

**T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI**

**TERSANE İŞÇİLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ İLE
İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BURCU KIZILTEKİN

12 11 07 108

İstanbul, Haziran

2014

T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

TERSANE İŞÇİLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ İLE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BURCU KIZILTEKİN

12 11 07 108

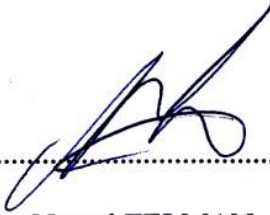
Danışman Öğr. Üyesi:
Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Haziran


2014

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,


13.06.2014 tarihinde tezinin savunmasını yapan Burcu KIZILTEKİN'e ait "Tersane İşçilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/Oy Çokluğuyla Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Başkan)



Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDI
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)
(Danışman)

ÖZET

Bu araştırmada İstanbul'daki farklı tersanelerde çalışan mavi yakalı tersane işçilerinin iş doyumunu ve örgütsel stres düzeylerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili, Tuzla ilçesi içerisinde faaliyette bulunan üç özel tersanede çalışan 80 erkek işçi oluşturmaktadır. Veriler kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi için İş doyum düzeyleri ile örgütsel stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için "Pearson arpım–Moment Korelasyon Katsayısı" hesaplanmıştır. Mavi yakalıların iş doyum düzeylerinin Demografik özellikler açısından incelenmesi için bağımsız gruplar için, t-testi analizi kullanılmıştır, ayrıca yine mavi yakalıların örgütsel stres düzeylerinin Sosyo–Demografik özellikler açısından incelenmesi için ise bağımsız gruplar için, t-testi analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, iş yükü ile sosyal destek ile karar verme alt boyutları arasında negatif yönlü, beceri kullanımı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal destek ile karar verme boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunu ile iş yükü arasında negatif yönlü, beceri kullanımı ile iş doyumunu arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, sosyal Destek 41 yaş ve üzeri bireylerde anlamlı seviyede daha yüksektir. Elde edilen bu bulgular ilgili alan yazın ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel stres, İş tatminiyeti, Tersane alışanları

ABSTRACT

In this research, the relationship between job satisfaction and organizational stress among workers employed in dockyards in Istanbul was investigated. Additionally, the effect of demographical features job satisfaction was further studied. Participants were selected among three different dockyards and consist of 82 male workers in Tuzla district, Istanbul. The data was collected by using demographical information form, Minnesota Job Satisfaction Inventory and Organizational Stress Scale. During the data analysis, the relationship between job satisfaction and organizational stress was investigated by using Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The effect of demographical features on job satisfaction and job stress was investigated by independent group t test analysis. Based on the results, it was found that there is a positive relationship between job satisfaction and organizational stress among dockyard workers. Specifically, there is a negative relationship between workload and social support and decision making sub-scales. Additionally, there is a positive relationship between social support and decision-making. Further, there is a positive relationship between job satisfaction and workload and positive relationship skill use. Finally, it was found that social support is significantly higher for workers who are aged 41 and more. Those findings were discussed in the light of relevant literature.

Keywords: Organizational stress, Job satisfaciton, Dockyard workers

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
1.GİRİŞ.....	1
1.1. Stres ve Tanımı.....	3
1.1.1.Örgütsel Stres.....	8
1.1.2.Örgütsel Stres Kaynakları.....	12
1.1.2.1.Yürütülen İşin Yapısı ile İlgili Stres Kaynakları.....	13
1.1.2.1.1.Riskli Çalışma.....	13
1.1.2.1.2.Aşırı İş Yükü ve iş Tek Düzeligi.....	14
1.1.2.1.3.Rol Karmaşası.....	15
1.1.2.1.4.Zaman Baskısı.....	16
1.1.2.2.Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Kaynakları.....	17
1.1.2.2.1.Kararlara Katılamama.....	17
1.1.2.2.2.Yönetim Tarzı.....	18
1.1.2.2.3.Bürokratik Engeller.....	19
1.1.2.2.4.İşte İlerleme ya da İlerleyememe.....	19
1.1.2.3.Örgütsel Politikalardan Kaynaklanan Stres Kaynakları.....	20
1.1.2.3.1.Performans Değerlendirme Sisteminin Adaletli Olması.....	20
1.1.2.3.2.Ücretlendirme Sistemi.....	21
1.1.2.4.Fiziksel Koşullar ile İlgili Stres Kaynakarı.....	21
1.2.İş Doyumu Tanımı ve Önemi.....	22
1.2.1.İş Doyumu ile İlgili Motivasyon Teorileri.....	26
1.2.1.1.Kapsam Teorileri.....	26
1.2.1.1.1.McGregor'un X ve Y Kuramı.....	26

1.2.1.1.2.Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	27
1.2.1.1.3.Herzberg’in Çift Etki Kuramı.....	29
1.2.1.1.4.McClelland’ın Üç Günü Kuramı.....	30
1.2.1.1.5.Clayton Aldeferin ERG Kuramı.....	32
1.2.1.2.Süreç Teorileri.....	33
1.2.1.2.1.Locke’un Amaç Kuramı.....	33
1.2.1.2.2.Adams’ın Eşitlik Kuramı.....	35
1.2.1.2.3.Vroomun Beklenti Kuramı.....	36
1.2.1.2.4.Lawyer ve Porter’in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı.....	38
1.3.Araştırmanın Önemi.....	40
1.4.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	41
1.5.Araştırmanın Kısıtları.....	42
2.YÖNTEM.....	43
2.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	43
2.2.Araştırmanın Evreni ve Örnekleri.....	43
2.3.Veriler Toplama Araçları.....	43
2.3.1.Kişisel Bilgi Formu.....	44
2.3.2.Örgütsel Stres Ölçeği.....	44
2.3.3.Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	45
2.4.Verilerin Analizi.....	46
2.5.Demografik Bulgular.....	46
3.BULGULAR.....	50
3.1.İş Stresi Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	50
3.2.İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler.....	51
3.3.Minnesota İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler.....	51

3.4.Minnesota İş Doyumu Ölçeği İle İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler.....	52
3.5.Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	53
3.6.Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	54
3.7.Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları ile Çalışanların Medeni Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	55
3.8.Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları ile Çalışanların Mesleki Tecrübesi Arasındaki İlişkiler.....	56
3.9.Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Alt Boyut Skorları ile Çalışanların Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiler.....	57
4.TARTIŞMA.....	59
5.ÖNERİLER.....	62
6.KAYNAKLAR.....	64
7.EKLER.....	75
Ek 1.Kişisel Bilgi Formu.....	75
Ek 2.Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	76
Ek 3.Örgütsel Stres Ölçeği.....	77

TABLULAR

Tablo 2.1 Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımları.....	47
Tablo 2.2 Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	47
Tablo 2.3 Araştırmaya Katılan Tersane Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	48
Tablo 2.4 Araştırmaya Katılan Çalışanların Mesleki Tecrübelerinin Yıl Aralıklarına Göre Dağılımları	48
Tablo 2.5 Araştırmaya Katılan Çalışanların Şu Andaki Kurumlarında Çalışma Sürelerinin Yıl Aralıklarına Göre Dağılımları.....	48
Tablo 3.1 İş Stresi Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	50
Tablo 3.2. İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler.....	51
Tablo 3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler.....	51
Tablo 3.4 Minnesota İş Doyumu Ölçeği İle İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler.....	52
Tablo 3.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	53
Tablo 3.6. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	54
Tablo 3.7. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Çalışanların Medeni Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	55
Tablo 3.8. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Çalışanların Mesleki Tecrübesi Arasındaki İlişkiler.....	56
Tablo 3.9. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Çalışanların Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiler.....	57

1. GİRİŞ

Her geçen gün bir hızla değişen iş piyasası koşullarında işletmeler diğerleriyle rekabetlerini sürdürebilmeleri için en önemli varlıklarına çalışanlarına yatırım yapmaktadırlar. Örgütlerin elde ettikleri başarılarla da başarısız sonuçları genellikle çalışanların stres seviyelerinin düşük olmasıyla önemli ölçüde alakalıdır (Akgündüz, 2006, s.1). Çalışan birey gününün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirir. Oradaki sosyal ilişkileri, işin zorluğu, yapılan işten keyif alınması gibi bir çok durum da bireyin iş yaşantısında değişik duygu durumları yaşamaya kaynak olur. Bunlar arasında stres, en başta gelenidir. Örgütsel Strese gerektiği kadar önem verilmediği durumlar, çalışanların iş tatminsizliği ile sonuçlanabilir.

Çalışanların çalıştıkları işlerine yönelik tutumlarının olumlu olması öncelikli olarak çalışanın mutlu olmasını sağlamakta beraber, yeterli seviyede iş doyumlarının olması çalışanın görevine bağlanması, verimli çalışması, firenin en aza indirgenmesi, işgücü devir oranının düşük olması gibi olumlu sonuçların ortaya çıkmasına fırsat doğuracaktır (Yüksel, 2002, s.68).

Stresin ne olduğu ile strese neden olan etkenlerin farkını bilmek önemlidir. Aileden, iş yerinden, arkadaşlardan, devletten kaynaklanan türlü baskı ve istekler dış stres kaynaklarıdır. Bireyin kendi içindeki baskı ve beklentileri ise, iç stres kaynaklarını oluşturmaktadır. İç stres kaynakları; hırs, maddecilik, rekabet ve hırçınlıktır. Çoğu kez iç stres kaynakları, dış stres kaynaklarından daha etkilidir. Tüm dış ve iç baskılar, beklentiler, stres kaynaklarıdır (Çiçek ve Ceyhun, 2006, s.12).

Örgütte iş doyumunu, işin farklı yönlerine yönelik sahip olunan tutumların toplamı ve elde edilen neticelerin beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Akıncı, 2003, s.3). Mutlu ve doyumlu çalışanlar uyum içinde çalışırlar. Böylece örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün etkenlerin verimliliğini olumlu yönde etkiler. Verimliliğin artması, üretim maliyetlerini düşürür, pazardaki rekabeti, pazar payını ve karlılığı arttırır (Eroğluer, 2004, s.40).

İş tatmini çalışanların mutlu olmasını artırmakla birlikte, çalışanların işine bağlanmasına, verimliliklerinin artmasına, istenmedik çıktı oranının azalmasına, iş

gücü devir oranının azalmasına sebep olmaktadır (Querstein ve diğeri, 1992). Aksi taktirde yani iş doyumunun olmadığı durumlarda yüksek çalışan devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık azalmakta, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlikte artış gözlemlenmektedir (Şimşek ve diğ., 2001). İş doyumunun düşük olması, rol belirsizliği, rol çatışması, rol stresi, aşırı iş yükü, profesyonel gelişim ve kariyer ilerlemesinden dolayı ortaya çıkabilmektedir (Tull, 2006). İş doyumunun düşüklüğü, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzluklara neden olmaktadır (Noe ve diğeri, 1997). Neticede düşük performans ve verimlilik düzeyi gösteren çalışan işi sabote edebilmekte ve neticede işten ayrılabilir (Dole ve diğ., 2001).

Çalışanların çalıştıkları işten doyum sağlaması, kurumların amaçlarından biridir. Örgütün bir diğer hedefi de kendisinin verimliliğini sağlamaktır. Başka bir deyişle etkin olmasıdır. Örgütte bireysel doyumun ve örgütsel etkinliğin sağlanması için çalışanın ve örgütün ihtiyaçlarının karşılanması ve her iki tarafın amaçlarının dengeli bir şekilde başarılabilmesi gerekmektedir. Çalışanların psikolojik örüntüleri, yaptıkları işi veya hizmeti doğrudan etkilediğinden dolayı, çalışanların stresli olması, örgütün stresli olması anlamına geldiği söylenebilir. Stresin doğurduğu her türlü rahatsızlık, psikolojik ve ruhsal sorunlar direkt olarak bireyin performansına etki etmekte ve bu durum çalışanın çalışma ilişkilerini ve iş başarısını etkilemektedir.

Çalışma yaşamında birçok farklı sebepten dolayı çalışanların verimliliğinin düşmesi, işe olan odaklanmalarında azalma, iş doyum düzeylerinin düşmesi ve çalışma barışını bozan davranışlar gibi birçok sonuç doğuran bir olgu ve doktrindeki bazı yazarlara göre de hastalık olarak tanımlanan stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir sorun olarak çalışma yaşamının aktörlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Akgündüz, 2006).

Modern dünyanın insana sağladığı olanakların yanı sıra; ihtiyaçların karşılanması sonucunda oluşan doyum duygusunun sınırlarını da genişlettiği gerçeği göz ardı edilemez. Bu şartlar altında, insanın çalışma hayatı ve günlük yaşamından kaynaklanan ihtiyaçlarını ve doyum duygularını kesin sınırlarla birbirinden ayırmak mümkün değildir. Çağdaş bilimin temel amacı; çalışanın iş yerinin fiziki yapısı ve zararlı etkenlerden uzak tutmak, onun beden ve ruh sağlığını korumaktır. Bu amaca

ulaşabilmek için kısaca; işin insana, insanın işe uygun olması, bireyin beden ve ruh sağlığını bozan zararlı etkenlerin ortadan kaldırılması, önlenmesi, çalışan insanın bedensel, ruhsal özelliklerine uygun iş alanlarının bulunması önerilmiştir (Şanlı, 2006). Sosyal bilimcilerin en çok ilgisini çeken konulardan biri olan iş doyumunu, insanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarının yanı sıra, verimlilik, etkinlik ve üretkenlik gibi, iş ile ilgili davranışlar üzerindeki etkisi nedeniyle önemi artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Baş ve Ardıç, 2002).

Çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için iş tatmini önemli bir unsurdur. İş tatmininin örgüt performansı ve verimliliğini etkilediğinin fark edilmesi neticesinde, iş tatmini ve iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar; iş doyumunun yalnızca çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasıyla değil, çalışanların kendisi için nelere önem verdiği ve onları ne kadar çok istediğiyle ilgili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bir çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini etkileyen unsurlar; ücret, iş güvenliği, yükselme imkânları, sosyal haklar, yöneticiler, iş arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim, verimlilik ve işin niteliği olarak sıralanabilir ve bunların her biri iş doyumunu farklı şekillerde etkilediği söylenebilir (Toker, 2007).

Dolayısıyla bu çalışmada araştırmacı tarafından; yukarıda değinilen unsurlar nedeniyle Türkiye’de tersanelerde çalışan mavi yakalı işçilerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel stresleri arasındaki ilişki araştırılacaktır. Konuya yönelik genel bir araştırma yapılması planlandığından, saha uygulaması değişik tersanelerde görev yapan mavi yakalı işçileri kapsayacaktır.

Bu araştırmada İstanbul’daki farklı tersanelerde çalışan 82 mavi yakalı tersane işçilerinin iş doyum ve örgütsel stres düzeylerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya konulması amaçlanmıştır.

1.1. STRES KAVRAMI VE TANIMI

Bu kavram ilk olarak 17.yy’da Robert Hook tarafından elastik bir nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi belirtmek üzere alan yazında yer bulmuştur. Bir başka fizikçi Thomas Young’a göre stres maddenin kendi içinde barındırdığı bir güç ya da direnç olduğunu ifade etmiştir (Seyhan, 2007, s.6).

Çince’de ise stres kelimesi “tehlike” ve “fırsat” kelimelerinin sembollerinin bir karışımını ifade etmek için kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre streste hem aşılması gereken zorluklar, diğer taraftan da tehlike başarı ile geçitirilirse kazanılabilecek fırsatlar olduğu görülmektedir (Gökdeniz, 2005, s.174). Psikoloji alan yazınında kabul görmüş bir tanımlamaya göre “Stres engellenemeyen ve günümüzde oldukça yaygın bir hal almış olumsuzluk durumudur. Çalışma hayatı ve yaşamın gereklerinin neden olduğu psikolojik baskı karşısında kişinin ruhsal ve fiziksel olarak göçümü” olarak ifade edilmektedir (Hofstede ve diğ. 1990, s.287).

Kavramsal açıdan stres, algılanan dışsal tehlikelere karşı insanların fiziksel ve ruhsal tepki gösterme eylemi olarak belirtilmiştir. Daha genel bir tanımlamayla, stres bir etkiye yönelik tepkide bulunulması durumudur. Bu şekilde ele alınacak olunursa, bireyler ilk aşamada stres oluşturan durumlara ya karşılık verirler ya da yok saymayı tercih ederler ya da herhangi bir tepkide bulunmazlar (Barutçugil, 2006, s.246).

Stres, bireysel farklar ya da psikolojik süreçler olarak kendini gösteren uyum davranışı olarak tanımlanmış ve birey üzerinde yüksek seviyede psikolojik ve fiziksel baskılara yol açan herhangi bir dış hareket, durum ya da olayın, organizmaya yansıyan bir sonucudur. Yani, çevreden gelen uyarılara canlılığın uyum gösterme tepkisi ve uyarıcılar ile gösterilen tepki arasında oluşan etkileşimdir (Artan, 1986, s.38).

Ertekin (1993) stresi insanların bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve bunun sonucunda ortaya çıkan bu tehdit ile ortaya çıkan bir durum olarak ele alınmıştır. Allen’ın (1983) yapmış olduğu tanımlamaya göre stres, ”bedenin göstermiş olduğu bir tepkidir.” Bu durum şu şekilde yorumlanabilir, stres fiziksel bir olgudur ve sonucunda fizyolojik bir tepki meydana getirir. Buna göre stres fizyolojik bir olgudur ve endişe, kaygı, depresyon veya engelleme olarak kabul edilmektedir. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepkinin başlaması sürecinde tetikleyici etkiler oluşturabilir fakat kendilerini stres olarak kabul etmek mümkün değildir. Örneğin, geç kalındığında kırmızı ışıkta beklemek zorunda kalınması stres değildir. Stres bedenin olaya yönelik göstermiş olduğu yanıttır. Stresi başlatan çevresel uyarıcı faktörler “stres yapıcı; stresör” olarak kabul edilmektedir. Stresör bir stres yapıcı sebeptir, stres ise fizyolojik ya da psikolojik etki ya da sonuç olarak ifade edilmiştir (akt. Pehlivan,1993, s.10).

Stres kavramı, insanların kendi çevrelerini nasıl düzenledikleri, üst düzey performansı ve sağlık üzerinde ne gibi etkilerinin olduğu ile ilgili birçok farklı yollar kullanarak nasıl başa çıktıkları ile ilgili kapsamlı bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır (Quick ve Nelson 1997, s.193-194).

Walter B. Cannon'ın belirttiği üzere stres kavramı, istenmedik çevresel faktörlerden sonra bozulan fizyolojik içsel dengenin yeniden temin edilmesi için gerekli olan fizyolojik uyarıcılar olarak kabul edilmektedir. Buna göre, genel olarak dış olayların bireyi rahatsız edici etkilerinin incelenmesinden ötürü, onun stres anlayışı stresin çevresel uyarıcı olarak algılanmasıdır (Erdoğan, 1996).

Stres, insanların psikolojik ve fizyolojik yapılarındaki olumsuz sonuç ve bıraktığı etki ile ifade edilmiştir. Stres kavramının günlük hayattaki kullanımı da, genellikle olumsuzluk ve hoşnut olmama durumlarını betimlemek yolu ile ele alınmaktadır. Şüphesiz, stresin olumlu tarafları da vardır. Örneğin stresin iş ortamlarında çalışanların yeteneklerine ve iş görme yetilerine yardım eden bir coşku, bir enerji şeklinde onlara yarar sağlayan bir olgu olarak da ele alınmaktadır (Steers, 1994, s.545). Buna göre, bilimsel açıdan stres kavramı, insanların karşılaştığı olumsuz etkenler gibi, bireylerin tecrübe ettiği olumlu olayların onlardaki değişimlerini de içine almaktadır (Eroğlu, 1998, s.298).

Stres kavramı günlük hayatta da yoğun olarak kullanıldığı için farklı anlamlarda da kullanıldığı görülmektedir. Stres fiziksel, zihinsel ya da duygusal yüklemeler neticesinde ortaya çıkan zorlamalar ve gerilimler olarak da ifade edilmektedir. Bireyi ya da organizmayı olumsuz etkileyerek fiziksel ya da psikolojik zorlanmalara sebep olur (Hasanoğlu, 2004, s.44). Kişi tehlike içinde bulunduğunu anladığında organizmanın dengesi bozulur ve bireyde gerilim, travma gibi durumlar ortaya çıkabilir. Organizmanın gerilim içerisinde olması organizmayı olumsuz etkileyebilmektedir. Stres için yapılan farklı tanımlamalardan sonra stres, "kişinin kendisinden veya çevresinden doğan fiziksel veya ruhsal etkilerden ötürü, değişim geçirmesi, canlının etkilenmesine neden olan psikolojik ve fiziksel etkisi görülen güç" olarak tanımlamaktadır (Malinowski, 1990, s.41).

Lazarus ve Folkman'ın (1984) "Etkileşim Kuramı" bağlamında oluşturdukları açıklamalar en fazla üzerinde çalışılmış olan psikolojik stres kuramıdır. Bu görüşe göre stres yalnızca dışsal kaynaklı değildir, kişi ve çevresinin etkileşimi sonucu

ortaya çıkmaktadır. Bu etkileşimde en önemli belirleyici bireylerin çevresinde görülen değişimleri stres kaynağı olarak algılamaları ve bu doğrultuda bir değerlendirmeye gitmeleridir (Ağma, 2007, s.22).

Lazarus, stresi bireyin karşılaştığı olumsuzluklara yönelik kayıpları olarak ifade etmiştir. Lazarus'un stresi açıklarken bireyin düşünme, olayları kavrama faktörlerine verdiği önem onu Selye'den ziyade Mason'un açıklamalarına daha yakındır. Fakat, Lazarus stresi açıklarken duygusal tepkilerden daha ziyade, kişinin durum değerlendirmesine ağırlık vermiştir. Lazarus'a göre ise stres, bireyden kaynaklanan kişisel dayanma gücünü aşan, kişiye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı olarak ifade edilmiştir (Erdoğan, 1999).

Stres hiçbir sebep olmaksızın ortaya çıkmaz. Stresten bahsedilebilmesi için kişinin içinde bulunduğu ortam ya da çevrede ortaya çıkan değişimlerin onlar üzerinde bir etkiye sahip olması temek ön koşul olarak görülmektedir. Kişi bulunduğu çevredeki değişimden etkilenebilmektedir. Fakat bazı bireyler daha az ve daha yavaş bir şekilde etkilenirken bazıları ise daha fazla ve hızlı bir şekilde etkilenebilmektedirler (Eren, 2008, s.291).

Karl Albrecht ise stresörleri genel olarak “fiziksel faktörler” ve “duygusal faktörler” olarak iki alt grupta incelemiştir. Fiziksel kaynaklı stres, kişinin kendi dışında ve yakın çevresindeki etkileşimle ortaya çıkan gerilimdir. Duygusal nedenli stres ise vücuda yönelik herhangi bir dış etki olmadığında kişinin kendi düşünce süreçleri sonucunda gerilime girmesidir (Aydın, 2004, s.4).

Tolmanand Rose (1985) stresin genellikle dışsal ve içsel güçler tarafından ortaya çıkarılmış ve netice olarak değişik psikolojik, fizyolojik ve sosyal seviyeler altında geliştirilen tepkilerden oluşan kavramsal bir durum olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir (Akt. Kutcher ve diğ. 2010, s.320).

Stres kendiliğinden ortaya çıkmaz, insanın fizyolojik, psikolojik ve çevresinde oluşan değişimler neticesinde meydana gelir. Denge etmenlerinin bozulması ve değişmesi ile ortaya çıkan stres, organizmanın da dengesini bozabilmektedir. Üç farklı türde denge bulunmakta olup bunlar insanın vücudu ile alakalı biyolojik denge, kişinin düşünsel, duygusal, davranışsal mekanizmaları arasındaki psikolojik denge, toplumsal yapı ve grupların bir arada uyumla

yaşamaya olanak veren sosyal dengedir. Dengelerdeki geçici bozulmalar sistemin koruma mekanizmalarını harekete geçireceğini için sistemin canlılığını, sürekliliği ve kendisini geliştirmesine olanak vermektedir (Seyhan, 2007, s.8).

Selye'ye göre stresin ortaya çıkması üç basamaktan oluşan bir süreç olarak gerçekleşir. Birey stresi yaşamaya başladığı anda değişim tehdit olarak algılanır ve beyinde stres hormonlarının salgılanmasına sebep olur. "Genel Uyum Sendromu" olarak tanımlanan bu durum alarm, direnç ve tükenme aşamalarından oluşmaktadır.

- Alarm Aşaması: Vücudun bir stres kaynağı ile karşılaştığında stres hormonlarının salgılanması sonucu tansiyonun yükselmesi ve terleme gibi tepkilerin ortaya çıktığı dönemdir.
- Direnç Aşaması: Kişi stres kaynağı ile olan sorunu çözdüğünde vücut alarm aşamasındaki zararları onarır ve vücudun verdiği tepkiler ortadan kalkar.
- Tükenme Aşaması: Stres yaratan olay çok ciddi ise uzun süre devam ederse tükenme aşamasına gelinir. Bu dönemde yeniden alarm reaksiyonları görülür ve devam eden süreçte gerilim, bitkinlik ve ruhsal çöküntü görülür."(Akt. Hasanoğlu, 2004, s.44).

John Mason ise Selye'nin Selye tarafından ortaya atılan ve spesifik olmayan tepki kavramına karşı çıkmıştır. Ona göre stresin neticeleri genel adaptasyon sendromunu doğurmaktadır, fakat bu sendromu ortaya çıkaran mekanizma farklıdır. Mason'a göre stres öncelikle duygusal olarak ele alınmalıdır. Mason'a göre duygusal uyarıcılar adrenalin seviyesini yükseltir, fakat spesifik olmayan tepki insanın bir hatasının sonucunda ortaya çıkar. Bu sebeple de stres aslında spesifik bir tepkidir. Kısaca, Mason spesifik olmayan fizyolojik stres tepkisinden duygusal tepkiye kaymıştır. Fakat stresin patojenlerle (hastalığa yol açabilen ama kaçınılmaz olmayan) benzerlik gösterdiğini ileri sürmüştür (Erdoğan, 1996).

Stresin ortaya çıkması için insanların içinde bulunduğu ya da yaşamlarını sürdürdükleri ortam ve çevrede ortaya çıkan değişimlerin bireyler üzerinde bir etkisinin olması gerekir. Ortamda meydana gelen bu değişiklikleri her bireyi etkileyebilmektedir, fakat bazıları bu değişimlerden daha fazlaya da daha yavaş etkilenebilmektedirler. Stres, insanın yer aldığı çevrede ortaya çıkan bir değişimin ya da insanın ortamı değiştirmesi ve onun üzerinde bir etkiye sahip olması ile ilgilidir (Pehlivan, 2000). Strese ekonomik krizlerin yoğun yaşandığı durumlarda işsizlik

kaygısı, teknolojik belirsizlikler durumunda, bilgi yetersizliği ve politik belirsizlik durumunda güvensiz bir ortam içerisinde olmak gibi çevresel etmenlersebeb olabilmektedir (Can, 1999).

1.1.1. ÖRGÜTSEL STRES

Örgütler; tutumlar, davranışlar ve duygulardan oluşan bireylerin meydana getirdiği bir sistemdir ve bireylerin yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişki içerisinde oldukları bir sosyal niteliğe sahiptirler. Örgütlerle bu seviyede iç içe yaşayan insanların, örgüte bir fayda sağlaması ve neticesinde kendisinin de bir fayda elde etmesi; örgüt-insan ilişkilerini daha önemli bir konu haline getirmektedir. Çalışanların işle ilgili olarak yaşadıkları sorunlar, endişe ve kaygılar iş stresini ifade etmektedir. İş stresi, çalışanlarda meydana gelen ve onları günlük rutin faaliyetlerinden sapmak zorunda bırakan farklı bir durum olarak da ifade edilmektedir. Örgüt stresini “örgüt üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapsmalarına sebep olan dış şartlara yönelik bir uyum tepkisi” olarak ifade edilmektedir. (Hasanoğlu, 2004, s.44).

Örgüt ve stres, üzerinde çalışılan ve sürekli olarak ele alınan kavramlar olmuşlardır. Yönetim kavramları, küreselleşme, bilgi teknolojileri gibi yeni kavram ve uygulamalarla gelişmekte ve değişmektedir, bununla birlikte örgüt teorileri değişmekte ve örgütlerde yer olan insan faktörü da giderek ön plana çıkmaya başlamaktadır (Sökmen, 2005, s.3).

Günümüzde en önemli sorunlardan biri olan stres ve stresin çalışma yaşamındaki etkileri çalışanlar üzerinde bazı sorunlara sebep olmakta ve bu rahatsızlık verici ve baskı oluşturucu durumda çalışanlar için rahatsızlık verici bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Sebep ve etkileri herkese göre farklılık göstermekle beraber stres konusunda gerçekleştirilen çalışmalar rahatsızlıkverici bu durumu açıklamaya çalışmakta ve stresin olumsuz etkilerine yönelik iyileştirici yöntemler geliştirmeyi amaçlamaktadırlar (Cam, 2003, s.42).

Örgüt kaynaklı stres, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığını etkileyen, verimliliğe ve etkililiğe tesir eden, personel ve örgüt için çeşitli maliyetler yaratan bir konudur. Konu, sadece çalışanları değil; organizasyonu da ilgilendirmektedir. İş

stresi, çalışanların tek başlarına basa çıkabilecekleri özel bir konu değildir ve çalışanlar özel yaşamlarındaki stresi ise, iş stresini de özel yaşama taşıyabildikleri için, bu konu kişiler ile sınırlandırılmaz. Kısacası, iş stresi hem örgütsel hem de kişisel çözümler gerektirmektedir (Rice, 1999).

Günümüz şartlarında çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmekte, işin gereklerini yerine getirmek için çaba sarf etmektedir. Örgütte kendilerine verilen vazifeleri yerine getirebilmek için çalışanlar, işle, yöneticileriyle, iş arkadaşlarıyla, maddi ve ailevi konularla ilgili bir dizi stres kaynağına maruz kalmaktadır. Bu da, işyerinde veya organizasyon içerisinde örgütsel stres kavramının ortaya çıkmasına neden olmuş, bilim adamları ve araştırmacıların bu konuda araştırma ve çalışmaya yapmaya, yeni düşünceler ve fikirler üretmeye yöneltmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.285).

Stres alan yazınındaki “iş stresi” kavramı ile ilgili çeşitli isimler kullanılmaktadır. İş stresi, örgütsel stres, meslek stresi, ise bağlı stres bunlardan bazılarıdır (Korkmazyürek ve Şeşen, 2008). Ortak bir hedefin başarılması için kişisel çabalarını sistematik ve bilinçli şekilde bir araya getiren insanlar topluluğu olan örgüt, strese uygun bir ortam hazırlar. kurum çalışanlarının işle ilgili yaşadıkları zorlanmalar, baskılar, tedirginlikler ve endişeler, iş stresi olarak adlandırılmaktadır (Gürüz ve Gürel, 2006).

Kabul edilebilir seviyenin üzerinde bir stresin yaşanmasının işyerlerinde bir sorun olduğu ilk olarak Selye (1975) tarafından tek faktörlü model ile açıklanmıştır. Daha sonrasında, diğer teorisyenler iş stresinin daha detaylı modellerini ileri sürmüşlerdir. Karasek’in (1979) stresör/zorlanma ilişkisinde kontrolün önemi ile örneklendirilmiş iki faktör modeli, Cooper ve Marshall’ın (1976) İşyerinde Stres Modeli örnek verilebilir (Johnson ve Cooper, 2003, s.181).

Örgütsel stres, iş yaşamındaki bir olguyu stres oluşturucu etmenleri ve gerginlik durumunu oluşturan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel stres bireylerin örgütle veya yaptıkları meslekle ilgili olarak herhangi bir beklentiye sahip olmaları durumunda bireysel enerjinin ortaya çıkması, işin özelliklerinin kişi üzerinde olası olumsuz etkileri olarak ifade edilebilir. İş yaşamında stres genellikle olumsuz anlamda değerlendirilmektedir. Bununla birlikte örgütsel stresin negatif etkilerinin yanı sıra pozitif etkilerinin de olabileceği düşünülebilir. Yani belli

düzeyde stres bireylere enerji vererek olumlu sonuçlar yaratabilir. Birey tarafından yaşanan olumlu stres işinde amaçlarına ulaşmasında motivasyonunu artırarak işinde daha başarılı olmasını sağlar (Malinowski, 1990, s.41).

Elverişsiz örgüt iklimi, çalışanların iş doyumunu engelleyerek stres altında çalışmalarının en önemli nedenleri arasında sayılabilir. Sutherland ve Cooper'e göre liderlik stili de örgüt içerisinde önemli bir stres yaratıcı kaynak olarak ifade edilmektedir. Özellikle otoriter yönetim biçimi ile yaratılan iklim, gerilim, korku ve endişe doğurucu niteliktedir. Böylece sürekli baskı altında ceza verileceği korkusu ve endişesi içerisinde iş yapan, üstü tarafından takdir edilmeyen, işyerinde aradığı ilişki tiplerini bulamayan birey doğal olarak stres yaşayacaktır (Can, 1997, s.297).

Örgütsel stres, bireyin sahip olduğu kaynakların istemler karşısında yetersiz olduğu durumlarda görülmektedir. Bu durumda kaynak ile istenilen şey arasındaki bir dengenin oluşturulması gerekmektedir (Pehlivan, 1995, s.11–12). Yönetici stresi de örgütsel stres çerçevesi içinde ele alınabilir ve onun bir alt birimi olarak düşünülebilir.

Örgütsel stres ve örgütsel değişim örgütsel hayatta geniş kabul gören iki ana konudur (Vakola ve Nikolaou, 2005, s.160). Uluslar ve kültürler arasında örgütsel stres ve örgütsel stresin değişik boyutlarının çalışanı nasıl etkilediği konusu, teorik anlamda önem verilen bir konu olmuştur. Bireylerin iş stresi ve rol stresi ile baş etme yollarının ulusal ve kültürel anlamda farklı olması, çokuluslu ve küresel örgütler için çok önemlidir. Batıdaki ve bireysel örgütlerdeki çalışanlar, işleriyle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirirken Asya, Latin Amerika ve Afrika gibi toplumcu örgütlerdeki çalışanlardan daha fazla karar serbestliğine sahiptir (Bhagat vd. 2010, s.11).

Örgütsel stres bir takım özelliklerden oluşur. Bu özellikler şunlardır:

- Örgütsel stres bireyin çalışma ortamında endişe kaygı gibi duyguları yaşamasına sebep olmaktadır.
- Bireyin çevresiyle ilişkilerini olumsuz etkiler.
- İş ortamında kişide fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalar görülür.
- İş ortamındaki performansı azalır. Dolayısıyla iş verimi azalır.
- Birey işe gelmeme ve işten ayrılma gibi olumsuz durumlar yaşar.

- Çalışma ortamının değer ve normlarına uyum sağlamakta sorunlar yaşar.
- Kişi sorumluluklarını yerine getiremediği için stres yaşar.” (Arıkanlı ve Ulubaş, 2001, s.1).

İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren kişi, örgüt içerisinden kaynaklanan “örgütsel stres” ile iç içe kalabilmekte ve bu kavram iş stresi veya mesleksel stres olarak da isimlendirilmektedir. Örgütsel stres, bireyin kaynakları istemler karşısında yetersiz kaldığında ortaya çıkmaktadır. Bu durumda da kaynak ile istem arasındaki denge önem arz etmektedir. Yönetici stresi de örgütsel stres kapsamı içinde değerlendirilebilir ve onun bir alt birimi olarak kabul edilebilir (Bayram, 2006, s.26).

Aynı stresli ortamda bulunan kişiler aynı derece stres algılamayabilir veya stres yaşamayabilirler. Görevindeki eksiklikten dolayı üstler tarafından rapor edilmesi bir polis memuru için stres kaynağı olup tükenmeye kadar götürebilecek iken bir başkası için işini daha iyi ve dikkatli yapması için bir güdülenme sebebi olabilir. Bireyler, aynı uyaranlara karşı aynı tepkiyi vermeyebilirler. İşle ilgili bir stres kaynağı bir bireyi başarıma konusunda motive ederken, başka bir çalışanın işten kaçma veya işi yavaşlatma gibi tepki vermesine sebep olabilir. Her insanın aynı olaylar karşısında tavrı farklı olabilir. Stresörlere karşı tepkiler, kişisel nitelikler, durumun algılanması ve bilişsel durum değerlendirmesi, mücadele stratejisi, sosyal destek durumuna göre farklı olmaktadır (Anderson, 2002, s.404).

İş doyumsuzluğu örgütsel stresin önemli sonuçlarından biridir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri, iş doyumunun düşük olmasıdır. Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece; çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi gereksinimlerini de karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve gereksinimleri karşılanamayan çalışanda; doyumsuzluk ve uyumsuzluk görülebilmektedir. Örgütsel stresin örgüt üzerinde yarattığı etkilerden bir diğeri de, işe devamsızlıktır. Devamsızlık; bir çalışanın programlanmış bir işte mazeret göstermeksizin bulunmamasıdır. Devamsızlık da iş doyumsuzluğu gibi örgütsel verimliliği olumsuz yönde etkilemekte ve yüksek maliyetlere yol açmaktadır. Çalışan bireyin işe devamsızlığının pek çok nedeni olabilir; düşük ücret, ağır çalışma

koşuları, işin sıkıcılığı, düşük moral, iş doyumsuzluğu ve işe uyumsuzluk bunlardan en önemlileridir (Hasanoğlu, 2004, s.45)

Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etmenlere göre stres kaynakları geliştirir (Ertekin, 1993). Aşağıda bu stres kaynakları ayrıntılı bir şekilde anlatılmaktadır.

1.1.2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

Örgütsel stres kaynakları; örgütsel stres faktörleri ve iş gerekleri-rol özellikleriyle ilgili stres faktörleri olarak iki farklı sınıfa ayrılmaktadır (Barlı, 2010, s.269). İş ortamı stresi ile ilgili diğer çalışmalar stres süreci üzerinde sosyal destek, baş etme, geçmiş tarih, bilişsel değerlendirme ve stres yönetimi müdahaleleri, etkilerini ve sonuçlarını incelemektedir. İş yeri stres çalışmalarında rol davranışı (örneğin aşırı rol yüklemesi, rol belirsizliği, rol çatışması), görev belirsizliği ve görev içeriği, iş tasarımı (karar serbestisi, durumsal kısıtlar, iş talepleri ve algılanan kontrol, vardiyalı iş ve fiziksel ortam, işyerinde potansiyel stres yapıcı etmenler olarak tanımlanmıştır (Conner ve Douglas, 2005, s.212).

Örgütsel stres kaynakları, iş yaşamında ortaya çıkan stres yapıcılarıdır. Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, çalışanların eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etkenlere göre stres kaynakları geliştirir (Ertekin, 1993, s.7).

Örgütsel amaçlar yönünden yapılması gereken işleri, kabul edilebilir bir düzeyde ustalık ve yüksek kapasite ile yapan bir kişinin verimli olarak çalıştığı söylenebilir. Bireysel amaçlar yönünden ise işi yaparken makul bir düzeyde ücret alan ve kişisel olarak belirlediği baskı, huzur sınırlarını aşmayarak çalışan kişi verimli bir biçimde çalışıyor kabul edilebilir (Aslantaş, 2001, s.25).

Örgütsel stres, örgütsel isteklerin yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır, örgütlerde stres vazgeçilmez bir gerçektir, istekler, birtakım stres ve tasalara yol açar, kişide gerginlik yaratır. Gerginlik süresince insan kaynaklarının

kullanımı sarara uğrar. Bu yüzden olumsuz ekonomik gelişmeler ile düşük çalışma seviyesi ve verimsizlik görülür (Özdayı, 1990, s.136).

Stres kaynakları fark edilmediği takdirde, etkili bir şekilde yönetilmeleri mümkün olamaz, bunun sonucunda da kronik stres kaynakları haline dönüşürler. Dolayısıyla stres, örgütsel verimsizliğe, hastalıklar nedeniyle devamsızlığa, kalitenin düşmesine, endişenin artmasına, sağlık tedbiri ile ilgili maliyetlerin artmasına neden olan bir faktördür (Gül, 2007, s.321).

Cooper ve Torrington (1979, s.184), örgütsel stres kaynağı olarak hem örgüt içi hem de örgüt dışı etkenler üzerinde durmaktadırlar. Bireysel stres kaynaklarının örgüt dışı etkenleri oluşturduğunu belirleyen araştırmacılar, örgüt içi etkenler olarak da örgütte oynanan rol, mesleksi ilerleme, insan ilişkileri, örgütsel yaşam, örgüt ile dışarıdaki yaşam arasındaki ilişkiler ve yapılan işe ilişkin özellikleri ele almaktadırlar. (akt. Aslan, 1995, s.36).

1.1.2.1. YÜRÜTÜLEN İŞİN YAPISI İLE İLGİLİ STRES KAYNAKLARI

1.1.2.1.1. Riskli Çalışma Koşulları

Bazı endüstri dallarında iş kazası ihtimali yüksektir. Mesela madencilik, metalürji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit unsuru taşıyan her tehlike faktörü, her an aşırı dikkatli olmaları, onların zamanla yorgunluk ve bıkkınlık yaşamalarına yol açmaktadır. Buna göre düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve hatta ölme gibi durumların ihtimal dâhilinde olması bile çalışanları bir gerilim ve tedirginlik içerisine sokar. Tehlikeli durumların söz konusu olduğu işlerde çalışan kişiler, devamlı bir korku ve gerilim içerisinde oldukları için bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorundadırlar (Eroğlu, 1998).

Zehirli maddelere veya radyasyona maruz kalan kişilerin fizyolojik durumlarında önemli kayıplar görülebilmektedir. İş kapasitesinin ve iş gücünün giderek daralması, çeşitli hastalıklara neden olması zehirli maddelerin, tozların ve radyasyonun sonuçları arasında görülmektedir. Daha da kötüsü, zehirlenmelerin

tespit edilememesi, kanserojen etki yapan tozların önlenememesi, ölüme kadar götüren etkilere neden olmaktadır (Akgün, 2010, s.26).

1.1.2.1.2. Aşırı İş Yükü ve İş Tekdüzeliliği

Kişinin makul olmayan miktarda görevlerden ve üretim düzeyinden belli bir sürede sorumlu tutulması halidir. Bu uygulama genellikle kaygı, engelleme, umutsuzluk duygusu ve ödül kaybına sebep olmaktadır. Diğer yandan kişiye normalin altında iş verilmesi de aynı duyguları yaratabilir. Hart ve Wickens'a göre çalışanların iş yükünün artması onlarda, dikkat azalmasına, tepki süresinin uzamasına, görevleri tam olarak yerine getirememeye, strese, yorgunluk ve performans azalmasına neden olabilecektir (Dağdeviren ve diğerleri 2005).

Yine iş yükünün adil ve eşit şekilde paylaşılması yönetici tarafından sağlanmalıdır. "Sürekli olarak ne aşırı iş yükü ne de iş yükü azlığı olması konusunda yöneticinin duyarlılığını koruması ve sağlaması gerekir. Bu konuda yönetici farklı yöntemler uygulayarak iş yükü eşitliğini gerçekleştirmelidir" (Schafer, 1987, s.323-324).

Kaldırabileceğinden fazla iş yükü ve bu durumun yoğun bir emekle üstesinden gelmeye çalışmak çalışanı her açıdan zorlar. Bu tür iş yüküne niceliksel iş yükü denilir. Bu durumda çalışanın bedensel ve zihinsel olarak aşırı çalışması ve zamanla yarışması söz konusudur. Diğer zorlayıcı durum ise niteliksel iş yükü olarak adlandırılır ve çalışanın işlerini bitirmek ve gereklerini yerine getirmek için gerekli niteliklerden kendisini yoksun bulması durumunda ortaya çıkar (Greenberg ve Baron, 2000, s.231).

Örgütlerde çalışma süreleri ile dinlenme molalarının sıklığı ve süresinin, çalışanların ruhsal ve fiziksel dengeleri üzerinde oldukça etkili olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar, insan fizyolojisine en uygun çalışma süresinin günlük azami 7,5, haftalık 45 saat olduğunu ortaya koymaktadır (Camkurt, 2007, s.88). Bu anlamda çalışma sürelerinin uzatılması veya mola sürelerinin kısaltılması durumunda stres, yorgunluk söz konusu olmakta, bu ise iş kazalarına sebebiyet vermektedir.

Stres oluşturan örgütsel faktörlerin en önemlisi ve en çok karşılaşılanı aşırı iş yüklemesidir. Aşırı iş yükü çok sayıda işin yapılması ya da işin çok kısa sürede bitirilmesinin istenmesi şeklinde sayısal olabileceği gibi, işin zor olması veya kişinin

yetenek ve becerilerinin üstünde iş istenmesi şeklinde niteliksel de olabilir. Her iki durumda da aşırı çalışma sonucunda bireyin ruh ve beden sağlığının bozulması, bireyin strese girmesi kaçınılmazdır. Bu durumun tersi olan düşük iş yüklemesi veya az çalışma da monotonluğa ve ilgisizliğe yol açacağından strese neden olabilir (Yılmaz, 2006, s.24).

Seri üretim teknolojisinin özellikle, bireyin çalışma hızı ve temposunu belirlemesi, işin içeriğinin çok dar olması, monotonluğun yüksek olması, hüner düzeyinin düşük ve ekip çalışmasının yetersizliği çoğu kez yan yana çalışanların yakın arkadaşlık kurmalarını zorlaştırmaktadır (Öncü, 1974, s.70). Ayrıca, çalışanlar arasında, yalnızlık, birbirlerine karşı soğuma ve yabancılaşma, aşırı stres gibi verimsizliğe yol açan birtakım duygu ve davranışların kendini göstermesine neden olabilmektedir (Esin, 1982, s.7).

Az çalışma, personelin yetki ve yeteneklerinin iş ortamında azını kullanmasıdır. En belirgin özelliği monotonluktur. Bununla birlikte düşük motivasyon, kayıtsızlık, görev yerini terk gibi durumlarla karşılaşılabilir (Şimşek ve diğ., 2008, s.339). Chen ve Silverthone (2008) gerçekleştirmiş oldukları çalışma kapsamında Taiwan'da kontrol mevkisi ile iş stresi, iş doyumunu ve iş performansının işle ilişkili davranışsal ölçüleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Sonuçlar daha yüksek içsel kontrol mevkisine sahip bireylerin daha düşük düzeyde iş stresine ve daha yüksek düzeyde iş performansı ve doyumuna sahip olduklarını göstermiştir (Chen ve Silverthone, 2008, s. 572).

1.1.2.1.3. Rol Karmaşası

Toplumsal ilişkilerde bireyler, bireysel rol, stres ve performans kavramları arasındaki ilişkide, rol streslerine maruz kalmakta olup; buna karşılık, olumsuz tutumda olan bireyin bu tutumunu yok etmek ve bireylerin beklenen kapasiteyi gerçekleştirmeleri için çözümü ve çalışma ortamını kontrol etmek için küçültme eğilimine gitmeleri işlevi etkiler. Bireyin iş stresi kaynaklarından biri rol stresidir ve rol stresinin iki ana bileşeni bulunmaktadır. Rol belirsizliği ve rol çatışması (Fischer, 2001, s.143).

Rol belirsizliği, çalışanların kendi iş rolleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları durumudur. Rol belirsizliğinin, görevin etkili bir şekilde yapılamaması,

personelin kendine güvensizlik duyması, düşük iş doyumu, karamsarlık, yabancılaşma gibi etkileri olmaktadır. Bu durum bazen eğitim eksikliği, zayıf iletişim, bilginin çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından çarpıtılması veya kasıtlı olarak aktarılmaması sonucu meydana gelebilir (Güney, 2006, s.333).

Bireyler kendilerinden beklenen görev ya da rolleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları zaman rol belirsizliği ile karşılaşılırlar. Söyle ki; kişi kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilmiyorsa, kendisinden ne beklendiğini biliyor ama buna nasıl ulaşılacağı konusunda fikir sahibi değilse ya da birey hem kendisinden ne beklendiğini hem de buna nasıl ulaşacağını bilmesine rağmen, icra edeceği görevlerin nasıl sonuç vereceğini önceden kestiremiyorsa rol belirsizliğiyle karşı karşıyadır (Yıldırım, 2010, s.37).

Rol belirsizliği kavramının ise çeşitli tanımları yapılmıştır. Rolü üstlenecek kişinin rolüyle ilgili beklentileri tam olarak algılayamaması ya da aldığı rolün gereklerini yerine getirmek için hangi etkinliklerde bulunacağı konusunda yaşanan belirsizlik rol belirsizliği olarak tanımlanır. Görev tanımlarının yetersizliği, görevle ilgili açıklamaların yetersiz olması, hızlı teknolojik gelişim ve organizasyonun karmaşıklığının artması rol belirsizliğine sebep olmaktadır (Topuz, 2006, s.13).

Rol çatışması ise işteki iki beklentinin birbiriyle uyumsuz olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışanın rolü ve davranış düzlemini benimsememesi durumundaki rol uyumsuzluğu, kişinin yeteneğinin, işin niteliği için gerektiğinden fazla veya az olması ya da birden fazla yöneticiden birbiriyle çelişkili talimatlar alması gibi değişik şekillerde ortaya çıkmaktadır (Arıkanlı ve Ulubaşı, 2004, s.116).

1.1.2.1.4. Zaman Baskısı

Herhangi bir projeyi teslim etme zamanından ya da bir bütçenin verilmesinden önceki süreler son derece rahatsız edici ve baskılı sürelerdir. Ancak tüm bu işler bitirilip teslim edildiğinde büyük bir rahatlama, ferahlık hissedilir. Görevleri gereği, işletmeyle ilgili işler nedeniyle, işletme dışında çalışan kişiler ve üst düzey yöneticileri, hayatlarını, takvim ve saat ile düzenleyerek, bir işi yetiştirmenin büyük baskısını duyan kişilerdir (Artan, 1986, s.70).

İşin zamanında bitirilememesi ihtimalinin verdiği kaygı, beklenmedik ziyaretler, kontrol edilemeyen bölünmeler ve aksilikler yönetici ve çalışana zaman

kaybediyor duygusunu yaşatır. Sürekli tetikte olma ise enerjiyi tüketir, daha uzun süreler harcanarak daha az iş yapılır (Şahin, 1995, s.111). Zaman baskısını, kamu kesiminde çalışanlara nazaran özel sektör çalışanları daha çok hissetmektedir. Bu da çalışanlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Özellikle işlerin zamanında yetiştirilemediğinde çalışan işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaktadır (Akgündüz, 2006, s.32).

Zamanlarının az olmasındanyakınan bireyler büyük çoğunlukla zamanlarını nasıl değerlendireceklerini bilmeyenlerdir. Maalesef, zamanı kontrol edememek hayatı kontrol edememekle eşdeğerdir. İnsanın her zaman, zamanın baskısını ensesinde hissetmesi hem büyük bir stres yaratır, hem insanın akli yapılması gereken bir sonraki işte olduğu için yaptığı isteki verimi azaltır, hem de tadı çıkartılması gereken "zaman" (hayat), bir an önce geçmesi gereken bir şeymiş gibi algılanır (Baltaş ve Baltaş, 1998, s.274).

Bunun yanında yönetimle ilgili konularda zaman baskısı daha çok hissedilmektedir. İşi zamanında yetiştirme zorunluluğu yöneticilerde baskı oluşturmaktadır. Bu da yöneticilerin zaman baskısı altında çalışmalarına onların aile ve arkadaş grupları ile aralarında problem yaşamasına neden olmaktadır (Avcı, 2007, s.56).

1.1.2.2. ÖRGÜTSEL YAPIDAN KAYNAKLANAN STRES KAYNAKLARI

Örgüt politikasıyla ilgili stres kaynakları örgütün yönetim anlayışının ifadesidir. Örgüt politikaların da kişinin stresine etkisi çok büyüktür. Adaletsiz başarı değerlendirmesi, ücret eşitsizlikleri, örgütsel kuralların katılığı, keyfi ve belirsiz politikalar, iş gruplarını değiştirme, çelişkili yöntemler, sık sık yer değiştirmeler ve gerçekçi olmayan iş tanımları gibi örgütsel politikalar kişide stres yaratmaktadır (Tutar, 2000, s.240).

1.1.2.2.1. Kararlara Katılmama

Kişinin işle ilgili kararlara katılması için bir fırsatın olması ya da olmaması önemlidir. Yalnız burada kişisel özelliklerin de rolü büyüktür. Çünkü bazı kişiler,

pasif olmaları ya da ilgisiz olmaları nedeniyle hangi konuda olursa olsun kararlara katılma eğilimi göstermezler (Özdayı, 1990, s.143).

Alınan kararlara katılım yolu ile katılan çalışanlar, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Katılımın temelinde yatan düşünce, kişilerin kararlara katıldıklarında, verilen kararlara benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeğidir. Kararlara katılanlar sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı olarak bileceklerinden kararın niteliği de artmış olacaktır (Avcı, 2007, s.72).

Yoluyla çalışanlar, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedirler. Cooper ve Davidson (1987) katılımın olmadığı durumlarda iş doyumunun azaldığını, fiziksel ve ruhsal sağlık risk düzeyinin yükseldiğini; katılımın artmasının ise üretimi arttırdığını ve performansta olumlu bir yükseliş yarattığını öne sürmüşlerdir (Cooper ve Davidson, 1987).

Kişinin kararların alınmasına katılımının sağlanması aynı zamanda kendisine güven duyulduğu ve düşüncelerine önem verildiği hissini uyandırmaktadır. Bu da bireyin davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. İnsan ilişkileri şayet bir güven ortamında gerçekleşiyorsa, taraflar arasında karşılıklı anlayış, destekleme, yardımseverlik gibi konular kendisini gösterecektir. Akabinde, egoizm, riyakârlık ve çıkarıcılık gibi ilişkileri olumsuz yönde etkileyen bir durum oluşacaktır. Personelin karar alma sürecine katılmasının sağlanması yöneticilerle personel arasında güven ortamının doğmasına yardımcı olmaktadır (Büyükbeşe ve diğ. 2006, s.94-95).

1.1.2.2.2. Yönetim Tarzı

Örgütsel kaynaklı ortaya çıkan sorunların iyileştirilmesinde örgüt yönetimi ve yöneticilerinin sorumluluğu oldukça yüksektir. Örgüt üyelerinin sevk ve idare edilmesi, mutlu ve neşeli kılınması, verimlilik ve performans düşüklüğünün yaşanmaması yönünde sosyal aktivitelerin sağlanması, iş yeri çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönündeki çalışmalar çalışanların motivasyon başta olmak üzere verimliliklerini derinden etkileyecektir (Pehlivan, 2000).

Strese neden olan ve iş yeri ile ilgili olan faktörlerin başında patronlar gelmektedir. Son zamanlarda yapılan çalışmalar iş yerinde strese neden olan en önemli faktörlerden bir tanesinin sevilmeyen patronlar olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Sevilmeyen patronlar kurum içerisindeki düzeni alt üst etmektedirler.

Sevilmeyen patronlar bazen örgüt içerisindeki en fazla çalışan, sonuç odaklı ve en tecrübeli kişilerdir. Bireylerin bu patronlarla beraber çalışmaları her zaman zor olmaktadır. Kariyer yaşamı boyunca birçok farklı ve sevilmeyen patronlarla çalışmak zorunda kalmış kişilere sorulduğunda birçok patron çeşidinin olduğunu ve bu patronlarla çalışmanın strese neden olduğunu söylemektedirler. Genel olarak, sevilmeyen patronların bulunduğu ortamlarda daha az üretkenlik, daha çok stres ve asgari moral bulunmaktadır (Nowack ve Wimer, 2004, s.2).

Liderlik tarzı da stres nedeni olabilir. Sosyal destek bekleyen çalışan, sert ve kaba davranan yöneticiyle karşılaştığında stres yaşayacaktır. Yine kararlara katılmak isteyen çalışanın, yöneticisinin otoriter yönetim tarzı benimsediği durumda da çalışan için stres nedeni var olacaktır. Stresin örgütsel kaynakları arasında, liderlik türü de belirtilebilir. Otoriter örgütlerde yaratılan iklim, gerilim, korku ve endişe doğurucu niteliktedir. Çok kısa sürede işi tamamlama zorunluluğu, sıkı ve çok yakından kontrol bunlar arasında sayılabilir (Can, 1999).

1.1.2.2.3. Bürokratik Engeller

Artan'a (1986) göre, bürokratik sorunlar "bu benim tanımıma uymuyor" veya "bu diğer bölümlerin işi" gibi yaklaşımlarda ortaya çıkmaktadır. Kişiler iş yapmaya çalıştıkları zaman karşılaştıkları bu iki cümle, onlarda stres yaratabilmektedir (Akt. Akgündüz, 2006, s.39). Örgütlerin çoğunda bürokratik ve resmi bir yapı vardır. Bu durum bireyde stres oluşumuna sebep olmaktadır. Daha az merkeziyetçi bir yapı ise çalışanlar açısından stresin azalmasına neden olabilir.

1.1.2.2.4. İşte İlerleme ya da İlerleyememe

Personel olduğundan düşük bir statüde çalıştırılıyorsa veya işlerine ilişkin statü algıları düşükse, işe ve yöneticilerine karşı olumsuz tavır takınırlar ve strese girerler (Güney, 2006, s.326). İşte ilerleme olanakları az veya imkânsız olan örgütler, çalışanlar için büyük bir hayal kırıklığı doğurup onları stres içine sokabilecektir. Kariyer geliştirme, işte ilerleme fırsatı sunan örgütlerdeki çalışanlar arasındaki aşırı rekabet, fırsat eşitsizlikleri de strese sebep olabilmektedir.

Her insan yükselme ve meslekte ilerleme arzusu taşır. Yeterince ilerleyememe sonucu, çalışan kişinin yeteneklerinin gerektiği gibi değerlendirilememesi ve gereken sorumluluğun verilememesi durumu ortaya çıkar.

Böyle bir durumda kişinin yaptığı görevin gerekleri, kişinin kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kalmakta ve kişi kendini geliştirememektedir. Doyum sağlayamama yaratan bu durum, kişinin stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır (Güney, 2006, s.322).

Yükselerek meslek içerisinde yükselme, ödül olarak görülürken, statüsündeki değişme farklı iş arkadaşları ile yeni ilişkiler kurmayı, yeni yeteneklerin öğrenilmesini ve sorumluluk almayı beraberinde getirdiğinden, kişide yeni ortama uyum güçlüğü stres oluşturabilmektedir. İşte ilerleme imkânının çalışanın yeterliliğine göre verilmesi çalışanı bir yarışma içerisine aynı zamanda ise çatışma ortamına sokması nedeniyle de önemli bir stres kaynağı olmaktadır (Durna, 2004, s.194).

Yükselme iki yönlü stres yaratan bir durumdur. Kişi bir yandan yükselmediği için haksızlığa uğradığı duygusu ile stres yasarken diğer yandan yükselmesi durumunda da yeni görevinin gerektirdiği uyum çabası nedeniyle de stres yaşamaktadır (Türker, 2009, s.25).

1.1.2.2. ÖRGÜTSEL POLİTİKALARDAN KAYNAKLANAN STRES KAYNAKLARI

1.1.2.3.1. Performans Değerlendirme Sisteminin Adaletli Olmaması

Çalışanlar, çalışma ortamında bazı çalışanların dini, siyasi, hemşericilik gibi nedenlerle kayırıldıklarını düşünüyorlarsa, kendilerini yalnız hissederler. Dolayısıyla çalışanların adalet duygusu zedelenir ve onlar için önemli bir stres kaynağı ortaya çıkar (Pehlivan, 1995).

Kişinin yetenek ve niteliklerinin değerlendirilmemesi, meslekte yeterince ilerleyememe, yetki ve sorumluluk verilmemesi anlamına gelebilmektedir. Bu durum karşısında kişi kendisini değersiz hissedecek ve kendi kapasitesinin altında bir performans gösterecek ve kendini yetiştirmeyecektir. Bu durum, kişinin stres seviyesinin yükselmesine sebep olmaktadır. Kişinin değerlendirilmesindeki haksızlıkların ve belirsizliklerin olması veya değerlendirmenin hangi ölçütlere göre

yapıldığıının tam olarak bilinmemesi de kişilerde stres yaratmaktadır (Durna, 2004, s.194).

1.1.2.3.2. Ücretlendirme Sistemi

İş çevresinden kaynaklanan stres faktörlerinden biri ücret yetersizliğidir. Yapılan isin karşılığını alabilmek ve eşit ise eşit ücret uygulaması gibi boyutları bulunmaktadır. Bu beklentinin karşılanmaması birey için önemli bir stres nedenidir (Eren, 2000). Ücret, çalışanlar için örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır.

Çalışmanın karşılığı olarak alınan ücretin beklenenden az olması, zamların veya ikramiyelerin yetersiz olması, çalışanın ailesini gerektiği şartlarda besleyemeyeceği, giydiremeyeceği ve uygun niteliklere sahip bir evde oturamayacağı kısaca, maddi yükümlülüklerini zamanında ve tam olarak yerine getiremeyeceği anlamına gelir. Bu durum da kişinin kendisine ve ailesine gerekli olan asgari geçim şartlarını sağlayabilmesi için, ek iş aramasına, özellikle geceleri ya da tatil günleri ek işlerde çalışmasını mecburiyetinde kalmalarına sebep olmaktadır. Bunun doğal neticesi aşırı yorgunluk ve buna bağlı gelişen strestir (Yılmaz, 2006, s.20).

1.1.2.4. FİZİKSEL KOŞULLAR İLE İLGİLİ STRES KAYNAKLARI

Örgütlerde çalışanların strese girmesine yol açan bir diğer unsur da, işyeri düzenidir. Örgütlerde binaların üretim ve hizmet yapmaya uygun olması, yerlerdeki döşemeler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, işyerinde kullanılan aletlerin muhafaza düzeni ve temizliği, işyerinin temizliği, işyerinin boyanma durumu işyerinin düzeni konusunda belirleyici olmaktadır (Camkurt, 2007, s.96). Örgütlerdeki işyeri düzeni ve iş disiplininin sağlanamaması, işyerinde birtakım huzursuzlukları ve verimsizlikleri beraberinde getirebilecektir.

Evinin dışında zamanının büyük bölümünü işletmede geçiren çalışan, çalıştığı ortamın iç açıcı ve çalışırken zevk verici nitelikte olmasını ister. Bunun yanında yetersiz çalışma şartları da işten kaynaklanan stres nedenlerinin önemli bir kısmını oluşturur. Aşırı sıcak veya soğuk hava, gürültü, yeterli olmayan aydınlatma ve hava

kirliliği çalışma şartlarını etkileyen nedenlerdir. Bu etkenlerin olduğu fiziksel çalışma ortamı çalışmada negatif etkiler oluşturur ve stres yaratır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.274).

İş yerindeki masa, oda, iş alanı ve araç-gereçler çalışanlar için rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü, hava kirliliği, zehirli maddeler ve radyasyon, iş kazaları gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir. Bunun yanında ortamın sağlık şartlarına uygun olmaması, hastalığa yol açacak bakteri ve virüslere uygun zeminde olması, Yeterli araçların olmaması, Gürültü, kalabalık, titreşim, Aydınlatma, Isıtma, havalandırma ve nem oranı da stresi etkileyen diğer fiziksel şartlardandır (Aslan, 2008).

Fiziksel stres sebepleri bireyin vücudunu etkileyen dışsal faktörlerdir. Bunlar birey üzerindeki olumsuz etkileri, kişinin çalıştığı ortamın aşırı derecede sıcak veya soğuk olması, aydınlatmanın yeterli kadar olmaması ve aşırı gürültüdür. Stres yapıcı bu nedenler kişinin vücudunun kontrol mekanizmasını bozar ve kişiyi endişelendirir (Demirkıran, 2007, s.43).

1.2. İŞ DOYUMU TANIMI VE ÖNEMİ

Bir örgütün iki temel hedefi vardır: biri hizmet sunmak ya da mal üretmek, diğeri de çalışanların işten doyum sağlamalarının temin edilmesidir. Çalışanların doyumunu sağlamak da örgütün bir nevi çıktısıdır. Bir çalışanın örgütte var oluşunun nedeni bu iki hedefi de maksimum düzeyde gerçekleştirmektir (Arık, 2010, s.12).

İş artık bireylerin sadece temel gereksinimlerini değil, her geçen gün bir üst seviye gereksinimlerini karşılamak üzere kullandığı bir araç olmaktadır. Dolayısıyla bireylerin sadece işlerini ekonomik amaçlarla yaptığını düşünerek bu yönde ödüller sağlayan örgütlerin bireylerin iş doyumunu düzeyleri ilgili de çalışmalar yapmasını gerekli kılmaktadır. Kişinin kendisine en uygun işi seçmesi durumu gerek bireyler açısından gerekse kurumlar açısından, modern zamanın gerekliliklerini yerine getirebilme ve diğer kurumlar ile yarışma içinde olabilme durumu açısından önemlidir (Tomrukçu, 2010).

İş doyumunun önemi 1930 ve 40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalıştığı konulardan biri o tarihlerden beri iş doyumuna olmuştur. İş görenleri doyum ve doyumsuzluğa iten örgütsel sebepleri bulmak ve yönetimin etkisini arttırmak amacıyla hangi değişkenler üzerinde durulacağını belirleyebilmek amacıyla pek çok çalışma yapılmıştır (Demirci, 2003, s. 11).

İş doyumuna, örgütsel davranış araştırmacılarının odak merkezi olmuştur. İş doyumuna üzerindeki bu odaklanmanın birinci temel nedeni, işe yönelik olumlu ve olumsuz tutumların örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilmesidir. Diğer bir ifadeyle; kişinin çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, edindikleri, sevinç ve üzüntüleri elbette olacaktır. İşte, bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu, çalışanların işlerine veya işyerlerine karşı tutumları oluşacaktır.

İş doyumuna üzerine yapılan araştırmalar 1930'lu yıllara kadar uzanmaktadır. 1935 yılında Hoppock yaptığı araştırma ile işten doyumuna sağlanması için bireyin fizyolojik, psikolojik ve çevresel koşullarının uyum içinde olması gerektiğini belirtmiştir (Rinehart, Short, 1994, s.571).

İş doyumuna, bu tutumun merkezinde yer alan genel bir yapıdır. En basit şekliyle iş doyumuna, çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı tutum ve davranışları olumlu veya olumsuz olacağından dolayı, iş doyumunu kişinin iş tecrübelerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir, şeklinde ifade etmek, çalışanın işine karşı olumsuz tutumuna ise, iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır. O halde, çalışanları iş yerinde tutmanın temel faktörlerinden biri, iş doyumudur. İş doyumuna, bir işin başarılması ile sonuçlanan olumlu bir duygusal durumdur. İş doyumuna duyulan ilginin temel nedeni, doyum sağlayan bir çalışanın daha iyi bir edimde bulunacağına ilişkin yaygın kanı olmuştur (Aydın, 2010, s, 28).

İş doyumuna, örgütsel davranış etkilemesi ve insana yönelik yapılan çalışmalarla doğrudan ilişkili olması nedeniyle endüstriyel ve örgütsel psikoloji alan yazınında önemli bir yere sahiptir. Ancak bu konudaki araştırmaların pek çoğu içerik açısından yetersizdir ve çelişkili sonuçlar vermektedir. Bu nedenle genel geçerli bir iş doyumuna tanımı oluşturmak son derece güçtür. Bunun sebepleri arasında iş doyumunun hissetmekle ilgili olması, çevresel şartlara duyarlı olması ve çalışanların işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutuma sahip olurken diğerlerine karşı olumsuz tutuma sahip olmaları sayılabilir (Baş, 2002, s.19-20).

İş doyumu, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İş doyumu kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bunlardan değişik anlamdadır. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyumu, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir (Özdayı, 1990, s. 40)

İş doyumu, “çalışanın işi ya da işinin farklı boyutları ile ilgili duygulanımıdır”; yani, işiyle ilgili tutumdur. Bu tutum, deneyimlerle gelişir, yani öğrenilir. Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen de, işi ile ilgili tutumdur (Çelen ve diğ., 2004, s.295).

Başaran’a (2000, s.215) göre iş doyumu bir çalışanın işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumu, çalışanın örgütten elde edebileceği değerlerin gereksinim duyduğu değerlere ulaştığında duyabileceği hazdır.

Barutçugil (2004, s. 389) iş doyumunu - bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygul olarak açıklamaktadır.

Eren (2011)’e göre iş doyumu, işten elde edilen maddi ve manevi kazanç ile kişinin beraberce çalışmaktan memnuniyet duyduğu mesai arkadaşları ve bir eser ortaya koymanın sağladığı mutluluktur. İş doyumu ya da doyumsuzluğu, kişinin güdülenmesi ile ilgili olduğu gibi aynı zamanda da çalışanın kendisi, işin özellikleri ve iş çevresi ile ilgili çok sayıda faktörden de etkilenerek ortaya çıkmaktadır (Demirtaş, 2010, s. 186).

İş doyumu, “bireyin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması” olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, iş doyumunu; işin kendisine, iş ortamına veya çalışma arkadaşlarına karşı hisleri, davranışları ve genel düşüncelerinin bir neticesi olarak düşünebileceğimiz bir içsel değerlendirmenin ürünüdür (Kılıç, 2010, s.12).

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Tella, Ayeni ve Popoola, 2007, s.4-5);

- İş doyumu, bir iş durumuna yönelik duygusal tepkidir, görülemez sadece anlaşılabilir.
- İş doyumu, sonuçlarla ilgilidir. Bireyin ne kadar iyi sonuçlar aldığı ve beklentilerinin ne derecede karşılandığı iş doyumunu belirlemektedir. Örneğin kişi çalışma ortamında diğer çalışanlardan daha çok çalışıp daha az ödül alıyorsa işine, patronuna ve diğer çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum sergiler. Eğer kişi iyi bir muamele gördüğünü düşünüyor ve ücretin dağıtılmasının adil bir şekilde yapıldığına inanıyorsa işine karşı olumlu bir tutum sergiler.
- İş doyumu, birbiriyle ilişkili bazı tutumları temsil eder. İşin kendisi, ücret, işte ilerleme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları bireylerin tutumlarını belirler.

İş doyumu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumu yüksek olan kişiler ile iş doyumu düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir. İş doyumunun düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi, işe devamsızlık, doyumsuzluğu pekiştirici iş ortamı, çalışma ekibi ile ilgili zorluklar, kurumsal engeller gibi faktörler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Çam ve diğ., 2005, s.213).

İş doyumu, kişinin işini ya da işle ilgili hayatını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak kabul etmesidir. İş doyumu, çalışanların önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar sağladıklarına ilişkin algılarının bir neticesidir (Çetinkanat, 2000, s.1). İş doyumuna ulaşan kişi olumlu davranışlarını işyerinde, toplumda ve aile içerisinde devam ettirir. Hayata dinamik ve iyimser bakar (Özkalp ve Kırel, 2010, s.123).

Callaway'a göre doyumun sağlandığı kaynaklar açısından iç ve dış boyutlar üzerine kuruludur ki, iç doyum çalışanın işte tecrübesine göre (kendini gerçekleştirme, kimlik hisleri ile ilgili) edindiği doyum derecesi, dış doyum ise çalışanın amirleri, rakipleri, örgütü, çalışma arkadaşları, örgütte onaylanması, işte ilerleme ve ilerlemesi ile ilgili rahat hissetmesidir (Callaway, 2006, s.32).

İş doyumu, çalışan ve örgüt açısından oldukça önemli bir unsur olmaktadır. Bunun nedeni ise, çalışanın doyumunun çok kısa sürede direkt olarak üretime katkı yapmasından yani etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Şayet doyum yeterli düzeyde olmasa, çalışan işinde doyuma ulaşamayacağından, doyumsuzluğu nispetinde hayal

kırıklığına uğrayacaktır. Hayal kırıklığına uğrayan çalışan işe yönelik arzusuzluk, iş yerine karşı soğukluk, devamsızlık, işini aksatma gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler gösterecektir (Akbaş, 2006, s.4).

Çalışma hayatı içinde sürekli iletişim içinde bulunan işveren ve çalışanın birbirlerinden beklentileri vardır. İşveren çalışandan işi yapması için gerekli bilgi ve beceriyi, çalışan ise işverenden psiko- sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak motivasyonel destek ve uygun çalışma koşullarının oluşmasını bekler. Ayrıca hem çalışan hem de işveren kendi değerlerine yakın kişilerle çalışmak ister. Bahsedilen konularda denge sağlandığı zaman çalışan doyumuna ulaşabilmektedir (Balaban, 2010).

1.2.1. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ MOTİVASYON TEORİLERİ

1.2.1.1. KAPSAM TEORİLERİ

Bu teoriler daha ziyade iş doyumunun hangi değişken ya da değişken gruplarının bir fonksiyonu olduğunu açıklamaya yöneliktir. Bir diğer deyişle, iş doyumunun içeriğini oluşturan bileşenlerin tanıtılması bu teorilerin temel ilgi alanını oluşturmaktadır (Balcı, 1985, s.34).

Bu kuramlarda işin niteliği, çalışanın çalıştığı işi beğenmesi iş doyumunun başta gelen etkenidir. Çalışanın işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır (Başaran, 2000, s.218).

- Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- Çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması.

1.2.1.1.1. McGregor'un X ve Y Kuramı

McGregor, Maslov'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına dayanarak X kuramı (geleneksel yönetim- denetim görüşü) ile Y kuramı (bireysel-örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuramı geliştirmiştir. Bu iki kuram, yönetim bazında iki karşıt görüş niteliğini taşımaktadır. X görüşüne göre insan genellikle işi sevmez, mümkün olduğunca işten kaçır. Bu yüzden insanların çoğu, örgüt

amaçlarının elde edilmesinde yeterli çabayı göstermeleri için zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli, cezayla korkutulmalıdır. İnsan genellikle yönetilmeyi tercih eder, sorumluluktan kaçır, nadiren çalışma ve iş yapma hissi duyar ve öncelikli aradığı şey güvenlidir (Sabuncuoğlu, 2003, s. 23).

McGregor'un ileri sürdüğü Y kuramına göre insanın güdüleri hiyerarşik bir düzene göre sıralanmıştır. Örgütte çalışan bir insan alt düzeydeki ihtiyaçları bir ölçüde karşılandıktan sonra işinde başarılı olmaya çalışır. Örgütsel amaçları gerçekleştirmenin yegâne yolu dışarıdan denetimle müdahale etmek ya da cezalandırmak olmamalıdır. İnsanlara sorumluluk duygusu aşılarak amaçlara inandırılırlarsa kendi kendilerini yönetip denetleyebilirler. Yapılan işin sonunda bir ödül kazanılacaksa bu, amaçlara bağlanılır. Amaçların en önemlisi de insanın kendi benliğini gerçekleştirmesidir (Onaran, 1981, s. 22).

"X" Kuramının temel örgüt ilkesi, yetki kullanma yoluyla yönetme ve denetlemedir. "Y" Kuramının temel örgüt ilkesi ise örgütte kaynaşma ve bütünleşmedir. "X" Kuramının sayıtlılarına dayalı kuramlar tek yönlüdür. Oysa örgütle kaynaşma ve bütünleşme ilkesi hem örgütün hem de çalışanın gereksinimlerinin tanınmasını öngörmektedir (Yıldırım, 2008, s.30).

1.2.1.1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, insan gereksinimlerinin aşağıdan yukarı olmak üzere bir hiyerarşi düzeni içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Maslow'a göre, insanlar daha iyi durumda olmayı arzu eder ve sahip olmadıkları şeylere de sahip olmak isterler. Giderilen bir ihtiyaç güdülenmez. Yüksek düzeyli bir gereksinimin ortaya çıkması için alt düzeydeki ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini belirtmektedir (Çetinkanat, 2000, s. 12).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre doyumu sağlanamayan bir ihtiyaç kişide rahatsızlık oluşmasına yol açarak tatmin edilmesi ihtiyacını ortaya çıkarır. İhtiyaçlardan biri tatmin olduğunda başka bir ihtiyaç baskın hale gelir. Maslow'a göre hiçbir ihtiyaç tamamen tatmin edilmez (Özkalp ve Kirel, 2010, s.281-282).

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, fizyolojik, güvence, sevgi-aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme şeklinde temelden karmaşığa doğru sıralanmaktadır. Maslow bu kuramını doğrudan iş yaşamına uygulamayı düşünmemiştir. Ancak

anlaşılabilir oluşu nedeniyle en çok bilinen doyum kuramı olmuştur. Davranışların ana güdüsel ürününü doyum olarak tanımlayan Maslow güdüleme ile verimlilik arasındaki ilişkiye açıklık getirmemiştir (Çakmur, 2009).

İnsan gereksinimleri, iki kategoride ele alınabilir. Birinci kategoride; biyolojik görevleri üstlenmiş fizyolojik gereksinimlerdir, Bunlar sağlık ve hayatı devam ettirdiğinde, insan işlevi için önemli güdüleme meydana getirir. İkinci kategoride yer alan gereksinimler ise sosyal içerikli gereksinimlerdir. Şu şekilde sıralanabilirler; kendini kabul ettirme, kendine saygı, güvenlik, sosyal kabul, sevgi, arkadaşlık, başarı ve benzer gereksinimlerdir. Bütün bu gereksinimler birer güdüleme aracı sayılabilirler (Bursalıoğlu, 2011, s.140).

En üst basamağa ulaşmış birey kendini gerçekleştirmiş birey olarak kabul edilir fakat Maslow'un gereksinimler sıra dizininin en üst basamağında yer alan bu gereksinim, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, yeteneklerini gerçekleştirebilmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim birisinin ne olabileceksene onu olması anlamına gelir. Ancak bu gereksinimin tam anlamı ile doyumu olanaksızdır. Çünkü kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça, potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hal alacaktır (Çetinkanat, 2000, s.13).

Maslow memnuniyetsizlik ve huzursuzluğun bireyler kendilerine uygun şeyleri yapmadıkları sürece ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğunu ifade eder. Yani bireyler beşinci seviye olan kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılayamadıkları sürece yaptıkları işlerden memnuniyet ve huzur duyamazlar. Kendini gerçekleştirmenin anlamı çok fazla tartışmaya sebep olmuştur. En basit tanımıyla kendini gerçekleştirme, bireyin olmak istediğini olması ihtiyacı yaşamdaki yapmak istediklerini yapması ve kişisel potansiyelinin farkına varmasıdır (Campbell ve Pritchard, 1976).

İnsanların ihtiyaçlarını tatmin etmeleriyle alakalı olarak belki de en kolay söylenebilecek şey, insanın yeryüzünde yaşamaya başladığı günden beri daima gündemde olan ve bugün de yeryüzünde hakim ihtiyaç diyebileceğimiz fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının hayatın devamı açısından taşıdığı önemdir. Tarih bu önemin mücadeleleri ile doludur. Ekonomik sistemlerin vaadi de bu önemi gerektiği gibi algılamak ve değerlendirmek üzerine kuruludur. Bu nedenle kaynaklar, kaynakların nasıl kullanılacağı, örgütler, işletmeler ve birey, hep bu eksen etrafında ele

alınmaktadır. Birey ve işletme sahiplerinin yönlendirildikleri ufuk da budur. Hep o iki kavramın büyüyle dönüyor dünya: İhtiyaçlar ve doyum (Genç, 2003, s. 23-24).

1.2.1.1.3. Herzberg'in Çift Etki Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ihtiyaçlar Herzberg'in teorisinde de yer almaktadır. Maslow'dan farklı olarak Herzberg ihtiyaçları güdüleyici ve hijyen faktörler olarak sınıflandırmıştır. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve tatmin, saygınlık ve statü görüşü Herzberg'in güdüleyici faktörler kavramıyla benzeşmekte, ait olma ve sosyal etkinlik, güvenlik, fizyolojik ihtiyaçlar Herzberg'in yaklaşımında hijyen faktörler olarak tanımlanmaktadır (Okumuş,2011, s.46).

Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramı'na göre iş doyumunu etkileyen olumlu etmenler; başarıma, ait olma duygusu, sorumluluk alabilme, işinde ilerlemekendini geliştirme iken, olumsuz etmenler, belirsizlik, maddi yetersizlik ve olumsuz fizik koşullar olarak tanımlanır. Herzberg'e göre bu iki etkenden yalnız birinin yerine getirilmesi güdülemeyi sağlamaktadır. Güdüleyici etkenlerin uygulanabilmesi için ilk olarak koruyucu etkenlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Koruyucu etkenlerin eksikliği doyumsuzluk yaratırken, varlığı doyum düzeyini artırmamakta ve denge durumu yaratmaktadır (Dede, 2000, s.19-20).

Herzberg, doyurulmamış hijyen faktörlerinin bir işte doyumsuzluğa neden olacağını ileri sürer. Fakat O, tüm hijyen faktörlerinden doyum sağlansa da çalışanların motive olacaklarını iddia etmemektedir. Herzberg, motive edicileri tatmin olmuş kimselerin motive olmuş çalışanlar olacağı sonucuna varmıştır. Sonuç olarak, hijyen ve motive ediciler olmak üzere ikiye ayrılan faktörler birbirlerinden bağımsız olarak var olabilirler (Eren, 2001, s. 504-505).

Olumlu etmenlere güdü etmenleri ya da güdü gereksinimleri de denilmektedir. Olumsuz etmenler özünde çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ya da işteki konumuyla ilişkili olduğu için hijyen etmenleri olarak adlandırılır. Güdü etmenleri işin kendi doğası ve sonuçlarıyla ilgilidir. İş doyumuna neden olan etmenler kişinin kendini gerçekleştirme gereksinimini gideren etmenlerdir. Bu kurama göre olumlu (güdü) etmenlerin beslenmesi iş doyumunu sağlarken, hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumsuzluğunun önlenmesine katkıda bulunur ancak iş doyumunu sağlamaz. Öyleyse işte doyumlu olmanın karşıtı doyumlu olmak değildir.

Herzberg'in kuramı önemli katkılarına karşın yöntem hataları (kısıtlı örnek gibi) nedeniyle eleştirilmiştir (Çakmur, 2009).

Herzberg yaptığı araştırmalarda bazı çalışma koşullarının mevcut olmamasının insanlarda doyumsuzluk yarattığı ancak bunların varlıklarının ise, insanları motive etmediği sonucunu elde etmiştir. Bu faktörlere durum koruyucu (hijyen veya sağlık) etmenler adını vermiştir. Bu faktörler şunlardır: Kurumun politika ve yönetimi, teknik bilgi ve gözetim, insanlar arası ilişkiler, astlarla yöneticiler arasındaki ilişkiler, iş güvenliği ücret, fiziksel koşullar, kişisel yaşama saygı. Herzberg, bazı çalışma şartlarının ise insanları oldukça yüksek düzeyde motive ettiği, bunların yokluğunun ise, büyük ölçüde doyumsuzluk yaratmadığını bulmuştur. Bu koşullara ise motive edici faktörler adını vermiştir. Bu faktörler şunlardır: Başarı, Takdir, İlerleme, İşin kendisi, Gelişme imkanı ve sorumluluk (Güney, 2011, s.322-323).

Herzberg'e göre iş doyumunu ve doyumsuzluğu farklı olarak ele alınması gereken iki farklı durumdur ve birbirinin benzeri olaylar değildir (Yalnız, 2010). Sonuç olarak ise gerek çift etmen kuramı, gerekse diğer gereksinim kuramları "Bireylerden nasıl daha fazla verim alabiliriz?" sorusuna yanıt arayanların ulaştıkları sonuçlar bütünüdür denebilir.

Zenginleştirilmiş iş, doyuma sebep olmaktadır ve iyi bir performansı motive eder. Zenginleştirilmemiş iş ise performansı motive edici değildir. Herzberg'e göre motive edici faktörler; işin içeriği, takdir edilme, sorumluluk ve ilerleme imkânlarıdır. Hijyenik faktörler ise; ücret, statü, çalışma koşulları, yöneticilik tarzı ve işletme politikalarıdır. Bu kurama göre, motive edici değişkenler, doyum düzeyi ile ilişkili iken, hijyenik değişkenler tatminsizlikle ilgilidir (Silah, 2005, s.141).

1.2.1.1.4. McClelland'ın Üç Günü Kuramı

Bireyin memnun olduğu durumlar içinde olması beklenir. Bu durum da memnun olabileceği ortamlarda daha fazla bulunması veya o ortamlarda olmaya istekli olması olarak nitelendirilebilir. McClelland'a göre başarı önemi yadsınamaz bir olgudur ve doyurulduğunda kişide memnuniyet, moral ve olumlu tutumlar içerisinde olması olağandır (Kılıç, 2011).

Bu teori ihtiyaçların öğrenme sonucunda insanlar için önem kazanmaya başladığını açıklamaktadır. McClelland teorisinde birlikte olma güç kazanma ve başarıma ihtiyacı üzerinde durmuştur. Bu üç güdüden biri daha baskın, diğerleri daha edilgen ya da ikisi aynı güçte olabilir. İnsanın güdüsel örüntüsünde, bu üç temel güdüden hangisi ya da hangiler baskın ise davranışı ona göre yönlendirilmektedir (Şahin, 1997).

McClelland (1985) kazanım motivasyonu yüksek olan bireylerin üç temel özelliği olduğu varsayımını öne sürmüştür:

- İlk olarak, bir iş yaparken veya bir problemi çözerken kişisel sorumluluk alma konusunda çok güçlü arzuları vardır. Bunun sonucu olarak, başkaları çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederler.
- İkinci olarak, yüksek derecede kazanım ihtiyacı içinde olan kişiler kendilerine makul ölçüde zor hedefler koyarlar ve orta derece riskler alırlar. Yapılacak olan iş aşırı zor ise, başarıma şansı ve tatmin olasılığı düşüktür.
- Üçüncü olarak, yüksek seviyede kazanım ihtiyacı içerisinde olan kişilerin gösterdikleri performansa geribildirim alma konusunda oldukça güçlü arzuları vardır.

McClelland'a göre birey üç tür ihtiyacın etkisi altında davranır (Tutar, 2013, s.123). Bunlar;

- Başarıma İhtiyacı: Bir işi daha iyi bir şekilde gerçekleştirmek, problem çözmek ya da zor işlerle başa çıkma ihtiyacıdır. Hedefe yönelik insanlarda görülür. Bu insanlar gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirleyerek, yapılan işin sonucunu görmek için istekli hale gelirler, yüksek bir enerji harcarlar.
- İlişki Kurma İhtiyacı: Diğer insanlarla dostça sıcak ilişkiler oluşturmak ve sürdürmek ihtiyacıdır. Bazı insanlar duygusallıktan başkalarına göre daha çok hoşlanırlar, takdir edilmek ve değer görmek isterler.
- Güç İhtiyacı: Güç odaklı insanlar başkalarını ve genelde davranışlarını kontrol etmek, davranışlarını etkilemek ve onlardan sorumlu olmak gibi öncelikli ihtiyaçlara sahiptirler (Altuğ, 1997, s.85-86).

McClelland'a göre, eğer bir insan, zamanını nasıl daha iyi geçireceğini diye düşünmekle geçiriyorsa, başarı güdüsüne sahiptir. Başka bir ifadeyle, bu kişi

başarıya yakın ilgi göstermektedir. Aksi durumda bu iş için vakit harcamaz. Eğer zamanını ailesini ve arkadaşlarını düşünmekle harcıyorsa, o kişi topluma bağlılık kavramıyla ilgilidir; eğer iş verenin kimliği konusunda spekülasyonlar yapıyorsa güç kavramıyla ilgilidir (Türk, 2007,s. 87).

Zor işleri başarma ihtiyacı, zorluklarla ve sorunlarla mücadele ve sivrilme ihtiyacı, kazanım ihtiyacıdır. Ödüllerden daha çok yalnızca kazanım için herhangi bir alanda mükemmeliyetçi olmaya emek harcayan kişilerin oldukça yüksek bir kazanım ihtiyacı içinde oldukları düşünülebilir (Hoy ve Miskel, 2010, s. 133).

McClelland, gelişmemiş ülkelerde başarının ekonomik gelişmeye yönelik etkisi üzerinde durmuş ve şu sonuçları elde etmiştir. Bir ülkenin genel ekonomik kalkınma durumu ile o ülkedeki başarının ölçülebilir ortalama değerleri arasında çift taraflı ilişki bulunmaktadır. Başarıya yönelmiş yüksek amaçlar ve davranışlar konusunda bilgi edinmek için eski kültürlerin alan yazın incelendiğinde, ulusal düzeyde zenginliğin ve ekonomik kalkınmanın ülke insanının başarı çabasından etkilenebileceği vurgulanmaktadır (Şimşek ve diğ, 2003, s. 141).

1.2.1.1.5. Clayton Alderfer'in ERG Kuramı

ClaytonAlderfer'in ERG Kuramı, İngilizce var olma (Existence), aidiyet (Relatedness) ve gelişme (Growth) sözcüklerinin baş harfleri kullanılarak isimlendirilmiştir. Var olma temel gereksinimleri, aidiyet sosyal ilişki gereksinimini, gelişme ise kişisel gelişim gereksinimidir. ERG Kuramı üç temel varsayımdan oluşur:

- Her düzeydeki gereksinim doyurulunca daha fazlası arzu edilir (gereksinim doyumu).
- Alt düzeydeki gereksinimler daha fazla doyurulunca, daha üst düzeydekilere istek artar (istek güçlenmesi).
- Üst düzeydeki gereksinimler az doyurulursa, alt düzeylere daha fazla istek duyulur (gereksinim hüsrarı) (Çakmur, 2009).

Alderferger'in kuramı, Maslow'un kuramı ile benzerlik gösterse de, kişi her hangi bir ihtiyacı her hangi bir zaman veya sıra beklentisinden arınık bir şekilde elde edebilir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde kişinin doyum sağlayamadığı bir gereksinimi gizli tutacağından bahsedilirken, Alderferger'in yaklaşımında bu

ihtiyaçların unutulması daha temel ihtiyaçlara yönelimin olacağını savunur. Kişilerin üst seviye ihtiyaçları engellendiğinde, bu kişilerin bir alt seviyedeki ihtiyaçlara dönmesinin normal olduğu düşünülür (Çelik, 2003).

1.2.1.2. SÜREÇ TEORİLERİ

Süreç teorileri, daha çok iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerinin bir sonucu olduğunu ve bunların nasıl etkileşip de iş doyumunu meydana getirdiğine açıklık getirme amacındadır (Balcı, 1985, s.42). Kişinin içinde bulunan içsel faktörlerden çok dışında bulunan dışsal faktörlere ağırlık verir. Bu kuramlara göre, gereksinimler kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece birisi olmaktadır. Bu kuramda çalışanın işten doyumunun nedenlerinin, nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. İşten doyumun, gereksinimler değerler, umutlar, algılar, gibi değişkenleri sınıflandırmaktır (Başaran, 2000, s.217).

1.2.1.2.1. Locke'nin Amaç Kuramı

Locke, çalışanların işteki başarılarının belirleyicisi olarak onların kişisel amaçlarının büyük bir önem taşıdığına dikkati çekmektedir. Bu nedenle, iş yerinde örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik sergilenen davranışlar ve ortaya konulan tepkiler kişilerin burada amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır (Eren, 2011, s. 558).

Bu kuramın ana fikri, çalışanların işin kendilerine sağladığı ücret, statü, çalışma şartları ve işte ilerleme olanaklarının her birini kendi algılarına göre ne kadar değerli oldukları ile karşılaştırması olgusuna dayandırmasıdır. Bu algılama ile sunulanların uygunluğu, iş tatmininin düzeyini belirler. Her ne kadar ücret, çalışma şartları, işte ilerleme olanakları v.b. gibi sunulanlar aynı olsa da iş çalışanların tatmin düzeyi, onların değer yargılarına göre farklılık gösterebilmektedir (Güney, 2011, s.328).

Bu kuram, bireyin elde ettiği çıktılarını, elde etmeyi amaçladığı çıktılarla karşılaştırılması sonucu eşitliğin var olduğu durumda iş doyumunun bulunduğunu iddia etmektedir. İnsanların elde ettikleri çıktılarının değeri ne kadar fazla ise o kadar fazla, aksi durumda ise o kadar az tatmin olacaklardır (Saylan, 2008, s. 17).

İş gören, işinde kendine uygun amaçlar koymaktan, bu amaçlara ulaşmak için çaba harcamaktan ve amaca ulaşmaktan doyum sağlayacaktır. Bu doyum çalışanı kendi koyduğu amacı gerçekleştirmeye yöneltecektir. İş gören örgütsel amaçlarını gerçekleştirdiği zaman, yönetim tarafından ödüllendirilip aynı zamanda önderlik yapılması durumunda, amaç koyma ve amaca ulaşma çabaları özendirilmiş ve pekiştirilmiş olacaktır (Başaran, 1991, s.161).

Bu kuram dört temel öneride bulunur (Barlı, 2007, s.218-219).

- Erişilmesi zor ve kolay başarılamayacak amaçlar basit olanlara göre daha fazla motive edicidir.
- Özel olarak belirlenen amaçlar, belirsiz veya net olmayan amaçlara göre daha motive edicidir.
- Amaçların belirlenmesi sürecine katılım performansın artmasında motive edicidir.
- Geçmiş dönemdeki başarılarla ve performansa ilişkin sonuçların çalışanlarla paylaşılması iletişimsel ve motivasyonel bir anlam içerir.

Bu yaklaşımın başlıca iki yönü bulunmaktadır. İlki, bir bireyin kendisi için belirlediği amaçlar büyük ölçüde onun davranışını etkiler. Birey, çalışmaya başlarken hali hazırda fiziki enerjisini kendi belirlediği hedefe yöneltir. Dolayısıyla iş başarısını etkileyen önemli bir güdüsel etmen de bireyin amaçları, niyetleridir. İkincisi ise dışarıdan, örgüt tarafından verilen ödüller çalışanların amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olurlar. Yani özendiricilerle çalışanların davranışları arasındaki ilişki, çalışanların kendileri için belirledikleri amaçlar yoluyla gerçekleşmektedir. Bu ilişkide amaçlar aracılık görevini yapmaktadırlar (Kale, 2007, s. 23).

Bu kuramda, hedef tayini(amaç) ile performans arasındaki ilişkinin mahiyetini şu şekilde belirtilmiştir:

- Açık ve belirgin hedeflerin tayini, “yapabileceğinin iyisini yap” talimatından çok daha fazla güdüleyicidir.
- Çalışan kişi hedefi kabullendiği takdirde, zor ama ulaşılabilir hedefler, kolay hedeflere göre daha fazla üretime yol açmaktadır.

- Eğer hedefler bir üst'ün talimatıyla değil de çalışan grubun katılımıyla belirlenirse, üretimde daha fazla artış olmaktadır.
- Hedef tayini ile birlikte, performanslarıyla ilgili olarak, zamanlaması uygun ve objektif geri iletim alanlar, alamayanlara göre daha fazla iş çıkarmaktadırlar (Başaran: 2006, s.105).

Örgüt içindeki kişisel amaçlar iyi analiz edilmeli ve örgütün amaçlarına ters düşmeyecek şekilde planlanmalıdır. Amaç Kuramına büyük katkıları olan Locke ve izleyicileri, yaptıkları araştırmalar sonucunda aşağıdaki üç temel esası belirlemişlerdir (şimşek, ve diğ, 2003, s. 149).

- İş görenlerin iş tasarısının motivasyonel belirleyicisi onların amaçları ve niyetlerini kapsar.
- Dışsal güdüleyiciler, çalışanların amaçları ve niyetleri üzerinde etkili olmaktadır.
- Etkili reaksiyonlar, bireylerin algılarından ve değer yargılarından kaynaklanan değerlendirmelerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

1.2.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

İnsanın diğerleriyle karşılaştırma isteği, girdi ve çıktılar bu kuramın temel kavramlarıdır. İnsanlar, çıktılara (sonuçlara) bakarak kendi adalet/ adaletsizlik düzeylerini algırlar ve diğer insanlarla kendi çıktılarını karşılaştırlar. İnsanların girdileri deneyim, yaş, cinsiyet vb. bireysel özelliklerdir. İnsanların ıktıları ise ödül, tanınma, ücret vb.'dir (Altuğ, 1997, s.89).

Esas itibariyle Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre, çalışanın iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamlarla ilgili olarak algıladığı eşitliğe (ya da eşitsizliklere) bağlıdır. Adams'a göre, çalışan kendisinin sarf ettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır (Dümen,2008, s.47).

Teorinin ana fikri personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur. Bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamlarla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliğe bağlıdır. (Adams, 1963, s. 46-47)

Eşitlik kuramı çalışanlara yönetimce eşit bir şekilde davranılırsa çalışanların daha iyi bir şekilde motive olabileceğini ve adaletsiz bir şekilde davranılırsa, motivasyonun bundan olumsuz bir şekilde etkileneceğini ortaya koyar. Bu kuram moral bakımından bir anlamlılık ifade etse bile, güdüleme ve iş doyum sürecinin sadece tek bir özelliğini açıklar (Günbayı, 2000, s. 42).

İş görenler çoğu aynı düzeydeki diğer çalışanlarla aynı tecrübe ve özelliklere sahip olduğunu düşünerek kendilerini birbirleriyle kıyaslayabilmektedirler (Çetinkanat, 2000, s.27). Genel anlamıyla bu kuramda; çalışan yaptığı iş ile aldığı ödülü, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının yaptığı iş ile aldığı ödülle kıyaslar.

Oluşturulmuş ödüllendirme sistemi tam olarak adaleti sağlamalıdır. Kişilerin sadece ihtiyaçları değil, yaptığı işlerin karşılıklarının adilane şekilde taksim edilmiş olması gerekmektedir (Akkuş, 2010). Bireyler verdikleri ve aldıkları konusunda tatmin olduklarında, örgütlerine karşı daha verimli olmaları beklenir.

Adams'ın formülüne göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri ödülleri, diğer insanların aldıklarıyla karşılaştırırlar. Alan yazında yer yer girdi yerine katkı, çıktı yerine de ödül terimlerinin kullanıldığı da görülmüştür. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, iş için girdilerdir. Çıktılar ise, ücret, statü ve işin düzeyidir. Birey bu karşılaştırma sonunda eşitlik görürse, kuram bireyin performansı için çaba sarf etmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa, burada haksızlık vardır. Adams'a göre, dengesizlik bireyin bu karşılaştırmaları yapmasına neden olmakta, bu da çalışanların gösterdiği çabaya yansımaktadır (Çetinkanat, 2000, s. 27).

Yöneticiler, çalışanların kendi elde ettikleri ile diğerlerinin elde ettiklerini karşılaştırdıklarının farkında olmalı ve eşitsizlik olarak algılanabilecek davranışlardan kaçınmaya özen göstermelidirler. Ücret artışı ya da bir ödül, eğer diğerleri ile bir eşitsizlik oluşturuyorsa genel anlamda güdülenmeyi bozucu bir etki yaratır. Bu nedenle, akılcı yöneticiler eşitlik duygusunu kullanarak ve çıktıları dengede tutarak çalışanların performanslarını artırır (Tunacan, 2005, s.44).

1.2.1.2.3. Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarına dayanarak, klasik iktisat kuramları esas alınmak suretiyle Victor Vroom tarafından

geliştirilmiştir. Bu kurama göre; çalışanın işini yapması için çaba harcaması gerekmektedir. Çaba çalışanın bir güç tarafından eyleme geçirilmesi demektir (Çetinkanat, 2000, s. 25).

Beklenti teorisinde bekleyiş, Araçsallık ve Valens kavramları ön plana çıkmaktadır. Bekleyiş, belirli bir düzeyde çaba gösterilmesi sonucunda belirli bir sonuca ulaşılabacağına dair duyulan inancı ifade eder. Zihinsel ve ya bedensel çabanın beklenen pozitif sonuçlara ulaştıracağına dair inancın yüksek olması durumunda kişi daha çok çaba sarf eder.

Birey yapacağı bir davranış sonunda neyi tercih edeceğini ve buna ulaşmak için farklı performans düzeylerinde ne gibi hususları dikkate alması gerektiğini bilmektedir (Yıldırım, 2008, s.31). Beklenti kuramlarına göre insanlar kendileri ile ilgili beklenti yaratabilirler. Çünkü yüksek performans göstermenin onu işte ilerleme ettireceğini bilmekte ve başarılı olmak için yeterli düzeyde yüksek güdülemeyle çalışmaktadır.

Bu kurama göre çalışanı çaba harcamaya iten güç, gelecek hakkında beklentileri ve gelecekte elde edecekleridir. Wroom bireylerin iki koşulda çalıştıklarını belirtmiştir. Bunlar ekonomi ve güdüdür. Wroom'un kuramı bireyin kazanç beklentisinin yüksek olduğu durumlarda çalışmayı tercih edeceğini vurgulamaktadır (Çakmur, 2009).

Vroom, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabası göstermesine etki eden üç öge belirlemiştir (Altuğ, 1997: 88). Bunlar;

- Beklenti (Performans ve ödül ilişkisi): Birey göstereceği çabanın sonunda bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır.
- Amaçsallık (Performans ve güç ilişkisi): Bireyin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, onun belli bir performansa yönelmesine yardımcı olur.
- Çekicilik: Birey başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri arzulamalı ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Eğer ödül birey için yüksek değer taşıyorsa daha çok çaba göstermesine sebep olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010, s.293).

Beklenti teorisine göre, bireyler davranışlarının belli sonuçlar elde etmelerini sağlayacağı konusundaki beklentileri çerçevesinde hareket ederler. Teoriye göre, bireyin belli bir davranışta bulunma eğilimi, bu davranışın belli bir sonucu elde

etmesini sağlayacağı konusundaki beklentisinin gücüne ve bu sonucun birey tarafından ne derece arzu edildiğine bağlıdır (Serinkan,2012, s.262).

Çalışanın bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi onu o sonucu elde etmeye itecektir. Böylece doyum sağlayacaktır. Yüksek düzeydeki doyum ise yeni bir döngüdeki sonuçları elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır (Ergenç, 1981, s. 309).

Vroom'un beklenti teorisi, bireyi neyin güdülediğini değil, güdülemenin kavramsal belirleyicileri üzerinde durur. Bu bir süreç kuramıdır. Süreç kuramları davranışın ortaya çıkışından ve sonlandırılışına kadar devam eden faaliyetlerdeki değişkenleri tanımlar. Ayrıca, süreç kuramları, kişisel farklılıkların motivasyondaki önemini ele almaktadır. Bunlara göre farklı bireyler değişik görüş ve değer yargılarına sahiptirler, ancak hepsinde davranışı harekete geçiren güdüleme süreci aynıdır. Beklenti kuramı örgütsel davranışların sebepleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmektedir. Bu varsayımlar aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Eren, 2011, s. 567-568).

- Bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların etkisi ile birlikte tanımlanır ve yönlendirilir.
- Her insan diğer insanlardan farklı gereksinim, arzu ve amaçlara sahiptir. Aynı şekilde her birey istediği ödül yapıları açısından da diğerlerinden farklıdır.
- İnsanlar bir takım ödüller arasından arzularına ve algılarına bağlı olarak seçim ve tercih yaparlar. Her ödüle karşı aynı duyarlılığı göstermezler.

1.2.1.2.4. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter modeli doyumla performans arasındaki ilişkiyi ve ödül değişkenini vurgulayan bir yaklaşım olarak ele alınabilir (Aydın, 2007, s. 97).Bu kuramda ödüllerin doyuma yol açtığı, performansın ödül ile bağlantılı olduğu varsayımı geçerlidir. Kurama göre iyi performans ödüle yol açar bu da doyum sağlar. Poter ve Lawyer ödülleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayırırlar. İçsel ödüller çalışanın işinde gösterdiği yüksek performans nedeniyle işin kendisince verilir ve üst düzey gereksinimlerin karşılanmasını sağlar. Dışsal ödüller, örgüt tarafından verilen ve alt düzey gereksinimleri karşılayan ödüllerdir. Bu kuramda bir şeyin ödül sayılabilmesi için ödülü alanın o ödüle olumlu değer vermesi gerekir. Kurama göre performans

kişinin ödüle verdiği değer, çaba, çabanın ödüllendirilmesi, bireyin yetenek ve özelliklerinden büyük oranda etkilenmektedir (Çakmur, 2009). Eren'e göre ise (2001, s.600) "Yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için çalışan beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve ödüllerin örgüt içinde adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir".

Vroom'un beklenti yaklaşımından farklı olarak bu modelde arzu ve çabanın her zaman beklenen başarıyı getiremeyeceği belirtilmektedir. Bireyin gerekli bilgi ve donanıma sahip olması ile örgütün kendisine biçtiği role dair uygun bir rol anlayışına sahip olması da bu noktada önem kazanmaktadır. Belirli bir ödülü algılayan ve belirli bir çaba karşılığında bu ödüle ulaşacağını düşünen herkes çaba gösterecek ancak herkesin çabası aynı başarıyla sonuçlanmayacaktır. Rol çatışmaları, bilgi ve donanım eksikliği bireyin başarısız olmasına sebep olmaktadır (Ataman, 2001, s. 447).

Yıldırım'ın belirttiği üzere(2008, s.22) "Bu teoriye sunulan katkılardan ilki, çalışanın kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak oluşan ve nihai doyumunu üzerinde etkisi bulunan ödüllendirme adaleti ile alakalıdır." Buna göre; çalışan kendisine verilen ödülü başkalarına verilenlerle mukayese etmekte ve başarısına uygun olmayan bir sonuçla karşılaştığını gördüğü zaman doyumunu önemli ölçüde olumsuz şekilde etkilenmektedir. İkinci katkı ise örgütlerde çalışanlardan beklenen davranışın gücünü azaltan rol çatışmalarının varlığı, bunun da gösterilen emek ve başarıları olumsuz yönde etkilediğidir.

Gösterilen çaba, bilgi, beceri ve algılanan rol gibi etmenlere bağlı olarak gösterilen performans belirli bir ödülle taçlandırılacaktır. Bu yaklaşımda yüksek başarının yüksek doyumluluk sağlayabilmesi için çalışanların beklentileri ile ödül arasında bir dengenin oluşturulması ve örgüt içinde sunulan ödüllerin adil olması önemlidir. Bu yaklaşım bir kurumda başarı seviyesi düşük fakat aradığını elde etmiş kimselerin olabileceği yine aynı zamanda başarı seviyesi yüksek fakat aradığını elde edememiş bireylerin de var olabileceğini, yine aynı zamanda yüksek başarılı fakat beklentilerine uygun biçimde ödüllendirilmemiş çalışanların olabileceğini de ifade etmektedir. Model, çalışanların motivasyonu ile başarı-tatmin ilişkisinin açıklanması ile ilgili önemli katkılar sağlamıştır. İş görenler tarafından hangi ödüllerin istenildiğinin ve bu ödüllere ulaştıracak çabanın net olarak ifade edilmesi, çalışanların beklenen sonuçları elde edebilecekleri bir bilgi ve yetenek seviyesine

ulaştırılmaları, ödüllerin mantıklı ve ödül biçiminde dağıtılmasına önem verilmesi gerekliliği bu modelde üzerinde durulmuştur (Gözen, 2007, s. 19).

Lawler ve Porter, Vroom yaklaşımında geliştirici bazı katkılar sağlamışlardır. Bu katkılardan ilki, kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak oluşan ve onun doyumunu üzerinde etkisi olan ödüllendirme adalet algısına ilişkindir. Diğer bir deyişler, birey kendisine sunulan ödülü başkalarınınkini ile karşılaştırmakta, başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını anladığı doyumluluğu önemli seviyede olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. İkinci katkı ise, örgütlerde çalışanın beklenen davranış gücünü olumsuz etkileyen rol çatışmalarının olduğunu, bunun da çaba ve başarılar üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Yani, çalışanın içinde bulunduğu örgütte görev tanımları yapılmamış, yetki ve sorumluluklar tam olarak düzenlenmemiş ise bu durumda başarıyı ve güdülemeyi olumsuz bir şekilde etkileyen rol çatışmaları görülebilmektedir. Bu durumda olumlu bir örgütsel yapı ve plan güdülemeyi olumlu etkileyecektir (Eren, 2011, s.575).

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Ekonomik ve politik belirsizlikler sonucunda yatırımlar azalmakta, işsizlik artmakta, satın alma gücü azalmakta, yarınından emin olmayan bireyler çoğalmaktadır. Bu durum hem girişimci, hem yönetici, hem de yönetici olmayan personel üzerinde büyük baskı yaratmakta ve giderek artan strese yol açmaktadır. Bireylerin içinde yaşadığı genel, politik, ekonomik, sosyo-kültürel çevre unsurları, teknolojik gelişmeler ve buna uyum sağlayamama endişesi birey üzerinde stres yaratmaktadır. Diğer taraftan hava, su kirliliği, çöp ve atıkların toplanmaması, yaşanılan şehirde ulaşım sorununun çözümlenememiş olması bireyin hem bedensel hem de psikolojik bazı sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. (Ataman,2002)

İş şartlarının çalışanlar üzerinde baskı ve zorlama yaptığı, yöneticiyle çatışma, yönetici ve alt kademeler arasında kalarak rol çatışmasına maruz kalma, rolde belirsizlik, sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, çok fazla sorumluluk yüklenmesi yeterli olmayan kesin zaman sınırlamasının konulması kişilerin sınırlarını aşacak şekilde iş verilmesi çalışanın ruh ve beden sağlığını bozan özelliklerdir (Baltaş ve Baltaş, 1993). Bunun sonucunda da iş doyum elde edememe durumu oluşur. Ayrıca moral ve doyum düşüklüğü çalışanların örgüt içinde ruhsal

yönden zayıflamasına neden olarak he işlerine ilişkin hem de üyesi oldukları kümeye ilişkin tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Pehlivan, 2000).

Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda ihtiyaçlarının ne kadar karşılandığı, kendilerini ne kadar önemli hissettikleri ve emeklerinin karşılıklarını ne kadar aldıklarıyla doğru orantılı olarak işlerinden doyum duyacaklardır.

Çağımızda herkesin ortak problemi haline gelmiş olan stres ve örgütsel stres bakımından çalışanları buldukları ortamda yaptıkları işten doyumсузluk yaratmaya bunun sonucunda performans ve verim düşmesi gibi birçok negatif durumla karşılaşmaya zorlamaktadır. Bu durumun, çalışan ne kadar zarar görürse aynı oranda da işverenin de zararına olacağı gözden kaçırılmamalıdır.

1.4. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE KAPSAMI

Bu araştırmanın amacı, İstanbul'daki üç farklı tersanede çalışan mavi yakalı tersane işçilerinin iş doyum ve örgütsel stres düzeylerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın; iş doyum ve örgütsel stres düzeylerinin iyileştirilmesi ile daha etkili ve verimli iş ortamlarının oluşması için ön görülerde bulunması amaçlanmakta; böylelikle insan kaynaklarının etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına katkı sağlaması, kurumların konuya ilgilerinin çekilmesi ve alan yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, "Tersane işçilerinin iş doyum ile örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Ayrıca, yanıtı aranacak diğer araştırma soruları ise şu şekildedir.

- Tersane işçilerinin iş doyum düzeyleri; yaş, eğitim durumu, medeni durum, iş hayatındaki çalışma süresi ve çalıştıkları iş yerlerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Tersane işçilerinin örgütsel stres düzeyleri; yaş, eğitim durumu, medeni durum, iş hayatındaki çalışma süresi ve çalıştıkları iş yerlerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.5. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

- Bu araştırma 2012-2013 yıllarında İstanbul ilinde yer alan tersanelerde görev yapan mavi yakalı çalışanlar ile sınırlıdır. Araştırma ilgili kaynakları, katılımcı görüşleri ve bu görüşlerin değerlendirilmesi ile sınırlı olacaktır.
- UlaŐılan alan yazından elde edilen teorik bilgi sınırlıdır.

2. YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacına yönelik olarak araştırmada, mevcut durumu ortaya koymayı amaçlayan betimsel taramaya ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu sekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkisel tarama modelleri ise; iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2003).

Hipotez Tersane çalışanlarının Örgütsel stres seviyeleri azaldıkça iş doyum seviyeleri daha yüksek olacaktır.

H1: İş Doyumu ile Örgütsel Stres seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İş doyumunu alt boyutları (İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel Doyum) ile örgütsel stres alt boyutları (Sosyal Destek, İş Yükü, Beceri Kullanımı, Karar Verme) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni İstanbul ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren özel tersanelerde çalışan mavi yakalılardan oluşacaktır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ili, Tuzla ilçesi içerisinde faaliyette bulunan üç özel tersanede çalışan 80 erkek işçi oluşturmaktadır.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılacak veri toplama araçları; çalışanların demografik bilgilerini belirleyebilmek için 5 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu, T. Theorell ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen 17 sorudan oluşan Örgütsel Stres Ölçeği ve çalışanların iş doyum düzeylerini belirleyebilmek için 20 sorudan oluşan

Minnesota İş Doyum Ölçeği'dir. Araştırmada kullanılacak veri toplama araçları le ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada kullanılacak Kişisel Bilgi Formunda, İş doyumu ve Örgütsel Stres düzeylerini etkileyebileceği düşünülen sosyo-demografik bilgilerin (yaş, eğitim durumu, medeni durum, iş hayatındaki çalışma süresi ve iş yerindeki toplam çalışma süresi) belirlenebilmesi amacı ile hazırlanan 5 maddelik soru formunun kullanılması planlanmıştır. Kişisel Bilgi Formunda yer alan sorulara verilecek yanıtlar, ilgili ölçeklerle beraber Alt Problem 1 ve 2'nin yorumlanmasında kullanılacaktır.

2.3.2. Örgütsel Stres Ölçeği

Örgütsel stres ile ilgili en fazla kabul gören ölçeklerden olan T. Theorell, A. Perski, T. Akerstedt ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilen ve 40'ı aşkın farklı dile çevrilen Örgütsel Stres Ölçeği'dir (Theorell, Perski ve Åkerstedt ve ark. 1988, s.189–196).

Analize alınan 17 maddenin, öz değeri 1'den büyük dört faktör altında toplandığı görülmektedir. 1. Faktörün örgütsel stres düzeyini, %23,843; 2.faktörün %15,565; 3.faktörün %9,252 ve 4.faktörün %5,920 oranında ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca, elde edilen bu dört faktör ve 17 sorudan oluşan ölçek, örgütsel stres düzeyindeki toplam varyansın %54,580'ini açıklamaktadır. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan faktörler şu şekildedir:

- Sosyal Destek
- İş Yükü
- Beceri Kullanımı
- Karar Verme

Örgütsel stresin iş yükü alt boyutunda yer alan iki soru (4. ve 5. sorular) ve beceri kullanımı alt boyutunda yer alan bir soru (9.soru) öngörülen boyutlarda düşük faktör yükleri göstermeleri nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Yapılan bu çalışma ile alan yazındaki çalışma sonuçları benzerlik göstermekte olup 4., 5. ve 9. soruların örgütsel stres modeline uygun olmadıkları desteklenmektedir. Bu problemin çalışma ortamındaki yapısal ve kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Faktörlerin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Sosyal destek alt boyutu $\alpha=0.80$), İkinci faktör için (İş Yükü alt boyutu $\alpha=0.60$), üçüncü faktör için (Beceri Kullanımı alt boyutu $\alpha=0.71$), dördüncü faktör için (Karar Verme alt boyutu $\alpha=0.78$) olarak belirlenmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerleri ise ($\alpha=0.79$)olarak bulunmuştur. Orijinal anketteki (21) iş yükü alt boyutu için Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri $\alpha =0,72$; kontrol alt boyutu için $\alpha=0.63$; sosyal destek alt boyutu için $\alpha=0.86$ olarak tespit edilmiştir

2.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Akademik araştırmalarda çalışanların iş doyumlarını ölçmek için en fazla tercih edilen envanter Minnesota İş tatmini Ölçeği (MSQ) kullanılacaktır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan tarafından (1985) Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpa değeri 0,77 olarak bulunmuştur.(Akt. Mahmutoğlu, 2007)

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

İçsel Doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Takdir edilme, başarı veya tanınma, işin sorumluluğu ve işte ilerlemeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin olunmuşlukla ilgili öğelerden meydana gelmektedir. Ölçeğin bu boyutundaki maddelerinden elde edilen verilerin 12 ye bölünmesi ile birlikte içsel doyum puanı elde edilmektedir.

Dışsal Doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Kurumların ileriye dönük planları ve yönetim tarzı, denetim mekanizmasının işleyiş tarzı, yöneticiler ve bunların astlarıyla olan ilişkileri, çalışma koşulları, alınan ücret gibi işin çevresine ait öğelerden meydana gelmektedir. Ölçeğin bu boyutundaki maddelerden elde edilen verilerin toplamının 8'e bölünmesi ile birlikte dışsal doyum puanı elde edilmektedir.

Genel Doyum: Ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir (Yelboğa, 2007)

Bu araştırmada, Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formu kullanılmıştır.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma esnasında anketler çalışanlara elden dağıtılacak ve anketlerde yer alan açıklamaların yanında sözlü olarak da açıklamalarda bulunulacaktır. Gerekli sürenin sonunda da anket formları yine elden teslim alınacak ve daha sonra toplanan anket formlarının kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılması planlanmaktadır. Araştırmanın amacı ve hipotez doğrultusunda verilerin analizinde; mavi yakalı tersane işçilerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için “Pearson Çarpım – Moment Korelasyon Katsayısı” hesaplanmıştır. Mavi yakalıların iş doyum düzeylerinin Sosyo – Deografik özellikler açısından incelenmesi için bağımsız gruplar için, t-testi analizi kullanılmıştır, ayrıca yine mavi yakalıların örgütsel stres düzeylerinin Sosyo – Demografik özellikler açısından incelenmesi için ise bağımsız gruplar için, t-testi analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı ve hipotez doğrultusunda gerekli görülürse diğer istatistik yöntemlerinden yararlanılmıştır.

2.5. DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya tersane çalışanlarının demografik özelliklerine ait frekans (N) ve yüzde (%) istatistiklerine yer verilmiştir. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan çalışanların görüş belirttikleri Örgütsel Stres Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeklerine verdikleri yanıtlara ait betimleyici ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) değerleri de aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2.1: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımları

	N	%
20 Yaş ve Altı	1	1,2
21-25 Yaş	3	3,7
26-30 Yaş	7	8,5
31-35 Yaş	5	6,1
36-40 Yaş	18	21,9
41 Yaş ve Üzeri	47	57,3
Toplam	81	98,8
Belirtilmemiş	1	1,2

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan tersane çalışanlarının 1’i (%1.2) 20 yaş ve altı yaş grubunda yer almaktadır, 3’ü (%3.7) 21-25 yaş aralığında yer almaktadır. 7’si (%8.5) yaş aralığında yer almaktadır. 5’i (%6.1) 31-35 yaş aralığında yer almaktadır, 18’i (%21.9) 36-40 yaş aralığında yer almaktadır ve son olarak 47’si (57.3) ise 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 1’i ise yaşını belirtmemiştir.

Tablo 2.2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

	N	%
İlköğretim	36	43,9
Ortaöğretim	44	53,7
Lisans	2	2,4
Toplam	82	100

Tablo 2.2’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan tersane çalışanlarının 36’sı (%43.9) ilköğretim seviyesinde eğitime sahiptir, 44’ü (%53.7) orta öğretim seviyesinde eğitime sahiptir ve 2’si ise (%2.4) lisans seviyesinde eğitime sahiptir.

Tablo 2.3: Araştırmaya Katılan Tersane Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

	N	%
Evli	71	86,6
Bekar	11	13,4
Toplam	82	100

Tablo 2.3.'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan tersane çalışanlarının 71'i (%86.6) evlidir ve 11'i (%13.4) ise bekârdır.

Tablo 2.4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Mesleki Tecrübelerinin Yıl Aralıklarına Göre Dağılımları

	N	%
1 Yıldan Az	2	2,4
1-5 Yıl	4	4,9
6-10 Yıl	9	11
11 Yıl ve Üzeri	67	81,7
Toplam	82	100

Araştırmaya katılan tersane çalışanlarının 2'si (%2.4) 1 yıldan az iş tecrübesine, 4'ü (%4.9) 1-5 yıl aralığında iş tecrübesine, 9'u (%11) 6-10 yıl aralığında iş tecrübesine ve 67'si (%81.7) 11 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip olduklarını Tablo 2.4.'te görmekteyiz.

Tablo 2.5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Şu Andaki Kurumlarında Çalışma Sürelerinin Yıl Aralıklarına Göre Dağılımları

	N	%
1 Yıldan Az	7	8,5
1-3 Yıl	9	11
4-6 Yıl	17	20,7

7 Yıl ve Üzeri	48	58,5
Toplam	81	98,8
Belirtilmemiş	1	1,2

Tablo 2.5.'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan tersane çalışanlarının buldukları kurumdaki çalışma sürelerinin dağılımları Tablo 5'de yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların 7'si (%8.5) 1 yıldan az, 9'u (%11) 1-3 yıl aralığında, 17'si (%20.7) 4-6 yıl aralığında, 48'i (%58.5) 7 yıl ve üzeri sürede, hali hazırdaki kurumlarında çalışmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan 1 tanesi ise bu soruda bilgi vermemiştir.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 3.1. İş Stresi Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Betimleyici İstatistikler.

	N	Min.	Maks.	\bar{X}	SS
İçsel Doyum	82	1,83	5	3,62	0,83
Dışsal Doyum	82	1,38	5	3,16	0,99
Genel Doyum	82	1,65	5	3,44	0,85
Sosyal Destek	82	6	30	22,15	6,53
İş Yüğü	82	3	15	9,99	3,14
Beceri Kullanımı	82	4	15	10,55	2,34
Karar Verme	82	2	10	6,17	2,56

Araştırmaya katılan tersane çalışanlarının araştırmada kullanılan ölçekler olan Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeğine vermiş oldukları yanıtlara ait yanıtlar Tablo 3.1.'de yer almaktadır. Tabloda yer alan değerler Minnesota İş Doyumu Ölçeği için madde bazında ortalamalarına ait betimsel istatistikleri, İş Stresi Ölçeği için ise alt boyutlara ait toplam puanlarına ait betimsel istatistiklerini yansıtmaktadır.

Buna göre, katılımcıların İçsel Doyum alt boyutunda vermiş oldukları yanıtların madde bazında ortalama değerleri 1.83 ile 5 arasında değişmektedir ($\bar{X}=3.62$, $SS=0.83$), dışsal doyum alt boyutunda vermiş oldukları yanıtların madde bazında ortalama değerleri 1.38 ile 5 arasında değişmektedir ($\bar{X}=3.16$, $SS=0.99$) ve son olarak genel doyum alt boyutunda vermiş oldukları yanıtların madde bazında ortalama değerleri 1.38 ile 5 arasında değişmektedir ($\bar{X}=3.16$, $SS=0.99$).

Diğer taraftan, tersane çalışanlarının İş Stresi Ölçeği alt boyutuna vermiş oldukları yanıtların toplam puan bazında betimsel istatistikleri şu şekildedir;

çalışanların Sosyal Destek alt boyundan elde ettikleri skorlar 6 ile 30 arasında değişmektedir ($\bar{X}=22.15$, $SS=6.53$), İş Yükü alt boyundan elde ettikleri skorlar 3 ile 9 arasında değişmektedir ($\bar{X}=9.99$, $SS=3.14$), Beceri Kullanımı alt boyundan elde ettikleri skorlar 4 ile 15 arasında değişmektedir ($\bar{X}=10.55$, $SS=2.34$) ve son olarak Karar Verme alt boyundan elde ettikleri skorlar 2 ile 10 arasında değişmektedir ($\bar{X}=6.17$, $SS=2.56$).

Tablo 3.2. İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler

	Sosyal Destek	İş Yükü	Beceri Kullanımı	Karar Verme
Sosyal Destek	-	-0,639**	-0,056	0,686**
İş Yükü		-	0,311**	-0,458**
Beceri Kullanımı			-	0,003
Karar Verme				-

İş Stresi alt boyut skorları arasındaki ilişkiler Tablo 3.2.'de yer almaktadır. Buna göre, Sosyal destek alt boyutu ile İş Yükü alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Sosyal Destek alt boyutu ile Beceri kullanımı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Diğer taraftan Sosyal Destek alt boyutu ile Karar Verme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). İş Yükü alt boyutunun ise Beceri Kullanımı alt boyutu ile arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0.01$). Diğer taraftan, İş Yükü alt boyutunun Karar Verme alt boyutu ile arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki içerisinde oldukları görülmüştür ($p < 0.01$). Son olarak Beceri Kullanımı ve Karar Verme alt boyutları arasında anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Tablo 3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler

	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
İçsel Doyum		0,820**	0,964**
Dışsal Doyum			0,942**
Genel Doyum			

Minnesota İş Doyumu alt boyut skorları arasındaki ilişkiler Tablo 3.3.'de yer almaktadır. Buna göre, İçsel Doyum alt boyutu ile Dışsal Doyum alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Aynı şekilde, Genel Doyum alt boyut skorları ile İçsel Doyum ($p < 0.01$) ve Dışsal Boyut ($p < 0.01$) skorları arasında da yine pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği İle İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler

	Sosyal Destek	İş Yükü	Beceri Kullanımı	Karar Verme
İçsel Doyum	0,666**	-0,460**	0,083	0,600**
Dışsal Doyum	0,615**	-0,468**	-0,021	0,475**
Genel Doyum	0,674**	-0,486**	0,038	0,571**

Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile İş Stresi Ölçeği alt boyut skorları arasındaki ilişkiler Tablo 3.4.'de yer almaktadır. Buna göre, İçsel Doyum alt boyutu ile Sosyal Destek alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Aynı şekilde, İçsel Doyum alt boyutu ile Karar Verme alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Diğer taraftan, İçsel Doyum alt boyutu ile İş Yükü alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$) fakat İçsel Doyum alt boyutu ile Beceri Kullanımı alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. ($p > 0.05$)

Dışsal Doyum alt boyutu ile Sosyal Destek alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Aynı şekilde, Dışsal Doyum alt boyutu ile Karar Verme alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Diğer taraftan, Dışsal Doyum alt boyutu ile İş Yükü alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$) fakat Dışsal Doyum alt boyutu ile Beceri Kullanımı alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p > 0.05$).

Genel Doyum alt boyutu ile Sosyal Destek alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Aynı şekilde, Genel Doyum alt boyutu ile Karar Verme alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$). Diğer taraftan, Genel Doyum alt boyutu ile İş Yükü alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0.01$) fakat Genel Doyum alt boyutu ile Beceri Kullanımı alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. ($p > 0.05$)

Farklı Demografik Özellikler ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları Arasındaki İlişkiler

Farklı Demografik Özellikler ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği alt boyut skorları arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için gerçekleştirilen t testi ve Mann Whitney U testi sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

Tablo 3.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiler

	t	df	P		X	SS
İçsel Doyum	-1,882	79	0,064	40 Yaş ve Altı	3,41	0,89
				41 Yaş ve Üzeri	3,76	0,77
Dışsal Doyum	-1,451	79	0,151	40 Yaş ve Altı	2,99	0,94
				41 Yaş ve Üzeri	3,31	1,01
Genel Doyum	-1,772	79	0,080	40 Yaş ve Altı	3,24	0,88
				41 Yaş ve Üzeri	3,58	0,82
Sosyal Destek	-2,113	79	0,038*	40 Yaş ve Altı	20,41	7,16
				41 Yaş ve Üzeri	23,46	5,84
İş Yükü	0,395	79	0,694	40 Yaş ve Altı	10,17	3,10
				41 Yaş ve Üzeri	9,89	3,23
Beceri Kullanımı	0,794	79	0,429	40 Yaş ve Altı	10,82	2,27
				41 Yaş ve Üzeri	10,40	2,39
Karar Verme	-1,704	79	0,092	40 Yaş ve Altı	5,61	2,42
				41 Yaş ve Üzeri	6,59	2,63

Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği alt boyut skorlarının farklı Yaş gruplarında yer alan tersane çalışanları arasında farklılaşp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen t test sonuçları Tablo 3.5.'de yer almaktadır. Yaş değişkenine göre alt gruplarda yeterli sayıda çalışan yer almadığı için katılımcılar 40 yaş altı ve 41 yaş ve üzeri olmak üzere iki farklı alt grupta yer alacak şekilde yeniden kodlanmışlardır. Buna göre İş Stresi Ölçeği alt boyutu olan Sosyal Destek alt boyutu skorları bu iki alt grup arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). 41 yaş ve üzerinde yer alan çalışanların skorları anlamlı seviyede daha yüksektir.

Tablo 3.6. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiler

	t	df	p		X	SS
İçsel Doyum	-0,144	80	0,886	İlköğretim	3,60	0,77
				Ortaöğretim ve Üzeri	3,63	0,88
Dışsal Doyum	0,407	80	0,685	İlköğretim	3,21	1,01
				Ortaöğretim ve Üzeri	3,12	0,98
Genel Doyum	0,105	80	0,917	İlköğretim	3,45	0,82
				Ortaöğretim ve Üzeri	3,43	0,89
Sosyal Destek	-1,77	80	0,081	İlköğretim	20,72	6,27
				Ortaöğretim ve Üzeri	23,26	6,58
İş Yüğü	0,807	80	0,422	İlköğretim	10,30	3,14
				Ortaöğretim ve Üzeri	9,74	3,16
Beceri Kullanımı	-0,926	80	0,357	İlköğretim	10,28	2,15
				Ortaöğretim ve Üzeri	10,76	2,49
Karar Verme	-1,319	80	0,191	İlköğretim	5,75	2,70
				Ortaöğretim ve Üzeri	6,50	2,44

Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği alt boyut skorlarının farklı eğitim seviyesinde yer alan tersane çalışanları arasında farklılaşp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen t test sonuçları Tablo 3.6.'da yer almaktadır. Eğitim seviyesi değişkenine göre alt gruplarda yeterli sayıda çalışan yer almadığı için katılımcılar ilköğretim seviyesi ve ortaöğretim ve üzeri olmak üzere iki farklı alt grupta yer alacak şekilde yeniden kodlanmışlardır. Buna göre her iki ölçeğe ait alt boyut skorları için bu iki alt grup arasında anlamlı seviyede farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$).

Tablo 3.7. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Çalışanların Medeni Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiler

	M. Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Top	U	W	Z	p
İçsel Doyum	Evli	71	43,28	3073	264	330	-1,723	0,085
	Bekar	11	30	330				
Dışsal Doyum	Evli	71	43,06	3057,5	279,5	345,5	-1,512	0,130
	Bekar	11	31,41	345,5				
Genel Doyum	Evli	71	43,41	3082	255	321	-1,844	0,065
	Bekar	11	29,18	321				
Sosyal Destek	Evli	71	42,64	3027,5	309,5	375,5	-1,106	0,269
	Bekar	11	34,14	375,5				
İş Yüğü	Evli	71	40,88	2902,5	346,5	2902,5	-0,604	0,546
	Bekar	11	45,5	500,5				
Beceri Kullanımı	Evli	71	39,45	2801	245	2801	-1,997	0,046*
	Bekar	11	54,73	602				
Karar Verme	Evli	71	42,42	3011,5	325,5	391,5	-0,895	0,371
	Bekar	11	35,59	391,5				

Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği alt boyut skorlarının farklıfarklı medeni duruma sahip tersane çalışanları arasında farklılaşp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen Mann Whitney U test sonuçları Tablo 3.7.'de yer almaktadır. Buna göre İş Stresi Ölçeği alt boyutu olan Beceri Kullanımı alt boyutu skorları bekar ve evli çalışanlar arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Evli olan çalışanların skorları bekar olan çalışanlara göre anlamlı seviyede daha yüksektir. Diğer alt boyut skorları için ise herhangi bir farklılaşma gözlemlenmemiştir.

Tablo 3.8. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları İle Çalışanların Mesleki Tecrübesi Arasındaki İlişkiler

	t	df	P		X	SS
İçsel Doyum	-3,234	80	0,002**	10 Yıl ve Altı	3,02	0,80
				11 Yıl ve Üzeri	3,75	0,78
Dışsal Doyum	-2,161	80	0,034*	11 Yıl ve Altı	2,67	0,95
				12 Yıl ve Üzeri	3,27	0,97
Genel Doyum	-2,89	80	0,005**	12 Yıl ve Altı	2,88	0,82
				13 Yıl ve Üzeri	3,56	0,81
Sosyal Destek	-2,491	80	0,015*	13 Yıl ve Altı	18,47	7,67
				14 Yıl ve Üzeri	22,97	6,01
İş Yükü	1,107	80	0,272	14 Yıl ve Altı	10,80	3,07
				15 Yıl ve Üzeri	9,81	3,15
Beceri Kullanımı	-1,128	80	0,263	15 Yıl ve Altı	9,93	2,18
				16 Yıl ve Üzeri	10,68	2,36
Karar Verme	-2,474	80	0,015*	16 Yıl ve Altı	4,73	2,65
				17 Yıl ve Üzeri	6,49	2,45

Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği alt boyut skorlarının farklı tecrübesi yıl aralıklarında yer alan tersane çalışanları arasında farklılaşp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen t test sonuçları Tablo 3.8’de yer almaktadır. Çalışma tecrübesi değişkenine göre alt gruplarda yeterli sayıda çalışan yer almadığı için katılımcılar 15 yıl ve altı ve 16 yıl ve üzeri olmak üzere iki farklı alt grupta yer alacak şekilde yeniden kodlanmışlardır. Buna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin her üç alt boyutu için alt boyut skorları bu iki alt grup arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu farklılaşma 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip çalışanlar lehinedir. Aynı şekilde, İş stresi ölçeği alt boyutları olan Karar Verme ve Sosyal Destek alt boyutlarının skorları da iki alt grup arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu farklılaşma 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip çalışanlar lehinedir.

Tablo 3.9. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Alt Boyut Skorları ile Çalışanların Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiler

	t	df	P		X	SS
İçsel Doyum	-2,955	79	0,004**	6 Yıl ve Altı	3,30	0,87
				7 Yıl ve Üzeri	3,83	0,74
Dışsal Doyum	-2,998	79	0,004**	6 Yıl ve Altı	2,78	0,98
				7 Yıl ve Üzeri	3,43	0,93
Genel Doyum	-3,133	79	0,002**	6 Yıl ve Altı	3,09	0,87
				7 Yıl ve Üzeri	3,67	0,77
Sosyal Destek	-2,841	79	0,006**	6 Yıl ve Altı	19,69	7,13
				7 Yıl ve Üzeri	23,72	5,61
İş Yüğü	2,48	79	0,015*	6 Yıl ve Altı	11,03	3,19
				7 Yıl ve Üzeri	9,31	2,96
Beceri Kullanımı	0,854	79	0,396	6 Yıl ve Altı	10,84	2,30
				7 Yıl ve Üzeri	10,39	2,36
Karar Verme	-1,896	79	0,062	6 Yıl ve Altı	5,51	2,52
				7 Yıl ve Üzeri	6,60	2,54

Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği alt boyut skorlarının buldukları kurumda farklı aralıklarında çalışma geçmişi olan tersane çalışanları arasında farklılaşp farklılaşmadığının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen t test sonuçları Tablo 3.9'da yer almaktadır. Kurumdaki çalışma tecrübesi değişkenine göre alt gruplarda yeterli sayıda çalışan yer almadığı için katılımcılar 6 yıl ve altı ve 7 yıl ve üzeri olmak üzere iki farklı alt grupta yer alacak şekilde yeniden kodlanmışlardır. Buna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin her üç alt boyutu için alt boyut skorları bu iki alt grup arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu farklılaşma çalıştıkları kurumda 7 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip çalışanlar lehinedir. Aynı şekilde, İş stresi ölçeği alt boyutları olan İş Yüğü ve Sosyal Destek alt boyutlarının skorları da iki alt grup arasında anlamlı seviyede farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Sosyal Destek alt boyutu için bu farklılaşmanın 7 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip çalışanlar lehine olduğu, İş yüğü alt boyutu için ise bu farklılaşmanın 6 yıl ve altı iş tecrübesine sahip çalışanlar lehine olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular özetlenerek ilgili alan yazın ışığında tartışılacaktır. Daha sonrasında ise gerek alanda çalışan uzmanlara gerekse bundan sonra bu konu üzerinde çalışacak araştırmacılara yönelik öneriler sunulacaktır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, iş yükü ile sosyal destek ile karar verme alt boyutları arasında negatif yönlü, beceri kullanımı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Sosyal destek ile karar verme boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş stresi ile başa çıkma ile ilgili çalışmalar incelendiğinde (Özaltın ve Nehir, 2007; Viswesvaran ve arkadaşları, 1999) “Sosyal Destek” üzerinde önemle durulduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin çalışma saatleri dışında kalan süreleri nasıl harcadıkları, ne tür faaliyetler içerisine girdikleri, işe dair sorunları ile ilgili sosyal çevrelerinden ne ölçüde destek aldıkları oldukça önemlidir. Bu sebeple, sosyal destek üzerinde durulması gereken önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı şekilde, çalışanların kariyerlerine ait bir takım hayalleri, beklentileri ve hedefleri bulunmaktadır. Bu beklenti ve hedeflerin, ne ölçüde karşılaşacağı, çevrelerinde gelişecek olaylarla yakın ilişki içerisindedir. Çevreden yeterince destek görememek kariyer gelişiminin olumsuz etkilemesi ve bireylerin doğru kararlar alabilmelerini olumsuz etkileyebilir (Swanson ve Woitke, 1997, s. 434)

Bu sebeple, sosyal destek ile bireylerin alacakları kararlara dair yaşayacakları stres ve nihai olarak elde edecekleri iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim, hali hazırdaki bu çalışmada da iş doyumunu ile sosyal destek ve karar verme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

İş doyumunu ile iş yükü arasında negatif yönlü bir olduğu görülmüştür. De Nobile ve McCormick'e (2005) göre mesleki stres iş doyumunun önemli bir yordayıcısıdır. Stres ve iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Yılmaz ve Murat, 2008; Chaplain, 1995). Günbayı ve Tokel (2012), tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada iş doyumunu ile iş stresi arasında ters bir ilişki olduğu, iş doyumunu düştükçe iş stresinin arttığı, iş doyumunu arttıkça iş stresinin düştüğü görülmüştür. İş yükünün iş stresini etkilediği da yine bu çalışmada elde edilen bir diğer bulgudur. Bu bakımdan ele alınacak olunursa, elde edilen bu bulgunun hali hazırdaki alan yazını desteklediği düşünülebilir.

Elde edilen bir diğer bulguya göre, beceri kullanımı ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmamaktadır. İlgili alan yazın incelendiğinde (Lévy-Garboua, 2001) işin gerektirdiği beceri seviyesinin yükselmesi ve özellikle bireyin becerilerinin işin gerektirdiği beceriler ile örtüşmesinin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Hali hazırdaki bu çalışmada da tersane işçilerinin işlerinde beceri kullanımlarının arttıkça iş doyumlarının artmadığı görülmüş olması Lévy-Garboua tarafından elde edilen bulgu ile çelişmektedir. Nitekim, beceri kullanımı ve kişinin sahip olduğu becerileri işinde kullanabilmesi bireylerin kendi potansiyellerini işlerine en üst seviyede yansıtabilmelemlerini ve sahip oldukları becerilerin karşılığı olan bir pozisyonda çalışmaları sebebi ile ücret ve çalışılan pozisyon gibi iş doyumunu doğrudan etkileyen etmenlerle ilişkili olduğu için beceri kullanımı, doğrudan da olsa dolaylı da olsa iş doyumunu olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Alan yazın ile çelişkili bir sonuç elde edilmesinin gerekçesi ise tersane işçilerinin alt eğitim seviyesine sahip homojen bir grup olması olabilir. Ölçülen niteliğin ranjının daralması anlamlı ilişki elde edilmesini zorlaştırdığı ilgili literatürde yer almaktadır (Tabachnick and Fidel, 2007).

Sosyal Destek 41 yaş ve üzeri bireylerde anlamlı seviyede daha yüksektir. Yaş arttıkça sosyal desteğin arttığı ve bu şekilde bireylerin stresli yaşam olaylarından daha az etkilendikleri bilinen bir durumdur (Laireiter ve Baumann, 1991). Bu durum iki farklı şekilde yorumlanabilir. Belirli bir yaştan sonra, bireyler sosyal ilişkilerine daha fazla bağımlı olurlar ve özellikle ileri yaşlarda sosyal destek daha önemli bir hal alır. Ayrıca, onaylanmak bireyleri başarıları için oldukça önemlidir. Yaş ilerledikçe, mesleki ilerlemede sosyal onay ve sosyal desteğe bağlı olacağı için sosyal destek ile bireyler idealize edilmiş kariyer gelişimlerini sürdürebileceklerdir.

Mesleki tecrübe arttıkça, hem içsel hem de dışsal doyum artmaktadır. Kaya ve arkadaşları (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, yaş ile katılımcıların kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu bu bağlamda incelenecek olursa, bireylerin tecrübeleri arttıkça, kişisel başarılarının arttığı, bununla paralel olarak mesleklerinden edindikleri doyumun da artacağı düşünülebilir. Diğer taraftan farklı alanlarda çalışan çalışanlarla yürütülen çalışmalarda ise (Can, 2006; Çelik ve Baştürk, 2013; Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2012) iş tecrübesi ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişkinin bulunmaması olarak gösterilmiştir. Bu durumun birçok sebebi olabilir. Örneğin, bir

öğretmenden beklentiler, bir hekimden beklentiler ya da bir avukattan beklentiler mesleki gelişimin hangi evresinde olduğuna daha az bağlıdır. Tersanecilik sektöründe ise bulunduğunuz tecrübe seviyesine göre daha fazla sorumluluk alma olasılığınız artmaktadır. Bu sebeple mesleki tecrübe iş doyumunu için daha önemli bir konudur.

İçsel doyum ile dışsal doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Spector (1997)'a göre, içsel doyum dışsal doyumdan daha dominanttır ve dışsal doyumun ortaya çıkması için öncelikle bireyin içsel olarak doyumunu sağlaması gerekmektedir. Yani, içsel doyum dışsal doyumun ön koşuludur. Bu sebeple dışsal doyuma sebep olan bir dışsal uyarıcının varlığı bireyin genel doyumunu ve içsel doyumunu da olumlu yönde etkileyecektir. Bu sebeple elde edilen bu bulgu, iş doyumunu ile ilgili alan yazın ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Aynı şekilde, mesleki tecrübe arttıkça Sosyal destek ve karar verme alt boyut skorları artmaktadır.

Çalışılan kurumdaki iş tecrübesi arttıkça hem içsel hem de dışsal doyum artmaktadır. Yavuz ve Karadeniz'in (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, aynı kurumda uzun süre çalışmak bireyin işine olan uyumunun artmasını sağlar. Artan iş uyumu ile birlikte iş doyumunun da artacağı ifade edilmiştir. Son olarak, çalışılan kurumdaki iş tecrübesi arttıkça sosyal destek artmakta, diğer taraftan, iş yükünden kaynaklı stres azalmaktadır.

5. ÖNERİLER

Bundan sonraki çalışmalarda:

1. Daha büyük örneklem gruplarına ulaşılması kaydı ile parametrik terslerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli veri yapısı sağlanabilir. Bu sayede, çok değişkenli istatistiklerin yapılmasının da önü açılacaktır.
2. Gerçekleştirilecek bir yol analizi ile sorun daha detaylı olarak ele alınabilir.
3. Farklı meslek gruplarına da yer verilerek karşılaştırmalı bir çalışma gerçekleştirilebilir. Bu yolla tersane çalışanlarının iş doyumunu ve iş stres seviyeleri hakkında daha kapsamlı bilgiye ulaşılabilir ve nicel kısım yanında nitel kısım da eklenerek, gerçekleştirilecek bireysel görüşmelerle sorun daha derinlemesine incelenebilir. Bu şekilde uygulanacak bir karma yöntem çalışması konunun çok yönlü olarak ele alınmasını sağlayacaktır.
4. Bundan sonra gerçekleştirilecek olan çalışmalarda, iş doyumunu artırıcı ya da iş stresini düşürücü bir priko-eğitim programı geliştirilerek bu programın etkinliği test edilebilir. Bundan sonra gerçekleştirilecek olan çalışmalarda alt kademe işçileri de araştırma sürecine dâhil edilerek iş doyumunu ve iş stresinin hiyerarşik seviye içerisinde nasıl işlev gösterdiği incelenebilir. Bu yolla, sorunun daha iyi anlaşılacağı söylenebilir.

Elde edilen bu bulgular ışığında, uygulamaya yönelik yapılabilecek başlıca çıkarımlar şu şekildedir:

5. Tersanelerde uygulanan ücret, işte ilerleme ve performans değerlendirme, yetki ve sorumluluk dağılımı ile ilgili politikaların çalışanların iş stresi düzeylerini kabul edilebilir düzeye getirecek şekilde daha adil, şeffaf ve yeterliliğe dayalı olarak düzenlenmelidir.
6. Tersanelerde çalışanlara stresin neden ve sonuçları hakkında bilgilendirici ve stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçları ile nasıl başa çıkılabileceğini öğreten Stres Yönetimi Eğitimi verilerek veya konu ile ilgili seminerler düzenleyerek çalışanların stres ve stres yönetimi konusunda bilinçli hale gelmeleri sağlanabilir.
7. Tersanelerde çalışanlara problemleri çözme konusunda yardım ve bilginin aktarıldığı, çalışanlarda sevildiği, saygı duyulduğu, önemsendiği duygusunu

yaratan bir sosyal destek sağlanarak çalışanların işe dayalı stresleri ile mücadele edilebilir.

- 8.** Ayrıca tersane çalışanlarının mesai dışında sosyal faaliyet ve etkinlikler düzenleyerek çalışanların kendi aralarındaki sosyal ilişkilerinin kuvvetlendirilmesi sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1963). TowardandUnderstanding of Inequity. *Journal of AppliedPsychology*, 46-47.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y. ve Karadağ, M. (2012). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi.*Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2012) 133-15.
- Ağma, F. Ş. (2007). “İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri”, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akbaş, G.(2006). *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Belirlenmesi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul.
- Akgündüz, S. (2006), “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Arastırma”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Allen, R. J. (1983). *Human Stress: It's nature And Control*. New York: Mc Millan Pub Com.
- Altuğ, D. (1997). Örgütsel davranış: Toplam kalite anlayışı içinde. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- Anderson, G. S.,Robin L. ve Darrly, P.(2002). “PhysicalEvidence of PoliceOfficerStress”, *International Journal of Strategies& Management*, Vol:25, No:2, p.399-420.
- Arık, İ. (2010).*T.C Milli Eğitim Bakanlığı'nun Yurtdışına Gönderdiği Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırgızistan Örneği)*, Yayınlanmamış yüksek

lisans tezi, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bişkek.

Arıkanlı, Ahmet. ve Ulubaşlı, B. (2004). “*Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*”. Ankara: Tarım Ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları.

Artan, İnci. (1986). *Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Aslan, M. (1995). *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları*. Doktora Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aslan, S. (2008). “*Örgütsel Stres Yönetimi*” içinde Yöneticinin El Kitabı, Ed. Tahir Akgemci ve diğerleri, Eğitim Kitabevi, Konya.

Aslantaş, A. (2001). “*Emniyet Teşkilatında Stres Kaynakları ve Yönetimi- Nevşehir Uygulaması*”, *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.*

Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi*. Türkmen Kitabevi, İstanbul

Aydın, M. (2007). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara, Hatiboğlu Yayınevi.

Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin GÇ Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.

Baltaş, A. ve Baltaş Z. (1998). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Barlı, Ö. (2007). *Davranış bilimleri* (2. Baskı). Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım

Barlı, Ö. (2010). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Aktif Yayınevi, 4. Baskı, Erzurum

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2006). *Manager's Management (in Turkish)*. İstanbul. Kariyer Yay., 244, 246.

- Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin iş Tatmininin Belirlenmesi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, İzmir.
- Baş, T. & Ardiç, K. (2002). *Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği*. İktisat İşletme ve Finans, Eylül, 17. ss. 72-81.
- Başaran, A. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bayram, A. (2003), "*Cumhuriyet'in İlanına Kadar Polis Teşkilatı ve Tarihçesi*", Polis Dergisi, sayı 36: 570-573.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Callaway, P. L. (2006). *Relationship Between Organizational Trust and Job Satisfaction: An Analysis in the U.S. Federal Work Force*. Capella University.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *İnsan Bilimleri Dergisi*;1.
- Camkurt, M. Z.. (2007). "İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi". *Tühiş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20 (6), 88
- Campbell, R. F., ve Russell, T. G. (1957). *Administrative Behavior in Education*. New York: Harper and Row.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla ili örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 380-390.
- Chan, W. David (2002). "Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong", *Educational Psychology*. <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=7&hid=113> Erişim Tarihi: 18.02.2014.

- Chaplain, R. P. (1995). Stressandjobsatisfaction: A study of English primaryschoolteachers. *EducationalPsychology*, 15(4), 473-489.
- Çakmur H. (2009). “İş Betimlemesi Ölçeği”ni Geliştirme Ve Uzman Hekimlerde İş Doyumunu Değerlendirme. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İzmir.
- Çam O, Akgün E, Gümüş A B, Bilge A, Keskin G Ü. (2005). Bir Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim Ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6: 213–220.
- Çelen Ü. Piyal B. Karaodul G. (2004). Ankara Onkoloji Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3): 295-318.
- Çelik, Z. ve Baştürk, R. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yordanması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1).
- Çetinkanat, C. (2000).*Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara, Anı Yayıncılık
- Çiçek, C. G. (2006). *Gemi adamlarının Stres Düzeyleri Ve İş Doyumları Arasındaki İlişki: Bir Denizcilik Şirketinde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Dağdeviren M., Eraslan E. ve Kurt M. (2005). “Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması”. *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 20 (4), 518
- De Nobile, J. J.,veMcCormick, J. (2005). Jobsatisfactionandoccupationalstress in catholicprimaryschools. *Inannualconference of theAustralianAssociationforResearch in Education*, Sydney, Australia.
- Dede, S. (2000). İş görenlerde İş Memnuniyeti, Genel Ruh Sağlığı Ve Motivasyon İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Trabzon: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, H.(2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ağustos, 11 (2),185-200.
- Dole, C. & Schroeder, R. G. (2001). *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants*. Managerial Auditing Journal. Vol:16, No:4, ss. 234-245.
- Dümen, G. (2008). *Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Personelin İş Tatminine Etkisi ve Bir Askeri Birlikte Uygulama Çalışması*, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Avcıol Basım ve Yayın, İstanbul.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.112, 275-292.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Örgüt*. İstanbul, Beta Yayınları.
- Eren, E. (2011).*Yönetim ve Organizasyon “Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar”* (10. baskı), İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergenç, A. (1981). *İş Doyumunun Belirleyici Olarak Beklenti, Ahlama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri*. Ankara: Yönetim Psikolojisi. TODAİE Dergisi.
- Eroğlu, F. (1998), *Davranış Bilimleri*, Beta B.Yayım. İstanbul.
- Ertekin, Y. (1993). "*Stres ve Yönetim*", Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü yayınları, no:253, Ankara.
- Erogluer, K. (2004). *Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

- Esin, Pars. (1982). “İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika”. Ankara: A.Ü. S.B.F. Yayınları.
- Fisher, R.T. (2001). Role Stress, The Type A Behaviour Pattern, And External Auditor Job Satisfaction And Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13.
- Genç, N. (2003). *İşletme-Yönetim-Organizasyon “başarı bedel ister”* İstanbul, (3. Baskı), Timaş Yayınları.
- Gökdeniz, İ. (2005). “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:13, s.173-189.
- Gözen, D. E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Greenberg, J. ve Baron R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. New Jersey: PrenticeHall.
- Gül, H. (2007). “İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması”. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aralık.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu Ve Güdülenme*, Ankara, Özen Yayıncılık.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stres düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 77-95.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Güney, Salih (2007). *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın ve Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.

- Gürüz, D., Gürel, E. (2006). *Yönetim ve Organizasyon Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme*, Nobel yayın Dağıtım, Ankara.
- Hasanoğlu, M. (2004). “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi, *Sayıştay Dergisi*, Sayı (S).52, Ankara.
- Hofstede, G. etal., (1990). “MeasuringOrganizationalCultures: A QualitativeAndQuantativeStudyacrossTwentyCases”, *AdministrativeScienceQuarterly*, (35) Pp.286-316.
- Hoy, W. K.,&Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. (S. TURAN, Çev.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Johnson, S.,Cary C. (2003). “TheConstructValidity of The ASSET StressMeasure”, *StressAndHealth*, Vol:19, p.181-185.
- Kale, F.(2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, M.; Üner, S., Karanfil, E., Uluyol, R., Yüksek, F. Ve Yüksel, M. (2007), “Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri”, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(5), ss.357-363.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu*. (Tokat ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, S.(2010). *Performans Değerlendirmesinin Adalet Algısı Ve İş Tatminiyle İlişkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Korkmazzyürek, H., Şeşen, H. (2008). “İş Yaşamında Stres ve Stresle Bas Etme” içinde Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Gelişim, Ed. M. Şerif Simsek ve Adnan Çelik, Eğitim Kitabevi, Konya.

- Laireiter, A. ve Baumann, U. Network structures and support functions: Theoretical and empirical analyses. In H. O. F. Veiel & U. Baumann (Eds.), *The meaning and measurement of social support*. Washington, DC: Hemisphere, 1992, p. 33-55.
- Lévy-Garboua L., Montmarquette, C. and Simonnet, V., (2001). 'Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel', CIRANO Serie Scientifique.
- Malinowski, B. (1990), *İnsan ve Kültür*, (Çev.F.Gümüş), Ankara.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. and Wright, P. M. (1997). *Human Resource Management. Gaining a Competitive Advantage*. Second Edition. McGraw-Hill, Chicago.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*, Özgü Yayınları, İstanbul.
- Onaran, O. (1981). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*, Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Konya.
- Öncü, A. (1974). *Örgüt Sosyolojisi*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Özaltın, G. ve Nehir S. (2007). "Ankara İlindeki Hastanelerin Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Etkenleri ve Kullandıkları Baş Etme Yöntemlerinin Belirlenmesi". *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10 (3), 60-68.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. İstanbul: Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış* (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Pehlivan, İ. (1993). *Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Rice, P. (1999). *StressandHealth*, Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove.
- Querstein, V., McAffe, R. B. and Glassman, M. (1992). *The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction*. Human Relations. Vol:45, No:8, ss. 859-873.
- Rinehart, James S. Short, PaulaM. (1994) “Job Satisfaction and Empowerment Among Teacher Leaders,” Reading Recovery Teachers and Regular Classroom Teachers, *Education*, Vol. 114 Issue 4, p570.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.(2003). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa,Furkan Ofset.
- Saylan, T. (2008). *Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schafer, W., 1987. “*Stress Management ForWellenss*” New York: McGrawHill.
- Serinkan, C. (2003). *Toplam Kalite yönetimi ile Dönüşümcü Liderlik İlişkisi ve Denizli Yöresinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Seyhan, N. (2007). “*Halk-Polis Karşılaşmasında Stres Faktörü Stad Örneği Uygulaması*”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Sökmen, A. (2005). “Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Güz, 1, ss.1-27.
- Spector, P.E. (1997). *Jobsatisfaction: Application, assessment, causesandconsequences*. ThousandOaks, CA: SAGE
- Steers R.M. (1994). *IntroductiontoOrganizationalBehaviour*. USA: PrenticeHall.

- Swanson, J.L., ve Woitke, M.B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 443-462.
- Şahin, H. N. (1995). *Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Şahin, S. (1997). *İlköğretim Müdürlerinin Okul Müdürlerinin Güdöleyici Davranışları Gösterme Derecelerine İlişkin Algı ve Beklentileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, M. Şerif, A, T. ve Çelik A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, 6.Baskı, Ankara.
- Şimşek, M.Ş, Akgemici, T, ve Çelik, A.(2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, (Yenilenmiş,3.Baskı)*, Konya, Adım Matbaacılık ve Ofset.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. New York:: Harper Collins.
- Tull, A. (2006). *Synergistic Supervision, Job Satisfaction, and Intention to Turnover of New Professionals in Student Affairs*. *Journal of College Student Development*. Vol:47, No:4, s. 465
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 13.
- Toker, B. (2007). *Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), ss. 92-107.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Tunacan, S.(2005). *Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2013). *Davranış bilimleri: Kavramlar ve kuramlar* (1.Baskı). Ankara: Seçkin.
- Türk, S. (2007).*Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini*. Ankara, Gazi Kitabevi.
- Türker, E.(2009). *Örgütsel Stres Faktörleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Viswesvaran, C. Sanchez, J.I. Fisher, J. (1999 April). The Role of SocialSupport in theProcess of WorkStress: A Meta-Analysis. *Journal of VocationalBehavior*, 54 (2), 314-334.
- Yalnız, H. (2010). *Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım, D. F. (2008). *Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş etme Yolları (Kilis Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarındaki Görevli akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, Z. ve Murat M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.
- Yüksel İ. (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyu Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmes”i, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 3, Sayı

7. EKLER

EK.1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanan bu formda çeşitli sorular bulunmaktadır. Sizlerden ad, soyad, ve telefon numarası gibi kimliğinizi tanıttıcı bilgiler istenmemektedir. Formda yer alan soruları samimi ve doğru bir şekilde cevaplamanız rica olunur.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yaşınız ?	20 Yaş Ve Altı ()	31 – 35 Yaş Arası ()
	21 – 25 Yaş Arası ()	36 – 40 Yaş Arası ()
	26 – 30 Yaş Arası ()	41 Yaş ve Üzeri ()
Eğitim Durumunuz ?	İlköğretim Mezunu ()	Lisans Mezunu ()
	Lise Mezunu ()	Yüksek Lisans – Doktora Mezunu ()
	Ön Lisans Mezunu ()	
Medeni Haliniz ?	Evli ()	Bekar ()
İş Hayatındaki Çalışma Süreniz ?	1 Yıldan Az ()	6 – 10 Yıl Arası ()
	1 – 5 Yıl Arası ()	11 Yıl Ve Daha Fazlası ()
Şu Anda Çalıştığınız İş Yeriindeki Çalışma Süreniz ?	1 Yıldan Az ()	4 – 6 Yıl Arası ()
	1 – 3 Yıl Arası ()	7 Yıl ve Daha Fazlası ()

EK.2 MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını aşağıdaki tabloya bakarak her cümle için en uygun rakamı yazmanız gerekmektedir.

Duyguları Yaşama Sıklığı ve Sayısı

1	2	3	4	5
İşimden Hiç Hoşnut Değilim	İşimden Hoşnut Değilim	İşimle İlgili Kararsızım	İşimden Hoşnutum	İşimden Çok Hoşnutum
	Hangi Sıklıkta			
1		Beni her zaman meşgul etmesi bakımından		
2		Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından		
3		Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
4		Toplumda ‘saygın bir kişi’ şansını bana vermesi bakımından		
5		Amirim karar vermedeki yeteneği bakımından		
6		Amirim emrindeki kişileri idare tarzı bakımından		
7		Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
8		Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından		
9		Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından		
10		Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından		
11		Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
12		İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından		
13		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından		
14		İş içinde işte ilerleme olanağımın olması bakımından		
15		Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından		
16		Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından		
17		Çalışma şartları bakımından		
18		Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından		
19		Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından		
20		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden		

EK.3 ÖRGÜTSEL STRES ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan ifadeler iş yerinizle ilgili bazı özellikleri örneklemetedir. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen aşağıdaki ifadelerden her birinin size göre kendi iş yeriniz açısından hangi sıklıkta olup olmadığına uygun yanıt aralığını x işareti koyarak belirtmenizdir.

	hiçbir zaman	çok nadir	bazen	çoğu zaman	her zaman
1. Çok hızlı mı çalışmak zorundasın?					
2. Çok yoğun mu çalışmak zorundasın?					
3. Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir mi?					
4. Her şeyi yapmak için yeterli zamanın var mı?					
5. Yaptığın işte sık sık istemediğin taleplerle karşılaşılıyor musun?					
6. İşin yeni şeyler öğrenmene imkan sağlıyor mu?					
7. İşin üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?					
8. Yaptığın iş ilk olarak senin harekete geçmeni gerektiriyor mu?					
9. Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyor musun?					
10. İşinde nasıl çalışacağını kararını kendin verebiliyor musun?					
11. İşinde ne yapacağını kararını kendin verebiliyor musun?					
12. İş ortamım sakin ve hoştur.					
13. İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim					
14. İş arkadaşlarım beni destekler					
15. Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.					
16. Üstlerim ile iyi geçinirim.					
17. İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.					