

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

**ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞ  
DOYUMU VE MOTİVASYONLARIYLA  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan:  
OSMAN MERT AKGÜÇ

İstanbul, Aralık 2011

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

**ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞ  
DOYUMU VE MOTİVASYONLARIYLA  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OSMAN MERT AKGÜÇ


Danışman Öğretim Üyesi:

Prof. Dr. Nursel TELMAN

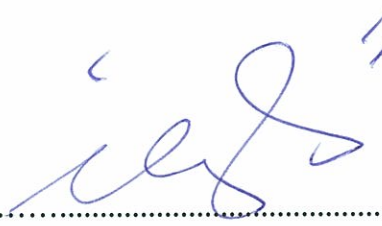
İstanbul, Aralık 2011

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


03.11.2011 tarihinde tezinin savunmasını yapan Osman Mert AKGÜÇ'e ait "Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyumu ve Motivasyonlarıyla Tükenmişlik Düzeyleri 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 Oybirliği/Çoğunluğu İle Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Nursel TELMAN  
Jüri Başkanı  
(Danışman)



Doç. Dr. İlyas GÖZ  
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN  
(Üye)

## ÖZET

Araştırmanın amacı çeşitli şirketlerle özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu ve motivasyonlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyerek bazı demografik değişkenler açısından iş doyumu, motivasyon ve tükenmişlik puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakmaktır.

Araştırmaya 2011 yılı İstanbul İli'nde bulunan özel güvenlik şirketlerinden toplam altı şirket dâhil edilmiştir. 296 özel güvenlik görevlisine uygulanan anket ve ölçekler sadece gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Anketler özel güvenlik şirketlerinde görev alan yöneticilere dağıtılmak üzere teslim edilip, tamamlandıktan sonra araştırmacıya iade edilmiştir.

Araştırmada verilerin toplanmasında Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Motivasyon Geri Bildirim Anketi, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve araştırmacı tarafından geliştirilen demografik bilgi formu kullanılmıştır.

Özel güvenlik görevlilerinde iş tatmini ve motivasyon, iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişki test edilmiştir. Sonuçta tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ile genel iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişki, motivasyon ölçeğinin alt boyutlarından olan fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile genel iş tatmini puanı arasında pozitif yönde ilişki ve motivasyon alt boyutlarından olan kişisel bütünlük ihtiyacı ile kişisel başarı puanı arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Özel Güvenlik, İş Doyumu, Motivasyon, Tükenmişlik

## ABSTRACT

The aim of this research is to look at the relationship between job satisfaction and burnout levels and motivation scores in terms of some demographic variables among private security guards.

During the year of 2011, a total number of six companies in Istanbul agreed to join in this research. 296 security guards are volunteered to participate in the research-work. The survey papers and tests were distributed to the security guards and collect back from them after completion, by the managers of the companies.

In order to collect the data for the research-work, The Demographic Questionnaire, Minnesota Job Satisfaction Scale, Motivation-Feedback-Survey, Maslach Burnout Inventory were used.

In this research—work, to find out the relationship between job-satisfaction, motivation and burnout, the collected data of security guard were analysed.

Relationships between job satisfaction and motivation and relationships between job satisfaction and burnout among private security forces were tested. In the subcategories of burnout, negative correlations between emotional burnout and general job satisfaction were found. In the subcategories of motivation scale, positive correlations were found between physiological needs and general job satisfaction score were found. In the subcategories of motivation, negative correlations between personal integrity points and personal achievement were found.

**Keywords:** Private Security Guard, Job Satisfaction, Motivation, Burnout

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda göstermiő olduğu ilgi ve sabırdan dolayı danıőmanım Prof. Dr. Nursel Telman'a, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme ve anketlerimi uygulamama izin veren özel güvenlik Őirketleri baőtta olmak üzere gönüllü katılımcı özel güvenlik görevlilerine teőekkürlerimi arz ederim.

## TANIMLAR

**Özel Güvenlik Hizmeti:** Koruması altındaki kuruluşun etrafında bir koruma çemberi oluşturmak ve dış dünyanın kimi risklerinin içeri girmesini önlemek, başka bir deyişle iç dünyayı temiz (steril) tutabilmektir (Uçar & Uçar, 2005: 89).

**İş Doyumu:** Muchinsky (1990)'a göre iş doyumu, kişinin işle ilgili değerlerinin işte karşılanmasını ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olmasını, bir başka deyişle, çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirirken duyduğu hazzı ya da ulaştığı duygusal doyumu ifade etmektedir (aktaran: Izgar, 2008).

**Motivasyon:** En genel anlamıyla, organizmayı belli bir nesneye veya duruma (teşvik) ulaşma yönünde eyleme sürükleyen itici güç (itki, arzu, dürtü, vs.); ruhsal veya fiziksel etkinliğini başlatan, sürdüren ve yönlendiren süreç ( Budak, 2005, s.514).

**Tükenmişlik:** Pines ve Arenson (1998) tükenmişliği, duygusal ilgi gerektiren durumlarda uzun süre dâhil olmanın sebep olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk durumu olarak tanımlar (aktaran: Yüksel, 2008).

**Vardiya:** İncir (1998)' in vardiya tanımında bir çalışanın gündüz vaktinde yaptığı işi aynı denklikte gece vaktinde de yapabilmesi olarak tanımlanır (aktaran: Özdemir, 2008, s.1).

# İÇİNDEKİLER

# SAYFA

<b>TEZ ONAY SAYFASI</b> .....	ii
<b>ÖZET</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	v
<b>TANIMLAR</b> .....	vi
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vii
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	x
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	xx
<b>BÖLÜM I GİRİŞ</b> .....	1
1.1. Kolluk Kuvvetler ve Özel Güvenlik.....	6
1.1.1. Güvenlik, Özel Güvenlik ve Özel Güvenlik Görevliliği.....	8
1.1.2. Vardiya kavramı .....	10
1. 2. İş Doyumu ve Kavramı.....	11
1.2.1. İş Doyumu Teorileri.....	11
1.2.1.1. Çift Etmen Teorisi.....	12
1.2.1.2. Eşitlik Teorisi.....	12
1.2.1.3. Sosyal Etki Teorisi.....	12
1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	12
1.2.3. İş Doyumu İş Motivasyonu İlişkisi.....	14
1.3. Motivasyon Kavramı.....	15
1.3.1. Kapsam Teorileri.....	16
1.3.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	17
1.3.1.2. Alderfer'in E-R-G Teorisi.....	20
1.3.1.3. Herzberg'in Çift Etmen Teorisi.....	21
1.3.1.4. Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	23
1.3.1.5. Erich Fromm'un İhtiyaçlar teorisi.....	24



1.3.2. Süreç Teorileri.....	25
1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	25
1.3.2.2. Adams'ın Denge Teorisi.....	27
1.3.2.3. Davranış Şartlandırması (Sonuçsal Şartlandırma Teorisi).....	27
1.3.2.4. Hunter' in İçsel/ Dışsal Teorisi.....	28
1.3.2.5. Locke' un Amaç Kuramı.....	29
1.3.3. Mc Gregor' un X ve Y Teorileri.....	30
1.4. Tükenmişlik Kavramı.....	32
1.4.1. Tükenmişlik Modelleri.....	33
1.4.1.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	34
1.4.1.2. Edelmich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	34
1.4.1.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	35
1.4.1.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	36
1.4.1.5. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	37
1.4.1.6. Suran & Sheridan Tükenmişlik Modeli.....	38
1.4.1.7. Gaines & Jermier Tükenmişlik Modeli.....	41
1.4.2. Tükenmişliğin Belirtileri.....	41
1.4.3. Tükenmişliğin Sebepleri.....	43
1.4.4. Tükenmişlik ile Başedebilme Yöntemleri.....	45
1.4.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	46
1.5. Araştırmanın Amacı.....	46
1.6. Araştırmanın Önemi.....	46
1.7. Problem ve Araştırma Hipotezleri.....	47
1.8. Kapsam ve Sınırlılıklar.....	49

<b>BÖLÜM II YÖNTEM.....</b>	<b>50</b>
2.1. Araştırmanın Modeli.....	50
2.2. Evren ve Örneklem.....	50
2.3. Araştırmaya Katılan Şirketlerin Özellikleri.....	54
2.4. Veri Toplama Araçları.....	58
2.4.1. Demografik Bilgi Formu.....	58
2.4.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	58
2.4.3. Motivasyon Geri Bildirim Anketi.....	60
2.4.4. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	60
2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	62
<b>BÖLÜM III BULGULAR.....</b>	<b>63</b>
3.1. İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	63
3.2. Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	127
3.3. Korelasyon İle İlgili Bulgular.....	138
<b>BÖLÜM IV SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>163</b>
<b>ÖNERİLER.....</b>	<b>166</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>168</b>
<b>Ek-1.....</b>	<b>182</b>
<b>Ek-2.....</b>	<b>297</b>
<b>Ek-3.....</b>	<b>300</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>301</b>

## TABLolar LİSTESİ

## SAYFA

<b>TABLO 1:</b> Türkiye’deki Mevcut Özel Güvenlik Görevlisi Sayısı .....	3
<b>TABLO 2:</b> Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	51
<b>TABLO 3:</b> Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	51
<b>TABLO 4:</b> Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	51
<b>TABLO 5:</b> Örneklem Grubunun Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı.....	52
<b>TABLO 6:</b> Örneklem Grubunun Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı.....	52
<b>TABLO 7:</b> Örneklem Grubunun Görev Yerlerine Göre Dağılımı.....	52
<b>TABLO 8:</b> Örneklem Grubunun Görev Sürelerine Göre Dağılımı.....	53
<b>TABLO 9:</b> Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	53
<b>TABLO 10:</b> Birinci Güvenlik Şirketinin Vardiya Sistemi: Geleneksel Vardiya Sistemi.....	54
<b>TABLO 11:</b> İkinci Güvenlik Şirketinin Vardiya Sistemi: Birbirini Takip Etmeyen Üç Vardiya Sistemi.....	55
<b>TABLO 12:</b> Üçüncü Güvenlik Şirketinin Vardiya Sistemi: Birbirini Takip Etmeyen 3 Vardiya Sistemi.....	56
<b>TABLO 13:</b> Dördüncü Güvenlik Şirketinin Vardiya Sistemi: Geleneksel Vardiya Sistemi.....	57
<b>TABLO 14:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	63
<b>TABLO 15:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	67
<b>TABLO 16:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	70
<b>TABLO 17:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	74
<b>TABLO 18:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	77
<b>TABLO 19:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Farklılaşması.....	82

<b>TABLO 20:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	109
<b>TABLO 21:</b> İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	113
<b>TABLO 22:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	116
<b>TABLO 23:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	118
<b>TABLO 24:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	118
<b>TABLO 25:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	119
<b>TABLO 26:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	120
<b>TABLO 27:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Farklılaşması.....	121
<b>TABLO 28:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	125
<b>TABLO 29:</b> Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	126
<b>TABLO 30:</b> Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	127
<b>TABLO 31:</b> Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	128
<b>TABLO 32:</b> Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	129
<b>TABLO 33:</b> Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Eşlerin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	130
<b>TABLO 34:</b> Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	131
<b>TABLO 35:</b> Motivasyon Geri Bildirim Anketi Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Farklılaşması.....	133
<b>TABLO 36:</b> Motivasyon Geri Bildirim Anketi Boyutlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	136

<b>Tablo 37:</b> Motivasyon Geri Bildirim Anketi Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	137
<b>Tablo 38:</b> İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçekleri Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	138
<b>TABLO 39:</b> İş Doyumu ve Motivasyon Ölçekleri Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	145
<b>Tablo 40:</b> Motivasyon ve Tükenmişlik Ölçekleri Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	157

### **Ek-1'de Yer Alan Tablolar**

<b>TABLO 14.1.</b> Yaş Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 ile 30-39).....	182
<b>TABLO 14.2.</b> Yaş Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 ile 40 ve üzeri).....	184
<b>TABLO 14.3.</b> Yaş Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (30-39 ile 40 ve üzeri).....	187
<b>TABLO 15.1.</b> Cinsiyet Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Kadın ve Erkek).....	190
<b>TABLO 16.1.</b> Medeni Durum Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evli ve Bekâr).....	193
<b>TABLO 17.1.</b> Eşlerin Çalışma Durum Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evet / Hayır).....	196
<b>TABLO 18.1.</b> Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 1-3).....	199
<b>TABLO 18.2.</b> Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla).....	201
<b>TABLO 18.3.</b> Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-3 / 4 ve daha fazla).....	203

<b>TABLO 19.1.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Banka).....	205
<b>TABLO 19.2.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site / Belediye).....	207
<b>TABLO 19.3.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Fabrika).....	209
<b>TABLO 19.4.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site/Havaalanı).....	211
<b>TABLO 19.5.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Liman).....	213
<b>TABLO 19.6.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Diğer).....	216
<b>TABLO 19.7.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Belediye).....	218
<b>TABLO 19.8.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Fabrika).....	220
<b>TABLO 19.9.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Havaalanı).....	222
<b>TABLO 19.10.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka/ Liman).....	224
<b>TABLO 19.11.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Diğer).....	226
<b>TABLO 19.12.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Fabrika).....	228
<b>TABLO 19.13.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Havaalanı).....	230
<b>TABLO 19.14.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Liman).....	232

<b>Tablo 19.15.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Diğer).....	234
<b>Tablo 19.16.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Havaalanı).....	236
<b>Tablo 19.17.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman).....	238
<b>Tablo 19.18.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Diğer).....	240
<b>Tablo 19.19.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Liman).....	242
<b>Tablo 19.20.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer).....	244
<b>Tablo 19.21.</b> Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Liman / Diğer).....	246
<b>Tablo 20.1.</b> Görev Süresi Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 1-6 yıl).....	248
<b>Tablo 20.2.</b> Görev Süresi Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 11 yıl ve üzeri).....	250
<b>Tablo 20.3.</b> Görev Süresi Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri).....	252
<b>Tablo 21.1.</b> Eğitim Durumu Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Lise / Üniversite).....	254
<b>Tablo 22.1.</b> Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 30-39 Yaş).....	257
<b>Tablo 22.2.</b> Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 40 ve üzeri).....	257
<b>Tablo 22.3.</b> Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (30-39 yaş / 40 ve üzeri).....	258

<b>Tablo 23.1.</b> Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Kadın / Erkek).....	258
<b>Tablo 24.1.</b> Medeni durum değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evli / Bekâr).....	259
<b>Tablo 25.1</b> Eşlerin çalışma durumu değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evet / Hayır).....	259
<b>Tablo 26.1.</b> Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 1-3).....	260
<b>Tablo 26.2.</b> Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla).....	260
<b>Tablo 26.3.</b> Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-3 / 4 ve daha fazla).....	261
<b>Tablo 27.1.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Banka).....	261
<b>Tablo 27.2.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman / Belediye).....	262
<b>Tablo 27.3.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Fabrika).....	262
<b>Tablo 27.4.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Havaalanı).....	263
<b>Tablo 27.5.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Liman).....	263
<b>Tablo 27.6.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Diğer).....	264
<b>Tablo 27.7.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Belediye).....	264
<b>Tablo 27.8.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Fabrika).....	264



<b>Tablo 27.9.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Havaalanı).....	265
<b>Tablo 27.10.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Liman).....	266
<b>Tablo 27.11.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Diğer).....	266
<b>Tablo 27.12.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Fabrika).....	267
<b>Tablo 27.13.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Havaalanı).....	267
<b>Tablo 27.14.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Liman).....	268
<b>Tablo 27.15.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Diğer).....	268
<b>Tablo 27.16.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Havaalanı).....	269
<b>Tablo 27.17.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman).....	269
<b>Tablo 27.18.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Diğer).....	270
<b>Tablo 27.19.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer).....	270
<b>Tablo 27.20.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer).....	271
<b>Tablo 27.21.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Liman / Diğer).....	271
<b>Tablo 28.1.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 6-10 yıl).....	272
<b>Tablo 28.2.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5Yıl / 11 Yıl ve üzeri).....	272
<b>Tablo 28.3.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri).....	273

<b>Tablo 29.1.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Lise / Üniversite).....	273
<b>Tablo 30.1.</b> Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 30-39 yaş).....	274
<b>Tablo 30.2.</b> Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 40 ve üstü).....	275
<b>Tablo 30.3.</b> Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (30-39 / 40 ve üzeri).....	275
<b>Tablo 31.1.</b> Cinsiyet değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Kadın / Erkek).....	276
<b>Tablo 32.1.</b> Medeni durum değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evli / Bekâr).....	277
<b>Tablo 33.1.</b> Eşlerin çalışma durumu değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evet / Hayır).....	277
<b>Tablo 34.1.</b> Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 1-3).....	278
<b>Tablo 34.2.</b> Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla).....	279
<b>Tablo 34.3.</b> Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-3 / 4 ve daha fazla).....	279
<b>Tablo 35.1.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Banka).....	280
<b>Tablo 35.2.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Belediye).....	281
<b>Tablo 35.3.</b> Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman– Site / Fabrika).....	281
<b>Tablo 35.4.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Havalanı).....	282

<b>Tablo 35.5.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Liman).....	283
<b>Tablo 35.6.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman –Site / Diğer).....	283
<b>Tablo 35.7.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Belediye) .....	284
<b>Tablo 35.8.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Fabrika).....	285
<b>Tablo 35.9.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Havaalanı).....	285
<b>Tablo 35.10.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Liman).....	286
<b>Tablo 35.11.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Diğer).....	287
<b>Tablo 35.12.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Fabrika).....	287
<b>Tablo 35.13.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Havaalanı).....	288
<b>Tablo 35.14.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Liman).....	289
<b>Tablo 35.15.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Diğer).....	289
<b>Tablo 35.16.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Havaalanı).....	290
<b>Tablo 35.17.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman) .....	291
<b>Tablo 35.18.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman).....	291
<b>Tablo 35.19.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Liman).....	292
<b>Tablo 35.20.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer).....	293
<b>Tablo 35.21.</b> Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Liman / Diğer).....	293

<b>Tablo 36.1.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 6-10 yıl).....	294
<b>Tablo 36.2.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 11 yıl ve üzeri).....	295
<b>Tablo 36.3.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri).....	295
<b>Tablo 37.1.</b> Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Lise / Üniversite).....	296

## ŞEKİLLER LİSTESİ

## SAYFA

ŞEKİL 1: Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	20
ŞEKİL 2: Alderfer'in E-R-G Teorisi.....	21
ŞEKİL 3: Motive edici ve Hijyen Faktörlerinin Motivasyona etkisi.....	23
ŞEKİL 4: Davranışsal Şartlandırma Süreci.....	28

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Göçebe olarak yaşarken, yerleşik hayata geçmesiyle birlikte sistemleşme sürecine giren ve topluluk halinde yaşayan insan, toplumsal düzeni sağlamada daima güvende olmaya ihtiyaç duymuştur. En ilkel veya modern medeniyetlerde ortak ihtiyacın güvenlik olduğunu söylemek doğrudur.

İnsan yaşamında doğumla başlayan fizyolojik ihtiyaçların tatmin olmasının arkasından gelen en önemli ihtiyaçlardan biri güvende olma ihtiyacıdır.

Güvenlik terimi insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar yaşadıkları yerlerde, çalıştıkları iş yerinde ve diğer insanlarla iletişimde buldukları ortamlarda daima güvende olmak isterler.

İnsanların güvende olmalarını sağlamak, resmi ve özel güvenlik kuruluşlarının görevidir. Bu çalışmanın konusu olan özel güvenlik görevlileri ile ilgili tanımlara geçmeden önce, özel güvenlik kavramı kaynaklarda şu şekilde tanımlanmaktadır:

Oxford Sözlüğü'nde güvenlik; “bir ülke, bina veya kişinin saldırı ve tehlikeye karşı korunmasını gerektiren faaliyetler” olarak tanımlanmıştır. Özel Güvenliğin tanımıysa; “para, değerli eşya ve bina gibi çeşitli şeyleri koruyan kişidir” (Horby, Wehmeier & Ashby, 2000, s.1202).

Pearson Longman Sözlüğü'nde yer verilen bilgiye göre güvenlik, “bir yeri korumak için yapılan şeyler veya güvende olma ve zarar görmeme” olarak belirtilmiştir (Mayor, 2008, s.598).

Kakalik & Wildhorn (1971, s.34)' a göre özel güvenliği, “Kanun kuvvetlerince yapılamayan bütün koruma ve güvenlik işlerini yapan kuruluşlar” olarak tanımlanmaktadır ( aktaran Çetin, 2007).

Özel güvenlik, genel kolluk güçlerinin çalışma alanları dışında, belli bir mekânda belli yetkilerle çalışan bir teşkilatlanmadır (Çevik, Göksu, Filiz & Gül, 2010).

Yılmaz (1996)' a göre özel güvenlik terimi ilk olarak Amerika ve İsviçre’de tanımlandığı görölmektedir. Sanayileşme ile birlikte batıda ihtiyaç duyulmuş olan özel güvenlik, kavram olarak 1850 yılında kurulan ilk özel güvenlik şirketinde ele alınmış, bu kuruluşta sel, kaza, yangın ve suçları önleme konularında eğitim verildiği tespit edilmiştir (aktaran: Çetin, 2007).

Dünyadaki özel güvenlik sektörünün gelişimini incelediğimizde: Antik Roma’ da yangınlar sürekli çıktığı için bu sorunu kontrol altına almak amacıyla şehri gözetleyen görevliler anlamında “the vigiles” adlı görevliler, şehirlerde görev almaya başlamışlardır. Sayıları giderek artmaya başlayan bu görevliler itfaiyeci olarak görev yaptıkları gibi güvenliği sağlamak için de polis gibi önlemler aldıkları bilinmektedir (Aktaş ve Polat, 2009).

Amerika Birleşik Devletlerin’ deki gelişmeler incelendiğinde, özel güvenlik alanında birçok çalışmanın yapıldığı, bunlardan en önemlilerinin “Rands & Hallcrest I ve II” raporları olduğu bilinmektedir. İkinci rapora göre, Hallcrest II, The State of Security (1990, s.2) 1,5 milyon civarında özel güvenlik görevlisinin bulunduğu Amerika Birleşik Devletleri’nde yıllık harcamalar 52 milyon dolara yaklaşmaktadır. Federal, eyalet ve adalet güçlerinin toplamının ancak 600.000 kişi civarında olması ve 30 milyon dolar yıllık harcaması olduğu rapor edilmiştir (aktaran: Aktaş ve Polat,

2009, s.47). Avrupa ülkelerindeki özel güvenlik gelişimi incelendiğinde ülkeler arası serbest dolaşım imkânı özel güvenlik yapısının yeniden yorumlanmasına neden olmuştur. Almanya’da 500.000 kadar özel güvenlik görevlisi ve 350.000 polisin görev yaptığı bilinmektedir (aktaran: Aktaş ve Polat, 2009, s.51). İngiltere’de ise 20.000 özel güvenlik şirketi bulunmaktadır ve 250.000 çalışanı ile Galler yöresindeki polis sayısından fazla bir rakamdır (aktaran: Aktaş ve Polat, 2009, s.52).

Türkiye’ de özel güvenlik terimi, 1970 ve 1980 tarihleri arasında artan terör eylemlerini kontrol altına almak amacıyla polis ve jandarma istihdamı artmış ve kolluk kuvvetlerin üstündeki yükü azaltmak için Milli Güvenlik Konseyinin 2495 sayılı çıkarmış olduğu yasa ile kayıtlara geçmiştir (Şeker, 1996).

Cin (2008) bir devletin en ilkel ve esas sorumluluğu güvenliğin sağlanması olarak devletin görevini tanımlamaktadır. Birincil kamu hizmeti olan özel güvenliğin toplumsal yaşamdaki yeri çok önemlidir. Ülkemizde özel güvenlik sektörünün gelişimi incelendiğinde çok hızlı gelişen bir iş kolu olduğu anlaşılmaktadır. Toplam özel güvenlik görevlisi sayısı 2011 yılı itibariyle 176.511 kişidir. Türkiye’ de 2495 sayılı kanun hükümlerine göre kurulmuş olan özel güvenlik sektöründe 2005 ve 2011 yılı verilerine göre Emniyet Genel Müdürlüğünün açıklamış olduğu özel güvenlik görevlisi sayısı, aşağıdaki gibidir:

**Tablo 1:** Türkiye’ deki Mevcut Özel Güvenlik Görevlisi Sayısı

Yıllara Göre Mevcut Özel Güvenlik Görevlisi Sayısı	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	23.458	56.005	80.992	119.721	147.459	170.975	176.511

(Kaynak: <http://ozelguvenlik.pol.tr/teskilatistatistik.asp> ‘ den alınmıştır).



Türkiye’de hızla gelişmekte olan özel güvenlik sektörüyle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde Bozkurt (1999), Gemici (2001), Şeneken (2001), Köprülü (2002), Mergen (2003), Dağdeviren (2003), Filiz (2006), Çevik (2006), Soylu (2006), Yalabık (2006), Güney (2006), Başoğul (2007), Çetin (2007), Kaya (2007), Kasap (2006), Dönmez (2007), Kaya (2008), Ulaş (2008), Zogo (2009), Hünler (2010), Çora (2010), Yıldız (2010), Özarslan (2010), Özdemir (2010) ve Çalışkan (2010) gibi araştırmacıların yaptığı çalışmaların literatürde yer aldığını görüyoruz. Bu araştırmacıların genel olarak üzerinde durduğu konular, özel güvenlik yönetimi ve özel güvenlik fonksiyonları, özel güvenlik hizmetlerinin örgütlenmesi, kooperatifleşme, özel güvenlik kurumlarının özelleştirilmesi, eğitimlerle ilgili personel algıları, dış kaynak olarak özel güvenlik, Türkiye’de 5188 sayılı kanuna göre özel güvenlik teşkilatının yetki ve sorumlulukları, özel güvenliğin yapısı ve sorunları, özel güvenlik arz ve talebi arasındaki memnuniyet ilişkisi, Avrupa Birliği uyum sürecindeki Türkiye’de özel güvenlik hizmeti ve idari faaliyetlerin devri gibi konulardır.

Ülkemizde ve diğer ülkelerde yapılan çalışmalarda iş doyumu ve motivasyon gibi değişkenlerin tükenmişlik ile olan ilişkisinin araştırılması farklı meslek gruplarında ele alınmıştır.

Öztürk (2002) “Hemşirelerin Motivasyon Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri” ile ilgili yapmış olduğu çalışmanın sonucunda, hemşirelerin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasında bir ilişki saptanmamıştır ve aynı zamanda hemşire personelinin aylık maaş, medeni durumu, çocuk sayısı, yönetim denetimi ile ilgili demografik değişkenlere göre motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Sönmez’in (2006) 155 hemşire ile yapmış olduğu araştırmada elde edilen sonuçlara göre, hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri

yaş, cinsiyet, hemşireliği seçme nedeni, halen hemşirelik alanında bir yükseköğretim kurumunda okuyor olma, çalışılan hastane, toplam çalışma süresi, acil serviste çalışma süresi, haftalık çalışma saatleri, çalışma şekilleri, hastane dışında sosyal aktiviteye katılma durumları gibi değişkenlerden etkilenmediği tespit etmiştir.

Okyay (2009) Adana İlinde 2007 yılında Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde görev yapan 270 erkek polis memurunun psikolojik hizmet algıları, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmanın sonucunda, meslekte hizmet süresine göre iş doyumlarının farklılık gösterdiği; meslekte hizmet süresine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmamıştır.

Şanlı (2006) tarafından Adana İli'nde 2004 yılında Polis Meslek Yüksek Okulu'nda yapılan çalışmaya 355 polis katılmıştır. Polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelendiği araştırmada, duygusal tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, görev yapılan şube ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre; duyarsızlaşma düzeyinin cinsiyet, görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre; kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinin ise yaş, cinsiyet, takdir, taltif, görev yapılan şube ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Rütbe, medeni durum, öğrenim durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Dilsiz (2006) Konya İli ve İlçelerinde yer alan orta öğretim okullarında görev yapan 1107 idareci ve öğretmenler üzerinden yapılan anket sonucunda, araştırmada yer alan gruplarda genel anlamda tükenmişlik kavramı ile ilgili olarak yaş ve hizmet süresinin net bir fark olduğu görülmüştür.

Bu noktadan hareketle, araştırmanın bir kısmında özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu, motivasyon ve tükenmişliklerinin çeşitli demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve ayrıca iş doyumunu, motivasyon ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını belirlemek hedeflenmiştir.

### 1.1. Kolluk Kuvvetler ve zel Güvenlik

Türk Dil Kurumu ait olan Büyük Türkçe Sözlüğü’nde, kolluk sözcüğü: *“Yurt içinde güveni ve barış içinde yaşama düzenini sağlamakla görevli yönetim, tüzel hizmetleri yönünden çalışan ve yerine göre savut kullanan devlet gücü”* olarak tanımlanır.

şeref (1983)’in açıklamasına dayanarak bir yandan kamu düzenini sağlayan ve koruyan ya da bozulduğunda eski duruma getiren idari faaliyetler, diğer yandan bu tür faaliyetleri yürüten görevliler” olarak kolluğu tanımlamıştır (aktaran: Cin, 2008).

Türkiye’deki genel kolluk teşkilatı İçişleri Bakanlığına ve Genel Kurmay Başkanlığına bağlı birimlerdir. İçişleri Bakanlığına bağlı olanlar; Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı’ dır. Genel Kurmay başkanlığına bağlı olanlar ise Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığıdır (evik, Göksu, Filiz ve Gl, 2010, s.17).

Türkiye’deki genel kolluk teşkilatı, “belediye sınırları içinde polisin, belediye sınırları dışında ve polisin örgütlenmediği yerde jandarmanın, denizlerde sahil güvenliğinin ve gümrük kaçakçılığı konusunda gümrük muhafazanın görevli olduğu bir yapılanmaya sahiptir” (evik, Göksu, Filiz & Gül, 2010, s.17) diye tanımlanmıştır.

Filiz (2006)' in çalışmasında ise kolluk kuvvetler ikiye ayrılmaktadır. Genel kolluk kuvvetleri içinde polis, jandarma ve sahil güvenlik birimleridir.

Aktaş ve Polat (2009) “Genel Kolluk ve Özel Güvenlik İlişkisi” adlı kitapta Türkiye’deki genel kolluk faaliyetini üçe ayırdıkları görülür. Kamusal Kolluk: Polis, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatı. Yardımcı Kolluk: Çarşı ve mahalle bekçileri, köy korucuları ve kır bekçileri. Özel Kolluk: Belediye kolluğu, çiftçi mallarını koruma bekçileri, tekel takip memurları, gümrük muhafaza memurları, orman muhafaza memurları, liman kolluğu ve hudut ve sahiller sağlık kolluğu. Kamu dışındaki özel kolluğa dâhil olanlar, 5188 sayılı Özel Güvenlik kanununa göre çalışan özel güvenlik örgütleri olarak sınıflandırmıştır.

Ülkemizde kamusal kolluk görevi verildiği iki teşkilat vardır. Bunlardan birincisi polis, ikincisi ise jandarmadır. Polis, kamu düzenini sağlayan ve gerektiği takdirde yeniden kuran bir silahlı kuvvettir. Görevleri arasında parmak izi ve fotoğraf alma yetkisi, mesken veya umumi işyerlerini kapatma yetkisi, adli görevleri, arama yetkisi, yakalama yetkisi, kimlik sorma yetkisi ve silah kullanma yetkisi bulunmaktadır ( Aktaş ve Polat, 2009, s.18). Jandarma, 2803 Sayılı Jandarma Teşkilatı Kanunu Madde 3, “emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanun ve nizamların verdiği görevleri yerine getiren, silahlı bir güvenlik ve kolluk kuvvetidir.” 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Kanunu, madde 1 ve 2’de Sahil Güvenlik Teşkilatı’ nın görevlerini “Bütün sahillerimiz ve karasularımız ve iç sularımız deniz yoluyla yapılan kaçakçılığın önlenmesi, izlenmesi ve suçlular hakkında gerekli işlemlerin yapılması amacıyla görev yapar.”

Yardımcı kolluk güçleri ise, çarşı ve mahalle bekçileri ile köy korucuları ve kır bekçileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Çarşı ve mahalle bekçileri kişilerin canlarını, mallarını, korumak; delillerin kaybolmasını önlemek ve kamu düzenini tehdit eden

toplantılara engel olmak başlıca görevleridir. Köy korucuları muhtarın emrindedirler ve görevleri mahsul zamanı yağmayı önlemek için geçici olarak gönüllü görev alırlar (Aktaş ve Polat, 2009).

Özel kolluk teşkilatı incelendiğinde, belediye kolluğu belediye sınırları içinde asayiş sağlamak, temizlik ve başıboş hayvanları toplamaktır. Çiftçi mallarını koruma bekçileri, görevleri arasında çiftçilerin mallarını korumak ve gerekli durumlarda zor kullanma ve silah kullanma yetkileri bulunmaktadır. Tekel takip memurlarının görevi çay, kahve, tütün, alkol, tuz ve oyun kâğıtları gibi alanlarda kaçakçılığı engellemektir. Gümrük muhafaza memurları sorumlulukları gemi, uçak gibi ulaşım araçlarında aramalar yapmak ve kaçakçılığı engellemektir. Orman muhafaza memurları ormanları korumak, orman yangınlarına müdahale etmek ve kaçak avcılık gibi durumları engellemeyi amaçlar. Liman kolluğu limanlarda asayiş ve düzeni sağlamak başta olmak üzere, düzensiz yapılan dağcılık faaliyetlerine engel olmak ve batan gemilerin çıkarılmasını sağlamak için kurulmuştur. Hudut ve sahiller sağlık kolluğu ise uluslar arası ulaşım sırasında ortaya çıkabilecek salgın hastalıklara karşı sınırları korumak amacıyla kurulmuştur.

### 1.1.1. Güvenlik, Özel Güvenlik ve Özel Güvenlik Görevliliği

5188 sayılı kanun 7. Maddesi incelendiğinde özel güvenliğin görevleri ve çalışma alanları şöyle sıralanır:

*a) Koruma ve güvenlik sağladıkları alanlara girmek isteyenleri duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini detektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.*

*b) Toplantı, konser, spor müsabakası, sahne gösterileri ve benzeri etkinlikler ile cenaze ve düğün törenlerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan*

*geçirme, bu kişilerin üstlerini detektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.*

*c) 1412 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 127. Maddesine göre yakalama ve yakalama nedeniyle orantılı arama.*

*d) Görev alanında, haklarında yakalama, tutuklama veya mahkûmiyet kararı bulunan kişileri yakalama ve arama.*

*e) Yangın, deprem gibi tabii afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde görev alanındaki işyeri ve konutlara girme.*

*f) Hava meydanı, liman, gar, istasyon ve terminal gibi toplu ulaşım tesislerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini detektörle arama, eşyaları x-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.*

*e) Genel kolluk kuvvetlerine derhal bildirmek şartıyla, aramalar sırasında suç teşkil eden veya delil olabilecek ya da suç teşkil etmemekle birlikte tehlike doğurabilecek eşyayı emanete alma.*

“Güvenlik görevliliği, özel eşya, varlık veya insanları koruma karşılığı para alan genellikle özel veya resmi çalışan kişi” ([http://en.wikipedia.org/wiki/Security\\_guard](http://en.wikipedia.org/wiki/Security_guard)) olarak tanımlanır. Bu bağlamda, özel güvenlik görevlilerini, devletin görevlendirdiği güvenlik görevlileri (polis, jandarma) dışında görev yaptıkları yerler olarak; bankalar, alışveriş merkezleri, fabrikalar, siteler, okullar, üniversiteler ve benzeri, birçok yerde görev başında görmekteyiz.

### 1.1.2. Vardiya kavramı

Peti ve diğlerleri (2001) tarafından ortaya konulan görüŖe göre vardiya sisteminin ilk uygulamaları sanayi devrimi dönemine ve daha önce de Roma Dönemi' ne kadar dayanır. Vardiya kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan birkaçı ele alındığı takdirde aşağıda yer alan bilgiler ortaya çıkar:

Vardiya kavramı incelendiğinde optimum vardiya planlaması yapabilmek için konuyla ilgili olan üç önemli terim karşımıza çıkmaktadır. Bunlar vardiya, vardiya uzunluğu ve net vardiya uzunluğudur. Jarrah (2004)' e göre vardiya “bir iş yerinde, günlük işe başlama ve işi bitirme saatleri aynı olan ve bir veya daha fazla kişiden oluşan bir işçi grubunun günlük çalışma planıdır; vardiya uzunluğu “bir vardiyanın başlama ve bitiş anı arasında geçen süre”, net vardiya uzunluğu ise “bir vardiyanın uzunluğundan, o vardiyada kullanılan mola sürelerinin çıkarılması ile bulunan net vardiya süresidir” (aktaran: Güngör, 2005, s.7).

Önen ve Telman (2012) henüz yayınlanmamış olan “İşçi Sağlığı İş Güvenliği” adlı kitapta vardiya sistemini sabit ve değişen olarak ikiye ayırmaktadırlar. Sabit vardiya sistemi bekçilik ve hemşirelik gibi meslek dallarında kullanılmaktadır ve bu çalışma sistemi asosyal davranışların ortaya çıkmasına neden olabilir. Çünkü gece sabit vardiya programında çalışanın topluma adaptasyonu zordur. Değişen vardiya sisteminin düzenlenmesi için birçok değişik şekil söz konusu olabilir. Örneğin, birbirini takip etmeyen üç vardiya sistemi (ilk üç haftalık); takip eden üç haftalık; geleneksel vardiya sistemi; birbirini takip eden dört postanın çalıştığı üç vardiya sistemi gibi.

Ülkemizde tercih edilen vardiya sistemi, haftada bir ya da on beş günde bir değişen gece vardiyasıdır (Önen ve Telman, 2012 ).

Araştırmada vardiya sisteminin özel güvenlik görevlilerinin tükemişlik düzeylerine ve dolayısıyla sağlıklarına etkisi olabileceği düşünölmüştür. Karl Albrecht (1988) “Gerilim ve Yönetici” adlı kitabında, California’ daki Stanford Araştırma Enstitüsü verilerine göre, değişen vardiyadaki işçiler ülser, hazım bozukluğu, yeme sorunları, uyku düzensizlikleri gibi şikâyetlerde buldukları belirtilmiştir (Silah, 2005, 171).

## 1.2. İş Doyumu ve Kavramı

17. yüzyıldan beri farklı alanlarda yapılan çalışmalarda, iş doyumunun karmaşık ve farklı doğası gereği tek bir tanımını yapabilmek zordur (Tunacan, 2005).

Locke (1976, s.1304) iş tatminini “...kişinin kendisi ve iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan keyifli ya da olumlu duygusal durum” olarak tanımlamıştır (akt: Spector et al. 2009, s.30).

İş doyumunu, personelin iş ile ilgili tutumlarıdır ve işin farklı yanları ile ilgili duygulanımsal yanıtıdır (Dil, 2005). Locke (1983)’ un bir başka tanımında iş doyumunu “ *kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda onu memnun eden olumlu duygusal bir durumun sağlanması*” olarak belirtilmiştir (Yılmaz ve Izgar, 2009, s.945).

### 1.2.1 İş Doyum Teorileri

İnsan kaynakları alanında meydana gelen gelişmelerle birlikte endüstri ve örgüt psikolojisi alanının içinde iş doyumunu ile ilgili çalışmalar ön planda yer almıştır. İş doyumunu düşük olan bir işletmede iş gücü devri, devamsızlık ve sabotaj görölmektedir (Eren, 2010).



İş doyumunu ile ilgili teoriler incelendiğinde, iş doyum ve iş doyumsuzluğu hakkında yetkin fikirler sağlanmaktadır. Telman ve Ünsal 2004' de kaleme almış oldukları kitapta iş doyumunu ile ilgili olan teorilerden bir kaçını şöyle açıklanmaktadır:

#### 1.2.1.1. Çift Etmen Teorisi

Herzberg (1959) tarafından geliştirilmiş olan teorinin sonucunda iş doyumunu neden olan etkenler olarak başarı, takdir, yararlı olma gibi faktörler bulunmuştur. Bu faktörlerin yoksunluğunda ise iş doyumsuzluğu ile sonuçlanacağı bildirilmiştir.

#### 1.2.1.2. Eşitlik Teorisi

Adams (akt: McCormick & Ilgen, 1987) tarafından geliştirilen eşitlik teorisi temel olarak benzer görevlerde iş görenler, benzer şekilde katkıda (aynı düzeyde çaba, aynı düzeyde eğitim) bulunmaları sonucunda elde ettiklerini karşılaştırırlar. Eğer bu sonuçlar (terfi, ücret, çalışma koşulları, vb.) diğer iş görenlerle kıyaslandığında eşit olarak algılanırsa iş doyumunu, eşit olarak algılanmazsa iş doyumsuzluğu yaşanacağı söylenmiştir.

#### 1.2.1.3. Sosyal Etki Teorisi

Thomas ve Griffin (1983) tarafından yapılmış olan çalışmalar, çalışanların iş doyumunu, grup normları ve örgütsel iklim gibi değişkenlerden etkilendiğini doğrulamıştır.

#### 1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Başaran (2000)' a göre iş doyumunu etkileyen faktörlerin bazıları bireysel ve çevresel faktörlerdir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi

ve çalışma yılıdır (Öztürk ve Deniz, 2008). Izgar (2008) iş doyumunu etkileyen diğer faktörler olarak devamsızlık, yer değiştirme, yaşam doyumu ve ücret olarak sıralanmıştır.

Keser (2006) yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma yılını (kıdem) şöyle açıklar:

- Yaş: Yapılan çeşitli araştırmalara göre yaş ile iş doyumunda pozitif doğrusal ilişki, U şekline benzer ilişki ve ters U şeklinde bir ilişki vardır. Birincisinde, yaş ilerledikçe çalışan tatmini atar. İkincisinde, iş doyumunda genç yaşlarda yüksek, kariyer ortalarında düşük ve kariyerin sonlarına doğru tekrar yükselmektedir. Üçünü ters U modeline göre iş doyumunda yaş düzeyine bağlı olarak belirli bir noktaya gelir ve sonra azalır.
- Cinsiyet: Çalışma alanına göre erkek ve kadınlar arasındaki iş tatmini çoğu zaman farklılaşmaktadır. Keser (2005)' e göre otomotiv sektöründe çalışan kadınlarda, erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunda gözlenmiştir. Hayran ve Aksayan (1991)' in pratisyen hekimlerde yapmış oldukları araştırma sonucunda erkek hekimlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Medeni Durum: Medeni durumla iş doyumunda ilişki vardır. Keller (1983) yaptığı çalışmada evli olan çalışanların tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.
- Eğitim Düzeyi: Baysal (1981)'a göre eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatminleri, eğitim düzeyleri düşük olanlara göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

- Çalışma Yılı (Kıdem): Çalışma yılı arttıkça iş tatminin arttığı düşünülebilir. Sevimi ve İşcan (2005)'nın hekimler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, hizmet süresi daha fazla olan hekimlerin iş tatmini daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

İş doyumunu etkileyen diğer faktörler ise şu şekilde sıralanır (Izgar, 2008):

- Devamsızlık: Yapılan çalışmalara göre işi sevmeyen çalışanlar daha çok devamsızlık yapmaktadırlar.
- Yer değiştirme: İşinden hoşnut olmayan insanların işi bırakma olasılıkları çok yüksektir sonuç olarak iş doyumunu ve iş değişikliği arasında yüksek bir korelasyon vardır.
- Yaşam Doyumu: İşten sağlanan doyumunu yaşamdan ayırmamak gerekir, çünkü yaşam doyumunu iş doyumunu içeren bir kavramdır.
- Ücret: Ücret bireyin ihtiyaçlarını karşılamada kullandığı bir araçtır fakat bazı araştırmalarda iş doyumunu etkileyen faktörler arasında ücret en ön sıralarda olmadığı gözükmemektedir. İşletmelerde sorun olarak ücret azlığından çok ücret adaletsizliği görüldüğü saptanmıştır (Atay, 2006).

### 1.2.3. İş Doyumu İş Motivasyonu İlişkisi

Çalışan kişinin ihtiyaçlarının doyurulması iş tatmini ile sonuçlanır. Motivasyon ile iş tatmini birbirleriyle iç içe durmaktadır ve düşük ücretli işler işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde motive edici bir faktörken, iş tatmini sağlamayabilir ayrıca işin gereğine ve niteliğine göre uygun üretim yapan çalışanların mutlak iş tatmini hissettiği söylenemez (Silah, 2005, s.108).

### 1.3 Motivasyon Kavramı

Motivasyon kelimesinin kökeni Latince *movere* kelimesine dayanır. Silah (2005, s.86) motivasyon terimini “*bir güdünün, içten ya da dıştan gelen şiddetli veya yoğun bir uyarıcının etkisiyle oluşturulan bir davranış durumu*” olarak tanımlamıştır. Tınaz’a göre ise motivasyon tanımları şunlardır (2005, s.7):

- “Kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri doğrultusunda davranmalarınıdır.”
- “Güdülerin etkisiyle harekete geçme ve hedefe ulaşana değin davranışın sürdürülmesi sürecidir.”
- “Belli amaçlara ulaşmak için bir güç kazanma halidir.”
- “Bir davranışın yapılması isteğidir. Hedeflenen sonuç, birey için anlam taşıdikça davranış sürdürülür.”
- “Bireylerin kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdülerle, özel bir şekilde davranmalarının özendirilmesidir.”
- “İçten gelen itici kuvvetlerle, belli bir hedefe doğru yönelen maksatlı davranışlardır.”
- “Örgütlerin ve bireyin gereksinimlerinin doyurulması hedeflenen bir iş ortamı oluşturarak, bireyin davranışa geçmesi için isteklendirilmesi sürecidir.”

Yapılan tanımlardan sonra Tınaz (2005) motivasyon kavramını oluşturan ortak değerlerinden yola çıkarak, motivasyonun davranışı tetikleyici, yönlendirici ve bir amaç doğrultusunda sürdürülebilir olduğu sonucuna varmıştır.

M. H. Marx’ a göre (1976) motiv kavramı anahtar olarak, davranışı belirli harekete geçirdiği kabul edilen iç şartları ifade etmek için kullanılmıştır. Bu sebeple, tepkilerin seçimi ve tepkilerin yapılmasındaki gayret, motiv tarafından belirlenir (aktaran: Arık, 1996, s.17).

A. Taylor, W. Sluckin ve diğeri (1982) motivasyon terimini, “*hedefe yönelik bir davranış dizisini başlatan, yönlendiren, devamını sağlayan ve neticede durduran bir proses*” olarak tanımlanmıştır (aktaran: Arık, 1996, s.17).

E. R. Hilgrad ve diğeri (1975) motivasyon terimi davranışın sebep ve niyetine işaret eder. Bundan dolayı psikologlar motivasyon kavramını güçlendiren ve yönlendiren faktörler olarak tanımlarlar (aktaran: Arık, 1996, s.19).

Bilgin’in (2003) “Sosyal Psikoloji Sözlüğü” kitabında motivasyon tanımı şöyle yapılmıştır; bir davranışı yapmaya iten güç olarak yorumlarken içsel ve dışsal motivasyon olarak ikiye ayırmaktadır. İçsel motivasyon olarak işi yapmaktan haz alma, işi sonuçlandırmak ve tamamlamak. Dışsal motivasyon olarak ise ücret, maddi kazanç, iş sonucunda kazanılan avantajlar (statü, yükselme veya olası cezalardan kurtulma) olarak tanımlamıştır.

Motivasyon konusu birçok araştırmacı tarafından ele alınmış ve bu konuda farklı teoriler ortaya atılmıştır. Bunlar, içeriklerine göre aşağıda verilmiş olan üç grup altında açıklanabilir: Kapsam teorileri, Süreç teorileri ve X ve Y teorileri.

### 1.3.1 Kapsam Teorileri

Kapsam teorilerinin odak noktası bireysel gereksinimlerdir. Bireysel gereksinimler fizyolojik ve psikolojik olarak ikiye ayrılmaktadır. Fizyolojik ya da birincil gereksinimler, yemek, uyumak, dinlenmek vb. olarak karşımıza çıkarken psikolojik ya da ikincil gereksinimlerimiz ise, düşünce ve duygularla ilgilidir (Tınaz, 2005, s.8).

Literatürde yapılan incelemeler sonucunda Kapsam Teorileri başlığı altında, Abraham Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Alderfer’in E-R-G Teorisi,

Herzberg'in Çift Etmen Teorisi, Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, Fromm'un İhtiyaçlar teorisi incelenecektir.

### 1.3.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow her insanın doğuştan gelen ve hiyerarşik düzen içinde olan ihtiyaçları vardır. Maslow bu ihtiyaçları beş sırada incelemektedir. İlk grup 'Fizyolojik İhtiyaçlar' olarak, diğer dört grup ise 'Üst Düzey İhtiyaçlar' olarak incelenmektedir. Bir üst düzeydeki ihtiyacın tatmin edilmesi ve motivasyonun ortaya çıkması için alt düzeydeki ihtiyacın belirli oranda tatmin edilmesi gerekmektedir. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinin çıkış noktası, Murray' nın geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar listesine dayanmaktadır (Önen ve Tüzün, 2005, s.32).

1.3.1.1.1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Fizyolojik İhtiyaçlar Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde en alt basamakta yer almaktadır. Bunlar, yeme, içme, uyuma, cinsellik gibi temel ihtiyaçlardır. Her insanın farklı seviyede olan fizyolojik ihtiyaçları belirli bir doyum noktasına ulaştıktan sonra azalarak insan yaşamında devam etmektedir (Önen & Tüzün, 2005).

1.3.1.1.2. Güvenlik İhtiyaçları: Karapınar (2008)' a göre Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidinde ikinci basamakta yer alan güvende olma ihtiyacı, tehlikelerden, kaygı ve karmaşadan uzak, düzenli, sınırları belli ihtiyaçlar olarak tanımlanmaktadır. Fındıklı (1997, s.4)' nın belirttiği gibi: "Bütün canlı varlıklar güvenlik içgüdüleri ve donanımı ile dünyaya gelirler. Her canlının kendisine göre güvenliğini sağlayacak bir silahı ve donanımı vardır... Canlılar içinde dünyaya savunmasız ve silahsız gelen tek varlık insandır. İnsanlar güvenliklerini sağlamanın yolunu hem

cinsleriyle bir arada toplu halde yaşamada bulmuşlardır. Gerçekten insanları toplu halde yaşamaya zorlayan nedenlerin başında güvenlik gereksinimi gelmektedir” (aktaran: Filiz, 2006, s.44)

Izgar ve arkadaşlarının (2004, s.86) “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi” adlı kitaplarında güvenlik ihtiyacı, sağlamlık, koruma, yapı, düzen, kanun, sınırlar, korku ve endişeden yoksunluk olarak belirtilmiştir. Toplumdaki bütün bireylerin isteği, güvenli ve tahmin edilebilir bir dünya yaşamaktır.

Arık, “Motivasyon ve Heyecana Giriş” (1996, s.53) kitabında güvenlik ihtiyacını; “*güvenli (tehlikelerden uzak), istikrarlı (kararlı), hayat ihtiyaçları, bağlanma, dayanma, korunma ihtiyaçları, korkusuz, kaygı ve karmaşadan uzak yaşama ihtiyaçları, yapılanmış, düzenli, kurallı, ilkeli, kanunlu, sınırları belirli olan bir ortam ihtiyacı, kudretli bir koruyucu / koruyuculara sahip olma ihtiyacı bu takımı teşkil eden ihtiyaçlardır*” olarak tanımlar.

1.3.1.1.3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları: İnsanlar fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını belli bir seviyede tatmin ettikten sonra, ait olma ve sevgi ihtiyaçları basamağına varırlar. Bu basamakta insanlar aile, arkadaş, sevgili, eş ve çocuklar ile iyi ilişkiler oluşturmaya gayret ederler. İnsanlar bir gruba yeni katılan olmak yerine, ailenin bir parçası veya sosyal ortamda ilişki içersinde oldukları grupların bir parçası olmak isterler. Maslow’a göre çoğu psikopatolojik olguların temelinde ait olma ve sevgi ihtiyaçlarının yeterince karşılanamamış olması rol oynamaktadır (Izgar, 2003).

1.3.1.1.4. Saygı İhtiyaçları: Saygı İhtiyaçları güç, hüner, yetenek, kendine güven ve bağımsızlıktır. Maslow’a göre insanın öz saygı ihtiyaçlarının

doyurulması kendine güven, değer, güç, yetenek ve yeterlilik ile sonuçlanırken bu ihtiyaçların engellenmesiyle aşağılık duygusu, yetersizlik ve çaresizlik duyguları ortaya çıkar (Izgar, 2003, 87).

1.3.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İhtiyacı Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında en üst basamakta yer aldığı görülmektedir. Bireyin gerçek kimliğinin ortaya çıktığı bu basamakta, birey kişisel ve düşünsel özgürlüğe kavuşacağı bir mesleği yaparsa tam olarak doyuma ulaşabileceğinin altını çizer. Bu sayede birey artık özünde yer alan yeteneklerini ortaya çıkarma isteği duyacaktır (Önen ve Tüzün, 2005).

Maslow' a göre kendine gerçekleştiren insanın bir takım özellikleri vardır (Arık, 1996, s.60):

- *Gerçeği daha doğru, daha isabetli bir şekilde algılar ve gerçekle olan ilişkisi daha uyumlu, daha dengelidir.*
- *Kendilerini, diğer insanları ve doğayı olduğu gibi kabul ederler.*
- *Davranışları kendiliğinden-sade ve doğaldır.*
- *Problem merkezlidirler.*
- *Dış dünyayla fiziksel teması kesme-ayrılma-çekilme eğilimdedirler.*
- *Kültür ve çevreden bağımsız kalabilme güçlü bir iradeye sahip olma özellikleri vardır.*
- *Her an hayatın kıymetini yeniden takdir ederler.*
- *Zirve yaşantıları (peak experience) “tatma” şansları vardır.*
- *İnsanlarla, toplumla ortaklık duyguları çok derindir.*
- *Şahıslar arası ilişkilerinde çok içtendirler, ama yakın arkadaş çevresi söz konusuysa çok seçicidirler.*



- *Demokrat bir özyapıları (seciye-character) vardır.*
- *Araçla sonucu (hedefi), iyiyle kötüyü birbirinden ayırmaları anlaşılardan farklıdır.*
- *Saldırgan olmayan, felsefi bir nüktelikleri mizah duyguları vardır.*
- *Yaratıcıdır larkültürün kendilerini etkisi altına almasına direnirler. Hangisi olursa olsun belirli bir kültürü alıcıdır.*



**Şekil 1:** Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

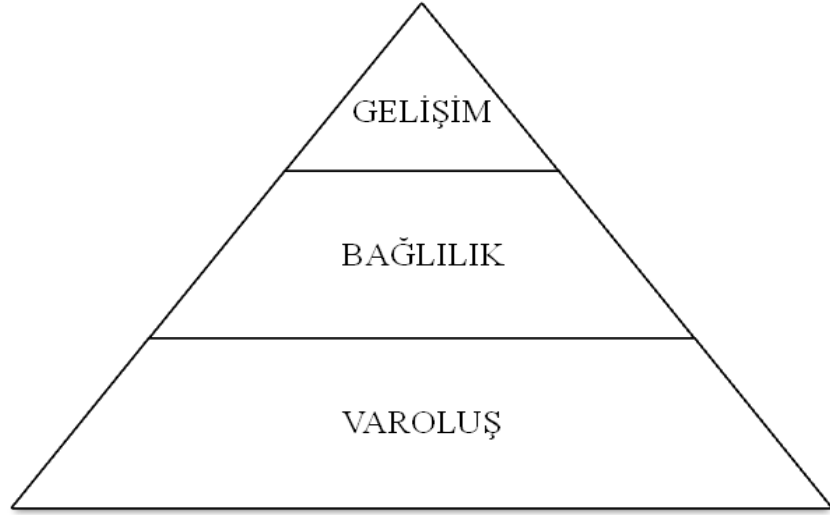
KAYNAK: Telman, N. (2006). *Pozitif Düşüncenin Sihirli Gücü*. İstanbul: Epsilon, s. 53, 3. Baskı

### 1.3.1.2. Alderfer'in E-R-G Teorisi

Kapsam teorilerinin ikincisi, Alderfer'in E-R-G kuramıdır.

Alderfer'in E-R-G kuramı, “var oluş” (Existance), “beraber olma-bağlılık” (relatedness) ve “gelişme” (Growth) gereksinimlerinden oluşmaktadır. Tınaz (2005) “*Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar*” adlı kitabında bu üç kavramı şöyle açıklamıştır: Var olma gereksinimi, çalışma yaşamında ücret, ikramiye, prim, fiziksel iş koşulları, iş güvenliği şeklinde ortaya çıkmaktadır. Beraber olma gereksinimleri, sosyal çevrede insanlarla birlikte olma gereksinimleri, gelişme gereksinimleri,

kişinin öz potansiyeli ile ilgilidir. Alderfer teorisinde, alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesine, üst düzeydeki gereksinimlerin giderilmesine göre öncelik vermiş ve Maslow'dan farklı olarak üç farklı gereksinimin aynı anda ortaya çıkabileceğini vurgulamıştır.



**Şekil 2:** Alderfer'in E-R-G Teorisi

Kaynak: Önen, L. & Tüzün, M. B. (2005). Motivasyon. İstanbul: Epsilon, s.41, 1. Baskı

### 1.3.1.3. Herzberg'in Çift Etmen Teorisi

Herzberg 1959 yılında "İşe Güdülenme" adlı eserinde, çalışmanın bireylerce hangi koşullarda arzu edilemez olduğunu bulmak istemiştir (Sabuncuoğlu, 1984). Herzberg'in araştırmasına 200 mühendis ve muhasebeci katılmıştır. Katılımcılara 'işinizde ne zaman son derece iyi, ne zaman son derece kötü olarak hissettiklerini ayrıntılı olarak açıklayınız?' yazılı kâğıtlar dağıtılıp serbestçe katılımcıların düşüncelerini yazmaları istenmiştir. Bu işlemin sonucunda, kendilerini en kötü ve en az tatmin olarak hissettiklerinde işle ilgili ve işin dışındaki ücret, çalışma koşulları, nezaret gibi kavramları kullanmışlardır. Sonuç olarak çalışanların kendilerini çok iyi ve tatmin olmuş olarak hissettikleri anlar, işle ilgili çok tatminsiz olarak hissettikleri

anlar ise, iş dışındaki konular olarak ifade edilmiş edilmiştir (Önen ve Tüzün 2005, s.41).

Herzberg, araştırma sonucunda bazı iş koşullarının tam olmaması sonucunda çalışanların yeterince motive olmadığını görmüştür. Ona göre bazı motivasyon faktörleri doyumsuzluk olarak düşünülmelidir ve bu faktörler sağlık ya da hijyenik faktörler olarak adlandırılır (Sabuncuoğlu & Tüz, 1998). Yoksunluğu sonucunda iş tatminsizliğine neden olan hijyen faktörleri işin kolaylıkla yapılabilmesi için gereklidir. Örneğin, şirket politikası, yönetim anlayışı, denetim, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, statü ve güvenlidir. Bu etmenler örgütün çevresel yapısı ile ilgili olduğu düşünülebilir (aktaran: Alkış, 2008, s.43).

Herzberg araştırmasının sonucunda, işe doyum sağlayan ve işte doyumsuzluğa neden olan faktörleri şöyle açıklar (aktaran: Sabuncuoğlu & Tüz, 1998, s.116) :

İşte doyum sağlayan beş faktör: İşi başarma, tanınma, çalışma, sorumluluk ve ilerlemedir.

İşte doyumsuzluk yaratan faktörler: İşletme yönetimi ve politikasından hoşnutsuzluk, teknik gözetimden hoşnutsuzluk, ücret yetersizliği, kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan hoşnutsuzluk ve çalışma koşullarından hoşnutsuzluktur.

Koçel (2003)' e göre hijyen faktörleri sağlandığı zaman tek başına motivasyonu oluşturmada yeterli değildir. Motivasyon ancak motivasyonu oluşturan etmenler sağlandığı zaman oluşmaktadır. Çalışanları motive etmede sadece hijyen faktörlerini sağlamış olmak yeterli değildir (aktaran: Alkış, 2008, s. 46). Bu ilişki aşağıda anlatılmıştır:



daha iyi yapacağını düşünürse, başarı ihtiyacının o kadar yüksek olacağı kabul edilmektedir.

McClelland, başarı güdüsünün egemen olduğu ülkelerde büyük sosyal gelişimler görülüp başarılı liderler çıkmış olduğunun altını çizmiştir.

1.3.1.4.2. Bağlanma Güdüsü: Bağlanma güdüsü, insanlarla ilişki kurmayı ve bir gruba dâhil olmayı veya sosyal ilişkiler kurmayı temsil eder. Psikologlara göre eğer bir kişi zamanın çoğunu dostça ilişkiler kurarak geçiriyorsa, bağlanma güdüsü yüksek olarak kabul edilir.

1.3.1.4.3. Erk Güdüsü: Erk güdüsü, psikologlara göre vaktini güç kazanma ve diğer insanları kontrol altına alabileceğini çoğu zaman düşünmenin, erk kazanma ihtiyacının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu kişiler çok fazla risk alıp yıkıcı biçimde güçlerini kullanabilirler.

1.3.1.4.4. Uzmanlık Güdüsü: Silah (2001)' a göre *“bu güdüye sahip bireyler kaliteli iş yapmaya özen gösterirler. Uzmanlık güdüsüne sahip kişiler işlerinde uzmanlık ve profesyonellik ararlar”* (aktaran: Silah & Diğerleri, 2003, s.97).

### 1.3.1.5. Erich Fromm'un İhtiyaçlar Teorisi

Aytaç (1997)' a göre Alderfer ve Maslow'un kuramlarına ek olarak iki ihtiyaç eklemiştir. Bu ihtiyaçlar (aktaran: Izgar, 2008, s.97):

1.3.1.5.1. Amaç Edinme İhtiyacı: Bireyin amacı olması demek hayata motive olması ve bağlanması demektir. Bireyler yaşamlarını sürdürürken ve plan yaparlarken bazı kriterleri göz önünde bulundururlar. Bu kriterlerden en önemlisi ilgi ve amaç edinmedir.

1.3.1.5.2. Bir Dünya Görüşü İhtiyacı: İnsanların potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri için düzen kurmak gerekir. Düzenin yokluğu, bireyleri korkak, endişeli ve çekingen yapar fakat kurallardan yoksun olarak yetişen çocuklarda bazı sorunlar ortaya çıkabilir.

### 1.3.2. Süreç Teorileri

Tınaz (2005) 'ın "Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar" adlı eserinde, süreç teorileri temel olarak bilişsel gereksinimler başta olmak üzere, bireylerin çevre algılamaları, dış faktörler, uyarılar ve kişisel farkların motivasyon ile ilişkisi gibi konular incelenir. Süreç teorilerinin ortak noktası, kişiler arasındaki farklılıklara rağmen davranış hareketine geçiren güdülenme süreci ortak olarak kabul edilmektedir.

#### 1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Victor Vroom'un Beklenti Teorisi iki temel tanım üzerinde durmaktadır. Bunlar valens ve bekleyiştir. Vroom' a göre valens, kişinin sarf etmiş olduğu gayret sonucunda ödülü arzulama derecesidir (aktaran: Silah, 2005, s.99). Kişi belli bir gayret sarf etmesi sonucunda ödüllendirilmesi genelde maaşına zam veya statüsünde yükselmesi sonucunda belli olur (aktaran: Ceran, 2010, s.30). Özel güvenlik görevlileri ile ilgili ödül kavramı incelendiğinde, özel güvenlik görevlilerinin hırsız yakalama gibi görevleri uyguladıklarında plaket gibi psikososyal statü araçları ile ödüllendirildikleri görülmektedir (kaynak: <http://www.ozelguvenlikhaberleri.com/hirsizi-yakalayan-ozel-guvenlik-gorevlileri-odul-aldi/> ).

Silah (2005)' a göre her ödül kişiler tarafından farklı arzulanmaktadır. Bazı kişiler için ödül arzu edilirken, bazı kişiler tarafından hiç arzu edilmeyebilir. Bu

nedenle ödül için hiç gayret sarf edilmez ve valens değeri -1 ile +1 arasında yer alan bir değişken olarak görülür.

Bekleyiş kavramı, Vroom (1964) tarafından olasılık olarak tanımlanmaktadır. Olasılık, bir davranışın bir ödülle ödüllendirilebilme ihtimalini belirtmektedir. Kişinin bekleyiş değerinin 0 ile +1 arasında yer alması için, sarf ettiği gayreti karşısında ödüllendirileceğine inanması gerekir. Eğer kişi belli bir gayreti karşısında ödüllendireceğine inanmazsa beklentisi sıfır olmaktadır (aktaran: Silah, 2005, s.99).

Bekleyiş Teorisinin temelinde bir kişinin motive olabilmesi için hem valensi hem de bekleyişi yüksek olması gerekir. Bu ilişki aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

VALENS X BEKLEYİŞ → MOTİVASYON → DAVRANIŞ → HEDEFE ULAŞMA → TATMİN

Vroom' un Beklenti Teorisinden yer alan son kavram araçsallıktır. Koçel (2005)' e göre bir gayretin belirli bir performans ile sonuçlandığında bekleyiş, bu performansın birincil kademe sonuç ve ödül ile karşılaşılmasına bekleyiş ortaya çıkar. Kişi, birinci kademe ödülü ikinci derece sonuçlar için gerekli görmesi araçsallıktır. Kişi, hem birinci hem de ikinci derece ödülleri arzu ediyorsa, motivasyon ortaya çıkar (Aktaran: Aydın, 2007, s.39).

Vroom Bekleyiş Teorisi'nde temel soru yapılan gayretin sonuca değer olup olmadığıdır. Tevruz ve diğerlerine göre işin sonucunda alınan terfi gibi ödüller kişi için değerli bir sonuç olabilir, fakat sonuca erdiği zaman terfi etmenin, çok önemli olmadığını görebilir (Aktaran: Aydın, 2007, s.39).

Bu noktada özel güvenlik görevlilerinin ödül düzenlemesi, özel güvenlik görevlilerince değerli olarak atfedilen ödül araçları üzerinden yapılmalıdır.

### 1.3.2.2. Adams'ın Denge Teorisi

Adams tarafından geliştirilen denge teorisine göre kişinin motive olabilmesi ve iş başarısı, çalıştığı iş ortamında algıladığı eşitlik ve eşitsizlik kavramlarına bağlıdır (Karaman, 2010).

Keser (2006)' e göre Adams' ın denge teorisi dört temel kavramdan oluşmaktadır. Bunlar; kişi, diğer kişi, ödüller ve katkılar. Bu tanımlar incelendiğinde, kişi eşitlik ya da eşitsizliği algılayan diğer kişi ise ödül ve katkıyı karşılaştıran olarak karşımıza çıkar. Diğer iki kavram ise sırasıyla şöyle tanımlanmaktadır; ödüller veya girdiler, kişinin çalışması karşısında elde ettiği ücretken, katkılar veya çıktılar ise kişinin sahip olduğu eğitim, zekâ, deneyim, yetenek ve emektir.

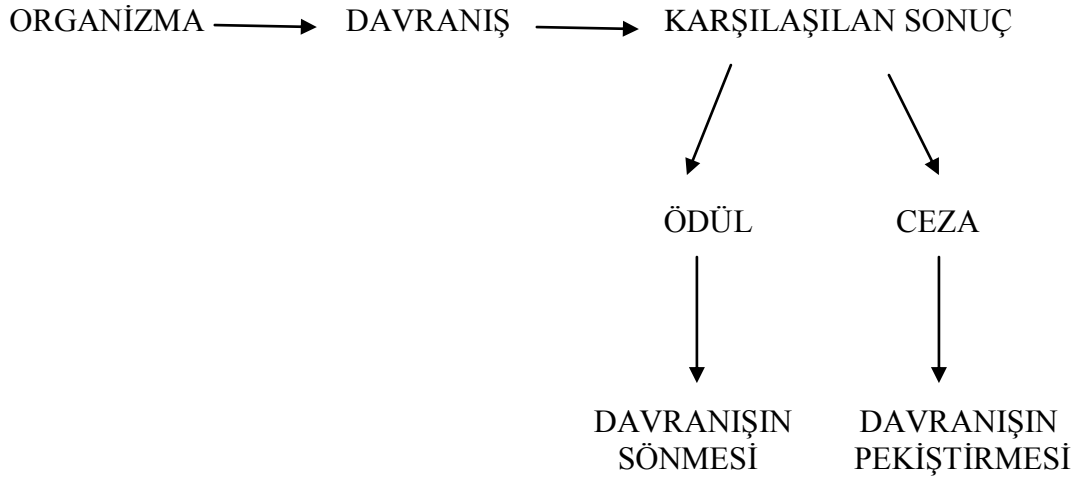
Adams' ın 1963 yılında ortaya koyduğu teorinin temeli, kişilerin kendi ödül ve katkılarını benzer kişilerin ödül ve katkılarıyla mukayese etmeleri ve algıladıkları eşitsizlik veya eşitlik durumuna göre de motivasyon düzeylerinin belirlenmesine dayanmaktadır (Keser, 2006). Tevruz ve Sürekli (1997) "Davranış Düzeltme' de Güdü Teorilerinin Katkısı" adlı çalışmada bireyin hakkaniyetsiz ya da adaletsizlik olarak algıladığı bir durum karşısında, aleyhte görmüş olduğu durumu lehe çevirmeyi tercih ederler. Bu amaç doğrultusunda hakkaniyeti ya da dengeyi oluşturmak için performanslarını düşürmekle sonuçlanır (aktaran: Keser, 2006, s.41).

### 1.3.2.3. Davranış Şartlandırması (Sonuçsal Şartlandırma Teorisi)

Aydın (2007) "*Fen Bilgisi Dersinde İçsel ve Dışsal Motivasyonun Önemi*" adlı çalışmasında, Pavlov ve Skinner adlı düşünürlerin yapmış oldukları araştırmalar sonucunda organizma bir davranışı yaptıktan sonra eğer haz duymuşsa o davranışı tekrar eder diye aktarmıştır. Fakat organizma yapmış olduğu davranış sonucunda acı



ile karşılaştıysa davranışı tekrarlanmayacaktır. Önen ve Tüzün (2005)' e göre davranışsal şartlandırma teorisi koşullandırmanın uyarına tepki olarak değil, davranışın karşılaşacağı sonuca bağlı olarak ortaya çıkar. Davranış Şartlandırma Teorisi, iş yaşamında bir motivasyon aracı olarak kullanılması şöyle örneklemişlerdir: Çalışanların işyeri tarafından görülmesi istenen davranışları ödüllendirilmesidir.



**ŞEKİL 4:** Davranışsal Şartlandırma Süreci

Kaynak: Önen, L. & Tüzün, M. B. (2005): Motivasyon, 2005, Epilson, s.51

#### 1.3.2.4. Hunter' in İçsel/ Dışsal Teorisi

Önen ve Tüzün (2005) “Motivasyon” adlı eserde, Madeleine Hunter' in ortaya koyduğu teori içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel motivasyona müdahale olmadığından dolayı bir kişiyi motive etmede başvurulabilecek motivasyon kaynağı dışsal motivasyondur. Önen ve Tüzün (2005) Hunter' in dışsal motivasyon ile ilgili ortaya koyduğu beş unsuru şöyle açıklamaktadır:

- İlgi Derecesi: Kişiyi davranışlarından sorumlu tutmayı motive eder. Kişi bu durumda içsel veya dışsal olarak motive olabilir. İçsel motivasyon olmadığında motivasyon derecesi dışarıdan yükselmektedir.
- Başarı: Hunter' e göre kişi başarılı olduğu bir durumda istekli fakat başarısız olduğu bir durumda karşısında ise kaçınma davranışı gösterir. İnsanları hobilerinde ve spor dallarında aynı durum görülmektedir.
- Geribildirim: Geribildirim almak işini iyi bir biçimde yapan çalışanları motivasyonlarını arttırmaktadır. Geribildirim etkili olması için en önemli husus davranıştan hemen sonra sunulması gerekmektedir.
- İlgi: İş o kişiye ilginç gelmesi durumunda motivasyon sağlanırken, işin sıkıcı gelmesi durumunda ise motivasyon düşer. Bu durum karşısında motivasyonu sağlamak için iş ile ilgili düzenlemeler yapılabilir.
- Söyleyiş Tarzı: Hunter üç farklı söyleyiş tarzı olduğu söyler ve motivasyonu dışarıdan etkileyen önemli bir faktördür. Hunter bahsetmiş olduğu üç farklı söyleyiş tarzı olumlu, olumsuz ve yansız söyleyiş tarzlarıdır. Olumlu tarz rica edici, olumsuz tarz emredici, yansız tarz ise sadece bir ifadedir. Hunter' e göre aralarında motivasyonu sağlayan olumlu söyleyiş tarzıdır.

#### 1.3.2.5. Locke' un Amaç Kuramı

Locke (1968)' a göre hedeflerin motivasyonların temellerini oluşturma ve davranışları yönetme olmak üzere iki fonksiyonu bulunmaktadır. Performansın olumlu yönde olması için bireyin hedefinin olması ve hedefin istenilen bir hedef olması gerekir. Hedeflerin kabul edilebilir olmasındaki en önemli faktör davranışların gerçekleştirecek potansiyelin olmasıdır (Aktaran: Izgar, 2003, s. 116).

Locke' un amaçlar kuramında yer alan faktörler incelendiğinde amaca katılım, özyeterlilik, yapılan işin özellikleri ve ulusal kültürün özellikleri olmak üzere dört faktör ortaya çıkar ve Tınaz (2005) tarafından bu dört faktör şöyle incelenmektedir:

- Amaca Katılım: Söz hakkı daha fazla tanınan çalışanların daha fazla caba harcarlar.
- Özyeterlilik: Kendine verilen işi başarabileceğine inan bireyler özyeterliliği yüksek bireylerdir ve olumsuz geribildirim aldıklarında dahi inançlarını yitirmeden çabalarına devam ederler.
- Yapılan işin özellikleri: İşle ilgili yapılan açık ve net tanımlar, performansı olumlu yönde etkilerken; işle ilgili yapılan karmaşık ve zor tanımlar ise bireyin performansını düşürür.
- Ulusal kültürün özellikleri: İşletmenin kültürü ulusal kültür ile sıkı ilişki içindedir. Batı ve doğu toplumlarının farklı kültürel yapıları vardır. Batı toplumundaki bireyler bireysel kültür değerlerine sahiptir ve bu nedenle işlerini bağımsız yapmak isteyecektedir. Doğu kültüründeki bireyler ise toplulukçu kültürel değerlerin etkisinde oldukları için birlikte yapılan işleri tercih edeceklerdir.

### 1.3.3. McGregor' un X ve Y Teorileri

McGregor “İşletmelerde İnsan İlişkileri” adlı yapıtında iki yönlü yapmış olduğu çalışma sonucunda geleneksel model, X kuramı ile örgütsel bütünleşme ise Y kuramı ile açıklamıştır (Sabuncuoğlu, 1984).

#### 1.3.3.1. X Kuramının Temel İlkeleri

- Normal olarak insan doğası gereği işi sevmez ondan kaçma için her şeyi yapar.
- Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde işe karşı isteksiz davranan bireyler zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli ve cezayla korkutulmalıdır.
- Normal bir insan yönetilmeyi yeğler, sorumluluktan kaçır çok az ölçüde çalışma özentisi duyar ve her şeyden önce güvenlik arar.

#### 1.3.3.2. Y Kuramının Temel İlkeleri

- İş yaparken harcanan fiziksel ve düşünsel caba oyun ya da dinlenme kadar doğaldır.
- Örgütsel amaçlara varmanın tek yolu cezalandırma ve dış denetim değildir. İnsan söz konusu amaçlara varabilmek için sorumluluk bilinci içinde kendi kendini yönetime ve denetleme olanağına kavuşturmalıdır.
- Sorumluluk duygusunun gerçekleşmesi için, amaçlara varıldığı ölçüde insanlar ödüllendirilmelidir. Bu ödüller arasında benliğini doyurma ve kendini tanıma gereksinimi, örgütsel amaçlara dolaysız olarak yönelmeyi sağlar.
- Normal bir insan, uygun şartlar altında sadece sorumluluk yüklenmekle kalmaz, daha öteye başka sorumluluklar peşinde koşar.
- Örgütsel sorunların çözümünde büyük ölçüde yaratıcılık, ustalık ve düşünme yeteneği insanlar arasında sınırlı olmayıp, oldukça yaygındır.
- Çağdaş endüstri yaşamının koşulları içinde, bireyin düşünsel yeteneğinin ancak bir kısmından yararlanılmaktadır.

X kuramı insan davranışlarını incelerken insanı pasif, bencil ve tutucu bir varlık olarak tanımlamaktadır. Geleneksel yöneticilerin söylemiş olduğu “havuç ve sopa” özdeyişi içinde yer alan ikilemenin yeterli olmadığını belirtmek istenmiştir. Y kuramı, X kuramının karşıtı olup çalışanları olgun ve sorumlu olarak değerlendirip çalışma ortamında insanların karar alma olanağı ile örgüt amaçlarına uyum sağlayacağı belirtilmiştir (Sabuncuoğlu, 1984).

Özel Güvenlik alanında yapılan araştırmalar, özel güvenlik görevlilerinin sergiledikleri performansa göre ve şirket içinde yapılan kolektif değerlendirmeler sonucunda adil olarak ödüllendirilmeleri, özel güvenlik görevlilerinin iş tatmini ve motivasyonlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (kaynak: <http://www.securitas.com/PageFiles/32308/Kitap%C3%A7%C4%B1klar/CoESS.pdf> , s.5).

#### 1.4. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik tanımı ilk kez Freudenberger tarafından yapılmıştır (Yaman ve Ungan, 2002). Freudenberger (1974, s.159) “*Staff Burnout*” adlı eserde yapmış olduğu tanıma göre tükenmişliği, “*başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda, ortaya çıkan bir tükenme durumu*” olarak tanımlamaktadır.

Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, Selye (1977)’ nin stresle ilgili “Genel Uyum Belirtisi” adını verdiği araştırmasında tükenme kavramına yer verdiği görülmektedir.

- Alarm
- Direniş
- Tükenme

Torun (2006) “Stres ve Tükenmişlik” ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında yukarıdaki üç basamak şöyle tanımlanmıştır: Alarm dönemini dış uyarıcının birey tarafından stresör olarak algılanması ile başlar. Direniş döneminde birey kaçmak ya da savaşmak arasında tercihini kullanarak dengeli bir duruma dönmeye çalışır. Tükenme dönemi ise bireyin olumsuz etkenler ile uzun süre maruz kalması sonucu ortaya çıkan yıkım ve bitkinlik durumudur.

Bu araştırmanın konusu olan tükenmişlik kavramı ile stres kavramı birbirinden ayırt etmek gerekirse: Levinson (1996)’ a göre “*tükenmişlik, insanların kendilerini çaresiz, kapana kısılmış, bitmiş hissetmelerine neden olmaktadır ve bu nedenle stresten çok daha olumsuz bir durumu ifade etmektedir*” (aktaran: Sürgevil, 2006, 13).

Shirom (1989) tükenmişliği, bireysel bir düzlem olduğunu, kronik ve olumsuz bir duygusal duruma dayandığını tespit etmiştir ( aktaran: Torun, 1995).

#### 1.4.1. Tükenmişlik Modelleri

Literatürde yapılan incelemeler sonucunda tükenmişlikle ilgili 7 model ortaya çıkmıştır ve bunlar sırasıyla şunlardır: Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwich & Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Pearlman & Hartman Tükenmişlik Modeli, Maslach Tükenmişlik Modeli, Suran & Sheridan Tükenmişlik Modeli, Gaines & Jermier Tükenmişlik Modeli.

Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu ve tükenmişlik arasında yüksek bir ilişki vardır ve işinde doyumsuzluk yaşayan çalışanlarda yüksek derecede motivasyon bozukluğu gözlenmiştir (Akçamete, Sucuoğlu ve Kaner, 1998).

#### 1.4.1.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss (1980) tükenmişlik ile ilgili olarak: “*İş ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç*” olarak karşımıza çıkmaktadır (aktaran: Sürgevil, 2006, s.25).

Stresle karşılaşan birey ilk olarak stresi ortadan kaldırmaya yönelir. Başarılı olmadığı takdirde başa çıkma tekniğine başvurarak rahatlamayı hedeflemektedir. Eğer rahatlama sağlanmazsa, işle olan psikolojik ilişki kesilmektedir. Amaç duygusal yükü azaltabilmektedir. Stresle başa çıkma teknikleri başarılı olabilmesi için bireyde olumsuz durumu iyileştirip olumlu hale dönüştürmesi gerekir (Richardsen & Burke, 1995).

#### 1.4.1.2. Edelwich & Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky tükenmişliği “*Bir çalışmanın ne kadar yoğun olduğunun fark edilmesindeki duygulanım*” olarak tanımlamışlardır (aktaran: Girgin & Baysal, 2005, s. 175).

Şanlı (2006, s.22) “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında, Edelwich Tükenmişlik modeli şöyle tanımlamıştır:

Tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamadan oluşur ve tükenmişliğin nedeni büyük umutlarla başlanılan mesleğe umutların karşılanmamış olması sonucunda tükenmişlik ortaya çıkar. Çam (1989)’ a göre bu basamaklar şöyle tanımlanmaktadır (aktaran: Şanlı, 2006, s.22)

1.4.1.2.1. İdealist Coşku: Kişinin umut ve beklenti düzeyinin yüksek olduğu dönemdir.

1.4.1.2.2. Durgunlaşma: Enerji düzeyinin düşmeye başladığı dönemdir.

1.4.1.2.3. Engellenme: Zaman ilerledikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür.

1.4.1.2.4. Apati ( Duyarsızlaşma, İlgisizleşme): İşe geç gelme, işten erken ayrılma, görüldüğü dönemdir. Artık ilgisizlik ve duyarsızlık belirgin olarak kişide görülmektedir.

#### 1.4.1.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines & Arenson (1988, s.9) tükenmişliği “Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlamıştır. Bu üç boyut incelendiğinde fiziksel bitkinlik; enerji azalması ve kronik yorgunluk, duygusal bitkinlik ise çaresizlik, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve kapana kısılmış olma. Üçüncü boyut olan zihinsel bitkinlik, bireyin kendisini ve dış dünyaya olumsuz tutumlar sergilemesi ile karakterizedir (aktaran: Sürgevil, 2006, s.29).

Çapri (2006, s.63) “*Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*” adlı çalışmasında varoluşçu modelin psikoanalitik temeline dayalı olan Pines’ in tükenmişlik modelinde, tükenmişlik fenomenini kişilerin çocukluk yaşantıları, gelecekte hangi mesleği yapacağını çocukluk yıllarında seçmemiş olmaları ve çözümlenmemiş aile etkileşimleri belirlemektedir.



Pines (1993)'e göre tükenmişliğin belirtileri “*sürekli tekrarlanan nezle, baş ağrısı, bulantı, düşük benlik algısı, kişisel ilişkilerde problemler, madde bağımlılığı, konsantrasyon bozuklukları, katılık ve kendi problemlerinden başkalarını sorumlu tutma*” olarak sıralamıştır (aktaran: Başol ve Altay, 2009. S.195 ).

#### 1.4.1.4. Pearlman & Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman (1982)' nın tükenmişlik modelinde tükenmişlik “kronik duygusal stres” tarafından meydana gelir. Kronik duygusal stres olarak duygusal veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren bileşenlerden oluşmaktadır. Pearlman & Hartman' nın Tükenmişlik modeli dört aşamadan meydana gelir (Aktaran: Sılığ, 2003).

1.4.1.4.1. Durumun Strese Götürme Derecesi: Bu aşamada stresin oluşumunda iki durum rol oynar. Birinci durum, bireyin beceri ve yetenekleri organizasyondan gelen talepleri karşılamada yetersiz kalabilir. İkinci durumda ise, kişinin ise kişinin işi sahip olduğu istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilir.

1.4.1.4.2. Algılama Stres Düzeyi: Strese yol açan birçok durum bireyin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanır.

1.4.1.4.3. Strese Verilen Tepki: Strese verilen tepkiler incelendiğinde fiziksel ve duygusal, ilişkilerin kısıtlı hale gelmesi ve işinde eskisi kadar mutlu olmama gibi tepkiler karşımıza çıkar.

1.4.1.4.4. Strese Verilen Tepkinin Sonucu: Strese verilen tepkinin sonuçları incelendiğinde iş doyumunu ve işi yapma isteğinde değişiklik,

psikolojik ve fizyolojik sorunlar, işi bırakma ya da işten ayrılma gibi durumlar karşımıza çıkar.

#### 1.4.1.5. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach Tükenmişlik Modeli duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır:

1.4.1.5.1. Duygusal Tükenme: Jackson ve diğerleri (1986, s.630) tükenme kavramı insan yoğun çalışma gerektiren mesleklerde çalışanları birinci dereceden tehdit etmektedir (aktaran: Güllüce, 2006, s.5). Bu duruma yakalanmış kişilerde gözlenen belirtiler kendilerini yeni bir güne başlayacak enerjiye sahip olduklarını hissetmezler ve duygusal kaynakları tükenmiştir. Duygusal tükenme, tükenmişlik aşamasının başlangıcıdır. Aşırı çalışma temposu sonucunda, kişinin aşırı yük ve duygusal taleplere vermiş olduğu tepkidir (Güllüce, 2006, s.5).

1.4.1.5.2. Duyarsızlaşma: Akçamete ve diğerleri (2001, s.3) duyarsızlaşma aşamasında görülen belirtileri şöyle sıralamaktadır: iş arkadaşlarına, hizmet verdiği insanlara ve ilişkide bulunduğu başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tutumlardır (aktaran: Bibekoğlu, 2006, s.10). Cordes & Dougherty (1993); Örmən (1993) duyarsızlaşma basamağındaki iş görenin etkileşimde bulunduğu kişilere ve örgüte mesafeli, umursamama veya alaycı bir tavır takındıkları, insanları kategorize ettikleri, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarında kötülük göreceğini sanma gibi belirtileri ortaya koyduğunu sıralamıştır (aktaran: Torun, 1995, s.7).

1.4.1.5.3. Kişisel Başarının Azalması: Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma bileşenleriyle ilişkili bir kavramdır ve çalışanları kendileriyle ilgili olumsuz değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkar. İş gereği karşılaşılan kişilere karşı yetersizlik duygusu hissetme, işinde ilerlemediğine inanma, harcanan çabanın boşa gittiği inancı gibi belirtiler Maslach Tükenmişlik Modeli'nin son basamağında yer alan kişisel başarının azalması sürecine karşılık gelmektedir (aktaran: Demirkol, 2006, s.37).

#### 1.4.1.6. Suran & Sheridan Tükenmişlik Modeli

Sürgevil (2006, s.35) “Çalışma Hayatında Tükenmişlik” adlı kitabında Suran & Sheridan Tükenmişlik Modeli'nin temeli Erikson' nun geliştirmiş olduğu ‘Kişilik Gelişim Kuramı’ nın olduğu ve dört aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. Bu dört aşama şu şekilde sıralanmaktadır:

Rol Belirginliği - Rol karmaşası ( Identity versus Role Confusion)

Yeterlilik – Yetersizlik Aşaması ( Competence versus Inadequacy)

Verimlilik – Durgunluk Aşaması ( Productivity versus Stagnation)

Yeniden Oluşturma – Hayal Kırıklığı Aşaması (Rededication versus Disillusionment)

Suran & Sheridan (1985, s.743)'a göre tükenmişlik “*Bu aşamaların her birinde yer alan çatışmaların tatmin edici bir şekilde çözümlenememesinin bir sonucudur*”.

1.4.1.6.1. Rol Belirginliği - Rol Karmaşası: Bu dönem kişilerin liseden üniversiteye geçiş yapmaya hazırlandıkları dönemi kapsar. Mesleki gelişime ağırlık verilen bu dönemde, bireyin mesleki kimliğine ilişkin rolleri bireyin psikolojik gelişiminde önemli rol oynamaktadır (Akten, 2007, s.43). Erikson'a göre rol kimliği ve rol karmaşasındaki çatışmanın çözümlenmesi, meslek seğıiminde ve bireysel hedeflerin tayininde önemlidir. Bu aşamada "Ne tür meslek insanı olacağım?" sorusu ortaya çıkar ve bu soruya verilecek yanıt hem meslek seğıiminde hem de bu meslekle bireye yol gösteren para, finansal başarı, güç, etki ve prestij gibi ilk hislere dayanır. İnsanların yüksek performans göstermesi yaptıkları işin tüm insanlığa faydalı olduğunu bilmeleri ve destekleyici çevrede çalışmaları gerekmektedir. Bu şekilde kişilerin motivasyonları güçlenirken mesleğe yeni başlamış ve stresin yoğun olduğu veya bireyi engelleyici ortamlarda sonuç olarak tükenmişlik görülebilir. Bu noktada yaşanan tükenmişlik, çalışanın iş motivasyonunu önemli biçimde azaltır (Pines & Aranson, 1988).

1.4.1.6.2 Yeterlilik – Yetersizlik Aşaması: Suran & Sheridan (1985, s.744) profesyonelliğin kimlik süreci bireyin işindeki yeterlilik duygusu elde etmesi, kişisel ve sosyal yaşamının birleşmesi ile tamamlanır. Cevaplanması gereken soru "Yaptığım işte ne kadar iyiyim?" sorusudur ve sorunun çözümlü kişinin kendini diğer profesyonellerle kıyaslamasında veya birkaç yıl sonraki geleceği mevkide kendini görmesinde yatar. Yirmili yaşların başlarında oluşan dönemde kişi "birçok profesyonelin yaptığı kadar ya da onlardan daha iyi olabilirim" hissine kapılır. Bu karşılaştırmanın sonucu olumsuz ise

kişi kişisel yetersizlik ve mesleki aşağılık duygusu ile baş etmek zorunda kalır (Aktaran: Vızlı, 2005, s.26).

1.4.1.6.3. Verimlilik – Durgunluk Aşaması: Bu dönem otuzlu yaşların başlarında başlayıp sonlarına kadar sürer. Birey artık çıraklık dönemini geride bırakmıştır ve bağımsız olarak kariyer planı yapmaya başlamıştır. Maddi ve manevi olgunluğa sahip olan birey kariyer ve mutluluk arasında tercih kullanmaktadır. Hem çocuk sahibi olmak isteyen hem de başarılı bir kariyere ara vermek istemeyen birey, çocuk sahibi olduğu zaman ilgisizlik sorunu ortaya çıkabilir. Hayatını garantiye almış olan birey yaratıcı bir yaşam tarzı gelişme hedefindedir. Eğer yeteneklerini ortaya koyabileceği bir ortam bulamazsa daha önceki başarıları boş ve anlamsız gelir. “Hepsi bu muydu?” duygusunun hâkim olduğu bu dönemde tükenmişlik kaçınılmaz bir son haline gelir. Fakat kişinin kendine özgü bir tarz oluşturması için ilgi alanlarını ve kendisini geliştirmesi gerekir. Ancak bu durumda verimlilikten söz edilebilir (Polatçı, 2007, s.32).

1.4.1.6.4. Yeniden Oluşturma – Hayal Kırıklığı Aşaması: Suran & Sheridan (1985, s.100) yeniden oluşturma – hayal kırıklığı aşamasının orta ve ileri kırklı yaşlara denk geldiğini belirtirler. Bireyin yeteneklerini kullanmasından sonra tükenmişlik ortaya çıkabilir. Orta yaşlarda ortaya çıkan mesleğe ilişkin hayal kırıklıkları, başarı gereksinimlerini yeniden değerlendirerek olumlu hale gelir (aktaran: Karahan, 2008, s.17). Fakat kişinin yaşamının amacına ulaşmadığını düşünmesi ve yeniden başlamak için çok geç olduğunu bilmesi hayal kırıklığı duygusuna neden olur (Dereboy, 1993).

Suran & Sheridan' nın geliştirdiği tüklenme modeline “Yeterlilik Beklentileri” (Meier, 1983); “Pasif Tükendişlik” ve “Çözümlememiş Kişisel Sorunlar” (Gillespie, 1980) gibi yapıların katkısı vardır ( Akten, 2007, s.43). Yeterlilik beklentileri kavramı arzulanan sonuçları ortaya çıkararak davranışları yapmaktaki kişisel yeterliliği ifade etmektedir. Gillespie (1980- 1981) tükendişlikle olarak geliştirdiği iki temel sınıflaması aktif ve pasif tükendişliktir. Aktif tükendişlik bireyin dışında kalan, örgütsel faktörlerle ilgiliyken, pasif tükendişlik bireysel değişkenlerle ilgilidir.

#### 1.4.1.7. Gaines & Jermier Tükendişlik Modeli

Gaines & Jermier (1983)' e göre tükendişliğin aşamalarından olan duygusal tükendişlik, tükendişlik sürecinin en önemli boyutudur ve duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalmayla ardışık bir sıra izlemektedir. Duygusal tükendişlikle ilgili olan davranışlar incelendiğinde kaygı, fiziksel yorgunluk, durgunluk, alkol ve ilaç kullanımı, uykusuzluk, kişiler arası uyumsuzluk, yalnızlaşma gibi davranışlar görölmektedir (aktaran: Özçelik, 2009, s.67).

#### 1.4.2. Tükendişliğin Belirtileri

Maslach & Lieter (1997, s.23)' e göre tükendişlik belirtileri üç boyutta incelenmektedir. Birinci belirti: Bir iş ilk başta anlamlı ve önemli belirtilmesine rağmen, zamanla çalışan tarafından anlamsız ve sıkıcı olarak değerlendirilmesidir. İkinci belirti: İşle ilgili olumlu duyguların yerini öfke, kaygı ve depresyona bırakmasıdır. Üçüncü belirti: Bireyin kendisini suçlaması ve tüm hatayı kendisinde görmesidir (Dağlı ve Gündüz, 2008 s.15).

Tükenmişliğin diğer belirtileri olarak Freudenberger & Richelson (1998, s.64-65)' a göre tükenmişlik yaşayan kişinin sempatik, yardım sever ve içten olmadığı düşünülebilir (Dağlı ve Gündüz, 2008 s.15).

Izgar ve Çam'ın 1991' deki çalışmasından aktararak tükenmişliğin çok yönlü olan belirtilerini şöyle sıralamaktadır (aktaran: Izgar, 2003, s.7-8): Fiziksel Belirtiler, Davranışsal Belirtiler ve Psikolojik Belirtilerdir.

#### Fiziksel Belirtiler

- Yorgunluk ve Bitkinlik Hissi
- Sık sık baş ağrısı
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk
- Kilo Kaybı
- Genel ağrı ve sızılar
- Yüksek kolesterol
- Koroner kalp rahatsızlığı insidansının artışı
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler

#### Davranışsal Belirtiler

- Çabuk Öfkelenme
- İşe gitmek istemeyiş hatta nefret etme
- Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler
- İlaç (özellikle sakinleştirici), alkol ve tütün vb. alma eğilimi ya da alınımında artma

- Öz-saygı ve öz-güvende azalma
- Evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma
- İzolasyon, uzaklaşma ve içe kapanma ve sıkıntı
- Teslimiyet, güncellik, suçluluk, içermişlik
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü
- Unutkanlık, hareketli olmayış
- Yansıtma
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
- Örgütlemeye yetersizlik
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma
- Kuruma yönelik ilginin kaybı
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
- Başarısızlık hissi
- Çalışmaya yönelmede direniş
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.

#### Psikolojik Belirtileri

- Aile sorunları
- Uyku düzensizliği
- Depresyon
- Psikolojik hastalıklar

#### 1.4.3. Tükenmişliğin Sebepleri

Izgar' ın (2003) “*Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*” adlı çalışmasında tükenmişliğin sebeplerini kişisel ve yönetsel tükenmişlik kaynakları olarak tespit etmiştir.



Kişisel Tükenmişlik kaynakları da, demografik özellikler ve beklentiler olarak ikiye ayrılmaktadır. Demografik özellikler incelendiğinde, yaşı, medeni durum, çocuklu sayısı, iş deneyimi gibi özellikler akla gelmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde (Lee & Ashfort, 1993; Özer, 1998) gençlerde yaşlılara göre daha fazla tükenme olduğu, bekârlarda evlilere göre, çocuksuzlarda çocuk sahibi olanlara göre, iş deneyimi birkaç yıl olanlarda hizmet süresi beş yıl ve daha çok olanlara göre, daha yüksek tükenmişlik görülmektedir (aktaran: Izgar, 2003, s.12).

Beklentiler, Bursalıoğlu (1982, s.31) birey bir örgüte dâhil olurken bazı ihtiyaç ve beklentiler içeride olduğu belirtilmiştir. Bu beklentiler ile ihtiyaçlar giderilmezde bireyin morali bozulur. Cordes & Dougherty' e göre karşılanması güç beklentiler tükenmişliğin artmasına neden olur (aktaran: Izgar, 2003, s.12).

Yönetsel Tükenmişlik kaynakları ise insan ilişkileri, çatışma, yeterlik, karara katılma, aşırı iş yükü ve üstlerle ilişkiler gibi kavramlarla ilgilidir (Izgar, 2003).

İnsan ilişkileri: İnsan, biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklere sahip bir güçtür. İnsan bir örgütteyken psikolojik ve sosyal özelliklerini de beraberinde getirir.

Çatışma: Yaşamın gerekli olan bir parçasıdır ve gerekli dayanma gücünü gösterenler, çatışmayı yaratıcı bir güce döndürürken, çatışmanın üstesinden gelemeyenler, nevroz ve psikozla karşılaşır (Ensari & Tuzcuoğlu, s.18).

Yeterlik: Kişinin bir işi bir yerde gerekli olduğu zaman yapabilmesidir. Genel olarak, bir hizmet dalında ya da belirli bir konuda gerekli bilgi ve becerilere sahip olmaktır (Kaya, 1979, s.239).

Karara Katılma: En iyi motivasyon tekniklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Karara katılmanın temeli kişilerin alınan kararlara katılmaları ile etkin rol almalarında yatar.

Aşırı iş yükü: Belirli zaman dilimi içinde işi bitirme zorunluluğu veya işin standardının yüksek olmasını ifade eder. Yetersiz iş yükünün de strese neden olduğu bilinmektedir.

Üstlerle ilişkiler: Örgütlerde diğer insanlarla olan ilişkiler gibi yönetici ve üstlerle olan ilişkiler tükenmişliğe neden olmaktadır. Statü ve güç sahibi olan üstler söyledikleri sözle tükenmişliği önleyebilirler veya başlamasına neden olabilirler.

#### 1.4.4. Tükenmişlik ile Baş Edebilme Yöntemleri

Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009, s.484)' e göre tükenmişlik ile baş edebilme yöntemleri üçe ayrılmaktadır. Bunlar:

1.4.4.1. Devlet Düzeyinde Yapılması Gerekenler: Kaçmaz (2005, s.31)' a göre çalışanları görev ve yetkilerini belirleyen gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

1.4.4.2 Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler: Kaçmaz (2005, s.31)' e göre örgütsel düzeyde yapılması gerekenler; açık görev tanımları, göreve yeni başlayan çalışanlara oryantasyon eğitimi, etkin personel planı, düzenli ekip içi toplantılar, herkesin eleştirisi ve önerisini ifade edebileceği ortam yaratma.

1.4.4.3 Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler: Özçınar (2005, s.20)' a göre çalışanların gerçekçi amaçlar belirlemesi, kendileriyle ilgili beklentiler azaltılması ile mümkündür.

#### 1.4.5. Tükenmişliğin sonuçları

Kahill (1988)' e göre tükenmişliğin sonuçları fiziksel sağlığın bozulması, depresyon, iş değiştirme, üretken olmayan iş davranışları, kişilerarası sorun yaşama ve iş doyumuna ilişkin negatif tutumlar ile belgindir ( aktaran: İlgün, 2010, s.28).

Çam (1992) tükenmişliğin sonunda görünen davranışları şöyle sıralamaktadır: İşi savsaklama, işten ayrılma niyeti, izinsiz devamsızlık, izin bitiminde rapor alma, insan ilişkilerinde bozulma, aile yaşantısında sorunlar, iş doyumsuzluğu, hastalanmak ve iş kazaları gibi sonuçlar.

#### 1.5. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve motivasyonları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek; iş doyumunu, motivasyon ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemektir.

#### 1.6. Araştırmanın Önemi

Literatürde resmi kolluk kuvvetleri olan polis ve askeriye gibi teşkilatlarla ilgili yapılmış psikoloji alanında araştırmalar vardır. Özel güvenlik görevlileri ile ilgili yapılan çalışmalarda iş doyumunu, motivasyon ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın bulgularına dayanarak aşağıdaki yararların sağlanması beklenmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve motivasyonları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyip, tükenmişliği önleyici tedbirlerin alınmasını sağlamak.

Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve motivasyonlarını artırıcı tedbirlerin alınmasına yardımcı olunması beklenir.

## 1.7. Problem ve Araştırma Hipotezleri

### **Hipotez:**

Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarıyla, tükenmişlik ve motivasyonları arasında bir ilişki vardır.

### **Hipotezin elde edilmesi için araştırmada cevap aranacak sorular:**

Soru: 1. İş doyumunu yaşa göre farklılaşır mı?

Soru: 2. İş doyumunu cinsiyete göre farklılaşır mı?

Soru: 3. İş doyumunu medeni duruma göre farklılaşır mı?

Soru: 4. İş doyumunu eşlerin çalışmasına göre farklılaşır mı?

Soru: 5. İş doyumunu çocuk sayısına göre farklılaşır mı?

Soru: 6. İş doyumunu görev yerine göre farklılaşır mı?

Soru: 7. İş doyumunu görev süresine göre farklılaşır mı?

Soru: 8. İş doyumunu eğitime göre farklılaşır mı?

Soru: 9. Tükenmişlik yaşa göre farklılaşır mı?

Soru: 10. Tükenmişlik cinsiyet değişkenine göre farklılaşır mı?

- Soru: 12. Tükenmişlik medeni duruma göre farklılaşır mı?
- Soru: 13. Tükenmişlik eşlerin çalışmasına göre farklılaşır mı?
- Soru: 14. Tükenmişlik çocuk sayısına yerine göre farklılaşır mı?
- Soru: 15. Tükenmişlik görev yerine göre farklılaşır mı?
- Soru 16. Tükenmişlik görev süresine göre farklılaşır mı?
- Soru: 17. Tükenmişlik eğitime göre farklılaşır mı?
- Soru: 18. Motivasyon yaşa göre farklılaşır mı?
- Soru: 19. Motivasyon cinsiyete göre farklılaşır mı?
- Soru: 20. Motivasyon medeni duruma göre farklılaşır mı?
- Soru: 21. Motivasyon eşlerin çalışmasına göre farklılaşır mı?
- Soru: 22. Motivasyon çocuk sayısına göre farklılaşır mı?
- Soru: 23. Motivasyon görev yerine göre farklılaşır mı?
- Soru: 24. Motivasyon görev süresine göre farklılaşır mı?
- Soru: 25. Motivasyon eğitim düzeyine göre farklılaşır mı?
- Soru: 26. İş doyumu ve tükenmişlik arasında ilişki var mıdır?
- Soru: 27. İş doyumu ve motivasyon arasında ilişki var mıdır?
- Soru: 28. Motivasyon ve tükenmişlik arasında ilişki var mıdır?

## 1. 8. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonuçları araştırma kapsamına alınan özel güvenlik görevlileriyle sınırlıdır.

Araştırma sonuçları veri toplama araçları ile sınırlıdır.

Araştırma sonuçları araştırmanın evrenine giren İstanbul İli'nin Avrupa ve Asya yakalarında yer alan özel güvenlik şirketlerindeki özel güvenlik görevlilerini kapsamaktadır.

Araştırmada şirketler arası karşılaştırma yapılamamıştır.

## BÖLÜM II

### YÖNTEM

#### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma özel güvenlik alanında çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları ve motivasyonları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle 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. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2009, s.77). Araştırmada katılımcıların var olan özelliklerine hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Formların cevaplanmasında ilgili yönetici ve insan kaynakları sorumlusuna elden teslim edilerek güvenlik görevlileri tarafından doldurulduğunda geri alınmıştır. Anket formunda katılımcılardan isimlerini yazmaları istenmemiş ve hatalı olan formlar araştırmadan çıkarılmıştır. Sonuçta 318 anket formundan geçerli olarak 296 anket kabul edilmiştir.

#### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2011 yılında İstanbul Asya ve Avrupa yakalarında yer alan özel güvenlik şirketlerini kapsamaktadır. Araştırmanın örnekleme ise İstanbul Asya ve Avrupa yakalarında yer alan özel güvenlik şirketlerinde çalışıp, gönüllü olarak çalışmaya katılan özel güvenlik görevlilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya

katılan 296 özel güvenlik görevlisinin demografik özelliklerine ait frekans ve yüzdeler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 2.** Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
20-29	125	42,2
30-39	146	49,3
40 ve üzeri	25	8,4
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 2’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 125’i (% 42,2) 20-29, 146’sı (% 49,3) 30-39, 25’i (% 8,4) 40 ve üzeri yaş aralığındadır.

**Tablo 3.** Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	18	6,1
Erkek	278	93,9
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 18’i (% 6,1) kadın, 278’i (% 93,9) erkektir.

**Tablo 4.** Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	172	58,1
Bekâr	124	41,9
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo ' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 172’si (% 58,1) evli, 124’ü (% 41,9) bekârdır.



**Tablo 5.** Örneklem Grubunun Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

Eşlerin Çalışma Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Evet	81	27,4
Hayır	215	72,6
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun eşlerinin çalışma durumlarına göre dağılımı

Tablo 5' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 81'inin (% 27,4) eşlerinin çalıştığı, 215'inin (% 72,6) eşlerinin çalışmadığı görülmektedir.

**Tablo 6.** Örneklem Grubunun Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı

Çocuk Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Yok	103	34,8
1-3	153	51,7
4 ve daha fazla	40	13,5
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun çocuk sayılarına göre dağılımı Tablo 6' da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 103'ünün (% 34,8) çocuk sahibi olmadığı, 153'ünün (% 51,7) 1-3 arası, 40'ının (% 13,5) 4 ve daha fazla çocuğunun olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Örneklem Grubunun Görev Yerlerine Göre Dağılımı

Görev Yeri	Frekans	Yüzde (%)
Apartman-Site	116	39,2
Banka	12	4,1
Belediye	35	11,8
Fabrika	29	9,8
Havaalanı	13	4,4
Liman	79	26,7

Diğer	12	4,1
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun görev yerlerine göre dağılımı Tablo 7' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 116'sı (% 39,2) apartman-site, 12'si (% 4,1) banka, 35'i (% 11,8) belediye, 29'u (% 9,8) fabrika, 13'ü (% 4,4) havaalanı, 79'u (% 26,7) liman, 12'si (% 4,1) diğer yerlerde çalışmaktadır.

**Tablo 8.** Örneklem Grubunun Görev Sürelerine Göre Dağılımı

Görev Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1-5 yıl	230	77,7
6-10 yıl	45	15,2
11 yıl ve üzeri	21	7,1
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun görev sürelerine göre dağılımı Tablo 8' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 230'unun (% 77,7) 1-5 yıl, 45'inin (% 15,2) 6-10 yıl, 21'inin (% 7,1) 11 yıl ve üzeri çalışma süresinin olduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Lise	272	91,9
Üniversite	24	8,1
Toplam	296	100,0

Örneklem grubunun eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 9' da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 272'sinin (% 91,9) lise, 24'ünün (% 8,1) üniversite eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

### 2.3. Araştırmaya Katılan Şirketlerin Özellikleri

Araştırmanın alan araştırması için 38 özel güvenlik şirketine, güvenlik görevlileriyle çalışma yapabilmek için mektup (Bkz. Ek: 1) yazılmış ve 6 özel güvenlik şirketi araştırmaya destek vermek üzere cevap vermiştir. Bu şirketlerin vardiya sistemleri birbirinden biraz farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar aşağıda tablolarla açıklanmıştır.

**Tablo 10:** Birinci özel güvenlik şirketinin vardiya sistemi: Geleneksel Vardiya Sistemi

	BİRİNCİ HAFTA						
	P A Z A R T E S İ	S A L I	Ç A R Ş A M B A	P E R Ş E M B E	C U M A	C U M A R T E S İ	P A Z A R
08:00 – 20:00	A	A	C	C	A	A	B
20:00 – 08:00	B	B	B	B	C	C	A
İzinli	C	C	A	A	B	B	C

Birinci özel güvenlik şirketinin vardiya sistemi gündüz 08:00 gece 08:00 ve gece 08:00 gündüz 08:00 olmak üzere gece/gündüz vardiya sisteminden oluşur. Özel güvenlik görevlilerinin ayda ortalama 11 gün izinli ve 20 gün görev süresi bulunmaktadır.

**Tablo 11:** İkinci özel güvenlik şirketinin vardiya sistemi: Birbirini takip etmeyen üç vardiya sistemi

	BİRİNCİ HAFTA						
	P A Z A R T E S İ	S A L I	Ç A R Ş A M B A	P E R Ş E M B E	C U M A	C U M A R T E S İ	P A Z A R
08:00 – 18:00	A	A	A	A	A	A	
	C	C		C	C		C
18:00 – 08:00			B		B		B
18:00 – 08:00	D				D		D
İzinli	B	B D	C D	B D		C B D	A

Bir resmi Kurumda görev yapan ikinci özel güvenlik şirketinin vardiya sistemi, gündüz 08:00' den gece 08:00' e kadar ve gece 08:00' den gündüz 08:00' e kadar olmak üzere gece/gündüz değişen vardiya sisteminden oluşur (Bkz. Tablo: 11). Ancak, gündüz vardiyasında görev alan özel güvenlik görevlilerinin haftada 5 veya 6 gün çalışma ve 1 veya 2 gün izinde olma; gece vardiyasında görev alan özel güvenlik görevlileri ise, kendi içinde 2 gruba ayrılmaktadır. İki grubun tabloda da görüldüğü gibi, mesai saatleri çakışmamakta ve 3 gün çalışma 4 gün izin hakları vardır.

**Tablo 12:** Üçüncü özel güvenlik şirketinin vardiya sistemi: Birbirini takip etmeyen 3 vardiya sistemi

	BİRİNCİ HAFTA						
	P A Z A R T E S İ	S A L I	Ç A R Ş A M B A	P E R Ş E M B E	C U M A	C U M A R T E S İ	P A Z A R
08:00 – 18:00	A	A		A	A	A	A
		B	B	B	B	B	B
	D						
Sabit Gece Vardiyası	C	C	C	C	C	C	
			D	D	D	D	D
İzinli	B	D	A				C

Diğer bir özel güvenlik şirketinin vardiya sisteminde, gündüz vardiya sistemi 08:00-18:00 ve sabit gece vardiyasından oluşmaktadır (Bkz. Tablo: 12) .

**Tablo 13:** Dördüncü özel güvenlik şirketinin vardiya sistemi: Geleneksel vardiya sistemi

	BİRİNCİ HAFTA						
	P A Z A R T E S İ	S A L I	Ç A R Ş A M B A	P E R Ş E M B E	C U M A	C U M A R T E S İ	P A Z A R
08:00 – 20:00	A		A		A		
		B					
		C					
20:00 – 08:00				B		B	A
				C		C	
İzinli	B C	A	B C	A	B C	A	B C

Dördüncü özel güvenlik şirketinin vardiya sistemi, gündüz 08:00, gece 08:00 ve gece 08:00 gündüz 08:00 olmak üzere 12 saatlik süren gece ve gündüz vardiya sisteminden oluşur (Bkz. Tablo: 13). Buradaki sistem birinci şirketin vardiya sistemi gibi olup, sadece izin ve çalışma günleri itibariyle farklılık göstermektedir. Özel güvenlik görevlilerinin ayda ortalama 15 gün izin ve 16 gün görev sistemi uygulanmaktadır.

Araştırmaya katılmış olan diğer iki özel Güvenlik Şirketinin Vardiya Sistemi için ilgili kurumlardan gerekli onay alınamamıştır.

## 2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Demografik Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Motivasyon Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

### 2.4.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmada bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak için araştırmacı tarafında geliştirilen demografik bilgi formu; yaş, cinsiyet, medeni durum, eş çalışıyor, çocuk sayısı, görev yeri, unvan, görev süresi, eğitim durumu gibi maddelerden oluşmaktadır.

### 2.4.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada yer alan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ölçeğinin 100 soruluk uzun formu ile ölçülmüştür. Wiess, Dawis, England & Lofquist (1976) tarafından geliştirilen MSQ, iş doyumunu toplam 20 boyutta değerlendirmektedir. Boyutlar şunlardır: “Sosyal yardım/ hizmet” (1., 21., 41., 61., 81. maddeler) “yaratıcılık” (2., 22., 42., 62., 82. maddeler), “ahlaki değerler” (3., 43., 63., 83. maddeler), “bağımsızlık” (4., 24., 44., 64., 84. maddeler), “çeşitlilik” (5., 25., 45., 65., 85. maddeler), “otorite” (6, 26, 46, 66, 86. maddeler), “yeteneğin ifadesi” (7., 27., 47., 67., 87. maddeler), “sosyal statü” (8., 28., 48., 68., 88. maddeler), “şirket uygulaması ve politikaları” (9., 29., 49., 69., 89. maddeler), “süpervizyon: insan ilişkileri” (10., 30., 50., 70., 90. maddeler), “sosyal güvenlik” (11., 31., 51., 71., 91. maddeler), “ücret” (12., 32., 52., 72., 92. maddeler), “çalışma koşulları” (13., 33., 53., 73., 93. maddeler), “ilerleme imkanı” (14., 34., 54., 74., 94. maddeler), “süpervizyon: teknik alan” (15., 35., 55., 75., 95.

maddeler), “birlikte çalışan kişiler” (16., 36., 56., 76., ve 96. maddeler), “sorumluluk” (17., 37., 57., 77., ve 97. maddeler), “saygı” (18., 38., 58., 78., ve 98. maddeler), “başarı” (19., 39., 59., 79., ve 99. Maddeler) ve “aktivite” (20., 40., 60., 80. ve 100. maddeler) dir.

M.S.Q. Weiss, Dawis, England, Lofquist tarafından 1967’ de geliştirilmiştir ve günümüze kadar pek çok araştırmacı kullanmıştır. Yıldırım (1996) tarafından yapılan bir çalışmada kısa formu geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda Cronbach Alpha değeri .77 olarak bulunmuştur (Arabacı, 2010, 2804).

Uygulamada zaman limiti yoktur.

Testin başında uygulamayla ilgili yönergesi bulunmaktadır.

Soruları yanıtlamak için 5 seçenek vardır: Hiç tatmin edici değil, tatmin edici değil, ne tatmin edici ne tatmin edici değil, tatmin edici, çok tatmin edici. Deneklerden her soruda bu alternatiflerden birini işaretlemesi istenir.

MSQ Testini yorumlamak için persantil puanlar kullanılır. Ham puanları toplamak üzere kaydedilen bir tablo mevcuttur. Her boyut için tabloda beş sorunun cevabına ait puan alt alta gelir. Bunların toplamı işe uygun norm tablosundan, her bir boyut için persantil puanı bulunarak belirlenir. Persantil puanların yorumu:75’ in üstü yüksek derecede iş tatmini, 25 ve altı düşük derecede iş tatmini ifade eder. 26 ile 74 persantil arasında olanlar ise normal iş tatmini olarak kabul edilir.



MSQ Testinde ayrıca genel iş tatmini, 20 adet belli sorulara verilen yanıtla belirlenebilir. Bu sorular: 24, 25, 28, 30, 35, 43, 51, 61, 66, 67, 69, 72, 74, 77, 82, 93, 96, 98, 99 ve 100' dür.

### 2.3.3. Motivasyon Geri Bildirim Anketi

Önen ve Tüzün' nün kaleme aldığı "Motivasyon" adlı kitapta 'Motivasyon Geri Bildirim anketi' nin değerlendirmesi şöyle analiz edilmektedir:

"Her cümlenin önünde yer almış olan " 7 6 5 4 3 2 1 " sayı dizisinin yerine "+3 +2 +1 0 -1 -2 -3" dizisi ile değiştirilir. Seçilen rakama karşılık gelen puanı "+" ve "-“ işaretleri dikkate alarak Maslow' un ihtiyaçlar üçgeni içindeki her bir ihtiyaç düzeyine ait 4 adet cümle numarasının yanına taşınır. Sonra "+" ve "-“ işaretleri dikkate alarak her basamak ayrı ayrı toplanır. Eğer bir basamaktaki toplam puan 6 ya da 6' dan azsa, o basamağa ait ihtiyaç yeteri kadar tatmin olmadığının göstergesidir" (Önen ve Tüzün, 2005, s.156).

"Kişisel bütünlük ihtiyacı" (madde 10, 11, 13 ve 18), "benlik ve takdir ihtiyacı" (madde 6, 8, 14 ve 17), "sosyal ihtiyaçlar" (madde 5, 7, 12, 15), "güvenlik ihtiyaçları" (madde 2, 3, 9 ve 19), "fizyolojik ihtiyaçlar" (madde 1, 4 16 ve 20) olarak ölçülmektedir.

### 2.4.4. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Maslach tükenmişlik envanteri, Susan E. Jackson ve Christina Maslach tarafından geliştirilmiş olup Türkçe' ye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Canan Ergin tarafından yapılmıştır. Ergin (1993) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmalarında iç tutarlılık için doktor ve hemşireler ile çalışılmış. Sonuç olarak Cronbach Alfa katsayıları duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .71 ve

kişisel başarı alt boyutu için .72 olarak bulunmuştur. Testin tekrarı güvenilirlik katsayısı da sırasıyla, .83, .72 ve .67 olarak bulunmuştur. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) öğretmenlerde yapmış olduğu çalışmada iç tutarlılık katsayısı .82, .60 ve .73 olarak bulunmuştur. İki yarı tekniği kullanılarak yapılan güvenilirlik katsayılarında ise sonuç .77, .42 ve .75 olarak bulunmuştur.

Maslach & Jackson tarafından geliştirilen envanter toplam 22 maddeden oluşup duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal Tükenme alt ölçeğini ölçen maddeler 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddelerdir. Duyarsızlaşma alt boyutu 5., 10., 11., 15., 21., ve 22. maddeler; kişisel başarı alt boyutunu ölçen maddeler ise 4., 7., 9., 12., 14., 17., ve 19. maddelerdir.

Yanıtlanması: 5’li Likert Tipi bir ölçek olan Maslach Tükenmişlik Envanterinin puanlamasında, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman ve her zaman değerlerini almaktadır.

Maslach Tükenmişlik Envanterinde yer alan üç alt boyut aşağıdaki şekilde yorumlanır.

Duygusal Tükenme “27 ve üzeri” yüksek, “17 ve 26 arası” normal ve “0 ve 16 arası” düşük olarak; duyarsızlaşma alt boyutu “13 ve üzeri” yüksek, “7 ve 12 arası” normal, “0 ve 16 arası” düşük ve kişisel başarı alt ölçeği “0 ve 31 arası” yüksek, “32 ve 38 arası” normal, “39 ve üzeri” ise düşük olarak yorumlanır.

Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puanlar, kişisel başarı alt ölçeğinde alınan düşük puan tükenmeyi ifade etmektedir.

Ceylan & Siliğ (2005)'e göre Maslach Tükenmişlik Envanteri, yüz yüze çalışan meslek gruplarının tükenmişliklerini ölçmede kullanılan geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracıdır.

## 2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. MSQ puanlarının hesaplanmasında norm tablosundaki puanlar kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak Non-Parametrik testlerden Kruskal Wallis H-Testi, Mann Whitney U testi ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

## BÖLÜM III

### BULGULAR

#### 3.1. İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

**Tablo 14.** İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Sosyal yardımlar	20-29	125	49,224	31,729	1,613	0,446
	30-39	146	44,377	31,445		
	40 ve üzeri	25	44,000	25,331		
Yaratıcılık	20-29	125	39,512	30,183	12,899	<b>0,002</b>
	30-39	146	33,103	27,358		
	40 ve üzeri	25	17,000	15,940		
Ahlaki değerler	20-29	125	44,776	33,248	0,960	0,619
	30-39	146	41,685	31,460		
	40 ve üzeri	25	49,960	26,181		
Kendi kendine yetme	20-29	125	37,440	32,454	1,086	0,581
	30-39	146	40,110	30,930		
	40 ve üzeri	25	32,760	22,740		
Çeşitlilik	20-29	125	25,088	25,371	7,455	<b>0,024</b>
	30-39	146	25,514	26,131		
	40 ve üzeri	25	14,000	17,202		
Otorite	20-29	125	46,456	30,196	5,620	0,060
	30-39	146	48,973	30,459		
	40 ve üzeri	25	32,280	26,272		
Yeteneğin ifadesi	20-29	125	42,472	32,155	3,158	0,206
	30-39	146	41,479	31,540		

	40 ve üzeri	25	30,440	26,301		
Sosyal mevki	20-29	125	56,328	33,416	3,264	0,196
	30-39	146	49,555	35,019		
	40 ve üzeri	25	54,080	29,676		
İşletme politikası	20-29	125	57,840	28,955	6,458	<b>0,040</b>
	30-39	146	50,781	28,538		
	40 ve üzeri	25	65,080	22,203		
Supervizyon insan ilişkileri	20-29	125	48,328	30,089	2,003	0,367
	30-39	146	45,068	27,729		
	40 ve üzeri	25	38,320	19,718		
Emniyet	20-29	125	29,032	26,758	0,684	0,710
	30-39	146	27,274	25,033		
	40 ve üzeri	25	27,800	18,335		
Ödemeler	20-29	125	31,816	26,442	9,122	<b>0,010</b>
	30-39	146	27,473	28,878		
	40 ve üzeri	25	19,120	19,628		
Çalışma koşulları	20-29	125	41,824	29,681	2,479	0,290
	30-39	146	36,397	27,930		
	40 ve üzeri	25	38,080	22,141		
İlerleme	20-29	125	22,176	27,265	3,823	0,148
	30-39	146	19,130	27,372		
	40 ve üzeri	25	12,280	14,513		
Supervizyon teknik alanda	20-29	125	54,448	28,637	0,731	0,694
	30-39	146	54,404	32,567		
	40 ve üzeri	25	52,200	20,670		
Çalışma arkadaşları	20-29	125	45,112	33,238	1,846	0,397

	30-39	146	44,555	35,282		
	40 ve üzeri	25	39,040	29,027		
Sorumluluk	20-29	125	42,736	32,099	0,039	0,981
	30-39	146	42,870	33,668		
	40 ve üzeri	25	40,800	30,024		
Takdir	20-29	125	47,968	32,215	0,496	0,780
	30-39	146	47,692	34,185		
	40 ve üzeri	25	42,960	26,431		
Başarı	20-29	125	66,800	27,846	1,984	0,371
	30-39	146	62,432	28,562		
	40 ve üzeri	25	72,000	22,454		
Aktivite	20-29	125	33,392	29,726	3,111	0,211
	30-39	146	28,781	30,221		
	40 ve üzeri	25	22,720	23,559		
Genel iş tatmini	20-29	125	27,480	26,923	1,457	0,483
	30-39	146	26,877	29,665		
	40 ve üzeri	25	17,440	16,016		

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; yaşları 20-29, 30-39, 40 ve üzeri grup ortalamaları arasındaki sosyal yardımlar puanı (KW=1,613;  $p=0,446>0,05$ ), ahlaki değerler puanı (KW=0,960;  $p=0,619>0,05$ ), kendi kendine yetme puanı (KW=1,086;  $p=0,581>0,05$ ), otorite puanı (KW=5,620;  $p=0,060>0,05$ ), yeteneğin ifadesi puanı (KW=3,158;  $p=0,206>0,05$ ), sosyal mevki puanı (KW=3,264;  $p=0,196>0,05$ ), supervizyon insan ilişkileri puanı (KW=2,003;  $p=0,367>0,05$ ), emniyet puanı (KW=0,684;  $p=0,710>0,05$ ), çalışma koşulları puanı

(KW=2,479;  $p=0,290>0,05$ ), ilerleme puanı (KW=3,823;  $p=0,148>0,05$ ), supervizyon teknik alanda puanı (KW=0,731;  $p=0,694>0,05$ ), çalışma arkadaşları puanı (KW=1,846;  $p=0,397>0,05$ ), sorumluluk puanı (KW=0,039;  $p=0,981>0,05$ ), takdir puanı (KW=0,496;  $p=0,780>0,05$ ), başarı puanı (KW=1,984;  $p=0,371>0,05$ ), aktivite puanı (KW=3,111;  $p=0,211>0,05$ ) ve genel iş tatmini puanı (KW=1,457;  $p=0,483>0,05$ ) arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; yaşları 20-29, 30-39 ve 40 ve üzeri grup arasındaki *yaratıcılık* puanı (KW=12,899;  $p=0,002<0,05$ ), *çeşitlilik* puanı (KW=7,455;  $p=0,024<0,05$ ), *işletme politikası* puanı (KW=6,458;  $p=0,040<0,05$ ) ve *ödemeler* puanı (KW=9,122;  $p=0,010<0,05$ ) ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, *yaratıcılık puanı ortalaması açısından*, yaşları 20-29 olan çalışanların yaratıcılık puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=884,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (**Bakınız Ek-1: 14.2.a**). Yaşları 30-39 olan çalışanların yaratıcılık puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1212,500$ ;  $p=0,007<0,05$ ) (**Bakınız Ek-1: 14.3.a**). Çeşitlilik ortalaması *puanı açısından*, yaşları 20-29 olan çalışanların çeşitlilik puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların çeşitlilik puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1065,000$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (**Bakınız Ek-1: 14.2.a**). Yaşları 30-39 olan çalışanların çeşitlilik puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların çeşitlilik puanı yüksektir (Mann Whitney  $U=1209,000$ ;  $p=0,007<0,05$ ) (**Bakınız Ek-1: 14.3.a**). *İşletme politikası puanı ortalaması açısından*, yaşları 20-29 olan çalışanların işletme puanı, yaşları 30-39

olan çalışanların işletme puanından daha yüksektir (Mann Whitney U=7875,000; p=0,051) (Bakınız **Ek-1: 14.1.a**). Yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların işletme politikası puanı, yaşları 30-39 olan çalışanların işletme politikası puanından yüksektir (Mann Whitney U=1323,500; p=0,028<0,05) (Bakınız: **Ek-1: 14.3.a**). *Ödemeler puanı ortalaması açısından*, yaşları 20-29 olan çalışanların ödemeler puanı, yaşları 30-39 olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney U=7563,000; p=0,015<0,05) (Bakınız **Ek-1: 14.1.a**). Yaşları 20-29 olan çalışanların ödemeler puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney U=1073,000; p=0,013<0,05) (Bakınız **Ek-1:14.2.a**).

**Tablo 15.** İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Sosyal yardımlar	Kadın	18	56,722	28,167	2098,500	0,249
	Erkek	278	45,723	31,210		
Yaratıcılık	Kadın	18	38,944	26,900	2088,500	0,238
	Erkek	278	34,158	28,562		
Ahlaki değerler	Kadın	18	59,167	34,145	1772,500	<b>0,037</b>
	Erkek	278	42,687	31,471		
Kendi kendine yetme	Kadın	18	31,833	33,735	2088,000	0,237
	Erkek	278	38,784	30,807		
Çeşitlilik	Kadın	18	22,889	25,275	2459,000	0,902
	Erkek	278	24,457	25,347		
Otorite	Kadın	18	46,111	24,588	2452,000	0,886
	Erkek	278	46,525	30,626		
Yeteneğin ifadesi	Kadın	18	46,333	29,935	2158,000	0,326
	Erkek	278	40,619	31,586		



Sosyal mevki	Kadın	18	51,278	36,403	2423,500	0,823
	Erkek	278	52,896	33,881		
İşletme politikası	Kadın	18	61,944	26,443	2105,500	0,258
	Erkek	278	54,518	28,640		
Supervizyon insan ilişkileri	Kadın	18	64,389	20,856	1469,000	<b>0,003</b>
	Erkek	278	44,676	28,271		
Emniyet	Kadın	18	23,611	28,013	2084,500	0,234
	Erkek	278	28,349	25,078		
Ödemeler	Kadın	18	28,944	30,132	2469,500	0,926
	Erkek	278	28,579	27,214		
Çalışma koşulları	Kadın	18	43,556	28,558	2141,500	0,303
	Erkek	278	38,525	28,298		
İlerleme	Kadın	18	20,333	28,607	2312,000	0,587
	Erkek	278	19,806	26,474		
Supervizyon teknik alanda	Kadın	18	62,778	22,959	2003,500	0,153
	Erkek	278	53,683	30,370		
Çalışma arkadaşları	Kadın	18	48,444	35,566	2251,000	0,473
	Erkek	278	44,058	33,811		
Sorumluluk	Kadın	18	44,333	34,079	2425,500	0,827
	Erkek	278	42,529	32,582		
Takdir	Kadın	18	50,333	35,128	2383,500	0,735
	Erkek	278	47,219	32,596		
Başarı	Kadın	18	64,000	26,903	2429,500	0,836
	Erkek	278	65,155	27,976		
Aktivite	Kadın	18	39,222	32,446	2176,000	0,352
	Erkek	278	29,633	29,364		

Genel iş tatmini	Kadın	18	24,722	27,157	2465,500	0,917
	Erkek	278	26,439	27,745		

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; cinsiyeti kadın ve erkek grup ortalamaları arasındaki sosyal yardımlar puanları (Mann Whitney U=2098,500; p=0,249>0,05), yaratıcılık puanları (Mann Whitney U=2088,500; p=0,238>0,05), ahlaki değerler puanları (Mann Whitney U=1772,50; p=0,037<0,05), kendi kendine yetme puanları (Mann Whitney U=2088,000; p=0,237>0,05), çeşitlilik puanları (Mann Whitney U=2459,000; p=0,902>0,05), otorite puanları (Mann Whitney U=2452,000; p=0,886>0,05), yeteneğin ifadesi puanları (Mann Whitney U=2158,000; p=0,326>0,05), sosyal mevki puanları (Mann Whitney U=2423,500; p=0,823>0,05), işletme politikası puanları (Mann Whitney U=2105,500; p=0,258>0,05), emniyet puanları (Mann Whitney U=2084,500; p=0,234>0,05), ödemeler puanları (Mann Whitney U=2469,500; p=0,926>0,05), çalışma koşulları puanları (Mann Whitney U=2141,500; p=0,303>0,05), ilerleme puanları (Mann Whitney U=2312,000; p=0,587>0,05), supervizyon teknik alanda puanları (Mann Whitney U=2003,500; p=0,153>0,05), çalışma arkadaşları puanları (Mann Whitney U=2251,000; p=0,473>0,05), sorumluluk puanları (Mann Whitney U=2425,500; p=0,827>0,05), takdir puanları Mann Whitney U=2383,500; p=0,735>0,05), başarı puanları (Mann Whitney U=2429,500; p=0,836>0,05), aktivite puanları (Mann Whitney U=2176,000; p=0,352>0,05) ve genel iş tatmini puanları (Mann Whitney U=2465,500; p=0,917>0,05) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Kruskal Wallis H-Testi cinsiyetle ilgili yapılan çalışmada kadın ve erkek çalışanlar arasında grup ortalamalarına göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Bu farklılıklar, ahlaki değerler ve supervizyon insan ilişkileri puanında bulunmuştur. Ahlaki değerler açısından kadın çalışanların ahlaki değerler puanı, erkek çalışanlardan daha yüksektir (Mann Whitney  $U=1772,500$ ;  $p=0,037<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 15.1.a**). Diğer bir farklılık, supervizyon insan ilişkileri alanındadır. Kadın çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanları, erkek çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanlarından yüksektir ve (Mann Whitney  $U=1469,00$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 15.1.a**).

**Tablo 16.** İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Boyutlar

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>MW</b>	<b>p</b>
Sosyal yardımlar	Evli	172	44,727	31,053	9903,500	0,292
	Bekâr	124	48,702	31,146		
Yaratıcılık	Evli	172	31,924	28,877	9136,500	<b>0,035</b>
	Bekâr	124	37,952	27,565		
Ahlaki değerler	Evli	172	46,808	32,206	8942,000	<b>0,017</b>
	Bekâr	124	39,363	30,894		
Kendi kendine yetme	Evli	172	40,930	32,154	9759,500	0,211
	Bekâr	124	34,798	29,017		
Çeşitlilik	Evli	172	22,756	25,191	9194,000	<b>0,042</b>
	Bekâr	124	26,589	25,390		
Otorite	Evli	172	44,302	30,939	9690,000	0,178
	Bekâr	124	49,548	29,138		
Yeteneğin ifadesi	Evli	172	42,727	32,689	9950,500	0,324
	Bekâr	124	38,524	29,652		

Sosyal mevki	Evli	172	55,180	35,032	9539,000	0,120
	Bekâr	124	49,492	32,305		
İşletme politikası	Evli	172	55,442	29,722	10354,000	0,668
	Bekâr	124	54,315	26,880		
Supervizyon insan ilişkileri	Evli	172	42,767	28,092	9053,500	<b>0,026</b>
	Bekâr	124	50,185	28,002		
Emniyet	Evli	172	28,471	25,284	10650,000	0,985
	Bekâr	124	27,492	25,269		
Ödemeler	Evli	172	25,267	26,891	8278,500	<b>0,001</b>
	Bekâr	124	33,226	27,404		
Çalışma koşulları	Evli	172	39,994	29,386	10589,000	0,917
	Bekâr	124	37,218	26,731		
İlerleme	Evli	172	17,087	25,055	9060,000	<b>0,026</b>
	Bekâr	124	23,653	28,170		
Supervizyon teknik alanda	Evli	172	52,669	30,933	9923,500	0,304
	Bekâr	124	56,411	28,687		
Çalışma arkadaşları	Evli	172	42,587	33,741	10001,000	0,358
	Bekâr	124	46,734	34,046		
Sorumluluk	Evli	172	43,669	33,182	10358,000	0,672
	Bekâr	124	41,210	31,896		
Takdir	Evli	172	46,884	33,950	10414,000	0,730
	Bekâr	124	48,137	31,005		
Başarı	Evli	172	66,023	29,110	9843,000	0,256
	Bekâr	124	63,782	26,111		
Aktivite	Evli	172	25,977	28,396	8827,500	<b>0,011</b>
	Bekâr	124	36,097	30,313		

Genel iş tatmini	Evli	172	25,041	26,871	9940,500	0,315
	Bekâr	124	28,129	28,750		

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; evli ve bekârların sosyal yardımlar puanları (Mann Whitney U=9903,500; p=0,292>0,05), kendi kendine yetme puanları (Mann Whitney U=9759,500; p=0,211>0,05), otorite puanları (Mann Whitney U=9690,000; p=0,178>0,05), yeteneğin ifadesi puanları (Mann Whitney U=9950,500; p=0,324>0,05), sosyal mevki puanları (Mann Whitney U=9539,000; p=0,120>0,05), işletme politikası puanları (Mann Whitney U=10354,000; p=0,668>0,05), emniyet puanları (Mann Whitney U=10650,000; p=0,985>0,05), çalışma koşulları puanları (Mann Whitney U=10589,000; p=0,917>0,05), ilerleme puanları (Mann Whitney U=9060,00; p=0,026<0,05), supervizyon teknik alanda puanları (Mann Whitney U=9923,500; p=0,304>0,05), çalışma arkadaşları puanları (Mann Whitney U=10001,000; p=0,358>0,05), sorumluluk puanları (Mann Whitney U=10358,000; p=0,672>0,05), takdir puanları (Mann Whitney U=10414,000; p=0,730>0,05), başarı puanları (Mann Whitney U=9843,000; p=0,256>0,05) ve genel iş tatmini puanları (Mann Whitney U=9940,500; p=0,315>0,05) ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Medeni durum grupları arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklığını belirlemek üzere Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır. Yaratıcılık puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney

U=9136,50; p=0,035<0,05) (Bakınız **Ek-1: 16.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekâr çalışanların yaratıcılık puanları, evli çalışanların yaratıcılık puanlarından yüksektir (Mann Whitney U=9136,500; p=0,035<0,05) (Bakınız **Ek-1: 16.1.a**). Ahlaki değerler puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=8942,00; p=0,017<0,05) (Bakınız **Ek-1: 16.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, evli çalışanların ahlaki değerler puanları, bekâr çalışanların ahlaki değerler puanlarından yüksektir. Çeşitlilik puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farka göre, bekâr çalışanların çeşitlilik puanları, evli çalışanların çeşitlilik puanlarından yüksektir (Mann Whitney U=9194,00; p=0,042<0,05) (Bakınız **Ek-1: 16.1.a**). Supervizyon insan ilişkileri puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=9053,50; p=0,026<0,05) (Bakınız **Ek-1: 16.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekâr çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanları, evli çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanlarından yüksektir. Ödemeler puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=8278,50; p=0,001<0,05) (Bakınız **Ek-1: 16.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekâr çalışanların

ödemeler puanları, evli çalışanların ödemeler puanlarından yüksektir. Aktivite puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=8827,50; p=0,011<0,05) (Bakınız **Ek-1: 16.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekâr çalışanların aktivite puanları, evli çalışanların aktivite puanlarından yüksektir.

**Tablo 17.** İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Sosyal yardımlar	Evet	81	48,630	31,419	8344,000	0,577
	Hayır	215	45,549	31,012		
Yaratıcılık	Evet	81	32,062	29,299	7957,000	0,251
	Hayır	215	35,349	28,132		
Ahlaki değerler	Evet	81	43,469	32,714	8365,500	0,600
	Hayır	215	43,772	31,558		
Kendi kendine yetme	Evet	81	38,457	33,592	8327,000	0,560
	Hayır	215	38,326	30,015		
Çeşitlilik	Evet	81	24,148	25,481	8380,000	0,617
	Hayır	215	24,442	25,295		
Otorite	Evet	81	44,370	30,758	8150,000	0,393
	Hayır	215	47,302	30,102		
Yeteneğin ifadesi	Evet	81	39,593	31,553	8469,000	0,715
	Hayır	215	41,484	31,496		
Sosyal mevki	Evet	81	48,654	36,018	7802,000	0,166
	Hayır	215	54,358	33,128		

İşletme politikası	Evet	81	51,025	29,637	7647,000	0,105
	Hayır	215	56,456	28,021		
Supervizyon insan ilişkileri	Evet	81	43,852	29,395	8195,000	0,433
	Hayır	215	46,637	27,833		
Emniyet	Evet	81	21,543	23,596	6589,000	<b>0,001</b>
	Hayır	215	30,516	25,454		
Ödemeler	Evet	81	23,963	25,173	7436,000	0,052
	Hayır	215	30,349	27,977		
Çalışma koşulları	Evet	81	34,272	27,911	7555,500	0,078
	Hayır	215	40,549	28,307		
İlerleme	Evet	81	17,630	25,403	8100,000	0,352
	Hayır	215	20,670	26,990		
Supervizyon teknik alanda	Evet	81	51,123	31,521	7955,000	0,248
	Hayır	215	55,409	29,425		
Çalışma arkadaşları	Evet	81	44,444	35,527	8515,000	0,768
	Hayır	215	44,279	33,315		
Sorumluluk	Evet	81	37,704	34,086	7487,500	0,062
	Hayır	215	44,498	31,931		
Takdir	Evet	81	44,630	33,636	7896,000	0,215
	Hayır	215	48,456	32,359		
Başarı	Evet	81	58,358	29,161	7222,500	<b>0,023</b>
	Hayır	215	67,619	27,004		
Aktivite	Evet	81	28,506	29,188	8122,500	0,370
	Hayır	215	30,860	29,782		
Genel iş tatmini	Evet	81	24,568	28,361	7797,500	0,162
	Hayır	215	27,000	27,439		



Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; sosyal yardımlar puanları (Mann Whitney U=8344,000; p=0,577>0,05), yaratıcılık puanları (Mann Whitney U=7957,000; p=0,251>0,05), ahlaki değerler (Mann Whitney U=8365,500; p=0,600>0,05), kendi kendine yetme (Mann Whitney U=8327,000; p=0,560>0,05), çeşitlilik puanları (Mann Whitney U=8380,000; p=0,617>0,05), otorite puanları (Mann Whitney U=8150,000; p=0,393>0,05), yeteneğin ifadesi puanları (Mann Whitney U=8469,000; p=0,715>0,05), sosyal mevki puanları (Mann Whitney U=7802,000; p=0,166>0,05), işletme politikası puanları (Mann Whitney U=7647,000; p=0,105>0,05), supervizyon insan ilişkileri puanları (Mann Whitney U=8195,000; p=0,433>0,05), ödemeler puanları (Mann Whitney U=7436,000; p=0,052>0,05), çalışma koşulları puanları (Mann Whitney U=7555,500; p=0,078>0,05), ilerleme puanları (Mann Whitney U=8100,000; p=0,352>0,05), supervizyon teknik alanda (Mann Whitney U=7955,000; p=0,248>0,05), çalışma arkadaşları puanları (Mann Whitney U=8515,000; p=0,768>0,05), sorumluluk puanları (Mann Whitney U=7487,500; p=0,062>0,05), takdir puanları (Mann Whitney U=7896,000; p=0,215>0,05), aktivite puanları (Mann Whitney U=8122,500; p=0,370>0,05) ve genel iş tatmini puanları (Mann Whitney U=7797,500; p=0,162>0,05) ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Eşlerin çalışma durumuna göre, gruplar arasındaki farkın, hangi gruptan kaynaklığını belirlemek üzere Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların emniyet puanları ortalamalarının eşlerinin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=6589,00; p=0,001<0,05) (Bakınız **Ek-1: 17.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, eşleri çalışmayanların emniyet puanları, eşleri çalışanların emniyet puanlarından yüksektir. Başarı puanları ortalamalarının eşlerinin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=7222,50; p=0,023<0,05) (Bakınız **Ek-1: 17.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, eşleri çalışmayanların başarı puanları, eşleri çalışanların başarı puanlarından yüksektir.

**Tablo 18.** İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>KW</b>	<b>p</b>
Sosyal yardımlar	Yok	103	52,602	30,074	7,615	<b>0,022</b>
	1-3	153	45,647	31,646		
	4 ve daha fazla	40	33,250	27,692		
Yaratıcılık	Yok	103	38,437	29,645	3,770	0,152
	1-3	153	32,863	29,167		
	4 ve daha fazla	40	30,250	20,870		
Ahlaki değerler	Yok	103	44,786	31,345	0,633	0,729
	1-3	153	43,908	32,908		
	4 ve daha fazla	40	40,025	29,205		
Kendi kendine yetme	Yok	103	40,990	31,908	3,436	0,179
	1-3	153	35,843	31,408		
	4 ve daha fazla	40	41,225	26,436		
Çeşitlilik	Yok	103	27,447	26,835	2,405	0,301

	1-3	153	24,157	25,872		
	4 ve daha fazla	40	17,200	16,513		
Otorite	Yok	103	48,146	28,038	3,863	0,145
	1-3	153	47,562	31,130		
	4 ve daha fazla	40	38,200	31,785		
Yeteneğin ifadesi	Yok	103	45,524	32,182	5,271	0,072
	1-3	153	40,255	32,117		
	4 ve daha fazla	40	31,950	24,937		
Sosyal mevki	Yok	103	57,893	33,458	8,885	<b>0,012</b>
	1-3	153	52,843	33,815		
	4 ve daha fazla	40	39,500	33,136		
İşletme politikası	Yok	103	59,369	28,716	4,232	0,121
	1-3	153	52,510	28,560		
	4 ve daha fazla	40	53,050	27,208		
Supervizyon insan ilişkileri	Yok	103	53,689	28,745	13,387	<b>0,001</b>
	1-3	153	43,033	28,496		
	4 ve daha fazla	40	36,625	20,699		
Emniyet	Yok	103	29,466	26,132	0,647	0,724
	1-3	153	27,810	25,706		
	4 ve daha fazla	40	25,400	21,087		
Ödemeler	Yok	103	29,243	24,644	2,203	0,332
	1-3	153	29,412	30,552		
	4 ve daha fazla	40	23,850	20,071		
Çalışma koşulları	Yok	103	43,806	27,371	13,967	<b>0,001</b>
	1-3	153	33,314	27,869		
	4 ve daha fazla	40	47,125	28,501		

İlerleme	Yok	103	20,068	26,121	3,955	0,138
	1-3	153	19,608	27,961		
	4 ve daha fazla	40	20,125	22,422		
Supervizyon teknik alanda	Yok	103	59,680	28,054	4,515	0,105
	1-3	153	51,399	31,876		
	4 ve daha fazla	40	51,075	26,040		
Çalışma arkadaşları	Yok	103	45,767	33,514	1,897	0,387
	1-3	153	42,922	35,413		
	4 ve daha fazla	40	45,975	28,947		
Sorumluluk	Yok	103	43,757	30,795	3,969	0,137
	1-3	153	39,922	34,722		
	4 ve daha fazla	40	50,150	27,899		
Takdir	Yok	103	49,951	31,504	1,311	0,519
	1-3	153	46,131	34,523		
	4 ve daha fazla	40	45,750	28,657		
Başarı	Yok	103	68,146	25,919	1,428	0,490
	1-3	153	63,340	29,497		
	4 ve daha fazla	40	63,875	26,247		
Aktivite	Yok	103	32,621	28,421	5,183	0,075
	1-3	153	28,353	30,866		
	4 ve daha fazla	40	31,150	27,702		
Genel iş tatmini	Yok	103	28,301	26,772	2,836	0,242
	1-3	153	26,294	29,794		
	4 ve daha fazla	40	21,425	20,523		

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip

göstermediğini, belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; yaratıcılık puanı (KW=3,770;  $p=0,152>0,05$ ), ahlaki değerler puanı (KW=0,633;  $p=0,729>0,05$ ), kendi kendine yetme puanı (KW=3,436;  $p=0,179>0,05$ ), çeşitlilik puanı (KW=2,405;  $p=0,301>0,05$ ), otorite puanı (KW=3,863;  $p=0,145>0,05$ ), yeteneğin ifadesi puanı (KW=5,271;  $p=0,072>0,05$ ), işletme politikası puanı (KW=4,232;  $p=0,121>0,05$ ), emniyet puanı (KW=0,647;  $p=0,724>0,05$ ), ödemeler puanı (KW=2,203;  $p=0,332>0,05$ ), ilerleme puanı (KW=3,955;  $p=0,138>0,05$ ), supervizyon teknik alanda puanı (KW=4,515;  $p=0,105>0,05$ ), çalışma arkadaşları puanı (KW=1,897;  $p=0,387>0,05$ ), sorumluluk puanı (KW=3,969;  $p=0,137>0,05$ ), takdir puanı (KW=1,311;  $p=0,519>0,05$ ), başarı puanı (KW=1,428;  $p=0,490>0,05$ ), aktivite puanı (KW=5,183;  $p=0,075>0,05$ ) ve genel iş tatmini puanı (KW=2,836;  $p=0,242>0,05$ ) ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Kruskal Wallis H-Testi çocuk sayısı ilgili olan çalışmada grupları arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklığını belirlemek üzere Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır ve sonuçta sosyal yardımlar, otorite, yeteneğin ifadesi, sosyal mevki, supervizyon insan ilişkileri, çalışma koşulları, ilerleme, supervizyon teknik alanda ve aktivite arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların sosyal yardımlar puanı ortalamalarının çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=7,615;  $p=0,022<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çocuk sahibi olmayan çalışanların sosyal yardımlar puanı, çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=1445,500;  $p=0,005<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 18.2.a**). Sosyal mevki puanı ortalamalarının çocuk

sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,885;  $p=0,012<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çocuk sahibi olmayan çalışanların sosyal mevki puanı, çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1394,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 18.2.a**). Çocuk sayısı 1-3 olan çalışanların sosyal mevki puanı, çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2400,500$ ;  $p=0,035<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 18.3.a**). Supervizyon insan ilişkileri puanı ortalamalarının çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=13,387;  $p=0,001<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çocuk sahibi olmayan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, çocuk sayısı 1-3 olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=6096,000$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 18.1.a**). Çocuk sahibi olmayan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1365,000$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 18.2.a**). Çalışma koşulları puanı ortalamalarının çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=13,967;  $p=0,001<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çocuk sahibi olmayan çalışanların çalışma

koşulları puanı, çocuk sayısı 1-3 olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney U=5884,000; p=0,001<0,05) (Bakınız **Ek-1: 18.1.a**). Çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların çalışma koşulları puanı, çocuk sayısı 1-3 olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney U=2319,500; p=0,018<0,05) (Bakınız **Ek-1: 18.3.a**).

**Tablo 19.** İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>KW</b>	<b>p</b>
Sosyal yardımlar	Apartman-Site	116	50,491	28,978	63,265	<b>0,000</b>
	Banka	12	49,333	29,206		
	Belediye	35	64,286	27,600		
	Fabrika	29	59,586	26,937		
	Havaalanı	13	59,077	28,359		
	Liman	79	23,975	25,967		
	Diğer	12	53,583	30,470		
Yaratıcılık	Apartman-Site	116	32,310	26,999	33,522	<b>0,000</b>
	Banka	12	30,500	27,074		
	Belediye	35	52,457	29,957		
	Fabrika	29	50,552	27,137		
	Havaalanı	13	38,462	30,071		
	Liman	79	23,443	24,127		
	Diğer	12	35,750	30,158		
Ahlaki değerler	Apartman-Site	116	49,293	30,596	46,973	<b>0,000</b>
	Banka	12	52,500	32,983		
	Belediye	35	57,600	28,837		
	Fabrika	29	48,310	25,191		

	Havaalanı	13	52,923	38,010		
	Liman	79	23,595	27,767		
	Diğer	12	51,250	30,088		
Kendi kendine yetme	Apartman-Site	116	42,922	30,415	38,028	<b>0,000</b>
	Banka	12	23,417	29,144		
	Belediye	35	60,457	31,427		
	Fabrika	29	36,621	25,573		
	Havaalanı	13	39,231	34,015		
	Liman	79	25,177	26,381		
	Diğer	12	34,833	31,789		
Çeşitlilik	Apartman-Site	116	21,914	23,914	26,829	<b>0,000</b>
	Banka	12	17,500	21,509		
	Belediye	35	41,943	29,349		
	Fabrika	29	30,069	23,934		
	Havaalanı	13	24,077	27,579		
	Liman	79	18,190	21,795		
	Diğer	12	30,750	30,136		
Otorite	Apartman-Site	116	45,819	29,913	45,926	<b>0,000</b>
	Banka	12	29,167	25,555		
	Belediye	35	67,143	28,248		
	Fabrika	29	62,586	23,400		
	Havaalanı	13	58,154	33,593		
	Liman	79	33,696	25,741		
	Diğer	12	43,000	32,176		
Yeteneğin ifadesi	Apartman-Site	116	43,862	30,869	42,951	<b>0,000</b>
	Banka	12	22,583	22,573		



	Belediye	35	61,943	32,145		
	Fabrika	29	48,276	29,349		
	Havaalanı	13	44,692	36,043		
	Liman	79	26,101	25,954		
	Diğer	12	46,333	29,565		
Sosyal mevki	Apartman-Site	116	59,983	33,562	35,368	<b>0,000</b>
	Banka	12	26,917	31,356		
	Belediye	35	64,486	33,775		
	Fabrika	29	52,966	25,073		
	Havaalanı	13	66,538	33,475		
	Liman	79	37,810	31,271		
	Diğer	12	58,500	36,538		
İşletme politikası	Apartman-Site	116	60,914	27,868	53,513	<b>0,000</b>
	Banka	12	32,000	30,151		
	Belediye	35	71,743	22,376		
	Fabrika	29	56,552	23,479		
	Havaalanı	13	64,769	27,848		
	Liman	79	38,608	24,426		
	Diğer	12	64,833	27,794		
Supervizyon insan ilişkileri	Apartman-Site	116	45,526	27,696	48,936	<b>0,000</b>
	Banka	12	29,250	25,227		
	Belediye	35	64,229	23,928		
	Fabrika	29	52,690	28,436		
	Havaalanı	13	68,846	20,428		
	Liman	79	32,987	24,523		
	Diğer	12	55,833	27,771		

Emniyet	Apartman-Site	116	30,474	24,505	23,749	<b>0,001</b>
	Banka	12	16,167	25,125		
	Belediye	35	38,771	30,619		
	Fabrika	29	31,586	23,724		
	Havaalanı	13	31,462	28,401		
	Liman	79	19,190	20,391		
	Diğer	12	31,583	28,468		
Ödemeler	Apartman-Site	116	27,224	22,756	43,929	<b>0,000</b>
	Banka	12	15,917	27,408		
	Belediye	35	28,800	25,053		
	Fabrika	29	48,862	35,240		
	Havaalanı	13	59,000	36,708		
	Liman	79	18,215	21,620		
	Diğer	12	40,500	26,531		
Çalışma koşulları	Apartman-Site	116	46,147	27,598	53,586	<b>0,000</b>
	Banka	12	23,833	24,998		
	Belediye	35	53,571	25,440		
	Fabrika	29	34,897	22,882		
	Havaalanı	13	52,231	35,691		
	Liman	79	22,228	22,164		
	Diğer	12	44,417	30,053		
İlerleme	Apartman-Site	116	18,655	24,185	30,566	<b>0,000</b>
	Banka	12	12,167	20,630		
	Belediye	35	33,571	31,081		
	Fabrika	29	29,931	29,841		
	Havaalanı	13	30,154	34,583		

	Liman	79	9,013	18,063		
	Diğer	12	34,583	36,753		
Supervizyon teknik alanda	Apartman-Site	116	55,828	27,905	63,561	<b>0,000</b>
	Banka	12	33,833	30,454		
	Belediye	35	79,486	15,717		
	Fabrika	29	65,621	33,288		
	Havaalanı	13	66,154	30,356		
	Liman	79	36,873	25,749		
	Diğer	12	59,500	24,389		
Çalışma arkadaşları	Apartman-Site	116	49,034	30,959	60,921	<b>0,000</b>
	Banka	12	15,000	22,823		
	Belediye	35	57,086	32,569		
	Fabrika	29	63,310	33,406		
	Havaalanı	13	66,000	35,424		
	Liman	79	25,266	27,994		
	Diğer	12	47,000	37,063		
Sorumluluk	Apartman-Site	116	51,897	30,759	71,222	<b>0,000</b>
	Banka	12	19,750	30,943		
	Belediye	35	58,771	27,079		
	Fabrika	29	56,552	30,358		
	Havaalanı	13	46,308	33,495		
	Liman	79	19,443	24,232		
	Diğer	12	44,083	31,422		
Takdir	Apartman-Site	116	49,095	31,749	47,987	<b>0,000</b>
	Banka	12	23,667	30,359		
	Belediye	35	70,686	27,003		

	Fabrika	29	60,897	28,707		
	Havaalanı	13	57,308	32,571		
	Liman	79	32,013	28,932		
	Diğer	12	45,000	33,166		
Başarı	Apartman-Site	116	71,017	27,128	53,787	<b>0,000</b>
	Banka	12	47,000	22,008		
	Belediye	35	81,771	20,167		
	Fabrika	29	75,241	21,424		
	Havaalanı	13	68,462	25,803		
	Liman	79	48,304	25,583		
	Diğer	12	59,417	30,038		
Aktivite	Apartman-Site	116	26,879	26,694	52,199	<b>0,000</b>
	Banka	12	17,250	23,187		
	Belediye	35	60,886	26,498		
	Fabrika	29	43,000	31,778		
	Havaalanı	13	32,462	32,585		
	Liman	79	19,266	24,133		
	Diğer	12	24,750	28,989		
Genel iş tatmini	Apartman-Site	116	27,466	24,841	58,160	<b>0,000</b>
	Banka	12	10,583	26,242		
	Belediye	35	45,914	31,771		
	Fabrika	29	40,034	33,241		
	Havaalanı	13	35,000	30,463		
	Liman	79	11,456	16,515		
	Diğer	12	29,500	28,682		

Araştırmaya katılan çalışanların sosyal yardımlar puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=63,265;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların sosyal yardımlar puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=1526,500;  $p=0,025<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların sosyal yardımlar puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=2117,000;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri banka olan çalışanların sosyal yardımlar puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=248,500;  $p=0,008<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.10.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların sosyal yardımlar puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=474,500;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların sosyal yardımlar puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=412,000;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların sosyal yardımlar puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=204,500;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların sosyal yardımlar puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal yardımlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=216,000;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Yaratıcılık puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına

göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=33,522;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların yaratıcılık puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney U=1234,500;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların yaratıcılık puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney U=1138,500;  $p=0,007<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.3.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların yaratıcılık puanı, görev yeri liman olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney U=3646,000;  $p=0,015<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların yaratıcılık puanı, görev yeri banka olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney U=124,500;  $p=0,036<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların yaratıcılık puanı, görev yeri liman olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney U=605,000;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların yaratıcılık puanı, görev yeri liman olan çalışanların yaratıcılık puanından yüksektir (Mann Whitney U=552,000;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Ahlaki değerler puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=46,973;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların ahlaki değerler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ahlaki değerler puanından yüksektir (Mann Whitney U=2328,500;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri banka olan çalışanların ahlaki değerler puanı, görev yeri liman

olan çalışanların ahlaki değerler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=242,000$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.10.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların ahlaki değerler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ahlaki değerler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=576,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların ahlaki değerler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ahlaki değerler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=565,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların ahlaki değerler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ahlaki değerler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=260,500$ ;  $p=0,004<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların ahlaki değerler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ahlaki değerler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=243,000$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Kendi kendine yetme puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=38,028$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların kendi kendine yetme puanı, görev yeri banka olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=394,500$ ;  $p=0,013<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların kendi kendine yetme puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1369,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların kendi kendine yetme puanı, görev yeri liman olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2996,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların kendi kendine yetme

puanı, görev yeri banka olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=63,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların kendi kendine yetme puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=297,500$ ;  $p=0,004<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.12.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların kendi kendine yetme puanı, görev yeri liman olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=598,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların kendi kendine yetme puanı, görev yeri diğer olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=111,000$ ;  $p=0,015<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.15.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların kendi kendine yetme puanı, görev yeri liman olan çalışanların kendi kendine yetme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=748,000$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Çeşitlilik puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=26,829$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların çeşitlilik puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların çeşitlilik puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1158,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çeşitlilik puanı, görev yeri banka olan çalışanların çeşitlilik puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=84,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların çeşitlilik puanı, görev yeri banka olan çalışanların çeşitlilik puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=104,000$ ;  $p=0,041<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çeşitlilik puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların



çeşitlilik puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=360,000$ ;  $p=0,044<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.12.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çeşitlilik puanı, görev yeri liman olan çalışanların çeşitlilik puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=672,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların çeşitlilik puanı, görev yeri liman olan çalışanların çeşitlilik puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=785,500$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Otorite puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=45,926$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların otorite puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1149,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-19.2.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların otorite puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1215,000$ ;  $p=0,019<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.3.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların otorite puanı, görev yeri liman olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3382,000$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların otorite puanı, görev yeri banka olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=74,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların otorite puanı, görev yeri banka olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=56,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların otorite puanı, görev yeri banka olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=41,000$ ;  $p=0,040<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların otorite puanı, görev yeri liman olan

çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=513,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların otorite puanı, görev yeri diğer olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=107,000$ ;  $p=0,011<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.15.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların otorite puanı, görev yeri liman olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=519,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların otorite puanı, görev yeri liman olan çalışanların otorite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=288,500$ ;  $p=0,011<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Yeteneğin ifadesi puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=42,951$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanı, görev yeri banka olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=431,500$ ;  $p=0,030<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1375,000$ ;  $p=0,004<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanı, görev yeri liman olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2832,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanı, görev yeri banka olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=81,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanı, görev yeri banka olan çalışanların yeteneğin ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=99,500$ ;  $p=0,031<0,05$ ) (Bakınız **Ek-**

**1: 19.8.a).** Görev yeri belediye olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=357,500$ ;  $p=0,041<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.12.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanı, görev yeri liman olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=505,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanı, görev yeri liman olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=639,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri diğeri olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanı, görev yeri liman olan çalışanların yeteneğın ifadesi puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=293,000$ ;  $p=0,033<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Araştırmaya katılan çalışanların sosyal mevki puanı ortalamalarının görev yeri değışkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=35,368$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri banka olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=326,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2873,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri banka olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=88,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri banka olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=84,500$ ;  $p=0,009<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1:**

**19.8.a).** Görev yeri havaalanı olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri banka olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=34,000$ ;  $p=0,016<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=752,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ). (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**) Görev yeri fabrika olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=798,000$ ;  $p=0,015<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların sosyal mevki puanı, görev yeri liman olan çalışanların sosyal mevki puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=262,000$ ;  $p=0,005<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Supervizyon insan ilişkileri puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=48,936;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1267,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=403,000$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.4.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3178,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri

puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=72,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=98,500$ ;  $p=0,029<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=20,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=35,500$ ;  $p=0,032<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.11.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=504,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=645,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=146,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=241,500$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Emniyet puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=23,749$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre;

görev yeri apartman-site olan çalışanların emniyet puanı, görev yeri banka olan çalışanların emniyet puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=392,500$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların emniyet puanı, görev yeri liman olan çalışanların emniyet puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3321,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların emniyet puanı, görev yeri banka olan çalışanların emniyet puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=91,000$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların emniyet puanı, görev yeri banka olan çalışanların emniyet puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=84,500$ ;  $p=0,010<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların emniyet puanı, görev yeri liman olan çalışanların emniyet puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=810,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların emniyet puanı, görev yeri liman olan çalışanların emniyet puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=732,000$ ;  $p=0,004<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Araştırmaya katılan çalışanların ödemeler puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=43,929$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri banka olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=372,000$ ;  $p=0,008<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1111,500$ ;  $p=0,005<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.3.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların

ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=376,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3247,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri banka olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=118,000$ ;  $p=0,023<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri banka olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=72,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri banka olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=22,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri banka olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=28,000$ ;  $p=0,010<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.11.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri belediye olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=344,500$ ;  $p=0,027<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.12.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri belediye olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=109,500$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.13.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=943,000$ ;  $p=0,007<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=565,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların ödemeler puanı, görev yeri liman olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=144,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların ödemeler

puanı, görev yeri liman olan çalışanların ödemeler puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=206,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Çalışma koşulları puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=53,586$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=358,500$ ;  $p=0,005<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2475,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=65,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=34,500$ ;  $p=0,017<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=31,500$ ;  $p=0,019<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.11.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=306,000$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.12.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=440,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev



yeri liman olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=720,000$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=242,000$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların çalışma koşulları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma koşulları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=225,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). İlerleme puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=30,566$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların ilerleme puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların ilerleme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1331,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların ilerleme puanı, görev yeri liman olan çalışanların ilerleme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3294,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların ilerleme puanı, görev yeri banka olan çalışanların ilerleme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=100,000$ ;  $p=0,007<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların ilerleme puanı, görev yeri liman olan çalışanların ilerleme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=558,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların ilerleme puanı, görev yeri liman olan çalışanların ilerleme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=803,000$ ;  $p=0,016<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların ilerleme puanı, görev yeri liman olan çalışanların ilerleme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=277,500$ ;

$p=0,020<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Supervizyon teknik alanda puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=63,561$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=433,500$ ;  $p=0,029<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1037,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1254,500$ ;  $p=0,032<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.3.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=499,000$ ;  $p=0,043<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.4.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2863,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=58,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=92,500$ ;  $p=0,019<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1:**

**19.8.a).** Görev yeri havaalanı olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri banka olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=36,500$ ;  $p=0,023<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=281,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri diğer olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=107,500$ ;  $p=0,010<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.15.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=566,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=221,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanı, görev yeri liman olan çalışanların supervizyon teknik alanda puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=256,500$ ;  $p=0,010<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Çalışanların çalışma arkadaşları puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=60,921$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=268,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri

apartman-site olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1201,000$ ;  $p=0,016<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.3.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=491,500$ ;  $p=0,038<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.4.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2464,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=60,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=36,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri banka olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=33,500$ ;  $p=0,014<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=595,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=382,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların çalışma arkadaşları puanı, görev yeri liman olan çalışanların çalışma arkadaşları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=229,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Sorumluluk puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur

(KW=71,222;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1**). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri banka olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=304,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri liman olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1955,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri banka olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=75,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri banka olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=62,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri banka olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=35,500$ ;  $p=0,020<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri banka olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=28,000$ ;  $p=0,010<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.11.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri liman olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=400,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri liman olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=391,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri liman olan çalışanların sorumluluk puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=249,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların sorumluluk puanı, görev yeri liman olan çalışanların sorumluluk

puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=223,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**). Takdir puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=47,987$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların takdir puanı, görev yeri banka olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=371,500$ ;  $p=0,008<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların takdir puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1304,500$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların takdir puanı, görev yeri liman olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2999,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların takdir puanı, görev yeri banka olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=57,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların takdir puanı, görev yeri banka olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=68,000$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların takdir puanı, görev yeri banka olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=22,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların takdir puanı, görev yeri banka olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=36,000$ ;  $p=0,034<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.11.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların takdir puanı, görev yeri liman olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=494,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların takdir puanı, görev yeri diğer olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney

U=125,000;  $p=0,035<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.15.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların takdir puanı, görev yeri liman olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney U=542,500;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların takdir puanı, görev yeri liman olan çalışanların takdir puanından yüksektir (Mann Whitney U=272,000;  $p=0,007<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Başarı puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=53,787;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların başarı puanı, görev yeri banka olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney U=377,500;  $p=0,009<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların başarı puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney U=1548,000;  $p=0,032<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların başarı puanı, görev yeri liman olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney U=2527,500;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların başarı puanı, görev yeri banka olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney U=61,000;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların başarı puanı, görev yeri banka olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney U=57,000;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların başarı puanı, görev yeri banka olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney U=35,500;  $p=0,019<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların başarı puanı, görev yeri liman olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney U=438,500;  $p=0,000<0,05$ )

(Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların başarı puanı, görev yeri diğer olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=113,500$ ;  $p=0,017<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.15.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların başarı puanı, görev yeri liman olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=504,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların başarı puanı, görev yeri liman olan çalışanların başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=306,500$ ;  $p=0,020<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Aktivite puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ( $KW=52,199$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=834,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1178,500$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.3.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri liman olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3497,000$ ;  $p=0,005<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri banka olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=58,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri banka olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=80,500$ ;  $p=0,007<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=358,000$ ;



$p=0,041<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.12.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri havaalanı olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=132,000$ ;  $p=0,024<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.13.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri liman olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=412,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri diğer olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=90,000$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.15.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri liman olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=562,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların aktivite puanı, görev yeri diğer olan çalışanların aktivite puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=104,000$ ;  $p=0,043<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.18.a**). Genel iş tatmini puanı ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=58,160;  $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri apartman-site olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri banka olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=308,000$ ;  $p=0,001<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.1.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1347,500$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.2.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri liman olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2666,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 19.5.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri banka olan

çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=56,000; p=0,000<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.7.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri banka olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=56,500; p=0,001<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.8.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri banka olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=36,000; p=0,015<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.9.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri banka olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=34,500; p=0,021<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.11.a**). Görev yeri belediye olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri liman olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=434,500; p=0,000<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.14.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri liman olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=497,000; p=0,000<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.17.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri liman olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=274,500; p=0,006<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.19.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların genel iş tatmini puanı, görev yeri liman olan çalışanların genel iş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=291,000; p=0,027<0,05) (Bakınız **Ek-1: 19.21.a**).

**Tablo 20.** İş Doyumu Ölçeği Boyutlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Sosyal yardımlar	1-5 yıl	230	45,583	31,031	3,121	0,210
	6-10 yıl	45	46,022	32,191		
	11 yıl ve üzeri	21	56,048	29,262		

Yaratıcılık	1-5 yıl	230	33,930	28,435	0,296	0,862
	6-10 yıl	45	36,000	27,639		
	11 yıl ve üzeri	21	36,810	31,314		
Ahlaki değerler	1-5 yıl	230	43,057	32,760	0,729	0,695
	6-10 yıl	45	43,867	28,226		
	11 yıl ve üzeri	21	50,238	29,095		
Kendi kendine yetme	1-5 yıl	230	40,213	31,703	3,227	0,199
	6-10 yıl	45	29,378	26,807		
	11 yıl ve üzeri	21	37,333	29,018		
Çeşitlilik	1-5 yıl	230	24,604	25,113	2,617	0,270
	6-10 yıl	45	26,022	27,283		
	11 yıl ve üzeri	21	18,143	23,176		
Otorite	1-5 yıl	230	44,587	30,315	4,334	0,115
	6-10 yıl	45	53,933	29,481		
	11 yıl ve üzeri	21	51,524	29,624		
Yeteneğin ifadesi	1-5 yıl	230	40,152	31,275	0,689	0,709
	6-10 yıl	45	45,800	30,489		
	11 yıl ve üzeri	21	39,524	36,061		
Sosyal mevki	1-5 yıl	230	52,283	34,642	0,334	0,846
	6-10 yıl	45	53,156	30,453		
	11 yıl ve üzeri	21	57,667	34,905		
İşletme politikası	1-5 yıl	230	55,226	29,323	4,690	0,096
	6-10 yıl	45	48,800	24,302		
	11 yıl ve üzeri	21	65,381	25,631		
Supervizyon insan ilişkileri	1-5 yıl	230	43,696	28,220	8,465	<b>0,015</b>
	6-10 yıl	45	49,756	28,296		

	11 yıl ve üzeri	21	61,429	23,353		
Emniyet	1-5 yıl	230	27,239	25,015	1,836	0,399
	6-10 yıl	45	32,956	25,998		
	11 yıl ve üzeri	21	26,571	26,082		
Ödemeler	1-5 yıl	230	28,304	25,407	5,571	0,062
	6-10 yıl	45	32,711	33,232		
	11 yıl ve üzeri	21	23,048	33,726		
Çalışma koşulları	1-5 yıl	230	40,335	28,309	3,727	0,155
	6-10 yıl	45	34,244	24,282		
	11 yıl ve üzeri	21	32,190	34,828		
İlerleme	1-5 yıl	230	18,891	25,178	5,966	0,051
	6-10 yıl	45	25,422	30,002		
	11 yıl ve üzeri	21	18,238	32,877		
Supervizyon teknik alanda	1-5 yıl	230	52,365	29,376	3,954	0,138
	6-10 yıl	45	62,044	32,062		
	11 yıl ve üzeri	21	58,000	30,950		
Çalışma arkadaşları	1-5 yıl	230	43,430	33,024	1,131	0,568
	6-10 yıl	45	47,289	38,579		
	11 yıl ve üzeri	21	47,762	33,490		
Sorumluluk	1-5 yıl	230	41,526	31,608	1,325	0,515
	6-10 yıl	45	46,222	34,829		
	11 yıl ve üzeri	21	47,143	38,988		
Takdir	1-5 yıl	230	46,239	32,598	1,873	0,392
	6-10 yıl	45	52,667	32,226		
	11 yıl ve üzeri	21	48,952	35,220		
Başarı	1-5 yıl	230	64,043	27,979	1,450	0,484

	6-10 yıl	45	70,844	28,570		
	11 yıl ve üzeri	21	64,143	24,689		
Aktivite	1-5 yıl	230	29,770	28,853	0,013	0,994
	6-10 yıl	45	29,911	31,401		
	11 yıl ve üzeri	21	35,762	34,325		
Genel iş tatmini	1-5 yıl	230	25,452	25,524	0,312	0,855
	6-10 yıl	45	30,333	34,499		
	11 yıl ve üzeri	21	27,429	34,167		

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini, belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; sosyal yardımlar puanı (KW=3,121;  $p=0,210>0,05$ ), yaratıcılık puanı (KW=0,296;  $p=0,862>0,05$ ), ahlaki değerler puanı (KW=0,729;  $p=0,695>0,05$ ), kendi kendine yetme puanı (KW=3,227;  $p=0,199>0,05$ ), çeşitlilik puanı (KW=2,617;  $p=0,270>0,05$ ), otorite puanı (KW=4,334;  $p=0,115>0,05$ ), yeteneğin ifadesi puanı (KW=0,689;  $p=0,709>0,05$ ), sosyal mevki puanı (KW=0,334;  $p=0,846>0,05$ ), işletme politikası puanı (KW=4,690;  $p=0,096>0,05$ ), emniyet puanı (KW=1,836;  $p=0,399>0,05$ ), ödemeler puanı (KW=5,571;  $p=0,062>0,05$ ), çalışma koşulları puanı (KW=3,727;  $p=0,155>0,05$ ), ilerleme puanı (KW=5,966;  $p=0,051>0,05$ ), supervizyon teknik alanda puanı (KW=3,954;  $p=0,138>0,05$ ), çalışma arkadaşları puanı (KW=1,131;  $p=0,568>0,05$ ), sorumluluk puanı (KW=1,325;  $p=0,515>0,05$ ), takdir puanı (KW=1,873;  $p=0,392>0,05$ ), başarı puanı (KW=1,450;  $p=0,484>0,05$ ), aktivite puanı (KW=0,013;  $p=0,994>0,05$ ) ve genel iş tatmini (KW=0,312;  $p=0,855>0,05$ ) ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Görev süresi grupları arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklığını belirlemek üzere Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır. Supervizyon insan ilişkileri puanı ortalamalarının görev süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,465;  $p=0,015<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev süresi 11 yıl ve üzeri olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanı, görev süresi 1-5 yıl olan çalışanların supervizyon insan ilişkileri puanından yüksektir (Mann Whitney U=1549,000;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1: 20.2.a**).

**Tablo 21.** İş Doyum Ölçeği Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklaşmasına İlişkin Boyutlar

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Sosyal yardımlar	Lise	272	44,849	31,115	2268,500	<b>0,013</b>
	Üniversite	24	63,875	25,537		
Yaratıcılık	Lise	272	34,173	28,240	3043,000	0,581
	Üniversite	24	37,583	31,136		
Ahlaki değerler	Lise	272	42,651	31,668	2487,000	0,052
	Üniversite	24	55,458	31,872		
Kendi kendine yetme	Lise	272	37,029	30,620	2217,500	<b>0,009</b>
	Üniversite	24	53,458	31,643		
Çeşitlilik	Lise	272	23,985	24,929	2903,500	0,368
	Üniversite	24	28,625	29,478		
Otorite	Lise	272	46,592	30,007	3207,000	0,887
	Üniversite	24	45,458	33,656		
Yeteneğin ifadesi	Lise	272	41,077	31,584	3234,500	0,941

	Üniversite	24	39,708	30,768		
Sosyal mevki	Lise	272	53,224	33,926	2969,500	0,462
	Üniversite	24	47,958	34,908		
İşletme politikası	Lise	272	55,063	28,347	3245,500	0,963
	Üniversite	24	53,917	31,094		
Supervizyon insan ilişkileri	Lise	272	45,669	28,149	3060,500	0,611
	Üniversite	24	48,208	29,842		
Emniyet	Lise	272	28,154	24,600	2835,000	0,284
	Üniversite	24	27,000	32,233		
Ödemeler	Lise	272	27,776	26,509	2812,500	0,260
	Üniversite	24	37,958	34,807		
Çalışma koşulları	Lise	272	37,430	27,452	2198,500	<b>0,008</b>
	Üniversite	24	54,708	33,168		
İlerleme	Lise	272	19,320	25,906	3177,000	0,828
	Üniversite	24	25,708	33,154		
Supervizyon teknik alanda	Lise	272	54,540	29,782	3131,000	0,739
	Üniversite	24	50,792	33,080		
Çalışma arkadaşları	Lise	272	44,011	33,900	2761,500	0,208
	Üniversite	24	47,875	34,090		
Sorumluluk	Lise	272	41,592	32,766	2628,000	0,112
	Üniversite	24	54,500	28,920		
Takdir	Lise	272	47,313	32,650	3167,500	0,810
	Üniversite	24	48,500	33,958		
Başarı	Lise	272	65,423	27,851	2920,500	0,390
	Üniversite	24	61,250	28,386		
Aktivite	Lise	272	29,618	29,557	2767,500	0,214

	Üniversite	24	37,000	29,735		
Genel iş tatmini	Lise	272	25,912	27,448	2957,000	0,441
	Üniversite	24	31,125	30,257		

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 parametresinin puan ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini, belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; yaratıcılık puanları Mann Whitney U=3043,000; p=0,581>0,05), ahlaki değerler puanları (Mann Whitney U=2487,000; p=0,052>0,05), çeşitlilik puanları (Mann Whitney U=2903,500; p=0,368>0,05), otorite puanları (Mann Whitney U=3207,000; p=0,887>0,05), yeteneğin ifadesi puanları (Mann Whitney U=3234,500; p=0,941>0,05), sosyal mevki puanları (Mann Whitney U=2969,500; p=0,462>0,05), işletme politikası puanları (Mann Whitney U=3245,500; p=0,963>0,05), supervizyon insan ilişkileri puanları (Mann Whitney U=3060,500; p=0,611>0,05), emniyet puanları (Mann Whitney U=2835,000; p=0,284>0,05), ödemeler puanları (Mann Whitney U=2812,500; p=0,260>0,05), ilerleme puanları (Mann Whitney U=3177,000; p=0,828>0,05), supervizyon teknik alanda (Mann Whitney U=3131,000; p=0,739>0,05), çalışma arkadaşları puanları (Mann Whitney U=2761,500; p=0,208>0,05), sorumluluk puanları (Mann Whitney U=2628,000; p=0,112>0,05), takdir puanları (Mann Whitney U=3167,500; p=0,810>0,05), başarı puanları (Mann Whitney U=2920,500; p=0,390>0,05), aktivite puanları (Mann Whitney U=2767,500; p=0,214>0,05) ve genel iş tatmini puanları (Mann Whitney U=2957,000; p=0,441>0,05) ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Eğitim durumu değişkeni açısından gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklığını belirlemek üzere Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır. Sosyal



yardımlar puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=2268,50; p=0,013<0,05) (Bakınız **Ek-1: 21.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim durumu üniversite olan çalışanların sosyal yardımlar puanları, eğitim durumu lise olan çalışanların sosyal yardımlar puanlarından yüksektir. Kendi kendine yetme puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=2217,50; p=0,009<0,05) (Bakınız: **Ek-1: 21.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim durumu üniversite olan çalışanların kendi kendine yetme puanları, lise olan çalışanların kendi kendine yetme puanlarından yüksektir. Çalışma koşulları puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=2198,50; p=0,008<0,05) (Bakınız: **Ek-1: 21.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim durumu üniversite olan çalışanların çalışma koşulları puanları, lise olan çalışanların çalışma koşulları puanlarından yüksektir.

**Tablo 22.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>KW</b>	<b>P</b>
Duygusal tükenme	20-29	125	19,869	6,638	8,264	<b>0,016</b>
	30-39	146	17,667	6,759		
	40 ve üzeri	25	19,120	4,567		
Duyarsızlaşma	20-29	125	9,884	4,269	7,351	<b>0,025</b>

	30-39	146	8,412	3,338		
	40 ve üzeri	25	8,400	1,979		
Kişisel başarı	20-29	125	19,706	6,698	4,708	0,095
	30-39	146	18,400	6,486		
	40 ve üzeri	25	18,160	3,023		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini, belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel başarı puanı ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=4,708; p=0,095>0,05).

Yaş değişkeni açısından gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulabilmek için Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır. Duygusal tükenme puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,264; p=0,016<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşları 20-29 arası olan çalışanların duygusal tükenme puanı, yaşları 30-39 arası olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney U=7347,000; p=0,006<0,05) (Bakınız **Ek-1:22.1.a**). Duyarsızlaşma puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=7,351; p=0,025<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşları 20-29 arası olan çalışanların duyarsızlaşma puanı, yaşları 30-39 arası olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney U=7423,000; p=0,008<0,05) (Bakınız **Ek-1: 22.1.a**).

Ayrıca kişisel başarı Mann Whitney U puanı 7775,000 ( $p=,035<0,05$ ) olarak bulunmuştur (Bakınız **Ek-1: 22.1.a**).

**Tablo 23.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal tükenme	Kadın	18	21,167	8,333	2054,500	0,203
	Erkek	278	18,561	6,478		
Duyarsızlaşma	Kadın	18	10,500	3,930	1883,000	0,076
	Erkek	278	8,938	3,715		
Kişisel başarı	Kadın	18	19,778	3,766	1995,500	0,149
	Erkek	278	18,876	6,515		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; duygusal tükenme puanları (Mann Whitney  $U=2054,500$ ;  $p=0,203>0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 23.1.a**), duyarsızlaşma puanları (Mann Whitney  $U=1883,000$ ;  $p=0,076>0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 23.1.a**) ve kişisel başarı puanları (Mann Whitney  $U=1995,500$ ;  $p=0,149>0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 23.1.a**) ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 24.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal tükenme	Evli	172	18,599	6,612	10296,000	0,612
	Bekâr	124	18,886	6,648		
Duyarsızlaşma	Evli	172	8,710	3,937	8798,500	<b>0,010</b>
	Bekâr	124	9,480	3,413		

Kişisel başarı	Evli	172	17,472	5,213	7510,500	<b>0,000</b>
	Bekâr	124	20,954	7,266		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; duygusal tükenme puanları grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=10296,000; p=0,612>0,05).

Medeni durum değişkeni açısından gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulabilmek için Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır. Duyarsızlaşma puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=8798,50; p=0,010<0,05) (Bakınız **Ek-1: 24.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekâr çalışanların duyarsızlaşma puanları, evli çalışanların duyarsızlaşma puanlarından yüksektir. Kişisel başarı puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=7510,50; p=0,000<0,05) (Bakınız **Ek-1: 24.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekâr çalışanların kişisel başarı puanları, evli çalışanların kişisel başarı puanlarından yüksektir.

**Tablo 25.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>MW</b>	<b>p</b>
Duygusal tükenme	Evet	81	19,723	7,176	7852,000	0,192
	Hayır	215	18,341	6,371		

Duyarsızlaşma	Evet	81	9,539	3,652	7584,000	0,085
	Hayır	215	8,842	3,764		
Kişisel başarı	Evet	81	19,257	5,831	7681,000	0,117
	Hayır	215	18,808	6,586		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; duygusal tükenme puanları (Mann Whitney U=7852,000;  $p=0,192>0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 25.1.a**), duyarsızlaşma puanları (Mann Whitney U=7584,000;  $p=0,085>0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 25.1.a**) ve kişisel başarı puanları (Mann Whitney U=7681,000;  $p=0,117>0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 25.1.a**) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 26.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Duygusal tükenme	Yok	103	19,136	6,237	1,271	0,530
	1-3	153	18,690	7,042		
	4 ve daha fazla	40	17,758	5,902		
Duyarsızlaşma	Yok	103	9,134	4,134	1,231	0,540
	1-3	153	9,118	3,614		
	4 ve daha fazla	40	8,445	3,132		
Kişisel başarı	Yok	103	18,227	4,631	2,479	0,290
	1-3	153	18,917	6,951		
	4 ve daha fazla	40	20,799	7,665		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; duygusal tükenme puanı (KW=1,271; p=0,530>0,05), duyarsızlaşma puanı (KW=1,231; p=0,540>0,05) ve kişisel başarı puanı (KW=2,479; p=0,290>0,05) grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunamamıştır.

**Tablo 27.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>KW</b>	<b>p</b>
Duygusal tükenme	Apartman-Site	116	17,453	4,786	49,187	<b>0,000</b>
	Banka	12	25,667	7,797		
	Belediye	35	15,657	5,755		
	Fabrika	29	15,897	7,871		
	Havaalanı	13	20,692	6,885		
	Liman	79	21,992	6,879		
	Diğer	12	16,083	4,166		
Duyarsızlaşma	Apartman-Site	116	7,563	2,761	54,264	<b>0,000</b>
	Banka	12	9,333	3,822		
	Belediye	35	7,875	2,791		
	Fabrika	29	9,172	3,413		
	Havaalanı	13	9,858	4,088		
	Liman	79	11,576	4,142		
	Diğer	12	8,333	3,499		
Kişisel başarı	Apartman-Site	116	18,224	6,552	16,830	<b>0,010</b>
	Banka	12	18,650	3,539		
	Belediye	35	17,211	5,071		
	Fabrika	29	23,138	8,297		
	Havaalanı	13	18,692	8,499		

	Liman	79	19,638	5,369		
	Diğer	12	16,500	4,622		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; duygusal tükenme puanı (KW=49,187;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı (KW=54,264;  $p=0,000<0,05$ ) ve kişisel başarı puanı (KW=16,830;  $p=0,010<0,05$ ) ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Duygusal tükenme puanı açısından, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; görev yeri banka olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=248,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.1.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri belediye olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1494,000$ ;  $p=0,018<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.2.a**). Görev yeri apartman-site olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1269,000$ ;  $p=0,041<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.3.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=2792,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.5.a**). Görev yeri banka olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri belediye olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=58,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.7.a**). Görev yeri banka olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=65,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.8.a**). Görev yeri banka olan çalışanların

duygusal tükenme puanı, görev yeri diğer olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=22,500$ ;  $p=0,004<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.11.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri belediye olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=121,000$ ;  $p=0,013<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.13.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri belediye olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=645,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.14.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=106,500$ ;  $p=0,025<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.16.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=599,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.12.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duygusal tükenme puanı, görev yeri diğer olan çalışanların duygusal tükenme puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=235,500$ ;  $p=0,005<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.18.a**).

Duyarsızlaşma puanı açısından, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; görev yeri fabrika olan çalışanların duyarsızlaşma puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1136,000$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.3.a**). Görev yeri havaalanı olan çalışanların duyarsızlaşma puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=482,000$ ;  $p=0,031<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.4.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duyarsızlaşma puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1935,000$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.5.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duyarsızlaşma puanı,



görev yeri belediye olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=654,500$ ;  $p=0,000<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.14.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duyarsızlaşma puanı, görev yeri fabrika olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=719,000$ ;  $p=0,003<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.17.a**). Görev yeri liman olan çalışanların duyarsızlaşma puanı, görev yeri diğer olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=264,500$ ;  $p=0,014<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.21.a**).

Kişisel başarı puanı açısından farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; görev yeri fabrika olan çalışanların kişisel başarı puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların kişisel başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1046,000$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakını **Ek-1: 27.3.a**). Görev yeri liman olan çalışanların kişisel başarı puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların kişisel başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3611,500$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.5.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların kişisel başarı puanı, görev yeri belediye olan çalışanların kişisel başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=321,500$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.12.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların kişisel başarı puanı, görev yeri diğer olan çalışanların kişisel başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=87,000$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.18.a**). Görev yeri liman olan çalışanların kişisel başarı puanı, görev yeri diğer olan çalışanların kişisel başarı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=307,000$ ;  $p=0,050<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 27.21.a**).

**Tablo 28.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>KW</b>	<b>p</b>
Duygusal tükenme	1-5 yıl	230	18,663	6,181	2,563	0,278
	6-10 yıl	45	18,222	8,320		
	11 yıl ve üzeri	21	20,397	7,253		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	230	8,726	3,641	8,572	<b>0,014</b>
	6-10 yıl	45	9,929	3,914		
	11 yıl ve üzeri	21	10,475	3,968		
Kişisel başarı	1-5 yıl	230	18,958	6,121	3,062	0,216
	6-10 yıl	45	20,031	8,160		
	11 yıl ve üzeri	21	16,276	3,876		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; duygusal tükenme puanı (KW=2,563; p=0,278>0,05) ve kişisel başarı puanı (KW=3,062; p=0,216>0,05) grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Görev süresi değişkeni açısından gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulabilmek için Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre; duyarsızlaşma puanları (KW=8,572; p=0,014<0,05) grup ortalamalarının arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farka göre, görev süresi 6-10 yıl olan çalışanların duyarsızlaşma puanı, görev süresi 1-5 yıl olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney U=4109,000; p=0,028<0,05) (Bakınız **Ek-1: 28.1.a**). Görev süresi 11 yıl ve üzeri olan çalışanların

duyarsızlaşma puanı, görev süresi 1-5 yıl olan çalışanların duyarsızlaşma puanından yüksektir (Mann Whitney U=1726,000; p=0,029<0,05) (Bakınız **Ek-1: 28.2.a**).

**Tablo 29.** Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>MW</b>	<b>p</b>
Duygusal tükenme	Lise	272	18,525	6,487	2735,000	0,187
	Üniversite	24	20,917	7,768		
Duyarsızlaşma	Lise	272	8,903	3,619	2641,500	0,119
	Üniversite	24	10,500	4,764		
Kişisel başarı	Lise	272	18,807	6,504	2449,000	<b>0,042</b>
	Üniversite	24	20,333	4,650		

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik testinin 3 parametresinin puan ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; duygusal tükenme puanları (Mann Whitney U=2735,000; p=0,187>0,05) ve duyarsızlaşma puanları (Mann Whitney U=2641,500; p=0,119>0,05) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır

Eğitim durumu değişkeni açısından gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulabilmek için Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre; kişisel başarı puanları (Mann Whitney U=2449,00; p=0,042<0,05) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Bakınız **Ek-1: 29.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim durumu üniversite olan çalışanların kişisel başarı puanları, eğitim durumu lise olan çalışanların kişisel başarı puanlarından yüksektir.

### 3.2. Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

**Tablo 30.** Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kişisel bütünlük ihtiyacı	20-29	125	23,725	3,040	3,557	0,169
	30-39	146	24,355	2,771		
	40 ve üzeri	25	23,760	1,715		
Benlik ve takdir ihtiyacı	20-29	125	24,358	3,805	4,070	0,131
	30-39	146	25,301	2,664		
	40 ve üzeri	25	25,520	2,417		
Sosyal ihtiyaçlar	20-29	125	24,399	3,161	7,118	<b>0,028</b>
	30-39	146	24,308	2,996		
	40 ve üzeri	25	23,120	2,007		
Güvenlik ihtiyaçları	20-29	125	25,275	3,191	9,188	<b>0,010</b>
	30-39	146	25,371	2,780		
	40 ve üzeri	25	24,120	2,489		
Fizyolojik ihtiyaçlar	20-29	125	24,802	3,047	5,542	0,063
	30-39	146	25,415	2,657		
	40 ve üzeri	25	26,000	2,723		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyacı puanı (KW=3,557;  $p=0,169>0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı puanı (KW=4,070;  $p=0,131>0,05$ ) ve fizyolojik ihtiyaçlar puanı (KW=5,542;  $p=0,063>0,05$ ) grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Eğitim durumu değişkeni açısından gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulabilmek için Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre; sosyal ihtiyaçlar puanı grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=7,118;  $p=0,028<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşları 20-29 arası olan çalışanların sosyal ihtiyaçlar puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların sosyal ihtiyaçlar puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1066,500$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1: 30.2.a**). Yaşları 30-39 arası olan çalışanların sosyal ihtiyaçlar puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların sosyal ihtiyaçlar puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1257,000$ ;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 30.3.a**). Güvenlik ihtiyaçları puanı grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=9,188;  $p=0,010<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaşları 20-29 arası olan çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1046,000$ ;  $p=0,008<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 30.2.a**). Yaşları 30-39 arası olan çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanı, yaşları 40 ve üzeri olan çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1139,500$ ;  $p=0,002<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 30.3.a**).

**Tablo 31.** Motivasyon Geri Bildirim leği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>MW</b>	<b>p</b>
Kişisel bütünlük ihtiyaı	Kadın	18	23,833	3,185	2374,500	0,715
	Erkek	278	24,052	2,809		
Benlik ve takdir ihtiyaı	Kadın	18	25,389	3,648	2111,000	0,261
	Erkek	278	24,891	3,181		
Sosyal ihtiyaçlar	Kadın	18	24,667	2,849	2318,500	0,600

	Erkek	278	24,219	3,023		
Güvenlik ihtiyaçları	Kadın	18	26,556	1,822	1747,500	<b>0,030</b>
	Erkek	278	25,139	2,989		
Fizyolojik ihtiyaçlar	Kadın	18	25,841	2,146	2258,500	0,482
	Erkek	278	25,165	2,887		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyacı (Mann Whitney U=2374,500; p=0,715>0,05), benlik ve takdir ihtiyacı puanları (Mann Whitney U=2111,000; p=0,261>0,05), sosyal ihtiyaçlar puanları (Mann Whitney U=2318,500; p=0,600>0,05) ve fizyolojik ihtiyaçlar puanları (Mann Whitney U=2258,500; p=0,482>0,05) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulabilmek için Mann Whitney-U Testi sonuçlarına göre; güvenlik ihtiyaçları puanları grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=1747,50; p=0,030<0,05) (Bakınız **Ek-1: 31.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanları, erkek çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanlarından yüksektir.

**Tablo 32.** Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Evli	172	24,149	2,865	9953,000	0,325
	Bekâr	124	23,886	2,780		
Benlik ve takdir ihtiyacı	Evli	172	25,173	2,917	9748,000	0,202

	Bekâr	124	24,573	3,553		
Sosyal ihtiyaçlar	Evli	172	24,230	3,086	10590,500	0,919
	Bekâr	124	24,268	2,912		
Güvenlik ihtiyaçları	Evli	172	24,998	3,007	9375,500	0,072
	Bekâr	124	25,539	2,849		
Fizyolojik ihtiyaçlar	Evli	172	25,265	2,710	10627,000	0,959
	Bekâr	124	25,123	3,041		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyacı (Mann Whitney U=9953,000; p=0,325>0,05), benlik ve takdir ihtiyacı (Mann Whitney U=9748,000; p=0,202>0,05), sosyal ihtiyaçlar (Mann Whitney U=10590,500; p=0,919>0,05), güvenlik ihtiyaçları (Mann Whitney U=9375,500; p=0,072>0,05) ve fizyolojik ihtiyaçlar puanları grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 33.** Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Evet	81	23,470	3,029	7365,000	<b>0,040</b>
	Hayır	215	24,253	2,724		
Benlik ve takdir ihtiyacı	Evet	81	24,351	4,008	8048,500	0,310
	Hayır	215	25,136	2,829		
Sosyal ihtiyaçlar	Evet	81	24,627	3,111	7630,500	0,099
	Hayır	215	24,103	2,966		
Güvenlik ihtiyaçları	Evet	81	24,955	3,440	8685,500	0,973
	Hayır	215	25,327	2,743		

Fizyolojik ihtiyaçlar	Evet	81	24,892	3,284	8343,000	0,573
	Hayır	215	25,324	2,667		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyaı grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=7365,00; p=0,040<0,05) (Bakınız **Ek-1:33.1.a**). Ortalamalar arasındaki farka göre, eşleri çalışmayan kişisel bütünlük ihtiyaı puanları, eşleri çalışanların kişisel bütünlük ihtiyaı puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; benlik ve takdir ihtiyaı (Mann Whitney U=8048,500; p=0,310>0,05), sosyal ihtiyaçlar (Mann Whitney U=7630,500; p=0,099>0,05), güvenlik ihtiyaçları (Mann Whitney U=8685,500; p=0,973>0,05) ve fizyolojik ihtiyaçlar puanları grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (Mann Whitney U=8343,000; p=0,573>0,05).

**Tablo 34.** Motivasyon Geri Bildirim lği Boyutlarının ocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Kişisel bütünlük ihtiyaı	Yok	103	23,780	2,918	7,743	<b>0,021</b>
	1-3	153	23,931	2,861		
	4 ve daha fazla	40	25,115	2,213		
Benlik ve takdir	Yok	103	24,830	3,369	1,506	0,471



ihtiyacı	1-3	153	24,786	3,318		
	4 ve daha fazla	40	25,675	2,129		
Sosyal ihtiyaçlar	Yok	103	24,144	2,954	1,007	0,605
	1-3	153	24,189	3,127		
	4 ve daha fazla	40	24,731	2,704		
Güvenlik ihtiyaçları	Yok	103	25,659	2,666	6,839	<b>0,033</b>
	1-3	153	24,782	3,175		
	4 ve daha fazla	40	25,800	2,514		
Fizyolojik ihtiyaçlar	Yok	103	24,944	2,708	7,007	<b>0,030</b>
	1-3	153	25,137	3,027		
	4 ve daha fazla	40	26,141	2,330		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyacı grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=7,743;  $p=0,021<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanı, çocuk sahibi olmayan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney U=1508,500;  $p=0,012<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 34.2.a**). Çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanı, çocuk sayısı 1-3 olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney U=2225,000;  $p=0,007<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 34.3.a**).

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı bir fark

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; güvenlik ihtiyaçları puanı grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=6,839; p=0,033<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çocuk sahibi olmayan çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanı, çocuk sayısı 1-3 olan çalışanların güvenlik ihtiyaçları puanından yüksektir (Mann Whitney U=6578,000; p=0,023<0,05) (Bakınız **Ek-1: 34.1.a**). Fizyolojik ihtiyaçlar puanı ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=7,007; p=0,030<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çocuk sayısı 4 ve daha fazla olan çalışanların fizyolojik ihtiyaçlar puanı, çocuk sahibi olmayan çalışanların fizyolojik ihtiyaçlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=1437,500; p=0,005<0,05) (Bakınız **Ek-1: 34.2.a**).

**Tablo 35.** Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>KW</b>	<b>p</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Apartman-Site	116	23,475	2,368	16,758	<b>0,010</b>
	Banka	12	23,417	2,429		
	Belediye	35	24,801	2,234		
	Fabrika	29	24,621	2,527		
	Havaalanı	13	24,234	2,127		
	Liman	79	24,287	3,700		
	Diğer	12	24,634	2,969		
Benlik ve takdir ihtiyacı	Apartman-Site	116	25,154	2,173	2,521	0,866
	Banka	12	25,667	2,103		
	Belediye	35	25,114	3,596		
	Fabrika	29	25,276	3,239		

	Havaalanı	13	24,727	2,801		
	Liman	79	24,346	4,250		
	Diğer	12	24,500	3,802		
Sosyal ihtiyaçlar	Apartman-Site	116	23,877	2,794	6,598	0,360
	Banka	12	24,750	2,006		
	Belediye	35	24,487	2,604		
	Fabrika	29	24,966	2,556		
	Havaalanı	13	23,752	3,895		
	Liman	79	24,244	3,673		
	Diğer	12	25,417	1,564		
Güvenlik ihtiyaçları	Apartman-Site	116	25,447	2,554	6,195	0,402
	Banka	12	25,917	2,314		
	Belediye	35	25,899	2,237		
	Fabrika	29	25,463	2,138		
	Havaalanı	13	25,172	3,057		
	Liman	79	24,235	3,908		
	Diğer	12	26,417	1,676		
Fizyolojik ihtiyaçlar	Apartman-Site	116	25,310	2,493	4,704	0,582
	Banka	12	25,583	2,503		
	Belediye	35	24,565	2,874		
	Fabrika	29	25,931	2,344		
	Havaalanı	13	25,690	2,813		
	Liman	79	24,786	3,562		
	Diğer	12	26,179	1,688		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından

anlamli bir fark gosterip gostermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyacı grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=16,758;  $p=0,010<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev yeri belediye olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1417,500$ ;  $p=0,006<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 35.2.a**). Görev yeri fabrika olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=1173,500$ ;  $p=0,011<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 35.3.a**). Görev yeri liman olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=3507,000$ ;  $p=0,005<0,05$ ) (Bakınız **Ek-1: 35.5.a**). Görev yeri diğer olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanı, görev yeri apartman-site olan çalışanların kişisel bütünlük ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney  $U=444,000$ ;  $p=0,037<0,05$ ) (Bakınız: **Ek-1: 35.6.a**).

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; benlik ve takdir ihtiyacı (KW=2,521;  $p=0,866>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar (KW=6,598;  $p=0,360>0,05$ ), güvenlik ihtiyaçları (KW=6,195;  $p=0,402>0,05$ ) ve fizyolojik ihtiyaçlar puanları (KW=4,704;  $p=0,582>0,05$ ) grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunamamıştır.

**Tablo 36.** Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>KW</b>	<b>p</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	1-5 yıl	230	23,816	2,939	4,643	0,098
	6-10 yıl	45	24,628	2,013		
	11 yıl ve üzeri	21	25,219	2,707		
Benlik ve takdir ihtiyacı	1-5 yıl	230	24,694	3,167	9,893	<b>0,007</b>
	6-10 yıl	45	25,467	3,721		
	11 yıl ve üzeri	21	26,238	1,814		
Sosyal ihtiyaçlar	1-5 yıl	230	24,139	3,093	3,599	0,165
	6-10 yıl	45	24,222	2,704		
	11 yıl ve üzeri	21	25,476	2,502		
Güvenlik ihtiyaçları	1-5 yıl	230	25,083	3,116	1,599	0,449
	6-10 yıl	45	25,603	2,127		
	11 yıl ve üzeri	21	25,971	2,444		
Fizyolojik ihtiyaçlar	1-5 yıl	230	25,004	2,835	6,309	<b>0,043</b>
	6-10 yıl	45	26,044	2,576		
	11 yıl ve üzeri	21	25,619	3,309		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının görev süresi değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyacı (KW=4,643; p=0,098>0,05), sosyal ihtiyaçlar (KW=3,599; p=0,165>0,05) ve güvenlik ihtiyaçları (KW=1,599; p=0,449>0,05) grup ortalamaları puanları arasındaki farklar anlamlı bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının eşlerin çalışma durumu değişkeni açısından

anlamli bir fark gosterip gostermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; benlik ve takdir ihtiyacı puanı grup ortalamaları arasındaki fark anlamli bulunmuştur (KW=9,893; p=0,007<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev süresi 6-10 yıl olan çalışanların benlik ve takdir ihtiyacı puanı, görev süresi 1-5 yıl olan çalışanların benlik ve takdir ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney U=3979,000; p=0,013<0,05) (Bakınız **Ek-1: 36.1.a**). Görev süresi 11 yıl ve üzeri olan çalışanların benlik ve takdir ihtiyacı puanı, görev süresi 1-5 yıl olan çalışanların benlik ve takdir ihtiyacı puanından yüksektir (Mann Whitney U=1724,500; p=0,028<0,05) (Bakınız **Ek-1: 36.2.a**). Fizyolojik ihtiyaçlar puanı grup ortalamaları arasındaki fark anlamli bulunmuştur (KW=6,309; p=0,043<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; görev süresi 6-10 yıl olan çalışanların fizyolojik ihtiyaçlar puanı, görev süresi 1-5 yıl olan çalışanların fizyolojik ihtiyaçlar puanından yüksektir (Mann Whitney U=4094,500; p=0,025<0,05) (Bakınız **Ek-1: 36.1.a**).

**Tablo 37.** Motivasyon Geri Bildirim Ölçeği Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>MW</b>	<b>p</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Lise	272	23,997	2,833	2891,500	0,351
	Üniversite	24	24,513	2,780		
Benlik ve takdir ihtiyacı	Lise	272	24,946	3,255	2830,000	0,275
	Üniversite	24	24,644	2,646		
Sosyal ihtiyaçlar	Lise	272	24,236	2,988	3066,500	0,621
	Üniversite	24	24,365	3,308		
Güvenlik ihtiyaçları	Lise	272	25,182	3,007	3105,000	0,688
	Üniversite	24	25,706	2,175		

Fizyolojik ihtiyaçlar	Lise	272	25,220	2,899	2890,000	0,345
	Üniversite	24	25,047	2,262		

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresinin puan ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testine göre; kişisel bütünlük ihtiyacı bulunmamıştır (Mann Whitney  $U=2891,500$ ;  $p=0,351>0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı (Mann Whitney  $U=2830,000$ ;  $p=0,275>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar (Mann Whitney  $U=3066,500$ ;  $p=0,621>0,05$ ), güvenlik ihtiyaçları (Mann Whitney  $U=3105,000$ ;  $p=0,688>0,05$ ) ve fizyolojik ihtiyaçlar puanları (Mann Whitney  $U=2890,000$ ;  $p=0,345>0,05$ ) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

### 3.3. Korelasyon

**Tablo 38.** İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçekleri Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Duygusal tükenme	Sosyal yardımlar	296	-0,273	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Sosyal yardımlar	296	-0,209	<b>0,000</b>
Kişisel başarı	Sosyal yardımlar	296	-0,109	0,062
Duygusal tükenme	Yaratıcılık	296	-0,260	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Yaratıcılık	296	-0,052	0,371
Kişisel başarı	Yaratıcılık	296	-0,031	0,597
Duygusal tükenme	Ahlaki değerler	296	-0,236	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Ahlaki değerler	296	-0,181	<b>0,002</b>
Kişisel başarı	Ahlaki değerler	296	-0,157	<b>0,007</b>
Duygusal tükenme	Kendi kendine yetme	296	-0,234	<b>0,000</b>

Duyarsızlaşma	Kendi kendine yetme	296	-0,171	<b>0,003</b>
Kişisel başarı	Kendi kendine yetme	296	-0,148	<b>0,011</b>
Duygusal tükenme	Çeşitlilik	296	-0,227	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Çeşitlilik	296	-0,067	0,248
Kişisel başarı	Çeşitlilik	296	0,066	0,257
Duygusal tükenme	Otorite	296	-0,302	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Otorite	296	-0,092	0,113
Kişisel başarı	Otorite	296	-0,053	0,367
Duygusal tükenme	Yeteneğin ifadesi	296	-0,291	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Yeteneğin ifadesi	296	-0,129	<b>0,027</b>
Kişisel başarı	Yeteneğin ifadesi	296	-0,173	<b>0,003</b>
Duygusal tükenme	Sosyal mevki	296	-0,239	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Sosyal mevki	296	-0,069	0,238
Kişisel başarı	Sosyal mevki	296	-0,191	<b>0,001</b>
Duygusal tükenme	İşletme politikası	296	-0,370	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	İşletme politikası	296	-0,167	<b>0,004</b>
Kişisel başarı	İşletme politikası	296	-0,153	<b>0,009</b>
Duygusal tükenme	Supervizyon insan ilişkileri	296	-0,229	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Supervizyon insan ilişkileri	296	-0,087	0,135
Kişisel başarı	Supervizyon insan ilişkileri	296	-0,124	<b>0,032</b>
Duygusal tükenme	Emniyet	296	-0,260	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Emniyet	296	-0,030	0,603
Kişisel başarı	Emniyet	296	-0,079	0,175
Duygusal tükenme	Ödemeler	296	-0,272	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Ödemeler	296	0,036	0,535
Kişisel başarı	Ödemeler	296	0,170	<b>0,003</b>



Duygusal tükenme	Çalışma koşulları	296	-0,415	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Çalışma koşulları	296	-0,277	<b>0,000</b>
Kişisel başarı	Çalışma koşulları	296	-0,098	0,092
Duygusal tükenme	İlerleme	296	-0,257	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	İlerleme	296	-0,070	0,232
Kişisel başarı	İlerleme	296	0,098	0,094
Duygusal tükenme	Supervizyon teknik alanda	296	-0,383	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Supervizyon teknik alanda	296	-0,117	<b>0,044</b>
Kişisel başarı	Supervizyon teknik alanda	296	-0,124	<b>0,034</b>
Duygusal tükenme	Çalışma arkadaşları	296	-0,362	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Çalışma arkadaşları	296	-0,110	0,058
Kişisel başarı	Çalışma arkadaşları	296	-0,051	0,384
Duygusal tükenme	Sorumluluk	296	-0,424	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Sorumluluk	296	-0,214	<b>0,000</b>
Kişisel başarı	Sorumluluk	296	0,001	0,991
Duygusal tükenme	Takdir	296	-0,331	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Takdir	296	-0,062	0,284
Kişisel başarı	Takdir	296	-0,123	<b>0,035</b>
Duygusal tükenme	Başarı	296	-0,390	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Başarı	296	-0,209	<b>0,000</b>
Kişisel başarı	Başarı	296	-0,123	<b>0,034</b>
Duygusal tükenme	Aktivite	296	-0,319	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Aktivite	296	-0,095	0,102
Kişisel başarı	Aktivite	296	0,044	0,454
Duygusal tükenme	Genel iş tatmini	296	-0,376	<b>0,000</b>
Duyarsızlaşma	Genel iş tatmini	296	-0,144	<b>0,013</b>

Kişisel başarı	Genel iş tatmini	296	0,016	0,788
----------------	------------------	-----	-------	-------

Tablo 38’ den anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 ve tükenmişlik testinin 3 parametresi ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; duygusal tükenme puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında %27,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki ( $r=-0,273$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında %20,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,209$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile yaratıcılık puanı arasında %26,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,260$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile ahlaki değerler puanı arasında %23,6 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,236$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile ahlaki değerler puanı arasında %18,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,181$ ;  $p=0,002<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile ahlaki değerler puanı arasında %15,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,157$ ;  $p=0,007<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında %23,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,234$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında %17,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,171$ ;  $p=0,003<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında %14,8 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,148$ ;  $p=0,011<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile çeşitlilik puanı arasında %22,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,227$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile otorite puanı arasında %30,2 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,302$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile otorite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,092$ ;  $p=0,113>0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile yeteneğin ifadesi puanı %29,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki

bulunmuştur ( $r=-0,291$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında %12,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,129$ ;  $p=0,027<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında %17,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,173$ ;  $p=0,003<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile sosyal mevki puanı arasında %23,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,239$ ;  $p=0,000<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile sosyal mevki puanı arasında %19,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,191$ ;  $p=0,001<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile işletme politikası puanı arasında %37,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,370$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile işletme politikası puanı arasında %16,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,167$ ;  $p=0,004<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile işletme politikası puanı arasında %22,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,229$ ;  $p=0,000<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile supervizyon insan ilişkileri puanı arasında %12,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,124$ ;  $p=0,032<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile emniyet puanı arasında %26,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,260$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,030$ ;  $p=0,603>0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile ödemeler puanı arasında %27,2 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,272$ ;  $p=0,000<0,05$ ), Kişisel başarı puanı ile ödemeler puanı arasında %17,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0,170$ ;  $p=0,003<0,05$ ), Duygusal tükenme puanı ile çalışma koşulları puanı arasında %41,5 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,415$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile çalışma koşulları puanı arasında %27,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,277$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile ilerleme

puanı arasında %25,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,257$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile supervizyon teknik alanda puanlar arasında %38,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,383$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile supervizyon teknik alanda puanlar arasında %11,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,117$ ;  $p=0,044<0,05$ ), Kişisel başarı puanı ile supervizyon teknik puanları arasında %12,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,124$ ;  $p=0,034<0,05$ ), Duygusal tükenme puanı ile çalışma arkadaşları puanı arasında %36,2 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,362$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile sorumluluk puanı arasında %42,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,424$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile sorumluluk puanı arasında %21,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,214$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile takdir puanı arasında %33,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,331$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile takdir puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,062$ ;  $p=0,284>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile takdir puanı arasında %12,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,123$ ;  $p=0,035<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile başarı puanı arasında %39,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,390$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile başarı puanı arasında %20,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,209$ ;  $p=0,000<0,05$ ), Kişisel başarı puanı ile başarı puanı arasında %12,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,123$ ;  $p=0,034<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile aktivite puanı arasında %31,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,319$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile genel iş tatmini puanı arasında %37,6 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur

( $r=-0,376$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ve duyarsızlaşma puanı ile genel iş tatmini puanı arasında %14,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,144$ ;  $p=0,013<0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 ve tükenmişlik testinin 3 parametresi ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişisel başarı puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,109$ ;  $p=0,062>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,052$ ;  $p=0,371>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,031$ ;  $p=0,597>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,067$ ;  $p=0,248>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,066$ ;  $p=0,257>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile otorite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,053$ ;  $p=0,367>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile sosyal mevki puanı puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,069$ ;  $p=0,238>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile supervizyon insan ilişkileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,087$ ;  $p=0,135>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,079$ ;  $p=0,175>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,036$ ;  $p=0,535>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,098$ ;  $p=0,092>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,070$ ;  $p=0,232>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,098$ ;  $p=0,094>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı

ile çalışma arkadaşları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,110$ ;  $p=0,058>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile çalışma arkadaşları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,051$ ;  $p=0,384>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile sorumluluk puanı puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,001$ ;  $p=0,991>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile aktivite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,095$ ;  $p=0,102>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile aktivite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,044$ ;  $p=0,454>0,05$ ) ve kişisel başarı puanı ile genel iş tatmini puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,016$ ;  $p=0,788>0,05$ ).

**Tablo 39.** İş Doyumu ve Motivasyon Ölçekleri Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi ile İncelenmesine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Sosyal yardımlar	296	0,038	0,514
Benlik ve takdir ihtiyacı	Sosyal yardımlar	296	0,162	<b>0,005</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Sosyal yardımlar	296	-0,019	0,744
Güvenlik ihtiyaçları	Sosyal yardımlar	296	0,250	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Sosyal yardımlar	296	0,026	0,658
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Yaratıcılık	296	0,073	0,210
Benlik ve takdir ihtiyacı	Yaratıcılık	296	0,115	0,048
Sosyal ihtiyaçlar	Yaratıcılık	296	0,004	0,949
Güvenlik ihtiyaçları	Yaratıcılık	296	0,253	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Yaratıcılık	296	0,036	0,537
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Ahlaki değerler	296	-0,012	0,837
Benlik ve takdir ihtiyacı	Ahlaki değerler	296	0,262	<b>0,000</b>

Sosyal ihtiyaçlar	Ahlaki değerler	296	0,019	0,748
Güvenlik ihtiyaçları	Ahlaki değerler	296	0,309	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Ahlaki değerler	296	0,210	<b>0,000</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Kendi kendine yetme	296	0,078	0,183
Benlik ve takdir ihtiyacı	Kendi kendine yetme	296	0,131	<b>0,024</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Kendi kendine yetme	296	0,070	0,233
Güvenlik ihtiyaçları	Kendi kendine yetme	296	0,260	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Kendi kendine yetme	296	0,048	0,415
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Çeşitlilik	296	0,010	0,869
Benlik ve takdir ihtiyacı	Çeşitlilik	296	0,108	0,062
Sosyal ihtiyaçlar	Çeşitlilik	296	-0,047	0,416
Güvenlik ihtiyaçları	Çeşitlilik	296	0,185	<b>0,001</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Çeşitlilik	296	0,032	0,584
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Otorite	296	0,195	<b>0,001</b>
Benlik ve takdir ihtiyacı	Otorite	296	0,302	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Otorite	296	0,112	0,054
Güvenlik ihtiyaçları	Otorite	296	0,329	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Otorite	296	0,235	<b>0,000</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Yeteneğin ifadesi	296	0,041	0,479
Benlik ve takdir ihtiyacı	Yeteneğin ifadesi	296	0,155	<b>0,008</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Yeteneğin ifadesi	296	-0,053	0,361
Güvenlik ihtiyaçları	Yeteneğin ifadesi	296	0,203	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Yeteneğin ifadesi	296	0,059	0,313
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Sosyal mevki	296	0,074	0,205
Benlik ve takdir ihtiyacı	Sosyal mevki	296	0,178	<b>0,002</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Sosyal mevki	296	-0,036	0,539

Güvenlik ihtiyaçları	Sosyal mevki	296	0,227	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Sosyal mevki	296	0,107	0,065
Kişisel bütünlük ihtiyacı	İşletme politikası	296	0,096	0,098
Benlik ve takdir ihtiyacı	İşletme politikası	296	0,238	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	İşletme politikası	296	0,087	0,136
Güvenlik ihtiyaçları	İşletme politikası	296	0,336	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	İşletme politikası	296	0,152	<b>0,009</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Supervizyon insan ilişkileri	296	0,068	0,242
Benlik ve takdir ihtiyacı	Supervizyon insan ilişkileri	296	0,250	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Supervizyon insan ilişkileri	296	0,035	0,548
Güvenlik ihtiyaçları	Supervizyon insan ilişkileri	296	0,336	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Supervizyon insan ilişkileri	296	0,168	<b>0,004</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Emniyet	296	0,078	0,180
Benlik ve takdir ihtiyacı	Emniyet	296	0,185	<b>0,001</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Emniyet	296	-0,007	0,903
Güvenlik ihtiyaçları	Emniyet	296	0,231	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Emniyet	296	0,149	<b>0,010</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Ödemeler	296	0,033	0,569
Benlik ve takdir ihtiyacı	Ödemeler	296	0,039	0,508
Sosyal ihtiyaçlar	Ödemeler	296	0,012	0,834
Güvenlik ihtiyaçları	Ödemeler	296	0,145	<b>0,013</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Ödemeler	296	-0,013	0,819
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Çalışma koşulları	296	0,085	0,146
Benlik ve takdir ihtiyacı	Çalışma koşulları	296	0,184	<b>0,001</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Çalışma koşulları	296	0,063	0,280
Güvenlik ihtiyaçları	Çalışma koşulları	296	0,239	<b>0,000</b>



Fizyolojik ihtiyaçlar	çalışma koşulları	296	0,102	0,081
Kişisel bütünlük ihtiyacı	İlerleme	296	0,111	0,057
Benlik ve takdir ihtiyacı	İlerleme	296	0,139	<b>0,017</b>
Sosyal ihtiyaçlar	İlerleme	296	0,036	0,542
Güvenlik ihtiyaçları	İlerleme	296	0,184	<b>0,002</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	İlerleme	296	0,128	<b>0,028</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Supervizyon teknik alanda	296	0,100	0,085
Benlik ve takdir ihtiyacı	Supervizyon teknik alanda	296	0,260	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Supervizyon teknik alanda	296	0,100	0,087
Güvenlik ihtiyaçları	Supervizyon teknik alanda	296	0,303	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Supervizyon teknik alanda	296	0,146	<b>0,012</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	çalışma arkadaşları	296	0,122	<b>0,036</b>
Benlik ve takdir ihtiyacı	çalışma arkadaşları	296	0,254	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	çalışma arkadaşları	296	0,086	0,142
Güvenlik ihtiyaçları	çalışma arkadaşları	296	0,281	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	çalışma arkadaşları	296	0,174	<b>0,003</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Sorumluluk	296	0,121	<b>0,037</b>
Benlik ve takdir ihtiyacı	Sorumluluk	296	0,199	<b>0,001</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Sorumluluk	296	0,047	0,423
Güvenlik ihtiyaçları	Sorumluluk	296	0,295	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Sorumluluk	296	0,108	0,063
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Takdir	296	0,120	<b>0,039</b>
Benlik ve takdir ihtiyacı	Takdir	296	0,196	<b>0,001</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Takdir	296	0,017	0,774
Güvenlik ihtiyaçları	Takdir	296	0,181	<b>0,002</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Takdir	296	0,056	0,338

Kişisel bütünlük ihtiyacı	Başarı	296	0,122	<b>0,035</b>
Benlik ve takdir ihtiyacı	Başarı	296	0,261	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Başarı	296	-0,026	0,660
Güvenlik ihtiyaçları	Başarı	296	0,260	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Başarı	296	0,119	<b>0,041</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Aktivite	296	0,161	<b>0,006</b>
Benlik ve takdir ihtiyacı	Aktivite	296	0,216	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Aktivite	296	0,040	0,494
Güvenlik ihtiyaçları	Aktivite	296	0,262	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Aktivite	296	0,142	<b>0,015</b>
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Genel iş tatmini	296	0,096	0,100
Benlik ve takdir ihtiyacı	Genel iş tatmini	296	0,218	<b>0,000</b>
Sosyal ihtiyaçlar	Genel iş tatmini	296	0,002	0,971
Güvenlik ihtiyaçları	Genel iş tatmini	296	0,259	<b>0,000</b>
Fizyolojik ihtiyaçlar	Genel iş tatmini	296	0,122	<b>0,035</b>

araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 ve tükenmişlik testinin 3 parametresi ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; duygusal tükenme puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında %27,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki ( $r=-0,273$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında %20,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,209$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile yaratıcılık puanı arasında %26,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,260$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile ahlaki değerler puanı arasında %23,6 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,236$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile ahlaki değerler puanı arasında %18,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,181$ ;  $p=0,002<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile ahlaki değerler puanı

arasında %15,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,157$ ;  $p=0,007<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında %23,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,234$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında %17,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,171$ ;  $p=0,003<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında %14,8 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,148$ ;  $p=0,011<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile çeşitlilik puanı arasında %22,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,227$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile otorite puanı arasında %30,2 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,302$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile otorite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=-0,092$ ;  $p=0,113>0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile yeteneğin ifadesi puanı %29,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,291$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında %12,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,129$ ;  $p=0,027<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında %17,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,173$ ;  $p=0,003<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile sosyal mevki puanı arasında %23,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,239$ ;  $p=0,000<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile sosyal mevki puanı arasında %19,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,191$ ;  $p=0,001<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile işletme politikası puanı arasında %37,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,370$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile işletme politikası puanı arasında %16,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,167$ ;  $p=0,004<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile işletme politikası puanı arasında %22,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki

bulunmuştur ( $r=-0,229$ ;  $p=0,000<0,05$ ), kişisel başarı puanı ile supervizyon insan ilişkileri puanı arasında %12,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,124$ ;  $p=0,032<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile emniyet puanı arasında %26,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,260$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,030$ ;  $p=0,603>0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile ödemeler puanı arasında %27,2 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,272$ ;  $p=0,000<0,05$ ), Kişisel başarı puanı ile ödemeler puanı arasında %17,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0,170$ ;  $p=0,003<0,05$ ), Duygusal tükenme puanı ile çalışma koşulları puanı arasında %41,5 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,415$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile çalışma koşulları puanı arasında %27,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,277$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile ilerleme puanı arasında %25,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,257$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile supervizyon teknik alanda puanlar arasında %38,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,383$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile supervizyon teknik alanda puanlar arasında %11,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,117$ ;  $p=0,044<0,05$ ), Kişisel başarı puanı ile supervizyon teknik puanları arasında %12,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,124$ ;  $p=0,034<0,05$ ), Duygusal tükenme puanı ile çalışma arkadaşları puanı arasında %36,2 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,362$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile sorumluluk puanı arasında %42,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,424$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile sorumluluk puanı arasında %21,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,214$ ;

$p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile takdir puanı arasında %33,1 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,331$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile takdir puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,062$ ;  $p=0,284>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile takdir puanı arasında %12,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,123$ ;  $p=0,035<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile başarı puanı arasında %39,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,390$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile başarı puanı arasında %20,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,209$ ;  $p=0,000<0,05$ ), Kişisel başarı puanı ile başarı puanı arasında %12,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,123$ ;  $p=0,034<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile aktivite puanı arasında %31,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,319$ ;  $p=0,000<0,05$ ), duygusal tükenme puanı ile genel iş tatmini puanı arasında %37,6 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,376$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ve duyarsızlaşma puanı ile genel iş tatmini puanı arasında %14,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,144$ ;  $p=0,013<0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 ve tükenmişlik testinin 3 parametresi ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişisel başarı puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,109$ ;  $p=0,062>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,052$ ;  $p=0,371>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,031$ ;  $p=0,597>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,067$ ;  $p=0,248>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır

( $r=0,066$ ;  $p=0,257>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile otorite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,053$ ;  $p=0,367>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile sosyal mevki puanı puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,069$ ;  $p=0,238>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile supervizyon insan ilişkileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,087$ ;  $p=0,135>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,079$ ;  $p=0,175>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,036$ ;  $p=0,535>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,098$ ;  $p=0,092>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,070$ ;  $p=0,232>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,098$ ;  $p=0,094>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile çalışma arkadaşları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,110$ ;  $p=0,058>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile çalışma arkadaşları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,051$ ;  $p=0,384>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile sorumluluk puanı puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,001$ ;  $p=0,991>0,05$ ), duyarsızlaşma puanı ile aktivite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,095$ ;  $p=0,102>0,05$ ), kişisel başarı puanı ile aktivite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,044$ ;  $p=0,454>0,05$ ) ve kişisel başarı puanı ile genel iş tatmini puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,016$ ;  $p=0,788>0,05$ ).

Tablo 39'dan anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 ve motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresi ile yapılan

korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,038$ ;  $p=0,514>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,019$ ;  $p=0,744>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,026$ ;  $p=0,658>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,073$ ;  $p=0,210>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,004$ ;  $p=0,949>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,036$ ;  $p=0,537>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile ahlaki değerler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,012$ ;  $p=0,837>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile ahlaki değerler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,019$ ;  $p=0,748>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,078$ ;  $p=0,183>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,070$ ;  $p=0,233>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile kendi kendine yetme ( $r=0,048$ ;  $p=0,415>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,010$ ;  $p=0,869>0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,108$ ;  $p=0,062>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,047$ ;  $p=0,416>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,032$ ;  $p=0,584>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile otorite

puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,112$ ;  $p=0,054>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,041$ ;  $p=0,479>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,053$ ;  $p=0,361>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,059$ ;  $p=0,313>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile sosyal mevki puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,074$ ;  $p=0,205>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile sosyal mevki puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,036$ ;  $p=0,539>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile sosyal mevki puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,107$ ;  $p=0,065>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile işletme politikası puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,096$ ;  $p=0,098>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile işletme politikası puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,087$ ;  $p=0,136>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile supervizyon insan ilişkileri puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,068$ ;  $p=0,242>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile supervizyon insan ilişkileri puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,035$ ;  $p=0,548>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,078$ ;  $p=0,180>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,007$ ;  $p=0,903>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,033$ ;  $p=0,569>0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,039$ ;  $p=0,508>0,05$ ), sosyal



ihtiyaçlar puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,012$ ;  $p=0,834>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,013$ ;  $p=0,819>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,085$ ;  $p=0,146>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,063$ ;  $p=0,280>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,102$ ;  $p=0,081>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,111$ ;  $p=0,057>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,036$ ;  $p=0,542>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile supervizyon teknik alanda puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,100$ ;  $p=0,085>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile supervizyon teknik alanda puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,100$ ;  $p=0,087>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile çalışma arkadaşları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,086$ ;  $p=0,142>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile sorumluluk puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,047$ ;  $p=0,423>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile sorumluluk puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,108$ ;  $p=0,063>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile takdir puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,017$ ;  $p=0,774>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile takdir puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,056$ ;  $p=0,338>0,05$ ), Sosyal ihtiyaçlar puanı ile başarı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,026$ ;  $p=0,660>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile aktivite puanı

arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,040$ ;  $p=0,494>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile genel iş tatmini puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,096$ ;  $p=0,100>0,05$ ) ve sosyal ihtiyaçlar puanı ile genel iş tatmini puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,002$ ;  $p=0,971>0,05$ ).

**Tablo 40.** Motivasyon ve Tükenmişlik Ölçekleri Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Duygusal tükenme	296	-0,034	0,561
Benlik ve takdir ihtiyacı	Duygusal tükenme	296	-0,154	0,008
Sosyal ihtiyaçlar	Duygusal tükenme	296	-0,007	0,906
Güvenlik ihtiyaçları	Duygusal tükenme	296	-0,129	0,026
Fizyolojik ihtiyaçlar	Duygusal tükenme	296	-0,068	0,243
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Duyarsızlaşma	296	-0,011	0,847
Benlik ve takdir ihtiyacı	Duyarsızlaşma	296	-0,164	0,005
Sosyal ihtiyaçlar	Duyarsızlaşma	296	0,032	0,578
Güvenlik ihtiyaçları	Duyarsızlaşma	296	-0,115	0,047
Fizyolojik ihtiyaçlar	Duyarsızlaşma	296	-0,081	0,163
Kişisel bütünlük ihtiyacı	Kişisel başarı	296	-0,140	0,016
Benlik ve takdir ihtiyacı	Kişisel başarı	296	-0,166	0,004
Sosyal ihtiyaçlar	Kişisel başarı	296	-0,087	0,134
Güvenlik ihtiyaçları	Kişisel başarı	296	-0,153	0,008
Fizyolojik ihtiyaçlar	Kişisel başarı	296	-0,058	0,317

araştırmaya katılan çalışanların iş doyum testinin 21 ve motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresi ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre;

kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,038$ ;  $p=0,514>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,019$ ;  $p=0,744>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile sosyal yardımlar puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,026$ ;  $p=0,658>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,073$ ;  $p=0,210>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,004$ ;  $p=0,949>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile yaratıcılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,036$ ;  $p=0,537>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile ahlaki değerler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,012$ ;  $p=0,837>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile ahlaki değerler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,019$ ;  $p=0,748>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,078$ ;  $p=0,183>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile kendi kendine yetme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,070$ ;  $p=0,233>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile kendi kendine yetme ( $r=0,048$ ;  $p=0,415>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,010$ ;  $p=0,869>0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,108$ ;  $p=0,062>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,047$ ;  $p=0,416>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile çeşitlilik puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,032$ ;  $p=0,584>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile otorite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,112$ ;

$p=0,054>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,041$ ;  $p=0,479>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,053$ ;  $p=0,361>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile yeteneğin ifadesi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,059$ ;  $p=0,313>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile sosyal mevki puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,074$ ;  $p=0,205>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile sosyal mevki puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,036$ ;  $p=0,539>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile sosyal mevki puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,107$ ;  $p=0,065>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile işletme politikası puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,096$ ;  $p=0,098>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile işletme politikası puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,087$ ;  $p=0,136>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile supervizyon insan ilişkileri puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,068$ ;  $p=0,242>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile supervizyon insan ilişkileri puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,035$ ;  $p=0,548>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,078$ ;  $p=0,180>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile emniyet puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,007$ ;  $p=0,903>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,033$ ;  $p=0,569>0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,039$ ;  $p=0,508>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile ödemeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki

bulunmamıştır ( $r=0,012$ ;  $p=0,834>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile demeler puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=-0,013$ ;  $p=0,819>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyaı puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,085$ ;  $p=0,146>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,063$ ;  $p=0,280>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile çalışma koşulları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,102$ ;  $p=0,081>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyaı puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,111$ ;  $p=0,057>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile ilerleme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,036$ ;  $p=0,542>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyaı puanı ile supervizyon teknik alanda puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,100$ ;  $p=0,085>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile supervizyon teknik alanda puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,100$ ;  $p=0,087>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile çalışma arkadaşları puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,086$ ;  $p=0,142>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile sorumluluk puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,047$ ;  $p=0,423>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile sorumluluk puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,108$ ;  $p=0,063>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile takdir puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,017$ ;  $p=0,774>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile takdir puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,056$ ;  $p=0,338>0,05$ ), Sosyal ihtiyaçlar puanı ile başarı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=-0,026$ ;  $p=0,660>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile aktivite puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=0,040$ ;  $p=0,494>0,05$ ),

kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile genel iş tatmini puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,096$ ;  $p=0,100>0,05$ ) ve sosyal ihtiyaçlar puanı ile genel iş tatmini puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,002$ ;  $p=0,971>0,05$ ).

Tablo 40'dan anlaşılacağı üzere, araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresi ve tükenmişlik testinin 3 parametresi ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile duygusal tükenme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,034$ ;  $p=0,561>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile duygusal tükenme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,007$ ;  $p=0,906>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile duygusal tükenme puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,068$ ;  $p=0,243>0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile duyarsızlaşma puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,011$ ;  $p=0,847>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile duyarsızlaşma puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=0,032$ ;  $p=0,578>0,05$ ), fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile duyarsızlaşma puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,081$ ;  $p=0,163>0,05$ ), sosyal ihtiyaçlar puanı ile kişisel başarı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,087$ ;  $p=0,134>0,05$ ) ve fizyolojik ihtiyaçlar puanı ile kişisel başarı puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ( $r=-0,058$ ;  $p=0,317>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon geri bildirim anketinin 5 parametresi ve tükenmişlik testinin 3 parametresi ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; benlik ve takdir ihtiyacı puanı ile duygusal tükenme puanı puanlar

arasında %15,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,154$ ;  $p=0,008<0,05$ ), güvenlik ihtiyaçları puanı ile duygusal tükenme puanı arasında %12,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,129$ ;  $p=0,026<0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı puanı ile duyarsızlaşma puanı arasında %16,4 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,164$ ;  $p=0,005<0,05$ ), güvenlik ihtiyaçları puanı ile duyarsızlaşma puanı %11,5 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,115$ ;  $p=0,047<0,05$ ), kişisel bütünlük ihtiyacı puanı ile kişisel başarı puanı arasında %14,0 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,140$ ;  $p=0,016<0,05$ ), benlik ve takdir ihtiyacı puanı ile kişisel başarı puanı arasında %16,6 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,166$ ;  $p=0,004<0,05$ ) ve güvenlik ihtiyaçları puanı ile kişisel başarı puanı arasında %15,3 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-0,153$ ;  $p=0,008<0,05$ ).

## BÖLÜM IV

### SONUÇLAR VE TARTIŞMA

İş doyumunu ile ilgili olarak, araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları yaş, cinsiyet, medeni durum, eşlerin çalışması, çocuk sayısı, görev yeri, görev süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır (Bkz: S: 65-116, Tablo:14-21). İlgün (2010)' nun yapmış olduğu çalışma, iş doyumunu kıdem değişkenine göre farklılaşması açısından araştırmayı destekler. Fakat Yöş (2011)' ün yapmış olduğu araştırmada, farklı yaş grupları arasında genel iş doyumunu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Tükenmişlikle ilgili olarak, araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlikleri yaş, medeni durum, görev yeri, görev süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır farklılaşmaktadır (Bkz: S: 116-126, Tablo: 22-29) . Fakat araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlikleri, cinsiyet, eşlerin çalışma durumu ve çocuk sayısı değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Kaya (2009)'nın araştırmasında cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile tükenmişlik arasında fark vardır. Bu bulgu araştırmanın bir kısmını ile benzerlik göstermektedir.

Motivasyonla ilgili olarak, araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin motivasyonları ile yaş, cinsiyet, eşlerin çalışma durumu, çocuk sayısı, görev yeri ve görev süresi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır (Bkz: S: 126-38, Tablo: 30-37). Fakat araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin motivasyonları, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Kırıcı (2010)' nın yapmış olduğu araştırmada, yaş grupları, cinsiyet, medeni durum ve kıdem ile motivasyon arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.



Yapılan korelasyon analizi sonucunda, araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları ve tükemişlik arasında ilişki bulunmuştur (Bkz: S: 138-145, Tablo:38). Bu ilişki negatif yöndedir. Bu sonuç, İlgün (2010) tarafından infaz koruma memurları ile yapılan araştırmanın sonuçlarıyla paralel olduğu görölmektedir.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları ve motivasyonları arasında ilişki tespit edilmiştir bulunmuştur (Bkz: S: 145-157, Tablo: 39). Kaçmaz (2005)' a göre tükemişliğin ortaya çıkması için duygusal tükeme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ise azalması gerekmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar Kaçmaz'ın bulgularından farklı bir sonuç elde edilmiştir. Bu farklılığın nedeninin, Kaçmaz'ın yapmış olduğu araştırmada sağlık elemanlarının vardiya sisteminde çalışmış olmalarının, bu araştırmada yer alan güvenlik görevlilerinin vardiya sistemine benzer olması açısından ele alınmış olsa da, her iki örneklemin çalışma ortamları birbirinden oldukça farklı olması, gösterilebilir.

Yapılan istatistiksel analize göre özel güvenlik görevlilerinin motivasyonları ve tükemişlikleri arasında ilişki bulunmuştur (Bkz: S: 157-162, Tablo:40). Bu sonucu destekleyen veya buna karşı olan bir çalışmaya kaynaklarda rastlanmamıştır.

“Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarıyla, tükemişlik ve motivasyonları arasında bir ilişki vardır” hipotezini ispatlamak üzere yola çıkılan bu araştırmada, oluşturulmuş olan 27 soruya cevap aranmıştır, elde edilen sonuçların hipotezlerle ilgili olarak pozitif veya negatif ilişkiler bulunmuştur. Bulunan ilişkiler, Tablo 38'de de göröleceği gibi iş doyumunu artıca tükemişlik duygusu azalmaktadır veya tükemişlik duygusu çoğaldığı zaman iş memnuniyeti azalmaktadır. Ancak, iş doyumunun ödemeler ve ilerleme boyutunda, tükemişliğin duyarsızlaşma ve kişisel

başarı boyutları arasında, iş doyumunun diğer boyutları arasındaki negatif ilişki yerine pozitif ilişki vardır. Bu sonuçla kurulmuş olan hipotez desteklenmiştir.

Bu araştırmada elde edilen iş doyumunu ile motivasyon arasında bulunan ilişkiler Tablo 39'da da görüleceği gibi, iş doyumunu ile motivasyon parametreleri arasında, sosyal ihtiyaçlar ile sosyal yardımlar, kişisel bütünlük ihtiyacı ile ahlaki değerler, sosyal ihtiyaçlar ile çeşitlilik, sosyal ihtiyaçlar ile yeteneğin ifadesi, sosyal ihtiyaçlar ile emniyet, fizyolojik ihtiyaçlar ile ödemeler ve sosyal ihtiyaçlar ile başarı arasında negatif, diğerleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Böylece araştırmanın kurulmuş olan hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar, kurulmuş olan hipotezde ileri sürüldüğü gibi pozitif ve negatif ilişkiler olarak iş memnuniyeti ile tükenmişlik ve motivasyon arasındaki bulunan sonuçlarla desteklenmiştir.

## ÖNERİLER

Bu çalışmada, İstanbul'daki şirketlerin güvenlik alanında çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu ve motivasyonları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Özel Güvenlik görevlilerinin çok çeşitli alanların güvenliğinde çalıştıkları (marketler, siteler, ofisler vb) dikkate alınırca, hem ülkenin diğer illerinde ve hem de farklı alanlarda çalışanlarla aynı çalışma yapılarak, iş memnuniyeti, motivasyon ve tükenmişlik duyguları arasındaki farklılıkların nasıl olduğu inceleyebilir incelenebilir.

Bu çalışmaya katılan şirketlerden dört tanesi vardiya sistemlerini paylaşırken diğer iki özel güvenlik şirketi vardiya sistemlerini gizlilik gerekçesiyle paylaşmamıştır. Sonuç olarak vardiya sistemini paylaşmayan özel güvenlik şirketinde görev alan özel güvenlik görevlilerinin davranış sistemi karşılaştırmamıştır. Vardiya sistemlerinin iş memnuniyeti, motivasyon ve tükenmişlikle ilgili farklılıkların başka araştırmalarla incelenmesi gerekmektedir.

Bu araştırmada kadın özel güvenlik görevlisi örnekleme yeterli sayıda olmaması nedeniyle erkek güvenlik görevlileriyle aralarındaki farklılıkların olup olmadığı incelenememiştir. Farklı alanlar yatsınamayacak bir sayıda olan kadın güvenlik görevlileri üzerinde bir araştırma yapılarak sonuçların incelenmesi gerekir.

Özel şirketlerin özel güvenlik görevlileri, resmi hüviyeti olan güvenlik görevlileri arasında iş memnuniyeti, tükenmişlik ve motivasyon açısından bir karşılaştırmanın yapıldığı araştırmalara da ihtiyaç vardır.

Ayrıca kurumların kendi güvenlik görevlileri ile dışarıdan özel güvenlik şirketlerinden alınan hizmet çerçevesi içinde çalışanların da iş memnuniyeti,

motivasyon ve tikenmişlik duyguları arasında farklılık var mıdır? şeklinde sorulara y6nelik çalışmalar araştırılmayı bekleyen konulardandır.

6zel g6venlik alanında bundan sonraki çalışmalara değişken olarak 6rg6t k6lt6r6 katılabilir. 6rg6t k6lt6r6n6n iş doyumunu, tikenmişlik ve motivasyon 6st6ndeki olası etkilerinin belirlemesi de bu araştırmada ele alınamamış olan kanulardan biridir.

## KAYNAKLAR

Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (1998). *Engelli ve Normal çocuklarla Çalışan Eğitim Yöneticilerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu arasındaki İlişkinin Karsılaştirmalı Olarak İncelenmesi*. VI. Ergonomi Kongresi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: Ankara.

Aktaş, N. A. & Polat, M. (2009). Genel Kolluk ve Özel Güvenlik İlişkisi. Ankara: Divan Kitap

Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Birol Yiğit

Alev, T. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Suna Tevrüz

Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg' in Çift Etmen (Hijyen- Motivasyon) Kuramının İş Görenin İş Tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Danışman: Doç. Dr. Yüksel Öztürk

Arabacı, B. İ. (2010). The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on The Job Satisfaction of Educational Inspectors. *African Journal Of Business Management*, Vol. 4(13), 2802-2811

Arık, İ. A. (1996). Motivasyon ve Heyecana Giriş. İstanbul: Çantay Kitabevi.

Atay, F. (2006). *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Alguları Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Prof. Dr. Ramazan Abacı

Atınışık, R. ve Diğerleri. (2002). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya Kitabevi Yayınları.

Aydın, B.(2007). *Fen Bilgisi Dersinde İçsel ve Dışsal Motivasyonun Önemi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışamn: Doç. Dr. Deniz Börü

Barutçu, E. & Serinkan, A. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarında Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’ de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*. 8 (2), 541-561.

Başol, G. & Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (58), s.191- 216

Başoğul, A. (2007). *Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri ve 5188 Sayılı Kanun*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Namık Kemal Öztürk

Baysal, C. A. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojik Tutumlar. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası, s.193

Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayınları

Bozkurt, A. V. (1999). *Yönetim Fonksiyonları Açısından Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Türkiye'den Uygulama Örnekleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Asuman Türkel

Ceyhan, A. A. & Siliş, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. Eskişehir: *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 43-56.

Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 62-77

Cin, E. ( 2008). *Türk Hukukunda Kolluk Yetkisinin Kullanılması ve Sınırları*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Danışman: Ali Akyıldız

Çalışkan, M. (2010). *Türk Kamu ve Özel Sektöründe Özel Güvenlik Görevlileri ve Yetkilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Salih Cengiz

Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güverliğinin Araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El kitabı, 184(4), 621- 656

Çetin, A. İ. (2007). *Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetlerinin Yapısı ve Sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi, Güvenlik Stratejileri ve Yönetim Anabilim Dalı, Danışman: Hasan Hüseyin Çevik

Ceran, S. Ö. (2010). *İşgörence Algılana Sosyal Destek ile Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Öğrenim Programı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Levent Önen

Çevik, E. (2006). *Konaklama İşletmelerinde Dış Kıynak Kullanımı Olarak Özel Güvenlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Danışman: C. Gazi Uçkun

Çevik, H. H., Göksu, T., Filiz, O., & Gül, S. K. (2010). *Güvenlik Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2.Baskı

Çora, H. (2010). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri ve Uyum Sorunu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Danışman: Doç. Dr. Levent Ürer

Dağdeviren, D. (2003). *Özel Güvenlik Sistemi Kapsamında Güvenlik Mühendisliği Kavramının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Ali Akdemir

Dereboy, İ. F. (1993). *Kimlik Bocalaması*. Malatya: Özmert Ofset

Dibekoğlu, Z. (2006). *Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (Sakarya İli Örneği)*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Enstitüsü, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri Gündüz

Dil, M. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı, Danışman: Prof. Dr. M. Bülent Tokat

Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı.

Dönmez, Ö. N. (2007). *Kamu Güvenliğinin Açısından Türkiye’de Özel Güvenlik ve Özel Dedektiflik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal



Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. Danışman:  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Nohutçu

Ensari, H. & Tuzcuoğlu, S. (1996). “Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında (Burnout) Kişilik Özelliklerinin Rolü”, **II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri El Kitabı**, s.29-36

Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Ergin, C. (1993). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.

Figen, S. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Akademik Bakış Dergisi, 5, 1-2, s. 61.

Filiz, O. (2006). Türkiye’de Özel Güvenlik Yönetimi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Hüseyin Erkul

Freudenberger, N. J. (1974). “Staff Burnout”, *Journal of Social Issues*, 30, 159-1, 65.

Gemici, G. (2001). *Özel Güvenlik Kurumlarında Kooperatifleşme Modeline Geçiş ve Uygulama Esasları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Osman Altuğ

Girgin, G. & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (4), 175

Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ömer Faruk Işcan

Güney, A. (2006). *Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yetkilerinin Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı

Gürsel, M., Altınok, V., Kesici, Ş., Sürücü, A., Bozgeyikli, H., Negiş, A. & Izgar, H. (Ed.). (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları

Gürsel, M., Altınok, V., Kesici, Ş., Sürücü, A., Bozgeyikli, H., Arslan, C., Negiş, A. & Izgar, H. (Ed.). (2008). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F., & Gümüş, H. (2008). İstanbul’da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Düşünen Adam*. 21 ( 1-4), 4-13.

Hayran, O. & Aksayan, S. (1991). Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu. *Toplum ve Hekim*. s. 16-7

Hırsız Yakalayan Özel Güvenlileri Ödül Aldı, 29 Haziran 2011’de <http://www.ozelguvenlikhaberleri.com/hirsizi-yakalayan-ozel-guvenlik-gorevlileri-odul-aldi/> adlı siteden indirildi.

Hornby, A. S., Wehmeier, S (Ed.). & Ashby, M. (Phonetic. Ed.). (2000). *Oxford Advanced Learner’s Dictionary*. Oxford University Press

Hilgrad, E. R. Atkinson, R. C. & Atkinson, R. L. (1975). *Introduction to Psychology*. New York: Harcourt, Brace Jovanovich Inc. &th Ed.

Hünler, A. (2010). *İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetim Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Koray Akarsu

Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı

İlgün, E. (2010). *İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Izgar

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 68 (1): 029-032

Karahan, Ş. (2008). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz – Yeterlilik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Zihinsel Engelliler Öğretmenliği Bilim Dalı, Danışman: Öğr. Gör. Dr. Gülden Uyanık Balat

Karaman, F. (2010). *İşletmelerde Motivasyon ve Verimlilik*. İstanbul: Etap Yayınevi

Karaman, P. (2009). *Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulamaya*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şule Çerik

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 20. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kasap, M. (2006). *Özel Güvenlik Şirketlerinin Kooperatifleştirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kooperatifçilik Bilim dalı, Danışman: Prof. Dr. Hanefi Ayboğa

Karapınar, A. (2008). *Endüstri Çalışanlarını Motive Eden Etmenlerin Maslow ve Herzberg' in Kuramlarına Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Levent Önen

Kaya, B. (2007). *Mekanın Görülebilirlik Özellikleri ile Güvenlik Hissi Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Maçka Demokrasi Parkı Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Peysaj Mimarlığı Anabilim Dalı, Danışman: Ayşe Sema Kubat

Kaya, E. (2008). *1980 Sonrası Dönemde Kentsel Alanda Değişen Güvenlik Anlayışı: Özel Güvenlik Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Anabilim Dalı, Danışman: Doç. Dr. Emre Bağcı

Kaya, Y. K. (1979). Eğitim Yönetimi. Ankara: TODAİE Yayını

Keller, R. T. (1983). Predicting of Absenteeism From Prior Absenteeism, Attitudinal Factors and Nonattitudinal Factors. *Journal of Applied Psychology*, 68,s. 536

Keser, A. (2005). The Relationship Between Job and Life Satisfaction In Automobile Sector Emplotees in Bursa-Turkey. XII. European Congress of Work and Organizational Psychology in İstanbul.

Kırcı, E. (2010). Motivasyona Etki Eden Faktörler: Ankara Çevik Kuvvet Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Dalı, Danışman: Doç. Dr. Şenol Durgun

Köprülü, O. M. (2002). *Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Güvenlik Hizmetleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Doç. Dr. Zehreddin Aslan

Marx, M. H. (1976). *Introduction to Psychology. Problems, Procedures and Principles*. New York: Millan Pub. Co.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113

Mayor, M. (Ed.) (2008). *Longman Word Wise Dictionary*.

McCormick, E. J. & Ilgen, D. (1987). *Industrial and Organizational Psychology*. 8 th Edition. London: Allen & Unwin

Mergen, E. (2003). *Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yapılanması ve Güvenlik Hizmetleri İçindeki Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Danışman: Doç. Dr. Mimar Türkkahraman

Okyay, N. (2009). *Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı, Danışman: Prof. Dr. Turan Akbaş

Önen, L. & Telman, N. (2012). *İşçi Sağlığı İşçi Güvenliği*. Baskıda, İstanbul: İstem Yayıncılık

Özarlan, Y. C. (2010). *Özel Güvenlik Eğitiminin Değerlendirilmesi (Elazığ Örneği)*. Polis Akademisi Başkanlığı, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Orhan Filiz

Özçelik, B. (2009). *Belediye Çalışan İşgörenlerin Durumluluk Kaygı, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Psikoloji Bölümü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı,  
Danışman: Prof. Dr. Nursel Telman

Özdemir, A. P. (2006). *Santral Memuru Kadınların Beslenme Durumları Üzerine Vardiya Sisteminde Çalışmanın Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ev Ekonomisi (Beslenme Bilimleri) Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Nevin Aktaş

Özdemir, H. (2010). *Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanması Çerçevesinde Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. İhsan Keleş

Öztürk, H. (2002). *Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim dalı, Danışman: Prof. Dr. Sevgi Oktay

Öztürk, A., & Deniz, M. E. (2008). Analysis of Emotional Intelligence Job Satisfaction and Burnout Levels of Preschool Teachers According to Some Variables. 7 (3), 578-599

Pines, A. M. & Aranson, E. (1988). *Career Burnout. Causes and Cures*. NewYork: The Free Press

Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Danışman: Doç. Dr. Kadir Ardı

Richardson, A. M. & Burke, R. J. (1995). Models of Burnout: Implications for Interventions, *International Journal of Stres Management*, (2), 1

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1999). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınları

Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Uludağ Üniversitesi Basımevi, *Uludağ Üniversitesi Yayınları*, Yayın No: 3, 2. Baskı

“Security Guard”, 10 Nisan 2011’ de [http://en.wikipedia.org/wiki/Security\\_guard](http://en.wikipedia.org/wiki/Security_guard) adresinden indirildi.

Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Turan Akbaş

Selçuk, B. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Şeker, G. (1996). *Özel Güvenliğin Dünyadaki ve Türkiye’deki Görünümü*. Ankara: Akademik Bakış

Şeneken, M. (2001). *Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim Ongün

Şenturan, L., Karabacak, B. G., Alpar, Ş. E. & Sabuncu, N. (2007). *Hemodiyaliz Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi*. Bu çalışma 17. Ulusal Böbrek Hastalıkları Diyaliz ve Transplantasyon Hemşireliği Kongresi’nde poster bildiri olarak sunulmuştur.

Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. A. Aykut Ceyhan

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Soylu, M. (2006). *Özel Güvenlik Personeline Yönelik Düzenlenen Temel Eğitim Etkinliklerine İlişkin Personel Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi

Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Erhan Büyükakıncı

Sönmez, D. Z. (2006). *Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı Anabilim Dalı, Danışman: Doç. Dr. Hatice Fesci

Spector, P., Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E. Heller, D., & Ilies, R. (2009). İş Tatmini: Kültürlerarası Bir İnceleme. Anderson. N. (Ed.), Öneş, D. S. (Ed.), Sinangil, H. K. (Ed.), Viswesvaran, C (Ed.). Sinangil, K. H. (Tür. Ed.) & Öz, B. (Tek. Ed.). (2009). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El kitabı*. s: 30-50. 2. Cilt, Literatür Yayıncılık: İstanbul

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Sönmezer, M. G. & Eryaman, Y. M. (2008). A Comparative Analysis of Job Satisfaction Levels of Public and Private School Teachers. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4 (2), 189-212

Sucuoğlu, B. & Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 11, 36, 44-61.

Taylor, A., Sluckin, W., Davies, D. R., Reason, J. T., Thomaon, R., & Colman, A. M. (1982). *Introduction to Psychology*, Penguin Books, 2nd Ed.

Telman, N. (2006). *Pozitif Düşüncenin Sihirli Gücü* (üçüncü baskı – Epsilon Yayınları, İstanbul

Telman, N & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi

Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları



Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İngilizce İşletme Bölümü, Danışman: Prof. Dr. Suna Tevruz

Torun, A. (2006). Stres ve Tükenmişlik. Tevruz, S. (Ed), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 43-50, Türk Psikologlar Derneği, 3. Baskı

Tunacan, S. (2005). *Beykoz İlçesinde Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, Danışman: Prof. Dr. Canan Ergin

Uçar, T. & Uçar, Ş. (2005). *Özel Güvenlik Metodolojisi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık Eğitim

Ulaş, H. (2008). *Özel Güvenlik Hizmeti Uygulamalarında Kalite Güvencesi ve Toplam Kalite Yöntemi Standardizasyonu*, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Salih Cengiz

Vızlı, C. (2005). *Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerle Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Halk Eğitim Bilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Sefer Ada

Yalabık, M. (2006). *Türkiye’de Özel Güvenlik Eğitimi Verilen Hizmetler İçindeki Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Do. Dr. İbrahim Subaşı

Yaman, H., & Urgan, Mehmet. (2002). Tükenmişlik: Aile Hekimliği Asistan Hekimleri Üzerinde Bir İnceleme. *Türk Psikolojisi dergisi*, 17 (49), 37-44

Yıldız, Ş. (2010). *İdare faaliyetlerin Devri Bağlamında Özel Güvenlik*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. Turan Yıldırım

Yılmaz, E. & Izgar, H. (2009). Examination of Primary School's Teachers job Satisfaction with Regards to Organizational Creativity within a School Context. *Elementary Education Online*, 8 (3), 943-951

Yöş, S. (2011). *Çevik Kuvvet Polisinde İş Doyumu: Ankara Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ceza Adaleti Yönetimi Bilim Dalı, Danışman: Prof. Dr. İbrahim Cerrah

Yüksel, M. Y. (2008). *The Effects of Brief Psychoeducation Program on The Perceived Expressed Emotion Levels of The Outpatient Schizophrenic Patents and Expressed Emotion Levels and Burn Out Levels of Their Key Relative*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Klinik Psikoloji, Danışman: Nuray Karancı

Yüksek Kaliteli Bir Güvenlik Hizmeti Alabilmek İçin Yapılması Gerekenler, 29 Haziran 2011'de <http://www.securitas.com/PageFiles/32308/Kitap%C3%A7%C4%B1klar/CoESS.pdf>, adresinden indirilmiştir.

Zogo, R. (2009). *Değişen Kamu Güvenliği Anlayışı: Özel Güvenlik Hizmeti Sunan ve Satın Alanlar Arasındaki Memnuniyet İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Muzaffer Özsoy

## Ek-1

### Bulgular Kısmındaki Tabloların Değişkenleriyle İlgili Mann – Whitney U Testi Tabloları (İş Doyumu)

**Tablo 14.1.** Yaş Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 ile 30-39)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal yar.	20-29	125	142,22	17777,00
	30-39	146	130,68	19079,00
	<b>Total</b>	271		
Yaratıcılık	20-29	125	144,85	18106,00
	30-39	146	128,42	18750,00
	<b>Total</b>	271		
Ahlaki değ.	20-29	125	137,29	17161,00
	30-39	146	134,90	19695,00
	<b>Total</b>	271		
Kendi ken. Yet.	20-29	125	131,12	16390,00
	30-39	146	140,18	20466,00
	<b>Total</b>	271		
Çeşitlilik	20-29	125	135,83	16979,00
	30-39	146	136,14	19877,00
	<b>Total</b>	271		
Otorite	20-29	125	132,50	16562,50
	30-39	146	139,00	20293,50
	<b>Total</b>	271		
Yeteneğin İf.	20-29	125	140,15	17518,50
	30-39	146	132,45	19337,50
	<b>Total</b>	271		
Sosyal Mevki	20-29	125	145,31	18163,50
	30-39	146	128,03	18692,50
	<b>Total</b>	271		
İşletme Pol.	20-29	125	146,00	18250,00
	30-39	146	127,44	18606,00
	<b>Total</b>	271		
Superv. İn. İl.	20-29	125	141,11	17639,00
	30-39	146	131,62	19217,00
	<b>Total</b>	271		
Emniyet	20-29	125	138,60	17325,50
	30-39	146	133,77	19530,50
	<b>Total</b>	271		
Ödemeler	20-29	125	148,50	18562,00
	30-39	146	125,30	18294,00
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Koş.	20-29	125	143,96	17995,00
	30-39	146	129,18	18861,00

	<b>Total</b>	271		
İlerleme	20-29	125	145,81	18226,50
	30-39	146	127,60	18629,50
	<b>Total</b>	271		
Superv. Tek.Aln.	20-29	125	134,28	16784,50
	30-39	146	137,48	20071,50
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Ark.	20-29	125	134,13	16766,50
	30-39	146	137,60	20089,50
	<b>Total</b>	271		
Sorumluluk	20-29	125	135,35	16918,50
	30-39	146	136,56	19937,50
	<b>Total</b>	271		
Takdir	20-29	125	137,58	17197,50
	30-39	146	134,65	19658,50
	<b>Total</b>	271		
Başarı	20-29	125	142,36	17795,00
	30-39	146	130,55	19061,00
	<b>Total</b>	271		
Aktivite	20-29	125	141,32	17665,00
	30-39	146	131,45	19191,00
	<b>Total</b>	271		
Genel İş Tat.	20-29	125	139,40	17425,00
	30-39	146	133,09	19431,00
	<b>Total</b>	271		

**Tablo 14.1.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (20-29 ile 30-39 Yaş)

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	8348,000	19079,000	-1,216	,224
Yaratıcılık	8019,000	18750,000	-1,726	,084
Ahlaki Değ.	8964,000	19695,000	-,252	,801
Kendi ken. Yet.	8515,000	16390,000	-,952	,341
Çeşitlilik	9104,000	16979,000	-,033	,974
Otorite	8687,500	16562,500	-,684	,494
Yeteneğin İf.	8606,500	19337,500	-,810	,418
Sosyal Mev.	7961,500	18692,500	-1,815	,070
<b>İşletme Pol.</b>	<b>7875,000</b>	<b>18606,000</b>	<b>-1,950</b>	<b>,051</b>
Supv. İn. İliş.	8486,000	19217,000	-,997	,319
Emniyet	8799,500	19530,500	-,508	,611
<b>Ödemeler</b>	<b>7563,000</b>	<b>18294,000</b>	<b>-2,436</b>	<b>,015</b>
Çalışma Koş.	8130,000	18861,000	-1,553	,120
İlerleme	7898,500	18629,500	-1,919	,055
Supv. Tek. Al.	8909,500	16784,500	-,337	,736
Çal. Ark.	8891,500	16766,500	-,365	,715
Sorumluluk	9043,500	16918,500	-,127	,899
Takdir	8927,500	19658,500	-,308	,758
Başarı	8330,000	19061,000	-1,242	,214
Aktivite	8460,000	19191,000	-1,039	,299
Genel İş Tat.	8700,000	19431,000	-,667	,505

**Tablo 14.2.** Yaş Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 ile 40 ve üzeri)

	<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal yar.	20-29	125	76,46	9557,50
	40 ve üzeri	146	70,70	1767,50
	<b>Total</b>	271		
Yaratıcılık	20-29	125	80,93	10116,00
	40 ve üzeri	146	48,36	1209,00
	<b>Total</b>	271		
Ahlaki değ.	20-29	125	74,33	9291,50
	40 ve üzeri	146	81,34	2033,50
	<b>Total</b>	271		
Kendi ken. Yet.	20-29	125	75,31	9414,00
	40 ve üzeri	146	76,44	1911,00
	<b>Total</b>	271		
Çeşitlilik	20-29	125	79,48	9935,00
	40 ve üzeri	146	55,60	1390,00
	<b>Total</b>	271		
Otorite	20-29	125	78,64	9830,50
	40 ve üzeri	146	59,78	1494,50
	<b>Total</b>	271		
Yeteneğin İf.	20-29	125	78,25	9781,00
	30-39	146	61,76	1544,00

	<b>Total</b>	271		
Sosyal Mevki	20-29	125	76,40	9550,50
	40 ve üzeri	146	70,98	1774,50
	<b>Total</b>	271		
İşletme Pol.	20-29	125	74,48	9310,00
	40 ve üzeri	146	80,60	2015,00
	<b>Total</b>	271		
Superv. İn. İl.	20-29	125	77,36	9670,50
	40 ve üzeri	146	66,18	1654,50
	<b>Total</b>	271		
Emniyet	20-29	125	74,62	9327,00
	40 ve üzeri	146	79,92	1998,00
	<b>Total</b>	271		
Ödemeler	20-29	125	79,42	9927,00
	40 ve üzeri	146	55,92	1398,00
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Koş.	20-29	125	76,21	9526,50
	40 ve üzeri	146	71,94	1798,50
	<b>Total</b>	271		
İlerleme	20-29	125	76,79	9598,50
	40 ve üzeri	146	69,06	1726,50
	<b>Total</b>	271		
Superv. Tnk.Aİ.	20-29	125	76,48	9560,50
	40 ve üzeri	146	70,58	1764,50
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Ark.	20-29	125	77,28	9660,50
	40 ve üzeri	146	66,58	1664,50
	<b>Total</b>	271		
Sorumluluk	20-29	125	75,72	9465,00
	40 ve üzeri	146	74,40	1860,00
	<b>Total</b>	271		
Takdir	20-29	125	76,54	9567,50
	40 ve üzeri	146	70,30	1757,50
	<b>Total</b>	271		
Başarı	20-29	125	75,22	9402,00
	40 ve üzeri	146	76,92	1923,00
	<b>Total</b>	271		
Aktivite	20-29	125	78,27	9783,50
	40 ve üzeri	146	61,66	1541,50
	<b>Total</b>	271		
Genel İş Tat.	20-29	125	77,65	9706,00
	40 ve üzeri	146	64,76	1619,00
	<b>Total</b>	271		

**14.2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (20-29 / 40 ve üzeri)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	1442,500	1767,500	-,609	,543
Yaratıcılık	<b>884,000</b>	<b>1209,000</b>	<b>-3,433</b>	<b>,001</b>
Ahlaki Değ.	1416,500	9291,500	-,742	,458
Kendi ken. Yet.	1539,000	9414,000	-,119	,905
<b>Çeşitlilik</b>	<b>1065,000</b>	<b>1390,000</b>	<b>-2,518</b>	<b>,012</b>
<b>Otorite</b>	<b>1169,500</b>	<b>1494,500</b>	<b>-1,993</b>	<b>,046</b>
Yeteneğin İf.	1219,000	1544,000	-1,738	,082
Sosyal Mev.	1449,500	1774,500	-,572	,567
İşletme Pol.	1435,000	9310,000	-,648	,517
Supv. İn. İliş.	1329,500	1654,500	-1,179	,238
Emniyet	1452,000	9327,000	-,561	,575
<b>Ödemeler</b>	<b>1073,000</b>	<b>1398,000</b>	<b>-2,476</b>	<b>,013</b>
Çalışma Koş.	1473,500	1798,500	-,451	,652
İlerleme	1401,500	1726,500	-,816	,414
Supv. Tek. Al.	1439,500	1764,500	-,629	,529
Çal. Ark.	1339,500	1664,500	-1,139	,255
Sorumluluk	1535,000	1860,000	-,139	,889
Takdir	1432,500	1757,500	-,658	,510
Başarı	1527,000	9402,000	-,180	,857
Aktivite	1216,500	1541,500	-1,757	,079
Genel İş Tat.	1294,000	1619,000	-1,363	,173

14.3. Yaş Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (30-39 ile 40 ve üzeri)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yrd.	30-39	146	85,35	12461,00
	40 ve üzeri	25	89,80	2245,00
	<b>Total</b>	171		
Yaratıcılık	30-39	146	90,20	13168,50
	40 ve üzeri	25	61,50	1537,50
	<b>Total</b>	171		
Ahlaki Değ.	30-39	146	84,38	12319,00
	40 ve üzeri	25	95,48	2387,00
	<b>Total</b>	171		
Kendi ken. Yet.	30-39	146	87,05	12710,00
	40 ve üzeri	25	79,84	1996,00
	<b>Total</b>	171		
Çeşitlilik	30-39	146	90,22	13172,00
	40 ve üzeri	25	61,36	1534,00
	<b>Total</b>	171		
Otorite	30-39	146	89,65	13088,50
	40 ve üzeri	25	64,70	1617,50
	<b>Total</b>	171		
Yeteneğin İf.	30-39	146	88,07	12858,00
	40 ve üzeri	25	73,92	1848,00
	<b>Total</b>	171		
Sosyal Mev.	30-39	146	85,42	12471,00
	40 ve üzeri	25	89,40	2235,00
	<b>Total</b>	171		
İşletme Pol.	30-39	146	82,57	12054,50
	40 ve üzeri	25	106,06	2651,50
	<b>Total</b>	171		
Supv. İn. İl.	30-39	146	87,29	12744,00
	40 ve üzeri	25	78,48	1962,00
	<b>Total</b>	171		
Emniyet	30-39	146	84,89	12394,00
	40 ve üzeri	25	92,48	2312,00
	<b>Total</b>	171		
Ödemeler	30-39	146	87,56	12783,50
	40 ve üzeri	25	76,90	1922,50
	<b>Total</b>	171		
Çalışma Koş.	30-39	146	85,16	12434,00
	40 ve üzeri	25	90,88	2272,00
	<b>Total</b>	171		
İlerleme	30-39	146	85,29	12452,00
	40 ve üzeri	25	90,16	2254,00
	<b>Total</b>	171		
Supv. Tek. Al.	30-39	146	87,34	12751,00



	40 ve üzeri	25	78,20	1955,00
	<b>Total</b>	171		
Çalışma Ark.	30-39	146	88,12	12865,00
	40 ve üzeri	25	73,64	1841,00
	<b>Total</b>	171		
Sorumluluk	30-39	146	86,25	12592,50
	40 ve üzeri	25	84,54	2113,50
	<b>Total</b>	171		
Takdir	30-39	146	86,90	12687,00
	40 ve üzeri	25	80,76	2019,00
	<b>Total</b>	171		
Başarı	30-39	146	84,48	12333,50
	40 ve üzeri	25	94,90	2372,50
	<b>Total</b>	171		
Aktivite	30-39	146	87,54	12781,00
	40 ve üzeri	25	77,00	1925,00
	<b>Total</b>	171		
Genel İş Tat.	30-39	146	86,82	12675,00
	40 ve üzeri	25	81,24	2031,00
	<b>Total</b>	171		

**14.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (30-39 / 40 ve üzeri)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	1730,000	12461,000	-,418	,676
<b>Yaratıcılık</b>	<b>1212,500</b>	<b>1537,500</b>	<b>-2,690</b>	<b>,007</b>
Ahlaki Değ.	1588,000	12319,000	-1,044	,297
Kendi ken. Yet.	1671,000	1996,000	-,677	,498
<b>Çeşitlilik</b>	<b>1209,000</b>	<b>1534,000</b>	<b>-2,708</b>	<b>,007</b>
Otorite	1292,500	1617,500	-2,343	,019
Yeteneğin İf.	1523,000	1848,000	-1,329	,184
Sosyal Mev.	1740,000	12471,000	-,373	,709
<b>İşletme Pol.</b>	<b>1323,500</b>	<b>12054,500</b>	<b>-2,202</b>	<b>,028</b>
Supv. İn. İliş.	1637,000	1962,000	-,826	,409
Emniyet	1663,000	12394,000	12394,000	,477
Ödemeler	1597,500	1922,500	-,999	,318
Çalışma Koş.	1703,000	12434,000	-,537	,591
İlerleme	1721,000	12452,000	-,459	,646
Supv. Tek. Al.	1630,000	1955,000	-,859	,390
Çal. Ark.	1516,000	1841,000	-1,360	,174
Sorumluluk	1788,500	2113,500	-,160	,873
Takdir	1694,000	2019,000	-,575	,565
Başarı	1602,500	12333,500	-,979	,328
Aktivite	1600,000	1925,000	-,990	,322
Genel İş Tat.	1706,000	2031,000	-,526	,599

15.1. Cinsiyet Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Kadın ve Erkek)

	<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Kadın	18	170,92	3076,50
	Erkek	278	147,05	40879,50
	<b>Total</b>	296		
Yaratıcılık	Kadın	18	171,47	3086,50
	Erkek	278	147,01	40869,50
	<b>Total</b>	296		
Ahlaki Değ.	Kadın	18	189,03	3402,50
	Erkek	278	145,88	40553,50
	<b>Total</b>	296		
Kendi ken. Değ.	Kadın	18	125,50	2259,00
	Erkek	278	149,99	41697,00
	<b>Total</b>	296		
Çeşitlilik	Kadın	18	150,89	2716,00
	Erkek	278	148,35	41240,00
	<b>Total</b>	296		
Otorite	Kadın	18	151,28	2723,00
	Erkek	278	148,32	41233,00
	<b>Total</b>	296		
Yeteneğin İf.	Kadın	18	167,61	3017,00
	Erkek	278	147,26	40939,00
	<b>Total</b>	296		
Sosyal Mev.	Kadın	18	144,14	2594,50
	Erkek	278	148,78	41361,50
	<b>Total</b>	296		
İşletme Pol.	Kadın	18	170,53	3069,50
	Erkek	278	147,07	40886,50
	<b>Total</b>	296		
Supv. İn. İl.	Kadın	18	205,89	3706,00
	Erkek	278	144,78	40250,00
	<b>Total</b>	296		
Emniyet	Kadın	18	125,31	2255,50
	Erkek	278	150,00	41700,50
	<b>Total</b>	296		
Ödemeler	Kadın	18	146,69	2640,50
	Erkek	278	148,62	41315,50
	<b>Total</b>	296		
Çalışma Koş.	Kadın	18	168,53	3033,50
	Erkek	278	147,20	40922,50
	<b>Total</b>	296		
İlerleme	Kadın	18	159,06	2863,00
	Erkek	278	147,82	41093,00
	<b>Total</b>	296		
Supv. Tek. Al.	Kadın	18	176,19	3171,50

	Erkek	278	146,71	40784,50
	<b>Total</b>	296		
Çalışma Ark.	Kadın	18	162,44	2924,00
	Erkek	278	147,60	41032,00
	<b>Total</b>	296		
Sorumluluk	Kadın	18	152,75	2749,50
	Erkek	278	148,22	41206,50
	<b>Total</b>	296		
Takdir	Kadın	18	155,08	2791,50
	Erkek	278	148,07	41164,50
	<b>Total</b>	296		
Başarı	Kadın	18	144,47	2600,50
	Erkek	278	148,76	41355,50
	<b>Total</b>	296		
Aktivite	Kadın	18	166,61	2999,00
	Erkek	278	147,33	40957,00
	<b>Total</b>	296		
Genel İş. Tat.	Kadın	18	146,47	2636,50
	Erkek	278	148,63	41319,50
	<b>Total</b>	296		

**15.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Kadın ve Erkek)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	2098,500	40879,500	-1,154	,249
Yaratıcılık	2088,500	40869,500	-1,179	,238
<b>Ahlaki Değ.</b>	<b>1772,500</b>	<b>40553,500</b>	<b>-2,085</b>	<b>,037</b>
Kendi ken. Yet.	2088,000	2259,000	-1,182	,237
Çeşitlilik	2459,000	41240,000	-,123	,902
Otorite	2452,000	41233,000	-,143	,886
Yeteneğin İf.	2158,000	40939,000	-,982	,326
Sosyal Mev.	2423,500	2594,500	-,224	,823
İşletme Pol.	2105,500	40886,500	-1,131	,258
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>1469,000</b>	<b>40250,000</b>	<b>-2,946</b>	<b>,003</b>
Emniyet	2084,500	2255,500	-1,191	,234
Ödemeler	2469,500	2640,500	-,093	,926
Çalışma Koş.	2141,500	40922,500	-1,029	,303
İlerleme	2312,000	41093,000	-,543	,587
Supv. Tek. Al.	2003,500	40784,500	-1,428	,153
Çal. Ark.	2251,000	41032,000	-,718	,473
Sorumluluk	2425,500	41206,500	-,218	,827
Takdir	2383,500	41164,500	-,338	,735
Başarı	2429,500	2600,500	-,207	,836
Aktivite	2176,000	40957,000	-,931	,352
Genel İş Tat.	2465,500	2636,500	-,105	,917

16.1. Medeni Durum Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evli ve Bekâr)

	Medeni Dur.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Evli	125	144,08	24781,50
	Bekâr	146	154,63	19174,50
	<b>Total</b>	271		
Yaratıcılık	Evli	125	139,62	24014,50
	Bekâr	146	160,82	19941,50
	<b>Total</b>	271		
Ahlaki Değ.	Evli	125	158,51	27264,00
	Bekâr	146	134,61	16692,00
	<b>Total</b>	271		
Kendi ken. Değ.	Evli	125	153,76	26446,50
	Bekâr	146	141,21	17509,50
	<b>Total</b>	271		
Çeşitlilik	Evli	125	139,95	24072,00
	Bekâr	146	160,35	19884,00
	<b>Total</b>	271		
Otorite	Evli	125	142,84	24568,00
	Bekâr	146	156,35	19388,00
	<b>Total</b>	271		
Yeteneğin İf.	Evli	125	152,65	26255,50
	Bekâr	146	142,75	17700,50
	<b>Total</b>	271		
Sosyal Mev.	Evli	125	155,04	26667,00
	Bekâr	146	139,43	17289,00
	<b>Total</b>	271		
İşletme Pol.	Evli	125	150,30	25852,00
	Bekâr	146	146,00	18104,00
	<b>Total</b>	271		
Supv. İn. İl.	Evli	125	139,14	23931,50
	Bekâr	146	161,49	20024,50
	<b>Total</b>	271		
Emniyet	Evli	125	148,42	25528,00
	Bekâr	146	148,61	18428,00
	<b>Total</b>	271		
Ödemeler	Evli	125	134,63	23156,50
	Bekâr	146	167,74	20799,50
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Koş.	Evli	125	148,94	25617,00
	Bekâr	146	147,90	18339,00
	<b>Total</b>	271		
İlerleme	Evli	125	139,17	23938,00
	Bekâr	146	161,44	20018,00
	<b>Total</b>	271		
Supv. Tek. Al.	Evli	125	144,19	24801,50

	Bekâr	146	154,47	19154,50
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Ark.	Evli	125	144,65	24879,00
	Bekâr	146	153,85	19077,00
	<b>Total</b>	271		
Sorumluluk	Evli	125	150,28	25848,00
	Bekâr	146	146,03	18108,00
	<b>Total</b>	271		
Takdir	Evli	125	147,05	25292,00
	Bekâr	146	150,52	18664,00
	<b>Total</b>	271		
Başarı	Evli	125	153,27	26363,00
	Bekâr	146	141,88	17593,00
	<b>Total</b>	271		
Aktivite	Evli	125	137,82	23705,50
	Bekâr	146	163,31	20250,50
	<b>Total</b>	271		
Genel İş. Tat.	Evli	125	144,29	24818,50
	Bekâr	146	154,33	19137,50
	<b>Total</b>	271		

16.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Evli ve Bekâr)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	9903,500	24781,500	-1,053	,292
<b>Yaratıcılık</b>	<b>9136,500</b>	<b>24014,500</b>	<b>-2,110</b>	<b>,035</b>
<b>Ahlaki Değ.</b>	<b>8942,000</b>	<b>16692,000</b>	<b>-2,384</b>	<b>,017</b>
Kendi ken. Yet.	9759,500	17509,500	-1,250	,211
<b>Çeşitlilik</b>	<b>9194,000</b>	<b>24072,000</b>	<b>-2,031</b>	<b>,042</b>
Otorite	9690,000	24568,000	-1,348	,178
Yeteneğin İf.	9950,500	17700,500	-,986	,324
Sosyal Mev.	9539,000	17289,000	-1,554	,120
İşletme Pol.	10354,000	18104,000	-,428	,668
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>9053,500</b>	<b>23931,500</b>	<b>-2,225</b>	<b>,026</b>
Emniyet	10650,000	25528,000	-,019	,985
<b>Ödemeler</b>	<b>8278,500</b>	<b>23156,500</b>	<b>-3,293</b>	<b>,001</b>
Çalışma Koş.	10589,000	18339,000	-,104	,917
<b>İlerleme</b>	<b>9060,000</b>	<b>23938,000</b>	<b>-2,222</b>	<b>,026</b>
Supv. Tek. Al.	9923,500	24801,500	-1,028	,304
Çal. Ark.	10001,000	24879,000	-,919	,358
Sorumluluk	10358,000	18108,000	-,423	,672
Takdir	10414,000	25292,000	-,345	,730
Başarı	9843,000	17593,000	-1,137	,256
<b>Aktivite</b>	<b>8827,500</b>	<b>23705,500</b>	<b>-2,542</b>	<b>,011</b>
Genel İş Tat.	9940,500	24818,500	-1,004	,315



17.1. Eşlerin Çalışma Durum Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evet / Hayır)

	Eş Çalışıyor	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Evet	125	152,99	12392,00
	Hayır	146	146,81	31564,00
	<b>Total</b>	271		
Yaratıcılık	Evet	125	139,23	11278,00
	Hayır	146	151,99	32678,00
	<b>Total</b>	271		
Ahlaki Değ.	Evet	125	144,28	11686,50
	Hayır	146	150,09	32269,50
	<b>Total</b>	271		
Kendi ken. Değ.	Evet	125	143,80	11648,00
	Hayır	146	150,27	32308,00
	<b>Total</b>	271		
Çeşitlilik	Evet	125	144,46	11701,00
	Hayır	146	150,02	32255,00
	<b>Total</b>	271		
Otorite	Evet	125	141,62	11471,00
	Hayır	146	151,09	32485,00
	<b>Total</b>	271		
Yeteneğin İf.	Evet	125	145,56	11790,00
	Hayır	146	149,61	32166,00
	<b>Total</b>	271		
Sosyal Mev.	Evet	125	137,32	11123,00
	Hayır	146	152,71	32833,00
	<b>Total</b>	271		
İşletme Pol.	Evet	125	135,41	10968,00
	Hayır	146	153,43	32988,00
	<b>Total</b>	271		
Supv. İn. İl.	Evet	125	142,17	11516,00
	Hayır	146	150,88	32440,00
	<b>Total</b>	271		
Emniyet	Evet	125	122,35	9910,00
	Hayır	146	158,35	34046,00
	<b>Total</b>	271		
Ödemeler	Evet	125	132,80	10757,00
	Hayır	146	154,41	33199,00
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Koş.	Evet	125	134,28	10876,50
	Hayır	146	153,86	33079,50
	<b>Total</b>	271		
İlerleme	Evet	125	141,00	11421,00
	Hayır	146	151,33	32535,00

	<b>Total</b>	271		
Supv. Tek. Al.	Evet	125	139,21	11276,00
	Hayır	146	152,00	32680,00
	<b>Total</b>	271		
Çalışma Ark.	Evet	125	146,12	11836,00
	Hayır	146	149,40	32120,00
	<b>Total</b>	271		
Sorumluluk	Evet	125	133,44	10808,50
	Hayır	146	154,17	33147,50
	<b>Total</b>	271		
Takdir	Evet	125	138,48	11217,00
	Hayır	146	152,27	32739,00
	<b>Total</b>	271		
Başarı	Evet	125	130,17	10543,50
	Hayır	146	155,41	33412,50
	<b>Total</b>	271		
Aktivite	Evet	125	141,28	11443,50
	Hayır	146	151,22	32512,50
	<b>Total</b>	271		
Genel İş. Tat.	Evet	125	137,27	11118,50
	Hayır	146	152,73	32837,50
	<b>Total</b>	271		

**17.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Eşlerin Çalışma Durumu: Evet / Hayır)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	8344,000	31564,000	-,557	,577
Yaratıcılık	7957,000	11278,000	-1,147	,251
Ahlaki Değ.	8365,500	11686,500	-,524	,600
Kendi ken. Yet.	8327,000	11648,000	-,582	,560
Çeşitlilik	8380,000	11701,000	-,501	,617
Otorite	8150,000	11471,000	-,854	,393
Yeteneğin İf.	8469,000	11790,000	-,365	,715
Sosyal Mev.	7802,000	11123,000	-1,384	,166
İşletme Pol.	7647,000	10968,000	-1,622	,105
Supv. İn. İliş.	8195,000	11516,000	-,784	,433
<b>Emniyet</b>	<b>6589,000</b>	<b>9910,000</b>	<b>-3,240</b>	<b>,001</b>
Ödemeler	7436,000	10757,000	-1,942	,052
Çalışma Koş.	7555,500	10876,500	-1,763	,078
İlerleme	8100,000	11421,000	-,931	,352
Supv. Tek. Al.	7955,000	11276,000	-1,156	,248
Çal. Ark.	8515,000	11836,000	-,295	,768
Sorumluluk	7487,500	10808,500	-1,866	,062
Takdir	7896,000	11217,000	-1,240	,215
Başarı	<b>7222,500</b>	<b>10543,500</b>	<b>-2,275</b>	<b>,023</b>
Aktivite	8122,500	11443,500	-,896	,370
Genel İş Tat.	7797,500	11118,500	-1,398	,162

18.1. Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 1-3)

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Yok	103	137,37	14149,00
	1-3	153	122,53	18747,00
	<b>Total</b>	256		
Yaratıcılık	Yok	103	139,05	14322,00
	1-3	153	121,40	18574,00
	<b>Total</b>	256		
Ahlaki Değ.	Yok	103	131,71	13566,50
	1-3	153	126,34	19329,50
	<b>Total</b>	256		
Kendi Ked. Yet.	Yok	103	136,40	14049,00
	1-3	153	123,18	18847,00
	<b>Total</b>	256		
Çeşitlilik	Yok	103	136,97	14108,00
	1-3	153	122,80	18788,00
	<b>Total</b>	256		
Otorite	Yok	103	130,39	13430,50
	1-3	153	127,23	19465,50
	<b>Total</b>	256		
Yeteneğin İf.	Yok	103	138,11	14225,50
	1-3	153	122,03	18670,50
	<b>Total</b>	256		
Sosyal Mev.	Yok	103	136,19	14027,50
	1-3	153	123,32	18868,50
	<b>Total</b>	256		
İşletme Pol.	Yok	103	139,16	14333,50
	1-3	153	121,32	18562,50
	<b>Total</b>	256		
Supv. İn. İl.	Yok	103	145,82	15019,00
	1-3	153	116,84	17877,00
	<b>Total</b>	256		
Emniyet	Yok	103	133,00	13699,50
	1-3	153	125,47	19196,50
	<b>Total</b>	256		
Ödemeler	Yok	103	136,37	14046,50
	1-3	153	123,20	18849,50
	<b>Total</b>	256		
Çalışma Koş.	Yok	103	147,87	15231,00
	1-3	153	115,46	17665,00
	<b>Total</b>	256		
İlerleme	Yok	103	139,77	14396,00
	1-3	153	120,92	18500,00
	<b>Total</b>	256		
Supv. Tek. Al.	Yok	103	138,96	14313,00

	1-3	153	121,46	18583,00
	<b>Total</b>	256		
Çalışma Ark.	Yok	103	136,17	14025,00
	1-3	153	123,34	18871,00
	<b>Total</b>	256		
Sorumluluk	Yok	103	136,13	14021,50
	1-3	153	123,36	18874,50
	<b>Total</b>	256		
Takdir	Yok	103	134,83	13887,00
	1-3	256	124,24	19009,00
	<b>Total</b>	103		
Başarı	Yok	153	132,58	13656,00
	1-3	256	125,75	19240,00
	<b>Total</b>	103		
Aktivite	Yok	153	140,48	14469,00
	1-3	256	120,44	18427,00
	<b>Total</b>	103		
Genel İş. Tat.	Yok	153	137,31	14143,00
	1-3	256	122,57	18753,00
	<b>Total</b>	103		

**18.1.a. Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 1-3)**

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	6966,000	18747,000	-1,583	,113
Yaratıcılık	6793,000	18574,000	-1,877	,060
Ahlaki Değ.	7548,500	19329,500	-,573	,567
Kendi ken. Yet.	7066,000	18847,000	-1,406	,160
Çeşitlilik	7007,000	18788,000	-1,508	,132
Otorite	7684,500	19465,500	-,338	,736
Yeteneğin İf.	6889,500	18670,500	-1,712	,087
Sosyal Mev.	7087,500	18868,500	-1,368	,171
İşletme Pol.	6781,500	18562,500	-1,897	,058
Supv. İn. İliş.	<b>6096,000</b>	<b>17877,000</b>	<b>-3,081</b>	<b>,002</b>
Emniyet	7415,500	19196,500	-,802	,423
Ödemeler	7068,500	18849,500	-1,400	,161
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>5884,000</b>	<b>17665,000</b>	<b>-3,449</b>	<b>,001</b>
<b>İlerleme</b>	<b>6719,000</b>	<b>18500,000</b>	<b>-2,009</b>	<b>,044</b>
Supv. Tek. Al.	6802,000	18583,000	-1,868	,062
Çal. Ark.	7090,000	18871,000	-1,366	,172
Sorumluluk	7093,500	18874,500	-1,358	,174
Takdir	7228,000	19009,000	-1,125	,261
Başarı	7459,000	19240,000	-,728	,467
<b>Aktivite</b>	<b>6646,000</b>	<b>18427,000</b>	<b>-2,133</b>	<b>,033</b>
Genel İş Tat.	6972,000	18753,000	-1,575	,115

**18.2. Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla)**

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Yok	103	77,97	8030,50
	4 ve daha fazla	40	56,64	2265,50
	<b>Total</b>	143		
Yaratıcılık	Yok	103	74,52	7675,50
	4 ve daha fazla	40	65,51	2620,50
	<b>Total</b>	143		
Ahlaki Değ.	Yok	103	73,56	7577,00
	4 ve daha fazla	40	67,98	2719,00
	<b>Total</b>	143		
Kendi Ked. Yet.	Yok	103	70,92	7305,00
	4 ve daha fazla	40	74,78	2991,00
	<b>Total</b>	143		
Çeşitlilik	Yok	103	73,87	7608,50
	4 ve daha fazla	40	67,19	2687,50
	<b>Total</b>	143		
Otorite	Yok	103	76,76	7906,00
	4 ve daha fazla	40	59,75	2390,00
	<b>Total</b>	143		

Yeteneğin İf.	Yok	103	76,66	7895,50
	4 ve daha fazla	40	60,01	2400,50
	<b>Total</b>	143		
Sosyal Mev.	Yok	103	78,46	8081,50
	4 ve daha fazla	40	55,36	2214,50
	<b>Total</b>	143		
İşletme Pol.	Yok	103	75,27	7753,00
	4 ve daha fazla	40	63,58	2543,00
	<b>Total</b>	143		
Supv. İn. İl.	Yok	103	78,75	8111,00
	4 ve daha fazla	40	54,63	2185,00
	<b>Total</b>	143		
Emniyet	Yok	103	72,92	7510,50
	4 ve daha fazla	40	69,64	2785,50
	<b>Total</b>	143		
Ödemeler	Yok	103	74,20	7642,50
	4 ve daha fazla	40	66,34	2653,50
	<b>Total</b>	143		
Çalışma Koş.	Yok	103	71,30	7343,50
	4 ve daha fazla	40	73,81	2952,50
	<b>Total</b>	143		
İlerleme	Yok	103	72,33	7450,00
	4 ve daha fazla	40	71,15	2846,00
	<b>Total</b>	143		
Supv. Tek. Al.	Yok	103	75,65	7792,00
	4 ve daha fazla	40	62,60	2504,00
	<b>Total</b>	143		
Çalışma Ark.	Yok	103	72,49	7466,00
	4 ve daha fazla	40	70,75	2830,00
	<b>Total</b>	143		
Sorumluluk	Yok	103	69,61	7170,00
	4 ve daha fazla	40	78,15	3126,00
	<b>Total</b>	143		
Takdir	Yok	103	73,34	7554,50
	4 ve daha fazla	40	68,54	2741,50
	<b>Total</b>	143		
Başarı	Yok	103	74,78	7702,00
	4 ve daha fazla	40	64,85	2594,00
	<b>Total</b>	143		
Aktivite	Yok	103	72,76	7494,00
	4 ve daha fazla	40	70,05	2802,00
	<b>Total</b>	143		
Genel İş. Tat.	Yok	103	74,55	7679,00
	4 ve daha fazla	40	65,43	2617,00
	<b>Total</b>	143		

**18.2.a. Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok/ 4 ve daha fazla)**

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
<b>Sosyal Yar.</b>	<b>1445,500</b>	<b>2265,500</b>	<b>-2,786</b>	<b>,005</b>
Yaratıcılık	1800,500	2620,500	-1,172	,241
Ahlaki Değ.	1899,000	2719,000	-,730	,466
Kendi ken. Yet.	1949,000	7305,000	-,502	,616
Çeşitlilik	1867,500	2687,500	-,870	,385
<b>Otorite</b>	<b>1570,000</b>	<b>2390,000</b>	<b>-2,217</b>	<b>,027</b>
<b>Yeteneğin İf.</b>	<b>1580,500</b>	<b>2400,500</b>	<b>-2,167</b>	<b>,030</b>
<b>Sosyal Mev.</b>	<b>1394,500</b>	<b>2214,500</b>	<b>-3,003</b>	<b>,003</b>
İşletme Pol.	1723,000	2543,000	-1,525	,127
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>1365,000</b>	<b>2185,000</b>	<b>-3,143</b>	<b>,002</b>
Emniyet	1965,500	2785,500	-,429	,668
Ödemeler	1833,500	2653,500	-1,023	,306
Çalışma Koş.	1987,500	7343,500	-,329	,742
İlerleme	2026,000	2846,000	-,154	,878
Supv. Tek. Al.	1684,000	2504,000	-1,716	,086
Çal. Ark.	2010,000	2830,000	-,227	,820
Sorumluluk	1814,000	7170,000	-1,116	,265
Takdir	1921,500	2741,500	-,626	,531
Başarı	1774,000	2594,000	-1,301	,193
Aktivite	1982,000	2802,000	-,354	,723
Genel İş Tat.	1797,000	2617,000	-1,189	,235

**18.3. Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-3 / 4 ve daha fazla)**

	Çocuk Sayısı	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	1-3	153	100,30	15346,00
	4 ve daha fazla	40	84,38	3375,00
	<b>Total</b>	193		
Yaratıcılık	1-3	153	96,36	14742,50
	4 ve daha fazla	40	99,46	3978,50
	<b>Total</b>	193		
Ahlaki Değ.	1-3	153	97,76	14958,00
	4 ve daha fazla	40	94,08	3763,00
	<b>Total</b>	193		
Kendi Ked. Yet.	1-3	153	93,79	14350,50
	4 ve daha fazla	40	109,26	4370,50
	<b>Total</b>	193		
Çeşitlilik	1-3	153	96,29	14732,50
	4 ve daha fazla	40	99,71	3988,50
	<b>Total</b>	193		
Otorite	1-3	153	100,06	15309,00
	4 ve daha fazla	40	85,30	3412,00



	<b>Total</b>	193		
Yeteneğin İf.	1-3	153	98,74	15106,50
	4 ve daha fazla	40	90,36	3614,50
	<b>Total</b>	193		
Sosyal Mev.	1-3	153	101,31	15500,50
	4 ve daha fazla	40	80,51	3220,50
	<b>Total</b>	193		
İşletme Pol.	1-3	153	97,08	14853,50
	4 ve daha fazla	40	96,69	3867,50
	<b>Total</b>	193		
Supv. İn. İl.	1-3	153	98,63	15091,00
	4 ve daha fazla	40	90,75	3630,00
	<b>Total</b>	193		
Emniyet	1-3	153	96,86	14819,50
	4 ve daha fazla	40	97,54	3901,50
	<b>Total</b>	193		
Ödemeler	1-3	153	97,07	14851,00
	4 ve daha fazla	40	96,75	3870,00
	<b>Total</b>	193		
Çalışma Koş.	1-3	153	92,16	14100,50
	4 ve daha fazla	40	115,51	4620,50
	<b>Total</b>	193		
İlerleme	1-3	153	95,24	14571,50
	4 ve daha fazla	40	103,74	4149,50
	<b>Total</b>	193		
Supv. Tek. Al.	1-3	153	97,72	14951,00
	4 ve daha fazla	40	94,25	3770,00
	<b>Total</b>	193		
Çalışma Ark.	1-3	153	95,73	14646,00
	4 ve daha fazla	40	101,88	4075,00
	<b>Total</b>	193		
Sorumluluk	1-3	153	93,58	14317,50
	4 ve daha fazla	40	110,09	4403,50
	<b>Total</b>	193		
Takdir	1-3	153	96,58	14777,00
	4 ve daha fazla	40	98,60	3944,00
	<b>Total</b>	193		
Başarı	1-3	153	98,07	15005,00
	4 ve daha fazla	40	92,90	3716,00
	<b>Total</b>	193		
Aktivite	1-3	153	94,25	14419,50
	4 ve daha fazla	40	107,54	4301,50
	<b>Total</b>	193		
Genel İş. Tat.	1-3	153	97,08	14854,00
	4 ve daha fazla	40	96,68	3867,00
	<b>Total</b>	193		

**18.3.a. Çocuk Sayısı Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-3/ 4 ve daha fazla)**

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	2555,000	3375,000	-1,614	,106
Yaratıcılık	2961,500	14742,500	-,314	,753
Ahlaki Değ.	2943,000	3763,000	-,374	,708
Kendi ken. Yet.	2569,500	14350,500	-1,568	,117
Çeşitlilik	2951,500	14732,500	-,347	,729
Otorite	2592,000	3412,000	-1,499	,134
Yeteneğin İf.	2794,500	3614,500	-,848	,396
<b>Sosyal Mev.</b>	<b>2400,500</b>	<b>3220,500</b>	<b>-2,106</b>	<b>,035</b>
İşletme Pol.	3047,500	3867,500	-,040	,968
Supv. İn. İliş.	2810,000	3630,000	-,798	,425
Emniyet	3038,500	14819,500	-,069	,945
Ödemeler	3050,000	3870,000	-,032	,975
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>2319,500</b>	<b>14100,500</b>	<b>-2,365</b>	<b>,018</b>
İlerleme	2790,500	14571,500	-,865	,387
Supv. Tek. Al.	2950,000	3770,000	-,352	,725
Çal. Ark.	2865,000	14646,000	-,625	,532
Sorumluluk	2536,500	14317,500	-1,670	,095
Takdir	2996,000	14777,000	-,204	,838
Başarı	2896,000	3716,000	-,524	,600
Aktivite	2638,500	14419,500	-1,347	,178
Genel İş Tat.	3047,000	3867,000	-,042	,967

**19.1. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Banka)**

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Apartman-Site	116	65,32	7577,50
	Banka	12	56,54	678,50
	<b>Total</b>	128		
Yaratıcılık	Apartman-Site	116	64,58	7491,00
	Banka	12	63,75	765,00
	<b>Total</b>	128		
Ahlaki Değ.	Apartman-Site	116	63,95	7418,00
	Banka	12	69,83	838,00
	<b>Total</b>	128		
Kendi Ked. Yet.	Apartman-Site	116	67,10	7783,50
	Banka	12	39,38	472,50
	<b>Total</b>	128		
Çeşitlilik	Apartman-Site	116	66,11	7669,00
	Banka	12	48,92	587,00
	<b>Total</b>	128		
Otorite	Apartman-Site	116	66,54	7719,00
	Banka	12	44,75	537,00

	<b>Total</b>	128		
Yeteneğin İf.	Apartman-Site	116	66,78	7746,50
	Banka	12	42,46	509,50
	<b>Total</b>	128		
Sosyal Mev.	Apartman-Site	116	67,69	7851,50
	Banka	12	33,71	404,50
	<b>Total</b>	128		
İşletme Pol.	Apartman-Site	116	67,47	7826,50
	Banka	12	35,79	429,50
	<b>Total</b>	128		
Supv. İn. İl.	Apartman-Site	116	66,34	7695,00
	Banka	12	46,75	561,00
	<b>Total</b>	128		
Emniyet	Apartman-Site	116	67,12	7785,50
	Banka	12	39,21	470,50
	<b>Total</b>	128		
Ödemeler	Apartman-Site	116	67,29	7806,00
	Banka	12	37,50	450,00
	<b>Total</b>	128		
Çalışma Koş.	Apartman-Site	116	67,41	7819,50
	Banka	12	36,38	436,50
	<b>Total</b>	128		
İlerleme	Apartman-Site	116	65,35	7580,50
	Banka	12	56,29	675,50
	<b>Total</b>	128		
Supv. Tek. Al.	Apartman-Site	116	66,76	7744,50
	Banka	12	42,63	511,50
	<b>Total</b>	128		
Çalışma Ark.	Apartman-Site	116	68,19	7910,00
	Banka	12	28,83	346,00
	<b>Total</b>	128		
Sorumluluk	Apartman-Site	116	67,88	7874,00
	Banka	12	31,83	382,00
	<b>Total</b>	128		
Takdir	Apartman-Site	116	67,30	7806,50
	Banka	12	37,46	449,50
	<b>Total</b>	128		
Başarı	Apartman-Site	116	67,25	7800,50
	Banka	12	37,96	455,50
	<b>Total</b>	128		
Aktivite	Apartman-Site	116	65,87	7641,00
	Banka	12	51,25	615,00
	<b>Total</b>	128		
Genel İş. Tat.	Apartman-Site	116	67,84	7870,00
	Banka	12	32,17	386,00
	<b>Total</b>	128		

19.1.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site /Banka)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	600,500	678,500	-,791	,429
Yaratıcılık	687,000	765,000	-,074	,941
Ahlaki Değ.	632,000	7418,000	-,528	,598
<b>Kendi ken. Yet.</b>	<b>394,500</b>	<b>472,500</b>	<b>-2,480</b>	<b>,013</b>
Çeşitlilik	509,000	587,000	-1,537	,124
<b>Otorite</b>	<b>459,000</b>	<b>537,000</b>	<b>-1,953</b>	<b>,051</b>
<b>Yeteneğin İf.</b>	<b>431,500</b>	<b>509,500</b>	<b>-2,174</b>	<b>,030</b>
<b>Sosyal Mev.</b>	<b>326,500</b>	<b>404,500</b>	<b>-3,034</b>	<b>,002</b>
<b>İşletme Pol.</b>	<b>351,500</b>	<b>429,500</b>	<b>-2,840</b>	<b>,005</b>
Supv. İn. İliş.	483,000	561,000	-1,750	,080
<b>Emniyet</b>	<b>392,500</b>	<b>470,500</b>	<b>-2,503</b>	<b>,012</b>
<b>Ödemeler</b>	<b>372,000</b>	<b>450,000</b>	<b>-2,659</b>	<b>,008</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>358,500</b>	<b>436,500</b>	<b>-2,794</b>	<b>,005</b>
İlerleme	597,500	675,500	-,813	,416
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>433,500</b>	<b>511,500</b>	<b>-2,177</b>	<b>,029</b>
<b>Çal. Ark.</b>	<b>268,000</b>	<b>346,000</b>	<b>-3,539</b>	<b>,000</b>
<b>Sorumluluk</b>	<b>304,000</b>	<b>382,000</b>	<b>-3,222</b>	<b>,001</b>
<b>Takdir</b>	<b>371,500</b>	<b>449,500</b>	<b>-2,662</b>	<b>,008</b>
<b>Başarı</b>	<b>377,500</b>	<b>455,500</b>	<b>-2,625</b>	<b>,009</b>
Aktivite	537,000	615,000	-1,313	,189
<b>Genel İş Tat.</b>	<b>308,000</b>	<b>386,000</b>	<b>-3,203</b>	<b>,001</b>

19.2. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site / Belediye)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Apartman-Site	116	71,66	8312,50
	Belediye	35	90,39	3163,50
	<b>Total</b>	151		
Yaratıcılık	Apartman-Site	116	69,14	8020,50
	Belediye	35	98,73	3455,50
	<b>Total</b>	151		
Ahlaki Değ.	Apartman-Site	116	73,68	8547,00
	Belediye	35	83,69	2929,00
	<b>Total</b>	151		
Kendi Ked. Yet.	Apartman-Site	116	70,31	8155,50
	Belediye	35	94,87	3320,50
	<b>Total</b>	151		
Çeşitlilik	Apartman-Site	116	68,49	7944,50
	Belediye	35	100,90	3531,50
	<b>Total</b>	151		
Otorite	Apartman-Site	116	68,41	7935,50
	Belediye	35	101,16	3540,50

	<b>Total</b>	151		
Yeteneğin İf.	Apartman-Site	116	70,35	8161,00
	Belediye	35	94,71	3315,00
	<b>Total</b>	151		
Sosyal Mev.	Apartman-Site	116	74,00	8584,00
	Belediye	35	82,63	2892,00
	<b>Total</b>	151		
İşletme Pol.	Apartman-Site	116	71,91	8342,00
	Belediye	35	89,54	3134,00
	<b>Total</b>	151		
Supv. İn. İl.	Apartman-Site	116	69,43	8053,50
	Belediye	35	97,79	3422,50
	<b>Total</b>	151		
Emniyet	Apartman-Site	116	73,26	8498,00
	Belediye	35	85,09	2978,00
	<b>Total</b>	151		
Ödemeler	Apartman-Site	116	76,03	8819,50
	Belediye	35	75,90	2656,50
	<b>Total</b>	151		
Çalışma Koş.	Apartman-Site	116	72,99	8466,50
	Belediye	35	85,99	3009,50
	<b>Total</b>	151		
İlerleme	Apartman-Site	116	69,98	8117,50
	Belediye	35	95,96	3358,50
	<b>Total</b>	151		
Supv. Tek. Al.	Apartman-Site	116	67,44	7823,00
	Belediye	35	104,37	3653,00
	<b>Total</b>	151		
Çalışma Ark.	Apartman-Site	116	73,18	8488,50
	Belediye	35	85,36	2987,50
	<b>Total</b>	151		
Sorumluluk	Apartman-Site	116	73,84	8565,00
	Belediye	35	83,17	2911,00
	<b>Total</b>	151		
Takdir	Apartman-Site	116	69,75	8090,50
	Belediye	35	96,73	3385,50
	<b>Total</b>	151		
Başarı	Apartman-Site	116	71,84	8334,00
	Belediye	35	89,77	3142,00
	<b>Total</b>	151		
Aktivite	Apartman-Site	116	65,69	7620,50
	Belediye	35	110,16	3855,50
	<b>Total</b>	151		
Genel İş. Tat.	Apartman-Site	116	70,12	8133,50
	Belediye	35	95,50	3342,50
	<b>Total</b>	151		

19.2.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site / Belediye)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	<b>1526,500</b>	<b>8312,500</b>	<b>-2,244</b>	<b>,025</b>
Yaratıcılık	<b>1234,500</b>	<b>8020,500</b>	<b>-3,521</b>	<b>,000</b>
Ahlaki Değ.	1761,000	8547,000	-1,195	,232
Kendi ken. Yet.	<b>1369,500</b>	<b>8155,500</b>	<b>-2,931</b>	<b>,003</b>
Çeşitlilik	<b>1158,500</b>	<b>7944,500</b>	<b>-3,863</b>	<b>,000</b>
Otorite	<b>1149,500</b>	<b>7935,500</b>	<b>-3,914</b>	<b>,000</b>
Yeteneğin İf.	<b>1375,000</b>	<b>8161,000</b>	<b>-2,904</b>	<b>,004</b>
Sosyal Mev.	1798,000	8584,000	-1,027	,304
İşletme Pol.	<b>1556,000</b>	<b>8342,000</b>	<b>-2,115</b>	<b>,034</b>
Supv. İn. İliş.	<b>1267,500</b>	<b>8053,500</b>	<b>-3,380</b>	<b>,001</b>
Emniyet	1712,000	8498,000	-1,412	,158
Ödemeler	2026,500	2656,500	-,015	,988
Çalışma Koş.	1680,500	8466,500	-1,565	,118
İlerleme	<b>1331,500</b>	<b>8117,500</b>	<b>-3,099</b>	<b>,002</b>
Supv. Tek. Al.	<b>1037,000</b>	<b>7823,000</b>	<b>-4,464</b>	<b>,000</b>
Çal. Ark.	1702,500	8488,500	-1,462	,144
Sorumluluk	1779,000	8565,000	-1,115	,265
Takdir	<b>1304,500</b>	<b>8090,500</b>	<b>-3,214</b>	<b>,001</b>
Başarı	<b>1548,000</b>	<b>8334,000</b>	<b>-2,150</b>	<b>,032</b>
Aktivite	<b>834,500</b>	<b>7620,500</b>	<b>-5,323</b>	<b>,000</b>
Genel İş Tat.	<b>1347,500</b>	<b>8133,500</b>	<b>-3,021</b>	<b>,003</b>

19.3. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site /Fabrika)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Apartman-Site	116	70,33	8158,50
	Fabrika	29	83,67	2426,50
	Total	145		
Yaratıcılık	Apartman-Site	116	68,31	7924,50
	Fabrika	29	91,74	2660,50
	Total	145		
Ahlaki Değ.	Apartman-Site	116	73,96	8579,50
	Fabrika	29	69,16	2005,50
	Total	145		
Kendi Ked. Yet.	Apartman-Site	116	74,52	8644,50
	Fabrika	29	66,91	1940,50
	Total	145		
Çeşitlilik	Apartman-Site	116	70,30	8154,50
	Fabrika	29	83,81	2430,50
	Total	145		
Otorite	Apartman-Site	116	68,97	8001,00
	Fabrika	29	89,10	2584,00
	Total	145		

Yeteneğin İf.	Apartman-Site	116	72,09	8363,00
	Fabrika	29	76,62	2222,00
	Total	145		
Sosyal Mev.	Apartman-Site	116	75,64	8774,00
	Fabrika	29	62,45	1811,00
	Total	145		
İşletme Pol.	Apartman-Site	116	74,37	8627,00
	Fabrika	29	67,52	1958,00
	Total	145		
Supv. İn. İl.	Apartman-Site	116	70,85	8219,00
	Fabrika	29	81,59	2366,00
	Total	145		
Emniyet	Apartman-Site	116	72,11	8364,50
	Fabrika	29	76,57	2220,50
	Total	145		
Ödemeler	Apartman-Site	116	68,08	7897,50
	Fabrika	29	92,67	2687,50
	Total	145		
Çalışma Koş.	Apartman-Site	116	76,31	8852,00
	Fabrika	29	59,76	1733,00
	Total	145		
İlerleme	Apartman-Site	116	70,84	8217,00
	Fabrika	29	81,66	2368,00
	Total	145		
Supv. Tek. Al.	Apartman-Site	116	69,31	8040,50
	Fabrika	29	87,74	2544,50
	Total	145		
Çalışma Ark.	Apartman-Site	116	68,85	7987,00
	Fabrika	29	89,59	2598,00
	Total	145		
Sorumluluk	Apartman-Site	116	71,68	8314,50
	Fabrika	29	78,29	2270,50
	Total	145		
Takdir	Apartman-Site	116	70,78	8210,50
	Fabrika	29	81,88	2374,50
	Total	145		
Başarı	Apartman-Site	116	71,97	8348,00
	Fabrika	29	77,14	2237,00
	Total	145		
Aktivite	Apartman-Site	116	68,66	7964,50
	Fabrika	29	90,36	2620,50
	Total	145		
Genel İş. Tat.	Apartman-Site	116	70,16	8139,00
	Fabrika	29	84,34	2446,00
	Total	145		

**19.3.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site / Fabrika)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	1372,500	8158,500	-1,546	,122
<b>Yaratıcılık</b>	<b>1138,500</b>	<b>7924,500</b>	<b>-2,699</b>	<b>,007</b>
Ahlaki Değ.	1570,500	2005,500	-,556	,578
Kendi ken. Yet.	1505,500	1940,500	-,879	,379
Çeşitlilik	1368,500	8154,500	-1,560	,119
<b>Otorite</b>	<b>1215,000</b>	<b>8001,000</b>	<b>-2,338</b>	<b>,019</b>
Yeteneğin İf.	1577,000	8363,000	-,523	,601
Sosyal Mev.	1376,000	1811,000	-1,521	,128
İşletme Pol.	1523,000	1958,000	-,792	,428
Supv. İn. İliş.	1433,000	8219,000	-1,236	,216
Emniyet	1578,500	8364,500	-,516	,606
<b>Ödemeler</b>	<b>1111,500</b>	<b>7897,500</b>	<b>-2,830</b>	<b>,005</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>1298,000</b>	<b>1733,000</b>	<b>-1,924</b>	<b>,054</b>
İlerleme	1431,000	8217,000	-1,251	,211
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>1254,500</b>	<b>8040,500</b>	<b>-2,144</b>	<b>,032</b>
<b>Çal. Ark.</b>	<b>1201,000</b>	<b>7987,000</b>	<b>-2,407</b>	<b>,016</b>
Sorumluluk	1528,500	8314,500	-,764	,445
Takdir	1424,500	8210,500	-1,278	,201
Başarı	1562,000	8348,000	-,599	,549
<b>Aktivite</b>	<b>1178,500</b>	<b>7964,500</b>	<b>-2,509</b>	<b>,012</b>
Genel İş Tat.	1353,000	8139,000	-1,634	,102

**19.4. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site/ Havaalanı)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Apartman-Site	116	63,83	7404,00
	Havaalanı	13	75,46	981,00
	<b>Total</b>	129		
Yaratıcılık	Apartman-Site	116	64,27	7455,50
	Havaalanı	13	71,50	929,50
	<b>Total</b>	129		
Ahlaki Değ.	Apartman-Site	116	64,59	7492,50
	Havaalanı	13	68,65	892,50
	<b>Total</b>	129		
Kendi Ked. Yet.	Apartman-Site	116	65,56	7605,00
	Havaalanı	13	60,00	780,00
	<b>Total</b>	129		
Çeşitlilik	Apartman-Site	116	64,66	7500,50
	Havaalanı	13	68,04	884,50
	<b>Total</b>	129		
Otorite	Apartman-Site	116	63,47	7363,00
	Havaalanı	13	78,62	1022,00



	<b>Total</b>	129		
Yeteneğin İf.	Apartman-Site	116	65,08	7549,50
	Havaalanı	13	64,27	835,50
	<b>Total</b>	129		
Sosyal Mev.	Apartman-Site	116	64,19	7446,50
	Fabrika	13	72,19	938,50
	<b>Total</b>	129		
İşletme Pol.	Apartman-Site	116	64,15	7441,00
	Fabrika	13	72,62	944,00
	<b>Total</b>	129		
Supv. İn. İl.	Apartman-Site	116	61,97	7189,00
	Fabrika	13	92,00	1196,00
	<b>Total</b>	129		
Emniyet	Apartman-Site	116	64,95	7534,00
	Fabrika	13	65,46	851,00
	<b>Total</b>	129		
Ödemeler	Apartman-Site	116	61,75	7162,50
	Fabrika	13	94,04	1222,50
	<b>Total</b>	129		
Çalışma Koş.	Apartman-Site	116	64,17	7444,00
	Fabrika	13	72,38	941,00
	<b>Total</b>	129		
İlerleme	Apartman-Site	116	64,41	7471,00
	Fabrika	13	70,31	914,00
	<b>Total</b>	129		
Supv. Tek. Al.	Apartman-Site	116	62,80	7285,00
	Fabrika	13	84,62	1100,00
	<b>Total</b>	129		
Çalışma Ark.	Apartman-Site	116	62,74	7277,50
	Fabrika	13	85,19	1107,50
	<b>Total</b>	129		
Sorumluluk	Apartman-Site	116	65,43	7590,00
	Fabrika	13	61,15	795,00
	<b>Total</b>	129		
Takdir	Apartman-Site	116	64,22	7449,50
	Fabrika	13	71,96	935,50
	<b>Total</b>	129		
Başarı	Apartman-Site	116	64,91	7529,00
	Fabrika	13	65,85	856,00
	<b>Total</b>	129		
Aktivite	Apartman-Site	116	64,40	7470,00
	Fabrika	13	70,38	915,00
	<b>Total</b>	129		
Genel İş. Tat.	Apartman-Site	116	64,24	7451,50
	Fabrika	13	71,81	933,50
	<b>Total</b>	129		

19.4. a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site / Fabrika)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	618,000	7404,000	-1,077	,281
Yaratıcılık	669,500	7455,500	-,664	,507
Ahlaki Değ.	706,500	7492,500	-,375	,708
Kendi ken. Yet.	689,000	780,000	-,512	,609
Çeşitlilik	714,500	7500,500	-,311	,756
Otorite	577,000	7363,000	-1,396	,163
Yeteneğin İf.	744,500	835,500	-,075	,940
Sosyal Mev.	660,500	7446,500	-,735	,463
İşletme Pol.	655,000	7441,000	-,781	,435
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>403,000</b>	<b>7189,000</b>	<b>-2,760</b>	<b>,006</b>
Emniyet	748,000	7534,000	-,047	,962
<b>Ödemeler</b>	<b>376,500</b>	<b>7162,500</b>	<b>-2,963</b>	<b>,003</b>
Çalışma Koş.	658,000	7444,000	-,761	,447
İlerleme	685,000	7471,000	-,545	,586
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>499,000</b>	<b>7285,000</b>	<b>-2,025</b>	<b>,043</b>
<b>Çal. Ark.</b>	<b>491,500</b>	<b>7277,500</b>	<b>-2,078</b>	<b>,038</b>
Sorumluluk	704,000	795,000	-,394	,694
Takdir	663,500	7449,500	-,711	,477
Başarı	743,000	7529,000	-,087	,931
Aktivite	684,000	7470,000	-,553	,580
Genel İş Tat.	665,500	7451,500	-,697	,486

19.5. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Liman)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Apartman-Site	116	119,25	13833,00
	Liman	79	66,80	5277,00
	<b>Total</b>	195		
Yaratıcılık	Apartman-Site	116	106,07	12304,00
	Liman	79	86,15	6806,00
	<b>Total</b>	195		
Ahlaki değerler	Apartman-Site	116	117,43	13621,50
	Liman	79	69,47	5488,50
	<b>Total</b>	195		
Kendi ken. Yet.	Apartman-Site	116	111,67	12954,00
	Liman	79	77,92	6156,00
	<b>Total</b>	195		
Çeşitlilik	Apartman-Site	116	104,05	12069,50
	Liman	79	89,12	7040,50
	<b>Total</b>	195		
Otorite	Apartman-Site	116	108,34	12568,00
	Liman	79	82,81	6542,00
	<b>Total</b>	195		

Yeteneğin if.	Apartman-Site	116	113,09	13118,00
	Liman	79	75,85	5992,00
	<b>Total</b>	195		
Sosyal mevk.	Apartman-Site	116	112,73	13077,00
	Liman	79	76,37	6033,00
	<b>Total</b>	195		
İşletme pol.	Apartman-Site	116	115,48	13396,00
	Liman	79	72,33	5714,00
	<b>Total</b>	195		
Superv. İn. İli.	Apartman-Site	116	110,10	12772,00
	Liman	79	80,23	6338,00
	<b>Total</b>	195		
Emniyet	Apartman-Site	116	108,87	12628,50
	Liman	79	82,04	6481,50
	<b>Total</b>	195		
Ödemeler	Apartman-Site	116	109,50	12702,50
	Liman	79	81,11	6407,50
	<b>Total</b>	195		
Çalışma koşu.	Apartman-Site	116	116,16	13475,00
	Liman	79	71,33	5635,00
	<b>Total</b>	195		
İlerleme	Apartman-Site	116	109,10	12656,00
	Liman	79	81,70	6454,00
	<b>Total</b>	195		
Supervi. tek. al.	Apartman-Site	116	112,82	13087,00
	Liman	79	76,24	6023,00
	<b>Total</b>	195		
Çalışma ark.	Apartman-Site	116	116,25	13485,50
	Liman	79	71,20	5624,50
	<b>Total</b>	195		
Sorumluluk	Apartman-Site	116	120,65	13995,00
	Liman	79	64,75	5115,00
	<b>Total</b>	195		
Takdir	Apartman-Site	116	111,65	12951,00
	Liman	79	77,96	6159,00
	<b>Total</b>	195		
Başarı	Apartman-Site	116	115,71	13422,50
	Liman	79	71,99	5687,50
	<b>Total</b>	195		
Aktivite	Apartman-Site	116	107,35	12453,00
	Liman	79	84,27	6657,00
	<b>Total</b>	195		
Genel iş tatmini	Apartman-Site	116	114,51	13283,50
	Liman	79	73,75	5826,50
	<b>Total</b>	195		

**19.5.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site / Liman)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	<b>2117,000</b>	<b>5277,000</b>	<b>-6,415</b>	<b>,000</b>
Yaratıcılık	<b>3646,000</b>	<b>6806,000</b>	<b>-2,428</b>	<b>,015</b>
Ahlaki Değ.	<b>2328,500</b>	<b>5488,500</b>	<b>-5,858</b>	<b>,000</b>
Kendi ken. Yet.	<b>2996,000</b>	<b>6156,000</b>	<b>-4,118</b>	<b>,000</b>
Çeşitlilik	<b>3880,500</b>	<b>7040,500</b>	<b>-1,821</b>	<b>,069</b>
Otorite	<b>3382,000</b>	<b>6542,000</b>	<b>-3,121</b>	<b>,002</b>
Yeteneğin İf.	<b>2832,000</b>	<b>5992,000</b>	<b>-4,541</b>	<b>,000</b>
Sosyal Mev.	<b>2873,000</b>	<b>6033,000</b>	<b>-4,435</b>	<b>,000</b>
İşletme Pol.	<b>2554,000</b>	<b>5714,000</b>	<b>-5,270</b>	<b>,000</b>
Supv. İn. İliş.	<b>3178,000</b>	<b>6338,000</b>	<b>-3,645</b>	<b>,000</b>
Emniyet	<b>3321,500</b>	<b>6481,500</b>	<b>-3,277</b>	<b>,001</b>
Ödemeler	<b>3247,500</b>	<b>6407,500</b>	<b>-3,460</b>	<b>,001</b>
Çalışma Koş.	<b>2475,000</b>	<b>5635,000</b>	<b>-5,471</b>	<b>,000</b>
İlerleme	<b>3294,000</b>	<b>6454,000</b>	<b>-3,359</b>	<b>,001</b>
Supv. Tek. Al.	<b>2863,000</b>	<b>6023,000</b>	<b>-4,485</b>	<b>,000</b>
Çal. Ark.	<b>2464,500</b>	<b>5624,500</b>	<b>-5,524</b>	<b>,000</b>
Sorumluluk	<b>1955,000</b>	<b>5115,000</b>	<b>-6,814</b>	<b>,000</b>
Takdir	<b>2999,000</b>	<b>6159,000</b>	<b>-4,105</b>	<b>,000</b>
Başarı	<b>2527,500</b>	<b>5687,500</b>	<b>-5,340</b>	<b>,000</b>
Aktivite	<b>3497,000</b>	<b>6657,000</b>	<b>-2,825</b>	<b>,005</b>
Genel İş Tat.	<b>2666,500</b>	<b>5826,500</b>	<b>-5,009</b>	<b>,000</b>

19.6. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Diğer)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Apartman-Site	116	64,01	7425,50
	Diğer	12	69,21	830,50
	<b>Total</b>	128		
Yaratıcılık	Apartman-Site	116	64,22	7449,00
	Diğer	12	67,25	807,00
	<b>Total</b>	128		
Ahlaki değerler	Apartman-Site	116	64,59	7492,00
	Diğer	12	63,67	764,00
	<b>Total</b>	128		
Kendi ken. Yet.	Apartman-Site	116	65,59	7608,00
	Diğer	12	54,00	648,00
	<b>Total</b>	128		
Çeşitlilik	Apartman-Site	116	63,84	7405,00
	Diğer	12	70,92	851,00
	<b>Total</b>	128		
Otorite	Apartman-Site	116	64,94	7533,00
	Diğer	12	60,25	723,00
	<b>Total</b>	128		
Yeteneğin if.	Apartman-Site	116	64,55	7488,00
	Diğer	12	64,00	768,00
	<b>Total</b>	128		
Sosyal mev.	Apartman-Site	116	64,91	7529,50
	Diğer	12	60,54	726,50
	<b>Total</b>	128		
İşletme pol.	Apartman-Site	116	63,79	7400,00
	Diğer	12	71,33	856,00
	<b>Total</b>	128		
Superv. İn. İli.	Apartman-Site	116	63,09	7318,50
	Diğer	12	78,13	937,50
	<b>Total</b>	128		
Emniyet	Apartman-Site	116	64,51	7483,50
	Diğer	12	64,38	772,50
	<b>Total</b>	128		
Ödemeler	Apartman-Site	116	62,63	7264,50
	Diğer	12	82,63	991,50
	<b>Total</b>	128		
Çalışma koşu.	Apartman-Site	116	64,32	7461,50
	Diğer	12	66,21	794,50
	<b>Total</b>	128		
İlerleme	Apartman-Site	116	63,39	7353,00
	Diğer	12	75,25	903,00
	<b>Total</b>	128		
Supervi. Tek. Al.	Apartman-Site	116	64,26	7454,50
	Diğer	12	66,79	801,50

	<b>Total</b>	128		
Çalışma ark.	Apartman-Site	116	64,78	7514,00
	Diğer	12	61,83	742,00
	<b>Total</b>	128		
Sorumluluk	Apartman-Site	116	65,26	7570,50
	Diğer	12	57,13	685,50
	<b>Total</b>	128		
Takdir	Apartman-Site	116	64,73	7509,00
	Diğer	12	62,25	747,00
	<b>Total</b>	128		
Başarı	Apartman-Site	116	65,75	7627,50
	Diğer	12	52,38	628,50
	<b>Total</b>	128		
Aktivite	Apartman-Site	116	65,28	7572,50
	Diğer	12	56,96	683,50
	<b>Total</b>	128		
Genel iş tatmini	Apartman-Site	116	64,39	7469,00
	Diğer	12	65,58	787,00
	<b>Total</b>	128		

**19.6.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-Site / Diğer)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	639,500	7425,500	-,469	,639
Yaratıcılık	663,000	7449,000	-,271	,786
Ahlaki Değ.	686,000	764,000	-,082	,934
Kendi ken. Yet.	570,000	648,000	-1,037	,300
Çeşitlilik	619,000	7405,000	-,633	,527
Otorite	645,000	723,000	-,421	,674
Yeteneğin İf.	690,000	768,000	-,049	,961
Sosyal Mev.	648,500	726,500	-,390	,696
İşletme Pol.	614,000	7400,000	-,676	,499
Supv. İn. İliş.	532,500	7318,500	-1,343	,179
Emniyet	694,500	772,500	-,012	,990
Ödemeler	478,500	7264,500	-1,785	,074
Çalışma Koş.	675,500	7461,500	-,170	,865
İlerleme	567,000	7353,000	-1,063	,288
Supv. Tek. Al.	668,500	7454,500	-,229	,819
Çal. Ark.	664,000	742,000	-,265	,791
Sorumluluk	607,500	685,500	-,728	,467
Takdir	669,000	747,000	-,222	,825
Başarı	550,500	628,500	-1,200	,230
Aktivite	605,500	683,500	-,747	,455
Genel İş Tat.	683,000	7469,000	-,107	,915

**19.7. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Belediye)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Banka	12	18,13	217,50
	Belediye	35	26,01	910,50
	<b>Total</b>	47		
Yaratıcılık	Banka	12	16,88	202,50
	Belediye	35	26,44	925,50
	<b>Total</b>	47		
Ahlaki değerler	Banka	12	23,63	283,50
	Belediye	35	24,13	844,50
	<b>Total</b>	47		
Kendi ken. Yet.	Banka	12	11,79	141,50
	Belediye	35	28,19	986,50
	<b>Total</b>	47		
Çeşitlilik	Banka	12	13,54	162,50
	Belediye	35	27,59	965,50
	<b>Total</b>	47		
Otorite	Banka	12	12,71	152,50
	Belediye	35	27,87	975,50

	<b>Total</b>	47		
Yeteneğin if.	Banka	12	13,29	159,50
	Belediye	35	27,67	968,50
	<b>Total</b>	47		
Sosyal mevk.	Banka	12	13,88	166,50
	Belediye	35	27,47	961,50
	<b>Total</b>	47		
İşletme pol.	Banka	12	12,92	155,00
	Belediye	35	27,80	973,00
	<b>Total</b>	47		
Superv. İn. İli.	Banka	12	12,54	150,50
	Belediye	35	27,93	977,50
	<b>Total</b>	47		
Emniyet	Banka	12	14,08	169,00
	Belediye	35	27,40	959,00
	<b>Total</b>	47		
Ödemeler	Banka	12	16,33	196,00
	Belediye	35	26,63	932,00
	<b>Total</b>	47		
Çalışma koşu.	Banka	12	11,92	143,00
	Belediye	35	28,14	985,00
	<b>Total</b>	47		
İlerleme	Banka	12	14,83	178,00
	Belediye	35	27,14	950,00
	<b>Total</b>	47		
Supervi. Tek. Al.	Banka	12	11,38	136,50
	Belediye	35	28,33	991,50
	<b>Total</b>	47		
Çalışma ark.	Banka	12	11,50	138,00
	Belediye	35	28,29	990,00
	<b>Total</b>	47		
Sorumluluk	Banka	12	12,79	153,50
	Belediye	35	27,84	974,50
	<b>Total</b>	47		
Takdir	Banka	12	11,25	135,00
	Belediye	35	28,37	993,00
	<b>Total</b>	47		
Başarı	Banka	12	11,58	139,00
	Belediye	35	28,26	989,00
	<b>Total</b>	47		
Aktivite	Banka	12	11,33	136,00
	Belediye	35	28,34	992,00
	<b>Total</b>	47		
Genel iş tatmini	Banka	12	11,17	134,00
	Belediye	35	28,40	994,00
	<b>Total</b>	47		



19.7.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Belediye)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	139,500	217,500	-1,766	,077
Yaratıcılık	124,500	202,500	-2,101	,036
Ahlaki Değ.	205,500	283,500	-,111	,912
<b>Kendi ken. Yet.</b>	<b>63,500</b>	<b>141,500</b>	<b>-3,596</b>	<b>,000</b>
<b>Çeşitlilik</b>	<b>84,500</b>	<b>162,500</b>	<b>-3,084</b>	<b>,002</b>
<b>Otorite</b>	<b>74,500</b>	<b>152,500</b>	<b>-3,324</b>	<b>,001</b>
<b>Yeteneğin İf.</b>	<b>81,500</b>	<b>159,500</b>	<b>-3,152</b>	<b>,002</b>
<b>Sosyal Mev.</b>	<b>88,500</b>	<b>166,500</b>	<b>-2,979</b>	<b>,003</b>
<b>İşletme Pol.</b>	<b>77,000</b>	<b>155,000</b>	<b>-3,268</b>	<b>,001</b>
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>72,500</b>	<b>150,500</b>	<b>-3,379</b>	<b>,001</b>
<b>Emniyet</b>	<b>91,000</b>	<b>169,000</b>	<b>-2,921</b>	<b>,003</b>
<b>Ödemeler</b>	<b>118,000</b>	<b>196,000</b>	<b>-2,266</b>	<b>,023</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>65,000</b>	<b>143,000</b>	<b>-3,567</b>	<b>,000</b>
<b>İlerleme</b>	<b>100,000</b>	<b>178,000</b>	<b>-2,698</b>	<b>,007</b>
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>58,500</b>	<b>136,500</b>	<b>-3,744</b>	<b>,000</b>
<b>Çal. Ark.</b>	<b>60,000</b>	<b>138,000</b>	<b>-3,682</b>	<b>,000</b>
<b>Sorumluluk</b>	<b>75,500</b>	<b>153,500</b>	<b>-3,304</b>	<b>,001</b>
<b>Takdir</b>	<b>57,000</b>	<b>135,000</b>	<b>-3,797</b>	<b>,000</b>
<b>Başarı</b>	<b>61,000</b>	<b>139,000</b>	<b>-3,687</b>	<b>,000</b>
<b>Aktivite</b>	<b>58,000</b>	<b>136,000</b>	<b>-3,767</b>	<b>,000</b>
<b>Genel İş Tat.</b>	<b>56,000</b>	<b>134,000</b>	<b>-3,784</b>	<b>,000</b>

19.8. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Fabrika)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Banka	12	16,96	203,50
	Fabrika	29	22,67	657,50
	<b>Total</b>	41		
Yaratıcılık	Banka	12	16,08	193,00
	Fabrika	29	23,03	668,00
	<b>Total</b>	41		
Ahlaki değerler	Banka	12	24,42	293,00
	Fabrika	29	19,59	568,00
	<b>Total</b>	41		
Kendi ken. Yet.	Banka	12	15,50	186,00
	Fabrika	29	23,28	675,00
	<b>Total</b>	41		
Çeşitlilik	Banka	12	15,17	182,00
	Fabrika	29	23,41	679,00
	<b>Total</b>	41		
Otorite	Banka	12	11,17	134,00
	Fabrika	29	25,07	727,00
	<b>Total</b>	41		

Yeteneğin if.	Banka	12	14,79	177,50
	Fabrika	29	23,57	683,50
	<b>Total</b>	41		
Sosyal mevk.	Banka	12	13,54	162,50
	Fabrika	29	24,09	698,50
	<b>Total</b>	41		
İşletme pol.	Banka	12	12,75	153,00
	Fabrika	29	24,41	708,00
	<b>Total</b>	41		
Superv. İn. İli.	Banka	12	14,71	176,50
	Fabrika	29	23,60	684,50
	<b>Total</b>	41		
Emniyet	Banka	12	13,54	162,50
	Fabrika	29	24,09	698,50
	<b>Total</b>	41		
Ödemeler	Banka	12	12,54	150,50
	Fabrika	29	24,50	710,50
	<b>Total</b>	41		
Çalışma koşu.	Banka	12	15,54	186,50
	Fabrika	29	23,26	674,50
	<b>Total</b>	41		
İlerleme	Banka	12	17,04	204,50
	Fabrika	29	22,64	656,50
	<b>Total</b>	41		
Supervi. Tek. Al.	Banka	12	14,21	170,50
	Fabrika	29	23,81	690,50
	<b>Total</b>	41		
Çalışma ark.	Banka	12	9,54	114,50
	Fabrika	29	25,74	746,50
	<b>Total</b>	41		
Sorumluluk	Banka	12	11,71	140,50
	Fabrika	29	24,84	720,50
	<b>Total</b>	41		
Takdir	Banka	12	12,17	146,00
	Fabrika	29	24,66	715,00
	<b>Total</b>	41		
Başarı	Banka	12	11,25	135,00
	Fabrika	29	25,03	726,00
	<b>Total</b>	41		
Aktivite	Banka	12	13,21	158,50
	Fabrika	29	24,22	702,50
	<b>Total</b>	41		
Genel iş tatmini	Banka	12	11,21	134,50
	Fabrika	29	25,05	726,50
	<b>Total</b>	41		

19.8.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Fabrika)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	125,500	203,500	-1,419	,156
Yaratıcılık	115,000	193,000	-1,722	,085
Ahlaki Değ.	133,000	568,000	-1,197	,231
Kendi ken. Yet.	108,000	186,000	-1,917	,055
<b>Çeşitlilik</b>	<b>104,000</b>	<b>182,000</b>	<b>-2,044</b>	<b>,041</b>
<b>Otorite</b>	<b>56,000</b>	<b>134,000</b>	<b>-3,465</b>	<b>,001</b>
<b>Yeteneğin İf.</b>	<b>99,500</b>	<b>177,500</b>	<b>-2,158</b>	<b>,031</b>
<b>Sosyal Mev.</b>	<b>84,500</b>	<b>162,500</b>	<b>-2,624</b>	<b>,009</b>
<b>İşletme Pol.</b>	<b>75,000</b>	<b>153,000</b>	<b>-2,852</b>	<b>,004</b>
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>98,500</b>	<b>176,500</b>	<b>-2,182</b>	<b>,029</b>
<b>Emniyet</b>	<b>84,500</b>	<b>162,500</b>	<b>-2,591</b>	<b>,010</b>
<b>Ödemeler</b>	<b>72,500</b>	<b>150,500</b>	<b>-2,941</b>	<b>,003</b>
Çalışma Koş.	108,500	186,500	-1,898	,058
İlerleme	126,500	204,500	-1,377	,168
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>92,500</b>	<b>170,500</b>	<b>-2,354</b>	<b>,019</b>
<b>Çal. Ark.</b>	<b>36,500</b>	<b>114,500</b>	<b>-3,977</b>	<b>,000</b>
<b>Sorumluluk</b>	<b>62,500</b>	<b>140,500</b>	<b>-3,229</b>	<b>,001</b>
<b>Takdir</b>	<b>68,000</b>	<b>146,000</b>	<b>-3,082</b>	<b>,002</b>
<b>Başarı</b>	<b>57,000</b>	<b>135,000</b>	<b>-3,387</b>	<b>,001</b>
<b>Aktivite</b>	<b>80,500</b>	<b>158,500</b>	<b>-2,707</b>	<b>,007</b>
<b>Genel İş Tat.</b>	<b>56,500</b>	<b>134,500</b>	<b>-3,421</b>	<b>,001</b>

19.9. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Havaalanı)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Banka	12	11,21	134,50
	Havaalanı	13	14,65	190,50
	<b>Total</b>	25		
Yaratıcılık	Banka	12	12,17	146,00
	Havaalanı	13	13,77	179,00
	<b>Total</b>	25		
Ahlaki değerler	Banka	12	12,79	153,50
	Havaalanı	13	13,19	171,50
	<b>Total</b>	25		
Kendi ken. Yet.	Banka	12	10,33	124,00
	Havaalanı	13	15,46	201,00
	<b>Total</b>	25		
Çeşitlilik	Banka	12	10,63	127,50
	Havaalanı	13	15,19	197,50
	<b>Total</b>	25		
Otorite	Banka	12	9,92	119,00
	Havaalanı	13	15,85	206,00
	<b>Total</b>	25		

Yeteneğin if.	Banka	12	11,21	134,50
	Havaalanı	13	14,65	190,50
	<b>Total</b>	25		
Sosyal mevk.	Banka	12	9,33	112,00
	Havaalanı	13	16,38	213,00
	<b>Total</b>	25		
İşletme pol.	Banka	12	8,96	107,50
	Havaalanı	13	16,73	217,50
	<b>Total</b>	25		
Superv. İn. İli.	Banka	12	8,17	98,00
	Havaalanı	13	17,46	227,00
	<b>Total</b>	25		
Emniyet	Banka	12	10,25	123,00
	Havaalanı	13	15,54	202,00
	<b>Total</b>	25		
Ödemeler	Banka	12	8,38	100,50
	Havaalanı	13	17,27	224,50
	<b>Total</b>	25		
Çalışma koşu.	Banka	12	9,38	112,50
	Havaalanı	13	16,35	212,50
	<b>Total</b>	25		
İlerleme	Banka	12	11,75	141,00
	Havaalanı	13	14,15	184,00
	<b>Total</b>	25		
Superv. Tek. Al.	Banka	12	9,54	114,50
	Havaalanı	13	16,19	210,50
	<b>Total</b>	25		
Çalışma ark.	Banka	12	9,29	111,50
	Havaalanı	13	16,42	213,50
	<b>Total</b>	25		
Sorumluluk	Banka	12	9,46	113,50
	Havaalanı	13	16,27	211,50
	<b>Total</b>	25		
Takdir	Banka	12	8,38	100,50
	Havaalanı	13	17,27	224,50
	<b>Total</b>	25		
Başarı	Banka	12	9,46	113,50
	Havaalanı	13	16,27	211,50
	<b>Total</b>	25		
Aktivite	Banka	12	10,96	131,50
	Havaalanı	13	14,88	193,50
	<b>Total</b>	25		
Genel iş tatmini	Banka	12	9,50	114,00
	Havaalanı	13	16,23	211,00
	<b>Total</b>	25		

19.9.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Havaalanı)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	56,500	134,500	-1,200	,230
Yaratıcılık	68,000	146,000	-,548	,584
Ahlaki Değ.	75,500	153,500	-,138	,890
Kendi ken. Yet.	46,000	124,000	-1,753	,080
Çeşitlilik	49,500	127,500	-1,565	,118
<b>Otorite</b>	<b>41,000</b>	<b>119,000</b>	<b>-2,049</b>	<b>,040</b>
Yeteneğin İf.	56,500	134,500	-1,184	,236
<b>Sosyal Mev.</b>	<b>34,000</b>	<b>112,000</b>	<b>-2,418</b>	<b>,016</b>
<b>İşletme Pol.</b>	<b>29,500</b>	<b>107,500</b>	<b>-2,654</b>	<b>,008</b>
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>20,000</b>	<b>98,000</b>	<b>-3,190</b>	<b>,001</b>
Emniyet	45,000	123,000	-1,802	,072
<b>Ödemeler</b>	<b>22,500</b>	<b>100,500</b>	<b>-3,057</b>	<b>,002</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>34,500</b>	<b>112,500</b>	<b>-2,384</b>	<b>,017</b>
İlerleme	63,000	141,000	-,827	,408
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>36,500</b>	<b>114,500</b>	<b>-2,274</b>	<b>,023</b>
<b>Çal. Ark.</b>	<b>33,500</b>	<b>111,500</b>	<b>-2,449</b>	<b>,014</b>
<b>Sorumluluk</b>	<b>35,500</b>	<b>113,500</b>	<b>-2,326</b>	<b>,020</b>
<b>Takdir</b>	<b>22,500</b>	<b>100,500</b>	<b>-3,040</b>	<b>,002</b>
<b>Başarı</b>	<b>35,500</b>	<b>113,500</b>	<b>-2,342</b>	<b>,019</b>
Aktivite	53,500	131,500	-1,352	,176
<b>Genel İş Tat.</b>	<b>36,000</b>	<b>114,000</b>	<b>-2,423</b>	<b>,015</b>

19.10. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka/ Liman)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Banka	12	64,79	777,50
	Liman	79	43,15	3408,50
	<b>Total</b>	91		
Yaratıcılık	Banka	12	53,79	645,50
	Liman	79	44,82	3540,50
	<b>Total</b>	91		
Ahlaki değerler	Banka	12	65,33	784,00
	Liman	79	43,06	3402,00
	<b>Total</b>	91		
Kendi ken. Yet.	Banka	12	39,54	474,50
	Liman	79	46,98	3711,50
	<b>Total</b>	91		
Çeşitlilik	Banka	12	39,75	477,00
	Liman	79	46,95	3709,00
	<b>Total</b>	91		
Otorite	Banka	12	40,38	484,50
	Liman	79	46,85	3701,50
	<b>Total</b>	91		

Yeteneğin if.	Banka	12	50,38	604,50
	Liman	79	45,34	3581,50
	<b>Total</b>	91		
Sosyal mevk.	Banka	12	35,54	426,50
	Liman	79	47,59	3759,50
	<b>Total</b>	91		
İşletme pol.	Banka	12	36,42	437,00
	Liman	79	47,46	3749,00
	<b>Total</b>	91		
Superv. İn. İli.	Banka	12	42,75	513,00
	Liman	79	46,49	3673,00
	<b>Total</b>	91		
Emniyet	Banka	12	35,00	420,00
	Liman	79	47,67	3766,00
	<b>Total</b>	91		
Ödemeler	Banka	12	35,92	431,00
	Liman	79	47,53	3755,00
	<b>Total</b>	91		
Çalışma koşu.	Banka	12	45,46	545,50
	Liman	79	46,08	3640,50
	<b>Total</b>	91		
İlerleme	Banka	12	50,67	608,00
	Liman	79	45,29	3578,00
	<b>Total</b>	91		
Superv. Tek. Al.	Banka	12	41,96	503,50
	Liman	79	46,61	3682,50
	<b>Total</b>	91		
Çalışma ark.	Banka	12	38,04	456,50
	Liman	79	47,21	3729,50
	<b>Total</b>	91		
Sorumluluk	Banka	12	41,29	495,50
	Liman	79	46,72	3690,50
	<b>Total</b>	91		
Takdir	Banka	12	38,63	463,50
	Liman	79	47,12	3722,50
	<b>Total</b>	91		
Başarı	Banka	12	42,96	515,50
	Liman	79	46,46	3670,50
	<b>Total</b>	91		
Aktivite	Banka	12	48,67	584,00
	Liman	79	45,59	3602,00
	<b>Total</b>	91		
Genel iş tatmini	Banka	12	33,08	397,00
	Liman	79	47,96	3789,00
	<b>Total</b>	91		

**19.10.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Liman)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
<b>Sosyal Yar.</b>	<b>248,500</b>	<b>3408,500</b>	<b>-2,660</b>	<b>,008</b>
Yaratıcılık	380,500	3540,500	-1,102	,271
<b>Ahlaki Değ.</b>	<b>242,000</b>	<b>3402,000</b>	<b>-2,738</b>	<b>,006</b>
Kendi ken. Yet.	396,500	474,500	-,913	,361
Çeşitlilik	399,000	477,000	-,884	,376
Otorite	406,500	484,500	-,798	,425
Yeteneğin İf.	421,500	3581,500	-,618	,536
Sosyal Mev.	348,500	426,500	-1,482	,138
İşletme Pol.	359,000	437,000	-1,354	,176
Supv. İn. İliş.	435,000	513,000	-,459	,646
Emniyet	342,000	420,000	-1,554	,120
Ödemeler	353,000	431,000	-1,432	,152
Çalışma Koş.	467,500	545,500	-,076	,939
İlerleme	418,000	3578,000	-,666	,505
Supv. Tek. Al.	425,500	503,500	-,572	,567
Çal. Ark.	378,500	456,500	-1,129	,259
Sorumluluk	417,500	495,500	-,667	,505
Takdir	385,500	463,500	-1,043	,297
Başarı	437,500	515,500	-,431	,667
Aktivite	442,000	3602,000	-,378	,706
Genel İş Tat.	319,000	397,000	-1,903	,057

**19.11. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Banka	12	11,17	134,00
	Diğer	12	13,83	166,00
	<b>Total</b>	24		
Yaratıcılık	Banka	12	12,21	146,50
	Diğer	12	12,79	153,50
	<b>Total</b>	24		
Ahlaki değerler	Banka	12	13,54	162,50
	Diğer	12	11,46	137,50
	<b>Total</b>	24		
Kendi ken. Yet.	Banka	12	10,75	129,00
	Diğer	12	14,25	171,00
	<b>Total</b>	24		
Çeşitlilik	Banka	12	10,75	129,00
	Diğer	12	14,25	171,00
	<b>Total</b>	24		
Otorite	Banka	12	10,75	129,00
	Diğer	12	14,25	171,00
	<b>Total</b>	24		
Yeteneğin if.	Banka	12	10,21	122,50

	Diğer	12	14,79	177,50
	<b>Total</b>	24		
Sosyal mevk.	Banka	12	9,88	118,50
	Diğer	12	15,13	181,50
	<b>Total</b>	24		
İşletme pol.	Banka	12	9,04	108,50
	Diğer	12	15,96	191,50
	<b>Total</b>	24		
Superv. İn. İli.	Banka	12	9,46	113,50
	Diğer	12	15,54	186,50
	<b>Total</b>	24		
Emniyet	Banka	12	9,96	119,50
	Diğer	12	15,04	180,50
	<b>Total</b>	24		
Ödemeler	Banka	12	8,83	106,00
	Diğer	12	16,17	194,00
	<b>Total</b>	24		
Çalışma koşu.	Banka	12	9,13	109,50
	Diğer	12	15,88	190,50
	<b>Total</b>	24		
İlerleme	Banka	12	10,71	128,50
	Diğer	12	14,29	171,50
	<b>Total</b>	24		
Superv. Tek. Al.	Banka	12	9,75	117,00
	Diğer	12	15,25	183,00
	<b>Total</b>	24		
Çalışma ark.	Banka	12	9,88	118,50
	Diğer	12	15,13	181,50
	<b>Total</b>	24		
Sorumluluk	Banka	12	8,83	106,00
	Diğer	12	16,17	194,00
	<b>Total</b>	24		
Takdir	Banka	12	9,50	114,00
	Diğer	12	15,50	186,00
	<b>Total</b>	24		
Başarı	Banka	12	11,33	136,00
	Diğer	12	13,67	164,00
	<b>Total</b>	24		
Aktivite	Banka	12	12,54	150,50
	Diğer	12	12,46	149,50
	<b>Total</b>	24		
Genel iş tatmini	Banka	12	9,38	112,50
	Diğer	12	15,63	187,50
	<b>Total</b>	24		



**19.11.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Diğer)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	56,000	134,000	-,940	,347
Yaratıcılık	68,500	146,500	-,204	,838
Ahlaki Değ.	59,500	137,500	-,739	,460
Kendi ken. Yet.	51,000	129,000	-1,223	,221
Çeşitlilik	51,000	129,000	-1,227	,220
Otorite	51,000	129,000	-1,224	,221
Yeteneğin İf.	44,500	122,500	-1,617	,106
Sosyal Mev.	40,500	118,500	-1,845	,065
İşletme Pol.	30,500	108,500	-2,415	,016
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>35,500</b>	<b>113,500</b>	<b>-2,139</b>	<b>,032</b>
Emniyet	41,500	119,500	-1,769	,077
<b>Ödemeler</b>	<b>28,000</b>	<b>106,000</b>	<b>-2,593</b>	<b>,010</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>31,500</b>	<b>109,500</b>	<b>-2,352</b>	<b>,019</b>
<b>İlerleme</b>	<b>50,500</b>	<b>128,500</b>	<b>-1,262</b>	<b>,207</b>
Supv. Tek. Al.	39,000	117,000	-1,939	,053
Çal. Ark.	40,500	118,500	-1,838	,066
<b>Sorumluluk</b>	<b>28,000</b>	<b>106,000</b>	<b>-2,561</b>	<b>,010</b>
<b>Takdir</b>	<b>36,000</b>	<b>114,000</b>	<b>-2,120</b>	<b>,034</b>
Başarı	58,000	136,000	-,815	,415
Aktivite	71,500	149,500	-,029	,977
<b>Genel İş Tat.</b>	<b>34,500</b>	<b>112,500</b>	<b>-2,315</b>	<b>,021</b>

**19.12. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Fabrika)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Belediye	35	33,74	1181,00
	Fabrika	29	31,00	899,00
	<b>Total</b>	64		
Yaratıcılık	Belediye	35	33,81	1183,50
	Fabrika	29	30,91	896,50
	<b>Total</b>	64		
Ahlaki değerler	Belediye	35	35,23	1233,00
	Fabrika	29	29,21	847,00
	<b>Total</b>	64		
Kendi ken. Yet.	Belediye	35	38,50	1347,50
	Fabrika	29	25,26	732,50
	<b>Total</b>	64		
Çeşitlilik	Belediye	35	36,71	1285,00
	Fabrika	29	27,41	795,00
	<b>Total</b>	64		
Otorite	Belediye	35	36,33	1271,50
	Fabrika	29	27,88	808,50
	<b>Total</b>	64		
Yeteneğin if.	Belediye	35	36,79	1287,50

	Fabrika	29	27,33	792,50
	<b>Total</b>	64		
Sosyal mevk.	Belediye	35	36,19	1266,50
	Fabrika	29	28,05	813,50
	<b>Total</b>	64		
İşletme pol.	Belediye	35	38,04	1331,50
	Fabrika	29	25,81	748,50
	<b>Total</b>	64		
Superv. İn. İli.	Belediye	35	35,31	1236,00
	Fabrika	29	29,10	844,00
	<b>Total</b>	64		
Emniyet	Belediye	35	34,06	1192,00
	Fabrika	29	30,62	888,00
	<b>Total</b>	64		
Ödemeler	Belediye	35	27,84	974,50
	Fabrika	29	38,12	1105,50
	<b>Total</b>	64		
Çalışma koşu.	Belediye	35	38,26	1339,00
	Fabrika	29	25,55	741,00
	<b>Total</b>	64		
İlerleme	Belediye	35	34,94	1223,00
	Fabrika	29	29,55	857,00
	<b>Total</b>	64		
Superv. Tek. Al.	Belediye	35	34,11	1194,00
	Fabrika	29	30,55	886,00
	<b>Total</b>	64		
Çalışma ark.	Belediye	35	30,34	1062,00
	Fabrika	29	35,10	1018,00
	<b>Total</b>	64		
Sorumluluk	Belediye	35	33,03	1156,00
	Fabrika	29	31,86	924,00
	<b>Total</b>	64		
Takdir	Belediye	35	34,53	1208,50
	Fabrika	29	30,05	871,50
	<b>Total</b>	64		
Başarı	Belediye	35	35,36	1237,50
	Fabrika	29	29,05	842,50
	<b>Total</b>	64		
Aktivite	Belediye	35	36,77	1287,00
	Fabrika	29	27,34	793,00
	<b>Total</b>	64		
Genel iş tatmini	Belediye	35	33,99	1189,50
	Fabrika	29	30,71	890,50
	<b>Total</b>	64		

19.12.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Fabrika)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	464,000	899,000	-,595	,552
Yaratıcılık	461,500	896,500	-,631	,528
Ahlaki Değ.	412,000	847,000	-1,307	,191
<b>Kendi ken. Yet.</b>	<b>297,500</b>	<b>732,500</b>	<b>-2,853</b>	<b>,004</b>
<b>Çeşitlilik</b>	<b>360,000</b>	<b>795,000</b>	<b>-2,013</b>	<b>,044</b>
Otorite	373,500	808,500	-1,833	,067
<b>Yeteneğin İf.</b>	<b>357,500</b>	<b>792,500</b>	<b>-2,039</b>	<b>,041</b>
Sosyal Mev.	378,500	813,500	-1,754	,079
İşletme Pol.	313,500	748,500	-2,639	,008
Supv. İn. İliş.	409,000	844,000	-1,339	,181
<b>Emniyet</b>	<b>453,000</b>	<b>888,000</b>	<b>-,743</b>	<b>,458</b>
<b>Ödemeler</b>	<b>344,500</b>	<b>974,500</b>	<b>-2,208</b>	<b>,027</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>306,000</b>	<b>741,000</b>	<b>-2,758</b>	<b>,006</b>
İlerleme	422,000	857,000	-1,162	,245
Supv. Tek. Al.	451,000	886,000	-,772	,440
Çal. Ark.	432,000	1062,000	-1,030	,303
Sorumluluk	489,000	924,000	-,253	,800
Takdir	436,500	871,500	-,971	,331
Başarı	407,500	842,500	-1,368	,171
<b>Aktivite</b>	<b>358,000</b>	<b>793,000</b>	<b>-2,048</b>	<b>,041</b>
Genel İş Tat.	455,500	890,500	-,702	,482

19.13. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Havaalanı)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Belediye	35	25,01	875,50
	Havaalanı	13	23,12	300,50
	<b>Total</b>	<b>48</b>		
Yaratıcılık	Belediye	35	26,21	917,50
	Havaalanı	13	19,88	258,50
	<b>Total</b>	<b>48</b>		
Ahlaki değerler	Belediye	35	24,83	869,00
	Havaalanı	13	23,62	307,00
	<b>Total</b>	<b>48</b>		
Kendi ken. Yet.	Belediye	35	26,79	937,50
	Havaalanı	13	18,35	238,50
	<b>Total</b>	<b>48</b>		
Çeşitlilik	Belediye	35	26,74	936,00
	Havaalanı	13	18,46	240,00
	<b>Total</b>	<b>48</b>		
Otorite	Belediye	35	25,27	884,50
	Havaalanı	13	22,42	291,50

	<b>Total</b>	48		
Yeteneğin if.	Belediye	35	26,33	921,50
	Havaalanı	13	19,58	254,50
	<b>Total</b>	48		
Sosyal mevk.	Belediye	35	24,39	853,50
	Havaalanı	13	24,81	322,50
	<b>Total</b>	48		
İşletme pol.	Belediye	35	25,00	875,00
	Havaalanı	13	23,15	301,00
	<b>Total</b>	48		
Superv. İn. İli.	Belediye	35	23,81	833,50
	Havaalanı	13	26,35	342,50
	<b>Total</b>	48		
Emniyet	Belediye	35	25,84	904,50
	Havaalanı	13	20,88	271,50
	<b>Total</b>	48		
Ödemeler	Belediye	35	21,13	739,50
	Havaalanı	13	33,58	436,50
	<b>Total</b>	48		
Çalışma koşu.	Belediye	35	24,83	869,00
	Havaalanı	13	23,62	307,00
	<b>Total</b>	48		
İlerleme	Belediye	35	25,76	901,50
	Havaalanı	13	21,12	274,50
	<b>Total</b>	48		
Superv. Tek. Al.	Belediye	35	25,64	897,50
	Havaalanı	13	21,42	278,50
	<b>Total</b>	48		
Çalışma ark.	Belediye	35	23,46	821,00
	Havaalanı	13	27,31	355,00
	<b>Total</b>	48		
Sorumluluk	Belediye	35	25,96	908,50
	Havaalanı	13	20,58	267,50
	<b>Total</b>	48		
Takdir	Belediye	35	25,83	904,00
	Havaalanı	13	20,92	272,00
	<b>Total</b>	48		
Başarı	Belediye	35	26,19	916,50
	Havaalanı	13	19,96	259,50
	<b>Total</b>	48		
Aktivite	Belediye	35	27,23	953,00
	Havaalanı	13	17,15	223,00
	<b>Total</b>	48		
Genel iş tatmini	Belediye	35	25,79	902,50
	Havaalanı	13	21,04	273,50
	<b>Total</b>	48		

19.13.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Havaalanı)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	209,500	300,500	-,424	,671
Yaratıcılık	167,500	258,500	-1,403	,161
Ahlaki Değ.	216,000	307,000	-,270	,787
Kendi ken. Yet.	147,500	238,500	-1,868	,062
Çeşitlilik	149,000	240,000	-1,832	,067
Otorite	200,500	291,500	-,631	,528
Yeteneğin İf.	163,500	254,500	-1,492	,136
Sosyal Mev.	223,500	853,500	-,093	,926
İşletme Pol.	210,000	301,000	-,409	,682
Supv. İn. İliş.	203,500	833,500	-,564	,573
Emniyet	180,500	271,500	-1,096	,273
<b>Ödemeler</b>	<b>109,500</b>	<b>739,500</b>	<b>-2,748</b>	<b>,006</b>
Çalışma Koş.	216,000	307,000	-,270	,788
İlerleme	183,500	274,500	-1,027	,304
Supv. Tek. Al.	187,500	278,500	-,941	,347
Çal. Ark.	191,000	821,000	-,853	,394
Sorumluluk	176,500	267,500	-1,195	,232
Takdir	181,000	272,000	-1,096	,273
Başarı	168,500	259,500	-1,384	,166
<b>Aktivite</b>	<b>132,000</b>	<b>223,000</b>	<b>-2,250</b>	<b>,024</b>
Genel İş Tat.	182,500	273,500	-1,046	,296

19.14. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Liman)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Belediye	35	83,44	2920,50
	Liman	79	46,01	3634,50
	<b>Total</b>	114		
Yaratıcılık	Belediye	35	79,71	2790,00
	Liman	79	47,66	3765,00
	<b>Total</b>	114		
Ahlaki değerler	Belediye	35	80,54	2819,00
	Liman	79	47,29	3736,00
	<b>Total</b>	114		
Kendi ken. Yet.	Belediye	35	79,90	2796,50
	Liman	79	47,58	3758,50
	<b>Total</b>	114		
Çeşitlilik	Belediye	35	77,80	2723,00
	Liman	79	48,51	3832,00
	<b>Total</b>	114		
Otorite	Belediye	35	82,33	2881,50
	Liman	79	46,50	3673,50
	<b>Total</b>	114		
Yeteneğin if.	Belediye	35	82,56	2889,50

	Liman	79	46,40	3665,50
	<b>Total</b>	114		
Sosyal mevk.	Belediye	35	75,50	2642,50
	Liman	79	49,53	3912,50
	<b>Total</b>	114		
İşletme pol.	Belediye	35	83,91	2937,00
	Liman	79	45,80	3618,00
	<b>Total</b>	114		
Superv. İn. İli.	Belediye	35	82,60	2891,00
	Liman	79	46,38	3664,00
	<b>Total</b>	114		
Emniyet	Belediye	35	73,84	2584,50
	Liman	79	50,26	3970,50
	<b>Total</b>	114		
Ödemeler	Belediye	35	70,06	2452,00
	Liman	79	51,94	4103,00
	<b>Total</b>	114		
Çalışma koşu.	Belediye	35	84,43	2955,00
	Liman	79	45,57	3600,00
	<b>Total</b>	114		
İlerleme	Belediye	35	81,04	2836,50
	Liman	79	47,07	3718,50
	<b>Total</b>	114		
Superv. Tek. Al.	Belediye	35	88,97	3114,00
	Liman	79	43,56	3441,00
	<b>Total</b>	114		
Çalışma ark.	Belediye	35	80,00	2800,00
	Liman	79	47,53	3755,00
	<b>Total</b>	114		
Sorumluluk	Belediye	35	85,57	2995,00
	Liman	79	45,06	3560,00
	<b>Total</b>	114		
Takdir	Belediye	35	82,87	2900,50
	Liman	79	46,26	3654,50
	<b>Total</b>	114		
Başarı	Belediye	35	84,47	2956,50
	Liman	79	45,55	3598,50
	<b>Total</b>	114		
Aktivite	Belediye	35	85,23	2983,00
	Liman	79	45,22	3572,00
	<b>Total</b>	114		
Genel iş tatmini	Belediye	35	84,59	2960,50
	Liman	79	45,50	3594,50
	<b>Total</b>	114		

19.14.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Liman)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	474,500	3634,500	-5,602	,000
Yaratıcılık	605,000	3765,000	-4,797	,000
Ahlaki Değ.	576,000	3736,000	-4,981	,000
Kendi ken. Yet.	598,500	3758,500	-4,832	,000
Çeşitlilik	672,000	3832,000	-4,379	,000
Otorite	513,500	3673,500	-5,361	,000
Yeteneğin İf.	505,500	3665,500	-5,405	,000
Sosyal Mev.	752,500	3912,500	-3,886	,000
İşletme Pol.	458,000	3618,000	-5,703	,000
Supv. İn. İliş.	504,000	3664,000	-5,424	,000
Emniyet	810,500	3970,500	-3,525	,000
Ödemeler	943,000	4103,000	-2,714	,000
Çalışma Koş.	440,000	3600,000	-5,806	,000
İlerleme	558,500	3718,500	-5,096	,000
Supv. Tek. Al.	281,000	3441,000	-6,812	,000
Çal. Ark.	595,000	3755,000	-4,870	,000
Sorumluluk	400,000	3560,000	-6,060	,000
Takdir	494,500	3654,500	-5,491	,000
Başarı	438,500	3598,500	-5,833	,000
Aktivite	412,000	3572,000	-6,000	,000
Genel İş Tat.	434,500	3594,500	-5,899	,000

19.15. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Diğer)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Belediye	35	25,10	878,50
	Diğer	12	20,79	249,50
	<b>Total</b>	47		
Yaratıcılık	Belediye	35	25,97	909,00
	Diğer	12	18,25	219,00
	<b>Total</b>	47		
Ahlaki değerler	Belediye	35	24,69	864,00
	Diğer	12	22,00	264,00
	<b>Total</b>	47		
Kendi ken. Yet.	Belediye	35	26,83	939,00
	Diğer	12	15,75	189,00
	<b>Total</b>	47		
Çeşitlilik	Belediye	35	25,44	890,50
	Diğer	12	19,79	237,50
	<b>Total</b>	47		
Otorite	Belediye	35	26,94	943,00
	Diğer	12	15,42	185,00
	<b>Total</b>	47		

Yeteneğin if.	Belediye	35	26,20	917,00
	Diğer	12	17,58	211,00
	<b>Total</b>	47		
Sosyal mevk.	Belediye	35	25,33	886,50
	Diğer	12	20,13	241,50
	<b>Total</b>	47		
İşletme pol.	Belediye	35	24,71	865,00
	Diğer	12	21,92	263,00
	<b>Total</b>	47		
Superv. İn. İli.	Belediye	35	24,80	868,00
	Diğer	12	21,67	260,00
	<b>Total</b>	47		
Emniyet	Belediye	35	25,40	889,00
	Diğer	12	19,92	239,00
	<b>Total</b>	47		
Ödemeler	Belediye	35	22,14	775,00
	Diğer	12	29,42	353,00
	<b>Total</b>	47		
Çalışma koşu.	Belediye	35	24,81	868,50
	Diğer	12	21,63	259,50
	<b>Total</b>	47		
İlerleme	Belediye	35	24,30	850,50
	Diğer	12	23,13	277,50
	<b>Total</b>	47		
Superv. Tek. Al.	Belediye	35	26,93	942,50
	Diğer	12	15,46	185,50
	<b>Total</b>	47		
Çalışma ark.	Belediye	35	25,19	881,50
	Diğer	12	20,54	246,50
	<b>Total</b>	47		
Sorumluluk	Belediye	35	25,69	899,00
	Diğer	12	19,08	229,00
	<b>Total</b>	47		
Takdir	Belediye	35	26,43	925,00
	Diğer	12	16,92	203,00
	<b>Total</b>	47		
Başarı	Belediye	35	26,76	936,50
	Diğer	12	15,96	191,50
	<b>Total</b>	47		
Aktivite	Belediye	35	27,43	960,00
	Diğer	12	14,00	168,00
	<b>Total</b>	47		
Genel iş tatmini	Belediye	35	26,07	912,50
	Diğer	12	17,96	215,50
	<b>Total</b>	47		



19.15.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Diğer)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	171,500	249,500	-,950	,342
Yaratıcılık	141,000	219,000	-1,694	,090
Ahlaki Değ.	186,000	264,000	-,593	,553
<b>Kendi ken. Yet.</b>	<b>111,000</b>	<b>189,000</b>	<b>-2,432</b>	<b>,015</b>
Çeşitlilik	159,500	237,500	-1,242	,214
<b>Otorite</b>	<b>107,000</b>	<b>185,000</b>	<b>-2,529</b>	<b>,011</b>
Yeteneğin İf.	133,000	211,000	-1,894	,058
Sosyal Mev.	163,500	241,500	-1,140	,254
İşletme Pol.	185,000	263,000	-,616	,538
Supv. İn. İliş.	182,000	260,000	-,689	,491
Emniyet	161,000	239,000	-1,204	,229
Ödemeler	145,000	775,000	-1,595	,111
Çalışma Koş.	181,500	259,500	-,702	,483
İlerleme	199,500	277,500	-,258	,797
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>107,500</b>	<b>185,500</b>	<b>-2,572</b>	<b>,010</b>
Çal. Ark.	168,500	246,500	-1,020	,308
Sorumluluk	151,000	229,000	-1,455	,146
<b>Takdir</b>	<b>125,000</b>	<b>203,000</b>	<b>-2,104</b>	<b>,035</b>
<b>Başarı</b>	<b>113,500</b>	<b>191,500</b>	<b>-2,392</b>	<b>,017</b>
<b>Aktivite</b>	<b>90,000</b>	<b>168,000</b>	<b>-2,974</b>	<b>,003</b>
Genel İş Tat.	137,500	215,500	-1,771	,077

19.16. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Havaalanı)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Fabrika	29	21,45	622,00
	Havaalanı	13	21,62	281,00
	<b>Total</b>	42		
Yaratıcılık	Fabrika	29	22,76	660,00
	Havaalanı	13	18,69	243,00
	<b>Total</b>	42		
Ahlaki değerler	Fabrika	29	20,72	601,00
	Havaalanı	13	23,23	302,00
	<b>Total</b>	42		
Kendi ken. Yet.	Fabrika	29	21,97	637,00
	Havaalanı	13	20,46	266,00
	<b>Total</b>	42		
Çeşitlilik	Fabrika	29	22,07	640,00
	Havaalanı	13	20,23	263,00
	<b>Total</b>	42		
Otorite	Fabrika	29	20,91	606,50
	Havaalanı	13	22,81	296,50
	<b>Total</b>	42		

Yeteneğin if.	Fabrika	29	21,84	633,50
	Havaalanı	13	20,73	269,50
	<b>Total</b>	42		
Sosyal mevk.	Fabrika	29	19,50	565,50
	Havaalanı	13	25,96	337,50
	<b>Total</b>	42		
İşletme pol.	Fabrika	29	20,22	586,50
	Havaalanı	13	24,35	316,50
	<b>Total</b>	42		
Superv. İn. İli.	Fabrika	29	19,59	568,00
	Havaalanı	13	25,77	335,00
	<b>Total</b>	42		
Emniyet	Fabrika	29	22,14	642,00
	Havaalanı	13	20,08	261,00
	<b>Total</b>	42		
Ödemeler	Fabrika	29	19,84	575,50
	Havaalanı	13	25,19	327,50
	<b>Total</b>	42		
Çalışma koşu.	Fabrika	29	19,84	575,50
	Havaalanı	13	25,19	327,50
	<b>Total</b>	42		
İlerleme	Fabrika	29	21,47	622,50
	Havaalanı	13	21,58	280,50
	<b>Total</b>	42		
Superv. Tek. Al.	Fabrika	29	21,62	627,00
	Havaalanı	13	21,23	276,00
	<b>Total</b>	42		
Çalışma ark.	Fabrika	29	21,43	621,50
	Havaalanı	13	21,65	281,50
	<b>Total</b>	42		
Sorumluluk	Fabrika	29	22,66	657,00
	Havaalanı	13	18,92	246,00
	<b>Total</b>	42		
Takdir	Fabrika	29	21,36	619,50
	Havaalanı	13	21,81	283,50
	<b>Total</b>	42		
Başarı	Fabrika	29	22,17	643,00
	Havaalanı	13	20,00	260,00
	<b>Total</b>	42		
Aktivite	Fabrika	29	22,97	666,00
	Havaalanı	13	18,23	237,00
	<b>Total</b>	42		
Genel iş tatmini	Fabrika	29	22,24	645,00
	Havaalanı	13	19,85	258,00
	<b>Total</b>	42		

**19.16.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Havaalanı)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	187,000	622,000	-,041	,967
Yaratıcılık	152,000	243,000	-1,014	,311
Ahlaki Değ.	166,000	601,000	-,623	,533
Kendi ken. Yet.	175,000	266,000	-,374	,709
Çeşitlilik	172,000	263,000	-,454	,650
Otorite	171,500	606,500	-,472	,637
Yeteneğin İf.	178,500	269,500	-,275	,783
Sosyal Mev.	130,500	565,500	-1,611	,107
İşletme Pol.	151,500	586,500	-1,014	,311
Supv. İn. İliş.	133,000	568,000	-1,526	,127
Emniyet	170,000	261,000	-,508	,611
Ödemeler	140,500	575,500	-1,318	,188
Çalışma Koş.	140,500	575,500	-1,320	,187
İlerleme	187,500	622,500	-,028	,978
Supv. Tek. Al.	185,000	276,000	-,096	,923
Çal. Ark.	186,500	621,500	-,055	,956
Sorumluluk	155,000	246,000	-,921	,357
Takdir	184,500	619,500	-,111	,911
Başarı	169,000	260,000	-,537	,592
Aktivite	146,000	237,000	-1,166	,244
Genel İş Tat.	167,000	258,000	-,588	,556

**19.17. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Fabrika	29	79,79	2314,00
	Liman	79	45,22	3572,00
	<b>Total</b>	108		
Yaratıcılık	Fabrika	29	74,97	2174,00
	Liman	79	46,99	3712,00
	<b>Total</b>	108		
Ahlaki değerler	Fabrika	29	74,50	2160,50
	Liman	79	47,16	3725,50
	<b>Total</b>	108		
Kendi ken. Yet.	Fabrika	29	68,21	1978,00
	Liman	79	49,47	3908,00
	<b>Total</b>	108		
Çeşitlilik	Fabrika	29	66,91	1940,50
	Liman	79	49,94	3945,50
	<b>Total</b>	108		
Otorite	Fabrika	29	76,10	2207,00
	Liman	79	46,57	3679,00
	<b>Total</b>	108		
Yeteneğin if.	Fabrika	29	71,97	2087,00

	Liman	79	48,09	3799,00
	<b>Total</b>	108		
Sosyal mevk.	Fabrika	29	66,48	1928,00
	Liman	79	50,10	3958,00
	<b>Total</b>	108		
İşletme pol.	Fabrika	29	72,28	2096,00
	Liman	79	47,97	3790,00
	<b>Total</b>	108		
Superv. İn. İli.	Fabrika	29	71,74	2080,50
	Liman	79	48,17	3805,50
	<b>Total</b>	108		
Emniyet	Fabrika	29	68,76	1994,00
	Liman	79	49,27	3892,00
	<b>Total</b>	108		
Ödemeler	Fabrika	29	74,50	2160,50
	Liman	79	47,16	3725,50
	<b>Total</b>	108		
Çalışma koşu.	Fabrika	29	69,17	2006,00
	Liman	79	49,11	3880,00
	<b>Total</b>	108		
İlerleme	Fabrika	29	66,31	1923,00
	Liman	79	50,16	3963,00
	<b>Total</b>	108		
Superv. Tek. Al.	Fabrika	29	74,47	2159,50
	Liman	79	47,17	3726,50
	<b>Total</b>	108		
Çalışma ark.	Fabrika	29	80,81	2343,50
	Liman	79	44,84	3542,50
	<b>Total</b>	108		
Sorumluluk	Fabrika	29	80,52	2335,00
	Liman	79	44,95	3551,00
	<b>Total</b>	108		
Takdir	Fabrika	29	75,29	2183,50
	Liman	79	46,87	3702,50
	<b>Total</b>	108		
Başarı	Fabrika	29	76,60	2221,50
	Liman	79	46,39	3664,50
	<b>Total</b>	108		
Aktivite	Fabrika	29	74,60	2163,50
	Liman	79	47,12	3722,50
	<b>Total</b>	108		
Genel iş tatmini	Fabrika	29	76,86	2229,00
	Liman	79	46,29	3657,00
	<b>Total</b>	108		

**19.17.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman)**

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	412,000	3572,000	-5,106	,000
Yaratıcılık	552,000	3712,000	-4,133	,000
Ahlaki Değ.	565,500	3725,500	-4,046	,000
Kendi ken. Yet.	748,000	3908,000	-2,775	,006
Çeşitlilik	785,500	3945,500	-2,507	,012
Otorite	519,000	3679,000	-4,372	,000
Yeteneğin İf.	639,000	3799,000	-3,528	,000
Sosyal Mev.	798,000	3958,000	-2,425	,015
İşletme Pol.	630,000	3790,000	-3,589	,000
Supv. İn. İliş.	645,500	3805,500	-3,481	,000
Emniyet	732,000	3892,000	-2,877	,004
Ödemeler	565,500	3725,500	-4,038	,000
Çalışma Koş.	720,000	3880,000	-2,961	,003
İlerleme	803,000	3963,000	-2,399	,016
Supv. Tek. Al.	566,500	3726,500	-4,035	,000
Çal. Ark.	382,500	3542,500	-5,324	,000
Sorumluluk	391,000	3551,000	-5,257	,000
Takdir	542,500	3702,500	-4,199	,000
Başarı	504,500	3664,500	-4,467	,000
Aktivite	562,500	3722,500	-4,061	,000
Genel İş Tat.	497,000	3657,000	-4,571	,000

**19.18. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Diğer)**

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Fabrika	29	21,95	636,50
	Diğer	12	18,71	224,50
	<b>Total</b>	41		
Yaratıcılık	Fabrika	29	22,26	645,50
	Diğer	12	17,96	215,50
	<b>Total</b>	41		
Ahlaki değerler	Fabrika	29	20,62	598,00
	Diğer	12	21,92	263,00
	<b>Total</b>	41		
Kendi ken. Yet.	Fabrika	29	21,79	632,00
	Diğer	12	19,08	229,00
	<b>Total</b>	41		
Çeşitlilik	Fabrika	29	21,00	609,00
	Diğer	12	21,00	252,00
	<b>Total</b>	41		
Otorite	Fabrika	29	22,84	662,50
	Diğer	12	16,54	198,50
	<b>Total</b>	41		

Yeteneğin if.	Fabrika	29	21,43	621,50
	Diğer	12	19,96	239,50
	<b>Total</b>	41		
Sosyal mevk.	Fabrika	29	19,97	579,00
	Diğer	12	23,50	282,00
	<b>Total</b>	41		
İşletme pol.	Fabrika	29	19,95	578,50
	Diğer	12	23,54	282,50
	<b>Total</b>	41		
Superv. İn. İli.	Fabrika	29	20,62	598,00
	Diğer	12	21,92	263,00
	<b>Total</b>	41		
Emniyet	Fabrika	29	21,59	626,00
	Diğer	12	19,58	235,00
	<b>Total</b>	41		
Ödemeler	Fabrika	29	21,66	628,00
	Diğer	12	19,42	233,00
	<b>Total</b>	41		
Çalışma koşu.	Fabrika	29	19,79	574,00
	Diğer	12	23,92	287,00
	<b>Total</b>	41		
İlerleme	Fabrika	29	19,79	574,00
	Diğer	12	23,92	287,00
	<b>Total</b>	41		
Superv. Tek. Al.	Fabrika	29	22,38	649,00
	Diğer	12	17,67	212,00
	<b>Total</b>	41		
Çalışma ark.	Fabrika	29	22,84	662,50
	Diğer	12	16,54	198,50
	<b>Total</b>	41		
Sorumluluk	Fabrika	29	22,36	648,50
	Diğer	12	17,71	212,50
	<b>Total</b>	41		
Takdir	Fabrika	29	21,93	636,00
	Diğer	12	18,75	225,00
	<b>Total</b>	41		
Başarı	Fabrika	29	22,95	665,50
	Diğer	12	16,29	195,50
	<b>Total</b>	41		
Aktivite	Fabrika	29	23,41	679,00
	Diğer	12	15,17	182,00
	<b>Total</b>	41		
Genel iş tatmini	Fabrika	29	22,22	644,50
	Diğer	12	18,04	216,50
	<b>Total</b>	41		

**19.18.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Diğer)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	146,500	224,500	-,797	,425
Yaratıcılık	137,500	215,500	-1,063	,288
Ahlaki Değ.	163,000	598,000	-,323	,747
Kendi ken. Yet.	151,000	229,000	-,670	,503
Çeşitlilik	174,000	252,000	,000	1,000
Otorite	120,500	198,500	-1,586	,113
Yeteneğin İf.	161,500	239,500	-,367	,714
Sosyal Mev.	144,000	579,000	-,879	,379
İşletme Pol.	143,500	578,500	-,882	,378
Supv. İn. İliş.	163,000	598,000	-,317	,751
Emniyet	157,000	235,000	-,492	,622
Ödemeler	155,000	233,000	-,549	,583
Çalışma Koş.	139,000	574,000	-1,022	,307
İlerleme	139,000	574,000	-1,011	,312
Supv. Tek. Al.	134,000	212,000	-1,162	,245
Çal. Ark.	120,500	198,500	-1,553	,120
Sorumluluk	134,500	212,500	-1,147	,252
Takdir	147,000	225,000	-,788	,431
Başarı	117,500	195,500	-1,636	,102
<b>Aktivite</b>	<b>104,000</b>	<b>182,000</b>	<b>-2,024</b>	<b>,043</b>
Genel İş Tat.	138,500	216,500	-1,023	,306

**19.19. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Liman)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Havaalanı	13	70,27	913,50
	Liman	79	42,59	3364,50
	<b>Total</b>	92		
Yaratıcılık	Havaalanı	13	59,27	770,50
	Liman	79	44,40	3507,50
	<b>Total</b>	92		
Ahlaki değerler	Havaalanı	13	65,96	857,50
	Liman	79	43,30	3420,50
	<b>Total</b>	92		
Kendi ken. Yet.	Havaalanı	13	55,92	727,00
	Liman	79	44,95	3551,00
	<b>Total</b>	92		
Çeşitlilik	Havaalanı	13	53,38	694,00
	Liman	79	45,37	3584,00
	<b>Total</b>	92		
Otorite	Havaalanı	13	63,81	829,50
	Liman	79	43,65	3448,50
	<b>Total</b>	92		

Yeteneğin if.	Havaalanı	13	59,69	776,00
	Liman	79	65,85	856,00
	<b>Total</b>	92	43,32	3422,00
Sosyal mevk.	Havaalanı	13		
	Liman	79	67,96	883,50
	<b>Total</b>	92	42,97	3394,50
İşletme pol.	Havaalanı	13		
	Liman	79	74,73	971,50
	<b>Total</b>	92	41,85	3306,50
Superv. İn. İli.	Havaalanı	13		
	Liman	79	54,88	713,50
	<b>Total</b>	92	45,12	3564,50
Emniyet	Havaalanı	13		
	Liman	79	74,88	973,50
	<b>Total</b>	92	41,83	3304,50
Ödemeler	Havaalanı	13		
	Liman	79	67,38	876,00
	<b>Total</b>	92	43,06	3402,00
Çalışma koşu.	Havaalanı	13		
	Liman	79	57,08	742,00
	<b>Total</b>	92	44,76	3536,00
İlerleme	Havaalanı	13	65,85	856,00
	Liman	79	43,32	3422,00
	<b>Total</b>	92		
Superv. Tek. Al.	Havaalanı	13	69,00	897,00
	Liman	79	42,80	3381,00
	<b>Total</b>	92		
Çalışma ark.	Havaalanı	13	68,38	889,00
	Liman	79	42,90	3389,00
	<b>Total</b>	92		
Sorumluluk	Havaalanı	13	66,81	868,50
	Liman	79	43,16	3409,50
	<b>Total</b>	92		
Takdir	Havaalanı	13	65,08	846,00
	Liman	79	43,44	3432,00
	<b>Total</b>	92		
Başarı	Havaalanı	13	62,42	811,50
	Liman	79	43,88	3466,50
	<b>Total</b>	92		
Aktivite	Havaalanı	13	59,81	777,50
	Liman	79	44,31	3500,50
	<b>Total</b>	92		
Genel iş tatmini	Havaalanı	13	64,88	843,50
	Liman	79	43,47	3434,50
	<b>Total</b>	92		



19.19.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Liman)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
<b>Sosyal Yar.</b>	<b>204,500</b>	<b>3364,500</b>	<b>-3,479</b>	<b>,001</b>
Yaratıcılık	347,500	3507,500	-1,868	,062
<b>Ahlaki Değ.</b>	<b>260,500</b>	<b>3420,500</b>	<b>-2,852</b>	<b>,004</b>
Kendi ken. Yet.	391,000	3551,000	-1,380	,167
Çeşitlilik	424,000	3584,000	-1,007	,314
<b>Otorite</b>	<b>288,500</b>	<b>3448,500</b>	<b>-2,536</b>	<b>,011</b>
Yeteneğin İf.	342,000	3502,000	-1,929	,054
<b>Sosyal Mev.</b>	<b>262,000</b>	<b>3422,000</b>	<b>-2,834</b>	<b>,005</b>
<b>İşletme Pol.</b>	<b>234,500</b>	<b>3394,500</b>	<b>-3,140</b>	<b>,002</b>
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>146,500</b>	<b>3306,500</b>	<b>-4,137</b>	<b>,000</b>
Emniyet	404,500	3564,500	-1,226	,220
<b>Ödemeler</b>	<b>144,500</b>	<b>3304,500</b>	<b>-4,156</b>	<b>,000</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>242,000</b>	<b>3402,000</b>	<b>-3,052</b>	<b>,002</b>
İlerleme	376,000	3536,000	-1,560	,119
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>221,000</b>	<b>3381,000</b>	<b>-3,299</b>	<b>,001</b>
<b>Çal. Ark.</b>	<b>229,000</b>	<b>3389,000</b>	<b>-3,207</b>	<b>,001</b>
<b>Sorumluluk</b>	<b>249,500</b>	<b>3409,500</b>	<b>-2,975</b>	<b>,003</b>
<b>Takdir</b>	<b>272,000</b>	<b>3432,000</b>	<b>-2,720</b>	<b>,007</b>
<b>Başarı</b>	<b>306,500</b>	<b>3466,500</b>	<b>-2,332</b>	<b>,020</b>
Aktivite	340,500	3500,500	-1,950	,051
<b>Genel İş Tat.</b>	<b>274,500</b>	<b>3434,500</b>	<b>-2,752</b>	<b>,006</b>

19.20. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	Havaalanı	13	13,77	179,00
	Diğer	12	12,17	146,00
	<b>Total</b>	25		
Yaratıcılık	Havaalanı	13	13,23	172,00
	Diğer	12	12,75	153,00
	<b>Total</b>	25		
Ahlaki değerler	Havaalanı	13	13,50	175,50
	Diğer	12	12,46	149,50
	<b>Total</b>	25		
Kendi ken. Yet.	Havaalanı	13	13,81	179,50
	Diğer	12	12,13	145,50
	<b>Total</b>	25		
Çeşitlilik	Havaalanı	13	12,88	167,50
	Diğer	12	13,13	157,50
	<b>Total</b>	25		
Otorite	Havaalanı	13	15,12	196,50
	Diğer	12	10,71	128,50
	<b>Total</b>	25		

Yeteneğin if.	Havaalamı	13	13,27	172,50
	Diğer	12	12,71	152,50
	<b>Total</b>	25		
Sosyal mevk.	Havaalamı	13	14,58	189,50
	Diğer	12	11,29	135,50
	<b>Total</b>	25		
İşletme pol.	Havaalamı	13	13,88	180,50
	Diğer	12	12,04	144,50
	<b>Total</b>	25		
Superv. İn. İli.	Havaalamı	13	14,65	190,50
	Diğer	12	11,21	134,50
	<b>Total</b>	25		
Emniyet	Havaalamı	13	12,92	168,00
	Diğer	12	13,08	157,00
	<b>Total</b>	25		
Ödemeler	Havaalamı	13	14,85	193,00
	Diğer	12	11,00	132,00
	<b>Total</b>	25		
Çalışma koşu.	Havaalamı	13	13,35	173,50
	Diğer	12	12,63	151,50
	<b>Total</b>	25		
İlerleme	Havaalamı	13	11,96	155,50
	Diğer	12	14,13	169,50
	<b>Total</b>	25		
Superv. Tek. Al.	Havaalamı	13	15,00	195,00
	Diğer	12	10,83	130,00
	<b>Total</b>	25		
Çalışma ark.	Havaalamı	13	14,88	193,50
	Diğer	12	10,96	131,50
	<b>Total</b>	25		
Sorumluluk	Havaalamı	13	13,31	173,00
	Diğer	12	12,67	152,00
	<b>Total</b>	25		
Takdir	Havaalamı	13	14,27	185,50
	Diğer	12	11,63	139,50
	<b>Total</b>	25		
Başarı	Havaalamı	13	14,50	188,50
	Diğer	12	11,38	136,50
	<b>Total</b>	25		
Aktivite	Havaalamı	13	14,73	191,50
	Diğer	12	11,13	133,50
	<b>Total</b>	25		
Genel iş tatmini	Havaalamı	13	13,73	178,50
	Diğer	12	12,21	146,50
	<b>Total</b>	25		

**19.20.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	68,000	146,000	-,552	,581
Yaratıcılık	75,000	153,000	-,165	,869
Ahlaki Değ.	71,500	149,500	-,359	,720
Kendi ken. Yet.	67,500	145,500	-,574	,566
Çeşitlilik	76,500	167,500	-,082	,934
Otorite	50,500	128,500	-1,503	,133
Yeteneğin İf.	74,500	152,500	-,192	,847
Sosyal Mev.	57,500	135,500	-1,121	,262
İşletme Pol.	66,500	144,500	-,631	,528
Supv. İn. İliş.	56,500	134,500	-1,188	,235
Emniyet	77,000	168,000	-,055	,956
Ödemeler	54,000	132,000	-1,310	,190
Çalışma Koş.	73,500	151,500	-,247	,805
İlerleme	64,500	155,500	-,741	,459
Supv. Tek. Al.	52,000	130,000	-1,427	,154
Çal. Ark.	53,500	131,500	-1,344	,179
Sorumluluk	74,000	152,000	-,219	,827
Takdir	61,500	139,500	-,903	,367
Başarı	58,500	136,500	-1,067	,286
Aktivite	55,500	133,500	-1,230	,219
Genel İş Tat.	68,500	146,500	-,521	,602

**19.21. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Liman / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Liman	79	42,73	3376,00
	Diğer	12	67,50	810,00
	<b>Total</b>	91		
Yaratıcılık	Liman	79	44,52	3517,00
	Diğer	12	55,75	669,00
	<b>Total</b>	91		
Ahlaki değerler	Liman	79	43,08	3403,00
	Diğer	12	65,25	783,00
	<b>Total</b>	91		
Kendi ken. Yet.	Liman	79	45,22	3572,00
	Diğer	12	51,17	614,00
	<b>Total</b>	91		
Çeşitlilik	Liman	79	44,82	3540,50
	Diğer	12	53,79	645,50
	<b>Total</b>	91		
Otorite	Liman	79	44,99	3554,50
	Diğer	12	52,63	631,50
	<b>Total</b>	91		

Yeteneğin if.	Liman	79	43,71	3453,00
	Diğer	12	61,08	733,00
	<b>Total</b>	91		
Sosyal mevk.	Liman	79	43,99	3475,50
	Diğer	12	59,21	710,50
	<b>Total</b>	91		
İşletme pol.	Liman	79	42,93	3391,50
	Diğer	12	66,21	794,50
	<b>Total</b>	91		
Superv. İn. İli.	Liman	79	43,06	3401,50
	Diğer	12	65,38	784,50
	<b>Total</b>	91		
Emniyet	Liman	79	44,70	3531,50
	Diğer	12	54,54	654,50
	<b>Total</b>	91		
Ödemeler	Liman	79	42,61	3366,50
	Diğer	12	68,29	819,50
	<b>Total</b>	91		
Çalışma koşu.	Liman	79	42,85	3385,50
	Diğer	12	66,71	800,50
	<b>Total</b>	91		
İlerleme	Liman	79	43,51	3437,50
	Diğer	12	62,38	748,50
	<b>Total</b>	91		
Superv. Tek. Al.	Liman	79	43,25	3416,50
	Diğer	12	64,13	769,50
	<b>Total</b>	91		
Çalışma ark.	Liman	79	44,16	3488,50
	Diğer	12	58,13	697,50
	<b>Total</b>	91		
Sorumluluk	Liman	79	42,83	3383,50
	Diğer	12	66,88	802,50
	<b>Total</b>	91		
Takdir	Liman	79	44,11	3484,50
	Diğer	12	58,46	701,50
	<b>Total</b>	91		
Başarı	Liman	79	44,95	3551,00
	Diğer	12	52,92	635,00
	<b>Total</b>	91		
Aktivite	Liman	79	45,51	3595,50
	Diğer	12	49,21	590,50
	<b>Total</b>	91		
Genel iş tatmini	Liman	79	43,68	3451,00
	Diğer	12	61,25	735,00
	<b>Total</b>	91		

19.21.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Liman / Diğer)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
<b>Sosyal Yar.</b>	<b>216,000</b>	<b>3376,000</b>	<b>-3,041</b>	<b>,002</b>
Yaratıcılık	357,000	3517,000	-1,378	,168
<b>Ahlaki Değ.</b>	<b>243,000</b>	<b>3403,000</b>	<b>-2,726</b>	<b>,006</b>
Kendi ken. Yet.	412,000	3572,000	-,731	,465
Çeşitlilik	380,500	3540,500	-1,102	,271
Otorite	394,500	3554,500	-,938	,348
<b>Yeteneğin İf.</b>	<b>293,000</b>	<b>3453,000</b>	<b>-2,133</b>	<b>,033</b>
Sosyal Mev.	315,500	3475,500	-1,871	,061
<b>İşletme Pol.</b>	<b>231,500</b>	<b>3391,500</b>	<b>-2,856</b>	<b>,004</b>
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>241,500</b>	<b>3401,500</b>	<b>-2,741</b>	<b>,006</b>
Emniyet	371,500	3531,500	-1,206	,228
<b>Ödemeler</b>	<b>206,500</b>	<b>3366,500</b>	<b>-3,155</b>	<b>,002</b>
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>225,500</b>	<b>3385,500</b>	<b>-2,925</b>	<b>,003</b>
<b>İlerleme</b>	<b>277,500</b>	<b>3437,500</b>	<b>-2,334</b>	<b>,020</b>
<b>Supv. Tek. Al.</b>	<b>256,500</b>	<b>3416,500</b>	<b>-2,570</b>	<b>,010</b>
Çal. Ark.	328,500	3488,500	-1,719	,086
<b>Sorumluluk</b>	<b>223,500</b>	<b>3383,500</b>	<b>-2,957</b>	<b>,003</b>
Takdir	324,500	3484,500	-1,760	,078
Başarı	391,000	3551,000	-,978	,328
Aktivite	435,500	3595,500	-,454	,650
<b>Genel İş Tat.</b>	<b>291,000</b>	<b>3451,000</b>	<b>-2,208</b>	<b>,027</b>

20.1. Görev Süresi Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 1-6 yıl)

	Görev süresi	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	1-5 Yıl	230	138,35	31821,50
	1-6 Yıl	45	136,19	6128,50
	<b>Total</b>	275		
Yaratıcılık	1-5 Yıl	230	136,83	31470,50
	1-6 Yıl	45	143,99	6479,50
	<b>Total</b>	275		
Ahlaki değerler	1-5 Yıl	230	137,85	31705,00
	1-6 Yıl	45	138,78	6245,00
	<b>Total</b>	275		
Kendi ken. Yet.	1-5 Yıl	230	141,74	32599,50
	1-6 Yıl	45	118,90	5350,50
	<b>Total</b>	275		
Çeşitlilik	1-5 Yıl	230	138,81	31925,50
	1-6 Yıl	45	133,88	6024,50
	<b>Total</b>	275		
Otorite	1-5 Yıl	230	133,87	30789,00
	1-6 Yıl	45	159,13	7161,00
	<b>Total</b>	275		

Yeteneğin if.	1-5 Yıl	230	136,38	31368,50
	1-6 Yıl	45	146,26	6581,50
	<b>Total</b>	275		
Sosyal mevk.	1-5 Yıl	230	138,34	31818,00
	1-6 Yıl	45	136,27	6132,00
	<b>Total</b>	275		
İşletme pol.	1-5 Yıl	230	140,52	32320,00
	1-6 Yıl	45	125,11	5630,00
	<b>Total</b>	275		
Superv. İn. İli.	1-5 Yıl	230	135,10	31073,50
	1-6 Yıl	45	152,81	6876,50
	<b>Total</b>	275		
Emniyet	1-5 Yıl	230	135,22	31099,50
	1-6 Yıl	45	152,23	6850,50
	<b>Total</b>	275		
Ödemeler	1-5 Yıl	230	137,88	31711,50
	1-6 Yıl	45	138,63	6238,50
	<b>Total</b>	275		
Çalışma koşu.	1-5 Yıl	230	140,05	32211,00
	1-6 Yıl	45	127,53	5739,00
	<b>Total</b>	275		
İlerleme	1-5 Yıl	230	136,46	31385,00
	1-6 Yıl	45	145,89	6565,00
	<b>Total</b>	275		
Superv. Tek. Al.	1-5 Yıl	230	133,99	30818,50
	1-6 Yıl	45	158,48	7131,50
	<b>Total</b>	275		
Çalışma ark.	1-5 Yıl	230	135,83	31241,00
	1-6 Yıl	45	149,09	6709,00
	<b>Total</b>	275		
Sorumluluk	1-5 Yıl	230	135,89	31254,50
	1-6 Yıl	45	148,79	6695,50
	<b>Total</b>	275		
Takdir	1-5 Yıl	230	135,16	31086,00
	1-6 Yıl	45	152,53	6864,00
	<b>Total</b>	275		
Başarı	1-5 Yıl	230	135,50	31164,50
	1-6 Yıl	45	150,79	6785,50
	<b>Total</b>	275		
Aktivite	1-5 Yıl	230	137,99	31737,50
	1-6 Yıl	45	138,06	6212,50
	<b>Total</b>	275		
Genel iş tatmini	1-5 Yıl	230	137,43	31608,50
	1-6 Yıl	45	140,92	6341,50
	<b>Total</b>	275		

**20.1.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl ve 6-10 yıl)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	5093,500	6128,500	-,168	,866
Yaratıcılık	4905,500	31470,500	-,554	,579
Ahlaki Değ.	5140,000	31705,000	-,072	,942
Kendi ken. Yet.	4315,500	5350,500	-1,769	,077
Çeşitlilik	4989,500	6024,500	-,382	,703
<b>Otorite</b>	<b>4224,000</b>	<b>30789,000</b>	<b>-1,959</b>	<b>,050</b>
Yeteneğin İf.	4803,500	31368,500	-,765	,444
Sosyal Mev.	5097,000	6132,000	-,160	,873
İşletme Pol.	4595,000	5630,000	-1,194	,233
Supv. İn. İliş.	4508,500	31073,500	-1,371	,170
Emniyet	4534,500	31099,500	-1,319	,187
Ödemeler	5146,500	31711,500	-,059	,953
Çalışma Koş.	4704,000	5739,000	-,971	,332
İlerleme	4820,000	31385,000	-,732	,464
Supv. Tek. Al.	4253,500	30818,500	-1,904	,057
Çal. Ark.	4676,000	31241,000	-1,030	,303
Sorumluluk	4689,500	31254,500	-,999	,318
Takdir	4521,000	31086,000	-1,345	,179
Başarı	4599,500	31164,500	-1,187	,235
Aktivite	5172,500	31737,500	-,005	,996
Genel İş Tat.	5043,500	31608,500	-,272	,786

**20.2. Görev Süresi Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 11 yıl ve üzeri)**

	<b>Görev süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	1-5 Yıl	230	123,53	28411,00
	11 yıl ve üzeri	21	153,10	3215,00
	<b>Total</b>	251		
Yaratıcılık	1-5 Yıl	230	125,89	28954,50
	11 yıl ve üzeri	21	127,21	2671,50
	<b>Total</b>	251		
Ahlaki değerler	1-5 Yıl	230	124,78	28700,50
	11 yıl ve üzeri	21	139,31	2925,50
	<b>Total</b>	251		
Kendi ken. Yet.	1-5 Yıl	230	126,30	29049,50
	11 yıl ve üzeri	21	122,69	2576,50
	<b>Total</b>	251		
Çeşitlilik	1-5 Yıl	230	128,22	29489,50
	11 yıl ve üzeri	21	101,74	2136,50
	<b>Total</b>	251		
Otorite	1-5 Yıl	230	124,74	28691,00
	11 yıl ve üzeri	21	139,76	2935,00
	<b>Total</b>	251		

Yeteneğin if.	1-5 Yıl	230	126,43	29080,00
	11 yıl ve üzeri	21	121,24	2546,00
	<b>Total</b>	251		
Sosyal mev.	1-5 Yıl	230	125,36	28832,00
	11 yıl ve üzeri	21	133,05	2794,00
	<b>Total</b>	251		
İşletme pol.	1-5 Yıl	230	123,80	28475,00
	11 yıl ve üzeri	21	150,05	3151,00
	<b>Total</b>	251		
Superv. İn. İli.	1-5 Yıl	230	122,23	28114,00
	11 yıl ve üzeri	21	167,24	3512,00
	<b>Total</b>	251		
Emniyet	1-5 Yıl	230	126,06	28993,50
	11 yıl ve üzeri	21	125,36	2632,50
	<b>Total</b>	251		
Ödemeler	1-5 Yıl	230	129,25	29726,50
	11 yıl ve üzeri	21	90,45	1899,50
	<b>Total</b>	251		
Çalışma koşu.	1-5 Yıl	230	128,38	29527,50
	11 yıl ve üzeri	21	99,93	2098,50
	<b>Total</b>	251		
İlerleme	1-5 Yıl	230	129,15	29704,50
	11 yıl ve üzeri	21	91,50	1921,50
	<b>Total</b>	251		
Superv. Tek. Al.	1-5 Yıl	230	124,93	28733,50
	11 yıl ve üzeri	21	137,74	2892,50
	<b>Total</b>	251		
Çalışma ark.	1-5 Yıl	230	125,50	28865,50
	11 yıl ve üzeri	21	131,45	2760,50
	<b>Total</b>	251		
Sorumluluk	1-5 Yıl	230	125,06	28763,00
	11 yıl ve üzeri	21	136,33	2863,00
	<b>Total</b>	251		
Takdir	1-5 Yıl	230	125,37	28835,50
	11 yıl ve üzeri	21	132,88	2790,50
	<b>Total</b>	251		
Başarı	1-5 Yıl	230	125,96	28970,00
	11 yıl ve üzeri	21	126,48	2656,00
	<b>Total</b>	251		
Aktivite	1-5 Yıl	230	125,79	28932,50
	11 yıl ve üzeri	21	128,26	2693,50
	<b>Total</b>	251		
Genel iş tatmini	1-5 Yıl	230	126,65	29129,50
	11 yıl ve üzeri	21	118,88	2496,50
	<b>Total</b>	251		



20.2.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 11 yıl ve üzeri)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
Sosyal Yar.	1846,000	28411,000	-1,800	,072
Yaratıcılık	2389,500	28954,500	-,080	,936
Ahlaki Değ.	2135,500	28700,500	-,882	,378
Kendi ken. Yet.	2345,500	2576,500	-,219	,826
Çeşitlilik	1905,500	2136,500	-1,606	,108
Otorite	2126,000	28691,000	-,913	,361
Yeteneğin İf.	2315,000	2546,000	-,315	-,315
Sosyal Mev.	2267,000	28832,000	-,466	,641
İşletme Pol.	1910,000	28475,000	-1,593	,111
<b>Supv. İn. İliş.</b>	<b>1549,000</b>	<b>28114,000</b>	<b>-2,730</b>	<b>,006</b>
Emniyet	2401,500	2632,500	-,043	,966
<b>Ödemeler</b>	<b>1668,500</b>	<b>1899,500</b>	<b>-2,351</b>	<b>,019</b>
Çalışma Koş.	1867,500	2098,500	-1,728	,084
<b>İlerleme</b>	<b>1690,500</b>	<b>1921,500</b>	<b>-2,292</b>	<b>,022</b>
Supv. Tek. Al.	2168,500	28733,500	-,780	,435
Çal. Ark.	2300,500	28865,500	-,363	,717
Sorumluluk	2198,000	28763,000	-,684	,494
Takdir	2270,500	28835,500	-,455	,649
Başarı	2405,000	28970,000	-,032	,975
Aktivite	2367,500	28932,500	-,150	,881
Genel İş Tat.	2265,500	2496,500	-,474	,636

20.3. Görev Süresi Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri)

	Görev süresi	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Yard.	6-10 yıl	45	31,43	1414,50
	11 yıl ve üzeri	21	37,93	796,50
	<b>Total</b>	66		
Yaratıcılık	6-10 yıl	45	33,78	1520,00
	11 yıl ve üzeri	21	32,90	691,00
	<b>Total</b>	66		
Ahlaki değerler	6-10 yıl	45	32,62	1468,00
	11 yıl ve üzeri	21	35,38	743,00
	<b>Total</b>	66		
Kendi ken. Yet.	6-10 yıl	45	31,69	1426,00
	11 yıl ve üzeri	21	37,38	785,00
	<b>Total</b>	66		
Çeşitlilik	6-10 yıl	45	35,33	1590,00
	11 yıl ve üzeri	21	29,57	621,00
	<b>Total</b>	66		
Otorite	6-10 yıl	45	34,32	1544,50
	11 yıl ve üzeri	21	31,74	666,50
	<b>Total</b>	66		

Yeteneğin if.	6-10 yıl	45	34,38	1547,00
	11 yıl ve üzeri	21	31,62	664,00
	<b>Total</b>	66		
Sosyal mevk.	6-10 yıl	45	32,23	1450,50
	11 yıl ve üzeri	21	36,21	760,50
	<b>Total</b>	66		
İşletme pol.	6-10 yıl	45	29,76	1339,00
	11 yıl ve üzeri	21	41,52	872,00
	<b>Total</b>	66		
Superv. İn. İli.	6-10 yıl	45	31,36	1411,00
	11 yıl ve üzeri	21	38,10	800,00
	<b>Total</b>	66		
Emniyet	6-10 yıl	45	35,10	1579,50
	11 yıl ve üzeri	21	30,07	631,50
	<b>Total</b>	66		
Ödemeler	6-10 yıl	45	36,68	1650,50
	11 yıl ve üzeri	21	26,69	560,50
	<b>Total</b>	66		
Çalışma koşu.	6-10 yıl	45	35,48	1596,50
	11 yıl ve üzeri	21	29,26	614,50
	<b>Total</b>	66		
İlerleme	6-10 yıl	45	36,93	1662,00
	11 yıl ve üzeri	21	26,14	549,00
	<b>Total</b>	66		
Superv. Tek. Al.	6-10 yıl	45	34,38	1547,00
	11 yıl ve üzeri	21	31,62	664,00
	<b>Total</b>	66		
Çalışma ark.	6-10 yıl	45	34,13	1536,00
	11 yıl ve üzeri	21	32,14	675,00
	<b>Total</b>	66		
Sorumluluk	6-10 yıl	45	33,59	1511,50
	11 yıl ve üzeri	21	33,31	699,50
	<b>Total</b>	66		
Takdir	6-10 yıl	45	33,98	1529,00
	11 yıl ve üzeri	21	32,48	682,00
	<b>Total</b>	66		
Başarı	6-10 yıl	45	34,78	1565,00
	11 yıl ve üzeri	21	30,76	646,00
	<b>Total</b>	66		
Aktivite	6-10 yıl	45	33,64	1514,00
	11 yıl ve üzeri	21	33,19	697,00
	<b>Total</b>	66		
Genel iş tatmini	6-10 yıl	45	34,29	1543,00
	11 yıl ve üzeri	21	31,81	668,00
	<b>Total</b>	66		

**20.3.a. Görev Yeri Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri)**

	<b>U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Sosyal Yar.	379,500	1414,500	-1,287	,198
Yaratıcılık	460,000	691,000	-,173	,863
Ahlaki Değ.	433,000	1468,000	-,552	,581
Kendi ken. Yet.	391,000	1426,000	-1,130	,259
Çeşitlilik	390,000	621,000	-1,145	,252
Otorite	435,500	666,500	-,513	,608
Yeteneğin İf.	433,000	664,000	-,549	,583
Sosyal Mev.	415,500	1450,500	-,795	,426
<b>İşletme Pol.</b>	<b>304,000</b>	<b>1339,000</b>	<b>-2,340</b>	<b>,019</b>
Supv. İn. İliş.	376,000	1411,000	-1,337	,181
Emniyet	400,500	631,500	-,998	,318
<b>Ödemeler</b>	<b>329,500</b>	<b>560,500</b>	<b>-1,986</b>	<b>,047</b>
Çalışma Koş.	383,500	614,500	-1,232	,218
<b>İlerleme</b>	<b>318,000</b>	<b>549,000</b>	<b>-2,156</b>	<b>,031</b>
Supv. Tek. Al.	433,000	664,000	-,551	,581
Çal. Ark.	444,000	675,000	-,394	,693
Sorumluluk	468,500	699,500	-,055	,956
Takdir	451,000	682,000	-,297	,766
Başarı	415,000	646,000	-,799	,424
Aktivite	466,000	697,000	-,090	,928
Genel İş Tat.	437,000	668,000	-,494	,622

**21.1. Eğitim Durumu Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Lise / Üniversite)**

	<b>Eğitim Dur.</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Sosyal Yard.	Lise	272	144,84	39396,50
	Üniversite	24	189,98	4559,50
	<b>Total</b>	296		
Yaratıcılık	Lise	272	147,69	40171,00
	Üniversite	24	157,71	3785,00
	<b>Total</b>	296		
Ahlaki değerler	Lise	272	145,64	39615,00
	Üniversite	24	180,88	4341,00
	<b>Total</b>	296		
Kendi ken. Yet.	Lise	272	144,65	39345,50
	Üniversite	24	192,10	4610,50
	<b>Total</b>	296		
Çeşitlilik	Lise	272	147,17	40031,50
	Üniversite	24	163,52	3924,50
	<b>Total</b>	296		
Otorite	Lise	272	148,71	40449,00
	Üniversite	24	146,13	3507,00
	<b>Total</b>	296		

Yeteneğin if.	Lise	272	148,61	40421,50
	Üniversite	24	147,27	3534,50
	<b>Total</b>	296		
Sosyal mevk.	Lise	272	149,58	40686,50
	Üniversite	24	136,23	3269,50
	<b>Total</b>	296		
İşletme pol.	Lise	272	148,57	40410,50
	Üniversite	24	147,73	3545,50
	<b>Total</b>	296		
Superv. İn. İli.	Lise	272	147,75	40188,50
	Üniversite	24	156,98	3767,50
	<b>Total</b>	296		
Emniyet	Lise	272	150,08	40821,00
	Üniversite	24	130,63	3135,00
	<b>Total</b>	296		
Ödemeler	Lise	272	146,84	39940,50
	Üniversite	24	167,31	4015,50
	<b>Total</b>	296		
Çalışma koşu.	Lise	272	144,58	39326,50
	Üniversite	24	192,90	4629,50
	<b>Total</b>	296		
İlerleme	Lise	272	148,82	40479,00
	Üniversite	24	144,88	3477,00
	<b>Total</b>	296		
Superv. Tek. Al.	Lise	272	148,99	40525,00
	Üniversite	24	142,96	3431,00
	<b>Total</b>	296		
Çalışma ark.	Lise	272	146,65	39889,50
	Üniversite	24	169,44	4066,50
	<b>Total</b>	296		
Sorumluluk	Lise	272	146,16	39756,00
	Üniversite	24	175,00	4200,00
	<b>Total</b>	296		
Takdir	Lise	272	148,15	40295,50
	Üniversite	24	152,52	3660,50
	<b>Total</b>	296		
Başarı	Lise	272	149,76	40735,50
	Üniversite	24	134,19	3220,50
	<b>Total</b>	296		
Aktivite	Lise	272	146,67	39895,50
	Üniversite	24	169,19	4060,50
	<b>Total</b>	296		
Genel iş tatmini	Lise	272	147,37	40085,00
	Üniversite	24	161,29	3871,00
	<b>Total</b>	296		

21.1.a. Eğitim Durumu Değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Lise / Üniversite)

	U	Wilcoxon W	Z	Sig. (2-tailed)
<b>Sosyal Yar.</b>	<b>2268,500</b>	<b>39396,500</b>	<b>-2,492</b>	<b>,013</b>
Yaratıcılık	3043,000	40171,000	-,552	,581
Ahlaki Değ.	2487,000	39615,000	-1,944	,052
<b>Kendi ken. Yet.</b>	<b>2217,500</b>	<b>39345,500</b>	<b>-2,615</b>	<b>,009</b>
Çeşitlilik	2903,500	40031,500	-,900	,368
Otorite	3207,000	3507,000	-,143	,887
Yeteneğin İf.	3234,500	3534,500	-,074	,941
Sosyal Mev.	2969,500	3269,500	-,735	,462
İşletme Pol.	3245,500	3545,500	-,046	,963
Supv. İn. İliş.	3060,500	40188,500	-,508	,611
Emniyet	2835,000	3135,000	-1,072	,284
Ödemeler	2812,500	39940,500	-1,127	,260
<b>Çalışma Koş.</b>	<b>2198,500</b>	<b>39326,500</b>	<b>-2,663</b>	<b>,008</b>
İlerleme	3177,000	3477,000	-,218	,828
Supv. Tek. Al.	3131,000	3431,000	-,334	,739
Çal. Ark.	2761,500	39889,500	-1,259	,208
Sorumluluk	2628,000	39756,000	-1,589	,112
Takdir	3167,500	40295,500	-,241	,810
Başarı	2920,500	3220,500	-,860	,390
Aktivite	2767,500	39895,500	-1,242	,214
Genel İş Tat.	2957,000	40085,000	-,770	,441

Bulgular Kısımındaki Tabloların Değişkenleriyle İlgili Mann – Whitney  
U Testi Tabloları (Tükenmişlik)

**22.1.** Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 30-39 Yaş)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of ranks
Duygusal Tük.	20-29	125	150,22	18778,00
	30-39	146	123,82	18078,00
	<b>Total</b>	271		
Duyarsızlaşma	20-29	125	149,62	18702,00
	30-39	146	124,34	18154,00
	<b>Total</b>	271		
Kişisel Başarı	20-29	125	146,80	18350,00
	30-39	146	126,75	18506,00
	<b>Total</b>	271		

**22.1.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (20-29 / 30-39 Yaş)

	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
Mann-Whitney U	7347,000	7423,000	7775,000
Wilcoxon W	18078,000	18154,000	18506,000
Z	-2,769	-2,667	-2,103
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,006</b>	<b>,008</b>	<b>,035</b>

**22.2.** Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 40 ve üzeri)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of ranks
Duygusal Tük.	20-29	125	75,91	9488,50
	40 ve üzeri	25	73,46	1836,50
	<b>Total</b>	150		
Duyarsızlaşma	20-29	125	77,09	9636,00
	40 ve üzeri	25	67,56	1689,00
	<b>Total</b>	150		
Kişisel Başarı	20-29	125	76,74	9592,00
	40 ve üzeri	25	69,32	1733,00
	<b>Total</b>	150		

**22.2.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (20-29 / 40 yaş ve üzeri)

	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
Mann-Whitney U	1511,500	1364,000	1408,000
Wilcoxon W	1836,500	1689,000	1733,000
Z	-,258	-1,006	-,781
Asymp. Sig. (2-tailed)	,797	,315	,435

### 22.3. Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (30-39 yaş / 40 ve üzeri)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of ranks
Duygusal Tük.	30-39	146	83,74	12225,50
	40 ve üzeri	25	99,22	2480,50
	<b>Total</b>	171		
Duyarsızlaşma	30-39	146	84,80	12380,50
	40 ve üzeri	25	93,02	2325,50
	<b>Total</b>	171		
Kişisel Başarı	30-39	146	84,71	12368,00
	40 ve üzeri	25	93,52	2338,00
	<b>Total</b>	171		

### 22.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (30-39 / 40 yaş ve üzeri)

	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
Mann-Whitney U	1494,500	1649,500	1637,000
Wilcoxon W	12225,500	12380,500	12368,000
Z	-1,448	-,776	-,824
Asymp. Sig. (2-tailed)	,148	,438	,410

### 23.1. Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Kadın / Erkek)

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of ranks
Duygusal Tük.	Kadın	18	173,36	3120,50
	Erkek	278	146,89	40835,50
	<b>Total</b>	296		
Duyarsızlaşma	Kadın	18	182,89	3292,00
	Erkek	278	146,27	40664,00
	<b>Total</b>	296		
Kişisel Başarı	Kadın	18	176,64	3179,50
	Erkek	278	146,68	40776,50
	<b>Total</b>	296		

### 23.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Kadın / Erkek)

	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
Mann-Whitney U	2054,500	1883,000	1995,500
Wilcoxon W	40835,500	40664,000	40776,500
Z	-1,274	-1,772	-1,442
Asymp. Sig. (2-tailed)	,203	,076	,149

#### 24.1. Medeni durum değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evli / Bekâr)

	<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Evli	172	146,36	25174,00
	Bekâr	124	151,47	18782,00
	<b>Total</b>	296		
Duyarsızlaşma	Evli	172	137,65	23676,50
	Bekâr	124	163,54	20279,50
	<b>Total</b>	296		
Kişisel Başarı	Evli	172	130,17	22388,50
	Bekâr	124	173,93	21567,50
	<b>Total</b>	296		

#### 24.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Evli / Bekâr)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	10296,000	8798,500	7510,500
Wilcoxon W	25174,000	23676,500	22388,500
Z	-,507	-2,587	-4,349
Asymp. Sig. (2-tailed)	,612	<b>,010</b>	<b>,000</b>

#### 25.1. Eşlerin çalışma durumu değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evet / Hayır)

	<b>Eşlerin Çal. Du</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Evet	81	159,06	12884,00
	Hayır	215	144,52	31072,00
	<b>Total</b>	296		
Duyarsızlaşma	Evet	81	162,37	13152,00
	Hayır	215	143,27	30804,00
	<b>Total</b>	296		
Kişisel Başarı	Evet	81	161,17	13055,00
	Hayır	215	143,73	30901,00
	<b>Total</b>	296		

#### 25.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Evet / Hayır)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	7852,000	7584,000	7681,000
Wilcoxon W	31072,000	30804,000	30901,000
Z	-1,305	-1,724	-1,567
Asymp. Sig. (2-tailed)	,192	,085	,117



### 26.1. Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 1-3)

	<b>Çocuk sayısı</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Yok	103	133,13	13712,00
	1-3	153	125,39	19184,00
	<b>Total</b>	256		
Duyarsızlaşma	Evet	103	125,69	12946,50
	Hayır	153	130,39	19949,50
	<b>Total</b>	256		
Kişisel Başarı	Evet	103	131,14	13507,50
	Hayır	153	126,72	19388,50
	<b>Total</b>	256		

### 26.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (1-3 / Yok)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	7403,000	7590,500	7607,500
Wilcoxon W	19184,000	12946,500	19388,500
Z	-,822	-,501	-,469
Asymp. Sig. (2-tailed)	,411	,616	,639

### 26.2. Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla)

	<b>Çocuk sayısı</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Yok	103	74,25	7648,00
	4 ve daha fazla	40	66,20	2648,00
	<b>Total</b>	143		
Duyarsızlaşma	Evet	103	73,29	7549,00
	Hayır	40	68,68	2747,00
	<b>Total</b>	143		
Kişisel Başarı	Evet	103	69,00	7107,50
	Hayır	40	79,71	3188,50
	<b>Total</b>	143		

### 26.2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	1828,000	1927,000	1751,500
Wilcoxon W	2648,000	2747,000	7107,500
Z	-1,046	-,603	-1,391
Asymp. Sig. (2-tailed)	,295	,546	,164

### 26.3. Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-3 / 4 ve daha fazla)

	<b>Çocuk sayısı</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	1-3	153	98,01	14995,00
	4 ve daha fazla	40	93,15	3726,00
	<b>Total</b>	193		
Duyarsızlaşma	1-3	153	99,32	15195,50
	4 ve daha fazla	40	88,14	3525,50
	<b>Total</b>	193		
Kişisel Başarı	1-3	153	94,02	14385,00
	4 ve daha fazla	40	108,40	4336,00
	<b>Total</b>	193		

### 26.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	2906,000	2705,500	2604,000
Wilcoxon W	3726,000	3525,500	14385,000
Z	-,491	-1,135	-1,453
Asymp. Sig. (2-tailed)	,624	,256	,146

### 27.1. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Banka)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Apartman-Site	116	60,64	7034,50
	Banka	12	101,79	1221,50
	<b>Total</b>	128		
Duyarsızlaşma	Apartman-Site	116	62,97	7304,00
	Banka	12	79,33	952,00
	<b>Total</b>	128		
Kişisel Başarı	Apartman-Site	116	63,22	7333,00
	Banka	12	76,92	923,00
	<b>Total</b>	128		

### 27.1.a. . Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman-site / Banka)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	248,500	518,000	547,000
Wilcoxon W	7034,500	7304,000	7333,000
Z	-3,672	-1,482	-1,222
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,138	,222

### 27.2. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman / Belediye)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Apartman-Site	116	80,62	9352,00
	Belediye	35	60,69	2124,00
	<b>Total</b>	151		
Duyarsızlaşma	Apartman-Site	116	74,66	8660,50
	Belediye	35	80,44	2815,50
	<b>Total</b>	151		
Kişisel Başarı	Apartman-Site	116	76,27	8847,00
	Belediye	35	75,11	2629,00
	<b>Total</b>	151		

### 27.2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman-site / Belediye)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	1494,000	1874,500	1999,000
Wilcoxon W	2124,000	8660,500	2629,000
Z	-2,371	-,697	-,137
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,018</b>	,486	,891

### 27.3. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Fabrika)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Apartman-Site	116	76,56	8881,00
	Fabrika	29	58,76	1704,00
	<b>Total</b>	145		
Duyarsızlaşma	Apartman-Site	116	68,29	7922,00
	Fabrika	29	91,83	2663,00
	<b>Total</b>	145		
Kişisel Başarı	Apartman-Site	116	67,52	7832,00
	Fabrika	29	94,93	2753,00
	<b>Total</b>	145		

### 27.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman-site / Belediye)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	1269,000	1136,000	1046,000
Wilcoxon W	1704,000	7922,000	7832,000
Z	-2,048	-2,738	-3,154
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,041</b>	<b>,006</b>	<b>,002</b>

**27.4. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Havaalanı)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Apartman-Site	116	62,93	7299,50
	Havaalanı	13	83,50	1085,50
	<b>Total</b>	129		
Duyarsızlaşma	Apartman-Site	116	62,66	7268,00
	Havaalanı	13	85,92	1117,00
	<b>Total</b>	129		
Kişisel Başarı	Apartman-Site	116	64,61	7494,50
	Havaalanı	13	68,50	890,50
	<b>Total</b>	129		

**27.4.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman-site / Havaalanı)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	513,500	482,000	708,500
Wilcoxon W	7299,500	7268,000	7494,500
Z	-1,889	-2,163	-,357
Asymp. Sig. (2-tailed)	,059	<b>,031</b>	,721

**27.5. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Liman)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Apartman-Site	116	82,57	9578,50
	Liman	79	120,65	9531,50
	<b>Total</b>	195		
Duyarsızlaşma	Apartman-Site	116	75,18	8721,00
	Liman	79	131,51	10389,00
	<b>Total</b>	195		
Kişisel Başarı	Apartman-Site	116	89,63	10397,50
	Liman	79	110,28	8712,50
	<b>Total</b>	195		

**27.5.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman-site / Liman)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	2792,500	1935,000	3611,500
Wilcoxon W	9578,500	8721,000	10397,500
Z	-4,636	-6,895	-2,514
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,012</b>

**27.6. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman-site / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Apartman-Site	116	65,46	7593,00
	Diğer	12	55,25	663,00
	<b>Total</b>	128		
Duyarsızlaşma	Apartman-Site	116	63,80	7401,00
	Diğer	12	71,25	855,00
	<b>Total</b>	128		
Kişisel Başarı	Apartman-Site	116	65,24	7568,00
	Diğer	12	57,33	688,00
	<b>Total</b>	128		

**27.6.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman-site / Diğer)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	585,000	615,000	610,000
Wilcoxon W	663,000	7401,000	688,000
Z	-,911	-,673	-,706
Asymp. Sig. (2-tailed)	,362	,501	,480

**27.7. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Belediye)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Banka	12	36,63	439,50
	Belediye	35	19,67	688,50
	<b>Total</b>	47		
Duyarsızlaşma	Banka	12	27,29	327,50
	Belediye	35	22,87	800,50
	<b>Total</b>	47		
Kişisel Başarı	Banka	12	26,67	320,00
	Belediye	35	23,09	808,00
	<b>Total</b>	47		

**27.7.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Belediye)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	58,500	170,500	178,000
Wilcoxon W	688,500	800,500	808,000
Z	-3,705	-,976	-,783
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,329	,433

**27.8. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Fabrika)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Banka	12	30,04	360,50
	Fabrika	29	17,26	500,50
	<b>Total</b>	41		
Duyarsızlaşma	Banka	12	21,54	258,50
	Fabrika	29	20,78	602,50
	<b>Total</b>	41		
Kişisel Başarı	Banka	12	17,79	213,50
	Fabrika	29	22,33	647,50
	<b>Total</b>	41		

**27.8.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Fabrika)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	65,500	167,500	135,500
Wilcoxon W	500,500	602,500	213,500
Z	-3,133	-,188	-1,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002	,851	,266

**27.9. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Havaalanı)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Banka	12	14,75	177,00
	Havaalanı	13	11,38	148,00
	<b>Total</b>	25		
Duyarsızlaşma	Banka	12	12,46	149,50
	Havaalanı	13	13,50	175,50
	<b>Total</b>	25		
Kişisel Başarı	Banka	12	14,08	169,00
	Havaalanı	13	12,00	156,00
	<b>Total</b>	25		

**27.9.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Havaalanı)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	57,000	71,500	65,000
Wilcoxon W	148,000	149,500	156,000
Z	-1,148	-,357	-,710
Asymp. Sig. (2-tailed)	,251	,721	,478

**27.10.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Liman)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Banka	12	56,79	681,50
	Liman	79	44,36	3504,50
	<b>Total</b>	91		
Duyarsızlaşma	Banka	12	34,83	418,00
	Liman	79	47,70	3768,00
	<b>Total</b>	91		
Kişisel Başarı	Banka	12	43,00	516,00
	Liman	79	46,46	3670,00
	<b>Total</b>	91		

**27.10.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Liman)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	344,500	340,000	438,000
Wilcoxon W	3504,500	418,000	516,000
Z	-1,521	-1,577	-,424
Asymp. Sig. (2-tailed)	,128	,115	,672

**27.11.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Diğer)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Banka	12	16,63	199,50
	Diğer	12	8,38	100,50
	<b>Total</b>	24		
Duyarsızlaşma	Banka	12	13,08	157,00
	Liman	79	11,92	143,00
	<b>Total</b>	91		
Kişisel Başarı	Banka	12	14,63	175,50
	Liman	79	10,38	124,50
	<b>Total</b>	91		

**27.11.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Diğer)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	22,500	65,000	46,500
Wilcoxon W	100,500	143,000	124,500
Z	-2,872	-,410	-1,482
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,004</b>	,681	,138

**27.12. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Fabrika)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Belediye	35	34,27	1199,50
	Fabrika	29	30,36	880,50
	<b>Total</b>	64		
Duyarsızlaşma	Belediye	35	28,73	1005,50
	Fabrika	29	37,05	1074,50
	<b>Total</b>	64		
Kişisel Başarı	Belediye	35	27,19	951,50
	Fabrika	29	38,91	1128,50
	<b>Total</b>	64		

**27.12.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Fabrika)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	445,500	375,500	321,500
Wilcoxon W	880,500	1005,500	951,500
Z	-,840	-1,796	-2,514
Asymp. Sig. (2-tailed)	,401	,072	<b>,012</b>

**27.13. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Havaalanı)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Belediye	35	21,46	751,00
	Havaalanı	13	32,69	425,00
	<b>Total</b>	48		
Duyarsızlaşma	Belediye	35	22,46	786,00
	Havaalanı	13	30,00	390,00
	<b>Total</b>	48		
Kişisel Başarı	Belediye	35	24,26	849,00
	Havaalanı	13	25,15	327,00
	<b>Total</b>	48		

**27.13.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Havaalanı)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	121,000	156,000	219,000
Wilcoxon W	751,000	786,000	849,000
Z	-2,476	-1,674	-,198
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,013</b>	,094	,843



**27.14.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Liman)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Belediye	35	36,44	1275,50
	Liman	79	66,83	5279,50
	<b>Total</b>	114		
Duyarsızlaşma	Belediye	35	36,70	1284,50
	Liman	79	66,72	5270,50
	<b>Total</b>	114		
Kişisel Başarı	Belediye	35	48,73	1705,50
	Liman	79	61,39	4849,50
	<b>Total</b>	114		

**27.14.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Fabrika)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	645,500	654,500	1075,500
Wilcoxon W	1275,500	1284,500	1705,500
Z	-4,532	-4,488	-1,891
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,059

**27.15.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Diğer)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Belediye	35	23,21	812,50
	Diğer	12	26,29	315,50
	<b>Total</b>	47		
Duyarsızlaşma	Belediye	35	23,74	831,00
	Diğer	12	24,75	297,00
	<b>Total</b>	47		
Kişisel Başarı	Belediye	35	24,64	862,50
	Diğer	12	22,13	265,50
	<b>Total</b>	47		

**27.15.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Fabrika)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	182,500	201,000	187,500
Wilcoxon W	812,500	831,000	265,500
Z	-,673	-,222	-,550
Asymp. Sig. (2-tailed)	,501	,824	,582

**27.16.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Havaalanı)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Fabrika	29	18,67	541,50
	Havaalanı	13	27,81	361,50
	<b>Total</b>	42		
Duyarsızlaşma	Fabrika	29	21,16	613,50
	Havaalanı	13	22,27	289,50
	<b>Total</b>	42		
Kişisel Başarı	Fabrika	29	23,41	679,00
	Havaalanı	13	17,23	224,00
	<b>Total</b>	42		

**27.16.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Fabrika / Havaalanı)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	106,500	178,500	133,000
Wilcoxon W	541,500	613,500	224,000
Z	-2,246	-,275	-1,518
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,025</b>	,783	,129

**27.17.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Fabrika	29	35,66	1034,00
	Liman	79	61,42	4852,00
	<b>Total</b>	108		
Duyarsızlaşma	Fabrika	29	39,79	1154,00
	Liman	79	59,90	4732,00
	<b>Total</b>	108		
Kişisel Başarı	Fabrika	29	62,14	1802,00
	Liman	79	51,70	4084,00
	<b>Total</b>	108		

**27.17.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Fabrika / Liman)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	599,000	719,000	924,000
Wilcoxon W	1034,000	1154,000	4084,000
Z	-3,794	-2,966	-1,539
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,003</b>	,124

**27.18.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Diğer)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Fabrika	29	19,83	575,00
	Diğer	12	23,83	286,00
	<b>Total</b>	41		
Duyarsızlaşma	Fabrika	29	22,33	647,50
	Diğer	12	17,79	213,50
	<b>Total</b>	41		
Kişisel Başarı	Fabrika	29	24,00	696,00
	Diğer	12	13,75	165,00
	<b>Total</b>	41		

**27.18.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Fabrika / Diğer)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	140,000	135,500	87,000
Wilcoxon W	575,000	213,500	165,000
Z	-,981	-1,112	-2,512
Asymp. Sig. (2-tailed)	,327	,266	<b>,012</b>

**27.19.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Havaalanı	13	42,50	552,50
	Liman	79	47,16	3725,50
	<b>Total</b>	82		
Duyarsızlaşma	Havaalanı	13	36,38	473,00
	Liman	79	48,16	3805,00
	<b>Total</b>	82		
Kişisel Başarı	Havaalanı	13	40,54	527,00
	Liman	79	47,48	3751,00
	<b>Total</b>	82		

**27.19.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Havaalanı / Liman )

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	461,500	382,000	436,000
Wilcoxon W	552,500	473,000	527,000
Z	-,584	-1,478	-,871
Asymp. Sig. (2-tailed)	,559	,139	,384

**27.20.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer)

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Havaalanı	13	15,65	203,50
	Diğer	12	10,13	121,50
	<b>Total</b>	25		
Duyarsızlaşma	Havaalanı	13	14,69	191,00
	Diğer	12	11,17	134,00
	<b>Total</b>	25		
Kişisel Başarı	Havaalanı	13	14,04	182,50
	Diğer	12	11,88	142,50
	<b>Total</b>	25		

**27.20.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Havaalanı / Diğer )

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	43,500	56,000	64,500
Wilcoxon W	121,500	134,000	142,500
Z	-1,884	-1,204	-,739
Asymp. Sig. (2-tailed)	,060	,229	,460

**27.21.** Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Liman / Diğer)

	<b>Görev Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Liman	79	49,02	3872,50
	Diğer	12	26,13	313,50
	<b>Total</b>	91		
Duyarsızlaşma	Liman	79	48,65	3843,50
	Diğer	12	28,54	342,50
	<b>Total</b>	91		
Kişisel Başarı	Liman	79	48,11	3801,00
	Diğer	12	32,08	385,00
	<b>Total</b>	91		

**27.21.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Liman / Diğer )

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	235,500	264,500	307,000
Wilcoxon W	313,500	342,500	385,000
Z	-2,801	-2,464	-1,963
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,005</b>	<b>,014</b>	<b>,050</b>

**28. 1. Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 6-10 yıl)**

	<b>Görev Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	1-5 yıl	230	140,68	32357,50
	6-10 yıl	45	124,28	5592,50
	<b>Total</b>	275		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	230	133,37	30674,00
	6-10 yıl	45	161,69	7276,00
	<b>Total</b>	275		
Kişisel Başarı	1-5 yıl	230	138,08	31759,00
	6-10 yıl	45	137,58	6191,00
	<b>Total</b>	275		

**28.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (1-5 / 6-10 yıl)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	4557,500	4109,000	5156,000
Wilcoxon W	5592,500	30674,000	6191,000
Z	-1,268	-2,204	-,039
Asymp. Sig. (2-tailed)	,205	<b>,028</b>	,969

**28.2. Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5Yıl / 11 Yıl ve üzeri)**

	<b>Görev Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	1-5 yıl	230	125,06	28763,00
	11 yıl ve üzeri	21	136,33	2863,00
	<b>Total</b>	251		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	230	123,00	28291,00
	11 yıl ve üzeri	21	158,81	3335,00
	<b>Total</b>	251		
Kişisel Başarı	1-5 yıl	230	128,51	29557,50
	11 yıl ve üzeri	21	98,50	2068,50
	<b>Total</b>	251		

**28.2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (1-5 / 11 yıl ve üzeri)**

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	2198,000	1726,000	1837,500
Wilcoxon W	28763,000	28291,000	2068,500
Z	-,683	-2,182	-1,817
Asymp. Sig. (2-tailed)	,495	<b>,029</b>	,069

**28.3.** Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri)

	<b>Görev Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	6-10 yıl	45	30,66	1379,50
	11 yıl ve üzeri	21	39,60	831,50
	<b>Total</b>	66		
Duyarsızlaşma	6-10 yıl	45	32,82	1477,00
	11 yıl ve üzeri	21	34,95	734,00
	<b>Total</b>	66		
Kişisel Başarı	6-10 yıl	45	35,32	1589,50
	11 yıl ve üzeri	21	29,60	621,50
	<b>Total</b>	66		

**28.3.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	344,500	442,000	390,500
Wilcoxon W	1379,500	1477,000	621,500
Z	-1,768	-,422	-1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)	,077	,673	,257

**29.1.** Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Lise / Üniversite)

	<b>Eğitim Dur.</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of ranks</b>
Duygusal Tük.	Lise	272	146,56	39863,00
	Üniversite	24	170,54	4093,00
	<b>Total</b>	296		
Duyarsızlaşma	Lise	272	146,21	39769,50
	Üniversite	24	174,44	4186,50
	<b>Total</b>	296		
Kişisel Başarı	Lise	272	145,50	39577,00
	Üniversite	24	182,46	4379,00
	<b>Total</b>	296		

**29.1.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Lise / Üniversite)

	<b>Duygusal tükenme</b>	<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>Kişisel başarı</b>
Mann-Whitney U	2735,000	2641,500	2449,000
Wilcoxon W	39863,000	39769,500	39577,000
Z	-1,318	-1,560	-2,032
Asymp. Sig. (2-tailed)	,187	,119	<b>,042</b>

Bulgular Kısımındaki Tabloların Değişkenleriyle İlgili Mann – Whitney  
U Testi Tabloları (Motivasyon)

**30.1.** Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 30-39 yaş)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	20-29	125	128,49	16061,00
	30-39	146	142,43	20795,00
	<b>Total</b>	271		
Benlik ve Tak. İh.	20-29	125	126,67	15833,50
	30-39	146	143,99	21022,50
	<b>Total</b>	271		
Sosyal İh.	20-29	125	138,92	17364,50
	30-39	146	133,50	19491,50
	<b>Total</b>	271		
Güvenlik İh.	20-29	125	139,52	17440,00
	30-39	146	132,99	19416,00
	<b>Total</b>	271		
Fizyolojik İh.	20-29	125	128,04	16005,00
	30-39	146	142,82	20851,00
	<b>Total</b>	271		

**30.1.a.** Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (20-29 / 30-39 Yaş)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	8186,000	7958,500	8760,500	8685,000	8130,000
Wilcoxon W	16061,000	15833,500	19491,500	19416,000	16005,000
Z	-1,469	-1,836	-,571	-,695	-1,568
Asymp. Sig. (2-tailed)	,142	,066	,568	,487	,117

### 30.2. Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (20-29 / 40 ve üstü)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	20-29	125	76,10	9512,50
	40 ve üzeri	25	72,50	1812,50
	<b>Total</b>	150		
Benlik ve Tak. İh.	20-29	125	73,36	9169,50
	40 ve üzeri	25	86,22	2155,50
	<b>Total</b>	150		
Sosyal İh.	20-29	125	79,47	9933,50
	40 ve üzeri	25	55,66	1391,50
	<b>Total</b>	150		
Güvenlik İh.	20-29	125	79,63	9954,00
	40 ve üzeri	25	54,84	1371,00
	<b>Total</b>	150		
Fizyolojik İh.	20-29	125	72,19	9024,00
	40 ve üzeri	25	92,04	2301,00
	<b>Total</b>	150		

### 30.2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (20-29 / 40 ve üzeri)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1487,500	1294,500	1066,500	1046,000	1149,000
Wilcoxon W	1812,500	9169,500	1391,500	1371,000	9024,000
Z	-,381	-1,366	-2,518	-2,646	-2,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	,703	,172	<b>,012</b>	<b>,008</b>	,034

### 30.3. Yaş değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (30-39 / 40 ve üzeri)

	Yaş	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	30-39	146	88,55	12928,00
	40 ve üzeri	25	71,12	1778,00
	<b>Total</b>	171		
Benlik ve Tak. İh.	30-39	146	85,61	12499,50
	40 ve üzeri	25	88,26	2206,50
	<b>Total</b>	171		
Sosyal İh.	30-39	146	89,89	13124,00
	40 ve üzeri	25	63,28	1582,00
	<b>Total</b>	171		
Güvenlik İh.	30-39	146	90,70	13241,50
	40 ve üzeri	25	58,58	1464,50
	<b>Total</b>	171		
Fizyolojik İh.	30-39	146	83,97	12259,00
	40 ve üzeri	25	97,88	2447,00
	<b>Total</b>	171		



### 30.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (30-39 / 40 ve üzeri)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1453,000	1768,500	1257,000	1139,500	1528,000
Wilcoxon W	1778,000	12499,500	1582,000	1464,500	12259,000
Z	-1,639	-,251	-2,500	-3,037	-1,322
Asymp. Sig. (2-tailed)	,101	,802	<b>,012</b>	<b>,002</b>	,186

### 31.1. Cinsiyet değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Kadın / Erkek)

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Kadın	18	88,55	12928,00
	Erkek	278	71,12	1778,00
	<b>Total</b>	296		
Benlik ve Tak. İh.	Kadın	18	85,61	12499,50
	Erkek	278	88,26	2206,50
	<b>Total</b>	296		
Sosyal İh.	Kadın	18	89,89	13124,00
	Erkek	278	63,28	1582,00
	<b>Total</b>	296		
Güvenlik İh.	Kadın	18	90,70	13241,50
	Erkek	278	58,58	1464,50
	<b>Total</b>	296		
Fizyolojik İh.	Kadın	18	83,97	12259,00
	Erkek	278	97,88	2447,00
	<b>Total</b>	296		

### 31.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Kadın / Erkek)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	2374,500	2111,000	2318,500	1747,500	2258,500
Wilcoxon W	2545,500	40892,000	41099,500	40528,500	41039,500
Z	-,365	-1,124	-,525	-2,173	-,702
Asymp. Sig. (2-tailed)	,715	,261	,600	,030	,482

### 32.1. Medeni durum değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evli / Bekâr)

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Evli	172	152,63	26253,00
	Bekâr	124	142,77	17703,00
	<b>Total</b>	296		
Benlik ve Tak. İh.	Evli	172	153,83	26458,00
	Bekâr	124	141,11	17498,00
	<b>Total</b>	296		
Sosyal İh.	Evli	172	148,07	25468,50
	Bekâr	124	149,09	18487,50
	<b>Total</b>	296		
Güvenlik İh.	Evli	172	141,01	24253,50
	Bekâr	124	158,89	19702,50
	<b>Total</b>	296		
Fizyolojik İh.	Evli	172	148,72	25579,00
	Bekâr	124	148,20	18377,00
	<b>Total</b>	296		

### 32.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Evli / Bekâr)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	9953,000	9748,000	10590,500	9375,500	10627,000
Wilcoxon W	17703,000	17498,000	25468,500	24253,500	18377,000
Z	-,985	-1,276	-,102	-1,797	-,052
Asymp. Sig. (2-tailed)	,325	,202	,919	,072	,959

### 33.1. Eşlerin çalışma durumu değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Evet / Hayır)

	Eşlerin Çal.	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Evet	81	131,93	10686,00
	Hayır	215	154,74	33270,00
	<b>Total</b>	296		
Benlik ve Tak. İh.	Evet	81	140,36	11369,50
	Hayır	215	151,57	32586,50
	<b>Total</b>	296		
Sosyal İh.	Evet	81	161,80	13105,50
	Hayır	215	143,49	30850,50
	<b>Total</b>	296		
Güvenlik İh.	Evet	81	148,23	12006,50
	Hayır	215	148,60	31949,50
	<b>Total</b>	296		
Fizyolojik İh.	Evet	81	144,00	11664,00
	Hayır	215	150,20	32292,00
	<b>Total</b>	296		

### 33.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Evli / Bekâr)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	7365,000	8048,500	7630,500	8685,500	8343,000
Wilcoxon W	10686,000	11369,500	30850,500	12006,500	11664,000
Z	-2,058	-1,016	-1,651	-,034	-,564
Asymp. Sig. (2-tailed)	,040	,310	,099	,973	,573

### 34.1. Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 1-3)

	Medeni Durum	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Yok	103	126,81	13061,50
	1-3	153	129,64	19834,50
	<b>Total</b>	256		
Benlik ve Tak. İh.	Yok	103	128,76	13262,50
	1-3	153	128,32	19633,50
	<b>Total</b>	256		
Sosyal İh.	Yok	103	127,62	13144,50
	1-3	153	129,09	19751,50
	<b>Total</b>	256		
Güvenlik İh.	Yok	103	141,14	14537,00
	1-3	153	119,99	18359,00
	<b>Total</b>	256		
Fizyolojik İh.	Yok	103	122,46	12613,50
	1-3	153	132,57	20282,50
	<b>Total</b>	256		

### 34.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Yok / 1-3)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	7705,500	7852,500	7788,500	6578,000	7257,500
Wilcoxon W	13061,500	19633,500	13144,500	18359,000	12613,500
Z	-,301	-,047	-,158	-2,270	-1,085
Asymp. Sig. (2-tailed)	,763	,963	,875	,023	,278

### 34.2. Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla)

	<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Yok	103	66,65	6864,50
	4 ve daha fazla	40	85,79	3431,50
	<b>Total</b>	143		
Benlik ve Tak. İh.	Yok	103	69,65	7173,50
	4 ve daha fazla	40	78,06	3122,50
	<b>Total</b>	143		
Sosyal İh.	Yok	103	70,24	7234,50
	4 ve daha fazla	40	76,54	3061,50
	<b>Total</b>	143		
Güvenlik İh.	Yok	103	71,35	7349,00
	4 ve daha fazla	40	73,68	2947,00
	<b>Total</b>	143		
Fizyolojik İh.	Yok	103	65,96	6793,50
	4 ve daha fazla	40	87,56	3502,50
	<b>Total</b>	143		

### 34.2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1508,500	1817,500	1878,500	1993,000	1437,500
Wilcoxon W	6864,500	7173,500	7234,500	7349,000	6793,500
Z	-2,498	-1,106	-,822	-,307	-2,840
Asymp. Sig. (2-tailed)	,012	,269	,411	,759	,005

### 34.3. Çocuk sayısı değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-3 / 4 ve daha fazla)

	<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	1-3	153	91,54	14006,00
	4 ve daha fazla	40	117,88	4715,00
	<b>Total</b>	193		
Benlik ve Tak. İh.	1-3	153	94,60	14473,50
	4 ve daha fazla	40	106,19	4247,50
	<b>Total</b>	193		
Sosyal İh.	1-3	153	94,92	14523,50
	4 ve daha fazla	40	104,94	4197,50
	<b>Total</b>	193		
Güvenlik İh.	1-3	153	93,17	14254,50
	4 ve daha fazla	40	111,66	4466,50
	<b>Total</b>	193		
Fizyolojik İh.	1-3	153	93,36	14284,50
	4 ve daha fazla	40	110,91	4436,50
	<b>Total</b>	193		

### 34.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Yok / 4 ve daha fazla)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	2225,000	2692,500	2742,500	2473,500	2503,500
Wilcoxon W	14006,000	14473,500	14523,500	14254,500	14284,500
Z	-2,675	-1,183	-1,016	-1,886	-1,804
Asymp. Sig. (2-tailed)	,007	,237	,309	,059	,071

### 35.1. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Banka)

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Apartman-site	116	65,14	7556,50
	Banka	12	58,29	699,50
	<b>Total</b>	128		
Benlik ve Tak. İh.	Apartman-site	116	63,71	7390,50
	Banka	12	72,13	865,50
	<b>Total</b>	128		
Sosyal İh.	Apartman-site	116	63,53	7370,00
	Banka	12	73,83	886,00
	<b>Total</b>	128		
Güvenlik İh.	Apartman-site	116	63,78	7398,50
	Banka	12	71,46	857,50
	<b>Total</b>	128		
Fizyolojik İh.	Apartman-site	116	64,19	7446,50
	Banka	12	67,46	809,50
	<b>Total</b>	128		

### 35.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman – Site / Banka)

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	621,500	604,500	584,000	612,500	660,500
Wilcoxon W	699,500	7390,500	7370,000	7398,500	7446,500
Z	-,615	-,756	-,921	-,693	-,295
Asymp. Sig. (2-tailed)	,538	,450	,357	,489	,768

**35.2. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Belediye)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Apartman-site	116	70,72	8203,50
	Belediye	35	93,50	3272,50
	<b>Total</b>	151		
Benlik ve Tak. İh.	Apartman-site	116	74,19	8606,00
	Belediye	35	82,00	2870,00
	<b>Total</b>	151		
Sosyal İh.	Apartman-site	116	73,59	8537,00
	Belediye	35	83,97	2939,00
	<b>Total</b>	151		
Güvenlik İh.	Apartman-site	116	74,03	8587,00
	Belediye	35	82,54	2889,00
	<b>Total</b>	151		
Fizyolojik İh.	Apartman-site	116	78,73	9132,50
	Belediye	35	66,96	2343,50
	<b>Total</b>	151		

**35.2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman – Site / Belediye)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1417,500	1820,000	1751,000	1801,000	1713,500
Wilcoxon W	8203,500	8606,000	8537,000	8587,000	2343,500
Z	-2,726	-,938	-1,237	-1,025	-1,416
Asymp. Sig. (2-tailed)	,006	,348	,216	,306	,157

**35.3. Görev yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman– Site / Fabrika)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Apartman-site	116	68,62	7959,50
	Fabrika	29	90,53	2625,50
	<b>Total</b>	145		
Benlik ve Tak. İh.	Apartman-site	116	70,56	8185,00
	Fabrika	29	82,76	2400,00
	<b>Total</b>	145		
Sosyal İh.	Apartman-site	116	69,63	8077,00
	Fabrika	29	86,48	2508,00
	<b>Total</b>	145		
Güvenlik İh.	Apartman-site	116	73,86	8567,50
	Fabrika	29	69,57	2017,50
	<b>Total</b>	145		
Fizyolojik İh.	Apartman-site	116	70,86	8220,00
	Fabrika	29	81,55	2365,00
	<b>Total</b>	145		

**35.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman – Site / Fabrika)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1173,500	1399,000	1291,000	1582,500	1434,000
Wilcoxon W	7959,500	8185,000	8077,000	2017,500	8220,000
Z	-2,535	-1,421	-1,945	-,499	-1,246
Asymp. Sig. (2-tailed)	,011	,155	,052	,618	,213

**35.4. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Havalanı)**

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Apartman-site	116	63,89	7411,50
	Havaalanı	13	74,88	973,50
	<b>Total</b>	129		
Benlik ve Tak. İh.	Apartman-site	116	65,28	7572,50
	Havaalanı	13	62,50	812,50
	<b>Total</b>	129		
Sosyal İh.	Apartman-site	116	64,90	7528,00
	Havaalanı	13	65,92	857,00
	<b>Total</b>	129		
Güvenlik İh.	Apartman-site	116	65,34	7580,00
	Havaalanı	13	61,92	805,00
	<b>Total</b>	129		
Fizyolojik İh.	Apartman-site	116	64,27	7455,50
	Havaalanı	13	71,50	929,50
	<b>Total</b>	129		

**35.4.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman – Site / Havalanı)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	625,500	721,500	742,000	714,000	669,500
Wilcoxon W	7411,500	812,500	7528,000	805,000	7455,500
Z	-1,016	-,257	-,094	-,317	-,674
Asymp. Sig. (2-tailed)	,310	,797	,925	,751	,500

**35.5. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman – Site / Liman)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Apartman-site	116	88,73	10293,00
	Liman	79	111,61	8817,00
	<b>Total</b>	195		
Benlik ve Tak. İh.	Apartman-site	116	97,04	11256,50
	Liman	79	99,41	7853,50
	<b>Total</b>	195		
Sosyal İh.	Apartman-site	116	92,96	10783,50
	Liman	79	105,40	8326,50
	<b>Total</b>	195		
Güvenlik İh.	Apartman-site	116	102,38	11876,00
	Liman	79	91,57	7234,00
	<b>Total</b>	195		
Fizyolojik İh.	Apartman-site	116	98,61	11439,00
	Liman	79	97,10	7671,00
	<b>Total</b>	195		

**35.5.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman – Site / Liman)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	3507,000	4470,500	3997,500	4074,000	4511,000
Wilcoxon W	10293,000	11256,500	10783,500	7234,000	7671,000
Z	-2,796	-,292	-1,518	-1,331	-,187
Asymp. Sig. (2-tailed)	,005	,771	,129	,183	,851

**35.6. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Apartman –Site / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Apartman-site	116	62,33	7230,00
	Diğer	12	85,50	1026,00
	<b>Total</b>	128		
Benlik ve Tak. İh.	Apartman-site	116	64,66	7500,00
	Diğer	12	63,00	756,00
	<b>Total</b>	128		
Sosyal İh.	Apartman-site	116	62,59	7260,00
	Diğer	12	83,00	996,00
	<b>Total</b>	128		
Güvenlik İh.	Apartman-site	116	63,20	7331,50
	Diğer	12	77,04	924,50
	<b>Total</b>	128		
Fizyolojik İh.	Apartman-site	116	63,58	7375,00
	Diğer	12	73,42	881,00
	<b>Total</b>	128		



**35.6.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Apartman –Site / Diğer)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	444,000	678,000	474,000	545,500	589,000
Wilcoxon W	7230,000	756,000	7260,000	7331,500	7375,000
Z	-2,081	-,149	-1,825	-1,248	-,889
Asymp. Sig. (2-tailed)	,037	,881	,068	,212	,374

**35.7. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Belediye)**

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Banka	12	17,50	210,00
	Belediye	35	26,23	918,00
	<b>Total</b>	47		
Benlik ve Tak. İh.	Banka	12	24,29	291,50
	Belediye	35	23,90	836,50
	<b>Total</b>	47		
Sosyal İh.	Banka	12	24,75	297,00
	Belediye	35	23,74	831,00
	<b>Total</b>	47		
Güvenlik İh.	Banka	12	24,58	295,00
	Belediye	35	23,80	833,00
	<b>Total</b>	47		
Fizyolojik İh.	Banka	12	27,04	324,50
	Belediye	35	22,96	803,50
	<b>Total</b>	47		

**35.7.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Belediye)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	132,000	206,500	201,000	203,000	173,500
Wilcoxon W	210,000	836,500	831,000	833,000	803,500
Z	-1,922	-,087	-,222	-,175	-,899
Asymp. Sig. (2-tailed)	,055	,931	,824	,861	,369

**35.8. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Fabrika)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Banka	12	15,75	189,00
	Fabrika	29	23,17	672,00
	<b>Total</b>	41		
Benlik ve Tak. İh.	Banka	12	22,63	271,50
	Belediye	29	20,33	589,50
	<b>Total</b>	41		
Sosyal İh.	Banka	12	19,75	237,00
	Belediye	29	21,52	624,00
	<b>Total</b>	41		
Güvenlik İh.	Banka	12	23,17	278,00
	Belediye	29	20,10	583,00
	<b>Total</b>	41		
Fizyolojik İh.	Banka	12	20,38	244,50
	Belediye	29	21,26	616,50
	<b>Total</b>	41		

**35.8.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Fabrika)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	111,000	154,500	159,000	148,000	166,500
Wilcoxon W	189,000	589,500	237,000	583,000	244,500
Z	-1,824	-,579	-,439	-,765	-,222
Asymp. Sig. (2-tailed)	,068	,562	,661	,444	,824

**35.9. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Havaalanı)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Banka	12	11,04	132,50
	Havaalanı	13	14,81	192,50
	<b>Total</b>	25		
Benlik ve Tak. İh.	Banka	12	14,25	171,00
	Havaalanı	13	11,85	154,00
	<b>Total</b>	25		
Sosyal İh.	Banka	12	13,38	160,50
	Havaalanı	13	12,65	164,50
	<b>Total</b>	25		
Güvenlik İh.	Banka	12	14,04	168,50
	Havaalanı	13	12,04	156,50
	<b>Total</b>	25		
Fizyolojik İh.	Banka	12	12,25	147,00
	Havaalanı	13	13,69	178,00
	<b>Total</b>	25		

**35.9.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Havaalanı)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	54,500	63,000	73,500	65,500	69,000
Wilcoxon W	132,500	154,000	164,500	156,500	147,000
Z	-1,291	-,826	-,247	-,689	-,504
Asymp. Sig. (2-tailed)	,197	,409	,805	,491	,614

**35.10. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Liman)**

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Banka	12	35,17	422,00
	Liman	79	47,65	3764,00
	<b>Total</b>	91		
Benlik ve Tak. İh.	Banka	12	47,54	570,50
	Liman	79	45,77	3615,50
	<b>Total</b>	91		
Sosyal İh.	Banka	12	44,71	536,50
	Liman	79	46,20	3649,50
	<b>Total</b>	91		
Güvenlik İh.	Banka	12	55,21	662,50
	Liman	79	44,60	3523,50
	<b>Total</b>	91		
Fizyolojik İh.	Banka	12	46,79	561,50
	Liman	79	45,88	3624,50
	<b>Total</b>	91		

**35.10.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Liman)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	344,000	455,500	458,500	363,500	464,500
Wilcoxon W	422,000	3615,500	536,500	3523,500	3624,500
Z	-1,541	-,221	-,184	-1,319	-,114
Asymp. Sig. (2-tailed)	,123	,825	,854	,187	,909

**35.11. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Banka / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Banka	12	10,29	123,50
	Diğer	12	14,71	176,50
	<b>Total</b>	24		
Benlik ve Tak. İh.	Banka	12	13,71	164,50
	Diğer	12	11,29	135,50
	<b>Total</b>	24		
Sosyal İh.	Banka	12	11,71	140,50
	Diğer	12	13,29	159,50
	<b>Total</b>	24		
Güvenlik İh.	Banka	12	12,17	146,00
	Diğer	12	12,83	154,00
	<b>Total</b>	24		
Fizyolojik İh.	Banka	12	12,08	145,00
	Diğer	12	12,92	155,00
	<b>Total</b>	24		

**35.11.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Banka / Liman)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	45,500	57,500	62,500	68,000	67,000
Wilcoxon W	123,500	135,500	140,500	146,000	145,000
Z	-1,544	-,848	-,561	-,237	-,309
Asymp. Sig. (2-tailed)	,123	,396	,575	,812	,757

**35.12. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Fabrika)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Belediye	35	32,83	1149,00
	Fabrika	29	32,10	931,00
	<b>Total</b>	64		
Benlik ve Tak. İh.	Belediye	35	31,84	1114,50
	Fabrika	29	33,29	965,50
	<b>Total</b>	64		
Sosyal İh.	Belediye	35	30,91	1082,00
	Fabrika	29	34,41	998,00
	<b>Total</b>	64		
Güvenlik İh.	Belediye	35	35,43	1240,00
	Fabrika	29	28,97	840,00
	<b>Total</b>	64		
Fizyolojik İh.	Belediye	35	28,14	985,00
	Fabrika	29	37,76	1095,00
	<b>Total</b>	64		

**35.12.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Fabrika)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	496,000	484,500	452,000	405,000	355,000
Wilcoxon W	931,000	1114,500	1082,000	840,000	985,000
Z	-,157	-,319	-,762	-1,408	-2,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	,875	,750	,446	,159	,038

**35.13. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Havaalanı)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Belediye	35	25,30	885,50
	Havaalanı	13	22,35	290,50
	<b>Total</b>	38		
Benlik ve Tak. İh.	Belediye	35	25,29	885,00
	Havaalanı	13	22,38	291,00
	<b>Total</b>	38		
Sosyal İh.	Belediye	35	24,84	869,50
	Havaalanı	13	23,58	306,50
	<b>Total</b>	38		
Güvenlik İh.	Belediye	35	25,86	905,00
	Havaalanı	13	20,85	271,00
	<b>Total</b>	38		
Fizyolojik İh.	Belediye	35	23,06	807,00
	Havaalanı	13	28,38	369,00
	<b>Total</b>	38		

**35.13.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Havaalanı)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	199,500	200,000	215,500	180,000	177,000
Wilcoxon W	290,500	291,000	306,500	271,000	807,000
Z	-,657	-,646	-,282	-1,120	-1,185
Asymp. Sig. (2-tailed)	,511	,518	,778	,263	,236

**35.14. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Liman)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Belediye	35	56,33	1971,50
	Liman	79	58,02	4583,50
	<b>Total</b>	114		
Benlik ve Tak. İh.	Belediye	35	58,90	2061,50
	Liman	79	56,88	4493,50
	<b>Total</b>	114		
Sosyal İh.	Belediye	35	55,87	1955,50
	Liman	79	58,22	4599,50
	<b>Total</b>	114		
Güvenlik İh.	Belediye	35	64,86	2270,00
	Liman	79	54,24	4285,00
	<b>Total</b>	114		
Fizyolojik İh.	Belediye	35	53,11	1859,00
	Liman	79	59,44	4696,00
	<b>Total</b>	114		

**35.14.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Liman)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1341,500	1333,500	1325,500	1125,000	1229,000
Wilcoxon W	1971,500	4493,500	1955,500	4285,000	1859,000
Z	-,254	-,307	-,354	-1,610	-,960
Asymp. Sig. (2-tailed)	,799	,759	,723	,107	,337

**35.15. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Belediye / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Belediye	35	23,83	834,00
	Diğer	12	24,50	294,00
	<b>Total</b>	47		
Benlik ve Tak. İh.	Belediye	35	24,86	870,00
	Diğer	12	21,50	258,00
	<b>Total</b>	47		
Sosyal İh.	Belediye	35	22,51	788,00
	Diğer	12	28,33	340,00
	<b>Total</b>	47		
Güvenlik İh.	Belediye	35	23,66	828,00
	Diğer	12	25,00	300,00
	<b>Total</b>	47		
Fizyolojik İh.	Belediye	35	22,11	774,00
	Diğer	12	29,50	354,00
	<b>Total</b>	47		

**35.15.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Belediye / Diğer)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	204,000	180,000	158,000	198,000	144,000
Wilcoxon W	834,000	258,000	788,000	828,000	774,000
Z	-,148	-,744	-1,293	-,299	-1,623
Asymp. Sig. (2-tailed)	,882	,457	,196	,765	,104

**35.16. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Havaalanı)**

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Fabrika	29	22,45	651,00
	Havaalanı	13	19,38	252,00
	<b>Total</b>	42		
Benlik ve Tak. İh.	Fabrika	29	22,83	662,00
	Havaalanı	13	18,54	241,00
	<b>Total</b>	42		
Sosyal İh.	Fabrika	29	22,36	648,50
	Havaalanı	13	19,58	254,50
	<b>Total</b>	42		
Güvenlik İh.	Fabrika	29	21,16	613,50
	Havaalanı	13	22,27	289,50
	<b>Total</b>	42		
Fizyolojik İh.	Fabrika	29	21,05	610,50
	Havaalanı	13	22,50	292,50
	<b>Total</b>	42		

**35.16.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Fabrika / Havaalanı)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	Mann-Whitney U	161,000	150,000	163,500	178,500
Wilcoxon W	Wilcoxon W	252,000	241,000	254,500	613,500
Z	Z	-,757	-1,088	-,689	-,282
Asymp. Sig. (2-tailed)	Asymp. Sig. (2-tailed)	,449	,277	,491	,778

**35.17. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Fabrika	29	53,10	1540,00
	Liman	79	55,01	4346,00
	<b>Total</b>	108		
Benlik ve Tak. İh.	Fabrika	29	55,74	1616,50
	Liman	79	54,04	4269,50
	<b>Total</b>	108		
Sosyal İh.	Fabrika	29	56,43	1636,50
	Liman	79	53,79	4249,50
	<b>Total</b>	108		
Güvenlik İh.	Fabrika	29	57,10	1656,00
	Liman	79	53,54	4230,00
	<b>Total</b>	108		
Fizyolojik İh.	Fabrika	29	58,05	1683,50
	Liman	79	53,20	4202,50
	<b>Total</b>	108		

**35.17.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Fabrika / Liman)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1105,000	1109,500	1089,500	1070,000	1042,500
Wilcoxon W	1540,000	4269,500	4249,500	4230,000	4202,500
Z	-,283	-,254	-,393	-,530	-,729
Asymp. Sig. (2-tailed)	,777	,800	,694	,596	,466

**35.18. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Fabrika / Liman)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Fabrika	29	20,79	603,00
	Diğer	12	21,50	258,00
	<b>Total</b>	41		
Benlik ve Tak. İh.	Fabrika	29	23,02	667,50
	Havaalanı	12	16,13	193,50
	<b>Total</b>	41		
Sosyal İh.	Fabrika	29	20,40	591,50
	Havaalanı	12	22,46	269,50
	<b>Total</b>	41		
Güvenlik İh.	Fabrika	29	19,00	551,00
	Havaalanı	12	25,83	310,00
	<b>Total</b>	41		
Fizyolojik İh.	Fabrika	29	20,93	607,00
	Havaalanı	12	21,17	254,00
	<b>Total</b>	41		



**35.18.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Fabrika / Liman)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	168,000	115,500	156,500	116,000	172,000
Wilcoxon W	603,000	193,500	591,500	551,000	607,000
Z	-,174	-1,788	-,511	-1,723	-,060
Asymp. Sig. (2-tailed)	,862	,074	,609	,085	,952

**35.19. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Liman)**

	Görev Yeri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	Havaalanı	13	42,81	556,50
	Liman	79	47,11	3721,50
	<b>Total</b>	92		
Benlik ve Tak. İh.	Havaalanı	13	44,04	572,50
	Liman	79	46,91	3705,50
	<b>Total</b>	92		
Sosyal İh.	Havaalanı	13	43,62	567,00
	Liman	79	46,97	3711,00
	<b>Total</b>	92		
Güvenlik İh.	Havaalanı	13	47,62	619,00
	Liman	79	46,32	3659,00
	<b>Total</b>	92		
Fizyolojik İh.	Havaalanı	13	50,46	656,00
	Liman	79	45,85	3622,00
	<b>Total</b>	92		

**35.19.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Havaalanı / Liman)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	465,500	481,500	476,000	499,000	462,000
Wilcoxon W	556,500	572,500	567,000	3659,000	3622,000
Z	-,543	-,366	-,425	-,165	-,594
Asymp. Sig. (2-tailed)	,587	,715	,671	,869	,552

**35.20. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Havaalanı / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Havaalanı	13	11,38	148,00
	Diğer	12	14,75	177,00
	<b>Total</b>	25		
Benlik ve Tak. İh.	Havaalanı	13	13,08	170,00
	Diğer	12	12,92	155,00
	<b>Total</b>	25		
Sosyal İh.	Havaalanı	13	12,19	158,50
	Diğer	12	13,88	166,50
	<b>Total</b>	25		
Güvenlik İh.	Havaalanı	13	11,15	145,00
	Diğer	12	15,00	180,00
	<b>Total</b>	25		
Fizyolojik İh.	Havaalanı	13	13,46	175,00
	Diğer	12	12,50	150,00
	<b>Total</b>	25		

**35.20.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Havaalanı / Diğer)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	57,000	77,000	67,500	54,000	72,000
Wilcoxon W	148,000	155,000	158,500	145,000	150,000
Z	-1,164	-,056	-,579	-1,337	-,340
Asymp. Sig. (2-tailed)	,244	,956	,563	,181	,734

**35.21. Görev Yeri değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Liman / Diğer)**

	<b>Görev Yeri</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Liman	79	45,90	3626,00
	Diğer	12	46,67	560,00
	<b>Total</b>	91		
Benlik ve Tak. İh.	Liman	79	46,46	3670,50
	Diğer	12	42,96	515,50
	<b>Total</b>	91		
Sosyal İh.	Liman	79	45,54	3597,50
	Diğer	12	49,04	588,50
	<b>Total</b>	91		
Güvenlik İh.	Liman	79	44,53	3517,50
	Diğer	12	55,71	668,50
	<b>Total</b>	91		
Fizyolojik İh.	Liman	79	45,54	3597,50
	Diğer	12	49,04	588,50
	<b>Total</b>	91		

**35.21.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Liman / Diğer)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	466,000	437,500	437,500	357,500	437,500
Wilcoxon W	3626,000	515,500	3597,500	3517,500	3597,500
Z	-,095	-,436	-,434	-1,389	-,438
Asymp. Sig. (2-tailed)	,925	,663	,665	,165	,662

**36. 1. Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 6-10 yıl)**

	Görev Süresi	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kişisel Büt. İh.	1-5 yıl	230	135,53	31173,00
	6-10 yıl	45	150,60	6777,00
	<b>Total</b>	275		
Benlik ve Tak. İh.	1-5 yıl	230	132,80	30544,00
	6-10 yıl	45	164,58	7406,00
	<b>Total</b>	275		
Sosyal İh.	1-5 yıl	230	138,08	31758,50
	6-10 yıl	45	137,59	6191,50
	<b>Total</b>	275		
Güvenlik İh.	1-5 yıl	230	137,70	31671,00
	6-10 yıl	45	139,53	6279,00
	<b>Total</b>	275		
Fizyolojik İh.	1-5 yıl	230	133,30	30659,50
	6-10 yıl	45	162,01	7290,50
	<b>Total</b>	275		

**36. 1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (1-5 yıl / 6-10 yıl)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	4608,000	3979,000	5156,500	5106,000	4094,500
Wilcoxon W	31173,000	30544,000	6191,500	31671,000	30659,500
Z	-1,170	-2,480	-,038	-,143	-2,245
Asymp. Sig. (2-tailed)	,242	,013	,970	,886	,025

**36. 2. Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (1-5 yıl / 11 yıl ve üzeri)**

	<b>Görev Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	1-5 yıl	230	123,33	28366,00
	11 yıl ve üzeri	21	155,24	3260,00
	<b>Total</b>	251		
Benlik ve Tak. İh.	1-5 yıl	230	123,00	28289,50
	11 yıl ve üzeri	21	158,88	3336,50
	<b>Total</b>	251		
Sosyal İh.	1-5 yıl	230	123,42	28387,00
	11 yıl ve üzeri	21	154,24	3239,00
	<b>Total</b>	251		
Güvenlik İh.	1-5 yıl	230	124,29	28586,50
	11 yıl ve üzeri	21	144,74	3039,50
	<b>Total</b>	251		
Fizyolojik İh.	1-5 yıl	230	124,10	28544,00
	11 yıl ve üzeri	21	146,76	3082,00
	<b>Total</b>	251		

**36. 2.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (1-5 yıl / 11 yıl ve üzeri)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	1801,000	1724,500	1822,000	2021,500	1979,000
Wilcoxon W	28366,000	28289,500	28387,000	28586,500	28544,000
Z	-1,939	-2,191	-1,873	-1,253	-1,390
Asymp. Sig. (2-tailed)	,052	,028	,061	,210	,165

**36.3. Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri)**

	<b>Görev Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	6-10 yıl	45	32,07	1443,00
	11 yıl ve üzeri	21	36,57	768,00
	<b>Total</b>	66		
Benlik ve Tak. İh.	6-10 yıl	45	32,39	1457,50
	11 yıl ve üzeri	21	35,88	753,50
	<b>Total</b>	66		
Sosyal İh.	6-10 yıl	45	30,84	1388,00
	11 yıl ve üzeri	21	39,19	823,00
	<b>Total</b>	66		
Güvenlik İh.	6-10 yıl	45	31,82	1432,00
	11 yıl ve üzeri	21	37,10	779,00
	<b>Total</b>	66		
Fizyolojik İh.	6-10 yıl	45	32,72	1472,50
	11 yıl ve üzeri	21	35,17	738,50
	<b>Total</b>	66		

**36.3.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (6-10 yıl / 11 yıl ve üzeri)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	408,000	422,500	353,000	397,000	437,500
Wilcoxon W	1443,000	1457,500	1388,000	1432,000	1472,500
Z	-,897	-,708	-1,663	-1,059	-,502
Asymp. Sig. (2-tailed)	,370	,479	,096	,290	,616

**37.1. Görev süresi değişkeni için Mann Whitney U Tablosu (Lise / Üniversite)**

	<b>Görev Süresi</b>	<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>	<b>Sum of Ranks</b>
Kişisel Büt. İh.	Lise	272	147,13	40019,50
	Üniversite	24	164,02	3936,50
	<b>Total</b>	296		
Benlik ve Tak. İh.	Lise	272	150,10	40826,00
	Üniversite	24	130,42	3130,00
	<b>Total</b>	296		
Sosyal İh.	Lise	272	147,77	40194,50
	Üniversite	24	156,73	3761,50
	<b>Total</b>	296		
Güvenlik İh.	Lise	272	147,92	40233,00
	Üniversite	24	155,13	3723,00
	<b>Total</b>	296		
Fizyolojik İh.	Lise	272	149,88	40766,00
	Üniversite	24	132,92	3190,00
	<b>Total</b>	296		

**37.1.a. Mann Whitney U Anlamlılık Tablosu (Lise / Üniversite)**

	Kişisel Büt. İh.	Benlik ve Tak. İh.	Sosyal İh.	Güvenlik İh.	Fizyolojik İh.
Mann-Whitney U	2891,500	2830,000	3066,500	3105,000	2890,000
Wilcoxon W	40019,500	3130,000	40194,500	40233,000	3190,000
Z	-,932	-1,093	-,494	-,401	-,945
Asymp. Sig. (2-tailed)	,351	,275	,621	,688	,345

## Ek-2

### *İLGİLİ GÜVENLİK ŞİRKETİ SORUMLUSUNA*

İsmim Osman Mert Akgüç, 21.10.1984 İstanbul doğumluyum, 2008 yılı Uludağ Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nden mezun oldum ve 2009 yılından itibaren girmiş olduğum Maltepe Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bölümü'nde kayıtlı öğrenci olarak tez aşamasına geçmiş bulunmaktayım. Yüksek Lisans yapmamdaki amaç ilerde hizmet edeceğim kuruma laik bir çalışan olmak ve alandaki akademik gereklilikleri sahip olup takip edebilmektir.

Yüksek lisan yaptığım konunun örneklem grubu, özel güvenlik görevlilerinden oluşmaktadır. Özel güvenlik görevlileri ile ilgili çalışma isteğimin nedeni olarak ülkemizde her geçen gün hızla artan dinamik bir sektör olması ve insan güvenliğinden sorumlu olan kolluk kuvvetler hariç, tek sektör olması ve alanda hizmet veren kuruluşların personellerine bakış açısını öğrenmek başta olmak üzere, özel güvenlik görevliliğinin herkesçe kabul edilen zor bir alan olması sonucunda ortaya çıkan psikolojik sonuçları incelemek ve psikoloji alan yazınına katkı sağlamaktır. Tez çalışmamda ele aldığım temel sorun ise “**özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu ve motivasyonlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi**” dir. Bu amaçla aşağıda örneğini

sunmuş olduğum geçerlik ve güvenlik analizleri yapılmış olan ölçek ve anketlerin ilk 5 maddelerini örnek olarak paylaşmak istiyorum:

(İş doyumu testi, motivasyon anketi ve türkenmişlik envanterinde yer alan ilk 5 madde örnek olarak verilmiştir).

Sözlerimi noktalarken yürütmeye çalıştığım bu bilimsel çalışmada etik olarak önemini vurgulamak istediğim birkaç husus bulunmaktadır:

1. Ankete katılanların kişisel ve manevi değerlerini diğer kişilerle paylaşmamak adına anketi dolduran güvenlik görevlilerinin isim ve soyadlarını yazmamaları ve ankete gönüllü olarak katılmaları istenecektir. TEZ SÜRECİNDE TÜRK PSİKOLOGLAR DERNEĞİ TARAFINDAN HAZIRLANAN ETİK YÜKÜMLÜLÜKLERE SONUNA KADAR BAĞLI KALACAĞIMI KABUL EDİYORUM.

2. 2011' in onuncu ayında tez jürisine sunacağım çalışmanın onaylanması durumunda *ŞİRKETİNİZ BAŞTA* olmak üzere diğer başvurduğum özel güvenlik şirketlerine araştırmamı sunacağım. Bu noktada hatırlatmak istediğim diğer önemli husus ise özel güvenlik görevlilerinin kişisel tutum ve kaygılarının saklı tutulmasındaki göstereceğim hassasiyeti, izin aldığım kurumun gizliliği ve saygınlığına hiçbir bölge düşürmemek ve olası edineceğim olumsuz görüşleri üçüncü şahıslara paylaşmayacağımı ve tezimde *ŞİRKETİNİZ İLE İLGİLİ* herhangi bir izlenim dahi geçmeyeceğini önemle belirtmek isterim.

Personelin olası yakınmalarını kontrol altına almak için ekte sunmuş olduğum anketleri insan kaynakları yöneticisine elden verip seçkisiz atama yoluyla izin verilen personel sayısı kadar uygulanmasını istiyorum.

3. Anketlerin uygulanmasında gerekli olan materyaller ( kâğıt ve kalem) tarafımda karşılanıp güvenlik görevlilerine uygulanmak üzere hazırlanan formları hiçbir iş kaybına neden olmaması şartıyla mesai bitiminden sonra doldurulması istenecektir.

Bu hususlar göz önüne alınarak İstanbul İli'nde projelerinizde görev alan güvenlik görevlilerine anketleri uygulamak üzere gerekli izinlerin verilmesini arz ederim.

SAYGILARIMLA

İsim: Osman Mert

Soy İsim: Akgüç

Okul: Maltepe Üniversitesi

Öğrenci No: 091107107

Adres:

GSM:

e-mail:



### Ek 3- DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Aşağıda yer alan maddelerden uygun olanını işaretleyiniz ( X ). Anketletleri doldururken isim ve soyadınızı yazmamanız önemle rica olunur. Katılımınız için teşekkürler.

- 1- Yaş ( ) 20-29 ( ) 30-39 ( ) 40 ve üzeri
- 2- Cinsiyet ( ) Kadın ( ) Erkek
- 3- Medeni Durum ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Diğer
- 4- Eş Çalışıyor ( ) evet ( ) Hayır
- 5- Çocuk Sayısı ( ) Yok ( ) 1-3 ( ) 4 ve Daha Fazla
- 6- Görev Yeri ( ) Liman ( ) Fabrika ( ) Apartman-Site  
( ) Belediye  
( ) Okul ( ) Alışveriş Merkezi ( ) Banka ( ) Hastane
- 7- Görev Süresi ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11 yıl ve üzeri
- 8- Eğitim Durumu ( ) Lise ( ) Üniversite

## ÖZGEÇMİŞ

1984 doğumlu olan Osman Mert Akgüç 2008 yılında Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü'nden mezun olduktan sonra, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı'na girme hakkı kazanmıştır. 2008' den beri İstanbul ve Kocaeli İlleri'nde özel eğitim alanında psikolog olarak görev yapmaktadır.