

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA
İŞ TATMİNİNİN İŞ STRESİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Anabilim Dalı : Endüstri Mühendisliği

Programı : Mühendislik Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fethi ÇALIŞIR

EYLÜL 2008

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA
İŞ TATMİNİNİN İŞ STRESİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mak.Müh.Gürsu BAŞARAN

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Fethi ÇALIŞIR (İTÜ)

Diğer Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Ahmet Fahri ÖZOK (İTÜ)

Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ (İTÜ)

EYLÜL 2008

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmalarım sürecinde bilgi birikimi, tecrübesi ve sabrı ile bana yardımcı olan ve yol gösteren danışmanım Prof. Dr. Fethi ÇALIŞIR'a; bana ikinci bir fırsat veren jüri üyelerim Prof.Dr. Fatma KÜSKÜ ve Prof.Dr. Ahmet Fahri ÖZOK'a; çalışmalarımda büyük emeği geçen arkadaşım Andaç BAĞIOĞLU'na; bana sürekli tezimi hatırlatan kardeşim Damla BAŞARAN'a ve pes etmemi engelleyen ve desteğini hiç eksik etmeyen nişanlım Pınar DUMLU'ya sonsuz teşekkürlerimi iletirim.

Saygılarımla.

Eylül 2008

Gürsu Başaran

Mak.Müh.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	viii
SUMMARY	ix
ÖZET	x
1. GİRİŞ	1
2. İŞ TATMINİ VE İŞ STRESİ	11
2.1 İş Tatmini	11
2.2 İş Tatminine Etki Eden Faktörler	12
2.2.1 Demografik faktörler	13
2.2.2 İş ile ilgili faktörler	15
2.3 İş Stresi	19
2.4 İş Stresine Etki Eden Faktörler	19
2.4.1 Demografik faktörler	21
2.4.2 İş ile ilgili faktörler	24
3. ARAŞTIRMA	28
3.1 Araştırmanın Amacı	28
3.2 Araştırmanın Modeli	28
3.3 Araştırmanın Hipotezleri	30
3.4 Araştırmanın Metodolojisi	35
3.5 Araştırmanın Örneklemi	36
3.6 Araştırma Verilerinin Analizi	37
3.7 Araştırmanın Kısıtları	40
4. BULGULAR	42
4.1 Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	42
4.2 Çalışanların İş Ortamından Memnuniyet Düzeyi, İş Tatmini ve İş Stresine İlişkin Bulgular	46
4.3 Demografik Faktörlerin Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresine Etki Dereceleri	48
4.4 İş Ortamından Duyulan Memnuniyet Faktörlerinin Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresine Etki Dereceleri	52
4.5 İş Stresi Kaynakları İle Çalışanların İş Tatmini Arasındaki İlişkiler	62
4.6 İş Tatminine ve İş Stresine Etki Eden Faktörlerin Regresyon Analizi	68

4.7 Yorumlar	73
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA	80
EKLER	87
ÖZGEÇMİŞ	94

KISALTMALAR

OSD : Otomotiv Sanayi Derneği

OICA : Uluslar arası Motorlu Taşııt Üreticileri Derneği

U.S.NIOSH : Amerikan Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1.1 Dünya Otomotiv Pazarı.....	6
Tablo 1.2 Sektörlere Göre İhracat.....	10
Tablo 3.1 Değişkenlerin α Güvenilirlik Değerleri.....	38
Tablo 3.2 Toplam Varyans.....	39
Tablo 3.3 Temel Bileşenler Matrisi.....	40
Tablo 3.4 Yönlendirilmiş Temel Bileşenler Matrisi.....	41
Tablo 4.1 Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	42
Tablo 4.2 Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	43
Tablo 4.3 Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	44
Tablo 4.4 Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	44
Tablo 4.5 Örneklem Grubunun Pozisyonlarına Göre Dağılımı.....	45
Tablo 4.6 İş Ortamından Duyulan Memnuniyet Düzeyini Oluşturan Alt Faktörler.....	46
Tablo 4.7 İş Stresini Oluşturan Alt Faktörler	47
Tablo 4.8 İş Ortamından Memnuniyet Düzeyi, İş Tatmini ve İş Stresine İlişkin Bulgular.....	47
Tablo 4.9 Yaş, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi.....	48
Tablo 4.10 Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi.....	49
Tablo 4.11 İş Tatmini ve İş Stresinin Cinsiyete Bağlı Olarak Değişimi.....	49
Tablo 4.12 Eğitim, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi.....	50
Tablo 4.13 İş Tatmini ve İş Stresinin Eğitim Düzeyine Bağlı Olarak Değişimi	51
Tablo 4.14 Tecrübe, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi.....	52
Tablo 4.15 Ücret Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi.....	53
Tablo 4.16 Ücret Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi – model özeti.....	53
Tablo 4.17 Ücret Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisine Ait Katsayılar.....	54
Tablo 4.18 Ücret Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi.....	54
Tablo 4.19 Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi.....	55
Tablo 4.20 Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi – model özeti..	55
Tablo 4.21 Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisine Ait Katsayılar.....	56
Tablo 4.22 Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi.....	56
Tablo 4.23 Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi – model özeti.....	57
Tablo 4.24 Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisine Ait Katsayılar.....	57
Tablo 4.25 İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi.....	58
Tablo 4.26 İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi.....	58
Tablo 4.27 İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi – model özeti.....	59
Tablo 4.28 İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisine Ait Katsayılar.....	59
Tablo 4.29 Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Tatmini İlişkisi.....	60

Tablo 4.30	Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Tatmini İlişkisi – model özeti	60
Tablo 4.31	Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Tatmini İlişkisine Ait Katsayılar.....	61
Tablo 4.32	Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Stresi İlişkisi.....	61
Tablo 4.33	Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Stresi İlişkisi – model özeti...	62
Tablo 4.34	Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Stresi İlişkisine Ait Katsayılar.....	62
Tablo 4.35	Rol Belirsizliği İş Tatmini İlişkisi.....	63
Tablo 4.36	Rol Çelişkisi İş Tatmini İlişkisi.....	64
Tablo 4.37	İş Yüğü İş Tatmini İlişkisi.....	65
Tablo 4.38	Kariyer Kaygısı İş Tatmini İlişkisi.....	66
Tablo 4.39	Sorumluluk Hissi İş Tatmini İlişkisi.....	67
Tablo 4.40	İş Tatmini - İş Stresi İlişkisi.....	67
Tablo 4.41	Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Stresleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki.....	68
Tablo 4.42	Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Stresleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki – model özeti.....	68
Tablo 4.43	Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Stresleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar..	69
Tablo 4.44	Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Tatminleri ile İş Stresleri Arasındaki İlişki.....	69
Tablo 4.45	Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Tatminleri ile İş Stresleri Arasındaki İlişki – model özeti....	70
Tablo 4.46	Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Tatminleri ile İş Stresleri Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar..	71
Tablo 4.47	Çalışanların Sorumluluk Hissi, Kariyer Kaygısı, Nicel İş Yüğü, Rol Belirsizliği, Nitel İş Yüğü, Rol Çelişkisi ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki.....	71
Tablo 4.48	Çalışanların Sorumluluk Hissi, Kariyer Kaygısı, Nicel İş Yüğü, Rol Belirsizliği, Nitel İş Yüğü, Rol Çelişkisi ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki – model özeti.....	72
Tablo 4.49	Çalışanların Sorumluluk Hissi, Kariyer Kaygısı, Nicel İş Yüğü, Rol Belirsizliği, Nitel İş Yüğü, Rol Çelişkisi ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar.....	73

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1.1 : 2007 yılı ülkelere göre motorlu araç üretimi.....	5
Şekil 1.2 : 2005 yılı ülkelere göre istihdam verileri.....	8
Şekil 1.3 : Türkiye otomotiv pazarı.....	9
Şekil 1.4 : Türkiye otomotiv üretimi ve ihracatı	9
Şekil 2.1 : Avusturalya Monash Üniversitesi çalışanlarında hissedilen iş stresi tresi düzeyinin yaşa göre dağılımı.....	22
Şekil 2.2 : 2001 yılında A.B.D.'de özel sektör işçilerinde karşılaşılan stres vakalarının yaşa göre dağılımı.....	22
Şekil 2.3 : 1992-2001 yılları arasında A.B.D.'de özel sektör işçilerinde karşılaşılan stres vakalarının cinsiyete göre dağılımı	23
Şekil 3.1 : Araştırmanın modeli	29
Şekil 4.1 : Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	43
Şekil 4.2 : Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	43
Şekil 4.3 : Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	44
Şekil 4.4 : Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	45
Şekil 4.5 : Örneklem Grubunun Pozisyonlarına Göre Dağılımı.....	45
Şekil 4.6 : Araştırmanın düzeltilmiş modeli.....	74

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON JOB STRESS AMONG TURKISH AUTOMOTIVE INDUSTRY WORKERS

SUMMARY

This study is performed to set the relationship between job satisfaction and job stress of employees of Turkish automotive industry which is one of the leading sector of national economy. In addition to this, the effects of work environment satisfaction on both job satisfaction and job stress are analysed.

The employees of Turkish automotive industry are analysed and the related variables such as job stress, job satisfaction and work environment are defined within the context of study. The relevant literatures are conducted to determine the demographic factors in addition to work environment factors like satisfaction from income, staff, personal and professional time, and also job stress factors, namely, role ambiguity, role conflict, career concern, work load and responsibility sensation in order to develop the model of study, the dependent – independent variables and the hypothesis.

The data required to analyse the hypothesis of the study is provided by generally accepted questionnaires, the job satisfaction questionnaire of Brayfield and Rothe, and the job stress questionnaire of Ivancavich and Matteson. The questionnaire is applied to Turkish automotive industry employees who were chosen randomly to reach unbiased hypothesis. The 420 questionnaires are sent by mail and e-mail to 22 medium or large sized enterprises. Only 150 of them are fulfilled and returned back. 80% of the population consist of males, 52% finished undergraduate education and 53% is between the age of 26 and 30.

The results of this internationally recognized questionnaire are analysed by SPSS 15.0 to test the hypothesis, revise the model and comment on the founded functions.

In conclusion, no significant relation was conducted between the demographic factors and job satisfaction or job stress. Job satisfaction was found positively correlated with satisfaction from income, staff and personal time; and negatively correlated with all job stress factors. Staff has the biggest positive and career concern has the biggest negative effect on job satisfaction. On the other hand, job stress was found negatively correlated with satisfaction from staff, personal and professional time. In addition, a significant negative relation was found between job satisfaction and job stress both ways.

TÜRKİYE'DE OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA İŞ TATMİNİNİN İŞ STRESİNE ETKİSİ

ÖZET

Bu araştırma, Türkiye ekonomisindeki öncü sektörlerden biri olan otomotiv sektörü çalışanlarında iş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak, çalışmada iş tatmini ve iş stresinin çalışma ortamı memnuniyetinden nasıl etkilendiği de incelenmektedir.

Çalışmada Türk otomotiv sektörü çalışanları analiz edilmiş, iş stresi, iş tatmini ve çalışma ortamı gibi araştırmanın konusunu teşkil eden değişkenler tanımlanmıştır. Konu ile ilgili literatür incelemesi ile demografik faktörlerin yanı sıra ücretten, ekipten, çalışma ve iş dışı zamandan memnuniyet gibi iş ortamı kaynaklı faktörler ile rol belirsizliği, rol çelişkisi, kariyer kaygısı, iş yükü, sorumluluk hissi gibi iş stresi faktörleri belirlenerek araştırmanın modeli, bağımlı - bağımsız değişkenleri ve hipotezleri kurulmuştur.

Araştırmanın hipotezlerinin incelenmesi için gerekli veriler uluslararası kabul gören Brayfield ve Rothe'nin iş tatmini anketi ile Ivancavich ve Matteson'un iş stresi anketi kullanılarak elde edilmiştir. Anket, rastgele seçim yöntemiyle belirlenen Türk otomotiv sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Orta veya büyük ölçekli 22 kuruluşa posta veya e-posta yolu ile gönderilen 420 anketten sadece 150 tanesi geri dönmüştür. Buna göre, %80'i erkeklerden oluşan örneklemin %52'si lisans eğitimi almış ve %53'ünün yaşı 26 – 30 aralığındadır.

Alanında kabul görmüş bu anketlerin sonuçlarının SPSS 15.0 programındaki analizi ile hipotezlerin doğruluğu test edilmiş, sonuçlar doğrultusunda model düzeltilmiş ve bulunan fonksiyonlar yorumlanmıştır.

Sonuç olarak, demografik özelliklerin iş stresi veya iş tatmini ile aralarında bir ilişki bulunamamıştır. İş tatmininin, iş ortamı faktörlerinden ücret, ekip ve kişisel zaman memnuniyetinden pozitif yönde; iş stresi faktörlerinin hepsinden negatif yönde etkilendiği bulunmuştur. İş tatmini olumlu yönde en çok ekip memnuniyetinden, olumsuz yönde ise kariyer kaygısından etkilenmektedir. Öbür yandan iş stresi ise, iş ortamı faktörlerinden ekip, kişisel zaman ve çalışma zamanı memnuniyetinden negatif yönde etkilenmektedir. Ayrıca iş stresi ve iş tatmini arasında iki tarafa da negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur.

1. GİRİŞ

Dünyamızda son yüzyıl içinde insanlık tarihi açısından birçok yenilik olmuştur ve bu değişim hızla devam etmektedir. Ekonomik, sosyal, kültürel, politik, kısaca her alanda yaşanan bu hızlı ve sürekli değişim, bireylerin yaşamında önemli bir yer tutan iş hayatlarını ve dolayısıyla organizasyonları da ciddi boyutta etkilemektedir. Dünya pazarlarında yaşanan yoğun rekabet, kurumları belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için yeni yollar bulmalarına yönlendirmektedir. Bu aşamada en önemli etken olan yönetim biçimleri de yıllar boyunca araştırmacıların inceleme konusu olmuştur.

Yönetim olgusu, uygarlık kadar eskidir, fakat yönetim biliminin gelişimi 18.yüzyıldan sonra başlamıştır. Ekonomi bilimcisi A.Smith'in "Milletlerin Zenginliği" adlı kitabında bahsettiği işbölümü ve uzmanlaşma kavramları yönetimin bilimsel bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur. Aynı dönemlere denk gelen buhar makinesinin icadı, Fransız Devrimi ve sanayi devrimi, teknolojik, ekonomik ve toplumsal açıdan değişimin ve gelişimin kilometre taşları olmuştur.

İşyeri ile evi mekân olarak ayıran sanayi devrimi, insanları zanaatkârlıktan işçiliğe geçiren bir süreç olarak tanımlanabilir (Sun, 2002). İşleri herkes tarafından hemen öğrenilebilecek biçimde tanımlayan fabrika disiplini ile devam etmiş, fakat çalışanların önemli bir oranının yaptığı işin üzerinde becerilere sahip olmasıyla sonuçlanmıştır. Öte yandan, bireyler kendi becerilerini geliştiren ve kendi sosyal kökenlerinin ötesine geçebilen bir varlık olmaya başlamışlardır.

Bireylerin bir yandan geliştirdikleri becerileri ile kendilerini kanıtlama istekleri, diğer yandan emeklerinin denetiminin başkalarının elinde olduğu kurumlarda ve yeteneklerinin altında işlerde çalıştırılıyor olmaları yaptıkları işlerden hoşnut olmayan çalışanlar ortaya çıkarmıştır. Bu aşamada, çalışanların kişisel becerilerinin saptanması ve iş dağıtımının buna göre yapılması ilkesini benimseyen F.Taylor, önerdiği bilimsel yönetim kuramını çalışan ve işveren arasında baş gösteren

çatışmaları ortadan kaldırmak üzere tasarlamıştır. Fakat Taylor'un kuramının en belirgin noktalarından biri, çalışana sadece kazanımlarını ve çıkarlarını izleyen, rasyonel bir aktör olarak görmesi olmuştur (Sun, 2002).

Klasik yönetim olarak adlandırılan bu dönemin bir diğer temsilcisi H.Fayol, yönetimde planlama, organize etme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarının önemi üzerinde durmuştur. Taylor esasen küçük organizasyonlarda üretimde etkinlik için bilimsel yönetimin ilkelerini ortaya koyarken, Fayol daha büyük ve karmaşık organizasyon yapılarında yönetimin nasıl olması gerektiği ile ilgilenmiştir (url-4).

Aynı dönemin son oyuncusu ve yönetim biliminin kurucularından birisi olarak kabul edilen M.Weber de, Taylor ve Fayol gibi organizasyonlarda uzmanlaşma, hiyerarşi ve kuralların önemi üzerinde durmuştur. Weber'in yönetim modelinde de özellikle organizasyonda yazılı kuralların oluşturulduğu, yönetici ve çalışanların bu kurallar çerçevesinde hareket ettiği, ast-üst ilişkilerinin hâkim olduğu bir hiyerarşik-bürokratik model öngörülmüştür.

Her üç araştırmacının modellerinin belirgin özelliği, organizasyon ve yönetimde insan boyutunun yeterince dikkate alınmamış ve insan unsurunun ikinci planda tutulmuş olmasıdır. Öte yandan, organizasyon ve yönetim teorisi alanındaki gelişmeler 1920'ler ve 1930'larda farklı boyut kazanmıştır. Klasik yönetim teorilerinden farklı olarak bir kısım araştırmacılar organizasyonda insan faktörü ve insan ilişkileri üzerinde durmuşlardır. Neo-klasik yönetim dönemi olarak adlandırılan bu dönemin öncüleri M.P.Fullett ve C.I.Bernard, insan ilişkileri ve davranışlarını incelemiştir. F.A.Herzberg, D.McGregor ve A.Maslow gibi araştırmacılar da çalışmaları ile bu döneme katkıda bulunmuşlardır. Yönetimde insan boyutunu analiz eden teoriler içerisinde Maslow'un "ihtiyaçlar teorisi", Herzberg'in "motivasyon-hijyen teorisi" ve McGregor'un "X-Y teorisi" büyük değer taşımaktadır (Türker, 2007).

İnsanın ekonomik özelliklerinin yanı sıra, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının da farkına varıldığı neo-klasik yönetim yaklaşımının kurucularından E.Mayo ve arkadaşlarının ABD' de Western Electric'de personel üzerinde yaptığı ve Hawthorne deneyleri diye adlandırılan araştırmalar, çalışanların çoğu kez işyerinde beraber çalıştıkları insanlarla birlikte karar aldıklarını ve hareket ettiklerini göstermiştir. Bu

modele göre çalışanlar dayanışmacı bir çerçevede ve topluluk içindeki konumlarını dikkate alarak davranmaktadırlar.

Neo-klasik yaklaşıma göre verimliliği artıran asıl faktör, fiziki unsurlar değil, çalışanların motivasyonu ve ödüllendirilmesi gibi sosyal unsurlardır. İnsana değer verilmesi, takdir edilmesi, bir arada çalışma isteği, işbirliği düzeyi, organizasyondaki saygı, sevgi ve güven ortamı, insan davranışları verimlilik ve kalitenin belirleyici unsurlarıdır. Organizasyonda çalışanlardan verim alınması için, ekip çalışması ve bir arada çalışma ortamı yaratılmalı, yönetici ve çalışanlar arasındaki iletişim güçlendirilmelidir (url-4).

Neo-klasikler tarafından yönetim kavramının içine önemli bir unsur olarak dahil edilen “insan”, sonrasındaki yönetim süreçlerinde sürekli ön plana çıkmaktadır. Modern yaklaşım olarak da adlandırılan ve günümüze kadar uzanan bu dönemde, sistem iyileştirmeleri mutlaka çalışanların eğitilmesi ve yönetime katılımının sağlanması ile desteklenmiştir. Klasik dönemin kapalı anlayışından çıkıp, dışa açıklık evresinden geçen yönetim olgusu, günümüzde hem dışa açık hem de içine dönük bir sentez sergilemektedir. Yöneticiler, şirketlerin yönünü belirlerken pazarın, rakiplerin ve dünyadaki global hareketlerin analizini yaparlarken, bu ilerlemenin sağlıklı bir biçimde olması için de ellerindeki kaynakları verimli bir şekilde kullanmaya gayret etmektedirler. Modern yaklaşımda bir kuruluşun elindeki en önemli kaynağın, dinamik insan kaynağı olduğu vurgulanmaktadır. Çalışan memnuniyeti, performans, iş tatmini gibi motivasyona yönelik kavramlar ile mesleki tükenmişlik ve iş stresi gibi çalışanlarda karşılaşılan olumsuz durumlar araştırmacıların ilgi odağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Deconinck ve Bachmann, 2007; Oshagbemi ve Hickson, 2003; Vischer, 2007).

Çalışmamızda incelediğimiz kavramlardan biri olan iş tatmini, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olmasına rağmen, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin olumlu duyguları ve tutumlarının bütünüdür (Küskü ve Levent, 1999). İş tatmini, özellikle son yıllarda davranış bilimcilerin önem verdiği, işyerindeki üretkenlik, verimlilik ve etkinlik üzerinde etkisini hissettiren bir kavramdır (Özaltın ve diğ., 2002). Davranış bilimciler, çalışanın işe karşı ilgisinin artırılarak, iş tatminine ulaşması için yeni yaklaşımların gerektiğine inanmışlar ve çalışanların ortaya çıkarabilecekleri sorunların çözülmesi için iş tatminine daha fazla önem

vermeye başlamışlardır (Keser, 2005). Bu çerçevede araştırmalarda öncelikle mevcut tatmin düzeylerinin saptanması, sonrasında da bu düzeyin artırılması için izlenebilecek yollar üzerine odaklanılmıştır.

Öte yandan, çalışanlarda giderek artan bir şekilde görülen fizyolojik ve psikolojik birçok rahatsızlığın temelinde yatan iş stresi de genellikle iş tatmini ile beraber olarak araştırmalarda yerini almış önemli bir kavramdır (Kopp ve diğ., 2007). Genel olarak çalışma ortamındaki farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan ve çalışanda gerilim yaratan durum olarak tanımlanan iş stresi, çalışanın yanında organizasyonu da etkileyerek, devamsızlık, verim düşüklüğü ve çalışan kaybına neden olabilmektedir (Abualrub ve Al-Zaru, 2008). Araştırmalarda, çalışanlarda iş stresi yaratan durumların belirlenmesi ve bu durumların ortadan kaldırılması inceleme konusu olarak sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Chen ve diğ., 2006; Tel ve diğ., 2003).

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de otomotiv sektörü çalışanlarında çalışanların iş tatmini ve iş stresi düzeylerini belirlemek, iş tatmini ve iş stresine etki eden etkenleri, iş tatmini ve iş stresi etkileşimini ve çalışma ortamından memnuniyetin iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkilerini incelemektir.

Neden otomotiv sektörü ?

Motorlu taşıt aracı üreten otomotiv sektörü, sanayisi gelişmiş dünya ülkelerinin ekonomilerinde ilk sıralarda yer almakta ve sağladığı katma değer, yarattığı istihdam ve etkileşim içinde olduğu diğer sanayi kollarıyla ekonominin lokomotifi olarak kabul edilmektedir.

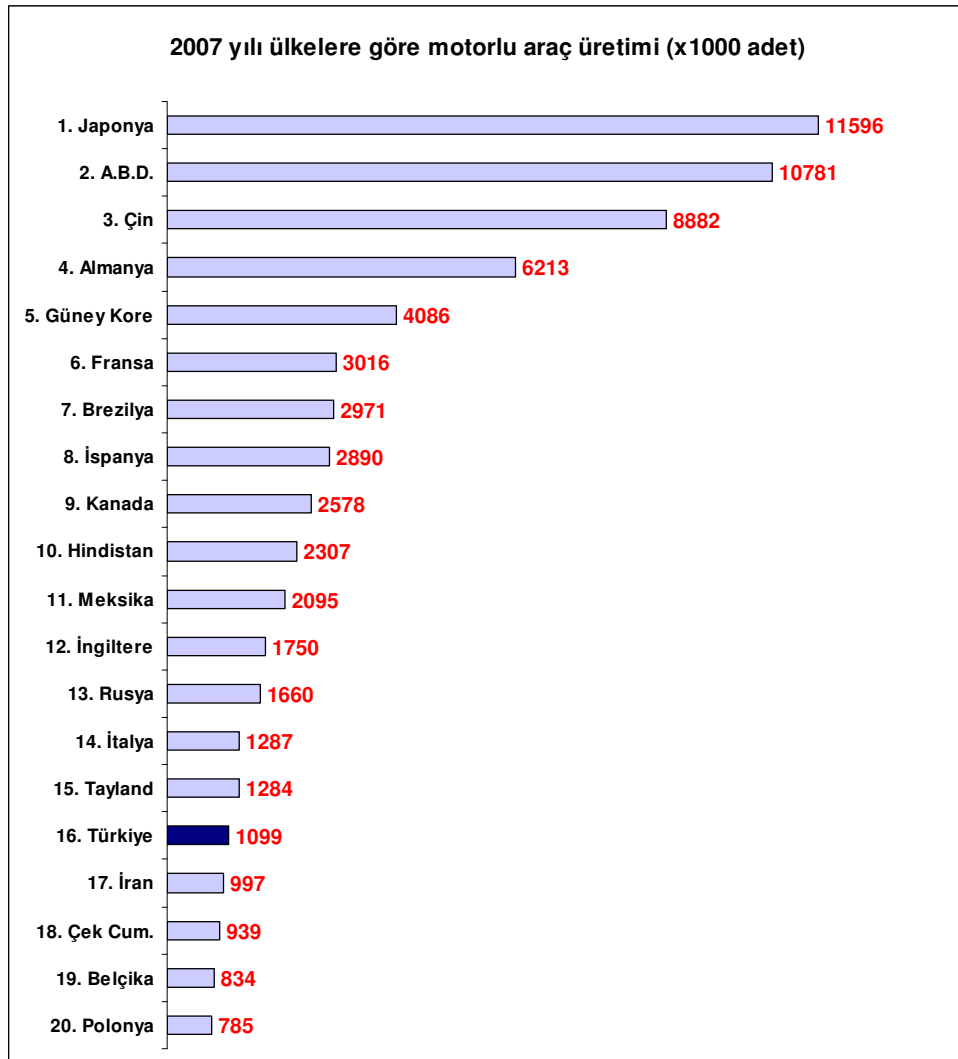
Otomotiv sanayi, demir-çelik, petro-kimya, lastik, tekstil, cam, elektrik elektronik gibi sanayi dallarının başlıca alıcısı ve bu sektörlerdeki teknolojik gelişmenin itici gücüdür. Turizm, inşaat, ulaştırma ve tarım sektörlerinin gereksinim duyduğu her çeşit motorlu araç buradan sağlanırken, sektör, kendi bünyesi dışında hammadde ve yan sanayi ile nihai ürünlerin tüketiciye ulaşmasını sağlayan pazarlama, bayi, servis, akaryakıt, finans ve sigorta sektörleriyle de yakından ilişkilidir.

Otomotiv sektörü, pazardaki yoğun rekabet nedeni ile müşteri tatminini teknolojik gelişme ile sağlamakta ve bunun için sektörde yoğun ar-ge bir temel oluşturmaktadır. Ayrıca bu yoğun ar-ge sayesinde savunma sanayisinin gelişmesinde de büyük rol

oyunmakta ve bu özelliği nedeni ile hükümetlerce stratejik bir sanayi kabul edilmekte ve yakından ilgilenilmektedir.

Uluslararası Motorlu Taşıt Üreticileri Derneği (OICA) verilerine göre, 2007 yılında toplam motorlu araç üretimi, 2006 yılına göre yüzde 5,4 oranında artarak 73 milyon adede yükselmiştir. Bu üretim miktarı, yaklaşık 90 milyon €'luk kısmı ar-ge yatırımı olmak üzere, toplam 2 trilyon €'luk bir iş hacmi sağlamaktadır (url-2).

2007 yılı motorlu araç üretimi AB'de 2006 yılına göre yüzde 5,3 oranında artarak 19,6 milyon adet olmuş ve AB'nin dünya otomotiv üretimindeki payı yüzde 27 düzeyinde gerçekleşmiştir. 2007 yılı dünya motorlu taşıt aracı üretiminde, Japonya 11,6 milyon adetlik üretimi ile birinci sırada yer alırken, ikinci sırada 10,8 milyon adetlik üretimi ile ABD ve üçüncü sırada ise 8,9 milyon adetlik üretimi ile Çin'in bulunduğu görülmektedir (Şekil 1.1) (url-1).



Şekil 1.1 : 2007 yılı ülkelere göre motorlu araç üretimi (url-1)

Türkiye, dünya üretiminde 1.099 bin adet ile Belçika, Çek Cumhuriyeti, İran ve Polonya'nın önünde, on altınca sırada bulunmaktadır. Türkiye 2006 yılında motorlu taşıt aracı üretiminde dünya sıralamasındaki yerini korumuştur.

2006 yılında olduğu gibi, 2007 yılı da dünya otomotiv talebinin arttığı bir yıl olmuştur. Toplam pazar yüzde 4,2 oranında artarak 71,6 milyon adete yükselmiştir. Amerika pazarı yüzde 0,5'lik artış ile 22,8 milyon adete, Avrupa pazarı ise yüzde 3,7 artarak 22,3 milyon adete ulaşmıştır. AB'de pazar 1,6 oranında artarken, Doğu Avrupa ülkelerinde otomotiv pazarında artış oranı yüzde 23,3 gibi çok daha yüksek bir düzeyde gerçekleşmiştir. 2007 yılında Japon pazarındaki yüzde 3,3 düşüşe rağmen Çin'deki yüzde 21,1 Hindistan'daki yüzde 11 ve G. Kore'deki yüzde 5,9 oranlarındaki gelişen pazar sayesinde Asya-Pasifik bölgesinde toplam pazar, yüzde 9,1 oranında büyümüştür (url-1).

Tablo 1.1 : Dünya otomotiv pazarı (url-1)

Bölge / Ülke	2.006 (x1000)	2.007 (x1000)	Değişim (%)
Avrupa	21.518	22.306	3,7
AB	18.774	19.106	1,8
D.Avrupa	2.075	2.559	23,3
Türkiye	669	641	-4,2
Amerika	22.657	22.777	0,5
Nafta	19.929	19.468	-2,3
G.Amerika	2.728	3.309	21,3
Asya-Avustralya	18.075	19.722	9,1
Japonya	5.680	5.492	-3,3
Çin	7.339	8.885	21,1
Hindistan	1.815	2.014	11,0
G.Kore	1.187	1.257	5,9
Tayland	723	686	-5,1
Diğer Asya ülkeleri	1.331	1.388	4,3
Diğer ülkeler	6.416	6.777	5,6
TOPLAM	68.666	71.582	4,2

1970'li yıllarda mevzuat ve altyapısı oluşturulan Türk otomotiv sanayi, ekonomi ve ticaretteki tüm olumsuzluklara karşın, özellikle 1980'li yılların başından bu yana yaptığı yoğun atılımlar sayesinde dünya firmalarıyla rekabet edebilen bir sektör

niteliği kazanmayı başarmıştır. Özellikle üretimde ulaştığımız kalite ve nitelikli insan gücümüz otomotiv sektörümüzü, küresel pazarlar için yeni ve uygun bir üretim merkezi haline getirmiştir. Otomotiv sanayi, son yıllarda yabancı sermayenin en fazla ilgi duyduğu, üretime ve ihracata dönük yatırımlar yaptığı bir sektör durumundadır. Sanayicimizin yabancı yatırımcılarla gerçekleştirdiği ortaklıklarla uluslararası rekabet gücüne ulaşılmış ve çok sayıda ihracat projesi hayata geçirilmiştir. Sektör ihracatında, güçlü, standartları yüksek ve rekabetçi bir yan sanayiye sahip oluşumuz ve özellikle uluslararası teknik mevzuata hızlı ve başarılı şekilde uyum sağlamamız otomotiv sektörümüzün avantajları olarak sayılabilir.

Otomotiv yan sanayimiz ise özellikle son 5 yıl içerisinde teknolojik olarak ileri bir düzeye gelmiş ve Batı'da faaliyet gösteren Orijinal Ekipman İmalatçılarına (OEM) üretim yapacak standartlara ulaşmıştır. Otomotiv yan sanayimiz yılda 3 milyar dolarlık ihracat ve 450 milyon dolarlık yatırım potansiyeli ile otomotiv sanayi içinde önemli bir yere sahip bulunmaktadır (url-1).

Ancak sektör ihracatı artsa da yerli yan sanayi potansiyeli yeterince değerlendirilmediği için otomotiv yan sanayi mamul dış ticaretinin ithalat lehine geliştiği gözlemlenmektedir. Son dönemlerde ana sanayinin de yan sanayiden beklentilerinin değiştiği, yan sanayi firmalarının artık üretim yeterliliği, lisans ve teknik işbirliği yapabilme ve yeni parça geliştirebilme gibi yeterliliklere sahip bulunması gerektiği bilinmektedir. Global araç üretimleri nedeniyle otomotiv yan sanayimizde iş hacmi giderek artarken, yerli firmaların sermaye, eleman, bilgi ve tecrübe ihtiyaçları da büyümektedir.

2005'ten bu yana yeni yatırım ve kapasite artışlarıyla birlikte Türk otomotiv sanayi, bugün yaklaşık 50 bini ana, 200 bini ise yan sanayide olmak üzere 250 bin kişiye de doğrudan istihdam sağlamaktadır (url-2). Bu rakam da, aileleri ile birlikte Türkiye'de doğrudan otomotivden ekmek yiyen kişilerin sayısının 750 bin civarında olduğunu göstermektedir.

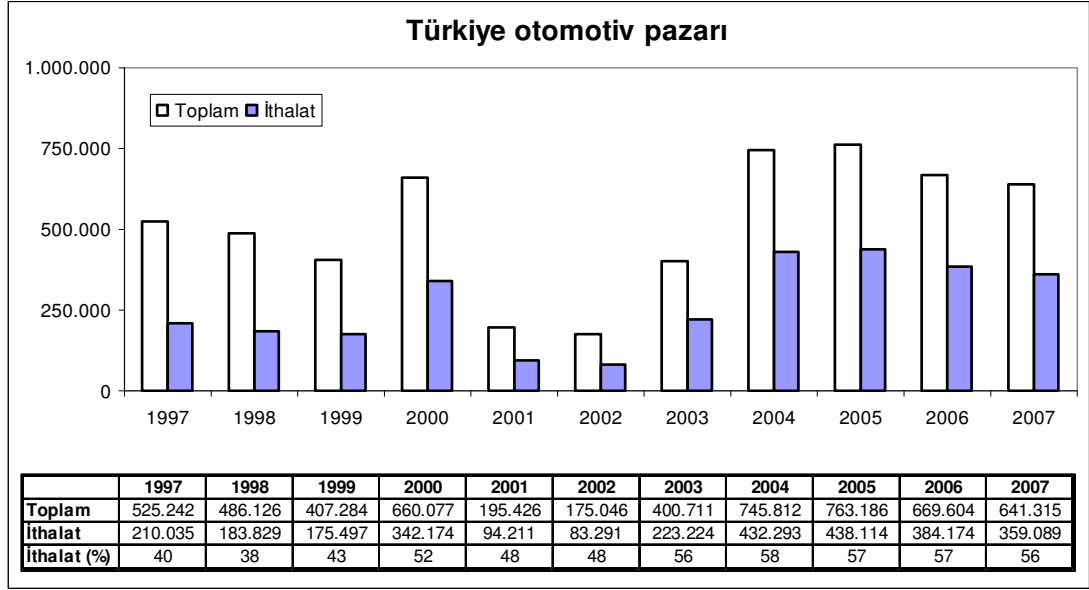
Ancak ne yazık ki ana ve yan sanayi arasında uzun vadeli güvene dayanan bir stratejik işbirliğinin sağlanamamış olması, yeni projelerde yer alınıp alınamayacağına dair kuşkular ve sektöre yönelik yeni yatırımlar konusundaki riskler yan sanayimiz için dezavantaj oluşurmaktadır.



Şekil 1.2 : 2005 yılı ülkelere göre istihdam verileri (url-2)

Dünyanın en büyük 20 otomotiv üreticisinden biri olan Türkiye, üretilen her 1000 aracın 14'üne 'Made in Turkey' damgası vurmaktadır. Uluslararası Motorlu Taşıt Üreticileri Derneği (OICA) 2007 yılı verilerine göre Türkiye, dünya otomotiv üretim liginde 16'ncı sırada ve Avrupa'da en büyük 6'ncı otomotiv üreticisi konumunda bulunmaktadır.

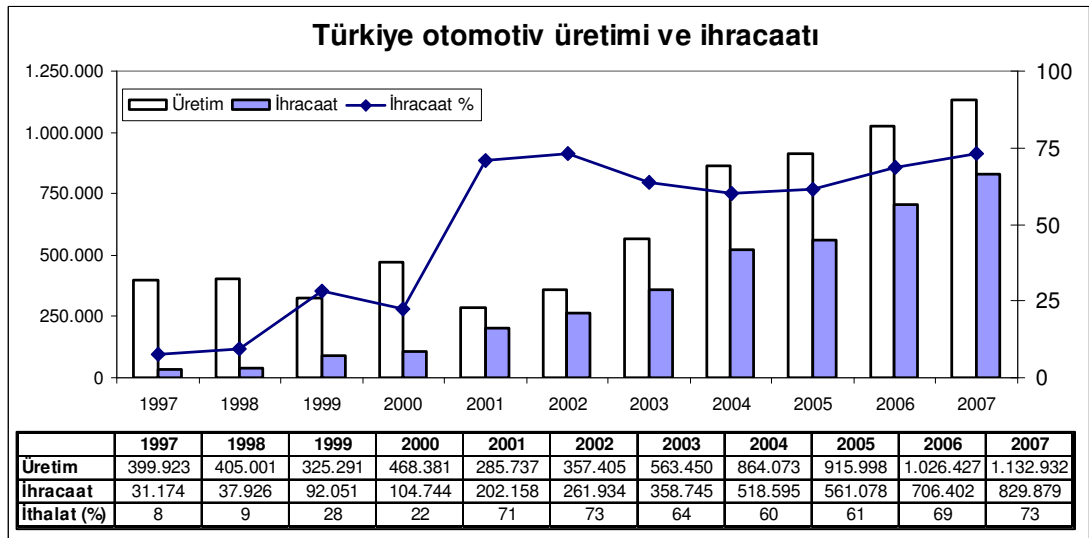
2006 yılında yüzde 12 oranında daralan Türk otomotiv pazarı, 2007 yılında da yüzde 4,2 oranında azalarak 641 bin adet düzeyine gerilemiştir. Toplam pazarda ithalatın payı ise, 2006 yılında yüzde 57 iken, 2007 yılında yüzde 56 düzeyine gerilemiştir (Şekil 1.3).



Şekil 1.3 : Türkiye otomotiv pazarı (url-1)

Üretim, iç pazardaki düşüğe rağmen, ihracattaki artışın desteği ile artışını sürdürmüştür. Toplam taşıt aracı üretimi, 2006 yılına göre yüzde 11,3 artarak 1,1 milyon adet olmuştur. Bu değer, son 10 yılın en yüksek üretimi olarak göze çarpmaktadır (Şekil 1.4).

Türkiye'nin 2007 yılında toplam taşıt aracı ihracatı ise, yüzde 18 artarak 820 bin adet olmuştur. 2007 yılında otomobil ihracatı yüzde 17 artışla 504 bine, ticari araç ihracatı yüzde 19 artışla 316 bine yükselmiş, traktör ihracatı ise yüzde 2 azalarak 10 bin adede gerilemiştir. Toplam üretimin yüzde 73 ü ihraç edilmiştir.



Şekil 1.4 : Türkiye otomotiv üretimi ve ihracatı (url-1)

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) verilerine göre, 2007 yılına ait sektörel bazda toplam ihracat 2006 yılına göre yüzde 23,5 oranında artış göstererek 106 milyar ABD Dolarına ulaşmıştır. Taşıt araçları ve yan sanayi ihracatı ise yüzde 35,1 oranında arttı, 21,2 milyar ABD Doları düzeyinde gerçekleşmiştir (url-5).

Tablo 1.2 : Sektörlere göre ihracat (x1000 ABD Doları) (url-5)

Sıra No	SEKTÖRLER	OCAK - ARALIK			
		2006	2007	Değişim (2007/2006) %	Pay (2007) (%)
1	Taşıt Araçları ve Yan Sanayi	15.728.515	21.256.158	35,1	20,1
2	Hazırgiyim ve Konfeksiyon	13.986.002	16.049.056	14,8	15,2
3	Demir Çelik Ürünleri	8.672.586	11.389.129	31,3	10,8
4	Kimyevi Maddeler ve Mamulleri	8.781.063	10.462.232	19,1	9,9
5	Elektrik - Elektronik	8.062.199	9.091.920	12,8	8,6
6	Tekstil ve Hammaddeleri	5.576.708	6.551.786	17,5	6,2
7	Makine ve Aksamları	3.876.855	5.552.333	43,2	5,2
8	Demir ve Demir Dışı Metaller	4.065.282	5.188.560	27,6	4,9
9	Hububat, Bakliyat, Yağlı Tohumlar ve Mamulleri	2.584.614	2.806.375	8,6	2,6
10	Madencilik Ürünleri	2.080.494	2.715.489	30,5	2,6
11	Çimento ve Toprak Ürünleri	2.045.967	2.532.826	23,8	2,4
12	Ağaç Mamulleri ve Orman Ürünleri	1.552.432	2.117.802	36,4	2,0
13	Fındık ve Mamulleri	1.467.410	1.520.393	3,6	1,4
14	Yaş Meyve ve Sebze	1.156.817	1.479.164	27,9	1,4
15	Değerli Maden ve Mücevherat	1.172.444	1.478.824	26,1	1,4
16	Deri ve Deri Mamulleri	1.178.517	1.239.453	5,2	1,2
17	Halı	744.870	1.003.831	34,8	0,9
18	Meyve Sebze Mamulleri	814.250	1.000.264	22,8	0,9
19	Kuru Meyve ve Mamulleri	730.604	904.831	23,8	0,9
20	Tütün	683.401	642.457	-6,0	0,6
21	Canlı Hayvan, Su Ürünleri ve Mamulleri	463.460	592.115	27,8	0,6
22	Zeytin ve Zeytinyağı	270.144	246.866	-8,6	0,2
23	Diğer Sanayi Ürünleri	38.920	56.603	45,4	0,1
24	Kesme Çiçek	41.089	47.019	14,4	0,0
	TOPLAM	85.776.649	105.927.493	23,5	100,0

İş tatmini ve iş stresine yönelik araştırmalar genellikle sağlık ve eğitim alanlarında çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmanın çevre konusunda duyarlı, teknolojik gelişmelere ve küresel strateji değişikliklerine çabuk uyum sağlayan önemli bir sektör olan otomotiv sektöründe yapılması, sanayileşme yolunda hızla ilerleyen ülkemiz için büyük önem taşımaktadır.

2. İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ

2.1 İş Tatmini

İş tatmini, bir çalışma ortamında çalışan bir bireyin, işinin özelliklerinin kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması, maddi ve manevi beklentilerini karşılaması halinde ortaya çıkan bir doyumdur (Fisher, 2001). En çok kabul gören tanımlamalardan biri olan Locke'ın tanımına göre ise iş tatmini "bireyin işini ve iş tecrübelerini değerlendirerek ulaştığı hoş giden, zevkli veya olumlu duygular" olarak tanımlanmaktadır (Testa, 1999).

İş motivasyonu üzerine çalışmalar yapmış Vroom'a göre ise iş tatmini, çalışanların, işlerine karşı olan tutumlarının bütünüdür (Flanagan ve Flanagan, 2002). Keith Davis de benzer bir yaklaşımla iş tatminini, bireylerin işlerine karşı hissettikleri olumlu (hoşnutluk) veya olumsuz (hoşnutsuzluk) duygular olarak tanımlamıştır (Türker, 2007).

Başka bir tanıma göre ise çalışanların tatmin düzeyi, bireyin ihtiyaç ve isteklerinin karşılanma derecesini ve bunun çalışanlar tarafından ne ölçüde algılandığını yansıtan bir kavramdır (Küskü ve Levent, 1999).

Tatmin düzeyinin çalışan için olduğu kadar kurum için de önemli olduğu davranış bilimleri ile ilgili çalışmalarda sıkça bahsedilen bir konudur. Bu çerçevede, çalışanların tatmini ve bu tatminin çalışanın performansına etkisi araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu alanda birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi, Alderfer'in varolma-ilişki-gelişme teorisi, McClland'ın başarıma ihtiyacı teorisi, Vroom'un beklenti teorisi, Lawler ve Porter'ın beklenti teorisi, Adams'ın eşitlik teorisi motivasyon ve iş tatmini konularının temelini teşkil etmektedir (Türker, 2007).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak; iş tatmininin çalışanın işinden memnuniyet derecesinin bir göstergesi olduğunu söyleyebiliriz.

2.2 İş Tatminine Etki Eden Faktörler

İş tatmini üzerine yapılan çalışmalar iş tatmininin pek çok açıdan önemli olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışmalarda işe devamsızlık, kurumsal bağlılık, çalışan devir oranı, iş stresi, iş motivasyonu veya iş performansı ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kurumlar açısından önemli bir başarı unsuru olan çalışanların iş tatmininin mevcut düzeyinin saptanması ve artırılmasına yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekir.

Tatmin düzeyinin saptanmasına yönelik yapılan çalışmalarda iş tatmini, işin kendisi ve iş çevresi tarafından sunulan imkânlar ile kişinin beklentileri arasındaki uyuşmanın bir fonksiyonu olarak görülmektedir (Küskü ve Levent, 1999). Bu fonksiyonun bir tarafından karşımıza bağımlı değişken olarak iş tatmini çıkmaktadır. Fonksiyonun diğer tarafında ise, farklı çalışmalarda araştırmacılar tarafından maddi veya manevi birçok bağımsız değişkenin varlığından bahsedilmektedir. Bunlardan bazıları ücret, ekip, zaman, iş yükü, özerklik, iş stresi, sorumluluk, kariyer olanakları, iletişim, ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları ve yönetim politikasıdır (Burke, 2001; Elit ve diğ., 2004; Flanagan ve Flanagan, 2002; Jeong ve diğ., 2006; Lu ve diğ., 2006; Pors, 2000).

Birçok çalışmada en anlamlı ilişkinin özellikle iş stresi ve iş tatmini arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Blegen'a göre iş stresi iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür (Lu ve diğ., 2006). Başka bir çalışmada iş stresi ile iş tatmini arasında genellikle ters bir ilişki olduğu bulunmuştur (Burke, 2001).

İş tatmini ayrıca yaş, cinsiyet, milliyet gibi demografik faktörlere göre de farklılık göstermektedir (Pors, 2003). Stamps ve Piedmonte, hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada yaş, eğitim seviyesi ve medeni durum gibi demografik faktörlerin iş tatminine etkilerini araştırmışlardır (Flanagan ve Flanagan, 2002).

Yapılan çalışmalarda iş tatminine etki eden birçok farklı faktörden bahsedilmesine rağmen, değişik sektörleri ve grupları ele alan pek çok araştırmacı, bu temel faktörlerden yararlanarak, kendi çalışma konularına ve araştırma amaçlarına yönelik olarak iş tatmini etkileyen değişkenleri farklı şekillerde gruplandırmakta hatta isimlendirmektedir. Çalışmamızda iş tatminine etken faktörler 2 gruba ayrılarak incelenmiştir:

- * Demografik faktörler,
- * İş ile ilgili faktörler.

2.2.1 Demografik faktörler

İş tatminini konu alan araştırmalarda, yaş, cinsiyet, medeni hal gibi demografik faktörlerin etkileri ve önemi üzerinde sık sık durulmuştur. Öyle ki literatürde sadece yaşın (Hickson ve Oshagbemi, 1999), cinsiyetin (Ayers ve diğ., 2008b) veya eğitim durumunun (Barlı ve diğ., 2005) bile iş tatmini üzerine etkilerinin incelendiği araştırmalara yoğun olarak rastlamak mümkündür. Demografik faktörlere verilen bu önem özellikle tutum incelemelerine yönelik araştırmalarda bu tür değişkenlerin vazgeçilmezliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada da aşağıdaki değişkenler inceleme kapsamına alınmıştır:

- * Yaş,
- * Cinsiyet,
- * Eğitim durumu,
- * Kıdem.

Önceki çalışmalardan faydalanarak, yukarıdaki değişkenlerin iş tatmini ile ortaya çıkan ilişkileri sırasıyla aşağıda açıklanmaktadır.

Yaş: İş literatüründeki araştırmalardan bazılarında iş tatmini ile yaş arasında anlamlı ilişkiler bulunurken bazılarında bunun tam tersine iş tatmininde yaşın önemi olmadığı söylenmektedir. Ayrıca iş tatmini ile yaş arasında bulunan anlamlı ilişkiler genelde pozitif yönlü olmasına rağmen, negatif yönlü ilişkilere de rastlanmaktadır. Irissappane'nin Hindistan'da çalışan 1200 çalışan üzerinde yaptığı araştırma (Irissappane, 2006) ile Moyes ve diğ. (2006)'nin 193 muhasebeci üzerinde yaptıkları çalışmada yaşın iş tatminine pozitif bir etkisi bulunurken, Flanagan ve Flanagan (2002)'in 287 cezaevi hemşiresi üzerinde yaptıkları araştırmada iş tatmini ile yaş arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Pozitif ilişki, ileri yaştaki çalışanların gençlere göre daha üst kademelerde, daha önemli ve prestijli rollerde bulunmaları ile açıklanabilir (Moyes ve diğ., 2006). Negatif ilişki ise, iş yaşamındaki uzun süreler sonrasında ileri yaşlarda monotonluk hissi ve bıkkınlığın artmasını etkisi olarak görülebilir (Flanagan ve Flanagan, 2002). Öte yandan Chandraiah ve diğ. (2003)'nin, 105 müdür üzerinde yaptıkları araştırmada veya Pors (2003)'un kütüphanecileri konu

alan çalışmasında yaş ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Özetle yapılan çalışmalarda yaşın iş tatminine etkisi olduğunu görülmesine karşın aradaki ilişkinin yönü konusunda tutarsızlıklar mevcuttur.

Cinsiyet: Çalışanların cinsiyet farklılığının iş tatminine etkisi de yaşın etkisi gibi pek çok araştırmaya konu olmuş olmasına rağmen, hangi cinsin daha çok tatmin hissettiği konusunda farklı bulgular mevcuttur. Bazı çalışmaların sonucunda kadınların iş tatmini seviyesinin daha yüksek olduğu bulunurken (Burke, 2001; Flanagan ve Flanagan, 2002), bazı çalışmalarda erkeklerinkinin yüksek olduğu (Antoniou ve diğ., 2003; Irissappane, 2006), bazı çalışmalarda ise arada bir ilişki olmadığı bulunmuştur (Jeong ve diğ., 2006). Araştırmalarda cinsiyet faktörünün iş tatmini üzerindeki etkilerinin değişkenliği, yapılan işin, çalışma ortamının (Usui, 2008) veya kadın ile erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu ile açıklanmaktadır (Türker, 2007).

Eğitim durumu: Eğitim düzeyi, çalışanların iş hayatına bakışlarını ve işten beklentilerini etkileyen bir faktördür. Eğitim düzeyi arttıkça çalışma yaşamından beklentiler değişiklik göstermektedir. Araştırmalarda eğitim düzeyinin yükselmesiyle iş tatmininin azaldığı, arttığı veya iş tatmininin eğitim düzeyinden etkilenmediği bulgularına rastlanılmaktadır (Barlı ve diğ., 2005; Belfield ve Harris, 2002; Lu ve diğ., 2006). Eğitim düzeyi yüksek kişiler, iş hayatını sadece para kazanılan bir yer değil, ayrıca toplumda statü sahibi olma ve sosyal ilişkiler geliştirme imkânı veren bir ortam olarak görmektedirler.

Kıdem: Araştırmaların çoğu çalışanların görev kıdemi ile işi tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Flanagan ve Flanagan, 2002; Ozyurt ve diğ., 2006). Bu durum, çalışanın kıdeminin artmasının, çalışanın gerçekçi beklentiler içine girmesini kolaylaştırmasından ve hayal kırıklıkları yaşamasını önlemesinden kaynaklanmaktadır (Oshagbemi, 2000). Ayrıca kıdemle birlikte artan tecrübe sayesinde kıdemi fazla olan çalışanlar problemlerle daha kolay baş edebilmekte, diğer çalışanlara göre gerekli sabrı gösterebilmektedirler.

Literatürde, belirtilen bu değişkenlerden başka, çocuk sayısı, medeni hal ve kişilik özellikleri çalışanların iş tatminini etkileyebilecek değişkenler olarak ele alınmıştır.

2.2.2 İş ile ilgili faktörler

Çalışanın iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, iş tatmini açısından önemlidir. Çalışanın işinden tatmin olmasında ise işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik haklar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Araştırmalarda çevresel, örgütsel, rol ile ilgili ya da göreve dayalı faktörler olarak da adlandırılan işin kendisi ve iş ortamına bağlı bu faktörler ücret (kendisi veya algısı), terfi (kariyer gelişimi ve kaygısı), liderlik, yönetim tarzı, fiziksel çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, iş yerindeki ilişkiler, takdir edilme, rol belirsizliği, rol çelişkisi, güvenlik, ödüllendirmeler (promosyonlar), iş zamanı, sosyal zaman, iş yükü, özerklik, sorumluluk, profesyonel statü, tanınırlık olarak sıralanmaktadır (Burke, 2001; Elit ve diğ., 2004; Flanagan ve Flanagan, 2002; Jeong ve diğ., 2006; Lu ve diğ., 2006; Pors, 2003).

Bu çalışmada inceleme kapsamına alınan değişkenler şunlardır:

- * Ücret algısı,
- * Zaman,
- * Çalışma arkadaşları,
- * Rol belirsizliği,
- * Rol çelişkisi,
- * İş yükü,
- * Kariyer kaygısı,
- * Diğer çalışanlardan sorumlu olmak.

Ücret algısı: Yapılan çalışmalar çalışanların iş tatminini belirleyen temel faktörlerden bir tanesinin ücret olduğunu göstermektedir. Araştırmalarda ücret algısı (Jeong ve diğ., 2006), yetersiz ücret (Lapane ve Hughes, 2007), hak edilen ücret duygusu (Savery ve Luks, 2001), ücret kaygısı (Roth ve diğ., 2004) olarak da geçen ücret, aynı zamanda bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gereken temel bir ihtiyaçtır. Çalışanın işe karşı tutumunun belirlenmesinde, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerektiğini düşündüğüne oranla normalliliği ve ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi önemli rol oynamaktadır. Yani çalışan ücretinin işinin gerektirdiklerine, kendi yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ve beklentilerine uygun

olduğunu düşünüyorsa işine karşı tutumu olumlu olmaktadır. İş tatmini ile ilgili bütün araştırmalarda ücretten memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmininin de arttığı bulunmuştur (Jeong ve diğ., 2006; Lapane ve Hughes, 2007; Okpara, 2006). Başka bir deyişle ücret kaygısı az olan (Roth ve diğ., 2004) ve hak ettiği ücreti aldığını düşünen (Savery ve Luks, 2001) çalışanların iş tatmin düzeyi daha yüksek çıkmaktadır.

Zaman: Kişisel zaman ve profesyonel zaman (işte geçirilen zaman) olarak birbirleri ile ilişkili iki başlıkta ele alınan zaman birçok çalışmada bahsi geçen bir kavramdır. Çalışmalarda bu iki zaman kavramının, çalışanın kendisini teorik ve pratik bilgi ve beceri anlamında geliştirmesi, işte karşılaşılan vakalarla ilgili diğer çalışanlarla gerekli paylaşım ve tartışmaları yapabilmesi, aile ve arkadaşları ile ilgilenebilmesi ve dinlenebilmesi için çalışan tarafından yeterli bulunup bulunmadığının iş tatminini etkilediğinden bahsedilmektedir. Hemen hemen bütün araştırmalar, kişisel zamanın artmasıyla iş tatmininin olumlu yönde etkilendiğini ortaya çıkarmaktadır. Jeong ve diğ. (2006)'nin, Koreli 1029 diğçi üzerinde iş tatminini etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında, kişisel zamanın artmasının iş tatminini de artırdığını bulmuşlardır. Çünkü çalışma saatlerindeki kısalık, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırıp, aile ve arkadaşları ile ilgilenmelerini ve kendilerini yenileyebilmelerini sağlamaktadır. Burke (2001), çalışmasında Kanadalı doktorların çalışma saatlerinin uzamasının iş tatminlerini düşürdüğünü bulmuştur. Benzer şekilde başka bir araştırmada Hintli askeri pilotların iş tatmin düzeyi uçuş sürelerinden olumsuz etkilenmektedir (Ahmadi ve Alireza, 2006).

Çalışma arkadaşları: Her kurumda bireylerin beraber çalıştıkları, çalışma ortamlarını paylaştıkları kendileri ile benzer özelliklerdeki kişilerden oluşan ekipler mevcuttur. Bu ekiplerin içindeki çalışma arkadaşlarının bireyin iş tatmini üzerindeki önemli etkisi, araştırmacılar tarafından sıkça vurgulanmıştır. Çalışanın başarılı sayılan ve kendi tarzına uygun bir ekip içerisinde yer alması onun iş tatminini artırırken (Jeong ve diğ., 2006), yetersiz ve uyumsuz ekip üyelerinin varlığı tatmini olumsuz etkilemektedir (Roth ve diğ., 2004). Ayrıca çalışanlar, işlerinden para veya somut başarının yanı sıra, günlük yaşantısının önemli bir kısmını beraber geçirdikleri çalışma arkadaşları ile uyumlu bir sosyalleşme de beklemektedirler. Flanagan ve Flanagan (2002)'in hemşireleri konu alan çalışmalarında diğer çalışanlarla olan

etkileşimin iş tatmini kaynaklarının en başında geldiği bulunmuştur. İş yerlerinde kendilerine destek olan iş arkadaşları bulmak çalışanın iş tatminini artırmaktadır. İngiltere’de akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre, çalışma arkadaşlarının samimiyeti, birbirleriyle iyi ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği ve destek iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Oshagbemi, 2000).

Rol belirsizliği: En basit ifade ile çalışanın iş tanımının açık olmayışı olarak tanımlanan (Milbourn, 2006) rol belirsizliği, birçok çalışmanın araştırma konusu olmuştur. Rol belirsizliği, iş otoritesi ve iş sorumluluğunun anlaşılabilirlikten uzaklığı (Veloutsou ve Panigyrakis, 2004), işin gerekleri ve çalışandan beklenenlerin eksikliği (Lu ve diğ., 2006) olarak da ifade edilmektedir. Çalışanın işinde yetkilerinin neler olduğunu bilmemesi, iş hedeflerinin açık ve net olmaması, işiyle ilgili sorumlulukları ile yöneticileri tarafından kendisinden beklenenlerin neler olduğunu tam olarak bilmemesi rol belirsizliğini artıran unsurlardır (Milbourn, 2006). Literatürde rol belirsizliğini inceleme kapsamına almış çalışmaların hepsinde iş tatmini ile arasında negatif ilişki bulunmuştur (Balloch ve diğ., 1998; Fried ve diğ., 1998; Tubre ve Collins, 2000). Çalışanlar işlerinin kapsamı, sorumlulukları ve yetkileri konusunda açık bir fikre sahip olmamaktan rahatsız olmaktadır. Bu yüzden rol belirsizliği yaşayan çalışanlarda iş tatmini azalmaktadır.

Rol çelişkisi: Çalışandan aynı anda birden fazla ve birbiriyle çelişen roller beklenmesi durumunda, çalışanın yaşadığı kararsızlık durumu rol çelişkisidir. Çalışan bu durumda rollerden birini yerine getirirse, diğerini yerine getirmesi zor hatta imkânsız olmaktadır (Mohr ve Puck, 2007). Rol çelişkisine, rolün yerine getirilmesi için olası tek yolun kısıtlı olması, farklı üstlerden birbirlerine zıt talimatlar alınması veya rolün gerektirdiklerinin çalışanın değerleri ile ters düşmesi durumlarında sıkça rastlanır. Araştırmalarda rol çelişkisi yaşayan çalışanların, kendilerinden beklenen görevleri yerine getiremedikleri için performanslarında ve tatmin düzeylerinde düşme olduğu vurgulanmaktadır (Dodson ve Borders, 2006; Fisher, 2001; Mohr ve Puck, 2007; Tubre ve Collins, 2000).

İş yükü: Bireyin işinde, kendisinden beklenenlerin gücünün üstünde olduğuna yönelik algısı olan iş yükü (Veloutsou ve Panigyrakis, 2004), nitel ve nicel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Görevlerin karmaşıklığı, kurumun çalışanın bilgi ve becerilerinin üstünde beklentileri oluşu veya işin kalitesi için istenenlerin makul olmayışı nitel iş yükü olarak tanımlanırken; sorumlu olunan görevlerin miktarının

fazla olması, işin bitmesinin uzun süreler alması veya sürekli yeni görevlerin eklenmesi nicel iş yükü diye ifade edilmektedir (Milbourn, 2006). Araştırmalarda iş yükünün iş tatminini etkileyen önemli bir unsur olduğu ve nicel veya nitel iş yükünün artmasının iş tatmininde azalmaya sebep olduğu vurgulanmaktadır (Antoniou ve diğ., 2003; Burke, 2001). Ayrıca iş yükünün yarattığı stres, bireyin motivasyonunda ve performansında düşüğe yol açmaktadır. İngiltere’de çalışan azınlık öğretmenleri üzerine yapılan çalışmada, iş yükünün iş tatminini olumsuz etkileyen bir stres kaynağı olduğu bulunmuştur (Miller ve Travers, 2005). Aynı çalışmada ayrıca iş yükünden kaynaklanan zaman sıkıntısının da iş tatminini etkileyen başlıca stres yaratıcılarından biri olduğu vurgulanmaktadır .

Kariyer kaygısı: Kariyer kaygısı, çalışanın kendisini kariyer anlamında umutsuz hissetmesi, şirket içinde yükselme imkânının veya kişisel gelişimi için fırsatı olmadığını düşünmesidir (Milbourn, 2006). Araştırmalarda ilerleme imkânlarındaki kısıtlamaların iş tatminini olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Chandraiah ve diğ., 2003; Cooper ve Sloan, 1985; Gellis ve diğ., 2004; Miller ve Travers, 2005). Bilgi ve becerilerinin yeterince önemsenmediği, gereken sorumlulukların kendisine verilmediği durumlarda çalışan kendini geliştirme fırsatlarından uzak hissedecektir. Eğer çalışan, şirkette ilerleme imkânının bulunmadığını düşünürse veya değerlendirme ve ödüllendirme sisteminin, yapılan terfilerin adil olmadığı hissine kapılırsa, her türlü çabasının gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz davranışlar sergileyecektir.

Diğer çalışanlardan sorumlu olmak: Diğer çalışanların kariyer planlarından, gelişiminden, güvenliğinden, huzurundan sorumlu olmak; onlara sorunlarını çözmek için tavsiyelerde bulunmak bireyde gerginlik yaratan bir durumdur. Yeri geldiğinde demokratik yeri geldiğinde diktatörlüğü de gerektiren bu durum, bazı hallerde çalışanları tatmin yerine kurban etmeyi gerektirir (Savery ve Hall, 1986). Bu ve benzeri durumlardan dolayı, çalışanları etkileyecek kararlar veren çalışanlarda iş tatminsizliği artmaktadır. Burada diğer çalışanlardan sorumlu olmak ile iş sorumluluğu karıştırılmamalıdır. İş sorumluluğu, çalışanın iş ile ilgili kararlara katılım düzeyinin bir göstergesidir. Çalışan sorumluluğunun aksine, iş sorumluluğu bireylerde olumlu etki yaratmaktadır (Valentine, 2001).

2.3 İş Stresi

İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından uzaklaştıran psikolojik ya da fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum olarak tanımlanabilir (Çakır, 2006).

Amerikan Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu (U.S. NIOSH), iş stresini, çalışanın yetenekleri, kapasitesi veya ihtiyaçları ile işinin gereklilikleri veya getirileri arasında uyumlu bir eşleşme olmadığı durumlarda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlamıştır (url-3).

Avustralya'da farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde iş tatmini ve iş stresi üzerine çalışma yapan Savery ve Luks (2001) ise iş stresini; çalışanın üretkenliği, verimliliği, işinin kalitesi ve sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratan zihinsel ve fiziksel bir durum olarak ifade etmiştir.

Stres örgütlerde gerek yönetici davranışını, gerekse işgören davranışını olumsuz yönde etkilemekte, örgütün verimsiz ve çalışan bireylerin mutsuz olmasına neden olmaktadır (Çakır, 2006). Çalışanları, onların davranışlarını, verimliliklerini ve diğerleri ile ilişkilerini doğrudan etkileyen stres, kurumlar tarafından ele alınması gereken bir kavramdır.

Stres ve işbirliği konulu çalışmalarında Zeffane ve McLoughlin (2006)'e göre iş stresi; çalışanlarda devamsızlık, performans ve devir oranını önemli derecede olumsuz etkilemektedir. Organizasyonlarda ciddi olumsuzluklara yol açabilecek iş stresi, yönetsel ve ekonomik anlamda üstünde hassasiyetle durulması gereken bir konudur. Öyle ki yüksek iş stresi bir organizasyonu duraklatabilir veya geriletebilir. Çünkü stres çalışanlar arasında kolayca yayılır ve verim kaybı, konsantrasyon eksikliği, iş kazalarında artış ve yüksek sağlık harcamalarına neden olur. Organizasyonun çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan stresin, yönetimi zorunlu hale gelmiştir.

2.4 İş Stresine Etki Eden Faktörler

İş stresi, çalışanın kendisiyle ilgili olan bireysel stres kaynaklarından, işiyle ilgili stres kaynaklarına kadar çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilir. Çalışanların işleriyle ilgili stres kaynakları şimdiye kadar sık sık araştırmacıların inceleme konusu

olmuştur ve literatürde önemli çalışmalar mevcuttur (Fisher, 2001; Fried ve diğ., 1998; Tubre ve Collins, 2000; Sharpley ve diğ., 1996;). Fakat stresin temel nedenleri üzerinde farklı görüşler vardır ve araştırmacılar henüz fikir birliğine varmamışlardır. Buna rağmen en çok sözü edilen etkenler işin kendisi ve iş ortamıdır (Zeffane ve McLoughlin, 2006).

Milbourn (2006)'e göre iş stresinin en çok açığa çıktığı durumlar, işteki belirsizliklerin ve çelişkilerin olduğu durumlardır. Belirsizlikler; çalışanın iş tanımı, yetkileri, sorumluluğu gibi konuların açık olmadığı durumlardır. Çelişkiler ise; çalışana ikilemde bırakan durumlardır. İş hedeflerinin olmayışı belirsizliğe neden olurken, farklı üstlerden farklı talimatlar almak çelişki yaratır. Lapane ve Hughes (2007) da buna ek olarak iş yükünü, zaman sıkıntısını, ücreti, iş arkadaşlarını ve onlarla olan ilişkileri iş stresini etkileyen temel faktörlere eklemiştir. Başka bir çalışmada bu faktörlerden başka yaş, cinsiyet ve medeni hal gibi demografik özelliklerin de iş stresi üzerinde etkileri olduğu tanımlanmıştır (Antoniou ve diğ., 2006).

Ivancavich ve Matteson ise stres faktörlerini iş belirsizliği, iş çelişkisi, iş yükü, kariyer gelişimi ve sorumluluk olarak ayırmıştır (Milbourn, 2006). Bir başka çalışmada da, buna benzer olarak, iş hayatında karşımıza çıkabilecek stres kaynakları iş yükü, rol belirsizliği, rol çelişkisi, güç (statü) eksikliği, sosyal çevrenin düşük kalite seviyesi ve kariyer gelişimini, ilerlemeyi ve başarıyı tehdit eden unsurlar (örneğin: iş çevresi tarafından değersiz bulunmak veya gereksiz görülme) olarak sıralanmıştır (Fairbrother ve Warn, 2002). Ayrıca bu etkenlerin çalışanlarda yarattığı stres sonucunda da kapasite, ilgi, dikkat ve performans düşüşünün yaşandığını ifade etmektedirler.

İş stresinin nedenleri ortak olmasına rağmen çalışmalarda doktorlar, hemşireler veya öğretmenler gibi sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışanlarda yüksek derecede hissedildiği bulunmuştur (Antoniou ve diğ., 2006). Sektörel farklılık ayrıca stres kaynaklarında öncelik farkı da yaratabilmektedir. İngiliz radyologlar üzerinde yapılan bir araştırmada iş yükünün iş stresinin ana kaynağı olduğu saptanırken (Graham ve diğ., 2000), bakım evi hemşirelerinde ilk sırada ekibin yetersizliği (Lapane ve Hughes, 2007), otobüs şoförleri için düzensiz servis saatleri (Kloimüller ve diğ., 2000), televizyon fabrikası işçileri için organizasyon yapısı (Siu ve diğ., 1997) olabilmektedir. Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre de iş stresinin

ortak nedenleri bulunmasının yanında, meslek gruplarına özel stres kaynakları da mevcuttur (Baehler ve Bryson, 2008).

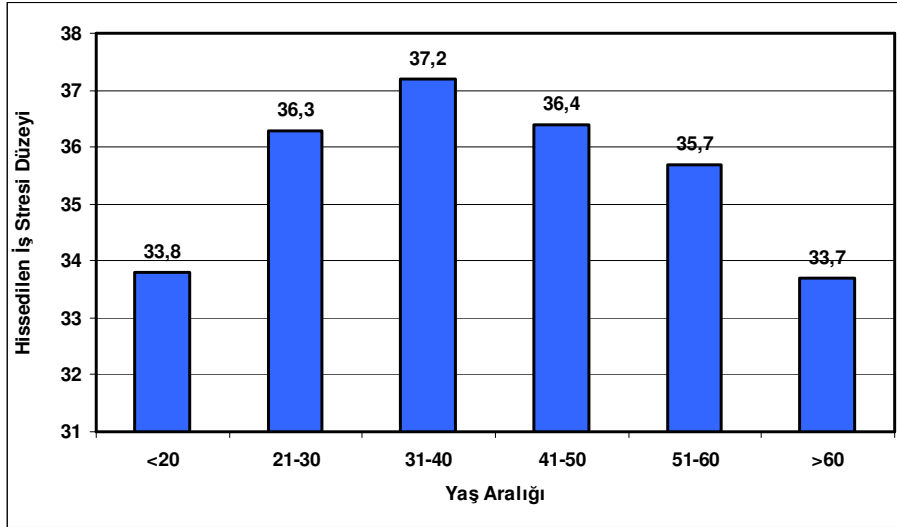
Araştırmalarda ayrıca iş yerinde tanınırlık, sorumluluk ve terfi (kariyer gelişimi) gibi motivasyon kaynakları ile iş stresi arasında ters bir ilişki olduğu bulunmuştur (Wallgren ve Hanse, 2006). Bunlara ek olarak, takım çalışması ve iş tatmini ile iş stresi arasında negatif korelasyon olduğu vurgulanmaktadır (Zeffane ve McLoughlin, 2006).

Çalışmamızda iş stresi ve iş tatmini birlikte ele alındığı için, iş stresini etkileyen faktörler de iş tatminine etki eden demografik ve iş ile ilgili faktörlerle bir tutulmuş ve bu faktörlerin aynı zamanda iş stresine olan etkileri de incelenmiştir.

2.4.1 Demografik faktörler

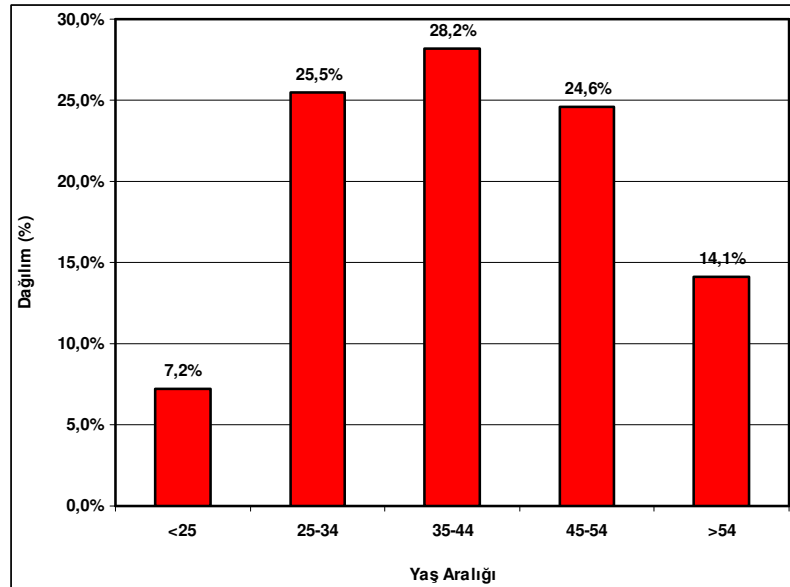
İş stresi ile ilgili bazı çalışmalarda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi çalışanın kendisi ile ilgili bir takım özelliklerinin iş stresine etkilerinden bahsedilmektedir. Ayrıca birçok çalışmada, bizzat çalışanın kişiliğinin (olaylar karşısında gösterdiği tepkilerin, sergiledikleri davranışların, genel tutumlarının) stres kaynağı olduğu vurgulanmaktadır (Aktaş, 2001; Fisher, 2001; Milbourn, 2006). Çalışmamızda, iş tatminine etkilerini incelediğimiz aynı demografik faktörlerin iş stresine olan etkileri ile ilgili literatür incelenmiş ve bulunan ilişkiler sırasıyla aşağıda özetlenmiştir.

Yaş: İş stresine etki eden demografik faktörlerin başında yaş gelmektedir. Bireyin algılaması yaşına göre değişiklik gösterebilir ve olaylara farklı yaşlarda farklı tepkiler verebilir. Çalışmaların çoğunda iş stresi ile yaş arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Chandraiah ve diğ., 2003; Flanagan ve Flanagan, 2002; Gellis ve diğ., 2004; Sveisdottir ve diğ., 2006). Yaşlı çalışanlar, meslek hayatlarının başındaki genç çalışanlara göre sorunlarla başa çıkmada, çevreye uyum sağlamada ve gerçekçi hedefler koymada daha başarılı oldukları için hissettikleri iş stresi de azalmaktadır (Antoniou ve diğ., 2006). Öte yandan literatürde bunun tersine, yaş ile stres arasında pozitif yönlü ilişkilere de rastlanmaktadır (Goedhard ve Goedhard, 2005). Genelde bu ters ilişkinin kaynağı, ücret memnuniyetsizliğinin yol açtığı streştir. Yaşı ilerlemiş ve ihtiyaçları artmış olmasına rağmen, yeterli artışları almamış ve beklediği ücret seviyesine gelmemiş çalışanlarda stres seviyesi artmaktadır. Başka bir çalışmada buna ek olarak, kamu sektöründe çalışanlarda özel sektör çalışanlarının tersine yaş ile stres arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Macklin ve diğ., 2006).



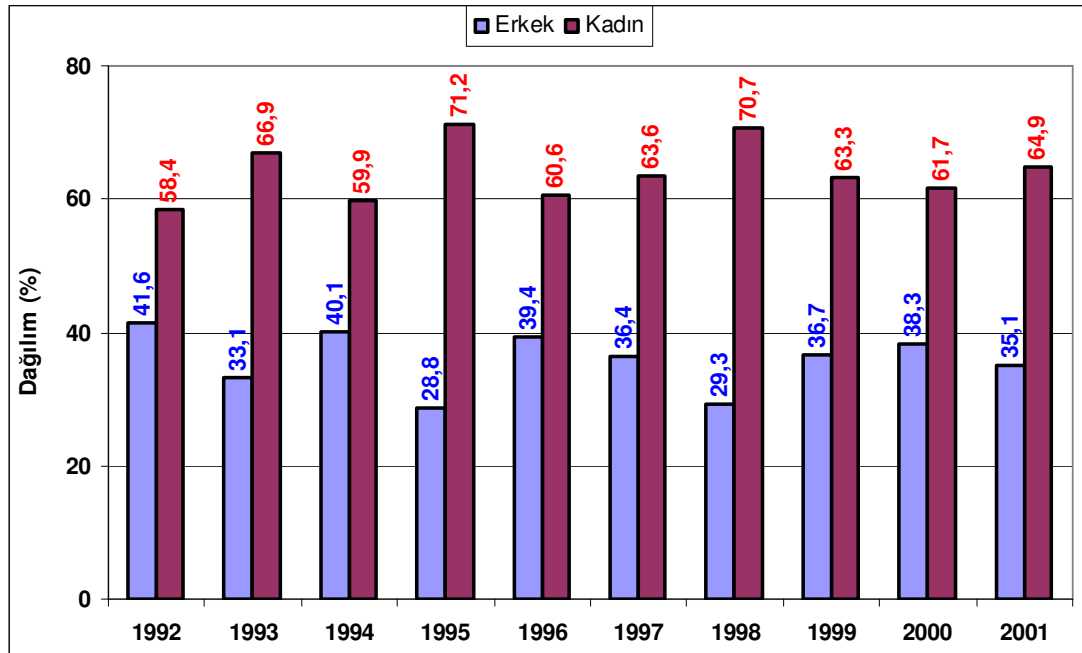
Şekil 2.1 : Avusturalya Monash Üniversitesi çalışanlarında hissedilen iş stresi düzeyinin yaşa göre dağılımı

Literatürde ayrıca yaş ile stres arasında daha karmaşık bir ilişkiden bahseden araştırmalar da mevcuttur. Avustralya Monash Üniversitesi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada 31-40 yaş arası çalışanlarda iş stresinin en yüksek düzeyde hissedildiği bulunmuştur (Şekil 2.1) (Sharpley ve diğ., 1996;). Amerikan Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu'nun verilerine göre, benzer bir dağılıma 2001 yılında özel sektör işçilerinde karşılaşılan stres vakalarında da rastlanılmaktadır (Şekil 2.2) (url-3). Bunca farklı ilişkinin bulunduğu araştırmaların yanında yaş ve stres arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı araştırmalar da mevcuttur (Aktaş, 2001).



Şekil 2.2 : 2001 yılında A.B.D.'de özel sektör işçilerinde karşılaşılan stres vakalarının yaşa göre dağılımı

Cinsiyet: İş stresi ile ilgili araştırmalarda, cinsiyet de yaş gibi önem derecesi yüksek bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İncelenen bütün çalışmalarda, kadınların hissettikleri iş stresi düzeyinin erkeklerinden daha fazla olduğu bulunmuştur (Antoniou ve diğ., 2003; Antoniou ve diğ., 2006; Burke, 2001; Gellis ve diğ., 2004; Smet ve diğ., 2005; Ventouratos ve Cooper, 2005). Amerikan Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu'nun verilerine göre 1992-2001 yılları arasında özel sektör işçilerinde karşılaşılan stres ve sinir bozuklukları vakalarının %64'ünü kadın işçilerin vakaları oluşturmaktadır (Şekil 2.3) (url-3). Benzer şekilde, 2002 Kanada Toplum Sağlığı Anketi'ne göre kadınlar erkeklerden daha fazla stres hissettiklerini raporlamışlardır (Anderson, 2008). İş stresinin kadınlarda fazla oluşunun nedenlerinden bazıları ataerkil organizasyonlarda bulunmaları, cinsel taciz korkuları ve fiziksel olarak daha zayıf bir yapıda olmalarıdır. Ayrıca bir başka önemli etken de erkeklere göre evlerine daha fazla ilgi göstermek istemeleri ve bu esnada evdeki problemlerden fazlaca etkilenmeleridir (Ekinci ve Ekici, 2003).



Şekil 2.3 : 1992-2001 yılları arasında A.B.D.'de özel sektör işçilerinde karşılaşılan stres vakalarının cinsiyete göre dağılımı

Eğitim durumu: Araştırmalarda iş stresi ile arasında anlamlı ilişkiler olduğundan bahsedilen bir başka faktör de eğitim düzeyidir. Genelde eğitim seviyesi yükseldikçe hissedilen stres de artmaktadır (Savery ve Luks, 2001). Bunun yanında,

eğitim ve öğrenim, tecrübe ile desteklendike stres ile baş edebilmenin kolaylaştığı grlmektedir (zmutaf, 2006). İncelenen çalışmalarda, iş stresi ile eğitim durumunun arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı araştırmalar da mevcuttur (Lu ve diğ., 2006). Sonuç olarak eğitim durumunun iş stresi üzerinde bir etkisinin olması ile birlikte, literatürde bu etkinin yönü hakkında farklı bulgular mevcuttur.

Kıdem: İş stresi ile kıdem arasında literatürde hem pozitif hem negatif yönlü ilişkilerden bahsedilmektedir. Flanagan ve Flanagan (2002), iş stresinin kıdem ile birlikte arttığını belirtirken, zmutaf (2006)'a göre kıdemi az olan çalışanların daha fazla strese girebileceğinden bahsetmektedir. Flanagan ve Flanagan (2006), bulgusunu, kıdemin monotonluk ve işten sıkılma gibi sorunlara neden olabileceği düşüncesine dayandırırken; zmutaf (2006), bir işte yeni olmanın organizasyonu yeterince anlayamama nedeniyle stres yaratabileceğini vurgulamaktadır. Her iki çalışma da akademik alanda kabul gördüğüne göre, kıdemin iş stresi üzerindeki etkisinin değişkenlik gösterdiğini söyleyebiliriz.

2.4.2 İş ile ilgili faktörler

Kurumlarda iş ile ilgili stres kaynakları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Çalışmalarda iş ortamının fiziksel durumu, kurum içi ilişkiler, yönetim tarzı, çalışanların üstlendiği roller, iş yükü, çalışma arkadaşları, iletişim, ücret, kurumun kültürü ve iklimi gibi birçok faktör sıralanmaktadır (Antoniou ve diğ., 2003; Antoniou ve diğ., 2006; Fairbrother ve Warn, 2002; Miller ve Travers, 2005; Zeffane ve McLoughlin, 2006). Ayrıca araştırmacılar stres faktörlerini farklı şekillerde sınıflandırmış ve listelemişlerdir. Çalışmalarda en çok adı geçen sınıf adları örgütsel, çevresel, operasyonel, ynetseldir (Davey ve diğ., 2001; Ekinci ve Ekici, 2003; zmutaf, 2006). Çalışmamızda iş ile ilgili aşağıdaki stres kaynakları incelenecektir:

- * cret algısı,
- * Zaman,
- * Çalışma arkadaşları,
- * Rol belirsizliği,
- * Rol elişkisi,
- * İş yükü,

- * Kariyer kaygısı,
- * Diğer çalışanlardan sorumlu olmak.

Ücret algısı: Araştırmalarda iş stresini etkileyen faktörlerden birisinin ücret olduğu vurgulanmaktadır. Çalışmalarda stres olgusunun kaynağı, düşük ücret (Lapane ve Hughes, 2007), ücret yetersizliği (Çakır, 2006), hak edilen ücret duygusu (Savery ve Luks, 2001) olarak geçmektedir. Ücret, özellikle geçim sıkıntısının çekildiği durumlarda başlı başına bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretin beklenenden az olması, çalışanın satın alma gücünü kaybetmesi ve gereksinimlerini karşılayamamasına yol açmaktadır. Bu da çalışanda hayal kırıklığı, bunalım, sağlık bozukluğu gibi olumsuz şekillerde kendini gösterebilmektedir. Kurum piyasa şartlarını göz önüne almadığı durumlarda çalışanlarını kaybetmeye başlayacaktır. Çalışmaların hepsinde, ücretten memnuniyet düzeyi düştükçe iş stresinin arttığı bulunmuştur (Lapane ve Hughes, 2007; Roth ve diğ., 2004). Maddi anlamda sıkıntısı olmayan çalışan, işine ve sosyal hayatına konsantre olacaktır.

Zaman: İş tatmininde olduğu gibi burada da zaman kişisel ve profesyonel olarak iki başlıkta ele alınmıştır. Bazı araştırmalarda profesyonel zaman teriminin yerine “çalışma saatleri” ifadesi de kullanılmıştır. Literatürdeki çalışmalarda, işte geçirilen zaman arttıkça hissedilen stresin de arttığı vurgulanmaktadır (Antoniou ve diğ., 2003; Burke, 2001; Kirkcaldy ve diğ., 1997). Ayrıca çalışanların işlerini bitirmek için yeterli zamanlarının olmayışı ve çalışma saatlerini verimli geçirememeleri de bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Wong ve Cheuk, 2005). Çalışma saatlerini verimli geçiremeyen çalışanlar, planladıkları işleri zamanında bitirememekte ve iş can sıkıcı bir hal almaktadır. Öte yandan kişisel zamanın artması tam tersine stresi azaltmaktadır (Roth ve diğ., 2004). Çalışan kişisel zamanında, işten kaynaklanan sıkıntılarının bazılarını keyif aldığı bir uğraş sayesinde hafifletmekte, işine geri döndüğünde kendini yenilemiş olarak devam etmektedir.

Çalışma arkadaşları: Çalışanın hissettiği iş stresinin bir başka etkeni de iş yerinde birlikte çalıştığı ekip arkadaşlarıdır. Çalışmalarda, ekip atmosferi, işyeri ilişkileri ve ya takım çalışması gibi terimlerle çalışma arkadaşlarını ve onlardan memnuniyet derecesini ifade eden faktörlere yer verilmiştir (Fairbrother ve Warn, 2002; Hendriks, 2000). Lapane ve Hughes (2007), hemşireler üzerine yaptıkları araştırmalarında, ekipten memnuniyetsizliğin iş stresini artırdığını bulmuşlardır. Ekip

memnuniyetsizliğini, üyelerin kalitesi, birbirleriyle olan iletişimi, aralarındaki saygı seviyesi belirlemektedir. Çalışan açısından, işyerinin çekiciliğini belirleyen etkenlerden biri olan çalışma grubu, yarattığı ortam itibariyle çalışanın kendisini yalnız hissetmesine ve işini sevmemesine neden olabilir. Çalıştığı işletmelerde iyi ilişkiler kuran, dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş stresi de azalmaktadır. Rodwell, iletişimin rolünü anlattığı çalışmasında, takım çalışması ile iş stresi arasında anlamlı negatif korelasyonlar bulmuştur (Zeffane ve McLoughlin, 2006).

Rol belirsizliği: İş stresinin en temel kaynaklarından biri olan rol belirsizliği, işin tanımı ve amacı açık olarak ifade edilmemiş ve çalışan rolleri konusunda yeterli bilgiye sahip değilse ya da işini yapması için gerekli bilgiden daha azı kendisine verilmişse ortaya çıkar (Milbourn, 2006). Holmström ve diğ. (2008)'nin çalışmasına göre, “yerine getirilen görevlerin iş tanımında olmayışı”, işte baskı yaratan unsurlardan biridir. Rol belirsizliğini tetikleyen unsurlar çalışmalarda, çalışandan işinin parçası olmayan görevlerin beklenmesi, çalışanın işinin parçası olan görevleri yapamayışı ya da çalışanın kendisinden beklenenleri açık olarak bilmeyişi olarak sıralanmaktadır (Balloch ve diğ., 1998). Bunlar veya benzeri sebeplerden kaynaklanan rol belirsizliği, sonuç olarak çalışanda iş stresine yol açmaktadır.

Rol çelişkisi: Çalışanın aynı anda birden fazla ve birbiriyle çelişen görevler verilmesi durumunda, çalışanın bunlardan hangisini yapacağını şaşırmasından ileri gelen kararsızlık rol çelişkisidir. Uluslar arası ortaklıklar üzerinde araştırma yapan Mohr ve Puck (2007) 'a göre hissedilen rol çelişkisi artarsa, iş stresi de artmaktadır. Muhasebe çalışanları üzerinde araştırmalar yapan Senatra'ya göre de benzer bir şekilde, rol çelişkisi ile işte yaşanan gerilimler arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Fisher, 2001).

İş yükü: Bireyin işinde bir başka stres faktörü de iş yüküdür. Nitel ve nicel iş yükü olarak ikiye ayrılan ve araştırmaların hemen hepsinde önemle vurgulanan iş yükü, çalışmalarda, rol yükü, aşırı, ağır ve ya ezici iş yükü olarak da ifade edilmektedir (Abraham, 1997; Ayers ve diğ., 2008a; Davey ve diğ., 2001; Hendriks, 2000; Kelly, 2002; Li ve Lambert, 2008). Nitel iş yükü, genelde işin çalışanın sahip olmadığı bilgi ve becerileri gerektiriyor olmasından kaynaklanan kaygı ve gerginlik durumudur. Bazen de çalışanın yetenekleri işine uygun olsa bile işin karmaşıklığı ve zorluğu da iş stresi yaratabilmektedir (Güler ve diğ., 2001). Nicel iş yükü ise sorumlu

olunan işlerin çokluğu ve işlerin planlanan bitiş zamanının yarattığı strestir. İncelenen çalışmaların hepsinde, çalışanın iş yükünün artması hissedilen iş stresini artırmaktadır (Antoniou ve diğ., 2006; Burke, 2001; Lapane ve Hughes, 2007; Miller ve Travers, 2005).

Kariyer kaygısı: Çalışanları strese sokan önemli unsurlardan birisi de, kurum içinde daha üst pozisyonlara yükselme imkânının olmamasıdır. İnsan doğuştan itibaren sürekli gelişme içerisindedir. Çalışan da iş hayatında belli bir hedefe ulaşmak, daha fazla güç, saygınlık ve gelir elde etmek istemektedir. Bu yüzden, terfi olanakları az ve kariyer planlaması yapılmayan kurumlarda çalışanlar hayal kırıklığı ve stres yaşamaktadır (Çakır, 2006). Eğer çalışan sağlıklı bir biçimde meslekte ilerleme kaydetmiyorsa ve çalışanın yaptığı iş kapasitesinin altında olduğu için bilgi ve becerilerini verimli kullanamıyorsa, yükselmemenin yarattığı bir gerilim meydana gelmektedir. Çalıştığı kurumda, yükselmesinin engellendiğini ve kariyerine zarar verildiğini düşünen bireyde işe karşı bıkkınlık, isteksizlik, hayal kırıklığı ve moral bozukluğu ortaya çıkmaktadır (Güler ve diğ., 2001).

Diğer çalışanlardan sorumlu olmak: Şirket içinde işlerden çok çalışanların sorumluluğunu üstlenmek, bireylerde stres yaratan bir başka durumdur. Savery ve Hall (1986)'a göre, stres kaynaklı hastalıklara (örneğin; kalp ve damar rahatsızlıkları), çalışanlardan sorumlu olan bireylerde işlerden sorumlu olanlara göre daha fazla rastlanılmaktadır. Ivancevich ve Matteson da çalışmalarında çalışanlardan sorumlu olmak kavramını başlıca stres kaynaklarından biri olarak tanımlamıştır (Milbourn, 2006).

3. ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Türkiye ekonomisindeki öncü sektörlerden biri olan otomotiv sektöründe çalışanlarında iş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Farklı ülkelerde ve cezaevi hemşireleri (Flanagan ve Flanagan, 2002), kütüphane müdürleri (Pors, 2003), doktorlar (Burke, 2001), jinekolog onkologlar (Elit ve diğ., 2004), azınlık öğretmenleri (Miller ve Travers, 2005), bilgi teknolojileri çalışanları (Zeffane ve McLoughlin, 2006), ortodontistler (Roth ve diğ., 2004), pratisyen doktorlar (Antoniou ve diğ., 2003), askeri pilotlar (Ahmadi ve Alireza, 2006), radyologlar (Graham ve diğ., 2000), teknoloji danışmanları (Wallgren ve Hanse, 2007) gibi çeşitli sektörlerde yapılan araştırmalarda iş tatmini ile iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada da benzer şekilde iş tatmini ile iş stresi arasında negatif bir ilişki beklenmektedir.

İş tatmini ile iş stresi birbirlerine olan etkilerinin incelemenin yanı sıra bu araştırmada ayrıca otomotiv sektörü çalışanlarının genel iş stresi ve iş tatmini düzeylerinin de belirlenmesi hedeflenmektedir. Ayrıca bu araştırmada, işle ilgili faktörlerin ve demografik faktörlerin, hem iş stresi hem de iş tatmini üzerindeki görece etkileri de incelenmiştir.

3.2 Araştırmanın Modeli

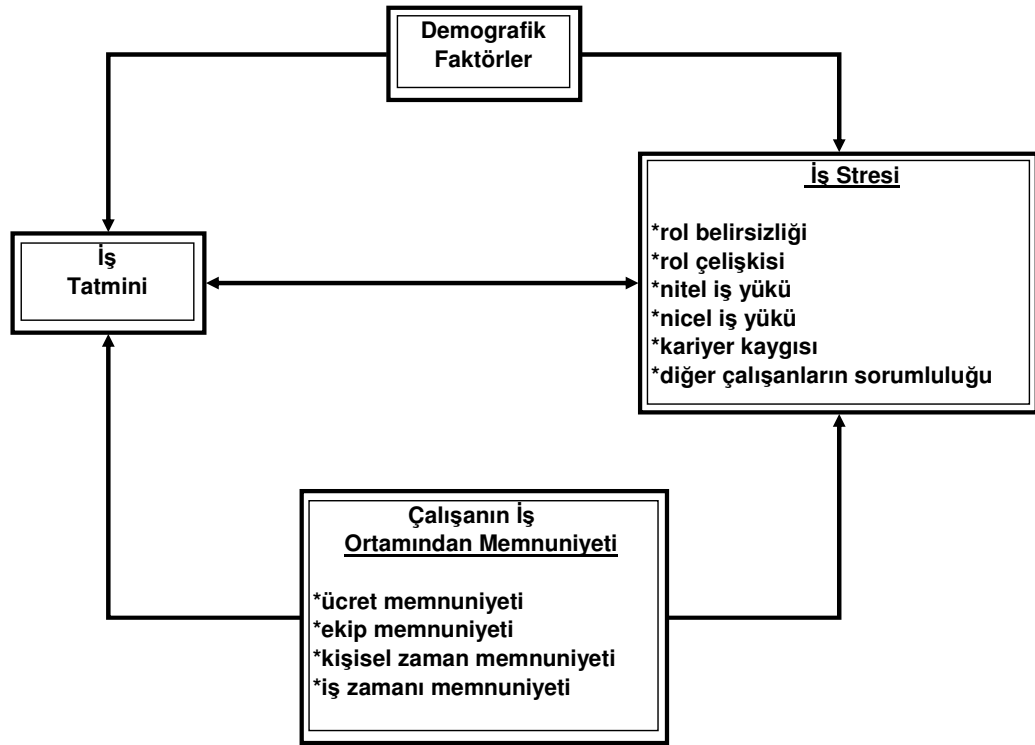
Araştırmanın modeli kurulmadan önce, iş tatmini ve iş stresi ilişkisini inceleyen çalışmaların analizi yapılmış ve bu analizler sonucu ele alınmasına karar verilmiş değişkenler önceki bölümde açıklanmıştır.

Araştırma kapsamında çalışanların iş ortamından memnuniyeti; ücret, kişisel zaman, işe harcanan zaman ve ekip memnuniyeti olmak üzere 4 alt faktörün bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştır (Jeong ve diğ., 2006). Ayrıca genel iş tatmini kavramı da alt faktörleri olmaksızın modele dahil edilmiştir. İş stresi ise, rol belirsizliği, rol

çelişkisi, nitel ve nicel işyükü, kariyer kaygısı ve diğeri çalışanların sorumluluğı olmak üzere 6 alt faktörün bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştır (Milbourn, 2006). Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin iş stresi ve iş tatminine etkileri araştırılmıştır.

Çalışmanın bağımsız değişkenleri çalışanların iş ortamından memnuniyetlerinin 4 alt faktörü ile iş stresinin 6 alt faktörüdür. İş tatmini ve iş stresi kavramları ise çalışmanın bağımlı değişkenleridir.

Bu değişkenlerden hareketle Şekil 3.1'deki model oluşturulmuştur. Burada iş tatmini ile iş stresi arasında iki yönlü bir ilişki tanımlanmıştır. Bunun sebebi, iş tatmininin ve iş stresinin çoklu regresyon ile analizlerinde, birbirleri için bağımsız değişken olarak kabul edilmeleridir.



Şekil 3.1 : Araştırmanın modeli

3.3 Araştırmanın Hipotezleri

İş stresi ve iş tatmini ile ilgili önceki çalışmalarda, bu araştırmanın modelindeki değişkenlerin etkileri daha detaylı incelendiğinde aşağıdaki veriler elde edilmiş ve bu verilerden hareketle hipotezler türetilmiştir.

A.B.D. çalışan cezaevi hemşireleri üzerinde yapılan bir analizde iş tatmini iş stresi ilişkisi incelenmiştir (Flanagan ve Flanagan, 2002). 287 hemşireye doldurtulan anketlerin sonucunda çalışanın yaşı arttıkça iş tatmini ve iş stresinin azalmakta olduğu bulunmuştur.

Yunanistan'da yapılan başka bir çalışmada ise yaşın ilköğretim ve lise öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişliğine olan etkisi ele alınmıştır (Antoniou ve diğ., 2006). 493 öğretmenden alınan geribildirimler sonucunda yaşın hissedilen iş stresi üzerinde ters bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu bulgulardan hareketle birinci hipotez türetilmiştir:

H₁ : Çalışanın yaşı arttıkça iş tatmini ve iş stresi azalmaktadır.

Sosyal sınıf ve cinsiyetin iş stresine etkilerinin incelendiği bir çalışmada, İngiltere'nin kuzeydoğu bölgesinde yaşayan 2500 kişiye yaptırılan anketin sonucunda kadınların erkeklere göre daha fazla iş stresi hissettiği bulunmuştur (Ventourator ve Cooper, 2005). Yunanistan'da yapılan ilköğretim ve lise öğretmenleri araştırmasında da aynı sonuç elde edilmiştir (Antoniou ve diğ., 2006).

Kanada'da çalışan 2100 doktor üzerinde yapılan bir çalışmada da benzer bir şekilde kadın doktorların erkek doktorlara göre daha fazla iş stresi yaşadığı ortaya çıkmıştır (Burke, 2001). Ayrıca aynı çalışmada kadınların iş tatmini düzeyinin de erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur.

Bu veriler ışığında ikinci hipotez ortaya konmuştur:

H₂ : Kadınlar erkeklere göre daha fazla iş tatmini ve iş stresi hissetmektedir.

Çin'de çalışan hastane hemşirelerinin incelendiği bir çalışmada eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, iş stresinin alt değişkenleri ile ilgili değişik bulgular ortaya çıkmıştır (Lu ve diğ., 2006). Çalışmaya göre eğitim seviyesi yüksek hemşirelerde kariyer kaygısı azalırken, iş çelişkisi artmaktadır.

Avustralya'nın genelinde farklı sektörleri kapsayan bir araştırmada benzer bir sonuca ulaşılmıştır (Savery ve Luks, 2001). 2000 iş yerinde 20şer çalışana yaptırılan anketlerin verilerine göre eğitim seviyesi arttıa iş stresi artmaktadır.

Barlı ve diğ. (2005) tarafından orman endüstrisinde çalışan 514 kişiye uygulanmış anket çalışmasının sonuçlarına göre, eğitim seviyesi arttıa çalışanların hissettikleri iş tatmini azalmaktadır.

Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanılarak nc hipotez şu şekilde kurulabilir:

H₃ : Çalışanın eğitim seviyesi yükseldikçe hissettiği iş tatmini azalmakta ve iş stresi artmaktadır.

A.B.D.'de çalışan cezaevi hemşirelerinin incelendiği araştırmada, iş tecrübesinin iş tatmini ve iş stresi üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur (Flanagan ve Flanagan, 2002). Çalışmanın bulgularına göre iş tecrübesinin artması hem iş tatminini hem de iş stresini arttırmaktadır. Jeong ve diğ. (2006) tarafından yapılan çalışmada ise dişçilerin iş tecrübesinin artması iş tatminlerini arttırmaktadır .

Bu bilgiler doğrultusunda dördüncü hipotez oluşturulmuştur:

H₄ : Çalışanın kıdem derecesi yükseldikçe iş tatmini ve iş stresi artmaktadır.

Kanada'da çalışan ortodontistler arasında yapılan bir araştırmada iyi ücret algısının iş stresini düşürdüğü ve iş tatminini arttırdığı ortaya konulmuştur (Roth ve diğ., 2004). Güney Koreli dişçilerin (Jeong ve diğ., 2006) ve A.B.D.'de çalışan cezaevi hemşirelerinin (Flanagan ve Flanagan, 2002) analizi sonucunda benzer şekilde ücretteki memnuniyetin iş tatminini arttırdığı bulunmuştur.

Bu sonuçlardan hareketle ücretin iş stresi ve iş tatminine etkisi beşinci hipotez olarak ele alınmıştır:

H₅ : Çalışanın ücretinden memnuniyet derecesi arttıa iş tatmini artmakta ve iş stresi azalmaktadır.

Jeong ve diğ. (2006) tarafından yapılan araştırmada Güney Koreli dişçilerin iş tatminini etkileyen faktörler arasında çalışanın iş dışında kendisine kalan kişisel zamandan memnuniyetinin pozitif korelasyonunun olduğu bulunmuştur.

Avustralya'nın büyük bir kısmını inceleyen çalışmada benzer iş dışı harcanan zamanın artmasının iş tatminini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Savery ve Luks, 2001).

Kanada'da çalışan doktorlar arasındaki analizde elde edilen bulgu ise işte geçirilen zamanın artması ile iş stresi artarken, iş tatmininin azaldığı yönündedir (Burke, 2001).

Bu bulgulara dayanarak altıncı hipotez şöyle oluşturulmuştur:

H₆ : Çalışanın iş dışı ve işte harcadığı zamandan memnuniyeti arttıkça iş stresi azalır ve iş tatmini artar.

Güney Koreli dişçileri konu alan araştırmada, iş tatminini olumlu etkileyen beş temel faktörden birisi ekibin diğer çalışanlarıdır (Jeong ve diğ., 2006).

A.B.D.'nin Kuzey Carolina eyaletinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada benzer şekilde yetersiz ekibin stres yarattığı ve iyi bir ekibin tatmini arttırdığı bulunmuştur (Lapane ve Hughes, 2007).

Bu sonuçlar doğrultusunda bu çalışmanın yedinci hipotezi kurulmuştur:

H₇ : Ekipteki diğer çalışanlardan memnuniyet iş stresini azaltmakta ve iş tatminini arttırmaktadır.

İngiltere sosyal servislerde çalışan 1276 insan üzerinde yapılan iş tatmini, iş stresi ve şiddet konulu araştırmanın bulgularına göre, iş kapsamı ve tanımlarının açık olmayışından kaynaklanan rol belirsizliği, çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Balloch ve diğ., 1998).

Tubre ve Collins (2000)'in rol çelişkisi, rol belirsizliği ve iş performansı konulu çalışmalarında da, rol belirsizliği ve rol çelişkisinin iş tatminini negatif yönde etkilediği vurgulanmaktadır.

Bu araştırmaların sonuçlarına göre çalışmamızın sekizinci hipotezi oluşturulmuştur:

H₈ : Çalışanın hissettiği rol belirsizliği arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.

Mohr ve Puck (2007), Alman ve Hint ortaklı uluslar arası şirketlerin yöneticilerine yönelik araştırmalarında, hissedilen rol çelişkisinin artmasının iş stresini de artırdığını ve iş tatminini azalttığını bulmuşlardır.

Benzer bir bulguya, Senatra'nın muhasebe çalışanları üzerinde yaptığı araştırmaların sonucunda da rastlanılmaktadır (Fisher, 2001).

Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmamızın dokuzuncu hipotezi oluşturulmuştur:

H₉ : Çalışanın hissettiği rol çelişkisi arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.

Burke (2001)'nin Kanada'da çalışan 2087 doktor üzerinde yaptığı iş stresi ve iş tatmini konulu araştırmasına göre nitel veya nicel işyükünün artması, çalışanın hissettiği iş tatmini düzeyini azaltmaktadır..

Antoniou ve diğ. (2003)'nin 193 erkek ve 162 kadın Yunan doktor üzerindeki çalışmalarında da benzer şekilde işyükünün artmasının iş tatminini negatif yönde etkilediği bulunmuştur.

Bu araştırmaların sonuçlarına göre çalışmamızın onuncu hipotezi oluşturulmuştur:

H₁₀ : Çalışanın nitel veya nicel işyükünün artması hissettiği iş tatminini azaltmaktadır.

New York'ta çalışan, ciddi ve kronik sağlık vakaları uzmanları üzerinde yapılan araştırmada, kariyer fırsatları ve performans ödüllendirme sisteminin uzmanların iş tatminini pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır (Gellis ve diğ., 2004).

Chandraiah ve diğ. (2003) endüstriyel alanda çalışan 105 yönetici üzerinde yaptıkları araştırmalarında, terfinin iş tatminini artırdığını bulmuşlardır.

Bu araştırmaların sonuçlarından hareketle çalışmamızın onbirinci hipotezi oluşturulmuştur:

H₁₁ : Çalışanın kariyer kaygısının artması hissettiği iş tatminini azaltmaktadır.

Batı Avustralya'da ticaret ve sanayi sektöründe çalışan yöneticiler üzerinde yapılan karar verme konulu araştırmada, işlerden sorumlu yöneticilerle diğer çalışanlardan sorumlu yöneticilerin stres ve tatmin anlamında karşılaştırılması yapılmıştır (Savery ve Hall, 1986). Bu çalışmaya göre çalışanlardan sorumlu yöneticilerin iş tatmini işlerden sorumlu yöneticilerin iş tatmininden daha düşük düzeydedir.

Bu çalışmanın bulgularına dayanarak çalışmamızın onikinci hipotezi oluşturulmuştur:

H₁₂ : Çalışanlarda diğerlerinin sorumluluğu arttıkça, iş tatminleri azalmaktadır.

İş stresi ve iş tatmini ile ilgili önceki tüm çalışmalarda, iş tatmini ile iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bazı çalışmalarda ilişkinin etki yönü değişiklik gösterirken, genelde bu ilişki her iki yönde de negatif korelasyonla sonuçlanmıştır.

Bu çalışmanın onüçüncü ve son hipotezinde iş tatmini ve iş stresi ilişkisi ele alınmıştır:

H₁₃ : Çalışanın iş tatmini arttıkça hissettiği iş stresi azalmaktadır.

Buna göre araştırmanın bütün hipotezleri şunlardır:

H₁ : Çalışanın yaşı arttıkça iş tatmini ve iş stresi azalmaktadır.

H₂ : Kadınlar erkeklere göre daha fazla iş tatmini ve iş stresi hissetmektedir.

H₃ : Çalışanın eğitim seviyesi yükseldikçe hissettiği iş tatmini azalmakta ve iş stresi artmaktadır.

H₄ : Çalışanın kıdem derecesi yükseldikçe iş tatmini ve iş stresi artmaktadır.

H₅ : Çalışanın ücretinden memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmini artmakta ve iş stresi azalmaktadır.

H₆ : Çalışanın iş dışı ve işte harcadığı zamandan memnuniyeti arttıkça iş stresi azalır ve iş tatmini artar.

H₇ : Ekipteki diğer çalışanlardan memnuniyet iş stresini azaltmakta ve iş tatminini arttırmaktadır.

H₈ : Çalışanın hissettiği rol belirsizliği arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.

H₉ : Çalışanın hissettiği rol çelişkisi arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.

H₁₀ : Çalışanın nitel veya nicel işyükünün artması hissettiği iş tatminini azaltmaktadır.

H₁₁ : Çalışanın kariyer kaygısının artması hissettiği iş tatminini azaltmaktadır.

H₁₂ : Çalışanlarda diğerlerinin sorumluluğu arttıkça, iş tatminleri azalmaktadır.

H₁₃ : Çalışanın iş tatmini arttıkça hissettiği iş stresi azalmaktadır.

3.4 Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın hipotezlerinin incelenmesi için gerekli veriler anket yolu ile otomotiv sektörü çalışanlarından toplanmıştır. Şirketlerde kapsamiçi, sözleşmeli veya sendikalı şeklinde anılan ve belirli dönemlerde, sendika ile işveren arasında yenilenen toplu iş sözleşmesine tabi tutulan personel bu çalışmanın dışında bırakılmıştır.

Anket dört farklı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yaş, cinsiyet, tecrübe, kıdem gibi çalışanların demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanın iş ortamından memnuniyetin alt faktörlerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Üçüncü bölüm çalışanların iş tatminini, son bölüm ise iş stresinin alt faktörlerini ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Önceki çalışmaların analizinde iş ortamından memnuniyetin farklı boyutlarını ölçmeye yönelik en detaylı çalışma olarak Jeung S-H ve diğ.(2006) tarafından yapılan Güney Koreli dışçileri konu alan araştırma karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ankette alınan 14 soru iş ortamından memnuniyeti ölçmeye yönelik kullanılmıştır. Sorular 5'li Likert ölçeğinde hazırlanmıştır ve 1; "Kesinlikle Katılıyorum", 5; "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadelerine karşılık gelmektedir. Sonuçta toplam puanın yüksek olması iş ortamından memnuniyeti göstermektedir.

Literatür incelemesi sonucunda, çalışanların iş tatmini düzeyini ölçmek amacıyla farklı ölçeklerin geliştirildiği ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 18 soruluk iş tatmini anketi kullanılmıştır. İş ortamından memnuniyet anketine benzer şekilde sorular 5'li Likert ölçeğinde hazırlanmıştır ve 1; "Kesinlikle Katılıyorum", 5; "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadelerine karşılık gelmektedir. Sonuçta anketin puanının yüksek olması yüksek derecede iş tatminini göstermektedir.

İş stresinin ölçümü için Ivancavich ve Matteson'un stres anketi kullanılmıştır (Milbourn, 2006). 30 sorudan oluşan anket, 7'li Likert ölçeğinde hazırlanmıştır ve 1; "Hiç", 7; "Her zaman" olarak, yaşanan stresin sıklığını ifade etmektedir. Anketin toplam puanı ne kadar yüksekse hissedilen stres de o derece yüksektir.

Anket öncelikle α (Cronbach-Alpha) güvenilirlik testi için 30 kişilik pilot bir ekibe uygulanmıştır. Pilot uygulama sonrasında anketin güvenilirliği değeri $\alpha = 0.78$ bulunmuştur ve anketin uygulanmasına karar verilmiştir. Orta veya büyük ölçekli 22

kuruluşa posta veya e-posta yolu ile gönderilen 420 anketten sadece 150 tanesi geri dönmüştür.

3.5 Araştırmanın Örnekleme

Türkiye’deki otomotiv sektörü çalışanları araştırmanın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Otomotiv Sanayi Derneğinin 2007 yılı verilerine göre ülkemizde otomotiv sektöründe yaklaşık 250,000 kişi istihdam edilmektedir (url-1). Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde 3.1 nolu denklemden faydalanılmıştır (Baş, 2006) Denklemde p ile gösterilen değer, pilot uygulamada, iş tatmini sorularına verilen cevaplardan 4 ve 5 olanların toplam soruları oranlanmasıyla 0.45 olarak bulunmuş ve bu değer kullanılmıştır. (Bu değer bilinmemesi durumunda, verilerin ana kitleyi temsilini garanti almak için bu değer 0.5 alınması, denklem yoluyla bulunacak örneklem büyüklüğünü maksimize edecektir.)

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q \quad (3.1)$$

n : Örnekleme alınacak birey sayısı

N : Hedef kitledeki birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeşiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

3.1 nolu denklemden % 95 güven aralığında, \pm % 10 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 96$ olarak hesaplanmıştır.

Bu çerçevede geri dönüşü gerçekleşen 150 anketin bulgularının % 95 güven aralığında, \pm % 10 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

3.6 Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada anket ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 15.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Anketin güvenilirliğinin test edilmesinde α 'dan (Cronbach-Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 150 çalışandan geri dönen anketlerin verileri kullanılmıştır. Bu katsayının herhangi bir sayısal veri grubunun güvenilirliği göstermesi için olması gereken en düşük değeri farklı araştırmacılar tarafından 0.60 veya 0.70 olarak tanımlanmıştır (Hinkin, 1995; url-7).

Bu kapsamda yapılan analizler sonucunda tüm değişkenler için α değeri 0.884 olarak bulunmuştur. Bu verilerin güvenilir olduğunu gösteren yeterli bir değerdir. Değişkenlerin kendi içlerindeki α değerleri Tablo 3.1'de verilmektedir.

Tablo 3.1: Değişkenlerin α güvenilirlik değerleri

Değişken	α
Ücret Memnuniyeti	0.638
Kişisel Zaman Memnuniyeti	0.869
Profesyonel Zaman Memnuniyeti	0.666
Ekip Memnuniyeti	0.743
İş Tatmini	0.918
Rol Belirsizliği	0.780
Rol Çelişkisi	0.792
Nicel İşyükü	0.791
Nitel İşyükü	0.757
Kariyer Kaygısı	0.776
Diğerlerinin Sorumluluğu	0.780
İş Stresi (genel)	0.876

Güvenilirlik analizinden sonra, ölçeğin faktör yapısının doğrulanmasında faktör analizi yönteminden yararlanılmış ve analize iş ortamından duyulan memnuniyet ve iş stresi faktörlerini oluşturan alt faktörler dahil edilmiştir. İş ortamından duyulan memnuniyet ve iş stresi faktörlerinden farklı olarak alt faktör içermeyen, iş tatmini boyutu bu analize dahil edilmemiştir. Toplam varyans tablosundaki verilerden söz konusu alt faktörlerin iki faktör altında toplandığı ve toplam varyansın % 58'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 3.2 : Toplam Varyans

Bileşen	İlk Değerler			Yüklemeler Toplamı		
	Toplam	% Varyans	Toplamsal %	Toplam	% Varyans	Toplamsal %
1	4,381	43,807	43,807	4,016	40,158	40,158
2	1,443	14,430	58,237	1,808	18,079	58,237
3	1,030	10,301	68,538			
4	,765	7,649	76,187			
5	,587	5,869	82,056			
6	,487	4,868	86,925			
7	,470	4,699	91,624			
8	,388	3,876	95,500			
9	,274	2,738	98,238			
10	,176	1,762	100,000			

Temel bileşenler analizi sonrasında elde edilen ve Tablo 3.3'te verilen bileşen matrisinde de alt faktörlerin 2 faktör altında toplandığı anlaşılmakla birlikte, belirgin bir faktör yapısı elde edilememiştir. Bu nedenle her bir alt faktörün yüklemelerini daha net olarak görerek alt faktörler arası karşılaştırmaya imkan vermek amacıyla elde edilen 2 alt faktörlük sonuç yönlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu amaçla Varimax yönlendirme metodu kullanılmıştır

Tablo 3.3: Temel Bileşenler Matrisi

	Bileşen	
	1	2
Kişisel Zaman Mem.	-,555	,572
Ücret Mem.	-,236	,662
İş Zamanı Mem.	-,367	,645
Ekip Mem.	-,564	,009
Kariyer Kaygısı KS	,703	,036
Sorumluluk Hissi KS	,687	,388
Nitel İş Yüğü KS	,793	,197
Nicel İş Yüğü KS	,753	-,039
Rol Belirsizliği KS	,825	,225
Rol Çelişkisi KS	,849	,131

Varimax yöntemi kullanılarak yapılan yönlendirme sonucunda elde edilen faktör yapısı ise Tablo 3.4'te sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar; kariyer kaygısı, sorumluluk hissi, nitel iş yüğü, nicel iş yüğü, rol belirsizliği ve rol çelişkisinin ve iş stresi faktörü, kişisel zaman memnuniyeti, ücret memnuniyeti, iş zamanı memnuniyeti ve ekip memnuniyetinin, iş ortamından duyulan memnuniyet faktörü altında toplandığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde ankette kullanılan ölçeklerin güçlü bir faktör yapısı ve yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 3.4: Yönlendirilmiş Temel Bileşenler Matrisi

	Bileşen	
	1	2
Kişisel Zaman Mem.	-,317	,731
Ücret Mem.	,013	,703
İş Zamanı Mem.	-,116	,733
Ekip Mem.	-,525	,207
Kariyer Kaygısı KS	,670	-,214
Sorumluluk Hissi KS	,780	,121
Nitel İş Yüğü KS	,812	-,095
Nicel İş Yüğü KS	,691	-,302
Rol Belirsizliği KS	,851	-,081
Rol Çelişkisi KS	,841	-,177

3.5 Araştırmanın Kısıtları

Çalışmamızın başında ve sonunda karşımıza çıkan bazı kısıtlar bulunmaktadır. Bu araştırmanın bulgularından faydalanılması durumunda bu kısıtlar göz önüne alınmalıdır.

Araştırmanın kısıtlarından ilki ve en önemlisi, çalışmanın Türkiye’de yapılmış olmasıdır. Anketler Türk çalışanlar tarafından doldurulmuştur ve bu çalışanlar Türk firmalarında çalışmaktadırlar. İş tatmini veya iş stresinin bireyler üzerindeki etkileri, ülkelerin psiko-sosyal, kültürel ve ekonomik özelliklerine bağlı olarak farklılıklar gösterebilir. Bu durumda, Türk yönetim anlayışı, Türk kültürünün etkileri, Türk toplumunun değerleri, yaşam tarzı ve refah seviyesi göz ardı edilmemelidir.

Bir başka dikkat edilmesi gereken nokta, Türkiye’deki otomotiv firmalarının birçoğunun Marmara Bölgesi’nde bulunmasıdır. Bölgenin iklim, konum gibi fiziki; nüfus, eğitim seviyesi gibi beşeri ve kişi başına düşen gelir gibi ekonomik

özelliklerinin diğere bölgelerle olan farklılıkları düşünölmelidir. Bölgesel farklılığın yanı sıra ikamet edilen veya çalışılan şehirler açısından farklılıklar da mutlaka göz önüne alınmalıdır.

Bunlardan başka, örneklemin incelenmesi sonucunda karşımıza çıkan bulgulara göre; anketlerin çoğı, firmaların merkez ofislerinde veya fabrikalarında çalışanlar tarafından doldurulmuştur. Bu durumda, özellikle ofis dışında sahada çalışan satış ekiplerinin çalışmaya katılamadıkları görölmektedir.

4. BULGULAR

Bu bölümde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon ve regresyon analizi yöntemleri, söz konusu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşma durumunun sınanmasında t-testi ve varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır.

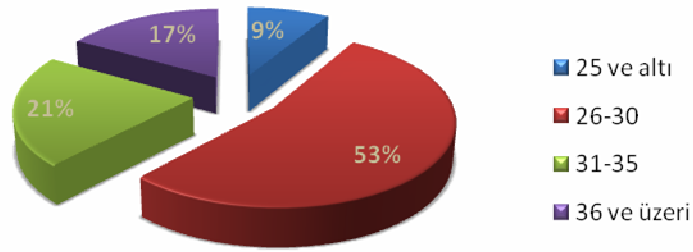
4.1 Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanarak incelenmiştir.

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımları Tablo 10’da özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların % 9’u 25 yaşın altında, % 53’ü 26-30 yaş, % 21’i 31-35 yaş arasında, % 17’si ise 36 yaş ve üzerindedir.

Tablo 4.1: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	Frekans	Dağılım (%)	Kümülatif (%)
25 ve altı	13	8,7	8,7
26-30	80	53,3	62,0
31-35	32	21,3	83,3
36 ve üzeri	25	16,7	100,0
Toplam	150	100,0	

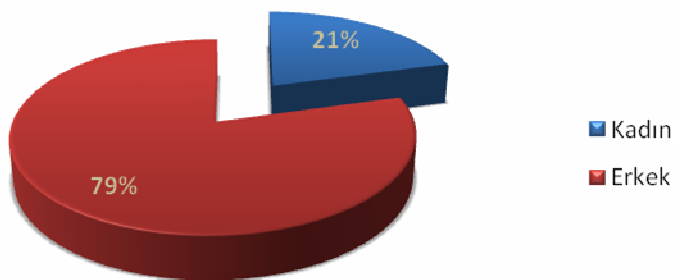


Şekil 4.1: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 4.2’de özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların % 79’u erkek, % 21’i kadındır.

Tablo 4.2: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Dağılım (%)	Kümülatif (%)
Kadın	31	20,7	20,7
Erkek	119	79,3	100,0
Toplam	150	100,0	

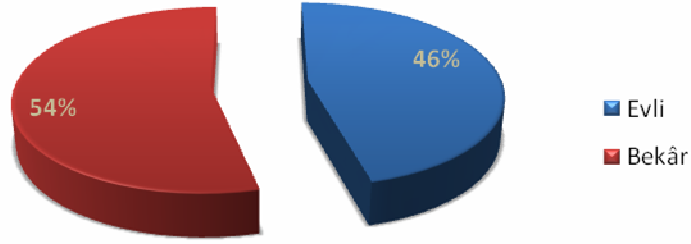


Şekil 4.2: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Örneklem grubunun medeni durumuna göre dağılımları Tablo 4.3’te özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların % 46’sı evli, % 54’ü bekârdır.

Tablo 4.3: Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Hal	Frekans	Dağılım (%)	Kümülatif (%)
Evli	69	46,0	46,0
Bekâr	81	54,0	100,0
Toplam	150	100,0	

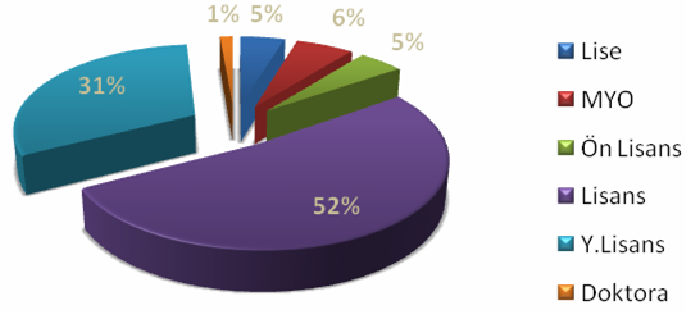


Şekil 4.3: Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Örneklem grubunun medeni durumuna göre dağılımları Tablo 4.4'te özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların % 5'i lise, % 6'sı MYO, % 5'i Ön Lisans, % 52'si Lisans, % 31'i Yüksek Lisans, % 1'i Doktora düzeyinde eğitime sahiptir.

Tablo 4.4: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Dağılım (%)	Kümülatif (%)
Lise	7	4,7	4,7
MYO	9	6,0	10,7
Ön Lisans	7	4,7	15,3
Lisans	78	52,0	67,3
Y.Lisans	47	31,3	98,7
Doktora	2	1,3	100,0
Toplam	150	100,0	

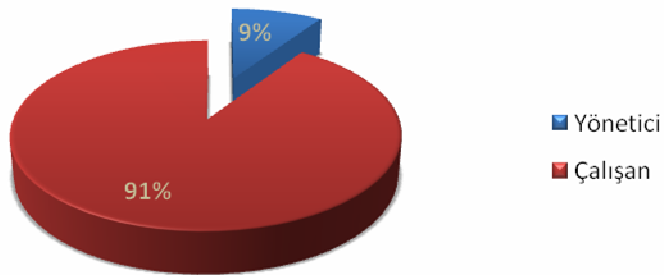


Şekil 4.4: Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Örneklem grubunun pozisyonlarına göre dağılımları Tablo 4.5'te özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların % 9'u yönetici, % 91'i çalışan pozisyonunda görev yapmaktadır.

Tablo 4.5: Örneklem Grubunun Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Pozisyon	Frekans	Dağılım (%)	Kümülatif (%)
Yönetici	14	9,3	9,3
Çalışan	136	90,7	100,0
Toplam	150	100,0	



Şekil 4.5: Örneklem Grubunun Pozisyonlarına Göre Dağılımı

4.2 Çalışanların İş Ortamından Memnuniyet Düzeyi, İş Tatmini ve İş Stresine İlişkin Bulgular

Bu bölümde örneklem çalışanların iş ortamından memnuniyet düzeyi, iş tatmini ve iş stresine ilişkin bulgular incelenmiştir.

Çalışanların iş ortamından memnuniyet düzeyini oluşturan alt faktörlere ilişkin bulgular Tablo 4.6’da özetlenmiştir. Tablo 4.6’daki verilerden iş ortamından duyulan memnuniyeti oluşturan alt faktörlere ait ortalama değerlerin 3.22 ile 3.76 arasında değiştiği, ekip arkadaşlarından duyulan memnuniyetin ücret, kişisel zaman ve iş zamanından duyulan memnuniyetten daha yüksek olduğu, bunun yanında söz konusu 3 alt faktörden duyulan memnuniyet düzeyi arasında belirgin bir fark bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Alt faktörlere ilişkin standart sapma değerleri incelendiğinde ise en yüksek değişkenliğin kişisel zaman memnuniyetinde yaşandığı diğer alt faktörlerin standart sapma değerlerinin ise birbirine yakın olduğu gözlenmektedir. Bu bulgu çalışanların kişisel zamandan duydukları memnuniyet açısından daha heterojen bir dağılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.6: İş Ortamından Duyulan Memnuniyet Düzeyini Oluşturan Alt Faktörler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Ücret Mem.	1,00	5,00	3,2267	,59468
Kişisel Zaman Mem.	1,00	5,00	3,2331	,93922
İş Zamanı Mem.	1,00	5,00	3,1398	,75673
Ekip Mem.	1,67	5,00	3,7643	,64397

Çalışanların iş stresini oluşturan faktörlere ait bulgular Tablo 4.7’de özetlenmiştir. Tablo 4.7’deki verilerden söz konusu alt faktörlere ait ortalama değerlerin 2.58 ile 3.39 arasında değiştiği, kariyer kaygısı ve nicel iş yükünün çalışanlarda en fazla strese yol açan unsurlar olduğu, bunları sırasıyla nitel iş yükü, rol çelişkisi, rol belirsizliği ve sorumluluk hissini izlediği gözlenmektedir.

Alt faktörlere ilişkin standart sapma değerleri incelendiğinde ise söz konusu değerler arasında belirgin bir fark bulunmadığı gözlenmektedir. Bu bulgu çalışanların strese yol açan faktörlerden benzer şekillerde etkilendiklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.7: İş Stresini Oluşturan Alt Faktörler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Kariyer Kaygısı	1,00	7,00	3,3973	1,35963
Sorumluluk Hissi	1,00	5,20	2,2800	1,06513
Nitel İş Yüğü	1,00	5,60	2,8787	1,11702
Nicel İş Yüğü	1,00	6,20	3,3640	1,31119
Rol Belirsizliği	1,00	5,80	2,5800	1,19972
Rol Çelişkisi	1,00	7,00	2,6880	1,24275

Çalışanların iş ortamından memnuniyet düzeyi, iş tatmini ve iş stresine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 4.8’de özetlenmiştir. Tablo 4.8’deki iş ortamından duyulan memnuniyet ve iş tatmininin ortalamasının üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca iş tatmini kısmen iş ortamından duyulan memnuniyetten daha yüksektir. Bu bulgu çalışanların iş tatminini, iş ortamı dışında pozitif yönde etkileyen faktörlerin olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

İş stresinin ise ortalamasının altında bir değere sahip olduğu gözlenmektedir. Ayrıca iş stresinin standart sapması, çalışanların iş ortamından memnuniyet ve iş tatmininden belirgin bir şekilde fazladır. Bu bulgu çalışanların iş stresi açısından memnuniyet ve tatmin düzeylerine oranla daha fazla değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.8: İş Ortamından Memnuniyet Düzeyi, İş Tatmini ve İş Stresine İlişkin Bulgular

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
İş Ortamı	2,07	5,00	3,3252	,48354
İş Tatmini	1,44	4,78	3,5366	,59617
İş Stresi	1,00	5,60	2,8650	,95962

4.3 Demografik Faktörlerin Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresine Etki Dereceleri

Bu bölümde demografik faktörlerin çalışanların iş tatmini ve iş stresine etkileri araştırılmıştır.

Bu kapsamda ilk olarak çalışanların yaşının iş tatmini ve iş stresine etki düzeyi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir. (Burada test edilen H_1 hipotezi araştırmanın 1 nolu hipotezidir.)

$H_0 =$ Çalışanların yaşı ile iş tatmini ve iş stresi arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların yaşı arttıkça iş tatmini ve iş stresi azalmaktadır.

Tablonun “Anlamlılık” satırlarındaki değerlerden “Yaş” ile “İş Tatmini” ve “İş Stresi” arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilememiş ve çalışanların yaşı ile iş tatmini ve iş stresi arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.9: Yaş, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi

		Yaş	İş Tatmini	İş Stresi
Yaş	Pearson Korelasyonu	1	,151	-,098
	Anlamlılık		,065	,231
	N	150	150	150
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	,151	1	-,353
	Anlamlılık	,065		,000
	N	150	150	150
İş Stresi	Pearson Korelasyonu	-,098	-,353	1
	Anlamlılık	,231	,000	
	N	150	150	150

Cinsiyetin iş tatmini ve iş stresine etki düzeyi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde t-testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir. (Burada test edilen H_1 hipotezi araştırmanın 2 nolu hipotezidir.)

$H_0 =$ Kadınlar ile erkekler arasında iş tatmini ve stresi açısından fark yoktur.

$H_1 =$ Kadınlar erkeklere göre daha fazla iş tatmini ve stresi hissetmektedir.

Tablonun “Anlamlılık” satırlarındaki değerlerden “Cinsiyet” ile “İş Tatmini” ve “İş Stresi” arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.10: Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi

	t-testi		
	Anlamlılık	Ortalama Hata	Std. Hata
İş Tatmini	,096	-,20024	,11949
İş Stresi	,472	,13967	,19382

Tablo 4.11’deki ortalama değerler incelendiğinde de kadın ve erkekler arasında iş tatmini ve iş stresi açısından belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular t-testi sonuçları ile birlikte ele alındığında H_0 hipotezi reddedilememiş ve kadınlar ile erkekler arasında iş tatmini ve stresi açısından fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.11: İş Tatmini ve İş Stresinin Cinsiyete Bağlı Olarak Değişimi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
İş Tatmini	Kadın	31	3,3777	,66007	,11855
	Erkek	119	3,5780	,57416	,05263
İş Stresi	Kadın	31	2,9758	,94951	,17054
	Erkek	119	2,8361	,96411	,08838

Eğitim düzeyinin iş tatmini ve iş stresine etki düzeyi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde varyans analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir. (Burada test edilen H_1 hipotezi araştırmanın 3 nolu hipotezidir.)

$H_0 = \text{Çalışanların eğitim düzeyi ile iş tatmini ve stresi arasında ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe hissettiği iş tatmini ve iş stresi artmaktadır.}$

Tablonun “Anlamlılık” satırlarındaki değerlerden “Eğitim” ile “İş Tatmini” ve “İş Stresi” arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.12: Eğitim, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
İş Tatmini	Gruplar Arası	2,478	5	,496	1,414	,223
	Grup İçi	50,478	144	,351		
	Toplam	52,957	149			
İş Stresi	Gruplar Arası	6,502	5	1,300	1,433	,216
	Grup İçi	130,707	144	,908		
	Toplam	137,209	149			

Tablo 4.13'teki ortalama değerler incelendiğinde de farklı eğitim düzeylerindeki çalışanlar arasında iş tatmini ve iş stresi açısından belirgin bir fark olmadığı gözlenmektedir. Bu bulgular varyans analizi sonuçları ile birlikte ele alındığında H_0 hipotezi reddedilememiş ve çalışanların iş tatmini ve iş stresinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.13: İş Tatmini ve İş Stresinin Eğitim Düzeyine Bağlı Olarak Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
İş Tatmini	Lise	7	3,3014	,51152	,19333
	MYO	9	3,5789	,53774	,17925
	Ön Lisans	7	3,7857	,64015	,24195
	Lisans	78	3,4600	,60250	,06822
	Y.Lisans	47	3,6266	,58756	,08570
	Doktora	2	4,1700	,55154	,39000
	Toplam	150	3,5366	,59617	,04868
İş Stresi	Lise	7	2,4914	1,18989	,44974
	MYO	9	2,5556	,78927	,26309
	Ön Lisans	7	2,7514	,75843	,28666
	Lisans	78	2,9422	,90745	,10275
	Y.Lisans	47	2,9283	1,04191	,15198
	Doktora	2	1,4650	,65761	,46500
	Toplam	150	2,8650	,95962	,07835

Çalışanların kıdem derecesinin iş tatmini ve iş stresine etkisi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir. (Burada test edilen H_1 hipotezi araştırmanın 4 nolu hipotezidir.)

$H_0 =$ Çalışanların kıdemi ile iş tatmini ve iş stresi arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların kıdemi arttıkça iş tatmini ve iş stresi artmaktadır.

Tablonun “Anlamlılık” satırlarındaki değerlerden “Sektör Tecrübesi” ve “İşyeri Süresi” ile “İş Tatmini” ve “İş Stresi” arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilememiş ve çalışanların kıdem derecesi ile iş tatmini ve iş stresi arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.14: Tecrübe, İş Tatmini ve İş Stresi İlişkisi

		Sektör Tecrübesi	İşyeri Süresi	İş Tatmini	İş Stresi
Sektör Tecrübesi	Pearson Korelasyonu	1	,932(**)	,107	-,103
	Anlamlılık		,000	,191	,211
	N	150	150	150	150
İşyeri Süresi	Pearson Korelasyonu	,932(**)	1	,055	-,023
	Anlamlılık	,000		,501	,778
	N	150	150	150	150
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	,107	,055	1	-,353(**)
	Anlamlılık	,191	,501		,000
	N	150	150	150	150
İş Stresi	Pearson Korelasyonu	-,103	-,023	-,353(**)	1
	Anlamlılık	,211	,778	,000	
	N	150	150	150	150

4.4 İş Ortamından Duyulan Memnuniyet Faktörlerinin Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresine Etki Dereceleri

Bu bölümde iş ortamından duyulan memnuniyet faktörlerinin çalışanların iş tatmini ve iş stresine etkileri araştırılmıştır.

İlk olarak çalışanların aldıkları ücretten memnuniyet dereceleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.15'te sunulmuştur.

$H_0 =$ Çalışanların ücretinden memnuniyet derecesi ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların ücretinden memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmini artar.

Tablodaki verilerden ($F=7.859$, $p = 0,006$) çalışanların ücretten memnuniyet düzeyi ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.15: Ücret Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	2,670	1	2,670	7,859	,006(a)
	Fark	50,287	148	,340		
	Toplam	52,957	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Ücret Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Ücretten duyulan memnuniyetin iş tatminine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.16’da verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,045$) ücretten duyulan memnuniyetin, iş tatminini % 5 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.16: Ücret Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi – model özeti

model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
1	,225(a)	,050	,045	,58290

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Ücret Mem.

Ücretten duyulan memnuniyetin iş tatminine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.17’de sunulmuştur. Tablodaki değerlerden ($B = 0.225$, Beta = 0,225) söz konusu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların ücretinden memnuniyet derecesi arttıkça iş tatminin de artacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.17: Ücret Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisine Ait Katsayılar

model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta	B	Std. Hata
1	(Sabit)	2,810	,263		10,668	,000
	Ücret Mem.	,225	,080	,225	2,803	,006

a Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Çalışanların aldıkları ücretten memnuniyet dereceleri ile iş stresleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.18’de sunulmuştur.

$H_0 = \text{Çalışanların ücretinden memnuniyet derecesi ile iş stresi arasında ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Çalışanların ücretinden memnuniyet derecesi arttıkça iş stresi azalır.}$

Tablodaki verilerden ($F=2.180$, $p = 0,142$) çalışanların ücretten memnuniyet düzeyi ile iş stresleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilememiş ve çalışanların ücretinden duydukları memnuniyet derecesi ile iş stresi arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.18: Ücret Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	1,992	1	1,992	2,180	,142(a)
	Fark	135,217	148	,914		
	Toplam	137,209	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Ücret Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Stresi

Çalışanların kişisel zamandan memnuniyet dereceleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.19’da sunulmuştur.

$H_0 = \text{Çalışanların kişisel zamandan memnuniyet derecesi ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Çalışanların kişisel zamandan memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmini artar.}$

Tablodaki verilerden ($F=5.398$, $p = 0,022$) çalışanların kişisel zamandan memnuniyet düzeyi ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.19: Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	1,864	1	1,864	5,398	,022(a)
	Fark	51,093	148	,345		
	Toplam	52,957	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Kişisel Zaman Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Kişisel zamandan duyulan memnuniyetin iş tatminine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.20’de verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,029$) kişisel zamandan duyulan memnuniyetin, iş tatminini % 3 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.20: Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi – model özeti

model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
1	,188(a)	,035	,029	,58756

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Kişisel Zaman Mem.

Kişisel zamandan duyulan memnuniyetin iş tatminine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.21’de sunulmuştur. Tablodaki değerlerden ($B = 0.119$, $Beta = 0,188$) söz konusu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların kişisel zamandan memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmininin de artacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.21: Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisine Ait Katsayılar

model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta	B	Std. Hata
1	(Sabit)	3,152	,172		18,271	,000
	Kişisel Zaman Mem.	,119	,051	,188	2,323	,022

a Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Çalışanların kişisel zamandan memnuniyet dereceleri ile iş stresleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.22’de sunulmuştur.

$H_0 =$ Çalışanların kişisel zamandan memnuniyet derecesi ile iş stresi arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların kişisel zamandan memnuniyet derecesi arttıkça iş stresi azalır.

Tablodaki verilerden ($F=30.861$, $p = 0,000$) çalışanların kişisel zamandan memnuniyet düzeyi ile iş stresleri arasındaki ilişkinin $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.22: Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	23,674	1	23,674	30,861	,000(a)
	Fark	113,535	148	,767		
	Toplam	137,209	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Kişisel Zaman Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Stresi

Kişisel zamandan duyulan memnuniyetin iş stresine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.23'te verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,167$) kişisel zamandan duyulan memnuniyetin, iş stresini % 17 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.23: Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi – model özeti

model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
1	,415(a)	,173	,167	,87586

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Kişisel Zaman Mem.

Kişisel zamandan duyulan memnuniyetin iş stresine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.24'te sunulmuştur. Tablodaki değerlerden ($B = -0.424$, $Beta = -0,415$) söz konusu değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların kişisel zamandan memnuniyet derecesi arttıkça iş stresinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.24: Kişisel Zaman Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisine Ait Katsayılar

model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta	B	Std. Hata
1	(Sabit)	4,237	,257		16,478	,000
	Kişisel Zaman Mem.	-,424	,076	-,415	-5,555	,000

a Bağımlı Değişken: İş Stresi

Çalışanların iş zamanından memnuniyet dereceleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.25'te sunulmuştur.

$H_0 =$ Çalışanların iş zamanından memnuniyet derecesi ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların iş zamanından memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmini artar.

Tablodaki verilerden ($F=3.413$, $p = 0,067$) çalışanların iş zamanından memnuniyet düzeyi ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilememiş ve çalışanların iş zamanından memnuniyet derecesi ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.25: İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Tatmini İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	1,194	1	1,194	3,413	,067(a)
	Fark	51,763	148	,350		
	Toplam	52,957	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), İş Zamanı Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Çalışanların iş zamanından memnuniyet dereceleri ile iş stresleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.26'da sunulmuştur.

$H_0 =$ Çalışanların iş zamanından memnuniyet derecesi ile iş stresi arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların iş zamanından memnuniyet derecesi arttıkça iş stresi azalır.

Tablodaki verilerden ($F=9.046$, $p = 0,003$) çalışanların iş zamanından memnuniyet düzeyi ile iş stresleri arasındaki ilişkinin $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.26: İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	7,904	1	7,904	9,046	,003(a)
	Fark	129,305	148	,874		
	Toplam	137,209	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), İş Zamanı Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Stresi

İş zamanından duyulan memnuniyetin iş stresine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.27’de verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,051$) iş zamanından duyulan memnuniyetin, iş stresini % 5 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.27: İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisi – model özeti

model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
1	,240(a)	,058	,051	,93471

a Bağımsız Değişken: (Sabit), İş Zamanı Mem.

İş zamanından duyulan memnuniyetin iş stresine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.28’de sunulmuştur. Tablodaki değerlerden ($B = -0.304$, $Beta = -0,240$) söz konusu değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların iş zamanından memnuniyet derecesi arttıkça iş stresinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.28: İş Zamanı Memnuniyeti ile İş Stresi İlişkisine Ait Katsayılar

model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta	B	Std. Hata
1	(Sabit)	3,821	,327		11,692	,000
	İş Zamanı Mem.	-,304	,101	-,240	-3,008	,003

a Bağımlı Değişken: İş Stresi

Çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet dereceleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.29’da sunulmuştur.

$H_0 = \text{Çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet derecesi ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmini artar.}$

Tablodaki verilerden ($F=36.504$, $p = 0,000$) çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.29: Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Tatmini İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	10,477	1	10,477	36,504	,000(a)
	Fark	42,479	148	,287		
	Toplam	52,957	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Ekip Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Ekip arkadaşlarından duyulan memnuniyetin iş tatminine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.30’da verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,192$) ekip arkadaşlarından duyulan memnuniyetin, iş tatmini % 19 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.30: Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Tatmini İlişkisi – model özeti

model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
1	,445(a)	,198	,192	,53575

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Ekip Mem.

Ekip arkadaşlarından duyulan memnuniyetin iş tatminine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.31’de sunulmuştur. Tablodaki değerlerden ($B = 0.412$, $Beta = 0,445$) söz konusu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet derecesi arttıkça iş tatmininin de artacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.31: Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Tatmini İlişisine Ait Katsayılar

model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta	B	Std. Hata
1	(Sabit)	1,987	,260		7,633	,000
	Ekip Mem.	,412	,068	,445	6,042	,000

a Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet dereceleri ile iş stresleri arasındaki ilişki aşağıdaki hipotezler çerçevesinde doğrusal regresyon analizi kullanılarak incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.32’de sunulmuştur.

$H_0 =$ Çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet derecesi ile iş stresi arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet derecesi arttıkça iş stresi azalır.

Tablodaki verilerden ($F=40.232$, $p = 0,000$) çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ile iş stresleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.32: Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Stresi İlişkisi

model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
1	Regresyon	29,326	1	29,326	40,232	,000(a)
	Fark	107,882	148	,729		
	Toplam	137,209	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Ekip Mem.

b Bağımlı Değişken: İş Stresi

Ekip arkadaşlarından duyulan memnuniyetin iş stresine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.33’te verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,208$) ekip arkadaşlarından duyulan memnuniyetin, iş stresini % 20 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.33: Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Stresi İlişkisi – model özeti

model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
1	,462(a)	,214	,208	,85378

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Ekip Mem.

Ekip arkadaşlarından duyulan memnuniyetin iş stresine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.34'te sunulmuştur. Tablodaki değerlerden (B = -0.689, Beta = -0,462) söz konusu değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların ekip arkadaşlarından memnuniyet derecesi arttıkça iş stresinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.34: Ekipten Duyulan Memnuniyet ile İş Stresi İlişkisine Ait Katsayılar

model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta	B	Std. Hata
1	(Sabit)	5,458	,415		13,160	,000
	Ekip Mem.	-,689	,109	-,462	-6,343	,000

a Bağımlı Değişken: İş Stresi

4.5 İş Stresi Kaynakları İle Çalışanların İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde iş stresi faktörlerinin iş tatminine etkileri araştırılmıştır.

Çalışanların hissettikleri rol belirsizliğinin iş tatmine etkisi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.35'te verilmiştir.

$H_0 =$ Çalışanların hissettikleri rol belirsizliği ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların hissettikleri rol belirsizliği arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.

Tablonun “Anlamlılık” ve “Pearson Korelasyonu” satırlarındaki değerlerden “Rol Belirsizliği” ile “İş Tatmini” arasında $p < 0.01$ düzeyinde negatif doğrusal bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların hissettikleri rol belirsizliği arttıkça, iş tatminlerinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.35: Rol Belirsizliği İş Tatmini İlişkisi

		Rol Belirsizliği KS	İş Tatmini
Rol Belirsizliği KS	Pearson Korelasyonu	1	-,317(**)
	Anlamlılık		,000
	N	150	150
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	-,317(**)	1
	Anlamlılık	,000	
	N	150	150

Çalışanların hissettikleri rol çelişkisinin iş tatmine etkisi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.36’da verilmiştir.

$H_0 =$ *Çalışanların hissettikleri rol çelişkisi ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.*

$H_1 =$ *Çalışanların hissettikleri rol çelişkisi arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.*

Tablonun “Anlamlılık” ve “Pearson Korelasyonu” satırlarındaki değerlerden “Rol Çelişkisi” ile “İş Tatmini” arasında $p < 0.01$ düzeyinde negatif doğrusal bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların hissettikleri rol çelişkisi arttıkça, iş tatminlerinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.36: Rol Çelişkisi İş Tatmini İlişkisi

		Rol Çelişkisi KS	İş Tatmini
Rol Çelişkisi KS	Pearson Korelasyonu	1	-,345(**)
	Anlamlılık		,000
	N	150	150
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	-,345(**)	1
	Anlamlılık	,000	
	N	150	150

Çalışanların nitel ve nicel iş yüklerinin iş tatmine etkisi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.37’de verilmiştir.

$H_0 = \text{Çalışanların nitel ve nicel iş yükleri ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Çalışanların nitel ve nicel iş yükleri arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.}$

Tablonun “Anlamlılık” ve “Pearson Korelasyonu” satırlarındaki değerlerden “Nitel İş Yükü” ile “İş Tatmini” arasında $p < 0.01$ düzeyinde negatif doğrusal bir ilişki olduğu fakat “Nicel İş Yükü” ile “İş Tatmini” arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların nitel iş yükleri arttıkça, iş tatminlerinin azalacağı, fakat nicel iş yüklerinin iş tatminlerini etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.37: İş Yükü İş Tatmini İlişkisi

		Nitel İş Yükü KS	Nicel İş Yükü KS	İş Tatmini
Nitel İş Yükü KS	Pearson Korelasyonu	1	,669(**)	-,216(**)
	Anlamlılık		,000	,008
	N	150	150	150
Nicel İş Yükü KS	Pearson Korelasyonu	,669(**)	1	-,128
	Anlamlılık	,000		,118
	N	150	150	150
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	-,216(**)	-,128	1
	Anlamlılık	,008	,118	
	N	150	150	150

Çalışanların hissettikleri kariyer kaygısının iş tatmine etkisi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.38’de verilmiştir.

$H_0 =$ Çalışanların hissettikleri kariyer kaygısı ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların hissettikleri kariyer kaygısı arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.

Tablonun “Anlamlılık” ve “Pearson Korelasyonu” satırlarındaki değerlerden “Kariyer Kaygısı” ile “İş Tatmini” arasında $p < 0.01$ düzeyinde negatif doğrusal bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların hissettikleri kariyer kaygısı arttıkça, iş tatminlerinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.38: Kariyer Kaygısı İş Tatmini İlişkisi

		Kariyer Kaygısı KS	İş Tatmini
Kariyer Kaygısı KS	Pearson Korelasyonu	1	-,445(**)
	Anlamlılık		,000
	N	150	150
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	-,445(**)	1
	Anlamlılık	,000	
	N	150	150

Çalışanların duydukları diğerlerinin sorumluluk hissini iş tatmine etkisi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.39’da verilmiştir.

$H_0 = \text{Çalışanların hissettikleri diğerlerinin sorumluluğu ile iş tatmini arasında ilişki yoktur.}$

$H_1 = \text{Çalışanların hissettikleri diğerlerinin sorumluluğu arttıkça hissettiği iş tatmini azalmaktadır.}$

Tablonun “Anlamlılık” ve “Pearson Korelasyonu” satırlarındaki değerlerden “Sorumluluk Hissi” ile “İş Tatmini” arasında $p < 0.01$ düzeyinde negatif doğrusal bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanlarda diğerlerinin sorumluluğu arttıkça, iş tatminlerinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.39: Sorumluluk Hissi İş Tatmini İlişkisi

		Kariyer Kaygısı KS	İş Tatmini
Sorumluluk Hissi KS	Pearson Korelasyonu	1	-,194(*)
	Anlamlılık		,017
	N	150	150
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	-,194(*)	1
	Anlamlılık	,000.17	
	N	150	150

Çalışanların iş tatminlerinin, iş stresine etkisi aşağıdaki hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.40'ta verilmiştir.

$H_0 =$ Çalışanların iş tatmini ile iş stresi arasında ilişki yoktur.

$H_1 =$ Çalışanların iş tatmini arttıkça hissettiği iş stresi azalmaktadır.

Tablonun “Anlamlılık” ve “Pearson Korelasyonu” satırlarındaki değerlerden “İş Tatmini” ile “İş Stresi” arasında $p < 0.01$ düzeyinde negatif doğrusal bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle H_0 hipotezi reddedilmiş ve çalışanların iş tatmini arttıkça, iş streslerinin azalacağı sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.40: İş Tatmini - İş Stresi İlişkisi

		İş Tatmini	İş Stresi
İş Tatmini	Pearson Korelasyonu	1	-,353(**)
	Anlamlılık		,000
	N	150	150
İş Stresi	Pearson Korelasyonu	-,353(**)	1
	Anlamlılık	,000	
	N	150	150

4.6 İş Tatminine ve İş Stresine Etki Eden Faktörlerin Regresyon Analizi

Çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet, zaman memnuniyeti ve iş stresleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki çoklu regresyon analizi ile incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.41’de sunulmuştur.

Tablodaki verilerden ($F=9.537$, $p = 0,000$) çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet ve iş stresleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.41: Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Stresleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
Regresyon	13,174	5	2,635	9,537	,000(a)
Fark	39,783	144	,276		
Toplam	52,957	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), İş Stresi, Ücret Mem., İş Zamanı Mem., Ekip Mem., Kişisel Zaman Mem. b Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet, zaman memnuniyeti ve iş streslerinin, iş tatminine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.42’de verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,223$) çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet ve iş streslerinin, iş tatmini % 22 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.42: Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Stresleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki – model özeti

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
,499(a)	,249	,223	,52561

a Bağımsız Değişken: (Sabit), İş Stresi, Ücret Mem., İş Zamanı Mem., Ekip Mem., Kişisel Zaman Mem.

Çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet, zaman memnuniyeti ve iş streslerinin, iş tatminine etkisinin nasıl

gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.43'te sunulmuştur. Tablodaki değerlerden iş stresi, ücretten duyulan memnuniyet ve ekip memnuniyeti ile iş tatmini arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilişkiye bağlı olarak regresyon denklemi;

$$\text{İş Tatmini} = 2.183 + 0.158 \text{ Üc.Mem.} + 0.313 \text{ Ekip Mem.} - 0.018 \text{ KZM} + 0.015 \text{ İZM} - 0.115 \text{ İş Stresi}$$

şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 4.43: Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Stresleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,183	,469		4,654	,000
Ücret Mem.	,158	,078	,158	2,021	,045
Ekip Mem.	,313	,076	,338	4,116	,000
Kişisel Zaman Mem.	-,018	,057	-,028	-,310	,757
İş Zamanı Mem.	,015	,063	,020	,243	,808
İş Stresi	-,115	,055	-,184	-2,100	,037

a Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet, zaman memnuniyeti ve iş tatmini ile iş stresleri arasındaki ilişki çoklu regresyon analizi ile incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.44'te sunulmuştur. Tablodaki verilerden ($F=15.069$, $p = 0,000$) çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet ve iş tatminleri ile iş stresleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.44: Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Tatminleri ile İş Stresleri Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
Regresyon	47,131	5	9,426	15,069	,000(a)
Fark	90,078	144	,626		
Toplam	137,209	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), İş Tatmini, İş Zamanı Mem., Ücret Mem., Ekip Mem., Kişisel Zaman Mem. b Bağımlı Değişken: İş Stresi

Çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet, zaman memnuniyeti ve iş tatminlerinin, iş stresine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.45'te verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden (Düzeltilmiş $R^2 = 0,321$) çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet, zaman memnuniyetleri ve iş tatminlerinin, iş stresini % 32 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.45: Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Tatminleri ile İş Stresleri Arasındaki İlişki – model özeti

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
,586(a)	,343	,321	,79091

a Bağımsız Değişken: (Sabit), İş Tatmini, İş Zamanı Mem., Ücret Mem., Ekip Mem., Kişisel Zaman Mem.

Çalışanların ücretten duydukları memnuniyet, ekip arkadaşlarından duydukları memnuniyet, zaman memnuniyeti ve iş tatminlerinin, iş stresine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.46'da sunulmuştur. Tablodaki değerlerden iş tatmini, kişisel zaman memnuniyeti ve ekip memnuniyeti ile iş stresi arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilişkiye bağlı olarak regresyon denklemi;

$$\text{İş Stresi} = 6.358 + 0.151 \text{ Üc.Mem.} - 0.486 \text{ Ekip Mem.} - 0.343 \text{ KZM} - 0.039 \text{ İZM} - 0.259 \text{ İş Tatmini}$$

şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 4.46: Çalışanların Ücretten Duydukları Memnuniyet, Ekip Arkadaşlarından Duydukları Memnuniyet, Zaman Memnuniyeti ve İş Tatminleri ile İş Stresleri Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	6,358	,541		11,755	,000
Ücret Mem.	,151	,119	,094	1,270	,206
Ekip Mem.	-,486	,114	-,326	-4,264	,000
Kişisel Zaman Mem.	-,343	,081	-,336	-4,249	,000
İş Zamanı Mem.	-,039	,095	-,031	-,407	,684
İş Tatmini	-,259	,124	-,161	-2,100	,037

a Bağımlı Değişken: İş Stresi

Çalışanların sorumluluk hissi, kariyer kaygısı, nicel iş yükü, rol belirsizliği, nitel iş yükü, rol çelişkisi ile iş tatminleri arasındaki ilişki çoklu regresyon analizi ile incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 4.47’de sunulmuştur. Tablodaki verilerden ($F=7.399$, $p = 0,000$) çalışanların sorumluluk hissi, kariyer kaygısı, nicel iş yükü, rol belirsizliği, nitel iş yükü, rol çelişkisi ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.47: Çalışanların Sorumluluk Hissi, Kariyer Kaygısı, Nicel İş Yükü, Rol Belirsizliği, Nitel İş Yükü, Rol Çelişkisi ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anl.
Regresyon	12,546	6	2,091	7,399	,000(a)
Fark	40,411	143	,283		
Toplam	52,957	149			

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Sorumluluk Hissi KS, Kariyer Kaygısı KS, Nicel İş Yükü KS, Rol Belirsizliği KS, Nitel İş Yükü KS, Rol Çelişkisi KS

b Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Çalışanların sorumluluk hissi, kariyer kaygısı, nicel iş yükü, rol belirsizliği, nitel iş yükü, rol çelişkisinin, iş tatminlerine etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan model özeti Tablo 4.48’de verilmiştir. Model özeti tablosunda yer alan verilerden

(Düzeltilmiş $R^2 = 0,205$) çalışanların sorumluluk hissi, kariyer kaygısı, nicel iş yükü, rol belirsizliği, nitel iş yükü, rol çelişkisinin, iş tatminlerini % 20 oranında etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.48: Çalışanların Sorumluluk Hissi, Kariyer Kaygısı, Nicel İş Yükü, Rol Belirsizliği, Nitel İş Yükü, Rol Çelişkisi ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki – model özeti

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std.Hatası
,487(a)	,237	,205	,53160

a Bağımsız Değişken: (Sabit), Sorumluluk Hissi KS, Kariyer Kaygısı KS, Nicel İş Yükü KS, Rol Belirsizliği KS, Nitel İş Yükü KS, Rol Çelişkisi KS

Çalışanların sorumluluk hissi, kariyer kaygısı, nicel iş yükü, rol belirsizliği, nitel iş yükü, rol çelişkisinin, iş tatminlerine etkisinin nasıl gerçekleştiğini gösteren katsayılar ise Tablo 4.49’da sunulmuştur. Tablodaki değerlerden iş tatmini ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkinin $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilişkiye bağlı olarak regresyon denklemi;

$$\mathbf{\hat{I}\hat{s} Tatmini} = 4.154 + 0.021 \text{ Rol Belirsizliği} - 0.114 \text{ Rol Çelişkisi} + 0.093 \text{ Nicel İş Yükü} - 0.043 \text{ Nitel İş Yükü} - 0.183 \text{ Kariyer Kaygısı} + 0.025 \text{ Sorumluluk Hissi}$$

şeklinde oluşturulmuştur.

Tablo 4.49: Çalışanların Sorumluluk Hissi, Kariyer Kaygısı, Nicel İş Yükü, Rol Belirsizliği, Nitel İş Yükü, Rol Çelişkisi ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkiye Ait Katsayılar

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	4,164	,144		28,996	,000
Rol Belirsizliği KS	,021	,066	,043	,326	,745
Rol Çelişkisi KS	-,114	,062	-,238	-1,852	,066
Nicel İş Yükü KS	,093	,047	,205	1,965	,051
Nitel İş Yükü KS	-,043	,063	-,080	-,681	,497
Kariyer Kaygısı KS	-,183	,041	-,418	-4,470	,000
Sorumluluk Hissi KS	,025	,053	,044	,465	,642

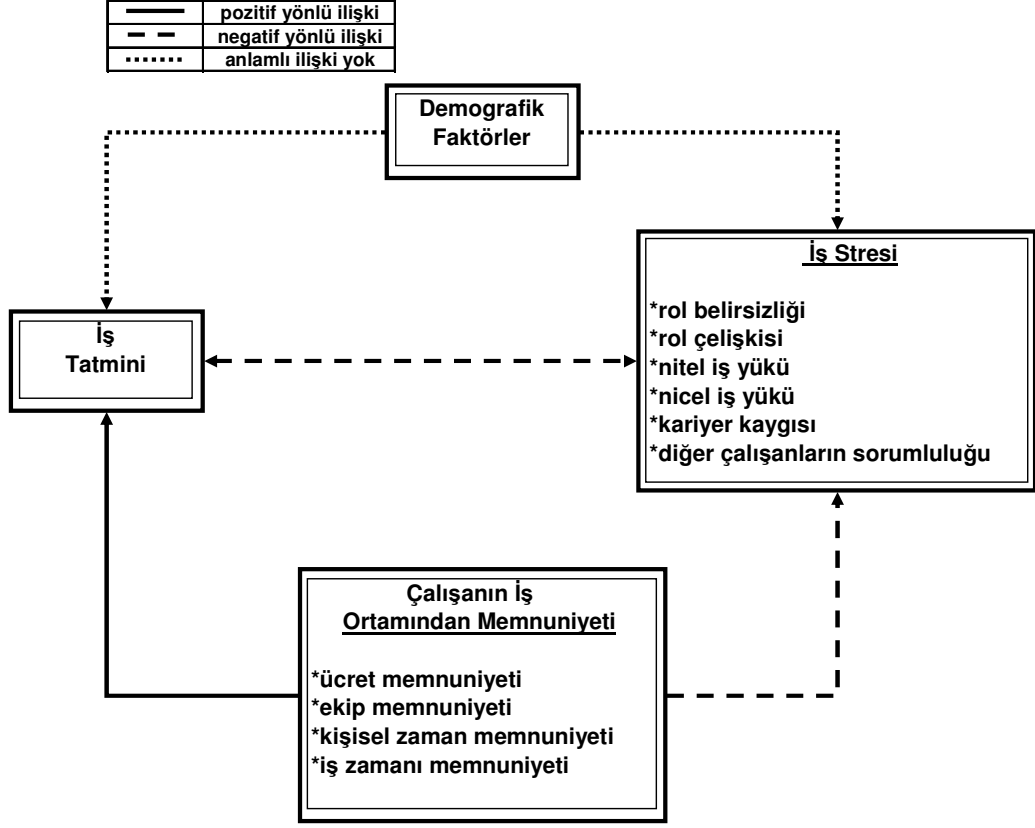
a Bağımlı Değişken: İş Tatmini

4.7 Yorumlar

Bu bulgulara göre aşağıdaki yorumlar yapılabilir:

- Anket yolu ile toplanan tüm veriler güvenilirdir.
- Çalışanların demografik faktörleri ile iş tatmini veya iş stresi arasında anlamlı ilişkiler yoktur.
- Çalışanlar genel olarak iş ortamlarından orta derecede memnundurlar.
- Çalışanları iş ortamlarında en çok çalıştıkları ekipleri memnun etmektedir.
- Çalışanlar işlerinde orta derecede iş tatmini hissetmektedirler.
- Çalışanlar işlerinde ortalamanın altında iş stresi hissetmektedirler.
- Çalışanlardaki en etkili stres kaynakları kariyer kaygısı ve nicel iş yüküdür.
- Çalışanlar en az seviyede stresi diğerlerinin sorumluluğundan dolayı hissetmektedirler.
- Çalışanların iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki çift tarafa negatif yönlüdür.

Araştırmanın modeli, veriler yardımıyla tekrar düzenlendiğinde karşımıza Şekil 4.6'da verilen model çıkmaktadır.



Şekil 4.6: Araştırmanın düzeltilmiş modeli

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün rekabetçi koşullar ile dolu küreselleşen dünyasında işletmelerin başarılı olabilmesi sahip olunan en değerli işletme varlığı olarak kabul edilen insan kaynağının etkin yönetimi ile mümkün olabilecektir. Modern yönetim düşüncesine sahip yöneticiler ancak ihtiyaç ve beklentileri karşılanmış, motivasyonu sağlanmış, iş stresi giderilmiş, iş ortamından memnun ve işinden tatmin olan çalışanların iş yaşamında mutlu ve daha üretken olacağına bilincindedirler. Bu bağlamda işletmeler açısından rekabet üstünlüğünü sağlama ve sürdürmede işinden tatmin ve iş stresinden arınmış olan çalışan profiline sahip olmak ve söz konusu profili daha da iyileştirmek için yönetsel faaliyetlerde bulunmak önemli bir rol oynamaktadır.

Özellikle organizasyonel yönetim ve davranış bilimleri alanında, yerli ve yabancı akademisyenler tarafından iş tatmini ve iş stresi ile ilgili çalışmalar yapılmış ve konu değişik bakış açılarıyla ele alınmıştır. Ayrıca çalışmalarda iş tatmini ve iş stresi ilişkisi farklı sektörlerde uygulamalar yapılarak incelenmiştir. Bu çalışma, Türkiye ekonomisindeki öncü sektörlerinden biri olan otomotiv sektöründe çalışanlarda iş tatmini, iş stresi ve iş ortamından memnuniyet arasındaki ilişkiler ile bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılıklarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Belirlenen bu amaca ulaşabilmek için, benzer konularda yapılan araştırmaların incelenmesi sonucunda araştırmanın modeli tasarlanmış, bağımlı ve bağımsız değişkenleri tanımlanmış ve bu değişkenlerin birbirleri olan ilişkilerini belirlemek için araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmış, SPSS 15.0 programı kullanılarak gerekli analizler yapılmıştır. Analiz aşamasında öncelikle çalışanların iş tatmini, iş stresi ve iş ortamından memnuniyet düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sonrasında t-testi, varyans analizi ve Pearson korelasyonu yöntemleri kullanılarak araştırma hipotezlerinin temel değişkenleri olan iş tatmini, iş stresi ve iş ortamından memnuniyet değişkenlerinin aralarındaki ilişkiler ile çalışanların demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem arasında istatistiksel bir

ilişkinin bulunup bulunmadığı irdelenmiştir. İş ortamından memnuniyet ücretten, ekipten, çalışma zamanı ve iş dışı zamandan memnuniyetin; iş stresi ise rol belirsizliği, rol çelişkisi, kariyer kaygısı, nitel ve nicel iş yükü ve sorumluluk hissi alt faktörlerinin birer fonksiyonu olarak modellenmiştir. İş tatmini alt faktörleri olmaksızın modele dahil edilmiştir.

Anket, rastgele seçim yöntemiyle belirlenen Türk otomotiv sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Orta veya büyük ölçekli 22 kuruluşa posta veya e-posta yolu ile gönderilen 420 anketten sadece 150 tanesi geri dönmüştür. %54'ü bekar olan örneklem grubunun %74'ü 26-35 yaş arasındadır ve %79'u erkek çalışanlardan oluşmaktadır. %52'si lisans, %31'i yüksek lisans eğitim düzeyinde olan grubun %9'u yönetici pozisyonunda çalışmaktadır.

Katılımcıların iş ortamından memnuniyet düzeyleri incelendiğinde, alt faktörler arasında belirgin bir fark olmamakla birlikte ekip memnuniyetinin diğer alt faktörlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alt faktörlerin standart sapma değerlerine bakıldığında ise, kişisel zamandan duyulan memnuniyet belirgin bir farkla diğer alt faktörlerden daha heterojen bir dağılım göstermektedir. Bu bulgu, farklı bölümlerde çalışan insanların işlerinden kendilerine kalan zamanın belirgin bir şekilde farklı oluşu ile ilgili olabileceği gibi, iş dışı zamanın kullanımının çalışandan çalışana fark edışı ile de açıklanabilir. Bazı çalışanlar mali sıkıntılar veya kişilik özellikleri sebebiyle boş zamanlarında farklı uğraşlarla ilgilenmek, gezmek, eğlenmek yerine ev ortamını tercih etmektedir. Bu aşamada insan kaynakları uzmanlarına ve yöneticilere düşen görev, çalışanların iş dışı zamanlarında sosyal anlamda kaynaşmalarını sağlayacak eğlenceler, yarışmalar, sportif aktiviteler veya geziler düzenlemek olabilir. 21 yıldır otomotiv yan sanayinin lider kuruluşlarından birinde çalışan ve şu anda görevine yönetici pozisyonunda devam eden M.Meriç (2008): "İşe girdikten sonraki yaklaşık 10 yıllık süreçte, her cumartesi sabahı, şirketin önünden İstanbul'a otobüs kalkardı. Çalışma arkadaşlarımızla birlikte tiyatroya gider, gezer, yemek yer, akşam eğlencemizi yapar ve geç saatte geri dönerdik. Pazartesi hepimiz işe rahatlamış, stresimizi atmış olarak gelirdik." sözleriyle, eski bir çalışan olarak bu tarz etkinliklerin ne derece faydalı olabileceğini vurgulamaktadır.

Çalışanların iş stresini oluşturan alt faktörlere ait bulgular incelendiğinde, kariyer kaygısı ve nicel iş yükünün çalışanlarda en fazla strese yol açan unsurlar oldukları ve

bunları sırasıyla nitel iş yükü, rol çelişkisi, rol belirsizliği ve sorumluluk hissini izlediği gözlenmektedir. Rol çelişkisi, rol belirsizliği ve nitel iş yükünün iş stresine katkılarının düşük oluşu, katılımcıların büyük bir kısmının, büyük ölçekli dediğimiz, yeterli insan kaynağına sahip ve iş tanımlarının net ve yetkinlik bazında olduğu şirketlerde çalışmakta oluşu ile açıklanabilir. Ayrıca sadece %9'luk bir kısmı yönetici pozisyonunda olduğu için, sorumluluk hissini etkisi de en düşük seviyede hissedilmektedir. Öte yandan, veriler, çalışanlarda miktar anlamında fazla işin veya projenin olduğunu, ayrıca şirkette ilerleme anlamında umutsuz olduklarını göstermektedir. Bu durum da, çalışanların verimsiz çalışmasına neden olabilir. Yöneticiler, verimsiz çalıştıklarını hissettikleri ekip üyelerini zaman yönetimi veya problem çözme teknikleri gibi eğitimlere göndererek onların gelişimine ve performanslarının iyileşmesine yardımcı olabilirler. Kariyer planlaması ve ödüllendirme sistemleri ile ilgili olarak da insan kaynakları yönetim politikası gözden geçirilebilir. Çalışanlarla periyodik görüşmeler yapıp, ilerleme veya gerilemeleri daha yakından takip ve zamanında müdahale edilmesi için gerekli düzenlemeler planlanabilir.

İş ortamından memnuniyet, iş stresi ve iş tatmini ölçeklerinin geneline bakıldığında, çalışanlar orta seviyede memnuniyet ve tatmin, ortalamanın altında stres hissetmektedirler. İş tatmini kısmen iş ortamından duyulan memnuniyetten daha yüksektir. Buradan anlaşılacağı üzere çalışanların iş tatmini, seçtiğimiz iş ortamı faktörlerinin dışında başka faktörlerden de pozitif yönde etkilenmektedir. Ayrıca iş stresinin standart sapmasının, çalışanların iş ortamından memnuniyet ve iş tatmininden belirgin bir şekilde fazla olduğu bulunmuştur. Bu veri, çalışanlarda iş stresinin daha fazla değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmamızda demografik faktörlerin çalışanların iş tatmini ve iş stresine etkileri ile ilgili hipotezlerimizin (ilk 4 hipotez) gerçekleşmediği görülmüştür. Buna göre, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem ile katılımcıların iş tatmini veya iş stresi arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Burada katılımcıların büyük bir kısmının seçilen demografik özellikler açısından aynı aralıkta veya grupta olması, bu değişkenler için anlamlı ilişkiler bulunmasını engellemiş olabilir.

İş ortamından memnuniyet düzeyinin alt faktörleri ile iş stresi ilişkisi incelendiğinde, ücret memnuniyeti dışında diğer 3 alt faktörün iş stresi ile aralarında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ücret memnuniyeti ile iş stresi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu

veri, günümüzde, çalışanların streslerini azaltmanın onları sadece maddi anlamda ödüllendirmek ile olmayacağını, aksine çalışma arkadaşları ile uyumlu bir ortam yaratmanın, çalışana boş zamanlarını daha iyi değerlendirmesi için fırsatlar sunmanın veya iş zamanlarını verimli geçirmesi için gerekli yardımcı araçlarla desteklemenin önemini vurgulamaktadır.

İş ortamından memnuniyet düzeyinin alt faktörlerinin iş tatmini ile ilişkisi incelendiğinde ise, iş tatmininin iş zamanı dışında kalan 3 alt faktörden pozitif yönde etkilendiği görülmektedir. İş tatmini ile iş zamanı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir bulgu, iş ortamından memnuniyet düzeyinin alt faktörlerinden olan ekip memnuniyetinin diğer alt faktörlerden belirgin bir farkla hem iş stresini hem de iş tatminini etkilediğidir. İş stresini %20, iş tatminini ise %19 seviyesinde etkileyen ekip memnuniyeti, şirketlerin işlerinden tatmin, stresten uzak ve bu sayede mutlu ve verimli çalışanlara sahip olabilmeleri için üzerinde büyük önemle durmaları gereken bir konudur.

İş stresinin alt faktörleri ile iş tatmini ilişkisi incelendiğinde, bütün alt faktörlerin iş tatminini negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Bütün faktörlerin birlikte etkilerini görmek için kurulan regresyon denkleminde karşımıza, kariyer kaygısından başka hiçbir faktörün $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bunun anlamı, iş tatminini artırmak için diğer stres kaynaklarından önce, en yüksek etkiye sahip kariyer kaygısının çözümlenmesi gerekmektedir.

Son olarak, iş tatmini ve iş stresi ilişkisine bakıldığında, karşımıza her iki tarafa negatif yönlü bir ilişki çıkmaktadır. Bu durum çalışmamızın 2.bölümünde de bahsedildiği üzere, konu ile ilgili bütün araştırmalarda karşımıza çıkmış beklenen bir sonuçtur.

İş tatmini, iş stresi ve çalışma ortamından memnuniyetin incelendiği bu çalışmanın sonrasında yapılacak çalışmalarda, farklı örneklem, sektörler veya bölgeler hedef alınabilir. Örneklem farklılığı, kapsamı personelin dahil edilmesi veya sadece yöneticilerin hedeflenmesi ile sağlanabilir. Ayrıca aynı şirket içinde farklı bölümlerin karşılaştırılması da literatürü zenginleştirebilir.

Bunlardan başka, iş tatmini veya iş stresinin bu çalışmada ele alınmamış iş ile ilgili veya kişisel faktörlerle olan etkileşimi incelenebilir. Organizasyon yapısı, yönetim anlayışı, iletişim, yetkinlik düzeyi gibi faktörler araştırma konusu olarak ele alınabilir.

Ayrıca, iş tatmini ve iş stresinin kişiler ve şirketler üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçlarının araştırılması, bu iki konunun öneminin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Öte yandan, bu ve benzeri çalışmaların bulgularından hareketle, iş tatminini artırma veya iş stresini azaltma yolları üzerine araştırmalar veya uygulamalarla, hem şirketler hem araştırmacılar açısından önemli veri kaynakları yaratılabilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R.**, 1997. Thinking styles as moderators of role stressor-job satisfaction relationships, *Leadership & Organization Development Journal*, 18/5, 236-243.
- Abualrub, R.F. and Al-Zaru, I.M.**, 2008. Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses, *Journal of Nursing Management*, 16, 227-236.
- Ahmadi, K. and Alireza, K.**, 2006. Stress and Job Satisfaction among Air Force Military Pilots, *Journal of Social Sciences*, 2 (4), 121-124.
- Aktaş, A.M.**, 2001. Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56-4, 25-42.
- Analoui, F.**, 2000. What motivates senior managers ? The case of Romania, *Journal of Managerial Psychology*, 15 (4), 324-340.
- Anderson, J.M.**, 2008. Depression, Stress, and Work: How Occupation Can Affect Mental Health, *Journal of Controversial Medical Claims*, 15 (1), 6-15.
- Antoniou, A.S., Davidson, M.J., Cooper, C.L.**, 2003. Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece, *Journal of Managerial Psychology*, 18 (6), 592-621.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F., Vlachakis, A.N.**, 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece, *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 682-690.
- Ayers, K.M.S., Thomson, W.M., Newton, J.T. and Rich, A.M.**, 2008. Job stressors of New Zealand dentists and their coping strategies, *Occupational Medicine*, 58, 275-281.
- Ayers, K.M.S., Thomson, W.M., Rich, A.M., Newton, J.T.**, 2008. Gender differences in dentists' working practices and job satisfaction, *Journal of Dentistry*, 36, 343-350.
- Baehler, K. and Bryson, J.**, 2008. Stress, Minister: government policy advisors and work stress, *International Journal of Public Sector Management*, 21 (3), 257-270.
- Balloch, S., Pahl, J. and McLean, J.**, 1998. Working in the Social Services: Job Satisfaction, Stress and Violence, *British Journal of Social Workers*, 28, 329-350.
- Barlı, Ö., Kurt, Ş., Çabuk, Y.**, 2005. The effects of education level and working in self training field on job satisfaction, *EKEV Akademi Dergisi*, 22, 27-34.

- Baş, T.**, 2006. Anket nasıl hazırlanır ? Uygulanır ? Değerlendirilir ?, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Belfield, C.R. and Haris, R.D.F.**, 2002. How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels ? Evidence for UK graduates, *Applied Economics*, 34, 535-548.
- Brayfield, A.H. and Rothe, H.F.**, 1951. An Index Of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Burke, R.J.**, 2001. Job stress, work satisfaction and physician militancy, *Stres and Health*, 17, 263-271.
- Clark, A.E.**, 1996. Job Satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 34:2, 189-217.
- Chandraiah, K., Agrawal, S.C., Marimuthu, P. and Manoharan, N.**, 2003. Occupational Stress and Job Satisfaction Among Managers, *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 7 (2), 6-11.
- Chen, J-C., Silverthorne, C. and Hung, J-Y.**, 2007. Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America, *Leadership & Organization Developmet Journal*, 27 (4), 242-249.
- Cooper, C.L., Sloan, S.**, 1985. Occupational and psychosocial stress among commercial aviation pilots, *Journal of Occupational Medicine*, 27 (8), 570-576.
- Çakır, İ.**, 2006. Polislerin iş stresi ve bazı değişkenlere göre stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması, *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Davey, J.D., Obst, P.L. and Sheehan, M.C.**, 2001. Demographic and Workplace Characteristics Which Add to the Prediction of Stress and Job Satisfaction Within the Police Workplace, *Journal of Police and Criminal Psychology*, 16 (1), 29-39.
- Deconinck, J., Bachmann, D.**, 2007. The impact of equity and pay fairness on marketing managers' job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions, *The Marketing Management Journal*, 17 (2), 134-141.
- Dodson, T.A., Borders, L.D-A.**, 2006. Men in Traditional and Nontraditional Careers: Gender Role Attitudes, Gender Role Conflict, and Job Satisfaction, *The Career Development Quarterly*, 54, 283-296.
- Edvardsson, B. and Gustavsson, B-O.**, 2003. Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development, *Managing Service Quality*, 13 (2), 148-163.
- Ekinci, H., Ekici, S.**, 2003. Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXII (2), 93-111.
- Elit, L., Trim, K., Mand-Bains, I.H., Susman, J. and Grunfeld, E.**, 2004. Job satisfaction, stress, and burnout among Canadian gynecologic oncologists, *Gynecologic Oncology*, 94, 134-139.

- Erkutlu, H.V. and Chafra, J.,** 2006. Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: example from boutique hotels, *Management Research News*, 29 (5), 285-297.
- Fairbrother, K. and Warn, J.,** 2002. Workplace dimensions, stress and job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 8-21.
- Fisher, R.T.,** 2001. Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance, *Behavioral Research in Accounting*, 13, 143-170.
- Flanagan, N.A., Flanagan, T.J.,** 2002. An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Stress in Correctional Nurses, *Research in Nursing & Health*, 25, 282-294.
- Fried, Y., Ben-David, H.A., Tiegs, R.B., Avital, N. and Yeverechyahu, U.,** 1998. The interactive effect of role conflict and role ambiguity on job performance, *Journal of Occupational Psychology*, 71, 19-27.
- Gellis, Z.D., Kim, J., Hwang, S.C.,** 2004. New York State Case Manager Survey: Urban and Rural Differences in Job Activities, Job Stress, and Job Satisfaction, *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 31:4, 430-440.
- Goedhard, R.G., Goedhard, W.J.A.,** 2005. Work ability and perceived work stress, *International Congress Series*, 1280, 79-83.
- Graham, J., Ramirez, A.J., Field, S., Richards, M.A.,** 2000. Job Stress and Satisfaction among Clinical Radiologists, *Clinical Radiology*, 55, 182-185.
- Güler, Z., Başpınar, N.Ö., Gürbüz, H.,** 2001. İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Hendricks, A.H.C., DeMoor, J.M.H., Oud, J.H., Savelberg, M.M.H.W. & Bargeman, W.H.,** 2000. Sources and Determinants of Job Stress among Employees Working in Therapeutic Toddler Classes in Dutch Rehabilitation Centres, *International Journal of Disability, Development and Education*, 47 (2), 155-170.
- Hickson, C. and Oshagbemi, T.,** 1999. The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research, *Internatinal Journal of Social Economics*, 26 (4), 537-544.
- Hinkin, T.R.,** 1995. A review of scale development practices in the study of organizations, *Journal of Management*, 21 (5), 967-988.
- Holmström, S., Molander, B., Jansson, J. and Barnekow-Bergqvist, M.,** 2008. Personality and Social Sciences, Evaluation of a Swedish version of the Job Stress Survey, *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, 277-286.
- Jeong, S-H., Chung, J-K., Sohn, W., Song, K-B.,** 2006. Factors related to job satisfaction among South Korean dentists, *Community Dent Oral Epidemiol*, 34, 460-466.

- Irissappane, A.D.**, 2006. Influence of Job Satisfaction on Performance Levels among Employees in a Multi-Lingual Diverse Cultural Society-An emprical study among employees in India, *Management of Innovation and Technology*, 1, 116-120.
- Kaiser, L.C.**, 2007. Gender-job satisfaction differences across Europe, *International Journal of Manpower*, 28 (1), 75-94.
- Kelly, A.L.**, 2002. The 4 biggest job stressors, *Shape*, 22 (3), 156-160.
- Keser, A.**, 2005. İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 7, 77-95.
- Kirkcaldy, B.D., Trimpop, R. and Cooper, C.L.**, 1997. Working Hours, Job Stress, Work Satisfaction, and Accident Rates Among Medical Practitioners and Allied Personel, *International Journal of Stress Management*, 4 (2), 79-87.
- Kloimüller, I., Karazman, R., Geissler, H., Karazman-Morawetz, I., Haupt, H.**, 2000. The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers, *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 25, 497-502.
- Kopp, M.S., Stauder, A., Purebl, G., Janszky, I., Skrabski, A.**, 2007. Work stress and mental health in a changing society, *European Journal of Pulic Health*, 18 (3), 238-244.
- Küskü F., Levent, H.**, 1999. Çalışan Tatmini: İTÜ Örneği, İTÜ Araştırma Fonu Etkinlikleri, İstanbul.
- Lapane, K.L. and Hughes, C.M.**, 2007. Considering the Employee Point of View: Perception of Job Satisfaction and Stress Among Nursing Staff in Nursing Homes, *Journal of American Medical Directors Association*, 8, 8-13.
- Li, J. and Lambert, V.A.**, 2008. Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses, *Nursing in Critical Care*, 13 (1), 12-24.
- Lu, H., While, A.E., Barriball, K.L.**, 2006. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China, *International Journal Of Nursing Studies*, 44 (4), 574-588.
- Macklin, D.S., Smith, L.A. & Dollard, M.F.**, 2006. Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model, *Australian Journal of Psychology*, 58 (3), 130-143.
- Meriç, M.**, 2008. Kişisel görüşme.
- Milbourn, G.**, 2006. Teaching the Job Stress Audit to Business School Students: Causes, Measurement, Reduction, *The Journal Of American Academy Business*, 8 (2), 44-50.
- Miller, G.V.F. & Travers, C.J.**, 2005. Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK, *International Review of Psychiatry*, 17 (5), 317-327.

- Mohr, A.T., Puck, J.F.**, 2007. Role Conflict, General Manager Job Satisfaction and Stress and the Performance of IJVs, *European Management Journal*, 25 (1), 25-35.
- Moyes, G.D., Williams, P.A. and Koch, B.**, 2006. The effects of age and gender upon the perceptions of accounting professionals concerning their job satisfaction and work-related attributes, *Managerial Auditing Journal*, 21 (5), 536-561.
- Nasurdin, A.M., Ramayah, T., Beng Y.C.**, 2006. Organizational structure and organizational climate as potential predictors of job stress: evidence from Malaysia, *Internatioanl Journal of Commerce and Management*, 16 (2), 116-129.
- Okpara, J.O.**, 2006. Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy, *Women in Management Review*, 21 (3), 224-240.
- Oshagbemi, T.**, 2000. Satisfaction with co-workers' behaviour, *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- Oshagbemi, T. and Hickson, C.**, 2003. Some aspects of overall job satisfaction: a binomial logit model, *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), 357-367.
- Ozyurt, A., Hayran, O. and Sur, H.**, 2006. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish pyhysicians, *QJM-International Journal of Medicine*, 99 (3), 161-169.
- Özaltın,H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M.**, 2002. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi, *Gülhane Tıp Dergisi*, 44 (4), 423-427.
- Özmutaf, N.M.**, 2006. Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım, *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23 (1-2), 75-81.
- Pors, N.O.**, 2003. Job satisfaction among library managers: a cross-cultural study of stres, freedom and job conditions, *New Library World*, 104, 464-473.
- Roth, S.F., Heo, G., Varnhagen, C. and Major, P.W.**, 2004. The relationship between occupational stress and job satisfaction in orthodontics, *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 126 (1), 106-109.
- Sakai, Y., Akiyama, T., Miyake, Y., Kawamura, Y., Tsuda, H., Kurabayashi, L., Tominaga, M., Noda, T., Akishal, K., Akishal, H.**, 2005. Temperament and job stress in Japanese company employees, *Journal of Affective Disorders*, 85, 101-112.
- Savery, L.K., Luks, J.A.**, 2001. The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence, *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (3), 97.
- Savery, L.K. and Hall, K.**, 1986. Managers and Decision Making-“People” and “Things”, *Journal of Managerial Psychology*, 1 (2), 19-23.
- Sharpley, C.F., Reynolds, R., Acosta, A. and Dua, J.K.**, 1996. The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at

a large Australian university, *Journal of Educational Administration*, 34 (4), 73-86.

- Siu, O-L., Cooper, C.L. and Donald, I.**, 1997. Occupational stress, job satisfaction and mental health among employees of an acquired tv company in Hong Kong, *Stress Medicine*, 13, 99-107.
- Smet, P-d., Sans, S., Dramaix, M., Boulenguez, C., Backer, G-d., Ferrario, M., Cesana, G., Houtman, I., Isacsson, S.O., Kittel, F., Ostergren, P.O., Peres, I., Pelfrene, E., Romon, M., Rodengren, A., Wilhelmsen, L., Kornitzer, M.**, 2005. Gender and regional differences in perceived job stress across Europe, *European Journal of Public Health*, 15 (5), 536-545.
- Sun, H.Ö.**, 2002. İş doyumunu üzerine bir araştırma: T.C. Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, T.C. Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sveinsdottir, H., Biering, P., Ramel, A.**, 2006. Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, 43, 875-889.
- Tel, H., Karadağ, M., Tel, H., Aydın, Ş.**, 2003. Sağlık çalışanlarında çalışma ortamındaki stres yaşantıları ile baş etme durumlarının belirlenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 5 (2), 13-23.
- Testa, M.R.**, 1999. Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: an empirical investigation, *Leadership & Organization Development Journal*, 20/3, 154-161.
- Tubre, T.C., Collins, J.M.**, 2000. Jackson and Shuler (1985) Revisited: A Meta-Analysis of the Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance, *Journal of Management*, 26 (1), 155-169.
- Türker, F.**, 2007. Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi*, İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Url-1** < <http://www.osd.org.tr/2007yilidegerlendirme.pdf>>, 28.04.2008.
- Url-2** < <http://oica.net/category/economic-contributions/>>, 28.04.2008.
- Url-3** < <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/>>, 10.08.2008.
- Url-4** < <http://www.canaktan.org/yonetim/yonetim.htm>>, 10.08.2008.
- Url-5** < <http://www.tim.org.tr/Anasayfa>>, 10.08.2008.
- Url-6** < <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>>, 12.08.2008.
- Url-7** < <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/index.html>>, 13.08.2008.
- Usui, E.**, 2008. Job satisfaction and the gender composition of jobs, *Economic Letters*, 99, 23-26.
- Valentine, S.R.**, 2001. Men and Women Supervisors' Job Responsibility, Job Satisfaction, and Employee Monitoring, *Sex Roles*, 45 (3/4), 179-197.

- Veloutsou, C.A. and Panigyrakis, G.G.,** 2004. Consumer Brand Managers' Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave, *Journal of Marketing Management*, 20, 105-131.
- Ventouratos, R.F., Cooper, C.,** 2005. The role of gender and social class in work stress, *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1), 14-23.
- Vischer, J.C.,** 2007. The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress, *Stress and Health*, 23, 175-184.
- Wallgren, L.G., Hanse, J.J.,** 2006. Job characteristics, motivators and stress among information technology consultants: A structural equation modeling approach, *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 37, 51-59.
- Wong, K.S., Cheuk, W.H.,** 2005. Job-related stress and social support in kindergarten principals: the case of Macau, *International Journal of Educational Management*, 19 (3), 183-196.
- Zeffane, R., McLoughlin, D.,** 2006. Cooperation and Stress Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture, *Management Research News*, 29 (10), 618-631.

EKLER

EK A : Araştırma Anketi



ISTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ

Sayın İlgili;

Bu anketimiz İstanbul Teknik Üniversitesi Mühendislik Yönetimi yüksek lisans programı çerçevesinde, Türkiye’de otomotiv sektörü çalışanlarında iş tatmininin iş stresine etkisini araştıracağımız çalışmamızda değerlendirecek temel veri kaynağımız olacaktır.

Anketin ve dolayısıyla çalışmanın başarısında, sizin katılımınız ve eksiksiz cevaplarınız çok büyük bir öneme sahiptir. Ankette vereceğiniz cevaplar, toplanacak tüm bilgiler kesinlikle gizli tutulacak, şirketlerle veya bireylerle ilgili hiçbir veri paylaşımına açılmayacaktır ve çalışmamız dışında herhangi bir amaç için kullanılmayacaktır.

İlgili alanda belirtmeniz durumunda çalışmamız sonucunda elde edilen bulguları sizinle paylaşmaktan mutluluk duyacağız. Çalışmamıza gösterdiğiniz ilgi ve yardımınız için çok teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Doç. Dr. Fethi ÇALIŞIR

Mak. Müh. Gürsu BAŞARAN

Tel: (0212) 2931300/ 2086 veya 2073

Tel: (0262) 3165133

e-mail: calisifet@itu.edu.tr

e-mail: basarang@yahoo.com

Otomotiv Sektörü Çalışanlarında İş Tatmininin İş Stresine Etkisi

Firmanızın Adı : _____
Adınız Soyadınız : _____
Telefonunuz : _____
E-mail Adresiniz : _____

1. Yaşınız : _____
2. Cinsiyetiniz : K E
3. Medeni Haliniz : Evli Bekar
4. Eğitim Durumunuz : Doktora Yüksek Lisans Lisans
 On Lisans Meslek Yüksek Okulu
 Lise Ortaokul İlkokul
5. Sektördeki Tecrübeniz : _____yıl _____ay
6. Bu işyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz : _____yıl _____ay
7. Hangi bölümde çalışıyorsunuz: _____
8. Hangi pozisyonda çalışıyorsunuz: _____
9. Yönetici pozisyonunda mısınız: Evet Hayır

Aşağıdaki cümlelere 1-5 arası değerler veriniz.

- 1 = Kesinlikle Katılıyorum
2 = Katılıyorum
3 = Kararsızım
4 = Katılmıyorum
5 = Kesinlikle Katılmıyorum

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Üretim aileme iyi bakmam için yetiyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Özel hayatım için yeterli zamanım kalıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Beraber çalıştığım insanların kalitesi yetersiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. İş arkadaşlarımda performansı çok iyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Benimle aynı seviyedeki diğer çalışanlara göre üretim daha düşük	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Sektördeki gelişmeleri takip etmek için az zamanım kalıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Eğlenmek için yeterli zamanım kalıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Üretim diğer çalışanlara göre gayet iyi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Çalışma arkadaşlarımla işleri tartışmak için çok kısıtlı zamanım oluyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Üretim diğer çalışanlarla aynı seviyede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Eğlenmek için çok az zamanım kalıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Şirket çalışanları birlikte iyi çalışıyorlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. İşle ilgili kendimi geliştirmek için yeterli zamanım kalıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Üretim ihtiyaçlarımı karşılamaya yetiyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. İşim benim için bir hobidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. İşim genellikle beni sıkılmaktan uzak tutacak kadar ilginçtir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Arkadaşlarım kendi işleriyle daha ilgili gibi görünüyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. İşimi oldukça tatsız buluyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. İşimde boş zamanlarımdan daha çok eğleniyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Kesinlikle kabulliyorum	Kabulliyorum	Kararsızım	Kabul etmiyorum	Kesinlikle kabul etmiyorum
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Genellikle işimden sıkılıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. İşimden oldukça memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Çoğunlukla işe gitmek için kendimi zorluyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. İşimden şu anda memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. İşim bulabileceğim diğer işlerden daha ilginç değil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. İşimi hiç sevmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. İşimde birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Çoğunlukla işime karşı ilgiliyimdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. İşte geçirdiğim her gün sanki hiç bitmeyecek gibi geliyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. İşimi ortalama bir çalışandan daha çok seviyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. İşim hiç ilgi çekici değil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. İşimden zevk alıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Bu işe girdiğimden beri hep hayal kırıklığına uğradım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Aşağıdaki durumların <u>kendi işinizde</u> hangi sıklıkta stres kaynağı olduklarını tanımlanan skalayı kullanarak belirtiniz.</p> <p>1 = Hiç stres yaratmıyor 4 = Bazen stres yaratıyor 7 = Her zaman stres yaratıyor</p>	Hiç stres yaratmıyor				Bazen stres yaratıyor			Her zaman stres yaratıyor
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
42. İş tanımım ve amacım belirli değil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
43. Gereksiz işlerde çalışıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
44. İşten geri kalmamak için akşamları ve/veya haftasonları eve iş getirmek zorunda kalıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
45. İş kalitesi için benden istenenler mantıklı değil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
46. Bu şirkette yükselmek için eksiklerim var	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
47. Diğer çalışanların gelişiminden ben sorumluyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
48. Kimin bana ve/veya benim kime karşı sorumlu olduğum belirli değil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
49. Üstlerim ve astlarım arasında sıkışmış vaziyetteyim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
50. Beni işimden alıkoyan gereksiz toplantılarla çok vakit harcıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
51. Bana verilen görevler bazen çok zor ve/veya karmaşık oluyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
52. Eğer terfi etmek istiyorsam başka bir şirkette iş aramalıyım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
53. Astlarıma tavsiyelerde bulunmaktan ve/veya problemlerini çözmek için yardımcı olmaktan ben sorumluyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
54. İşimdeki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için yeterli otoriteye sahip değilim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
55. Resmi emir komuta zinciri bağlayıcı değil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
56. Aynı anda yapılamayacak kadar çok işten sorumluyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
57. Görevlerim gitgide daha da karmaşıklaşıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	HİÇ STRES YARATMIYOR		Bazen stres yaratıyor			Her zaman stres yaratıyor	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
58. Kariyerime bu şirkette kalarak zarar veriyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Diğerlerinin güvenliğini veya huzurunu etkileyebilecek işler yapıyorum veya kararlar alıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Benden ne beklediğini anlamış değilim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Sadece bir kişi tarafından kabul gören işler yapıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Kesinlikle normal bir iş gününde yapılabilecek işten daha fazla işim var	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Şirket benden yeteneklerimin ve/veya becerilerimin üstünde işler bekliyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. İşimde ilerlemek, yeni bilgi ve beceriler edinmek için az fırsatım var	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Şirkette işlerden çok, insanlardan sorumluyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. İşimin şirketin temel hedefleri içinde nasıl bir rol oynadığını anlamıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. İki veya daha fazla kişiden birbirleriyle çelişen direktifler alıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Mola vermek için zamanım olmadığını düşünüyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Görevlerimi düzgün yerine getirmek için tecrübem ve/veya eğitimim yetersiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Kariyerimin duraksadığını düşünüyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Diğerlerinin kariyer hedeflerinden sorumluyum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İlgi gösterdiğiniz ve zaman ayırdığınız için çok teşekkürler.

Çalışmamızın sonuçlarını sizlerle paylaşmamızı ister misiniz ? Evet Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Gürsu Başaran, 21.04.1980 tarihinde, Balıkesir’de doğmuştur. İlköğrenimi Balıkesir Atatürk İlkokulu ve Sırrı Yırcalı Anadolu Lisesi’nde tamamlamış ve orta öğrenimine İstanbul Atatürk Fen Lisesi’nde yatılı olarak devam etmiştir. 1998 yılında, fen lisesinden mezun olduktan sonra Rotary değişim öğrencisi olarak 1 sene boyunca A.B.D. Illinois eyaletinde Galena kasabasında kalmıştır. 1999 yılında İ.T.Ü. Tekstil Mühendisliği bölümüne girmiş ve 2000’de Makina Mühendisliği bölümü ile çift anadal programına başlamıştır. Lisans eğitimini tamamladıktan sonra, 2003 yılında İ.T.Ü. Endüstri Mühendisliği Mühendislik Yönetimi Lisansüstü eğitim programına kabul edilmiştir. 2006 yılında Brisa A.Ş.’de proses mühendisi olarak işe başlamıştır. 2007 yılında Sabancı Holding Genç Sabancı Programına seçilmiştir. İstanbul’da oturmakta ve Pınar Dumlu ile nişanlıdır. Anne ve babası öğretmendir, bir kızkardeşi bulunmaktadır.