

**T.C.
ADYAMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**STRES VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ:
KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

MUHAMMET TEPE

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. MÜCAHİT ÇELİK**

ADYAMAN, 2021

**T.C.
ADIYAMAN UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
BUSINESS MASTER PROGRAM
MASTER'S THESIS**

**RELATIONSHIP OF STRESS AND MOTIVATION:
EXAMPLE OF WOMEN HEALTH WORKERS**

MUHAMMET TEPE

**ADVISOR
DOÇ. DR. MÜCAHİT ÇELİK**

ADIYAMAN, 2021

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Mücahit ÇELİK danışmanlığında, Muhammet TEPE tarafından hazırlanan “Stres ve Motivasyon İlişkisi: Kadın Sağlık Çalışanları Örneği” başlıklı çalışma 14/01/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Mücahit ÇELİK

İmza:

Danışman: Doç. Dr. Mücahit ÇELİK

İmza:

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Yavuz AKÇİ

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Aylin AKYOL

İmza:

.../.../.....

Doç. Dr. Tayfun SERVİ

Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Stres ve Motivasyon İlişkisi: Kadın Sağlık Çalışanları Örneği” adlı çalışmanın tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

14/01/2021

Muhammet TEPE

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

STRES VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Muhammet TEPE
Adıyaman Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Programı
Ocak, 2021

Günümüzde bireyler gerek gündelik yaşamlarında gerekse de günün önemli bir zaman dilimini kapsayan çalışma hayatında belli boyutlarda stres ile karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan bu stresin kaynaklarının doğru ve hızlı tespiti stresin sonuçlarının azaltılmasında etkili olmaktadır. Bunun yanında bütün (özel-kamu) kurumlar, küreselleşen dünya ile birlikte, sürekli gelişen çevreye, değişimlere ve küresel rekabete karşı ayakta kalmak zorundadır. Kurumların bu ortamda başarılı olabilmelerinde en büyük faktör, çalışanların en iyiyi yapabilmeleri için motivasyona sahip olmalarına bağlıdır. Çalışma yaşamında karşı karşıya kalınan stres bireylerin çalışma yaşamındaki motivasyonunu önemli ölçüde etkilemektedir.

Tez dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde stres kavramı, stresin endişe, engellenme ve çatışma kavramları ile benzerlik göstermesi, stresin aşamaları ve genel uyum sendromu ile olan ilişkisi incelenmiştir. Engellenme, bir hedefe ulaşmak için gösterilen her türlü çabaya karşın uğranan hayal kırıklığıdır. Endişe ise sonucu tam netleşmeyen olaylar karşısında sanki sonuç olumsuz olacakmış hissiyatına kapılmadır. Stres, tükenme, alarm ve direnç olacak şekilde stres üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci bölümde bunun yanı sıra stresin belirtilerini, çevresel, bireysel ve örgütsel stres faktörlerini daha sonra stresin bireysel, fizyolojik, psikolojik ve örgütsel sonuçları açıklanmıştır.

İkinci bölümde motivasyon kavramı, süreci, önemi, yararları ve başlıca motivasyon kuramları olan süreç ve kapsam kuramları detaylı olarak incelenmiştir. Motivasyon, bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları sürecidir. Yapılan çalışma ile bağdaştırmak gerekirse motivasyon,

insanların stresli bir ortamda bulunup aynı zamanda stres ile birlikte hedefine ulaşmak için göstermiş olduğu çabadır. Kimi insanlar stres ile daha iyi mücadele edip stresi kendi yaşamında avantajlı hale getirip motivasyonlarını arttırabilmektedir. Bunun yanında insanların büyük çoğunluğu stresle mücadele ederek amacına ulaşmada motivasyonları azalmaktadır.

Üçüncü bölümde ise stres ve motivasyon arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Bireylerin stres düzeyleri ne kadar yüksek ise motivasyon düzeyleri de o kadar düşük olmaktadır. Bu sebeple kurumlarda verimliliği arttırmak için çalışanlarda strese ve strese neden faktörleri minimize edip, motivasyonu arttırmak esas alınmaktadır.

Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde yapılan araştırmaya ait uygulama bölümü bulunmaktadır. Bu bölümde yapılan araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılığı, araştırmanın yöntemi, araştırmada elde edilen verilerin toplanma ve değerlendirme biçimi, araştırmanın hipotezleri ve analizleri yer almaktadır.

Tez kapsamında elde edilen verileri, araştırmanın hipotezlerini test etmek adına; Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's testi, faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, frekans analizi, korrelasyon ve regresyon testleri ile Anova testlerine tabi tutulmuştur. Tez kapsamında dört tane hipotez ileri sürülmüştür. Yapılan analizler sonucunda bu hipotezlerin iki âdeti tamamen bir tanesi de kısmen doğrulanmış ve bir tanesi de reddedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Motivasyon ve Stres-Motivasyon İlişkisi.

ABSTRACT

Master Thesis

RELATIONSHIP OF STRESS AND MOTIVATION: EXAMPLE OF WOMEN HEALTH WORKERS

Muhammet TEPE
Adiyaman University
Institute of Graduate Studies
Department of Business Administration
Business Administration Program
January, 2021

Today, individuals are faced with a certain amount of stress both in their daily life and in working life, which covers an important period of the day. Accurate and fast determination of the sources of this stress is effective in reducing the consequences of stress. In addition, all (private-public) institutions, together with the globalizing world, have to survive against the constantly evolving environment, changes and global competition. The biggest factor in the success of organizations in this environment depends on the motivation of employees to do the best. The stress faced in working life significantly affects the motivation of individuals in working life.

The thesis consists of four main parts. In the first part, the concept of stress, the similarity of stress with the concepts of anxiety, frustration and conflict, the stages of stress and its relationship with the general adaptation syndrome are examined. Frustration is the disappointment of any effort to reach a goal. Worry is the feeling that the outcome will be negative in the face of events whose outcome is not clear. Stress consists of three stages: exhaustion, alarm and resistance. In the first part, the symptoms of stress, environmental, individual and organizational stress factors, and then the individual, physiological, psychological and organizational consequences of stress are explained.

In the second chapter, the concept of motivation, its process, its importance, benefits, and process and scope theories, which are the main motivation theories, are examined in detail. Motivation is the process of individuals acting with their own desires and desires to achieve a certain goal. If you need to reconcile with the work

done, motivation is the effort people make to reach their goals with stress while being in a stressful environment. Some people struggle with stress better and make stress advantageous in their own lives and increase their motivation. In addition, the majority of people are less motivated to achieve their goals by dealing with stress.

In the third part, the relationship between stress and motivation is mentioned. The higher the stress levels of individuals, the lower their motivation levels are. For this reason, it is essential to minimize the stress and stress-causing factors and increase motivation in institutions in order to increase productivity.

In the fourth and last part of the research, there is an application part of the research. In this section, the purpose, scope, limitation of the research, the method of the research, the way of collecting and evaluating the data obtained in the research, the hypotheses and analysis of the research are included.

In order to test the hypotheses of the research, the data obtained within the scope of the thesis; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's test, factor analysis, validity and reliability analysis, frequency analysis, correlation and regression tests and Anova were subjected to. Four hypotheses have been put forward within the scope of the thesis. As a result of the analyzes made, two of these hypotheses were completely confirmed and one was rejected.

Keywords: Stress, Motivation and Relationship between of Stress and Motivation.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada Stres ve Motivasyon İlişkisi: Kadın Sağlık Çalışanları Örneği uygulama yapılarak incelenmiştir.

Engin hoşgörüsü, yardım severliği, nezaketi, tecrübe ve bilgisiyle çalışmaya birlikte başladığımız bu uzun serüvende her türlü desteğini eksik etmeyen ve her türlü sorunuma çeşitli çözümler üreterek buraya kadar ilerlememde sürekli bir motivasyon kaynağı olan, başta birinci danışmanım, Sayın Doç. Dr. Mücahit ÇELİK'e teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmanın uygulama kısmının analizlerinde yardımcı olan Sayın Doç. Dr. Yavuz AKÇİ hocama, çalışmada takıldığım yerlerde beni gerektiğinde yönlendiren Sayın Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir ERTAŞ hocama ve çalışmam boyunca bana hep destek olan çok değerli Arş. Gör. Mustafa Enes TEPE abime teşekkür ederim.

Ayrıca araştırmanın uygulama kısmındaki verilerin elde edilmesinde (anketlerin yapılması) bana yardımcı olan sağlık personeli arkadaşlarıma çok teşekkür ederim. Son olarak bu zorlu ve meşakkatli sürede her zaman yanımda yer alan beni motive etmeye çalışan başta çok sevdiğim ANNEM olmak üzere bütün geniş aileme canı gönülden teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Adıyaman, Ocak, 2021

Muhammet TEPE

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE LİTERATÜRE KATKISI

Günümüzde işletmelerin, sürekli gelişen çevreye, değişimlere karşı ayakta kalmasındaki en değerli varlıkları çalışanları olmaktadır. Çalışanlar için örgüt, kişiye yalnızca ekonomik anlamda kazanç sağlayan bir müessese değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik katkı sağlayan bir noktadır. Bu noktadan bakıldığında, örgütlerin başarılı ve başarısız olma durumları da tamamen çalışanları ile alakalı bir durumdur. İşletmelerin bu ortamda başarılı olabilmelerinde en büyük faktör, çalışanların en iyiyi yapabilmeleri için motivasyona sahip olmalarına bağlıdır. Aynı zamanda çağımızın önemli bir hastalığı haline gelen stres ise, çalışanların örgüt ortamında görevlerini yerine getirirken çeşitli nedenlerle ortaya çıkmakta ve dolayısıyla strese giren işgörenin motivasyonu etkilenmektedir. Çalışanın üzerinde var olan stres unsurlarının neler olduğunu düşünen bir kurum, bu stres yaratan faktörleri elinden geldiğince ortadan kaldırmak için çalışmalar yapmalıdır. Bunun için bireylerin gereksinimlerinin neler olduğunu bilmesi, kurum hedefleri ile kişisel gereksinimler arasında dengeli ilişkiler kurulması, çalışanlar arasında oluşturulacak iş birliği yolu ile hedefe ulaşılmasına katkı sağlayacak motivasyonla gerçekleşebilir.

Literatürde stres ve motivasyon ile ilgili resmî kurumlarda ve özel kurumlarda bir çok çalışma yapılmıştır. Fakat Adıyaman'da bulunan Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde bu konu ile ilgili daha önce herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu sebeple yapılan bu çalışma da Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde motivasyon eksikliği bakımından önem arz etmektedir. Bu çalışma ile stres ve motivasyon kapsamında ve Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi özelinde, çalışanların iş yaşamlarında stresli bir ortamın olup olmadığı, eğer varsa bu stres faktörlerinin belirlenip minimize edilerek motivasyonları üst seviyelere çıkarılarak, çalışma ortamlarının daha üst seviyelere çıkarılması konusunda önemli bir durum söz konusu olmaktadır.

Ayrıca bu çalışma nezdinde çalışanların iş yaşamı dışında kalan durumlarında herhangi bir stres söz konusu ise bu stres faktörlerinin neler olduğunu ortaya çıkarılarak bunlarla ilgili çeşitli çözümler sunularak daha huzurlu bir çalışma alanı yaratılmaktadır. Okullarda, üniversitelerde özellikle sağlık ile ilgili bölümlerde okuyan öğrencilere stres ve motivasyon eğitimi hakkında bilgilendirmeler yapılmasının öğrencilerin bu konularda daha iyi eğitim almasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE LİTERATÜRE KATKISI.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES

1.1. STRES KAVRAMI.....	2
1.2. STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ	4
1.2.1. Endişe	4
1.2.2. Çatışma.....	4
1.2.3. Engellenme (Hayal Kırıklığı)	5
1.3. STRESİN AŞAMALARI VE GENEL UYUM SENDROMU	6
1.3.1. Alarm Aşaması	8
1.3.2. Direnç Dönemi	8
1.3.3. Tükenme Aşaması	9
1.4. STRES BELİRTİLERİ	9
1.4.1. Zihinsel Belirtiler.....	10
1.4.2. Duygusal Belirtiler	10
1.4.3. Fiziksel Belirtiler	11

1.4.4. Sosyal Belirtiler	12
1.5. STRES FAKTÖRLERİ	12
1.5.1. Çevresel Stres Faktörleri	13
1.5.2. Bireysel Stres Faktörleri.....	15
1.5.3. Örgütsel Stres Faktörleri.....	16
1.6. STRESİN SONUÇLARI	18
1.6.1. Stresin Bireysel Sonuçları.....	19
1.6.2. Stresin Fizyolojik Sonuçları	19
1.6.3. Stresin Psikolojik Sonuçları	20
1.6.4. Stresin Davranışsal Sonuçları	22
1.6.5. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON

2.1. MOTİVASYON KAVRAMI VE SÜRECİ.....	24
2.2. MOTİVASYONUN ÖNEMİ VE YARARLARI.....	26
2.3. BAŞLICA MOTİVASYON KURAMLARI	28
2.3.1. Kapsam Kuramları	28
2.3.2. Süreç Kuramları.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

STRES VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	48
4.2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	48
4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	50
4.4. VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ	50
4.4.1. KMO ve Bartlett's Testi	50
4.4.2. Faktör Analizi	51
4.4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	53
4.4.4. Demografik Özellikler Analizi	55
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	69
KAYNAKÇA	72
ÖZGEÇMİŞ	82
EKLER LİSTESİ	83
Ek- 1: Anket Formu	83
Ek- 2: Etik Kurulu Raporu	86

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Herzberg ‘in Çift – Faktör Kuramı.....	32
Tablo 2: Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Herzberg’in Çift Faktör Kuramının Karşılaştırılması.....	32
Tablo 3: Kapsam Kuramları Etkileşimi.....	38
Tablo 4: Süreç Kuramları Etkileşimi.....	43
Tablo 5: Stres-Motivasyon İlişkisi	46
Tablo 6: Araştırmanın Hipotezleri.....	50
Tablo 7: KMO ve Bartlett’s Testi.....	51
Tablo 8: Faktör Analizi.....	52
Tablo 9: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	53
Tablo 10: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	55
Tablo 11: Stres ve Motivasyon Değişkenlerinin Standart Sapma ve Ortalama Değerleri	56
Tablo 12: Stres Boyutuna Ait Değişkenlerinin Frekans Analizi	59
Tablo 13: Motivasyon Boyutuna Ait Değişkenlerinin Frekans Analizi	61
Tablo 14: Stres ve Motivasyon İlişkisi- Korrelasyon Analizi	63
Tablo 15: Stres ve Motivasyon İlişkisi- Regresyon Analizi.....	64
Tablo 16: Demografik Özelliklere İlişkin Testler	65
Tablo 17: Hipotezler ve Sonuçları.....	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Genel Uyum Sendromu	7
Şekil 2: Motivasyon Süreci	26
Şekil 3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi:	29
Şekil 4: Herzberg 'in Çift Faktör Kuramı	31
Şekil 5: McClelland İhtiyaçlar İlişkisi ve Etkileşimi	34
Şekil 6: ERG Kuramı	36
Şekil 7: ERG Kuramı İhtiyaç Tatmin Süreci	37
Şekil 8: Vroom'un Beklenti Kuram	39
Şekil 9: Adams'ın Eşitlik Kuramı	41
Şekil 10: Amaç Kuramı.....	42

EKLER LİSTESİ

Ek- 1: Anket Formu	83
Ek- 2: Etik Kurulu Raporu.....	86

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında işletmeler arasında hızla artan bir rekabet söz konusu olmaktadır. Ayrıca bu rekabet ortamında küreselleşme ve sürekli gelişmekte olan teknoloji ile birlikte işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve ayakta durabilmeleri oldukça zorlaşmaktadır. Küreselleşme ile birlikte işletmelerin etkinlik göstererek başarılı olabilmeleri ve buldukları piyasada rekabet içinde oldukları rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmeyi hedeflemektedirler. Bunun için o işletmede çalışacak yeterli sayıda kaliteli insan kaynağının istihdam edilmesi ve kaynağın işletme içinde sürekliliklerinin sağlanması gerekir. İşletmeler üzerinde baskı yaratan çevresel etkenler ve varyasyonlar, o işletmede istihdam edilmiş olan işgörenlerin üzerinde de ister istemez, bir stres kaynağı yaratmaktadır.

Stres insanların günlük yaşantılarının vazgeçilmez bir parçası haline gelip, çağımızda modern toplum hastalığı olarak ifade edilmektedir. Birçok insan gerek farkına vararak gerekse de farkına varmayarak sürekli bir stres ortamına sahiptirler. İnsanların yaşamları boyunca karşılaştıkları olaylar, bu olayların sonuçları ne olursa olsun hepsi strese zemin hazırlamaktadır. Örneğin, okulda hocamızla tartıştığımızda, sevdiğimiz insanlarla ilişkilerimizin bozulmasında, ailemizden birini kaybettiğimizde, bu tür durumlarda stresle karşı karşıya kalmış olmaktadır. Bu bireysel stresin yanında bir de iş çevremiz, çalışma koşulları, örgüt yapısında rol ve sorumluluklar, rekabet, hızla değişen teknoloji, ücret yetersizliği, iş yerinin uzaklığı, ulaşım sorunları, politik durumların belirsizlikleri, sosyal ve kültürel değişimler örgütlerde yaşadığımız belli başlı strese yol açan sorunlardır. Bireyler karşılaştıkları bu stresli hayat karşısında çeşitli tepkiler göstermektedirler. Kimileri stresi içinde taşıyarak bir hastalığa yakalanmaya sebep olur, kimileri kendilerini sigara, alkol gibi zararlı maddelere bağlar, kimileri karşıda insanlara karşı öfkeli tutumlar sergiler, kimi insanlar ise böyle bir durumdan kaçınmaya çalışırlar.

Bu çalışmada çalışan kadınların stres kaynaklarının neler olduğu tespit edilmeye çalışılmış ve bu stres kaynakları ile nasıl başa çıkmaları gerektiği ile ilgili öneriler ileri sürülmüştür. Ayrıca bu stres kaynaklarının çalışan kadınların motivasyonlarını nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES

Stres, uyum sağlanması ya da tepki verilmesi gerekli herhangi bir tehlike anında vücudun gösterdiği doğal bir reaksiyondur. Tehlikeyle ilgili gözlenen durum gerçek bir olay olabileceği gibi zihnin “tehlikeli olarak algıladığı” bir durum da olabilir. Yani stres, insanoğlunun başına gelebilecek her türlü olaylar karşısındaki olumsuz tutumdur. Gerek çağımızın gerekse de geçmiş ve gelecek çağların en büyük hastalığı olarak görülen stresin insanlar üzerinde çok büyük etkileri bulunmaktadır. İnsanlar var olduğu müddetçe karşılaşabilecek en ufak olaylar karşısında her zaman stres yaparlar. Burada önemli olan nokta karşılaşılan stres ile nasıl mücadele edilip başa çıkılacağıdır. Bu bölüm kapsamında araştırmaya konu olan stres kavramı, stres faktörleri ve stres sonucunda ortaya çıkan durumlar incelenmiştir.

1.1.STRES KAVRAMI

Stres sözcüğünün dilimize batı kaynaklarından gelmiş olmasından dolayı dilimizde tam karşılığı bulunmamaktadır. Ertekin, stres kavramının Latince'de var olan “*estricia*” kökeninden türediğini ileri sürmüştür (Ertekin, 1993: 5). Stora, aynı kavramın “*stringere*” sözcüğünden türediğini ileri sürmüş ve bu “*stringere*” kavramının sıkıca sarmak, bağlamak ve sıkıştırmak anlamlarına geldiğini ifade etmiştir (Stora, 1992: 7).

Stres, sıklıkla insanlarla alakalı bir davranış durumunu ifade eden bir kavram olarak kullanılmadan önce mühendislik ve fizik alanlarında kullanıldığı görülmüştür. Stres kavramı, 17. asırda “*adversity*” kelimesine cevap olacak şekilde musibet, bela, yıkım, afet gibi manaları veya “*affliction*”, yani ızdırap, dert, acı, sıkıntı anlamlarını ifade etmek için kullanılmıştır. Ancak 19. asırda bu kavram değişikliğe uğrayarak bugün ki anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Ertekin, 1993: 5).

Önceleri mühendislik ve fizik alanlarında kullanılan, daha sonra da psikoloji, biyoloji ve yönetim bilimlerine giren stres kelimesi, sanayi toplumlarındaki hızlı değişim ve dönüşümlerin insanlar üzerindeki etkileri sebebiyle sayısız çalışmalara (Rende, 2020; Yeşiltepe, 2020; Korkmaz, 2019) konu edilmiştir (Torun, 1997: 43). Esasen duygulu reaksiyonların bir takım hastalıklara neden olabilecek fiziksel

değişimlerle olan ilgisi ilk olarak 1914’de Amerikalı fizyolog Walter Cannon (Savaş ya da Kaç Teorisi) tarafından incelenmiştir. Cannon’a göre stres kavramı, “ olmasını istemeyen bir takım çevresel faktörler nedeniyle tahrip olan fizyolojik iç tutarlılığı tekrardan kurmak için lazım olan fizyolojik uyaranlardır” (Erdoğan, 1999: 269). Stres kavramı hususunda bir yetkili konumda bulunan endokrinolog Hans Selye, Cannon’a yaptığı çalışmanın (Savaş ya da Kaç Teorisi) başlarında arka çıkararak strese etkili bir çevresel uyarıcı olarak bakmıştır. Ancak daha sonraki çalışmaları neticesinde stresi, sistemin içinde yer aldığı çevreye karşı takındığı bir hal olarak açıklamaya çalışmıştır. Hans Selye (1936) stresi, “vücut üstünde olası bir isteğin zihinsel ya da bedensel etkili spesifik olmayan sonucu” biçiminde tanımlanmıştır (Kahn ve Byosiere, 1995: 193).

Selye’den sonra günümüze değin stres kavramıyla ilgili oldukça farklı yaklaşımları kapsayan birçok tanımlamalar yapılmıştır. Stres kelimesinin daha düzgün ve kapsamlı tanımlanmasının yapılabilmesi için, stres olgusunun etki-tepki tarafı üzerinde durulması gerekmektedir. Örneğin, Donnelly, Ivancevich ve Gibson, stres kavramını “bireyler üstünde acı ya da rahatsızlığa sebep veren bir etki” şeklinde açıklarken, stresin yalnızca etki hususu üzerinde durmuşlardır (Torun, 1997: 43). Davis ise stresi “bir bireyin fikir zamanlarında, hislerinde ya da fiziksel koşullarında, bireyin çevresiyle mücadele etme kuvvetini korkutan bir gerilim durumu” şeklinde açıklarken de stresin tepki kısmı üzerinde yoğunlaşmıştır (Davis, 1984: 25).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında stresi genel olarak şu şekilde tanımlamak mümkündür. Stres, insanların çalışma ortamlarının ve koşullarının işgörenler üzerindeki olumsuz tesiri sonucu, beden yapılarına has nitelikte biyokimyasal hücrelerin oluşması, mevcut şartlara uyum açısından zihinsel ve bedensel anlamda faaliyete geçebilme davranışı olarak tanımlanabilir. Psikolojik anlamıyla ise stres, kişilere özgü ve onların bireysel bütünlüklerini bozucu ya da zorlayıcı etkenler olarak tanımlanır. Stresin, biyolojik veya psikolojik nedenlerden kaynaklı ve sinir sistemini ileri derecede aşındırarak organizmada gerginlik, sıkıntı, yorgunluk, güvensizlik, çöküntü ve dikkatsizlik yaratacak şekilde meydana gelen bir tür psikolojik olumsuzluk durumu şeklinde tanımlanması da mümkündür (Yüksel, 2000: 130).

1.2.STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Stres durumu tanımlanırken endişe, çatışma ve engellenme(hayal kırıklığı) gibi kavramların zaman zaman stres kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Yukarıda sayılan kavramların stres kavramıyla ilişkisi bilinse de bu kavramların stresin kendisi değil, bir parçası olduğu söylenebilir (Keskin, 1997: 144). Bu nedenle yukarıdaki kavramların stres ile farklılıklarının ortaya konarak açıklanmasında yarar görülmektedir.

1.2.1. Endişe

Endişe kavramı çoğu zaman stres kavramıyla ilişkileri bakımından karıştırılmaktadır. Araştırmacılar, tıpkı stresin tanımında olduğu gibi endişenin tanımında da kapsamlı ve ortak bir tanıma ulaşamamışlardır. Örnek ve Aydın, endişe kavramını, kişilerin yaklaştıklarını hissettikleri tehlikeler ve zararlı etkenler karşısında derin bir emin olmama duygusuna kapılmaları şeklinde tanımlamışlardır (Örnek ve Aydın, 2008: 141).

Endişe ile stres arasında, başka kavramlara oranla çok daha yoğun bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Endişe ile stresin çok sık olarak birbirleri ile karşılaştırmasının veya birbiri yerine kullanılmalarının nedeni bu yakın bağlantı ile ilgilidir. Stres ve endişenin etkileri ve sonuçları bakımından kendilerine yakın olmalarına karşın, stres, endişeyi de içeren daha yaygın kapsamlı bir düşüncedir (Eroğlu, 2000: 301).

1.2.2. Çatışma

Çatışma, kişinin amaçlarına ulaşma gayretinde karşılaştığı bir engel olmamakla birlikte, birden fazla amacın aynı anda gerçekleştirilememesinin yarattığı bir gerginliği ifade etmektedir. Çatışma, fikri olmama, karar verme bozukluğu, anlaşmazlık, uyumsuzluk, zayıf iletişim, zıtlasma, birbirine ters düşme gibi olumsuz durumları tanımlayabildiği gibi yaratıcılığın ve yapıcılığın kaynağı, yenilgi ve gelişme şeklinde de açıklanabilir (İleri ve Sezgin, 1999: 55). Bu ifadeden yola çıkarak çatışmanın kişilerin sadece aleyhinde olmayan, aynı zamanda kişiler üzerinde olumlu etkileri de görülen bir durum olduğu söylenebilir.

Genel olarak çatışma “bir seçeneği tercih etmede bireyin veya örgütün zorluk ile karşılaşması ve sonuç olarak karar verme mekanizmalarında bozulma” şeklinde tanımlanmaktadır (Can, 1997: 302). Çatışma, birbirleri ile uyuşamayan birden çok saikliğin benzer vakitte kişiyi etkilemesiyle ortaya çıkmaktadır (Cüceloğlu, 1998: 282). Çatışma, iki seçenek arasında tercih yapılmak istendiğinde yaşanan çelişki veya zıtlığın yarattığı bir ruh halini ifade etmektedir denebilir.

Cüceloğlu, psikologların üç tür çatışmadan söz ettiğini ileri sürmektedir (Cüceloğlu, 1998: 282):

- Yaklaşma-yaklaşma çatışması: Birden çok olumlu alternatifler arasından herhangi birisinin tercih edilmesi zorunluluğu karşısında oluşan çelişkidir.
- Kaçınma-kaçınma çatışması: Birden çok olumsuz alternatiflerden herhangi birisinin tercih edilmesi zorunluluğu karşısında oluşan çelişkidir.
- Yaklaşma-kaçınma çatışması: Hem olumsuz hem de olumlu bir alternatif üzerinde karar alma halinde yaşanacak çelişkidir.

Çatışmanın, var olan çeşitleri dikkate alınmaksızın bireyler üzerinde bir ağırlık oluşturduğu düşünülmektedir. Çatışma ve stres kavramları içindeki ilişki ise zannedilenin tersine konseptlerin benzerliğinden değil, tartışma ortamının stresi ortaya çıkarmada ciddi bir neden olmasından kaynaklanmaktadır. Genel olarak çatışmalar sonucunda ortaya çıkan değişimlerin stresin de oluşmasına neden olduğu kabul edilmektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 148).

Diğer taraftan çatışmalar, başlangıcı, nedenleri ve sonuçları itibarıyla izlenmesi olanaklı olan ve genellikle de süreklilik göstermeyen olaylardır. Hâlbuki stresin en önemli özelliklerinden biri de sürekliliğidir. Diğer kavramlarda görüldüğü gibi stres kavramını çatışma kavramını da kapsayan daha büyük boyutlu ve geniş bir kavram olarak tanımlamak daha doğru olacaktır (Eroğlu, 2000: 305).

1.2.3. Engellenme (Hayal Kırıklığı)

Günlük dilde hayal kırıklığı veya hüsrân anlamında kullanılan bu kavram hedef ya da amaç odaklı bir tutumun karşı karşıya kaldığı pürüz nedeniyle ortaya çıkan psikolojik bir tepki şeklinde tanımlanmıştır. Halledilmeyen problemler ve doyum

olmayan talep ve ihtiyaçlar zaman içinde bireylerde güvensizlik ve tatsizlik ikarmaktadır. Bu da sonuçta hayal kırıklığına neden olmaktadır (Altuğ, 1997: 146).

Hayal kırıklığının asıl kaynağı bireylerin doğrudan kendileridir. Bazen bireylerin belirledikleri hedefler onların elinde bulundurdukları imkân ve yeteneklerden çok yüksekte ve geniş kapsamlı olabilmektedir (Davis, 1984: 28). Böylece abartılmış ve aşırıya kaçmış talep ve beklentilerin karşılanmadığını fark eden kişiler hayal kırıklığına uğrayabilir. Bireylerin sınırsız ölçülerde ve fazla sayıda amaçları ve ihtiyaçları bulunmaktadır. Ancak bunların karşılanması için gerekli imkân ve vasıtaların limitli olmasının engellenmeyi oluşturan en mühim faktör olduğu ileri sürülmüştür (Eroğlu, 2000: 307).

Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere engellenme (hayal kırıklığı), stresin kendisi değil, stresin nedenlerinden biridir. Dolayısıyla, engellenme durumunu stres kavramının yalnızca bir yönü ya da alt dalı olarak görmek gerekir.

1.3.STRESİN AŞAMALARI VE GENEL UYUM SENDROMU

Stres, yapının psikolojik ve bedensel limitlerinin zorlanması ve gözdağı verilmesi sonucu oluşan bir vaziyettir. Söz konusu zorlamalar ile karşı karşıya kalındığında organizma kendisini koruma amacıyla reaksiyon zincirini eyleme geçirme niteliğine sahip olmaktadır. Bu nitelik, tehlikeyle karşılaşınca “kaç veya savaş” olarak isimlendirilen tepkiyi ortaya ikarmaktadır. Stres, bireylerde benzer bedensel/fiziksel değişikliklere sebep olurken, psikolojik açıdan bireyin sahip olduğu kişisel özelliklere bağlı olarak farklı değişiklikler gösterebilmektedir (Baltaş A. ve Baltaş Z., 2002: 23).

Tutar, stresin yol açtığı fiziksel değişimleri şu şekilde açıklamıştır (Tutar, 2004: 195):

- Adrenalin salgılayan bezlerin aşırı çalışmasıyla adrenalinin oranı yükselir ve bu maddeyle bütün vücut fazla şeker üretir.
- Kan dolaşımının hızlanmasıyla kaslara ve beyne daha çok enerji gider.
- Beyne ve kaslara fazla enerji gitmesi sonucunda kişiler daha kuvvetli, daha atik ve acil durumlara daha hazırlıklı ve hızlı reaksiyon gösterir.

Vücudun ürettiği stres reaksiyonunun belli bir dönem içinde ortaya çıktığını ifade eden Selye, oluşan tüm bu fizyolojik değişimleri içeren mekanizmayı Genel

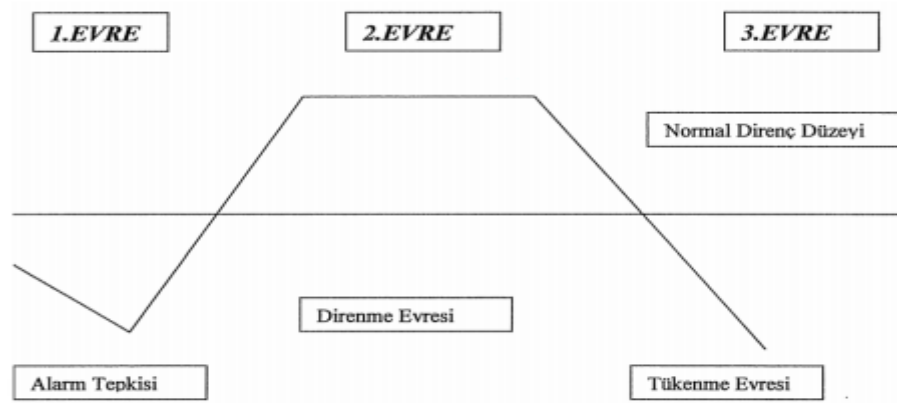
Uyum Sendromu olarak adlandırmıştır (Eroğlu, 2000: 309). Genel Uyum Sendromu, risk olarak algılanan ve çevresel talepler halinde beliren stresörlere karşı bir savunma mekanizmasıdır (Coffey vd., 1994: 512).

Şahin, Selye'nin bireyin strese karşı geliştirdiği bu savunma mekanizmasını "Genel Uyum Sendromu" olarak tanımlamasının sebebini, stresörlerin vücudun çeşitli bölgeleri üzerinde etkili olması ile açıklamıştır (Şahin, 2005: 19).

Eren, kişilerin stresten etkilenme sürelerinin farklılık gösterdiğini ileri sürmüştür. Eren, kimi bireylerin alarm durumuna daha şiddetli ve süratli giderek stresten çok hızlı müteessir olduğunu, kimi kişilerin de alarm durumuna çok geç ve yavaş geçtiğini ifade etmiştir. Yine benzer şekilde bazı kişilerin strese dayanıklılığı daha uzun sürerken bazılarının da daha kısa sürdüğünü belirten Eren, bazı insanların direnç seviyelerini diğer bireylerden daha düşük veya daha yüksek olabileceğini vurgulamıştır (Eren, 2003: 289).

Türkgüngör, bu durumu aşağıdaki gibi şekillendirmiştir (Türkgüngör, 2009: 16);

Şekil 1: Genel Uyum Sendromu



Kaynak: Türkgüngör, 2009: 16.

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi üç farklı bireyin alarma geçme, direnme ve tükenme aşamaları birbirinden farklı nitelikler göstermektedir.

Aydın, Selye'nin Genel Uyum Sendromunu, stresi araştırmanın bir yolu olduğunu ve üç aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir (Aydın, 2016: 98);

- Alarm tepkisi
- Direnç aşaması
- Tükenme aşaması

1.3.1. Alarm Aşaması

Alarm aşaması canlının dış uyarıcıya karşı stres yaptığında gösterdiği ilk aşamadır. Alarm aşamasında ortaya çıkan belirtiler aşağıdaki gibidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 232-233);

- Solunum sayısı artarak beden için daha fazla oksijen üretilir.
- Kalp ritmi ve kan dolaşımı hızlanır, kan basıncı yükselir. Gerekli bölgelere daha fazla kan akışı sağlanır.
- Kaslar olduğundan daha da gergin duruma gelerek fiziksel güç lazım olan çalışmaya yeteri kadar fiziksel güç tedarik edilir.
- Hazım faaliyetleri ağırlaşır. Bu bölge için gerekli olan kan ilk önce beyne çıkar, mesane ve bağırsak adaleleri boşalır. Bedenin hazmı ağırlaşır.
- Göz bebekleri kocaman olur ve pek çok algı oluşturularak kurnaz kalma sağlanır.
- Kaslarda ve karaciğerde birikmiş olan şeker ve yağ kana bulaşır, vücut için gerekli enerji böylece çok basit bir şekilde elde edilir.
- Kanda mevcut alyuvar sayısı artış gösterir. Böylece dokulara ve beyne taşınan oksijen miktarında artış olur. Kan pıhtılaşması yavaşlar, çünkü heparin salgısında artış olur.
- Beş duyu organı daha uyanık bir duruma gelir. Dış algı durumu artar.

Tutar, alarm döneminde kişilerin istenmeyen koşullardan ya kaçtığını ya da bu koşullarla mücadeleye giriştiğini ileri sürmüştür (Tutar, 2004: 197).

1.3.2. Direnç Dönemi

Stres aşamalarından olan direnç döneminde, vücut direnci olağanın üstüne yükselir. Karşı karşıya kalınan stres verici durum karşısında vücut kendi dayanma gücünü arttırır. Vücut bir durumda sakınma ya da bu duruma ahenk sağlama mecburiyetinde olduğu için diğer stres vericilere karşı direnç kaybeder (Baltaş A. ve Baltaş Z., 2002: 27). Direnç döneminde birey, duygusal ve fiziksel gücünü faaliyetlerini eyleme geçirerek, stres yapıcıların negatif hükümlerine muhalif olmaya karşı kullanır (Kolosa, 1979: 22)

Bir kişi iş hayatında m¼cadele ettiği stres yapıcı Őartlarla çatışma halinde olup bunlara karşı bir rezistans geliştirebilirse, çalışma devamlılığına uygun olma yeteneğini kazanır. Bu rezistans çaaını başarılı bir biçimde atlatan kişinin psikolojik ve fizyolojik mekanizması birbirini tamamlar (Silah, 2001: 151).

1.3.3. T¼kenme Aşaması

Bireyler stresle m¼cadele ederken sınırlı bir enerji kaynağına sahiptir. Bireyler strese karşı ç¼z¼m sağlamadan ¼nce uzun s¼re bu stres kaynaklarına maruz kalırlar ve t¼kenme aşamasına gelebilirler (Coffey vd., 1994: 513). Aşırı stres altında kalan kişilerin bedenleri, stresin baskısına artık dayanamaz bir duruma gelerek direncini yitirir ve ilk alarm aşamasında olduğu gibi bir takım olumsuz belirtiler yeniden baş gösterebilir (C¼celoęlu, 1998: 287). Her bir canlının uyum yeteneği ve enerjisi sınırlı olduğu için başa çıkılması m¼mk¼n olmayan stres durumları karşısında v¼cudun dengesi bozulur ve uyum enerjisi t¼kenir. Bu sebeple de t¼kenme belirtileriyle geri d¼n¼ř¼ olmayan izler canlıya adeta kazınabilir (Baltaş A. ve Baltaş Z., 2002: 27).

T¼kenme aşamasının ¼zellięi, sinir sisteminin parasempatik b¼l¼m¼n¼n harekete geçmesidir. Normal Şartlarda bu durum v¼cut sistemini dengede tutan bu olay iken t¼kenme aşamasında normalden daha d¼ř¼k derecede g¼rev yapan organizmanın istenmeyen durumlarda karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Erdoğan, 1999: 271). Yine aynı sebeplerle ruhsal yıkım ya da depresyon meydana gelebilir.

1.4.STRES BELİRTİLERİ

Stres belirtileri zihinsel, duygusal, fiziksel ve sosyal olacak Şekilde d¼rt sınıfa ayrılmaktadır (Braham, 2002: 52-54):

1.4.1. Zihinsel Belirtiler

Literatürde yapılan incelemeler (Braham, 2002: 52-54; Köknel, 1998: 153; Keskin, 1997: 146; Şener, 2001: 111) doğrultusunda zihinsel stres belirtileri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Karar verme aşamasında zorluk,
- Bir konuya odaklanama,
- Hafıza zayıflığı ve zihinsel karışıklık,
- Aşırı derecede hayal kurma ve intihar eğilimi,
- Tek bir düşünce ya da fikirle meşgul olmak,
- Mizah anlayışında kayıp,
- İş kalitesi ve verimlilikte düşüş,
- Hata yapmada artış ve muhakeme yeteneğinde zayıflama.
- Aşırı düşünce yapısından dolayı zihin yorgunluğu,
- Hayattan zevk alamama,
- Sürekli karamsarlık hali, kararsızlık ve ilgi azalması,

1.4.2. Duygusal Belirtiler

Literatürde yer alan araştırmalar (Bumin ve Şengül, 2000: 573; Eren, 2003: 294; Tutar, 2004: 210; Baltaş A. ve Baltaş Z., 2002: 30) sonucunda stresin duygusal belirtileri aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- ✓ İçinde bir boşluk hissetme
- ✓ Affetmeyip kin tutma
- ✓ Hayatın anlamının kaybolması
- ✓ Suçluluk duygusu ve suç işleme
- ✓ Toplum içerisinde uygun olmayan davranışlarda bulunma,
- ✓ Çevreden uzaklaşıp yalnız başına kalma isteği
- ✓ Anksiyete düzeyinde endişe ve kaygılar,
- ✓ Depresyon,
- ✓ Kırılabilirlik ve çabuk ağlama,
- ✓ Ruhsal durumlarda hızlı ve sürekli değişim,
- ✓ Gerginlik, asabilik ve özgüven azalması,

- ✓ Güvensizlik hissi,
- ✓ Aşırı hassas olma,
- ✓ Öfke patlamaları, düşmanlık ve saldırganlık halleri,
- ✓ Duygusal anlamda tükeniş hissetme,
- ✓ Geçimsizlik,
- ✓ İşbirliğinden kaçınma ve kendini yetersiz hissetme
- ✓ Gereksiz ve yersiz endişe,
- ✓ Huzursuzluk ve sıkıntı içinde olma,
- ✓ Kötü rüyalar görme, gülme veya ağlama krizlerine girme

1.4.3. Fiziksel Belirtiler

Literatürde yapılan araştırmalar (Örnek ve Aydın, 2008: 156; Ata, 2014: 33; Avcı, 2016: 14; Pehlivan, 1995: 11) neticesinde stresin fiziksel belirtileri aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- ❖ Kanda alyuvar sayısı artması
- ❖ Sindirim yavaşlaması ya da durması
- ❖ Uyku düzeninde bozulmalar,
- ❖ Baş ve sırt ağrıları,
- ❖ Çene kasılmaları ya da diş gıcırdatma,
- ❖ İshal, kabızlık ve kolit durumları,
- ❖ Kas, mide ve adale ağrıları,
- ❖ Deride dökülme,
- ❖ Ülser ve hazımsızlık gibi sindirim rahatsızlıkları,
- ❖ Yüksek tansiyon, yorgunluk ve enerji kaybı
- ❖ İştahta aşırı kayıp ya da artış,
- ❖ Aşırı terleme ve kaza yapmada artış
- ❖ Nefes darlığı, alerji ve mide bulantısı
- ❖ Ağız kuruluğu ve yerinde duramama.
- ❖ Kalp atım sayısında ve kan basıncında artış
- ❖ Solunum hızı ve kan basıncının kalp damar hastalıklarını tetiklemesi,
- ❖ Kulak çınlaması, ellerde ve ayaklarda titreme,

1.4.4. Sosyal Belirtiler

Literatürde yapılan incelemeler (Braham, 2002: 52-54; Kozak, 1999: 50; Bingöl, 2016: 61) sonucunda stresin sosyal belirtileri aşağıdakiler gibi sıralanmıştır;

- + Haddinden fazla savunmacı tutum,
- + İnsanlardan kendisini soyutlamak,
- + Alınan bir kişilik yapısına bürünmek,
- + Kişilerle iletişim kuramamak,
- + Sadece kendini düşünmek
- + Başkalarını suçlamak,
- + İnsanları güvenilmez bulmak,
- + Randevuları ertelemek ya da randevulara gitmemek,
- + İnsanlarda yanlışlıkları aramaya koyulmak,
- + İnsanları konuşarak incitmek,
- + Aşırı müdafaaca davranış,
- + İnsanlarla konuşmamak,
- + Birden fazla bireye aynı anda kırılmak veya küs kalmak,

Yukarıda sayılan belirtiler doğal sayılabilecek hallerden başka sıkça görülmeye başlanmışsa, ilgili kişilerin stres altında olduğu söylenebilir. Stresi kontrol edebilmenin ilk aşaması stresin farkında olmaktır. Yapılması gereken ise kişinin kendi zihinsel, fiziksel, duygusal ve sosyal özelliklerini iyi çözümleyebilmesi yani diğer tabirle bir SWOT analizi yapıp, normal dışı olan durumlardaki belirtilerin farkına vararak stres oluşturan durumla en iyi şekilde başa çıkabilecek şekilde davranmasıdır.

1.5.STRES FAKTÖRLERİ

Günlük yaşantımızda işimiz, ailemiz, trafik sorunları, maddi durumumuz ve özel ilişkilerimizin oluşturduğu bütün durumlara tepki gösteririz. Ancak, bu etkenlerin hangilerine tepki göstereceğimiz kesin çizgilerle belirlenmemiştir (Rowshan, 1998: 28-29).

Strese nedene olabilecek faktörler gerçekte oldukça fazladır ve sınırlanmaları genellikle zordur. Strese neden olan her etkeni birbirinden ayrı ele almak, incelemek

ve sınamak oldukça güç bir durum olacağından, içlerinden en ciddi olabilecek stres oluşturucuların incelenmesi daha makul olacaktır.

Cüceloğlu strese neden olan faktörleri psikolojik ve bedensel olacak şekilde iki grupta toplamıştır. Cüceloğlu, bedensel stres faktörlerine, dış ağrısı, gürültü gibi örnekler verirken psikolojik faktörlere darılma, küsme, boşanma gibi örnekler vermiştir (Cüceloğlu, 1998: 290).

Keskin, kişi ve stresin oluşum kaynaklarını göz önünde tutarak stres faktörlerini bireyin kişisel özellikleri ve çevresi temelinde sınıflandırmıştır (Keskin, 1997: 147).

Aytürk, Keskin'in stres faktörlerini çevresel ve bireysel faktörler olarak ayırmasına ek olarak bir de örgütsel faktörlerin olduğundan söz etmiştir (Aytürk, 2010: 332).

Yapılan araştırmada stres faktörlerinin aşağıdaki gibi sınıflandırılmasının makul olacağı bulgulanmıştır;

- Çevresel stres faktörleri
- Bireysel stres faktörleri
- Örgütsel (İş çevresinden kaynaklanan) stres faktörleri

1.5.1. Çevresel Stres Faktörleri

Günümüzde bireyin çevresinden kaynaklanan stres yaratıcı faktörler, yaşanan gelişim ve değişim süreci sonunda gittikçe artmaktadır. Bireyin yaşadığı çevreyle ilişkili stres kaynaklarını bireyin kendisi ve iş yaşamının dışında kalan stres faktörleri oluşturmaktadır (İncir, 1998: 63).

Balcı çevresel stres faktörleri aşağıdaki gibi sıralamıştır (Balcı, 2000: 23);

- Ekonomik şartlar
- Politik yaşamdaki belirsizlikler
- Teknolojik değişimdeki belirsizlikler
- Fiziksel çevre koşulları
- Toplumsal çevre koşulları
- Sosyal ve kültürel değişimler

İş dünyasındaki hızlı değişimler beraberinde ekonomik bir takım belirsizlikler yaratabilmektedir. Ekonomide yaşanan daralmalar, bireylerin güvenlikleri hakkında

gittikçe artan oranda endişelenmelerine yol açmaktadır. Çünkü ekonomideki mevcut daralma ve düşüş, sıklıkla geçici işten çıkarmalara, işgören sayısında azalmalara, daha düşük miktarda ücret ödenmesine, kısa çalışma saatlerine neden olabilmektedir (Robbins, 1996: 613). Tüm bu gelişmelerin yanında, refah seviyesinin düşük olması, yükselen enflasyon, temel ihtiyaçları karşılama konusunda yaşanan sıkıntılar diğer önemli ekonomik şartlara bağlı stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Kişiler, söz konusu ekonomik sıkıntıları aşmak için girişecekleri fazla mesai ya da ek iş gibi uygulamalarda aşırı yorgunluğa düşecek ve stres altına gireceklerdir (Tutar, 2004: 221).

Eren, politik yaşamdaki düzensizlikler ve istikrarsızlıklar ile siyasal iktidarın ve hükümetin sıkça değişmesinin yarattığı belirsizlikler, erken seçimlerin sık sık gündeme gelmesi, demokrasiye yönelik müdahale ve darbeler, vatandaşların kendilerini huzursuz, mutsuz ve endişeli hissetmelerine yol açacağını ileri sürmüştür (Eren, 2003: 296).

Tutar, demokrasi kültürü ve adaletin üstünlüğü anlayışının hâkim olmadığı topluluklarda, demokratlığı benimseyen bireylerin aidiyet gereksinimlerinin olmama halinin ciddi seviyede stres oluşturduğunu ifade etmiş ve politik hayattaki belirsizliklerin o devlette hayatlarını devam ettiren bütün bireyler üstünde ciddi bir stres faktörü olarak değerlendirilebileceğini savunmuştur (Tutar, 2004: 223).

Günümüzde teknoloji hızla değişim halindedir. Bu durum beraberinde birtakım problemleri doğurmaktadır. Teknolojinin değişimi insanların hayat tarzları üzerinde büyük etkiler yaratabilir. Ayrıca, teknolojik belirsizlikler ve yenilikler, çalışanların kişisel deneyim ve becerilerini de kullanışsız hale getirebilmektedir. İnsanların yerini alan robotlar, bilgisayarlar ve otomasyon sistemleri çalışanların işsiz kalmakla yüz yüze gelmelerine neden olmakta ve bu durum bireylerde yoğun strese neden olmaktadır (Can, 1997: 293).

Fiziksel çevre, strese neden olan bir diğer çevresel stres faktörüdür. Özellikle işe gidiş-gelişlerde mesafe uzunluğu, toplu taşıma araçlarındaki yoğunluk, trafik düzenlemelerin yetersizliği, her dakika kaza yapma ihtimalinin doğurduğu kaygı, fiziksel çevre koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan çevresel faktörleridir (Işıkhana, 2004: 24);

1.5.2. Bireysel Stres Faktörleri

Stres ve stres vericilerinin insanlara etkisi konusunda, insanın psikolojik bütünlüğünü oluşturan duygu, düşünce ve davranışlarının etkili olduğu bilinmektedir. Diğer bir deyişle, stresin kaynağı bireyin bizzat kendisi olabilir. Önceki başlıklarda görülmüş olan stres tanımlarından da anlaşılacağı üzere stres, stres vericilere gösterilen bir tepkidir. Çok olumsuz bir olay bir birey tarafından fırsata dönüştürülecek bir şekilde iyimser olarak değerlendirilebileceği gibi, aynı olay karamsar bir yaklaşım nedeniyle felakete dönüşebilir (Pehlivan, 2000: 30). Bu açıklamalar ışığında, bireyler arasında stresin farklı tepkilerle ortaya çıkmasının sebebi olarak üç temel öge üzerinde durulabilir.

Tutar, bireysel stres faktörleri olarak da tanımlanabilecek bu üç temel ögeyi aşağıdaki gibi sıralamıştır (Tutar, 2004: 227);

- ❖ Kişilik Özellikleri
- ❖ Zihinsel Zekâ
- ❖ Fiziksel Durum (Görünüm)

Streste kişilik olgusu önemli bir unsurdur. Bunun yanında stresin oluşturacağı etkinin derecesi, görev ile kişiliğin gerekleri arasındaki ilişkiden daha önemlidir (Akat vd., 1999: 346). Stresten etkilenme kişilik seviyelerine göre değişebilmektedir. Kimi kişiler stres karşısında fazla dirençli oldukları durumlarda başkaları zayıf kalabilir. Kimi kişiler stres uyarılarına karşın alarm haline hızla geçerek müdafaa reaksiyonları geliştirirken kimi kişiler de çok ağır ve geç alarm durumuna geçebilmektedir. Çünkü kişilik insan davranışlarını idare eder ve onları yönlendirir (Silah, 2001: 156).

İnsan davranışlarında rastgele oluşmuş gibi bakılan değişiklikler, esasen fikir tarzları düzeyinde gözlemlenebilen bir takım ana değişikliklerin mantıklı ve doğal neticeleridir. Bu ana farklılıklar kişilerin neyi ne şekilde düşünmeyi seçtikleri ve şahsi olarak da hangi tarzda öğrendikleri ve muhakeme ettikleriyle alakalıdır. İşe olan tutkunluk, kaygı, olumsuz düşünme, mükemmeliyetçilik ve özgüven eksikliği bireyleri en normal zamanlarında dahi strese koyabilecek kişilik özelliklerinden yalnızca bazılarıdır (Braham, 2002: 55).

Stres ile zekâ arasında çift yönlü bir ilişki vardır. Kişilerin kavrama kabiliyetinin tümü onların akıl yürütmesi ile toplanıldığında, stresten etkilenme ya da ona boyun eğmemenin büyük çapta akıl yürütme ile doğru orantılı olduğu

düşünülmektedir (Oral, 2001: 164). Mekanizmanın strese karşı geliştirdiği tepki bir uyum sembolüdür. Başka taraftan, zekânın çeşitli açıklamalarında, “yeni vakalara ve uyarılara karşı uyum sağlayabilme kabiliyeti” şeklinde tanımlamalar vardır. Dolayısıyla zihinsel zekânın düzeyi stres düzeyini belirleyen bir bireysel stres faktörü olarak değerlendirilmesini sağlamıştır (Baltaş A. ve Baltaş Z., 2002: 33). Nitekim bireyin dış görünümü kendisini güzel ya da çirkin olarak değerlendirmesi bir diğer bireysel stres faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır (Tutar, 2004: 229).

1.5.3. Örgütsel Stres Faktörleri

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek için sürekli çalışmak durumundadırlar ve yaşamlarının önemli bir bölümünü çalışarak geçirirler. Bu sebeple bireyler, çalışma hayatında farklı durumlar, değişiklikler ve ilişkilerle karşı karşıya kaldıklarından yaşantılarında pek çok gerginlik yaşayabilmektedirler. İş ortamında yaşanan bu gerginlikler zamanla birer stresöre dönüşmektedir (Saldamlı, 2000: 291).

Tahiroğlu, örgütlerin; davranışlar, tutumlar, duygular ve değerlerden oluşan bireylerin oluşturduğu birer toplumsal sistem olduğunu ve bireylerin yaşadığı, çalıştığı, ilişki ve iletişim kurduğu bir sosyal iklime sahip olduğunu ifade etmiştir (Tahiroğlu, 2002: 113). Her örgüt yapılmış olan işe, kullanılan teknolojiye, çevresel şartlara, üyelerinin deneyim ve eğilimlerine, örgüt içi gruplaşmalar ve çatışmalara, örgütsel iklime göre stres kaynakları geliştirir. Diğer taraftan bütün örgütlerde benzer sebeplere bağlı stres kaynaklarının yanında, sadece o örgüte has veya o örgütün çalışma bölümlerinden olan stresli haller de sözü edilen konularda olabilir (Ertekin, 1993: 7).

Aktaş, A. ve Aktaş, R.'ye göre, örgütsel stres kaynakları farklı araştırmacılar tarafından çeşitli biçimlerde sraya konulmuş ve sınıflandırılmıştır. Son 16 yıl içerisinde yayınlanan iş kaynaklı stres faktörlerini ölçen 250'den fazla araştırma bulunmaktadır. Fakat bu araştırmaların bulguları ağırlıklı olarak iki kavramsal kategori etrafında kümelenmektedir (Aktaş, A. ve Aktaş, R., 1992: 156):

- Görevin içeriğiyle ilgili nitelikler; bunlar basitlik, çeşitlilik, karmaşıklık, monotonluk, vardiyalı iş ve işyerinin fiziksel şartları gibi boyutları içerir.
- Rolün sahip olduğu nitelikler; öncelikle işin toplumsal yönüne değinen, birinci kademe yöneticiler ve çalışma arkadaşlarının iletişimleri ve ilişkilerini,

bağımsız karar alma eksikliğini kapsamı yanında görev çatışması, görevin anlaşılabilirliği ve fazla iş yükü gibi kavramları da içermektedirler.

Şimşek ve Çelik, örgütsel stres faktörlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Şimşek ve Çelik, 2011: 173);

- İşin yapısıyla ilgili stres faktörleri
- Örgütsel yapı kaynaklı stres faktörleri
- Örgütsel politika kaynaklı stres faktörleri
- Örgütte kişiler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri

Bütün işlerin belirli oranda risk ve sorumluluk gerektirmesi o işi doğal olarak bir stres faktörü durumuna getirmektedir. Yapılan herhangi işin stres faktörü durumuna gelmesinde, hem işin niteliğinden hem de bireyin kendisinden kaynaklanan etmenler sebep vermektedir (Tutar, 2004: 242). Herhangi bir iş karmaşıklık, güçlük ve ağır iş yükleri unsurlarını bünyesinde taşır. Bu sebeple işin kendisi başlı başına bir stres faktörüdür (Ertekin, 1993: 14).

İşten kaynaklı stres faktörleri belirli bir organizasyonda bireyler aracılığıyla meydana gelen iş ve roller ile direkt alakalıdır. Genel olarak örgütlerde oluşan işin özelliği ile ilgili stresler şöyledir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 148);

- İş yoğunluğu ve monotonluğu
- Zaman baskısı
- İşte tehlike unsurunun varlığı
- Rol belirsizliği ve rol çatışması
- Vardiyalı çalışma düzeni

İşletmelerin varlığını sürdürebilmeleriyle başarılı olabilmeleri doğal olarak faaliyetlerinde başarılı olmalarına dayanmaktadır. Bu sebeple örgüt yapısında bulunan sektörlerdeki sorumluluk ve yetkilerin belirli olan pozisyonlara ayırması ve bunların kendi aralarındaki ilişkilerinde koordinasyonun gerekli olması mecburi olabilmektedir. Çünkü işletmeler, işletme dışında ve içinde etkileşimde bulunan açık sistemler olmaları sebebiyle bazen farklı çevrelerin olumsuz etkileri ve yaklaşımlarıyla karşı karşıya kaldıklarında çalışmalarını devamlı kıldırarak ve kararlılığı sağlayacak bir organizasyon şemasını sağlamak zorunda kalabilirler. Bu sebeple işletmelerin örgütsel yapılarını tespit ederken bölümler, gerekli donanımlar, amaçlar ve gerekli araç-gereç

vs. etkenler ile işgörenlerde belirlenen özellikler ve farklı çevre faktörlerini de göz önüne bulundurma mecburiyeti strese neden olmaktadır (Sabuncuoğlu, 1987: 100).

Zaman zaman işletmeler de örgütün belirlediği politikalar da stres faktörleri oluşturabilmektedir. İşletmelerdeki çalışma şartları, izin, ücret, işe devam politikaları da stres kaynağı olabilmektedir. Maddi koşulların oluşturduğu fizyolojik ve bedensel stres ve meydana gelen problemlere ilaveten farklı politikalar işgörenlerin psikolojilerini etkileyerek karakteristik stres davranışlarına sebep olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001: 441).

İş ortamında çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin doğması kaçınılmazdır. İşgörenler gerek beraber iş yaparak gerekse iş sonrası bazı birliktelikler kurarlar. Bu birliktelikler zaman zaman bozulur ve işgörenler arasındaki ilişkilerden kaynaklı stres faktörlerine dönüşür (Bingöl, 2016: 65).

Artan, örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres faktörlerini; dedikodu, ortak değer ve normlara uyum, ast-üst ilişkilerinde yaşanan sorunlar, yetersiz toplumsal destek ve işgörenler arasında yaşanan rekabet olarak belirtmiştir (Artan, 1986: 86-87).

1.6. STRESİN SONUÇLARI

İnsanlar sürekli stresle beraber yaşamaktadırlar. Bütün stresli durumlar karşısında bedenin istikrarını yerine getirmesi için vücut yapıları koruma sistemlerini kıpırdamaya geçirmektedir. Vücudun strese karşı geliştirdiği bu mekanizmalar stresin birey üzerindeki sonuçlarıdır. Çalışma hayatında düşük düzeydeki stresin özellikle yaratıcılık gerektiren işlerde çalışan bireylerin işteki başarılarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Aktaş, A. ve Aktaş, R., 1992: 161).

Çalışma hayatındaki stresin sonuçları çeşitli araştırmacılar tarafından değişik şekillerde kategorize edilmektedir. Öztürk, iş stresinin sonuçlarını fizyolojik, duygusal ve davranışsal olarak gruplandırırken fizyolojik stresin sonuçlarına kan basıncı artışı, kalp ritmi artışı, zor nefes almayı ve sindirim zorluklarını örnek vermektedir. Öztürk, duygusal sonuçlara kızgınlık, endişe, depresyon, kendine güven eksikliği, konsantre olma eksikliği, kararsızlık vb. örnekleri vermişken, davranışsal sonuçlara; düşük iş performansını, iş devamsızlığını, yüksek oranda uyuşturucu ve alkol kullanımını örnek alarak göstermektedirler (Öztürk, 1994: 118).

Literatürde yapılan inceleme (Şimşek ve Çelik, 2011: 178; Ataman, 2009: 180; Aydın, 2016: 105; Solmuş, 2010: 50) sonucunda stres sonuçları aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır;

- Stresin Bireysel Sonuçları
- Stresin Fizyolojik Sonuçları
- Stresin Psikolojik Sonuçları
- Stresin Davranışsal Sonuçları
- Stresin Örgütsel Sonuçları

1.6.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Steers'e göre stres düzeyi arttıkça, çalışanlar üzerinde biyolojik ve psikolojik yıkım oluşabileceğinden işgörenlerin sağlığı olumsuz etkilenebilmektedir (Steers, 1991: 560). Ayrıca işgörenlerin birinde rastlanan stres başka işgörenleri ya da topluluğun emniyetli olmasını da etkileyebilir. Stresin bireysel sonuçlarının hem işgören hem işletme hem de toplum açısından büyük önem taşıdığı söylenebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 249).

Literatürde yapılan incelemeler (Baltaş, 2004: 10; Eroğlu, 2000: 331; Pehlivan, 1995: 41; Erdoğan, 1999: 295) doğrultusunda stresin bireysel sonuçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- ❖ Fizyolojik olarak çarpıntı,
- ❖ Nefes darlığı,
- ❖ Boğazda yutkunma güçlüğü,
- ❖ Egzama ve sedef hastalıkları,
- ❖ Saç dökülmesi,
- ❖ Alkol tüketimindeki artış
- ❖ Zamanla oluşan madde bağımlılığı

1.6.2. Stresin Fizyolojik Sonuçları

Literatürde yapılan incelemeler (Ağaoğlu, 1992: 46; Eren, 2003: 301; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 250) sonucunda stresin fizyolojik sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanabilir;

- Aşırı iştahsızlık, kilo kaybı, zayıflık ya da yemek yenmemesine rağmen tokluk duygusu,
- Aşırı yeme ya da herhangi bir problem ile karşılaşılınca alkol alma ve aşırı yeme eğilimiyle meydana gelen şişmanlık halleri,
- Devamlı bitkin ve takatsizlik durumundan kaynaklı yakınmalar
- Sık sık yarı baş ağrısı biçiminde başta oluşan rahatsızlık
- Akşamları yatamama ya da sabah erkenden kalkma
- Oturmayı ve soluklanmaya engel olan sinirsel ağrı ve acılar
- Sabah ve akşam bedenin farklı yerlerinde ve bilhassa ayaklara giren kramplar ve adet sancıları
- Hipertansiyon, kalp çarpıntıları, el titremeleri, solunum sıkıntısı
- Çok yaşanan mide krampları ve bulantıları, ishal ve kabızlık şikâyetleri
- Çok fazla alınganlık, hassas olma, gözlerin yaşarması ve duygulanma,
- Cinsel ilişkiye karşı isteksizlik, iktidarsızlık ve korku
- Aspirin ve ağrı kesici ilaçlara düşkünlük ve bunun sonucu oluşan mide kanamaları
- Daha dinamik ve enerjik olmak, azalan vücut mukavemetini arttırmak için aşırı ölçüde vitamin ve mineral türü ilaçlara eğilim ve düşkünlük

Yukarıda sıralanan bu belirtiler, organizmanın bir stres faktörüyle karşılaştığında bir takım biyolojik değişimlere uğradığını göstermektedir. Stresli bir durum karşısında organizmanın gösterdiği bazı fizyolojik tepkiler, bu zararlı faktörler karşısında vücudun baskı altında kaldığını ve zorlandığı ifade edilebilir (Artan, 1986: 93).

1.6.3. Stresin Psikolojik Sonuçları

Psikolojik belirtiler, stresten etkilenen bireylerin iç yaşantılarına bağlı olarak, dolaylı bir şekilde, onların davranışlarında ve duygularında gözlemlenmektedir. Bireylerin düşünce ve duygu gibi iç yaşantılarına etki eden stres belirtileri onların davranışlarında somutlaşmaktadır (Silah, 2001: 159).

Literatürde yapılan incelemeler (Yates, 1989: 100; Kaynak, 1995: 173; Işıkhani, 2004: 48; Örnek ve Aydın, 2008: 206) sonucunda stresin psikolojik sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanmıştır;

- Sürekli tedirginlik duygusu

- İnsanlara karşı duyulan öfke
- Hayattan zevk alamama ve sıkılma
- Hayatla ilişki kuramama
- Ölüm korkusu
- Kahkaha atamamak
- İhmal duygusu
- Gündelik yaşama dâhil olamama
- Sorunları kimseyle tartışmama
- Yapılacak işleri unutma
- Olayları ve insanları hatırlayamama
- Alınganlık ve telaş halinde olma
- Kapalı yerden ve doğal olaylardan aşırı korkma
- Hiçbir şeye belli bir süre kendini verememe
- Akıl hastalıkları
- Yetersizlik duygusu
- Konuşma bozukluğu
- Duygusal dengesizlik,
- Gergin olma, öfkeli ve sinirli davranma,
- Benlik saygısını yitirme,
- Memnuniyetsizlik,
- Sürekli endişelenme ve rahat davranamama

Strese karşı gösterilen ortak psikolojik tepki savunma mekanizmasının kullanılmasıdır. Savunma mekanizması stresten kaynaklanan endişenin azaltılma teşebbüsüdür. Ancak, birey içinde bulunduğu endişeli halden kurtulmazsa bir takım belirtilerle birlikte psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkar.

Yılmazer ve Eroğlu, bu rahatsızlıkları aşağıdaki gibi ayırmışlardır (Yılmazer ve Eroğlu, 2008: 65);

- Kaygı,
- Depresyon,
- Uykusuzluk
- Tükenme Belirtileri
- Saldırganlık
- Şizofreni

1.6.4. Stresin Davranışsal Sonuçları

Literatürde yapılan araştırmalar (Artan, 1986: 107; Eren, 2003: 307; Eroğlu, 2000: 337; Keskin, 1997: 151) neticesinde stresin davranışsal sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanabilir;

- ✚ Karar vermekte güçlük çekmek,
- ✚ Yalnız bırakılmış, kendini yetersiz ve değersiz hissetme,
- ✚ Ani durumlarda uygun olmayan tavırlar göstermek,
- ✚ Kızgınlık, aşırı hassasiyet, duygulanma,
- ✚ Dalgınlık, aşırı güven veya güvensizlik,
- ✚ Başarısızlıklara takılıp kalma olarak
- ✚ Sigara kullanma
- ✚ Alkol alma
- ✚ İlaç kullanma
- ✚ Kaza yapma
- ✚ Şiddet uygulamak
- ✚ Bozuk aile ve evlilik ilişkileri
- ✚ Cinsel sorunlar
- ✚ Madde bağımlılığı.

1.6.5. Stresin Örgütsel Sonuçları

Bireylerin stres içinde olmaları sonucu ortaya çıkan, bireyi ve sosyal çevresini etkileyen belirtiler ve sonuçlar iş yaşamını da tehdit etmeye başlamaktadır. Stres içindeki işgören birtakım sorunlar çıkararak stres altında olduğunu gözler önüne sermektedir (Örnek ve Aydın, 2008: 208).

Literatürde yapılan incelemeler (Can, 1997: 297; Tutar, 2004: 255; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 253; Steers, 1991: 565) sonucunda stresin örgütsel sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanabilir;

- ✓ İşe Yabancılaşma,
- ✓ İş Devamsızlığı,
- ✓ İş Kazaları

- ✓ Zamanın etkin ve verimli kullanılmaması
- ✓ Performans ve verimlilik düşüklüğü
- ✓ İş Gören Devri
- ✓ Artan müşteri ve çalışma arkadaşı şikâyetleri
- ✓ Hem çalışanlar arasında kişinin hem de örgütün imajının zedelenmesi

Stresin bu sonuçları örgütün giderek randımanının düşmesine ve ciddi maddi kayıplar yaşamasına sebep olabilir. Bütün örgütsel sonuçlar, topluma hizmet edip, büyüyerek kar elde etmeyi amaçlayan, kaliteli hizmet veya ürün sunmak, sosyal sorumluluk gibi hedefleri olan örgütler için ciddi birer problemlerdir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerine düşen görevler; örgütün hedeflerine uygun en doğru stratejiyi uygulayarak işlerini sahiplenen, mükemmelliğe ulaşmaya çalışan, değer katabilen ve güvenilir çalışanlar yaratmak olmalıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON

Sanayi sektörünün hızla gelişim göstermesiyle birlikte hizmet alanında da çok büyük değişimler boy göstermiştir. Hizmet alanı birçok insanların emeklerine dayanan bir dal olarak gözükse de, teknoloji alanı, sektöre hizmet alanından daha hızlı bir biçimde girmiş olmakta ve muazzam bir zenginlik olarak insan emeklerine rakip olmaya başlamıştır. Teknoloji alanında meydana gelen ilerlemelerin işgörenler üzerinde koymuş oldukları engelleri ve olumsuz durumları yok etmek ya da en aza indirmek için motivasyon kavramının etkisi daha da çoğalmıştır (Alkış, 2008: 18).

Motivasyon kavramı çalışan insanların özelliklerine, sahip oldukları pozisyona ve işletmelerin yapılarına göre farklılıklar bulundurabilmektedirler. Üstelik fertlerin yapıları değişik vakitlerde motivasyonları üstünde farklı biçimlerde önem belirtebilmektedirler. Benzer özelliklere ve pozisyonlara sahip olan fertlerin motivasyonları farklı biçimde olabilmektedir. İşletmelerin örgüt yapısı (politikası, çalışma koşulları vs.) çalışan kişilerin motivasyonlarını farklı biçimde tesir edebilmektedir. Motivasyon kavramı araştırılırken, genellikle şahsi yapılar ve bu yapıların değişik dönemlerdeki yansımaları üzerinde durulabilmektedir. Fertlerde mevcut şahsi özelliklerin aynı olmaması ya da aynı özelliklerin başka vakitlerde değişik biçimde kendini açıklaması motivasyon kavramının tanımlanmasını güçleştirebilmektedir.

2.1.MOTİVASYON KAVRAMI VE SÜRECİ

Şimşek, motivasyon kavramının eski Latinde deprenmek manasını ifade eden *Movere* kelimesinden türediğini ileri sürmüştür (Şimşek, 2008: 205). Eroğlu, motivasyon kavramını, hakikatte ferdi, bazı etkilere uğraşmaya bırakarak bireyin, bu etkilerden önce vermiş olduğu tepkiden, farklı biçimde yön vermesi şeklinde ifade etmiştir (Eroğlu, 2000: 345). Motivasyon kavramının Türkçe karşılığı güdü olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda motivasyon, kişilerin ve işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde bir ortam hazırlayarak, kişinin teşvik edilmesi ve harekete geçmeye başlaması süreci olarak tanımlanabilir (Vural ve Coşkun, 2009: 115).

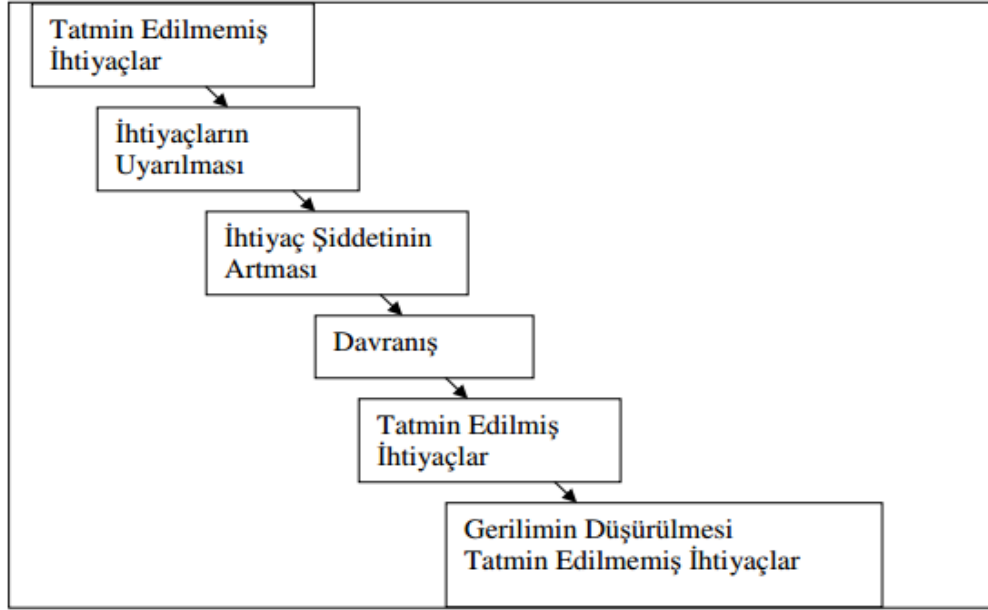
Motivasyon genel bir kavramdır ve içerisinde istek, ihtiyaç, dürtü ve ilgi gibi birçok olguyu barındırmaktadır. Bu sebeple motivasyon kavramı ile ilgili oldukça fazla tanım yapılmıştır. Yapılan bütün açıklamaların ortak yanı, motivasyonun kişinin tutumlarını tesir etme ve bu tesir istikametinde onu belli davranışlara sürüklemek manasına gelmesidir. Daha kolay anlamak için motivasyon, kişilerin hal ve hareketlerini yönlüten ve tespit eden bir güç olarak açıklanabilir. Bu açıklamada motivasyonun iki büyük hususunu belirlemek açısından ciddi bir boyut kazandığı söylenebilir. Bunlardan ilki; motivasyonun fertleri belli hususlarda muamele etmeye yönlüten bir güç olması, ikincisi ise, motivasyonun hedeflere ulaşmada önemli bir role sahip olmasıdır (Tevrüz vd., 2012: 47).

Tevrüz vd., motivasyon kavramının, yukarıdaki tanımları da göz önünde tutarak, aşağıdaki konuları içerdiğini ileri sürmüştür (Tevrüz vd., 2012: 47):

- İhtiyaç ya da beklentiler
- Davranış
- Amaçlar
- Geri bildirim

İdarecilerin en büyük vazifeleri işleyen bir teşkilat kurmaktır. İşleyen bir teşkilat, yüksek seviyede motive olan çalışan insanlarla tedarik edilebilir. İşletmede görev yapan personellerin her biri özüne maruz kalan işlevleri yerine getirmek için gayret etmeye niyetli olmadıkça yönetsel faaliyetlerden herhangi bir neticeye varılamaz. Çalışanlar kendilerine yöneltilen vazifeleri istenilen biçimde yapmaya hevesli olmalıdırlar. Motivasyonun görevi, çalışanlarda hevesi ortaya çıkarmak ve bu hevesi ihya edip süreklilik hale getirmektir. Dolayısıyla motivasyon, bir seferde yapılıp biten bir işi değil, bir süreci ifade etmektedir (Tınaz, 2013: 6).

Şekil 2: Motivasyon Süreci



Kaynak: Korkmaz, 2008: 18.

Onaran. Tınaz'ın da tanımlamış olduğu (Şekil 2) motivasyon sürecini göz önünde tutarak, sürecin belli başlı üç safhada gerçekleştiğini ileri sürmüştür (Onaran, 1981: 10);

1. İnsanı belli bir hedefe yönelten iç uyarıcının varlığı,
2. Bu hedefe ulaşmak için yapılan davranışlar,
3. Hedefin elde edilmesi.

Yukarıdaki maddelerde açıklandığı gibi motivasyon iç uyarılma ile harekete geçmektedir. Bu uyarılma organizmayı belirli amaçlar gayesinde muameleye gönderebilmekte ve bu muamele neticesinde kişi amacında tatmin düzeyine ulaşmış olabilmektedir denebilir (Luthans, 2005: 146).

2.2.MOTİVASYONUN ÖNEMİ VE YARARLARI

Motivasyonun önemi, bir idareci işlevi olarak, işgörenin gereksinimleri ile örgütsel gereksinimleri ilişkisinde bir tezat olduğu düşüncesine razı olduktan sonra artış göstermiştir. İnsanların hal ve hareketlerine hüküm eden ve tutumlarına yön veren istek ve hedeflerinin yanı sıra, çevresel şartlar, bireysel imajları, toplumsal

alışkanlıklar ve tavırları gibi bazı çevresel faktörler de ortaya çıkabilmektedir. Kişi istek ve gereksinimleri uygunluk noktasına ulaşmadıkça, kişinin kendi içerisinde bir dengesizlik hali belirebilir. Kişinin istek ve gereksinimlerini tespit eden güdüler bireye aittir. Bunlar toplumsal çevre ve kültürün yardımıyla zaman içerisinde taraf değiştirebilir, kuvvetini azaltabilir ya da daha da arttırabilir. Bireylerin istek ve gereksinimlerini yönlendirip yönetmesi bireye takdim ettiği teşvik vasıtasıyla ön görülen kişinin çalışma isteği bu sebeple daha da artmış olabilecektir. Kişilerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan bu etkenler, bireyin örgüt hedeflerini de kabullenmesini ve bu hususta çalışmalarına devam etmesini sağlayabilir (Çolak, 2016: 8-12).

Eren'e göre, akılcı bir motivasyon düzeni ruh bilimi ve toplum bilimi kurallarına göre olmalıdır. Böylece motivasyon düzeni, işletme ve işletmeye hizmet eden çalışanlara aşağıdaki faydaları sağlayabilecektir (Eren, 2003: 315):

- Çalışanların temel ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya olanak hazırlamak,
- Çalışanların toplumsal ihtiyaçlarını (kültürel, çalışma saatleri, sosyal güvenlik, aile yardımları vb.) karşılamaya olanak sunmak,
- Çalışanların “ego”larını tatmine (toplantılara katılma olanakları, danışılma olanakları, kararlara katılma olanakları vb.) yöneltmek,
- Çalışanların yeteneklerini geliştirecek önlemlerin araştırılmasına olanak hazırlamak,
- İşletmelerin, çalışanların verimliliğine, toplumsal ve ekonomik refah koşullarının geliştirilmesine dönük bir rekabet ortamı içine girmelerine olanak sunmak,
- Bireylerin yaratıcılık ve önderlik niteliklerinin ortaya çıkmasına zemin oluşturmak,
- Çalışanları, sağlanan motivasyon olanaklarından daha çok yararlanmaya yönlterek, kişilerarası olumlu rekabeti geliştirmek,
- Değişen ekonomik, teknolojik ve toplumsal koşullara göre işletmeleri esnek motivasyon sistemlerini kabule zorlamak.

2.3.BAŞLICA MOTİVASYON KURAMLARI

Endüstri döneminin getirdiği muazzam inovasyonlardan biri iş bölümü ve bunun sonucunda ortaya çıkan uzmanlaşmadır. İş görenlerin gün geçtikçe yaptıkları işe ve çalıştıkları kuruma karşı hem ilgisizlik hem de gönülsüzlük durumu meydana gelmiştir. Sabuncuoğlu ve Tüz'e göre, Taylor ve Mayo'dan başlayarak günümüze kadar yapılan araştırmalarda, bu ilgisizlik ve gönülsüzlük hallerini idare edebilmek için motivasyonun kurumsal boyutlarına ulaşan araştırma ve incelemeler (Elton Mayo, 1924-1927 Hawtorne Çalışmaları, Hackman ve Oldham, 1974 İş Özellikleri Modeli) yapılmıştır. Araştırmacıların üzerinde çalıştıkları mühim husus, çalışanların hal ve hareketlerini, yaptıkları işe olan değişik ilişkilerini ve bunların asıl sebeplerini açıklamaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 265).

Kişiyi, fizyolojik ve psikolojik yönlerden devamlı gelişim gösteren bir nesne olarak ele alan fikirler, insanların yaptıkları işte ilerlemesi, içsel kabiliyetleri ve imkânları makul bir davranış, istek, idrak, duygu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel ve hissel tarafları üzerinde durabilmektedir. Bu beyanlar, bireyi anlamaya, insanın içinde yer alan faktörlere seslenerek motive etmeye çalışabilmektedir (Alkış, 2008: 21).

Motivasyon hakkında üretilen teorilerin belirli bir çoğunluğu bireyin ihtiyacını belirtirken, diğer bir yönü dışarıdan gelen düşüncelerdir. Birçok araştırmacılara göre motivasyon kuramları, kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır (Koç, 2017: 31). Elbette ki literatürde farklı sınıflandırmalar da mevcuttur. Ancak bu çalışmada motivasyon kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak sınıflandırılarak işlenmiştir.

2.3.1. Kapsam Kuramları

Kapsam teorileri; işgörenlerin davranışları ve nedenleri üzerinde durmaktadır. Başaran, Kapsam Kuramlarını; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Herzberg' in Çift Faktör Kuramı, McClelland' ın Başarım İhtiyacı Kuramı ve Alderfer' in VIG Kuramı olduklarını varsaymıştır (Başaran, 1991: 151).

2.3.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

Koçel'e göre, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımı iki ana hipoteze dayanmaktadır (Koçel, 2003: 304). Bu hipotezler;

- Kişinin gereksinimleri bir sebebe dayanır.
- İkna olunan bir gereksinim motive eden bir öge olmaktan gider ve yerini ikna olmamış farklı bir gereksinime bırakır.

Şekil 3: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi:



Kaynak: Kaplan, 2007: 37.

Onaran'a göre Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı aşağıdan yukarıya doğru basamak olacak şekilde sıralanan beş ihtiyaç grup şeklinde ayrılmaktadır (Onaran, 1981: 13). Bunlar aşağıda şekilde gösterilmiştir:

1. **Temel Fizyolojik İhtiyaçlar:** İnsanın yeme, giyinme, içme, dinlenme, barınma ve neslini devam ettiren ihtiyaçlar.
2. **Güvenlik İhtiyaçları:** Fiziksel yani kaza ve hastalıktan ve iktisadi güvenlik, sakınma, huzur, keyif, gözdağı ve korku içerisinde olmama, iyi ve temiz bir doğada yaşama, uzun süreli iktisadi teminata sahip olma ihtiyaçları.

3. **Sosyal İhtiyaçlar:** Rız olma, ilgili olma hissi, bağlılık ve müsamaha, belirli bir ekip arasında yer alma ve bu ekip ile sürekli el birliği durumunda bulunma ihtiyacı.
4. **Saygı Görme İhtiyacı:** Yerinde görme ve imaj, özünden net biçimde emin olma ve önderlik, rekabet ve başarılı olma ihtiyacı.
5. **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Hükmünden ikna olunma, nail olma isteği ile hizmet etme, emsallerine göre mükemmel olma ihtiyacı.

Maslow'a göre bir üst ihtiyacın ortaya çıkması, bir alt ihtiyacın tatmin edilmesiyle mümkündür. İlgili gereksinim tatmin edildikten sonra güçlü bir amaçlama ortadan kalkabilmektedir (Alkış, 2008: 24).

Yıldırım'a göre, Maslow'un çalışması üç mühim noktaya değinmektedir. Bunlardan ilki, idarecilerin aktif pozitif takviyeler oluşturmasına yardımcı olacak güçlü ihtiyaç gruplarını açıklamaktadır. İkincisi düşük seviye gereksinimlerin yüksek seviye gereksinimlerinden evvel mutlaka karşılanması önemlidir biçiminde iki umumi ihtiyaç seviyesi konusunda düşünmeyi basitleştirir. Üçüncü ve sonuncu olarak, idarecilerin bireysel olarak kendilerini geliştirmeleri ve kendini gerçekleştirmenin önemi hususunda hassas olmalarını sağlamıştır (Yıldırım, 2016: 360).

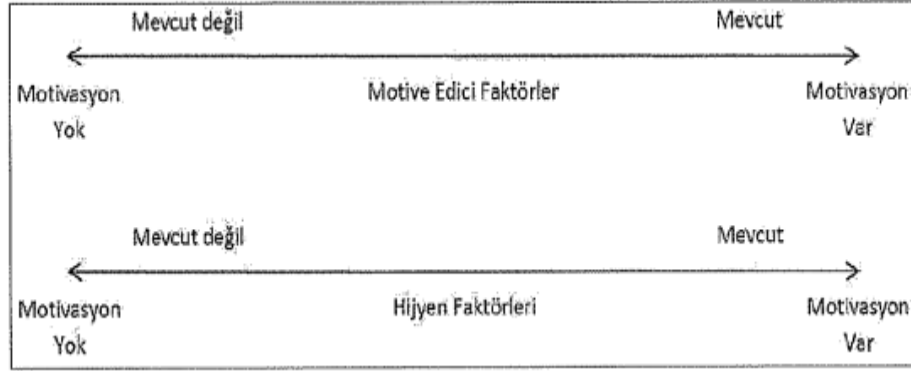
Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, teşkilattaki idarecilerin, çalışmakta olan kişilerin ne tür şeylerle motive olabileceklerini bilmelerini sağlayabilmektedir. Daha sonra, idareci durumuna elverişli bir yönetim şekli ile çalışanları motive edebilmelidirler (Dinçer ve Fidan, 1999: 309).

2.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kapsam teorileri neticesinde araştırılan başka bir motivasyon teorisi ise Herzberg 'in incelemeleri bağlamında meydana gelen Çift Faktör teorisidir. Şimşek ve Çelik, 1950'li yıllarda Herzberg'in yaklaşık olarak 200 muhasebeci ve mühendis üstünde yapılan incelemede onlara şu suali yönelttiğini ileri sürmüşlerdir, “çalıştığımız işte hangi vakitte kendinizi maksimum seviyede iyi, hangi vakitte kötü olduğunuzu detaylı olacak şekilde söyleyiniz” (Şimşek ve Çelik, 2011: 182)?

Sıgri ve Gürbüz, Herzberg'in, sormuş olduğu bu sualden elde ettiği yanıtlar istikametinde kurduğu sistemin kapsamını hijyen faktörleri ve motive edici etmenler olacak biçimde iki bölüme ayırmıştır (Sıgri ve Gürbüz 2017: 153).

Şekil 4: Herzberg 'in Çift Faktör Kuramı



Kaynak: Efil, 2006: 154.

Motive edici etmenler, yapılan iş, istenilene yapabilme, yöneticiler tarafından fark edilme, terfi etme, manidar ve keyif alıcı bir işe hizmet etme, mesuliyet alabilme ve verilen işleri eksiksiz şekilde yapma neticesinde ulaşılabilecek mükâfatlar biçiminde ifade edilebilir (Bostancı, 2017: 17). Bunlar var olduğunda doyum ve motivasyon seviyesini maksimuma çıkartabilirler. Ama motive edici etmenler ile hijyen faktörler sabit kaldığı sürece motivasyon süreci devam etmeyecektir. Ayrıca Herzberg'in motive edici etmenlere tatmin edici etmenlerde denilebilir (Önal, 2016: 16). Bunun yanında motive edici unsurlar temel güdüleyici etkenler olmakta iken, Hijyen unsurları kişinin tatmin olmamasına mani olabilmektedir. Doyumsuzluğu karşılanamayan kişinin motive edici unsurlar ile güdülenmesi çok olanaklı değildir. Zira, hijyen faktörünün asıl vazifesi, kişinin doyumsuzluğunu karşılayarak motive edici unsurları ortaya koyacağı güdülenmeye zemin hazırlaması şeklinde düşünülebilir (Türko, 1973: 65).

Tablo 1: Herzberg ‘in Çift – Faktör Kuramı

Hijyen Faktörler	Motive edici faktörler
Ücret	Kişisel gelişim ve yükselme
İş Güvenliği	Sorumluluk alabilme
İş yeri Çalışma Koşulları	İşin kendi gereklilikleri
İşletme politikası ve yönetimi	Başarı duygusu
Kişiler arası dolaylı ve doğrudan ilişkiler	Tanınma
Ast üst ilişkilerin düzeyi	

Kaynak: Okumuş, 2011: 25.

Yalçın’a göre Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg’in Çift Faktör Kuramı arasında bazı ortak yönler bulmak olağandır. Her iki kuramın hususlarını mukayese edecek şekilde araştırılırsa ortak yönleri meydana çıkabilecektir (Yalçın 1999: 309).

Tablo 2: Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Herzberg’in Çift Faktör Kuramının Karşılaştırılması

MASLOW’UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ	HERZBERG’İN ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ
Kendini Gerçekleştirme (Benliğini İdrak) İhtiyacı	İşin İlginçliği, Başarma, İşte Gelişme, Sorumluluk
Statü Ve Saygınlık (Takdir) Görme İhtiyacı	Yükselme, Takdir Görme, Statü
Aidiyet (Sosyal) İhtiyaç	Beşeri İlişkiler, Şirket Politikası Ve Yönetimi
Güvenlik İhtiyacı	Denetim Kalitesi, Çalışma Koşulları, İş Güvenliği

Kaynak: Örnek ve Aydın, 2008: 182.

Hökelekli, Herzberg 'in Çift Faktör Kuramına bazı tenkitlerin olduğunu ileri sürmüştür. Bu tenkitler aşağıda sıralanmıştır;

1. Ekonomik güdülenme etmenlerinden ücret, yapılan işin koşulları ve çevresel koşulları ilk tasarıdan ikinci tasarıya geçilmiş, bu durumda modelin kâinat kapsamında geçerliliğini ortadan kaldırmıştır.
2. Herzberg, gruplara, işe geldiklerinde kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri konuların ne olduğunu sormuştur. Bu soruya yöneltilen telkin ise kişinin kendisini en iyi ve en kötü hissetmesine sebep olacak etmenleri net bir şekilde belirlememiş olmasıdır.
3. Telkinlerden sonuncusu, araştırmaya konu olan bölüm sayının yeterli düzeyde olmamasıdır (Hökelekli, 2009: 68).

2.3.1.3.McClelland'ın Başarım İhtiyacı Kuramı

Varişli 'ya göre yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin amaçlarını gerçekleştirmek ve üstlendikleri iş ne olursa olsun ilerleme sağlamak ihtiyacında olduklarının savunulduğu bu kuram McClelland tarafından 1950'lerden itibaren üzerinde çalışılmaya başlanmış olup, daha çok gelişmişlik düzeyi az olan milletlerde başarının, iktisadi kalkınmaya olan hükmünü araştırmış ve bu husus ile alakalı incelemelerini "Başarılı Toplum" isimli kitabında topladığını dile getirmiştir. Elde edilen incelemeler McClelland'ı iki umumi neticeye varırmıştır (Varişli, 2010: 17). Bunlar;

1. Bir devletin yapısı iktisadi kalkınma hali ile o devletteki elde dilecek olan başarının tartılabilen yaklaşık karşılıkları arasında çapraz bir bağlantının olması,
2. Başarı elde etmeye hedeflenmiş büyük gayeler, hal ve hareketler hususunda bilgi edinmek adına eski medeniyetlerin kaynakları araştırıldığında, milli seviyede gelişmişlik ve iktisadi kalkınmanın devlet bireylerinin başarı gayretinden etkilenebileceğinin farkına varılması.

Karaman'a göre McClelland'ın ihtiyaçların öğrenme ile daha sonra da elde edileceğini öne sürerek birey gereksinimlerini üç ayrı kümede ele almıştır. Bunlar; başarım ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve güç kazanma ihtiyacıdır (Karaman, 2010: 43).

Şekil 5: McClelland İhtiyaçlar İlişkisi ve Etkileşimi



Kaynak: Pekel, 2001: 13.

Güç güdüsünü, kişilerin sosyal çevresi ile olan münasebetlerinde, bütünü etkileyen vasıtaların mülkiyetinde olması ve bunlar aracılığıyla çevrelerine hâkim olma arzuları şeklinde açıklanabilir. Güney'e göre güç kazanma ihtiyacında yer alan insanların aşağıdaki niteliklere sahip olmaları beklenir (Güney, 2013: 362);

- Başka kişiler üzerine hüküm etmeyi dilerler.
- Onlara bu gücü gerçekleştiren zamanlarda başka kişilerle rekabet etmekten hoşlanırlar.

Keser, McClelland 'ın, idarecilerin kendi aralarında diledikleri gücün, bireysel ve kurumsallaşmış güç olacak şekilde ikiye ayrıldığını ifade etmiştir. Bireysel güce hâkim olan insanlar, egemenlik için uğraşarak gerekli olan gücü kazanıp, kurumsal olan sorumluluğu kabul etmeme düşüncesindedirler. Keser'e göre McClelland, bireysel türde olan idarecileri feodal başkanların sahip olduğu güç türüne benzetmektedir. Yani yönetici konumunda olan kişilerin amaçları kendi astlarını çalışmaya teşvik etmeye çaba harcamaktadırlar. Fakat bunu yanında yöneticiler kendi astlarının işletmenin hepsine değil sadece şeflerine karşı sorumlu olmalarını arzulayabilmektedirler (Keser, 2001: 101).

Bağlılık güdüsünün zemini ise kişinin dışındaki fertler ve örgütler ile münasebet içinde yer almasına dayanabilmektedir. Kimi kişilerde başka kişiler ile bağlantı halinde olma yönelimi şiddetli bir durum iken kimilerinde ise bu yönelim güçsüz bir durum halinde olabilmektedir. Kişileri yoldaş bulmaya ve bireylerle bağlantı kurmaya yönelen bazı başka nedenlerde bulunabilmektedir. Kişi ya hakikaten iyi dostluktan haz aldığı için ya da bu dostluktan maddi, menfaat, çıkar, hediyelerden

faydalanmak hedefiyle dostluk içerisinde olmuştur. Şimşek, menfaatsiz arkadaş oluşturma gereksinimi olan kişilerin bazı özellikler göstermesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bunlar (Şimşek, 2008: 230);

- Başka kişilerle arkadaşlık ve hissi bağlantı içerisinde olmak isterler.
- Öteki kişiler insanlar tarafından saygı ve hoşgörü görülmesi, sevinilmesi, onaylanmak istemeleri.
- Sosyal ve toplumsal etkinliklerden hoşnutluk kazanırlar.
- Belirli bir örgütte yer alarak kimlik duygusuna varmayı isterler.

Davis, McClelland'ın, pek çok bireylerde bir işin üstesinden gelme gereksiniminde gizil gücün yer aldığını ileri sürmüştür. Ancak bu gereksinimin belirginlik göstermesini sağlayacak olan zemin ve vesile daima var olmayabilmektedir. Kişinin kendisi alakadar olduğu durumlarda en mükemmeli olma arzusu ya da kusursuzluğa varma hassasiyeti, başarıma güdüsü ile açıklanabilir. Başarıma güdüsü güçlü olan kişilerin hususları aşağıda yer almaktadır (Davis, 1984: 33):

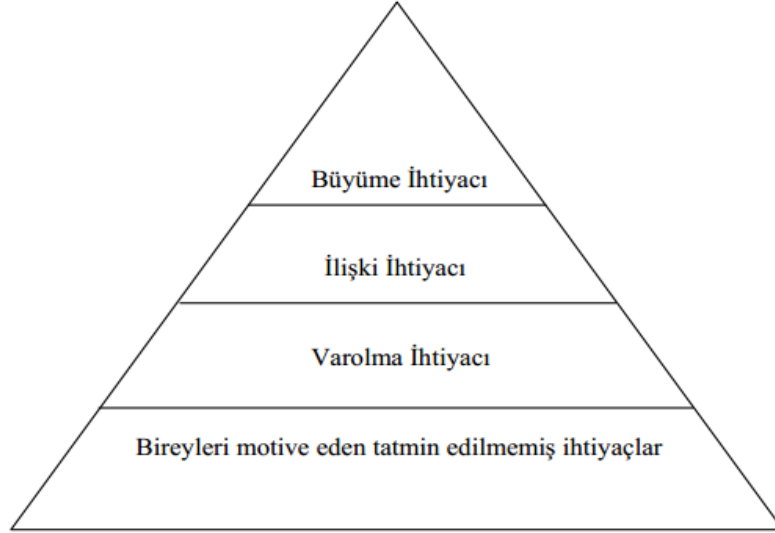
- Çıkabilecek sıkıntılara karşı çare bulmada bireysel sorumluluk almak isterler.
- Hedeflerine doğru olmalıdırlar.
- Yaklaşık, realist ve ulaşılan hedefler bir araya getirilerek bir kademeye kadar tehlikeye girerler.
- Çalıştıkları işin neticesine bakmak isterler.
- Fazla güç ve arzuyla zahmetli çalışmalara girerler.

2.3.1.4. Alderfer 'in VIG (ERG) Kuramı

Erdem'e göre Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı üzerinde yoğunlaşarak; "varlığı sürdürme, İlişkilerde bulunma ve Gelişme ihtiyaçları" olacak biçimde geliştirilmiştir. VIG (ERG- Existence, Relatedness ve Growth) teorisine göre, her bir aşamanın doyumunu fazlalaşacak bir şekilde mücerret ve çetin bir hal alabilmektedir. Böyle durumda olan kimi kişiler depresyon ve düş kırıklığı yaşayabilmektedirler. Bu bireysel zenginlik gereksinimlerine tekabül etmiyorsa, farklı aşamalardan herhangi bir aşamaya geçerek bütün gayretini o aşama üzerinde

birleştirme amacına bırakabilmektedir. Alderfer' in ERG Kuramı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Erdem, 1996: 68);

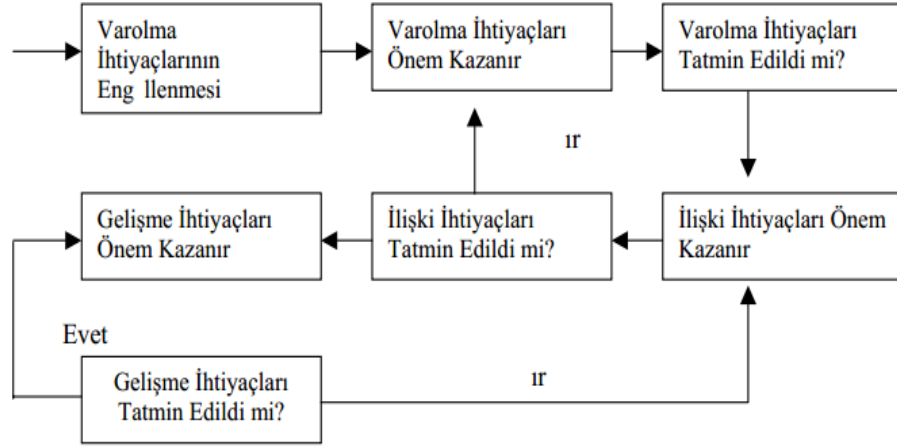
şekil 6: ERG Kuramı



Kaynak: Kırel, 1996: 78.

Alderfer ERG Kuramının Varolma ihtiyaç aşaması, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramındaki Fizyolojik ihtiyaç ve Güvenlik ihtiyaç aşamasına denk geldiği/benzerlik gösterdiği söylenebilir. Aynı zamanda Alderfer ERG Kuramının Büyüme ihtiyaç aşaması, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramındaki Kendini Gerçekleştirme ihtiyaç aşamasına denk geldiği söylenebilir. Alderfer ERG Kuramının İlişki ihtiyacı aşaması, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramındaki Sosyal ihtiyaç ve Özsaygı ihtiyaç aşamasında benzerlik gösterdiği söylenebilir. Çetinkanat, Alderfer 'in ERG kuramının değişik türdeki gereksinimlerin hepsinin özdeş zamanda etkinlik olabileceğini öne sürmüştür (Çetinkanat, 2008: 32). Daha anlaşılır bir şekilde söylemek gerekirse Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisindeki kendini gerçekleştirme ihtiyacının, geride kalan öteki dört ihtiyaçların doygunluğu sağlandıktan sonra kişiler için mühim olduğunu ifade ederken, Alderfer 'in ERG Kuramı kişilerin hem var oluş hem de büyüme ihtiyaçlarının özdeş zamanda doygunluğu için güdülenebileceğini söylemektedir (Karaman, 2010: 46).

Şekil 7: ERG Kuramı İhtiyaç Tatmin Süreci



Kaynak: Toker, 2006: 68.

Tınaz, Amerika idarecilerine göre Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Alderfer'in VIG (ERG) Kuramına oranla çok fazla bilinmesinin yanı sıra, Alderfer'in VIG (ERG) Kuramının ilmi hükmü daha çok düşüncesinde olduğunu ileri sürmüştür. Her iki kuramın da ortak yönü, idarecilere kişileri güdülemek ile sarf edebilecek, mükâfatları veya takviye edenleri anımsadıkları için basit bir faydaya egemen olabilmektedirler (Tınaz, 2013: 8). İdareciler kuramlardan hangilerine karar verdiklerine mecbur olmadan, kendini gerçekleştirme ve büyüme ihtiyaçlarının doygunluğu için elverişli durumlar takdim ederek ciddi bir güdüleme sağlayabilirler.

Tablo 3: Kapsam Kuramları Etkileşimi

Kapsam Kuramlarına Bütüncül Bakış		
Kuram	Temel kavramlar	Uygulamalara katkısı
Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	Kişinin sergilemiş olduğu her tutum belli ihtiyaçları karşılamaya yöneliktir ve beş aşamada gerçekleşir.	İşgörenleri örgütün kişisel ve hedefleri yönünde motive olmaları için neler yapılması gerektiğini göstermektedir.
Çift faktör kuramı (hijyen motivasyon kuramı - Herzberg)	Kişilerin motive olması için bulunması lazım olan en düşük şartlar Hijyen Faktörü altında ele alınmaktadır.	Örgütteki bireylerin sadece hijyen ya da sadece motivasyon faktörlerinin tatmin edilmesi ile başarıya ulaştırılması mümkün değildir. Dolayısıyla yöneticilerin çalışanları iyi yönlendirilmeleri gerekir.
İhtiyaçlar kuramı McClelland	Başarı, güç kazanma ve ilişki kurma ihtiyaçlarından oluşmaktadır.	Yöneticiler ihtiyaçları tatmin ettikçe bireyler daha çok performans göstermektedirler.
ERG kuramı Alderfer	Var olma, ait olma ve gelişme ihtiyacından oluşur.	Kişiler aynı anda bütün ihtiyaçlardan doygunluğa erişebilir.

Kaynak: Paşa ve Kaymaz, 2010: 95

2.3.2. Süreç Kuramları

Özler'e göre Kapsam teorileri ihtiyaç ve güdüler üzerinde durmaktadır. Süreç kuramları ise kapsam kuramlarının aksine kişilerin ihtiyaçlarını tedarik etmede kullanılan ve gaye (netice) olarak da söylenebilen dışsal bazı etmenler üzerinde çaba harcamaktadırlar. Süreç teorileri bölümünde literatürde sıkça rastlanılan Wroom'un Bekleyiş Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Edwin Locke'nin Amaç Kuramı araştırılmıştır (Özler, 2013: 151).

2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

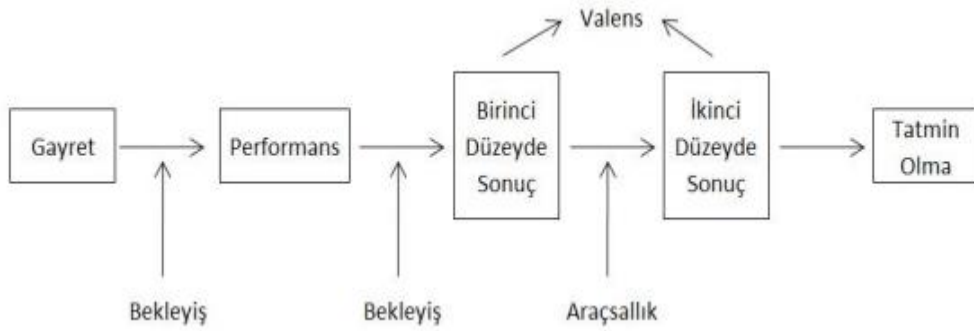
Sökmen'e göre Beklenti kuramının kökeni, 1930 ve 1940'lı yıllarda ki Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın yapmış oldukları araştırmalara kadar varmaktadır. Bu kurama göre, insanlar fikir yürüten ve düşünen bir nesnedir. İnsanlar şimdi buldukları zamanda ve ilerideki zamanlarda da tutumları ile alakalı olarak akli yerinde tercihler seçebilirler. Bilişsel olmayan türlerin öne atıldığı gibi insanlar da kendiliğinden güdülenmiş veya güdülenmemiş nesnelere yorumlanamazlar.

Motive edici seviye, kişinin kendi içinde hayatını sürdürdüğü çevre ile sınırlıdır. Hayatın sürdürüldüğü çevre, çalışanların gereksinimleri, amaçları ve ümitleri ile düzen içinde olursa kişi motive olabilmektedir (Sökmen, 2014: 190).

Palmer, Beklenti Kuramının ilk dizgesel yönteminin, Victor Vroom tarafından; Work and Motivation adlı eserinde sunulduğunu ileri sürmüştür (Palmer, 1993: 39). Doğan'a göre Bekleyişler Kuramı iki ana düşünceye dayandırabilir (Doğan, 2005: 57);

- Belli bir tutuma dönüldüğü vakit belli bir neticeye varılacağı hususunda kişinin beklentisi
- O neticenin birey yönünden cazip olma mertebesi.

Şekil 8: Vroom'un Beklenti Kuram



Kaynak: Varışlı, 2010: 20.

Vroom'un beklenti kuramında kişinin motivasyon kuvveti, belirli olan neticeye varma ümidiyle ile onun bu netice çerçevesinde vermiş olduğu önemin çarpımına denk gelmektedir. O halde bir kişinin etkinlikte bulunma gücü, tüm netice ya da hedeflerinin değerleri (Valensleri) ile bu netice ya da hedeflerinin gerçekleşebilme ihtimallerinin çarpımlarının toplamına eşit olmaktadır.

“Değer” (Valence) kişilerin galip gelme ihtimali çıktı ve mükâfatlara vermiş oldukları karşılıktır. İşletmedeki grup idarecileri aracılığıyla çalışanlara yöneltilen mükâfatlar değerli olarak görülüyorsa, işgörenler motive olmaz. Mükâfatlar işgörenler tarafından farklı düzeyde değerlendirilebilir. Örneğin, bazı çalışanlar pek çok mesuliyeti olan ve stres içeren yüksek bir dereceye yükselmeyi istemiyorken, kimi çalışanlarda böyle bir dereceye yükselmeyi isteyebilmektedirler. Diğer bir deyişle işgörenleri yükselme ile mükâfatlandırmak daima işletmeyi hedefine götürmeyebilir (Işık ve Yıldırım, 2008: 10).

İnsanların motive olması için yalnızca yaptığı işin veya kendisinden istenilenleri yapması neticesinde bir mükâfat olduğunu öğrenmesi yetmeyebilir. İnsanların bu mükâfatlara vermiş olduğu kıymet de mühimdir. Beklenti kuramının literatüre ana katkısı bireylerin hedefleri ile çalıştıkları kurumdaki hal ve hareketleri arasındaki bağlantıyı tanımlaması şeklinde ifade edilebilir. Bu kuramı değerlendirmeyi arzulayan idareciler bazı hususlara önem vermelidir (Keser, 2011: 110):

- ❖ Tayin oldukları vazifeyi layıkıyla yerine getirmek için işgörenlere kafi eğitim imkanlarını tedarik etme,
- ❖ Belli bir istikamette başarı elde etmek için önceden olan grupsal pürüzleri yok etme.
- ❖ İşleri istenilen biçimde yapacakları hususunda işgörenlere karşı onlara itimat ettiklerini hissettirme,
- ❖ İşgörenlerin bir takım gereksinimlerini tedarik ederek grupsal mükâfatları ortaya çıkarma,
- ❖ Mükâfatlar ile yapılan iş arasındaki bağlantıyı gün yüzüne çıkarma ve aynı zamanda bu hususta işgörenlerin kazançlarını zenginleştirecek bir mükâfat yolunu mutabakat ve adalet çerçevesinde idare etme.

2.3.2.2.Adams'ın Eşitlik Kuramı

Motivasyon ile alakalı Süreç Kuramları içerisinde beğenilen ve en güncel olarak düşünülen kuram, Weick ve Adams tarafından araştırılıp incelenen eşitlik kuramıdır. Eşitlik Kuramları, kişilerin kendilerini, başka kişiler ile karşılaştırmalı olarak ne şekilde hareket edildiğine bağlılık gösteren his ve tasarılarına hedeflenebilir. Diğer bir deyişle bu kuramda grup kişiyi, harcamış olduğu çabayı ve bunun yanında kazanmış olduğu akıbeti, benzer çalışma ortamındaki iş arkadaşlarının kazanmış oldukları akıbet ile karşılaştırabilirler.

Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne getirilen yegâne eleştiri ödül ve katkıların göreceliğine ilişkindir. Yani örgütteki her bireyin eşitlik algısı aynı olmayabilir ve bu durumda iş doyumluğu ve başarısı aynı oranda artmayabilir (Uluçay, 2016: 21)

Genç'e göre Eşitlik kuramı, iki parametre arasındaki bağlantıyı temel almaktadır. Bu parametreler girdiler ve çıktılardır. Bir uğraşma zemininde girdiler, daha önceki iş tecrübeleri, öğrenimi ve çalıştığı yerde ki gayret seviyesini ihtiva

edebilmektedir. Çıktılar ise, kişinin varyasyondan elde ettikleridir. Bir girdinin veya çıktının varyasyon bağlantılarının yorumlanmasında büyük faktör olunması için iki şartın popülasyonu lazım olabilmektedir. İlk önce bir girdinin veya çıktının popülasyonu taraflardan her ikisi veya birisi aracılığıyla açıklanmalıdır. İkinci şart ise girdi veya çıktı varyasyon ile alakalı ya da değişme son birim yararı tedarik edici olarak ele alınabilir. Kişinin çıktılarının girdilerine oranı; başka kişilerin çıktılarının girdilerine oranı eşit ise sezinlenen eşitlik hali tahakkuk edilebilmektedir. Böyle bir durumun formülasyonu aşağıdaki gibi olabilir (Genç, 2007: 261);

Şekil 9: Adams'ın Eşitlik Kuramı

$$\begin{array}{ccc}
 \frac{\text{Bireyin Çıktıları}}{\text{Bireyin Girdileri}} & = & \frac{\text{Başkalarının Çıktıları}}{\text{Başkasının Girdileri}} \\
 \\
 \frac{\text{Bireyin Çıktıları}}{\text{Bireyin Girdileri}} & < & \frac{\text{Başkalarının Çıktıları}}{\text{Başkasının Girdileri}} \\
 \text{Veya} & & \\
 \frac{\text{Bireyin Çıktıları}}{\text{Bireyin Girdileri}} & > & \frac{\text{Başkalarının Çıktıları}}{\text{Başkasının Girdileri}}
 \end{array}$$

Kaynak: Alkış, 2008: 35.

Bu iki oranın eşit olmadığı durumlarda aşağıdaki gibi “Hissedilen Eşitsizlik” söz konusu olabilmektedir (Kıngır, 2006: 290):

Eşitlik Kuramı, grup içindeki kişilerin çalışmaya dair hareketlerinin bilinmesi nezdinde büyük yardımlar sağlayabilmektedir. Hissedilen Eşitlik Kuramları, işgörenlerin çalışmaya ait hareketleri ile alakalı tasarımlarını ve çalışma çevresine dair reaksiyonlarını yakından cezbedebilmektedir. Paranın işgörenlerin net bir biçimde bakıp takdir edebildikleri bir mükâfat çeşidi ve eşitlik değerlendirmelerinde hedef durum olması sebebiyle; eşitlik kuramı, maddi mükâfatlara ve bu mükâfatların paylaşırma şekillerine değer verebilmektedir (Hayran ve Sur, 1997: 72).

2.3.2.3. Edwin Locke'nin Bireysel Amaçlar ve İş Başarımı Kuramı

Amaç kuramı ister bireysel ister kurumsal olsun kişinin amaçları kişinin motivasyonunu belirlemektedir. Amaç olarak zor bir tercihte bulunan kişi ile daha

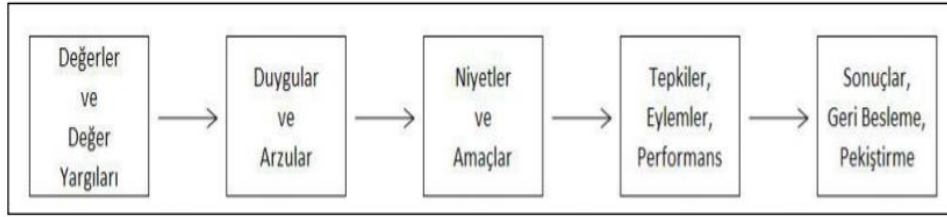
kolay amaç belirlemiş kişi arasında motivasyon konusunda farklılık bulunmaktadır (Oflaz, 2018: 74).

Amaç kuramına göre; iş başarısının belirleyicisi bireyin amaçlarıdır ve örgüt tarafından sağlanan özendiriciler, bireyin amaçları üzerindeki etkileri yoluyla davranışı etkiler. İnsanların davranışları bilinçli amaçlarla belirlenir (Akbaş, 2007: 27).

Belirlenen bu amaçlar bireyin hayatını şekillendirir ve motivasyonunu ciddi bir şekilde arttır. Belirlenen bu amaçlar bireye izlemesi gereken yol ve yöntem konusunda belli bir plan çizer

Bu teoride sözü edilen amaçlar, personelin işleriyle ilgili olarak belirledikleri amaçlardır. Görevde bazı nitelik ve nicelik standartları varsa, bunlar da amaç olarak adlandırılır (Akbaş, 2007: 27).

Şekil 10: Amaç Kuramı



Kaynak: Pekel, 2001: 34.

Kantar, Locke, Latham ve seyircilerine göre kişisel hedeflerin tespit edilmesinde motivasyonu dört farklı biçimde tesir ettiğini ileri sürmüştür. Bunlar (Kantar, 2008: 60; Ünlü, 2013: 14);

1. Çalışanların hedeflerinin tespit edilmesi, belli bir çalışma üzerinde ilgisinin toplanmasını temin eder.
2. Çalışanların gayretlerinin tertip edilmesi ve fazlalaşmasını tedarik eder.
3. Tespit edilmiş olan hedeflerin, çekişme durumunda verilen işi yerine getirerek istikrarlılığı fazlalaştırır.
4. İşletmenin hedeflerini razı olunmuş ise grup fertleri bu hedeflere ulaşmanın yöntemlerini bulmaya çalışırlar.

Tablo 4: Süreç Kuramları Etkileşimi

	Kuramlar	Temel Kavramlar	Uygulamalara Katkısı
Süreç Kuramları Durağan Çevre Koşulları Varsayımından Hareket Ederek İş Motivasyonunun Dinamik Bir Süreç İçinde Gerçekleştiğini Savunmaktadır	Vroom'un Beklenti Kuramı	Bireyin belirli bir iş için gayret sarf etmesi (Değer) bekleyiş ve araçsallığa bağlıdır	Davranış sonuç ilişkisi geliştiren çalışanların beklentileri karşılandıkça işe bağlılıkları artacak ve daha iyi performans göstereceklerdir.
	Adams'ın Eşitlik Kuramı	Örgütlerdeki eşitsizlik algılarının çalışanlar üzerindeki etkilerinin iş verimliliğine ne şekilde yansıdığını tartışmaktadır	Yönetici her çalışana eşit şartlarda davrandığını ortaya koyduğunda tüm çalışanların motivasyonları yüksek olacaktır
	Locke'nin Amaç Kuramı	Bireylerin amaçları örgütteki motivasyonları açısından Temel belirleyicidir	Yöneticiler çalışanların hedeflerini yükselterek performanslarını artırmalıdır

Kaynak: Paşa ve Kaymaz, 2010: 102.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

STRES VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ

Günümüzde bireyler gerek gündelik yaşamlarında gerekse de günün önemli bir zaman dilimini kapsayan iş yaşamında belli boyutlarda stres kaynakları ile karşılaşabilmektedirler. Stres kaynaklarının doğru ve hızlı tespiti stres sonuçlarının azaltılmasında etkili olabilmektedir. Çalışma yaşamında stres, bireylerin çalışma motivasyonunu önemli ölçüde etkilediği bilinmektedir. Çalışma hayatında başarının en önemli sebeplerinden biri olan çalışanların iş performansı, birçok araştırmamanın konusu olmuştur. Çalışanların başarılı olabilmeleri için yüksek performansa ihtiyaçları vardır. Bunun için çalışanın yüksek performansa sahip olmasını etkileyecek olan çok çeşitli faktör bulunmaktadır.

Çalışanların işlerinde yüksek performans gösterebilmeleri için iş yerinde huzurlu, yaptığı işte yetkin, görev ve sorumlulukları belirgin ve motive edici bir ortama ihtiyaç duyar. Bu durumda çalışan iş yerinde motive edici faktörlere ihtiyaç duyarken motivasyonlarına zarar verecek faktörlerden kaçınmak zorundadırlar (Umut, 2018: 49).

İş yapmaya ve başarıya güdülenmek için gerekli olan davranışlara işgörenler, motivasyon sayesinde ulaşabilmektedirler. Diğer bir deyişle, çalışan performansının düşmesine en önemli etki eden unsur çalışanın motivasyonudur. Fakat bireyin bu motivasyonunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyecek içsel veya dışsal faktörler de mevcuttur. Motivasyon kuramlarında görüldüğü gibi, bireylerin motivasyonunu, bireysel ihtiyaçlar, beklentiler ve beklentilerinin karşılığında kazandıklarını etkilemektedir. İş görenlerin, beklentilerinin karşılanmaması veya karşılanan beklentilerin tatminlik sağlamaması motivasyonu negatif yönde etkiler. Diğer yandan bütün bu süreç stres sürecinin de bir parçası şeklindedir. Stresin, gerek fizyolojik gerekse psikolojik sonuçlarının çalışanın motivasyonunu ve performansını etkilediği bilinmektedir (Aslan ve Cengiz, 2015: 29). Tam da bu noktada motivasyon ve stres arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda, stresin, iş performansı üzerinde doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Stresin işgörenleri psikolojik, davranışsal veya fizyolojik birçok açıdan etkilediği belirtilmiştir. Çalışanların yaşadıkları stres, gerilim,

yorgunluk endişe gibi kaygılar çalışanların görevlerini yerine getirmeyi güçleştirerek işgörenlerin performanslarını düşürebilmektedir (Aslan, 2014: 41).

İş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği gibi stres kaynakları çalışma motivasyonuna olumsuz yönde etki etmekte ve çalışma performansını düşürebilmektedir. Stres belli bir seviyeye kadar çalışan için bir uyarıcı görevi üstlenmektedir. Bu durum çalışanın performansına olumlu yönde etki edebilmektedir. Fakat stres belli bir seviyenin üzerine çıktığında bu çalışanın performansını negatif yönde etkileyebilmektedir. Stresin maksimum olduğu nokta, kişinin dayanma gücü ile açıklanabilir. İş görenlerin bu dayanma gücü farklı ekonomik ve sosyal durumlarına bağlıdır. İş görenlerin, sahip olduğu farklı ekonomik ve sosyal durumları sahip oldukları stresin düzeyini belirlemektedir.

Bazı insanlar performansını artırıcı itici kuvvete ihtiyaç duyabilmektedirler. Dolayısıyla stres tıpkı motivasyonda olduğu gibi bir çalışan için belli bir noktaya kadar itici bir kuvvet sayılmaktadır (Ünlü ve Eroğlu, 2013: 55).

Literatürde yapılan incelemeler (Cüceloğlu, 1998; Tutar, 2004; Şimşek ve Çelik, 2011; Baltaş A. ve Baltaş Z., 2002; Önen ve Tüzün, 2005) doğrultusunda stres-motivasyon ilişkisi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 5: Stres-Motivasyon İlişkisi

Aşırı stres olduğunda ortaya çıkan durumlar	Motivasyon olmadığında ortaya çıkan durumlar	Düşük stres olduğunda ortaya çıkan durumlar	Motivasyon olduğunda ortaya çıkan durumlar
<ul style="list-style-type: none">• Verim düşüklüğü• Hem yönetim ile hem de iş arkadaşlarıyla anlaşamama• İş arkadaşlarını kıskanma• İşte istediği biçimde çalışamama• Rahat ve etkili kararlar alamama• Yaşanılan olaylar karşısında hep olumsuz düşünmek (Karamsar olmak)• Kendini yaptığı işe verememe• İradesini (aklını) tam anlamıyla kullanamama• İhtiyacı olmadığı halde ekonomik olarak kendini kötü hissetme• İş yerinde tanımadığı kişiler ile ilişki kurmada zorluk çekme• İştah sorunları (Aşırı yemek yeme veya iştahsızlık)• Kaygı belirtisi davranışlar (tırnak yeme, saç yolma) gösterme• Madde bağımlılığı gibi zararlı alışkanlıklara başvurma	<ul style="list-style-type: none">• Konsantre olamama• Uyku bozukluğu (çok uyumak ya da hiç uyuyamamak)• İşe tam anlamıyla başlayamama veya yaptığı işi bitirememek• Sürekli endişe halinde olma• Sinirlilik hali, alıngan olması ve öfke patlaması geçirme durumları• Yaptığı işten zevk alamama veya kendini işi yapmaya mecbur hissetme• Hafıza problemi yaşama (unutkanlık)	<ul style="list-style-type: none">• Kendisinden istenileni tam anlamıyla anlama ve yerine getirme• İşine odaklanma (Konsantre olma)• Yaptığı işten zevk alma• Kendisini yaptığı işte önemli görme• Sürekli olumlu düşünme• Planlı ve programlı bir şekilde çalışma• İş arkadaşlarıyla sürekli bir ekip halinde çalışabilme• Fazla detaylara inmeme• Kendisine ve ailesine zaman ayırma (Zamanını iyi kullanma)• Ekonomik olarak kendisini idare edebilme• İş yerinde yabancı kişiler ile ilişkileri iyi yönde olma• Huzurlu ve sakin bir çalışma ortamı yaratma• İşe istenilen biçimde başlayabilme veya verilen görevi hemen eksiksiz yerine getirme	<ul style="list-style-type: none">• Yüksek verimlilik• Olumlu alışkanlıklar edinme• Uykusunu tam alabilme• Gerektiğinde iş arkadaşlarına yardımcı olma• Daha anlaşılır ve cesur kararlar alabilme• Sürekli çalıştığı kurumun başarısı için çaba gösterme• İş yanlısı yapma riski azalır• İş yerinde çıkabilecek sorunlara karşı, çeşitli çözümler üretme

Kaynak: Araştırmacı tarafından üretilmiştir.

Yukarıdaki tabloya bakıldığında işgörenlerin aşırı derecede strese maruz kalması sebebiyle; işgörenlerde konsantrasyon eksikliği belirginlik gösterip ve bunun sonucunda kendisinden bekleneni tam olarak veremediklerinden dolayı motivasyon düzeyleri de düşük olmaktadır. Böyle bir durumda işletme çalışanlarından istediği verimi alamadığı için başarısız olmaktadır. Buna karşın işgörenlerde düşük düzeyde stres olması sonucunda, kendisine planlı bir zaman çizelgesi koyarak, hem işine hem de ailesine zaman ayırabilir. Yaptığı işe odaklanır. İş yerinde kendisinden beklenenin farkına vararak, iş arkadaşlarıyla her zaman bir ekip halinde çalışırlar. Bunun sonucunda işgörenlerin motivasyon düzeylerinde bir artış olmakta, sürekli olumlu düşünceler besleyip, hizmet ettiği kurumun başarısı için çaba göstererek başarıyı sağlamaya çalışırlar.

İş görenler aşırı düzeyde stres altında ise bu durumda motivasyonları düşmekte ama düşük düzeyde stres yaşıyorlarsa bu da işgörenlerin motivasyonlarını arttırmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

Araştırmanın dördüncü kısmını içeren bu bölümde araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılığı, araştırmanın yöntemi ve bulguları yer almaktadır.

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Bu çalışmada, Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan kadınların stres ve motivasyonları arasındaki ilişkisinin incelenmesi ve hastanelerde çalışan kadınların (doktor, hemşire, idari personel vb.) bu stresin sonucunda iş motivasyonlarının nasıl etkilendiğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu bağlamda Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde çalışan kadın personeller ile soru formu aracılığıyla görüşme gerçekleştirilmiştir.

Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde (400 Yataklı Hastanede ve Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesinde) toplamda 2711 tane personel bulunmaktadır. Bu Personellerden 1315 kişi kadın, 1396 kişi ise erkektir. Araştırmaya katılanların cinsiyeti özellikle “kadın” seçilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın evrenini 1315 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların “Kadın” seçilmesi bir cinsiyet ayrımcılığı değil, stresin özellikle çalışan kadınlar üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Çünkü kadınların erkeklere nazaran çok rollerinin olması onları daha fazla stres altında bıraktıkları düşünülmektedir.

Araştırmanın sınırlılığını Adıyaman İl merkezinde bulunan Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve hastaneye bağlı diğer birimlerde çalışan 526 katılımcı oluşturmaktadır. İstatistiki açıdan yeterli olarak kabul edilen bu katılımcı sayısından elde edilen bulgular genellenmiştir.

4.2.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada kullanılan soru formu Akbaş'ın 2007 yılında yapmış olduğu “Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmasından faydalanılarak hazırlanmıştır. Araştırma verileri için 650 tane soru formu gönüllü araştırmacılara herhangi bir ayırım gözetilmeksizin rastgele

dağıtılmıştır. Araştırmada 526 tane soru formu değerlendirmeye alınmıştır. Doğruluğundan şüphe edilen 14 tane soru formu değerlendirmeye alınmamış ve 110 tane soru formu değerlendirilmesi ret edilmiştir.

Araştırmada Stres değişkenini ölçmede kullanılan sorular Mayerson tarafından geliştirilen 43 soruluk Stres Kaynağı Ölçeğinden türetilmiştir. Motivasyon değişkeninin ölçülmesinde kullanılan soru formu ise Barbuto ve Scholl tarafından geliştirilen önce 78 maddelik ölçek şeklinde hazırlanmış, sonra uzmanlarca teorik tanımlara uygunluğu, aşırılıkları incelenmiş ve daha kısa hale getirilmiştir.

Soru formunda stres ile ilgili 31 soru, motivasyon ile ilgili 20 soru ve 10 Demografik özellikleri belirleyen, toplamda 61 adet soru sorulmuştur. Soru formunda “kesinlikle katılmıyorum” “1”, “katılmıyorum” “2”, “kararsızım” “3” “katılıyorum” “4”, “kesinlikle katılıyorum” “5” rakamı ile ifade edilmiştir. Bu ifadeler bazı tablolarda, tabloların sayfaya sığması ve daha güzel görünmesi adına, “Kesinlikle Katılmıyorum= - -“; “Katılmıyorum= -“; Kararsızım= 0”; “Katılıyorum= +” ve Kesinlikle Katılıyorum= ++” olarak sembolize edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler “KMO ve Bartlett’s Testi, Faktör Analizi, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi, Anova, Descriptive ve Frequencies Testleri, Frekans Analizleri ve Regresyon ve Correlasyon Analizleri“ gibi testlere tabi tutulmuştur.

Araştırma için hazırlanan soru formu öncelikli olarak tarafımızca bilirkişi kabul edilen işin uzmanlarından görüşleri alınmış ve sonrasında da pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda faktör yüklerine, geçerlilik ve güvenilirlik kat sayılarına bakılmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan pilot araştırmanın Chronbach Alpha sayısı 0,784 olarak bulunmuştur. Ayrıca araştırmada demografik değişkenler dışında kalan sorular, hazırlanacak tabloların daha az yer kaplaması ve anlaşılabilirliği adına “Stres Soruları (S)” ve “Motivasyon soruları (M)” olarak kodlanmıştır.

4.3.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Tablo 6: Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez Kodları	Hipotezler
H1	Çalışan kadınların stres düzeyleri yüksektir
H2	Çalışan kadınların motivasyon düzeyleri yüksektir
H3	Çalışan kadınların motivasyonları ile stres düzeyleri arasında ters bir ilişki vardır
H4	Stres ve motivasyon düzeyleri demografik özelliklere göre değişkenlik göstermektedir

4.4.VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ

Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde çalışan kadınlar ile 2020 yılının Şubat ve Mart aylarında yüz yüze irtibata geçirilerek anket çalışması yapılmış ve araştırma için gerekli veriler elde edilmiştir. Verilerin analizi istatistik değerlendirme programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen veriler araştırmacı tarafından uygun görülen ve literatürce kabul görülen analizlere tabii tutulmuştur.

4.4.1. KMO ve Bartlett's Testi

Hazırlanan soru formu beşli likert tekniğine uygun olarak hazırlanarak Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan kadınların, stres – motivasyon ilişkisi ile ilgili eğilimleri ölçülmeye çalışılmıştır. Faktör analizi aşamasına geçilmeden önce örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığına bakmak adına Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) and Bartlett's testlerine bakılmıştır. Bu testler değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ifade eden testlerdir. Karaalioğlu, tatmin edici bir faktör analizinin yapılabilmesi için KMO değerinin, 0,5 ten büyük olması gerektiğini ifade eder ve şayet 0,5 ten küçük değerli değişkenler var ise bu değişkenlerin analize dâhil edilmemesi gerektiğini söyler (Karaalioğlu, 2015:5).

Tablo 7: KMO ve Bartlett's Testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü.		,769
	Approx. Chi-Square	7443,255
Bartlett's Test of Sphericity	Df	1275
	Sig.	,000

Tablo 7'ye bakıldığında yapılan araştırma için KMO değeri 0,769 olarak bulgulanmıştır. Ayrıca p değerinin de (sig.) 0,000 çıkması araştırmanın sağlıklı bir şekilde devam ettirilebileceğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda faktör analizinin yapılması için herhangi bir engel bulunmamaktadır.

4.4.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, pek çok değişken arasında bulunan bağlantıya dayanak kurarak, elde edilen verilen daha da anlamlı olmasını ve araştırmanın özet şeklinde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz tekniğidir. Bu teknik aracılığıyla, birçok değişkeni, çok az ortak değişkene indirilmesi olanaklıdır (İslamoğlu ve Alınçık, 2012: 416). Bu bağlamda araştırmada kullanılan soru formu ile ilgili yapılan faktör analizi aşağıdaki gibidir.

Tablo 8: Faktör Analizi

Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
S1	-,078	,433
S2	,220	-,284
S3	,325	-,402
S4	-,168	,510
S5	-,005	,249
S6	,008	,152
S7	-,086	,612
S8	-,014	,328
S9	-,082	,571
S10	,048	,121
S11	-,038	,488
S13	-,030	,408
S14	,091	,220
S15	,028	,343
S16	-,113	,526
S17	-,012	,371
S18	-,027	,493
S19	,094	,267
S20	-,117	,349
S21	-,083	,525
S24	,049	,194
S27	,006	,351
S28	-,119	,545
S29	,255	-,317
S31	,114	,166
M1	,536	,023
M2	,621	-,104
M3	,588	,148
M4	,265	,032
M5	,518	,131
M6	,596	,063
M7	,442	-,145
M8	,666	,063
M9	,447	-,273
M10	,640	-,091
M11	,501	,065
M12	,413	,374
M13	,482	,203
M14	,503	,260
M15	,354	,300
M16	,310	,257
M17	,539	,160
M18	,204	,088
M19	,404	,150
M20	,528	-,091

Extraction Method: Principal Component

Analysis.a a. 2 components extracted

Faktör analizinin, araştırmada kullanılan araştırma sorularının faktör yüklerine bakılması ve bu soruların sınıflandırılması için kullanıldığı bilinmektedir. Rotasyon sonrası elde edilen tabloda her bir değişkenin faktörlere yükleri (etkileri) yer almaktadır. Yaşlıoğlu, örneklem sayısı arttıkça anlamlı kabul edilebilecek yük değerinin düşeceğini ifade ederek devamındaki örneği vermiştir. Örneğin 350 kişilik bir örneklemede 0,3 üzeri yükler anlamlı kabul edilebilirken, örneklem sayısı 200'e düştüğünde bu rakam 0,4'e, 120 civarında 0,5'e ve 85'e düştüğünde ise 0,6'ya çıkar. Faktör yükünün eksi ya da artı olması etkinin yönü ile ilgilidir. Dolayısıyla bahsedilen bu değerler mutlak değer olarak ele alınmalıdır (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Bu araştırmada da faktör yükleri 0,4'ten küçük olan sorular değerlendirme dışı bırakılmıştır. Faktör analizi sonucunda soru formunun ilk formatında var olan S12, S22, S23, S25, S26 ve S30 faktör yüklerinin 0,4'ten küçük olması sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır.

Yukarıdaki açıklamalara istinaden yapılan faktör analizi bu araştırmanın iki temel boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Bu boyutlardan ilki "Stres" boyutunu (S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S13, S14, S15, S16, S17, S18, S19, S20, S21, S24, S27, S28, S29 ve S31) sorularını içermekte iken ikinci boyut "Motivasyon" (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15, M16, M17, M18, M19 ve M20) sorularını içerecek şekilde adlandırılmıştır.

4.4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 9: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	45

Faktör analizi sonucunda faktör yükleri geçersiz sayılan sorular çıkarıldıktan sonra (geriye kalan 45 adet soru) yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,770 olarak bulgulanmıştır. Ertaş, Cronbach Alpha

değerinin, normal şartlarda 0 ile 1 arasında bir değer aldığını ve ön görülen bir değer en az 0,70 olması gerektiğini ifade etmiştir (Ertaş, 2014: 78). Bu araştırma kapsamında elde edilen değer (0,770) olması kullanılan soru formunun güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

4.4.4. Demografik Özellikler Analizi

Tablo 10, katılımcılara ait yaş, medeni durum, eğitim durum, eşinin eğitim durumu, meslek, gelir durumları, kıdem, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli ve kronik hastalığının varlığı gibi araştırmada kullanılan demografik özellikleri göstermektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (n)	Yüzde (%)
20 ve 20 altı	10	1,9
21 – 27	93	17,7
28 – 34	174	33,1
35 – 41	172	32,7
42 ve üstü	77	14,6
Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	365	69,4
Bekâr	128	24,3
Boşanmış	12	2,3
Dul	18	3,4
Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
İlköğretim	6	1,1
Lise	58	11,0
Ön Lisans	92	17,5
Lisans	289	54,9
Lisansüstü	81	15,4
Eş Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
İlköğretim	6	1,1
Lise	47	8,9
Ön Lisans	60	11,4
Lisans	203	54,4
Lisansüstü	57	23,2
Meslek	Frekans (n)	Yüzde (%)
Doktor	62	11,8
Hemşire	251	47,7
İdari Personel	70	13,3
Diğerleri	143	27,2
Gelir	Frekans (n)	Yüzde (%)
3000 ve altı	62	11,8
3001 – 4500	152	28,9
4501 – 6000	249	47,3
6001 ve üstü	61	11,6
Kıdem	Frekans (n)	Yüzde (%)
1 ve 1 yıldan az	18	3,4
2 – 5	109	20,7
6 – 10	184	35,0
11 – 15	134	25,5
16 ve üstü	80	15,2
Haftalık Çalışma Süresi	Frekans (n)	Yüzde (%)
35 saatten az	12	2,3
36 – 40	195	56,1
41 saat ve üzeri	218	41,4
Çalışma Şekli	Frekans (n)	Yüzde (%)
Normal	324	61,6
Vardiyalı	72	14,0
Nöbet	130	24,4
Kronik Hasta Var Mı	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	212	40,3
Hayır	311	59,1

İlgili tabloya baktığımızda katılımcıların ağırlıklı olarak (%65,8'i) 28–41 (%33,1'i 28–34 ve %32,7'i de 35–41) yaş aralığında olduğu; katılımcıların medeni durumları (%69,4) evli, eşlerinin eğitim düzeyini ağırlıklı olarak (%54,4) lisans mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca ilgili tabloda katılımcıların eğitim düzeylerinin çoğunlukla (%54,9) lisans mezunu ve (%47,7) hemşire oldukları, ortalama (%47,3) 4501 – 6000 TL arasında bir gelire sahip oldukları bulgulanmıştır.

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların (%35) çoğunun 6-10 yıl arasında görev yaptığı (%61,6) normal mesai şeklinde işe gittiği, bu mesainin (%56,1) haftalık 36-40 çalışma saatini ifade ettiği ve (%59,1) kendisinde veya aile bireyleri arasında herhangi bir kronik hasta olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 11: Stres ve Motivasyon Değişkenlerinin Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

Stres Değişkenleri	Ort.	St. Sap.
S1-Çalıştığım kurumda, mevcut düzenlemeleri iş planlaması yapmak açısından yetersiz buluyorum	3,11	1,33
S2-Çalıştığım kurumda, birim yöneticim bana her konuda destek olmaktadır	3,17	1,34
S3-Çalıştığım kurumda, benden nelerin beklendiğini net biçimde bilmekteyim	3,60	1,28
S4-Çalıştığım kurumda, işimden kaynaklı fiziksel beklentilere cevap vermekte zorlanıyorum	2,76	1,24
S5-Çalıştığım kurumda, geçmişe göre şu an işimi nasıl yaptığımla çok ilgilenmiyorum	2,64	1,19
S6-Çalıştığım kurumda, tanımadığım insanlarla karşılaşmaktan rahatsız olurum	2,55	1,36
S7-Çalıştığım kurumda, üstlerim işim sırasında yeni işlerde bulunarak beni engeller	2,51	1,35
S8-Çalıştığım kurumda, üst sorumlu olma konusunda kendime güvenmiyorum	2,68	1,33
S9-Çalıştığım kurumda, beni etkileyecek olan kararlar veya değişiklikler, benim haberim olmadan veya bana sorulmadan yapılır	2,93	1,43
S10-Çalıştığım kurumda, işime daha iyi motive olmam için başka bölümlere de gitmem gerekir	2,75	1,36
S11-Belirli bir plan ve program üzerinde çalışmak yerine bütün zamanımı onunla ilgili güçlülere yenmek için harcıyorum	2,53	1,33
S12-Çalıştığım kurumda, kendime planlı bir zaman çizelgesi (sınırlamaları) koyarım	3,51	1,27
S13-Çalıştığım kurumda, çalışan saldırgan(tepkili, egoist) kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim	3,00	1,34
S14-Çalıştığım kurumda, çalışan pasif(çekingen) kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim	3,20	1,34
S15-Çalıştığım kurumda, arkadaşlar arasında çıkan bir çatışmada yargıçlık yapmaktan rahatsız olurum (çekinirim).	2,82	1,29
S16-Çalıştığım kurumda, bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum (iş yerinde kendimi işe vermekte güçlük çekiyorum)	2,19	1,20
S17-İş yoğunluğundan dolayı ailemle iletişim kurmakta güçlük çekerim	2,15	1,33
S18-Düşündüklerimi ve söylemek istediklerimi söylemekte güçlük çekerim	2,40	1,37
S19-Çalıştığım kurumun, kokusu ve gürültülü bir ortam olması beni rahatsız ediyor	3,54	1,39
S20-Çalıştığım kurumda, sürekli çalıştığım yer(servis) değiştiriliyor	2,36	1,34

S21-Çalıştığım kurumda, görevim olmayan işler veriliyor	2,78	1,36
S22- Çalıştığım kurumda, yönetim herhangi bir konferans veya eğitime gönderilecek kişilerin seçiminde adaletli davranmaktadır	2,27	1,42
S23- Çalıştığım kurumda, işim için gerekli olan araç-gereç ve makine (teçhizat) temini sağlanmaktadır	3,68	1,18
S24- Çalıştığım kurumda, yaptığım işi aşırı monoton (sıradan) buluyorum.	2,86	1,34
S25-Çalıştığım kurumda, dedikodu ve birbirini çekememe çok fazla yapılmaktadır	3,52	1,33
S26- Kendimi hastanenin herkes için koyduğu ortak kurallara uyma mecburiyetinde hissediyorum	3,52	1,23
S27-Ailemde bulunan sıkıntılar ve sorunlar işimi olumsuz etkiliyor.	2,77	1,30
S28-Çalıştığım kurumda, bana verilen işleri istenilen biçimde ve zamanında yaptığımda dahi kasıtlı(bilinçli) bir şekilde olumsuz eleştirildiğim oluyor.	2,89	1,32
S29-Çalıştığım kurumda, her an oluşabilecek can ve mal güvenliğimiz için gerekli önlemler alınmaktadır.	3,29	1,31
S30-Çalıştığım kurumda, işimden dolayı çok hızlı çalışmak zorunda kalıyorum	3,55	1,30
S31-Çalıştığım kurumda, işimin gerekliliğinden dolayı çok fazla ayakta kalıyorum.	3,42	1,44
Motivasyonu Değişkenleri	Ort	St. Sap.
M1-Çalıştığım kurumda, göstermiş olduğum çabaya karşı, kurumda bulunan en yetkili kişiler tarafından önem verilmesinde, işime daha çok motive olurum	3,92	1,25
M2-Çalıştığım kurumda, personelin işinde başarılı çalışmalar yapması ve bunun tüm kuruma ilan edilmesi benimde motivasyonumu artırıyor.	3,86	1,20
M3-Çalıştığım kurumda, işe yeni alınan (atanan) bir personelin oryantasyon eğitimi alması motive edici bir unsurdur	3,89	1,08
M4- Çalıştığım kurumda, gerek hastalardan ve gerekse hasta yakınlarından gelen olumlu ve olumsuz düşünceler kurumumuz tarafından bize bildirilmektedir	2,85	1,38
M5- Çalıştığım kurumda, iş yeri dışında kurumun düzenleyeceği sportif uğraşlar, kutlama gecesi vb çalışanların motivasyonu artırır	3,69	1,10
M6- Çalıştığım kurumun, özel yaşantıma karşı saygılı olması motive edicidir	3,89	1,08
M7- Çalıştığım kurumdaki, bütün çalışanlar ortak bir gaye için uğraşmaktadırlar	3,59	1,17
M8- Çalıştığım kurumda, farklı mesleklerde çalışan kişilerin birbirleriyle olumlu iletişimi motivasyonu artırır	4,11	0,92
M9- Çalıştığım kurumda, yaptığım işin kişilik özelliklerime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum	3,74	1,17
M10- Çalıştığım kurumda, arkadaşlarla yapmış olduğumuz ekip çalışması motivasyonumu artırıyor	4,06	1,03
M11- Çalıştığım kurumda, disiplin kurallarının herkese eşit bir şekilde uygulanması çalışanlarda motivasyonu artırıyor	3,62	1,27
M12-Çalıştığım kurumda, meslektaşlarımdan bazılarının olumsuz fikirleri ve hareketleri motivasyonumu kötü etkiliyor	3,78	1,20
M13-Çalıştığım kurumda, sürekli geçmişte gösterdiğim performansımı arttırmak için çaba gösteririm	3,83	1,04
M14-Çalıştığım kurumda, üst amirlerimin yabancı insanlar yanında yapmamış olduğum bir olay karşısında suçlanmak motivasyonumu olumsuz etkilemektedir	3,95	1,03
M15-Çalıştığım kurumda, iş saati içinde hastalardan veya hasta yakınlarından gelen olumsuz tepkiler motivasyonumu olumsuz etkiler	3,70	1,11
M16-Çalıştığım kurumda, bulunduğum mevki gereği çalışanları denetlemek, çalışanlar motivasyonları üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır	3,33	1,14
M17-Çalıştığım kurumda, kendi becerilerimi ve stratejilerimi kullanma şansımın olması beni işime daha motive olmamı sağlıyor	3,78	1,01
M18-Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında bazen yer değişikliği olması motive edici oluyor	3,27	1,25
M19-Çalıştığım kurumun, fiziki özellikleri ve görselleri motivasyonu artırılmaktadır	3,45	1,27
M20-Çalıştığım kurumum, çalışanlar ile ilgili acil bir durum karşısındaki tutumları, çalışanların işlerine daha çok motive olmalarını sağlıyor	4,00	1,09

Tablo 11’de Stres ve motivasyon ilişkisi ile ilgili soru formunda yer alan değişkenlerin ortalama değerleri ile standart sapma değerlerini göstermektedir. Tabloya göre katılım düzeyi en yüksek olan üç değişkenin motivasyon ile ilgili alanda olduğu ve sırasıyla M8, M10 ve M20 sorular olduğu bulgulanmıştır. Yani araştırmaya göre katılımcıların farklı mesleklerde çalışan kişiler ile iletişimlerinin olumlu olduğu (M8) ve hep birlikte iyi bir ekip çalışması halinde oldukları(M10) bunun yanında üst yönetimin çalışanlar ile ilgili acil bir durum karşısında duyarlı davrandıkları(M12) tespit edilmiştir. İlgili tabloya bakıldığında en düşük üç değişkenin ise stres değişkenleri oldukları bulgulanmıştır. Bu üç en düşük düzeydeki değişkenler; geçmişe oranla şuan işleri ile pek ilgilenmedikleri (S5), st sorumlu olma konusunda kendilerine güvenmedikleri (S8) ve iş üzerinde dikkatini toplamada güçlük çektikleri (S16) bulgulanmıştır.

Tablo 12: Stres Boyutuna Ait Değişkenlerinin Frekans Analizi

Stres Değişkenleri	N	Ort.	St.S	Frekans Analizi									
				Frekans (N)					Yüzde karşılıkları (%)				
				--	-	0	+	++	--	-	0	+	++
S1- Çalıştığım kurumda, mevcut düzenlemeleri iş planlaması yapmak açısından yetersiz buluyorum	526	3,11	1,33	80	90	84	159	113	15,2	16,3	16,0	30,2	22,3
S2- Çalıştığım kurumda, birim yöneticim bana her konuda destek olmaktadır	526	3,17	1,34	72	122	76	156	100	13,7	23,2	14,4	29,7	19,0
S3- Çalıştığım kurumda, benden nelerin beklendiğini net biçimde bilmekteyim	526	3,60	1,28	50	72	62	192	180	9,5	13,7	11,8	36,5	28,5
S4- Çalıştığım kurumda, işimden kaynaklı fiziksel beklentilere cevap vermekte zorlanıyorum	526	2,76	1,24	90	161	113	108	54	17,1	30,6	21,5	20,5	10,3
S5- Çalıştığım kurumda, geçmişe göre şu an işimi nasıl yaptığımla çok ilgilenmiyorum	526	2,24	1,19	156	219	58	54	39	29,7	41,6	11,0	10,3	7,4
S6- Çalıştığım kurumda, tanımadığım insanlarla karşılaşmaktan rahatsız olurum	526	2,55	1,36	138	181	50	92	65	26,0	33,6	9,5	17,5	12,4
S7- Çalıştığım kurumda, üstlerim işim sırasında yeni işlerde bulunarak beni engeller	526	2,51	1,35	66	80	53	188	139	12,5	15,2	10,1	35,7	26,4
S8- Çalıştığım kurumda, üst sorumlu olma konusunda kendime güvenmiyorum	526	2,28	1,33	186	171	58	53	58	35,4	32,5	11,0	10,1	11,0
S9- Çalıştığım kurumda, beni etkileyecek olan kararlar veya değişiklikler, benim haberim olmadan veya bana sorulmadan yapılır	526	2,93	1,43	112	125	72	117	100	21,3	23,8	13,7	22,2	19,0
S10- Çalıştığım kurumda, işime daha iyi motive olmam için başka bölümlere de gitmem gerekir	526	2,75	1,36	119	140	89	107	71	22,6	26,6	16,9	20,3	13,5
S11- Belirli bir plan ve program üzerinde çalışmak yerine bütün zamanımı onunla ilgili güçlüğüne yenmek için harcıyorum	526	2,53	1,33	141	168	71	88	58	26,8	31,9	13,5	16,7	11,0
S13- Çalıştığım kurumda, çalışan saldırgan (tepkili, egoist) kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim	526	3,00	1,34	84	130	97	127	88	16,0	24,7	18,4	24,1	16,7
S14- Çalıştığım kurumda, çalışan pasif (çekingen) kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim	526	3,20	1,34	70	119	73	162	102	13,3	22,6	13,9	30,8	19,4
S15- Çalıştığım kurumda, arkadaşlar arasında çıkan bir çatışmada yargıçlık yapmaktan rahatsız olurum (çekinirim).	526	2,82	1,29	94	146	108	112	66	17,9	27,8	20,5	21,3	12,5
S16- Çalıştığım kurumda, bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum (iş yerinde kendimi işe vermekte güçlük çekiyorum)	526	2,19	1,20	182	183	73	52	36	34,6	34,8	13,9	9,9	6,8
S17- İş yoğunluğundan dolayı ailemle iletişim kurmakta güçlük çekerim	526	3,15	1,33	77	110	85	164	90	14,6	20,9	16,2	31,2	17,1
S18- Düşündüklerimi ve söylemek istediklerimi söylemekte güçlük çekerim	526	2,40	1,37	177	157	45	94	53	33,7	29,8	8,6	17,9	10,1
S19- Çalıştığım kurumun, kokusu ve gürültülü bir ortam olması beni rahatsız ediyor	526	3,54	1,39	64	83	54	153	172	12,2	15,8	10,3	29,1	32,7
S20- Çalıştığım kurumda, sürekli çalıştığım yer (servis) değiştiriliyor	526	2,46	1,34	143	193	53	74	63	27,2	36,7	10,1	14,1	12,0
S21- Çalıştığım kurumda, görevim olmayan işler veriliyor	526	2,78	1,36	110	144	102	89	81	20,9	27,4	19,2	16,9	15,4
S24- Çalıştığım kurumda, yaptığım işi aşırı monoton (sıradan) buluyorum.	526	2,86	1,34	101	139	86	128	72	19,2	26,4	16,3	24,3	13,7
S27- Ailemde bulunan sıkıntılar ve sorunlar işimi olumsuz etkiliyor.	526	2,77	1,30	93	169	95	101	68	17,7	32,1	18,1	19,2	12,9
S28- Çalıştığım kurumda, bana verilen işleri istenilen biçimde ve zamanında yaptığımda dahi kasıtlı (bilinçli) bir şekilde olumsuz eleştirildiğim oluyor.	526	2,89	1,32	95	132	106	117	76	18,1	25,1	20,2	22,2	14,4
S29- Çalıştığım kurumda, her an oluşabilecek can ve mal güvenliğimiz için gerekli önlemler alınmaktadır.	526	3,29	1,31	61	98	113	134	120	11,6	18,6	21,5	25,5	22,8
S31- Çalıştığım kurumda, işimin gerekliliğinden dolayı çok fazla ayakta kalıyorum.	526	3,42	1,44	76	97	43	148	162	14,4	18,4	8,2	28,1	30,8
Ortalama	526	2,848	1,32	80	102	77	145	122	13,97	16,77	10,93	30,07	28,26
									30,74	10,93	58,33		

Tablo 12 verilerine göre katılımcılar kurumu mevcut düzenlemeleri bakımından yetersiz %52,5 (%30,2+%22,3) bulmaktadırlar. Bu katılımcılar (%65) kendilerinden nelerin beklendiği konusunda net bilgi sahibi olamamakta ve (%59,6) amirlerinin yaptıkları iş sırasında onları engellediklerini ifade etmiştir. Katılımcıların (%61,8) iş yerinin kokulu ve gürültülü bir yer olduğu ve (%58,9) işlerinden dolayı sürekli ayakta kaldıkları bulgulanmıştır.

Ayrıca katılımcıların (%17,7) geçmişe oranla şuan işleri ile pek ilgilenmedikleri görüşünü katılmamaktadır. Bu katılımcılar (%21,1) üst sorumlu olma konusunda kendilerine güvenmediklerini ve (%26,1) çalıştıkları servisin sık sık değiştiğini ifade etmiştir. Katılımcıların, (%16,7) iş üzerinde dikkatini toplamada güçlük çektikleri ve (%27,7) belli bir plan üzerinde çalışamadıkları bulgulanmıştır.

Dolayısıyla çalışanların yaptıkları işten dolayı kendilerini stresli (genel ortalama %58,33) hissettiklerini ifade edebiliriz. Yapılan stres değişkenleri frekans analizi sonucunda H1 “Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri Yüksek” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13: Motivasyon Boyutuna Ait Değişkenlerinin Frekans Analizi

Motivasyon Değişkenleri	N	Ort.	St.S	Frekans Analizi										
				Frekans (N)					Yüzde karşılıkları (%)					
				--	-	0	+	++	--	-	0	+	++	
M1- Çalıştığım kurumda, göstermiş olduğum çabaya karşı, kurumda bulunan en yetkili kişiler tarafından önem verilmesinde, işime daha çok motive olurum	526	3,92	1,25	46	42	31	195	212	8,7	8,0	5,9	37,1	40,3	
M2- Çalıştığım kurumda, personelin işinde başarılı çalışmalar yapması ve bunun tüm kuruma ilan edilmesi benimde motivasyonumu artırıyor.	526	3,86	1,20	36	50	52	198	190	6,8	9,5	9,9	37,6	36,1	
M3- Çalıştığım kurumda, işe yeni alınan (atanan) bir personelin oryantasyon eğitimi alması motive edici bir unsurdur	526	3,89	1,08	21	36	105	180	184	4,0	6,8	20,0	34,2	35,0	
M4- Çalıştığım kurumda, gerek hastalardan ve gerekse hasta yakınlarından gelen olumlu ve olumsuz düşünceler kurumumuz tarafından bize bildirilmektedir	526	2,85	1,38	120	107	106	113	80	22,8	20,3	20,2	21,5	15,2	
M5- Çalıştığım kurumda, iş yeri dışında kurumun düzenleyeceği sportif uğraşlar, kutlama gecesi vb çalışanların motivasyonu artırır	526	3,69	1,10	26	43	143	168	146	4,9	8,2	27,2	31,9	27,8	
M6- Çalıştığım kurumun, özel yaşantıma karşı saygılı olması motive edicidir	526	3,89	1,08	27	27	94	204	174	5,1	5,1	17,9	38,8	33,1	
M7- Çalıştığım kurumdaki, bütün çalışanlar ortak bir gaye için uğraşmaktadırlar	526	3,59	1,17	38	58	111	192	127	7,2	11,0	21,1	36,5	14,1	
M8- Çalıştığım kurumda, farklı mesleklerde çalışan kişilerin birbirleriyle olumlu iletişimi motivasyonu artırır	526	4,11	0,92	14	18	57	230	198	2,7	3,4	10,8	45,4	37,6	
M9- Çalıştığım kurumda, yaptığım işin kişilik özelliklerime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum	526	3,74	1,17	40	46	68	225	147	7,6	8,7	12,9	42,8	27,9	
M10- Çalıştığım kurumda, arkadaşlarla yapmış olduğumuz ekip çalışması motivasyonumu artırıyor	526	4,06	1,03	23	30	38	233	202	4,4	5,7	7,2	44,3	38,4	
M11- Çalıştığım kurumda, disiplin kurallarının herkese eşit bir şekilde uygulanması çalışanlarda motivasyonu artırıyor	526	3,62	1,27	54	48	93	179	152	10,3	9,1	17,7	34,0	28,9	
M12- Çalıştığım kurumda, meslektaşlarımdan bazılarının olumsuz fikirleri ve hareketleri motivasyonumu kötü etkiliyor	526	3,78	1,20	36	60	56	202	172	6,8	11,4	10,6	38,4	32,7	
M13- Çalıştığım kurumda, sürekli geçmişte gösterdiğim performansımı arttırmak için çaba gösteririm	526	3,83	1,04	23	42	74	246	141	4,4	8,0	14,1	46,8	26,8	
M14- Çalıştığım kurumda, üst amirlerimin yabancı insanlar yanında yapmamış olduğum bir olay karşısında suçlanmak motivasyonumu olumsuz etkilemektedir	526	4,00	1,03	19	25	92	186	204	3,6	4,8	17,5	35,4	38,8	
M15- Çalıştığım kurumda, iş saati içinde hastalardan veya hasta yakınlarından gelen olumsuz tepkiler motivasyonumu olumsuz etkiler	526	3,70	1,11	26	34	93	184	189	4,9	6,5	17,7	35,8	35,9	
M16- Çalıştığım kurumda, bulunduğum mevkii gereği çalışanları denetlemek, çalışanlar motivasyonları üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır	526	3,33	1,14	39	68	198	122	99	7,4	12,9	37,6	23,2	18,8	
M17- Çalıştığım kurumda, kendi becerilerimi ve stratejilerimi kullanma şansının olması beni işime daha motive olmamı sağlıyor	526	3,78	1,01	16	26	166	167	151	3,0	4,9	31,6	31,7	28,7	
M18- Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında bazen yer değişikliği olması motive edici oluyor	526	3,27	1,25	62	79	132	159	94	11,8	15,0	25,1	30,1	17,9	
M19- Çalıştığım kurumun, fiziki özellikleri ve görselleri motivasyonu attırmaktadır	526	3,45	1,27	46	95	87	171	127	8,7	18,1	16,5	32,5	24,1	
M20- Çalıştığım kurumum, çalışanlar ile ilgili acil bir durum karşısındaki tutumları, çalışanların işlerine daha çok motive olmalarını sağlıyor	526	3,95	1,09	30	26	66	219	185	5,7	4,9	12,5	41,6	35,2	
Ortalama	526	3,71	1,13	37	48	93	189	159	7,04	9,11	17,7	35,98	29,66	
										16,15	17,7		65,64	

Tablo 13 verilerine göre katılımcıların %77,4'ü (%37,1+%40,3) göstermiş oldukları çaba üst yönetim tarafından önem verildiğinde daha çok motive olmaktadır. Bu katılımcılar (%83) farklı mesleklerde çalışanların birbirleriyle olumlu iletişim halinde olması ve (%73,7) başarılı olan çalışanın başarısının bütün kuruma ilan edilmesinde çok fazla motive olduklarını ifade etmiştir. Katılımcıların, (%82,7) hep birlikte bir ekip çalışması yapması durumunda ve (%78,8) kurumun, çalışanlarda ortaya çıkan acil bir durum karşısında göstermiş oldukları tutumları onları işlerine daha çok motive ettiği bulgulanmıştır.

Ayrıca katılımların (%36,7) hasta ve hasta yakınlarından gelen olumlu ve olumsuz düşüncelerin kendileri paylaşıldığını ve (%40) kendileri çalışanları denetlediklerinde onlarda olumsuz bir etki bıraktığı bulgulanmıştır.

Dolayısıyla çalışanların yaptıkları işten dolayı kendilerini çok motive (genel ortalama %64,64) hissettiklerini ifade edebiliriz. Yapılan motivasyon değişkenleri frekans analizi sonucunda H2 “Çalışan Kadınların Motivasyon Düzeyleri Yüksek” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14: Stres ve Motivasyon İlişkisi- Korrelasyon Analizi

Korrelasyon Analizi	Ort.	Std. Sp.		1	2	3
1-Stres						
			p	1		
2- Motivasyon			r	0,086		
			p	0,048	1	
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).; p= Pearson correlation; r=significant						

Stres ve motivasyon arasındaki ilişkinin düzeyini (derecesini-şiddetini-gücünü) ve yönünü belirlemek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Bilindiği üzere Korrelasyon katsayısı “r” harfiyle ifade edilir ve -1 ile +1 arasında ($-1 \leq r \leq +1$) bir değer alır. Burada, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini, rakamların mutlak büyüklüğü, yönünü ise rakamların işareti (pozitif ya da negatif olması) belirler. Bu çalışmada korrelasyon katsayıları tablo 14’te verilmiştir. Buna göre stres ile motivasyon arasında ($r=0,086$ $p=0,00$) pozitif bir ilişki olduğu ve 100 birimlik bir stres düzeyinde 8 birimlik bir motivasyon artışı olduğu görülmektedir.

Araştırma için gerekli olan veriler 2020 pandemi dönemine denk gelmiştir. Bu dönemin özelliği bilindiği üzere sağlık çalışanları üzerinde ciddi bir stres oluşturmuştur. Aynı zamanda bu dönemde halk ve devlet tarafından sağlık çalışanlarının moral ve motivasyonlarını yükseltmeye dönük çalışmalar (ek ödenek artışı, halk ve devlet erkânı tarafından alkış desteği vb.) yürütülmüştür. Yapılan araştırmada bu durumun, stres altında çalışan sağlık personelinin motivasyonunu az da olsa arttırdığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla korrelasyon analizi sonucunda stres ve motivasyon arasında zayıf bir doğrusal ilişki bulgulanmıştır.

Tablo 15: Stres ve Motivasyon İlişkisi- Regresyon Analizi

R ² =.086 Düzeltilmiş R ² =.0007 F=3,919 p=.048			
Değişkenler	Beta Katsayısı	t-Değeri	P
Stres-Motivasyon	0,086	1,98	0,048
Dependent Variable: Motivasyon Predictors: (Constant), Stres			

Tablo 15’te stres ve motivasyon arasındaki korrelasyon ilişki regresyon analizi ile teyit edilmeye çalışılmıştır. Tablo 15’e bakıldığında motivasyonun aynı korrelasyon analizinde olduğu gibi %8 düzeyinde olduğu bulgulanmıştır. Tablodaki beta, p ve t değerlerine bakıldığında stres ile motivasyon arasında korrelasyon analizini teyit eden pozitif, istatistiksel olarak zayıf ama anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ancak bu pozitif ilişkinin düzeyi oldukça düşüktür. Tablo 15’e tekrar bakıldığında 0,048 çıkması ilişkinin istatistiksel olarak zayıf ama istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çünkü p değeri 0,05’ten küçük olduğu durumlarda anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğu bilinmektedir. Yapılan korrelasyon ve regresyon analizleri sonucunda H3 “Çalışan Kadınların Motivasyonları ile Stres Düzeyleri Arasında ters Bir İlişki Vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 16: Demografik Özelliklere İlişkin Testler

Değişkenler		N	Ort.	Std. S.	Stres		Motivasyon	
					F	Sig.	F	Sig.
Medeni Durum	Evli	365	3,27	0,50	0,49	0,74	1,51	0,19
	Bekâr	128	3,34	0,50				
	Boşanmış	15	3,18	0,57				
	Dul	18	3,29	0,47				
Eğitim Durumu	İlköğretim	6	3,11	0,57	0,51	0,72	1,01	0,40
	Lise	58	3,27	0,72				
	Önlisans	92	3,3	0,53				
	Lisans	289	3,29	0,48				
	Lisansüstü	81	3,28	0,37				
Kıdem	1 yıl ve altı	18	3,37	0,52	4,36	0,02	1,72	0,14
	2-5 yıl	109	3,29	0,5				
	6-10 yıl	184	3,69	0,50				
	11-15 yıl	134	3,26	0,49				
	16 yıl ve üstü	81	3,18	0,54				
Çalışma Şekli	Normal	323	3,25	0,52	2,63	0,49	1,18	0,31
	Vardiyalı	72	3,24	0,50				
	Nöbet	131	3,32	0,46				
Yaş	18-20	10	3,52	0,54	2,71	0,03	0,83	0,50
	21-27	93	3,32	0,47				
	28-34	174	3,61	0,51				
	35-41	172	3,32	0,52				
	42 ve üstü	77	3,32	0,54				
Eşin Durumu Eğitim	İlköğretim	6	3,27	0,55	1,39	0,23	1,02	0,39
	Lise	47	3,27	0,61				
	Ön lisans	60	3,22	0,58				
	Lisans	203	3,26	0,48				
	Lisansüstü	57	3,33	0,41				
Meslek	Doktor	62	3,32	0,40	4,77	0,00	0,45	0,71
	Hemşire	251	3,28	0,51				
	İdari personel	70	3,20	0,57				
	Diğerleri	143	3,52	0,51				
Haftalık Çalışma Süresi	35 saat altı	12	3,37	0,63	2,66	0,07	0,46	0,62
	36-40 saat	295	3,28	0,53				
	41 ve üzeri	219	3,29	0,47				
Gelir Düzeyleri	3000 ve altı	62	3,30	0,67	1,51	0,18	0,60	0,69
	3001-4500	152	3,27	0,54				
	4501-6000	250	3,28	0,46				
	6001 ve üstü	62	3,31	0,41				

****p<0,01; *p<0,05**

Tablo 16’da, faktör analizi sonucunda oluşan ve bu çalışmada stres boyutu ve motivasyon boyutu olarak kabul edilen stres ve motivasyon olarak adlandırılan değişkenlerin demografik özelliklere göre nasıl bir değişim gerçekleştirdiği incelenmiştir.

Tabloda da görüldüğü üzere medeni durumun stres ve motivasyon üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Araştırmada evli olan katılımcıların sayısı bekâr, boşanmış ve dul olan katılımcılardan daha fazladır. Ancak elde edilen ortalama değerlere (evli=3,27; bekâr=3,34; boşanmış=3,18; dul=3,29) ve significant kat sayısına (p= 0,19) bakıldığında katılımcıların aynı düşündükleri söylenebilir. Daha

önceki tablolardan elde edilen verilere göre araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumları fark etmeksizin hemen hemen eşit düzeyde stres ve motivasyona sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 16’ da yer alan katılımcıların demografik özelliklerinden “eğitim durumları”, “eşin eğitim durumu” ve “gelir” değişkenlerinin stres ve motivasyon boyutları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında büyük çoğunluğu lisans mezunu, eşlerinin eğitim durumları da en çok lisans mezunu oldukları ve gelir düzeylerinde çoğunluğu 4501-6000 gelire sahip olduğu bulgulanmıştır. Ancak katılımcıların hem kendilerinin hem de eşlerinin eğitim durumları lisans mezunu olmalarına rağmen ortalama değerlere ve significant kat sayılarına bakıldığında diğer eğitim durumları ile birbirlerine yakın değerler oldukları ve aynı düşündükleri anlaşılmıştır. Yine gelir seviyelerinde 4501-6000 arasında gelire sahip olanlar daha fazla olmasına rağmen elde edilen ortalama değerlere ve significant kat sayısına bakıldığında farklı gelir düzeylerine sahip bütün katılımcıların aynı doğrultuda düşündükleri tespit edilmiştir.

Haftalık çalışma süreleri ve çalışma şekilleri değişkenlerinin stres ve motivasyonları üzerinde bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı 36 saatten fazla ve yarısından fazla ise normal (08.00-16.00) arasında çalışmaktadır. Ancak araştırmada elde edilen verilere göre katılımcıların haftalık çalışma süreleri ve çalışma şekillerinin ortalama değerlerine ve significant kat sayılarına bakıldığında, hem haftalık çalışma sürelerinde hem de çalışma şekillerinde hemen hemen aynı hissettikleri tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan bir diğer demografik değişken “kıdem” faktörünün stres ve motivasyon boyutları konusundaki anlam farkı için yapılan Anova analizinde, stres boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Ancak kıdem değişkeninin motivasyon boyutunda aynı tezahür ettiği tablo 16’da görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların kıdem yılları kaç yıl olursa olsun, motivasyonlar düzeyleri hemen hemen aynı seviyede olmaktadır. Stres boyutunda görülen anlamlı farkın kaynağının belirlenmesi için yapılan Post Hoc (Tukey) testinde; 1 yıldan daha az, 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanların stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu ve aynı doğrultuda olduğu tespit edilmişken, 16 yıl ve daha fazla çalışanların bu konuda özellikle 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlardan farklı düşündüğü ve bu farklılığın istatistiki olarak ($p=0,02$) anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Yani 16 yıl ve daha fazla yıl çalışan katılımcıların stres düzeyleri 2-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlara göre daha az stres yaşadıkları anlaşılmıştır. Aslında bu durum normal karşılanabilir. Çünkü bir kurumda

ilk kez eden kişiler daha çok stresli olabilir. Fakat yıllar geçtikçe stres düzeyleri de azalabilir.

Araştırmada kullanılan bir başka demografik değişken “yaş” faktörünün stres ve motivasyon boyutları konusundaki anlam farkı için yapılan Anova analizinde, stres boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Fakat yaş değişkeninin motivasyon boyutunda aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların yaş aralığı fark etmeksizin motivasyon düzeyleri aşağı yukarı aynı seviyede olmaktadır. Bunun yanında stres boyutunda görülen anlamlı farkın temelini belirlemek için yapılan Post Hoc (Tukey) testinde farkın 28-34 yaş aralığında olan katılımcıların hem 35-41 yaş aralığında olan hem de 42 yaş ve üstü olan katılımcılar arasında olduğu tespit edilmiştir. Yani Post Hoc testine göre; 18-20 yaş, 21-27 yaş, 35-41 yaş ve 42 yaş ve üstünde çalışanların stres düzeylerinin hemen hemen aynı doğrultuda olduğu bulgulanmıştır. Ancak stres düzeyleri konusunda 28-34 yaş aralığında olan katılımcılar 35-41 yaş aralığında olan ve 42 yaş ve üstü olan katılımcılardan farklı düşündüğü ve bu farklılığın istatistiki olarak ($p=0,03$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla 28-34 yaş aralığında olan katılımcıları 35-41 ve 42 ve üstü yaşında olan katılımcılara göre stres düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 16’ da sağlık sektöründe çalışan kadınların mesleklerinin stres ve motivasyon boyutları arasında ilişki de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya dahil olan katılımcıların stres ve motivasyon boyutları konusundaki anlam farkı için yapılan Anova analizinde, stres boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Lakin “meslek” değişkeninin motivasyon boyutunda benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır. Bundan dolayı katılımcıların meslekleri ne olursa olsun, motivasyon seviyeleri aynı olmaktadır. Stres boyutunda görülen anlamlı farkın kaynağının belirlenmesi için yapılan Post Hoc (Tukey) testinde; doktorların, hemşirelerin ve diğer personellerin stres düzeyleri birbirine yakın olduğu ve aynı doğrultuda olduğu tespit edilmişken, idare personellerin bu konuda diğer bütün meslekler göre farklı düşündüğü ve bu farklılığın istatistiki olarak ($p=0,00$) anlamlı olduğu bulgulanmıştır. İdari personeller diğer meslek gruplarına ve özellikle de diğer personellere göre kendilerini daha az stresli hissetmektedirler.

Araştırmanın “Stres ve motivasyon düzeyleri demografik özelliklere göre değişkenlik göstermektedir” H4 hipotezine genel olarak bakıldığında; bütün demografik değişkenlerinin motivasyon boyutunda herhangi bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir. Stres boyutunda ise kıdem, meslek ve yaş değişkenlerinin farklılık oluşturduğu bulgulanmıştır. Bu farklılıklardan iki tanesi iki boyutta (kıdem

ve yaşı bir tanesi de üç boyutta(meslek) olmaktadır. Genel olarak demografik özelliklerin motivasyon boyutunda olmasa da stres boyutunda değişimlere neden olduğu söylenebilir. Bu durum araştırmanın “Stres ve motivasyon düzeyleri demografik özelliklere göre değişkenlik göstermektedir” H4 hipotezini kısmen doğrular niteliktedir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Stres, bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının bireyi etkilemesi sonucu meydana gelen duruma uyum sağlama çabasıdır. Stresle yüz yüze geldiğimizde olayı değerlendirip ona karşı tepkiler veririz. Verdiğimiz bu tepkiler fiziksel ya da ruhsal sorunlara sebep olabilir. Her birey farklı tepkiler gösterebilir. Verilen bu tepkiler ister sosyal hayatta ister iş yaşamında bireyin sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bu yüzden stres bireysel ve örgütsel hayatta en önemli faktörlerden biridir ve stresle baş etmek çok önemlidir.

Stres hayatımızın her safhasında, her detayında kimi zaman çok sıkı biçimde kimi zaman da ender şekilde meydana gelmektedir. Stresin yok edilmesi mümkün değildir, ancak stresin yönetilmesi mümkündür. Modern iş hayatında sürekli çalışma durumu neredeyse bütün işgörenleri stresle baş başa bırakmaktadır. İşgörende az ve çok ortaya çıkan stres düzeyinin yüksek olması ise çalışanları iş hayatında negatif şekilde etkileyerek bunların motivasyonlarının düşmesine ve beraberinde de etkinliklerinin azalmasına sebep olmaktadır.

Stresi hayatımızdan doğrudan yok etmek, sanki çok güzel olan bir yere daha önce hiç gitmemek, yeni olan herhangi bir faaliyette bulunmamak ya da hayatı boyunca düş görmemektir. Bundandır ki stres ile birlikte olmayı, hayatımızın bir parçası olarak bilmeyi, stresi kontrol altına almak ve stresi olumlu (motivasyon artırıcı) olacak şekilde yönlendirmek oldukça önemlidir. Dolayısıyla kurumların stres ile mücadele etmenin nasıl olması gerektiğini bilmesi ve bunları çalışanların iş hayatlarındaki motivasyonlarına olumlu şekilde yansıtmaları faydalı olacaktır.

Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve birimlerinde yapılan bu araştırmada stres ve motivasyon arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Araştırmada yer alan stres ve motivasyon değişkenlerinin ortalama değerlerine ve standart sapma sonuçları incelendiği zaman katılım düzeyinin en yüksek değişkenlerin motivasyon boyutunda yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Akbaş tarafından 2007 yılında yapılan çalışma ile örtüşmektedir.

Bu araştırmada katılım düzeyinin en düşük olduğu değişkenler stres boyutunda yer almıştır. Bu bulgular Yılmaz tarafından 2013 yılında yapılan çalışma ile aynı doğrultudadır.

Adıyaman'da faaliyette bulunan T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı kamu hastanelerinde yapılan bu çalışmada stres ve stres faktörlerinin çalışanların motivasyonlarını etkilediği ve stres ile motivasyon arasında zayıf da olsa anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit Aksayan (1990), Ersarı (2010) ve Güleşen (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da bulgulanmıştır. Fakat Yılmaz (2006), Gürün (2009) ve Türkseven (2019) tarafında yapılan çalışmalarda bu durumun ta tersi ortaya çıkmıştır.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler ve bu hipotezlerin sonuçları aşağıdaki tabloda görsel olarak özetlenmiştir:

Tablo 17: Hipotezler ve Sonuçları

Hipotez Kodları	Hipotezler	Gerçekleşme Durumları
H1	Çalışan kadınların stres düzeyleri yüksektir	Kabul
H2	Çalışan kadınların motivasyon düzeyleri yüksektir	Kabul
H3	Çalışan kadınların motivasyonları ile stres düzeyleri arasında ters bir ilişki vardır	Ret
H4	Stres ve motivasyon düzeyleri demografik özelliklere göre değişkenlik göstermektedir	Kısmen Kabul

Araştırma sonucunda örneklem grubuna alınan sağlık çalışanlarının stres sorunu yaşadıkları ve bunların da kimi durumlarda motivasyonlarını etkilediği saptanmıştır. Stresin çok çeşitli hastalıkların gelişmesinde rol oynadığı bilinmektedir. Bu da sağlık çalışanlarının ve örgütün sağlığı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu kapsamda araştırma sonucunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

- ❖ Bireyler sosyal ortamlarda daha çok yer alırlar ve dolayısıyla yaşanan sorunlar güvenilir kişilerle paylaşılabilir ve bu paylaşım sonucunda stres azaltılabilir
- ❖ Strese neden olan durum kişinin kendisinden kaynaklanıyorsa, bununla ilgili kişisel gelişim kitapları okunabilir, etkili ve verimli bir zaman yönetimi planlaması yapılabilir, hastane doktorlarından (Psikologlar) yardım talep edilebilir.

- ❖ Üst yönetim tarafından yapılacak olan iş planlaması çalışanlara önceden bildirilerek işgörenlerin aşırı stres altına girmeleri engellenebilir.
- ❖ Çevrenin fiziksel koşullarının iyi düzenlenmesi ve iyileştirilmesi verimli çalışma ortamı hazırlar. Bu konuda özen gösterilerek stres düzeyi düşürülebilir.
- ❖ Üst yönetim çalışanlarının çabasını takdir etmesi işgörenleri olumlu yönde etkiler. Bu konuda gerekli adımların atılması kurum adına faydalı olacaktır.
- ❖ Konferans ve hizmet içi eğitimlerde ilgili personelin örgütsel adalet çerçevesinde belirlenmesi çalışan motivasyonunu artırır. Bu konuda hassas davranılması ve bu hassas davranışın personel tarafından bilinmesinin sağlanması işgöreni daha çok motive eder.
- ❖ Üst yöneticilerin çalışanlarda ortaya çıkabilecek acil bir durum karşısında duyarlı davranmaları onları işlerine daha çok motive edebilir.
- ❖ Üstün başarı gösterenlere takdir ve ödül verilebilir. Çalışana kariyer ilerleme olanakları sağlanabilir.
- ❖ İş yeri dışında çalışanların motivasyonlarını arttırmaya yönelik sportif uğraşlar, kutlama gecesi vb. etkinlikler düzenlenebilir.
- ❖ Özellikle hemşireler ve diğer personellerin sürekli aynı işleri yapması ya da aynı bölümde çalışması olumsuz etkiler yaratabileceğinden dolayı bölümler arası rotasyon veya iş zenginleştirme uygulanabilir.
- ❖ Çalışanların sehven yanlış veya eksik iş yapmaları nedeniyle üst amirleri tarafından başka insanlar yanında suçlanmamaları ve gerekli uyarıların yalnızken yapılması çalışanların stresini azaltacağı gibi motivasyonlarını da arttırabilir.
- ❖ Belirli dönemlerde çalışanların stres ve motivasyon düzeylerini tespit etmek amacıyla üst yöneticiler tarafından çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, O. K. (1992). İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.

Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1999). İşletme Yönetimi. İstanbul: Barış Yayınları.

Akbaş, G. (2007). Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İncelenmesi. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aktaş, A. ve Aktaş, R. (1992). İş Stresi. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.

Alkış, H. (2008). Frederick Herzberg 'in Çift Etmen (Hijyen – Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Altuğ, D. (1997). Örgütsel Davranış. Ankara: Eğitim Vakfı Yayını.

Artan, İ. (1986). Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. İstanbul: Özgün Matbaacılık.

Aslan, Z. (2014). Akademisyenlerin İş Stresi İle İş Motivasyonu İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aslan, Z. ve Cengiz, E. (2015). "Akademisyenlerin İş Stresi ile İş Motivasyonu İlişkisi". Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 12 (1), 25-48.

Ata, E. E. (2014). Kısa Bilişsel Davranışçı Stres Yönetimi Programının Şizofreni Hastalarının Bakım Vericilerinin, Ruhsal Durumları, Stresle Başa Çıkma Tutumları ve Bakım Yüküne Etkisi. (Doktora Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ataman, G. (2009). İşletme Yönetimi. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Avcı, A. (2016). Stres Faktörleri ve Örgütsel İklimin Çağrı Merkezi Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, İ. (2016). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Aytürk, N. (2010). Örgütsel ve Yönetimsel Davranış. Ankara: Detay Yayıncılık.

Balcı, A. (2000). İş stresi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baltaş, Z. (2004). Verimli İş Hayatının Sırrı Stres. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış. Ankara: Gül Yayınevi.

Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Bostancı, N. (2007). İlköğretim Okulları Birinci ve İkinci Kademe Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Braham, B. J. (2002). Stres Yönetimi. (Çev.: Vedat Diker). İstanbul: Hayat Yayınları.

Bumin T. ve Şengül, P. (2013). “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”. Sayıştay Dergisi, 88 (4), 87-108.

Can, H. (1997). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Coffey, R. E., Curtis W. ve Phillips C. (1994). Management and Organizational Behavior. USA: Austen Press.

Cüceloğlu, D. (1998). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çolak, G. (2016). Motivasyon Araçları ve Ekonomik Faktörleri Üzerine Bankada Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Davis, K. (1984). İşletmede İnsan Davranışı. Örgütsel Davranış. (Çev.: Kemal Tosun vd.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1999). İşletme Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınevi.

Doğan, S. (2005). Çalışan İlişkileri Yönetimi. İstanbul: Kare Yayınları.

Efil, İ. (2006). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Alfa Aktüel.

Erdem, F. (1996). İşletme Kültürü. Ankara: Fredrich- Nauman Vakfı Yayın.

Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Eren, E. (2003). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Ersarı, G. (2010). İş Gören Motivasyonunda Algılanan Stres Düzeyinin ve Stres Yönetim Tekniklerinin Rolü Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertekin, Y. (1993). Stres ve Yönetimi. Ankara: TODAIE Yayınları.

Genç, N. (2007). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güleşen, Y. (2014). Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Analizi (Dış kapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi İle Ulus Devlet Hastanesi Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüştekin, G., E. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23 (4), 147-157.

Güney, S. (2013). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Yayınevi.

Gürün, S. (2009). İşgören Stresinin, Motivasyon Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama (Emniyet Teşkilatı). (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hayran, O. ve Sur, H. (1997). Güdüleme, Hastane Yöneticiliği. Ankara: Nobel Tıp Kitabevleri.

Hökelekli, H. (2009). Psikolojiye Giriş. İstanbul: Düşünce Kitabevi Yayınları.

Işık, N. ve Yıldırım, N. (2008). Sağlık Bilgisi 1. Ankara: MEB Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Yayınları.

Işıkhan, V. (2004). Çalışma Hayatında Stresle Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları.

İleri, H. ve Sezgin, M. (1999). “Çatışma Yönetimi ve Otel İşletmelerinde Meydana Gelen Çalışmaları İncelenmesi Açısından Bir Araştırma”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okul Yayını 14 (3), 53-72.

İslamoğlu, H. A. ve Alnıaçık, Ü. (2013). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı. İstanbul: Beta Basım.

Kahn, R. L., ve Byosiere, P. (1995). The Organization Behavior Reader. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Kantar, H. (2008). İşletmede Motivasyon. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İş Gören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karaalioglu, Z. (2015). SPSS 'de Output Analizi. Doktora ödev. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı. http://ders.es/kmo_barlett_testi.docx, E.T.: 08.12.2020.

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

Kaynak, T. (1995). Organizasyonel Davranış ve Yönlendirme. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Keser, A. (2011). Çalışma Yaşamında Motivasyon. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Keskin, G. (1997). Örgütsel Stres ve Erzurum'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Ankara: MPM Yayınları.

Kıngır, S. (2006). İşletme Becerileri Grup Çalışması. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Kırel, Ç. (1996). Örgütlerde Güdüleme Süreci ve Kuramları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Koç, M. (2017). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği – Yönetici Geliştirme. Organizasyon ve Davranış. İstanbul: Yön Ajans Yayıncılık.

Kolosa, B. J. (1979). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. (Çev.: Kemal Tosun vd.). İstanbul: Fatih Yayın Evi Matbaası.

Korkmaz, S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kozak, M. A. (1999). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar. Ankara: Detay Yayıncılık.

Köknel, Ö. (1998). Zorlanan İnsan. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Luthans, F. (2005). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.

Oflaz, M. (2018). İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi Ve Buna Yönelik Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Okumuş, M. (2011). Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi. İstanbul: Ark Yayınları.

Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Ankara: Sevinç Matbaası.

Oral, S. (2001). Otel işletmeciliği ve Otel İşletmelerinde Verimlilik Analizleri. İzmir.

Önal, Ö. (2016). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonu ve Motivasyonel Öncelikleri. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Önen, L. ve Tüzün, M. B. (2005). Motivasyon. İstanbul: Epsilon Yayınları.

Örnek, A. Ş. ve Aydın, Ş. (2008). Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özler, N. D. (2013). Güdülenme. Yönetim ve Organizasyon. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Öztürk, A. (1994). İşletmelerde Stres ve Yönetimi Performansa Etkisi Bakımından Bir Analiz. Ankara: MPM Yayını.

Palmer, M. (1993). Performans Değerlendirmeleri.(Çev.: Doğan Şahiner). İstanbul: Rota Yayınları.

Paşa, M. ve Kaymaz, K. (2010). Stres Yönetimi. İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık

Pehlivan, İ. (1995). Yönetimde Stres Kaynakları. Ankara: Personel Geliştirme Merkezi Yayınları.

Pehlivan, İ. (2000). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Pekel, H. N. (2001). “İşletmelerde Motivasyon Verimlilik ilişkisi”, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Robbins, S. P. (1996). Örgütsel Davranış Organizational Behavior. (Çev.: İnci Erdem). İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Rowshan, A. (1998). Stres Yönetimi. (Çev.: Şahin Cüceloğlu). İstanbul: Sistem Yayınları.

Sabuncuoğlu, Z. (1987). Çalışma Psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Saldamlı, A. (2000). Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2017). Örgütsel Davranış, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Silah, M. (2001). Çalışma Psikolojisi. Ankara: Selim Kitabevi.

Solmuş, T. (2010), İşyeri Terapisi, Papatya Yayıncılık, İstanbul.

Sökmen, A. (2014). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık.

Steers, R. M. (1991). Introduction To Organization Behaviour. USA: Harper Collinpub.

Stora, J. B. (1997). Stress. (Çev.: Ayşen Kalın). İstanbul: İletişim Yayınları.

Şahin, N. H. (2005). Stresle Başa Çıkma. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Şener, B. (2001). Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık.

Şimşek, M. Ş. (2008). Yönetim ve Organizasyon. Konya: Adım Matbaacılık.

Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2011). İşletme Yönetimi. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Tahiroğlu, F. (2002). Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Tevrüz, S., Erdem, İ., ve Bozkurt, T. (2012). Davranışlarımızdan Seçmeler Örgütsel Yaklaşım. İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Tınaz, P. (2013). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Toker, B. (2006). Konaklama İşletmelerinde İş gören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri–İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Ankara: Kalder Kalite Derneği Yayınları.

Tutar, H. (2004). Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayınları.

Türkgüngör, S. P. (2009). Örgütsel Stres ve Çözüm Yollarında Cinsiyet Faktörü: Bir Örnek Olay. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türko, R. M. (1973). Bilimsel Yönetim Açısından Motivasyon. Ankara: Sevinç Matbaası.

Türkseven, Y. Ç. (2019). Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesi ve Motivasyonlarına Etkilerinin Araştırılması: Marmaris Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uluçay, S. (2016). Ortaokullarda Görev Yapan Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Motivasyonlarının Yönetim Bilimi Açısından Değerlendirilmesi: İstanbul İli Kadıköy ve Ümraniye İlçelerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Umut, S. S. (2018). Kamu Kurumlarında Ergonomi Sorunları, Stres ve İş Motivasyonu. Şırnak Üniversitesi Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ünlü, S. ve Eroğlu, E. (2013). İş ve Yaşamda Motivasyon. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Varışlı, Y. (2010). İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu. (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Vural, Z. B., ve Coşkun, G. (2009). Örgüt Kültürü. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46 (5), 74-85.

Yates, J. (1989). Gerilim Altındaki Yönetici. İstanbul: İlgi Yayınları.

Yıldırım, R. (2016). Yönetim Anlayışımız ve Kültürel Temelleri. İstanbul: Hayat Yayınları.

Yılmaz, M. K. (2006). Stres ve Motivasyonun, Satış Gücünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Erzurum'daki İlaç Satış Mümessilleri Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yüksel, Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı	Muhammet TEPE
Uyruğu	T.C.
Doğum tarihi ve yeri	01.08.1993 Adıyaman /SAMSAT
E – Posta	mtepe1907@gmail.com

Eğitim Derecesi	Okul/program	Mezuniyet yılı
İlkokul	EMNİYET İLKÖĞRETİM OKULU	2006
Lise	ATATÜRK LİSESİ	2010
Üniversite	ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ	2016

Yabancı Dil	İngilizce
-------------	-----------

EKLER LİSTESİ

Ek- 1: Anket Formu

STRES VE STRES FAKTÖRLERİNİN BELİRLENMESİ VE BUNLARIN MOTİVASYONLA İLİŞKİSİ – ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNE BİR UYGULA

Sayın Katılımcı,

Elinizdeki anket formu, Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme alanında yapılan tezli yüksek lisans tezine veri elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu anketin amacı, işgörenlerin streslerini ve buna bağlı olarak motivasyonlarını sağlayan araçları belirlemektir. Ankete vereceğiniz cevaplar tez çalışması dışında, başka hiçbir amaç için kesinlikle kullanılmayacaktır. İlgi ve katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Tez Danışmanları

Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin ALKIŞ

Doç. Dr. Aysun KALENDEROĞLU

Tez Öğrencisi

Muhammet TEPE

mtepe1907@gmail.com

TLF: 0545 303 00 02

- Yaşınız: 20 ve 20 altı 21 – 27 28 – 34 35 – 41 42 ve Üstü
- Medeni Durumunuz: Evli Bekâr Boşanmış Dul
- Eğitim Düzeyiniz:
 İlköğretim Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü
- Eşinizin eğitim düzeyi:
 İlköğretim Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü
- Hangi birimde (meleşiniz) çalışıyorsunuz:
 Doktor Hemşire İdari Personel Diğerleri
- Meslekte kaçınıcı yılımız:
 1 ve bir yıldan daha az 2 – 5 6 – 10 11 – 15 16 ve üstü
- Çalışma şekliniz:
 Normal(08.00 – 17.00) Vardiyalı Nöbet
- Haftalık çalışma süreniz:
 35 saatten az 36 – 40 saat 41 saat ve üzeri
- Aylık maaş durumunuz nasıl:
 3000 ve altı 3001-4500 4501-6000 6001 ve üstü
- Ailenizde veya sizde uzun süredir devam eden veya kronik bir hastalığınız var mı:
 Evet Hayır

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kesinlikle Katılmıyorum					
2. Katılmıyorum					
3. Kararsızım					
4. Katılıyorum					
5. Kesinlikle Katılıyorum					
1. Çalıştığım kurumda, mevcut düzenlemeleri iş planlaması yapmak açısından yetersiz buluyorum					
2. Çalıştığım kurumda, birim yöneticim bana her konuda destek olmaktadır					
3. Çalıştığım kurumda, benden nelerin beklendiğini net biçimde bilmekteyim					
4. Çalıştığım kurumda, işimden kaynaklı fiziksel beklentilere cevap vermekte zorlanıyorum					

5. Çalıştığım kurumda, geçmişe göre şu an işimi nasıl yaptığımla çok ilgilenmiyorum					
6. Çalıştığım kurumda, tanımadığım insanlarla karşılaşmaktan rahatsız olurum					
7. Çalıştığım kurumda, üstlerim işim sırasında yeni işlerde bulunarak beni engeller					
8. Çalıştığım kurumda, üst sorumlu olma konusunda kendime güvenmiyorum					
9. Çalıştığım kurumda, beni etkileyecek olan kararlar veya değişiklikler, benim haberim olmadan veya bana sorulmadan yapılır					
10. Çalıştığım kurumda, işime daha iyi motive olmam için başka bölümlere de gitmem gerekir					
11. Belirli bir plan ve program üzerinde çalışmak yerine bütün zamanımı onunla ilgili güçlülere yenmek için harcıyorum					
12. Çalıştığım kurumda, kendime planlı bir zaman çizelgesi (sınırlamaları) koyarım					
13. Çalıştığım kurumda, çalışan saldırgan (tepkili, egoist) kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim					
14. Çalıştığım kurumda, çalışan pasif (çekingen) kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim					
15. Çalıştığım kurumda, arkadaşlar arasında çıkan bir çatışmada yargıçlık yapmaktan rahatsız olurum (çekinirim).					
16. Çalıştığım kurumda, bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum (iş yerinde kendimi işe vermekte güçlük çekiyorum)					
17. İş yoğunluğundan dolayı ailemle iletişim kurmakta güçlük çekerim					
18. Düşündüklerimi ve söylemek istediklerimi söylemekte güçlük çekerim					
19. Çalıştığım kurumun, kokusu ve gürültülü bir ortam olması beni rahatsız ediyor					
20. Çalıştığım kurumda, sürekli çalıştığım yer (servis) değiştiriliyor					
21. Çalıştığım kurumda, görevim olmayan işler veriliyor					
22. Çalıştığım kurumda, yönetim herhangi bir konferans veya eğitime gönderilecek kişilerin seçiminde adaletli davranmaktadır					
23. Çalıştığım kurumda, işim için gerekli olan araç-gereç ve makine (teçhizat) temini sağlanmaktadır					
24. Çalıştığım kurumda, yaptığım işi aşırı monoton (sıradan) buluyorum.					
25. Çalıştığım kurumda, dedikodu ve birbirini çekememe çok fazla yapılmaktadır					
26. Kendimi hastanenin herkes için koyduğu ortak kurallara uyma mecburiyetinde hissediyorum					
27. Ailemde bulunan sıkıntılar ve sorunlar işimi olumsuz etkiliyor.					
28. Çalıştığım kurumda, bana verilen işleri istenilen biçimde ve zamanında yaptığımda dahi kasıtlı (bilinçli) bir şekilde olumsuz eleştirildiğim oluyor.					
29. Çalıştığım kurumda, her an oluşabilecek can ve mal güvenliğimiz için gerekli önlemler alınmaktadır.					
30. Çalıştığım kurumda, işimden dolayı çok hızlı çalışmak zorunda kalıyorum					
31. Çalıştığım kurumda, işimin gerekliliğinden dolayı çok fazla ayakta kalıyorum.					
Motivasyonu Etkileyen Faktörler İle İlgili					
32. Çalıştığım kurumda, göstermiş olduğum çabaya karşı, kurumda bulunan en yetkili kişiler tarafından önem verilmesinde, işime daha çok motive olurum					
33. Çalıştığım kurumda, personelin işinde başarılı çalışmalar yapması ve bunun tüm kuruma ilan edilmesi benimde motivasyonumu artırıyor.					
34. Çalıştığım kurumda, işe yeni alınan (atanan) bir personelin oryantasyon eğitimi alması motive edici bir unsurdur					
35. Çalıştığım kurumda, gerek hastalardan ve gerekse hasta yakınlarından gelen olumlu ve olumsuz düşünceler kurumumuz tarafından bize bildirilmektedir					
36. Çalıştığım kurumda, iş yeri dışında kurumun düzenleyeceği sportif uğraşlar, kutlama gecesi vb çalışanların motivasyonu artırır					
37. Çalıştığım kurumun, özel yaşantıma karşı saygılı olması motive edicidir					

38.Çalıştığım kurumdaki, bütün çalışanlar ortak bir gaye için uğraşmaktadırlar					
39.Çalıştığım kurumda, farklı mesleklerde çalışan kişilerin birbirleriyle olumlu iletişimi motivasyonu artırır					
40.Çalıştığım kurumda, yaptığım işin kişilik özelliklerime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum					
41.Çalıştığım kurumda, arkadaşlarla yapmış olduğumuz ekip çalışması motivasyonumu artırıyor					
42.Çalıştığım kurumda, disiplin kurallarının herkese eşit bir şekilde uygulanması çalışanlarda motivasyonu artırıyor					
43.Çalıştığım kurumda, meslektaşlarımdan bazılarının olumsuz fikirleri ve hareketleri motivasyonumu kötü etkiliyor					
44.Çalıştığım kurumda, sürekli geçmişte gösterdiğim performansımı arttırmak için çaba gösteririm					
45. Çalıştığım kurumda, üst amirlerimin yabancı insanlar yanında yapmamış olduğum bir olay karşısında suçlanmak motivasyonumu olumsuz etkilemektedir					
46.Çalıştığım kurumda, iş saati içinde hastalardan veya hasta yakınlarından gelen olumsuz tepkiler motivasyonumu olumsuz etkiler					
47.Çalıştığım kurumda, bulunduğum mevkii gereği çalışanları denetlemek, çalışanlar motivasyonları üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır					
48.Çalıştığım kurumda, kendi becerilerimi ve stratejilerimi kullanma şansımın olması beni işime daha motive olmamı sağlıyor					
49.Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında bazen yer değişikliği olması motive edici oluyor					
50.Çalıştığım kurumun, fiziki özellikleri ve görselleri motivasyonu attırmaktadır					
51.Çalıştığım kurumum, çalışanlar ile ilgili acil bir durum karşısındaki tutumları, çalışanların işlerine daha çok motive olmalarını sağlıyor					

Ek- 2: Etik Kurulu Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 14/02/2020-E.13518

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu		
Oturum Tarihi: 13.02.2020	Oturum Sayısı: 4	Karar Sayısı: 2020/4-7
Etik Açından Uygundur.		
Çalışma Adı	Stres Ve Stres Faktörlerinin Belirlenmesi Ve Bunların Motivasyonla İlişkisi – Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Uygulama	
Araştırmacılar	Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin ALKIŞ (Danışman) Yüksek lisans Öğrencisi Muhammet TEPE (Yürütücü)	
Başkan Kurul Üyesi Prof. Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Başkan Yardımcısı Kurul Üyesi Prof. Dr. Mustafa ARSLAN Kurul Üyesi Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Kurul Üyesi Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Kurul Üyesi Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER Kurul Üyesi Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Kurul Üyesi Prof. Dr. Nesrin SİS		

E-İmzalıdır.

Etik Kurul Başkanı

Hüseyin Suphi ERDEM

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır. Evrak sorgulaması https://ebys.inonu.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BELC5B6JU adresinden ve yapılabilir.