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

BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN SAHİP OLDUKLARI DENETİM ODAĞI İLE ALGILANAN STRES VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

IŞIK PEKGİRGİN

İstanbul, Eylül 2014

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

BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN SAHİP OLDUKLARI DENETİM ODAĞI İLE ALGILANAN STRES VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

IŞIK PEKGİRGİN

111107205

İstanbul, Eylül 2014

ÖNSÖZ

Araştırma sürecimin her aşamasında destek ve yardımını esirgemeyen tez danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. Nursel TELMAN'a

Yüksek lisans eğitimim sırasında bilgi ve deneyimlerini aktaran değerli hocalarım; Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN, Prof. Dr. İhsan YILMAZ, Doç. Dr. Hıdır İlyas GÖZ ve Doç. Dr. Pınar ÜNSAL'a

Hayatım boyunca hep yanımda ve destek olan canım annem Suna PEKGİRGİN, canım kardeşim Mert PEKGİRGİN ve canım anneannem Süheyla ÜRE'ye sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı "Beyaz yakalı çalışanların sahip oldukları denetim odakları ile algıladıkları stres ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir." Araştırmada ayrıca, katılımcıların görüşleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve meslek grupları değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemi özel sektörde görev alan 150 beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın verileri "Kişisel Bilgi Formu", "Algılanan İş Stresi Ölçeği" ,"Denetim Odağı Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde Pearson Korelasyon Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA), İlişkisiz T Testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, denetim odağı ile algıladıkları stres arasında düşük düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Denetim odakları ile iş doyum ve iç doyum puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, denetim odağı ile dış doyum arasında ilişki bulunamamıştır. İç denetimli beyaz yakalı çalışanların iş doyum düzeyi artmakta ve algıladıkları stres düzeyi azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beyaz Yaka, Algılanan Stres, Denetim Odağı, İş Doyumu.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between perceived stress, job satisfaction, external or internal locus of control in among white-collar workers. Participants are also compared by their opinion, age, gender, marital status, educational level and their occupation. The sample consists of 150 white-collar workers who work at private sectors. Demographic information form, Personality Scale, Perceived Stress Scale, Locus of Control Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale were used in data collection. Pearson correlation test, one way ANOVA and independent "t" test analyses were used in the analysis of the data.

Findings of the study suggest a negative relationship between perceived stress and locus of control. Also, results suggest a negative relationship between perceived stress and job satisfaction. Therefore, as the level of job satisfaction increases, the decreased level of perceived stress feeling for internal locus of control White-collar workers.

Key Words: White Collar, Perceived Stress, Locus of Control, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
İÇİNDEKİLER iv
TABLOLAR LİSTESİ vi
1.BÖLÜM 1
GİRİŞ 1
1.1. Beyaz Yakalı Kavramı 5
1.2.Stres 6
1.2.1. Strese Karşı Gösterilen Tepkiler 8
1.2.2. Stresin Değerlendirilmesi 9
1.2.3. Stres Kaynakları 10
1.3.Denetim Odağı Tanımı 14
1.3.1. İç Denetim Odağı 16
1.3.2. Dış Denetim Odağı 17
1.3.3.Denetim Odağı İle İlgili Araştırmalar 18
1.3.4. Denetim odağı ve stresle başa çıkabilme ilişkisi 19
1.4.İş Doyumu Kavramı ve Tanımı 20
1.4.1 İş Doyumu Kuramları 21
1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 27
1.5. Araştırmanın Amacı 31
1.6 Hipotezler 32
1.6.1.Alt Hipotezler 32
1.7. Araştırma Soruları 32
1.8. Araştırmanın Önemi 33
1.9. Sınırlılıklar 34
1.10. Varsayımlar 34
2. BÖLÜM 35
YÖNTEM 35
2.1. Araştırma Modeli 35
2.2. İşlem 35
2.3 Evren ve Örneklem 36

2.3.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 36
2.4 Veri Toplama Araçları 38
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu: 38
2.4.2. Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği: 39
2.4.3. Minnesota İş doyumu Ölçeği 40
2.4.4. Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ): 41
2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi 42
3. BÖLÜM 43
3. BULGULAR 43
3.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres, Denetim Odağı ve İş Doyum Puan Ortalamaları 43
3.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları stres Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması 44
3.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması 48
3.4 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması 51
3.5. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İle Algıladıkları Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi 59
3.6. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi 59
4.BÖLÜM 61
SONUÇ ve TARTIŞMA 61
4.2. Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Denetim Odağı ile İlişkin Sonuç ve Tartışma 63
4.3. Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeyleri ile İlişkin Sonuç ve Tartışma 66
4.4. Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Denetim Odağı ile Algıladıkları Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma 69
4.5. Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Denetim Odağı ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma 70
4.6. Öneriler 71
5.BÖLÜM 73
KAYNAKLAR 73
6.BÖLÜM 81
ÖZGEÇMİŞ 81

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı 36
Tablo 2.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 37
Tablo 2.3. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 37
Tablo 2.4. Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı 37
Tablo 2.5. Örneklem Grubunun Meslek Gruplarına Göre Dağılımı 38
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Puan Ortalamaları 43
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Puan Ortalamaları 44
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Puan Ortalamaları 44
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması 45
Tablo 3.5. Algılanan Stres Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 45
Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması 45
Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması 46
Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması 46
Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması 47
Tablo 3.10. Algılanan Stres Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 47
Tablo 3.11. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması 48
Tablo 3.12. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması 48
Tablo 3.13. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması 49
Tablo 3.14. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması 49
Tablo 3.15. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması 50
Tablo 3.16. Denetim Odağı Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 50
Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması 51
Tablo 3.18. İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 52
Tablo 3.19. İç Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 52
Tablo 3.20. Dış Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 53

Tablo 3.21. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması 54
Tablo 3.22. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması 55
Tablo 3.23. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması 56
Tablo 3.24. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşması 57
Tablo 3.25. İş Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 57
Tablo 3.26. İç Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 58
Tablo 3.27. Dış Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi) 59
Tablo 3.28. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İle Algıladıkları Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki 59
Tablo 3.29. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki..... 60

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde iş yaşamında bulunan her insan kendini başarılı olmak zorunda olduğu düşüncesiyle çok fazla kaygı ve baskı altında hissetmektedir. Bu yaşanan durum kurumdaki en üst düzeydeki yöneticiden en alt düzeyde bulunan çalışana kadar bütün çalışanlar için geçerlidir. Aynı zamanda çağımızda yaşanılan hızlı teknolojik değişimler, ekonomik ve kültürel gelişmeler, kurumların büyümesi ve sürekli yenilikçi bir kültür benimsemesi ve bireylerin bu değişimlere uyum sağlama zorunluluğu, insanlar üzerinde çok büyük bir baskı ve stres oluşturmaktadır. Norfolk(1990)'a göre bazı insanlar strese karşı çok dayanıklıdır. Fortune dergisinin yaptığı bir araştırmaya göre yukarıya kadar çıkabilen idarecilerle aşağıda kalanlar arasındaki fark, yukarıdakilerin 'baskı altında rahat' olabilmeleridir.. Baskı altında sakin kalmak öğrenilebilir. Bazı insanlar doğuştan soğuk kanlı olabilir fakat bazıları da kendi kendini eğitme ile öğrenmek zorundadır (Norfolk, 1990, s.22).

İnsanlar hayatları boyunca mücadele etmesini gerektiren olaylar ve onu zorlayan işlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu yaşanan zorluklarla başa çıkıp, yerine getirilmesi için birey kendisinden beklenenleri karşılamada yetersiz kalırsa, ortaya stres çıkar.

Baltaş'a (1997) göre, "insanı yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran, onun verimliliğini düşüren ve en önemlisi hayattan aldığı zevki azaltan tıbbın çeşitli dallarında çalışan bir çok bilim adamına göre de "stres" olarak ifade edilmektedir." (Baltaş,1997, s.13). Stres, kişiden kişiye değişik etkileri olan, insanın endişe, üzüntü,

gerilim ve baskıya yol açan duyguları yaşamasıdır (Ivanvewich ve Mattason, 1996: 648). Iwancevich, Gibson ve Donelly'e göre stres, bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçler ile oluşan bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı fiziksel ve psikolojik baskılar yapan bir içsel duygu ve dışsal hareket olup, olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 17). Stres, organizmanın ruhsal ve bedensel sınırlarının tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlanmalar karşısında canlı kendini korumaya yönelik bir tepki ile harekete geçme özelliğine sahiptir (Baltaş, 1997, s.23). Schafer'a (1998) göre stres, bireyin kendisinden beklenen ile bu beklentileri karşılayabilme yeteneği arasında algıladığı bir dengesizlik sonucunda oluşan duruma uyum sağlamak amacıyla verdiği bir tepkidir.

Kontrol odağı ise, bir davranışın istenilen sonuçlara ulaşıp ulaşmayacağı konusunda, kişilerin beklenti içinde olduklarını ve bu beklentilerin, kişilerin yaptıklarının önemli bir göstergesi olduğunu varsaymaktadır (Rossier ve ark. 2005, Rotter 1954). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki bu fark, kontrol odağı bağlamında ele alınabilir. Baltaş'a (2002) göre, dıştan kontrol olan kişiler, zihinsel ve duygusal enerjilerini "kader, kısmet" gibi kontrol edemeyecekleri faktörlere yöneltir. İçten Kontrol odağı olan kişiler ise, zor durumları ve üzerlerindeki baskıyı kontrol edebileceklerine inandıklarından stresle başa çıkmada başarılı olurlar.

Folkman ve Lazarus'un (1980) yaptığı araştırmada, orta yaşta olan erkeklerin probleme odaklanmayı kullanmaları, durumsal faktörlerin yardımıyla daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir araştırmada, lise yıllarında yaşanan olumsuz yaşam olaylarının dıştan kontrol odağına sahip üniversite öğrencilerinin ruh halleri

üzerinde rol oynayan önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir (Lefcourt, Miller, Ware ve Sherk, 1981).

Vines (1989) yaptığı araştırmada ise, stresli yaşam olaylarının kontrol odağının bir boyutu olarak kabul edildiği "şans kontrol" ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Kendi inanç ve değerleri yerine sadece dışarıdan gelen ödüller karşılığında çalışan kişinin, kendini daha fazla stres içinde algıladığı bilinmektedir. Kişinin işi esas amacı haline geldiğinde üzerinde baskı oluşur ve artık amaçları kontrollerinden çıkar. (Baltaş, 2002, s.26). Araştırmalar, işi üzerinde "kontrol sahibi olmadığına inanan çalışanların küçük tansiyonunun, iş günü boyunca normalden yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur (Hypertension 2001; 38: 71-75).

Çalışma hayatında iç kontrol odaklı kişilerin dış kontrol odaklı kişilere göre motivasyonlarının daha yüksek olduğu, çalışırken daha az gözetime ihtiyaçları oldukları bilinmektedir. İç kontrol odaklı kişiler kendilerine olan olayları kontrol edebildiklerine inandıkları için dış kontrol odaklı kişilere göre daha az stres yaşamaktadırlar. (George ve Jones, 2008). Siu ve Cooper'ın (1998) yaptığı stres kaynakları üzerinde kontrol odağının etkilerinin araştırmasında, iç kontrol odağının iş görenlerin iş stresi ile başa çıkmasında yardımcı olduğu sonucuna varmışlardır. Roberts ve arkadaşları (1997) iş stresi, algılanan stres ve kontrol odaklılığını incelediği araştırmasında; gelirin, algılanan stresi negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Satış elemanının kontrol odaklı olması, algılanan stresi pozitif yönde etkilemektedir (Roberts ve ark., 1997: 102).

Geleneksel Türk kültüründe geleneksel değerler ağırlıkla dış kontrol odağını işaret eder ve dıştan kontrollü insanlar yaratmaktadır (Baltaş, 1997, s.46). Kendi değerleri doğrultusunda yaşamak, ilgi duyduğu şeyleri yapmak ve başardıklarından tatmin olmak, kişinin doğasında var olan durumlardır. Doğasına uygun yaşayan kişi, stresle başa çıkabilir (Baltaş, 2002, s.23). Kişinin işini severek yapması çalışma hayatında verimliliğini arttırır. Bu durum tüm meslekler için geçerlidir. Spector'a (1997) göre iş doyumu, işgörenlerin çalışma hayatlarındaki duygularını ifade eder. Schultz ve Schultz'a (1998) göre ise iş doyumu işgörenin olumlu ve olumsuz tüm duygu ve tutumlarıyla ilgilidir; işle ilgili pek çok faktöre bağlıdır. İşgörenin işiyle ilgili genel tutumu olumlu ise iş doyumu, işiyle ilgili genel tutumu olumsuz ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkar.

İş doyumunu etkileyen faktörler çevresel ve bireysel etmenler olarak ikiye ayrılır**:**

Çevresel etmenler; işin kendisi, işin düzeyi, ücreti, terfi etme olanağı, çalışma şartları, dikey ilişkilerin biçimi, çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, işin bireye uygun olup olmaması ve ödüllerle ilgilidir.

Bireysel etmenler ise; kişilik, tecrübeleri, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu gibi birçok etmeni kapsamaktadır (Başaran, 1991; Erdoğan, 1996; Spector, 1997).

Yapılan araştırmalarda bazı çalışanların çalışma hayatından memnun ve doyum sağlayan işgörenlerin karşılaştıkları zorluklara karşın psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek ve stres ile başa çıkabilen bireyler olduğu sonucuna varılmıştır (Cencirulo, 2001; Greifzu, 1996; Neubauer; 1988). Yapılan pek çok araştırma çalışanların stres ve iş doyumu arasında güçlü bir bağ olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada, "Beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeyleri, denetim odakları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki" araştırılmıştır.

1.1. Beyaz Yakalı Kavramı

Tarihsel olarak mavi tulum giyenlere (işçilere) mavi yakalılar, beyaz gömlek giyenlere, yani masa başında oturanlara bir nevi yönetim işini görenlere beyaz yakalılar denmiştir. Başka bir bakışla, ücretini yevmiye olarak alanlara mavi yakalı, aylık alanlara beyaz yakalı denmiştir.

Verimli bir iş ortamı oluşturmak, iş ve özel yaşam arasında denge kurmak, iş stresiyle başa çıkabilmek ve başarılı bir kariyere sahip olmak günümüzde çalışanlar ve yöneticiler tarafından oldukça önem verilen konular arasındadır. Bu nedenle çalışanların motivasyonu, yönetici ve çalışan ilişkileri, personel davranışlarını etkileyen faktörler gibi konularda pek çok bilimsel araştırma gerçekleştirilmektedir. Bu araştırmalar sonucunda örgütlerdeki insan faktörünün özellikle de "beyaz yakalı" dediğimiz personelin "stres düzeyleri, denetim odakları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki" önemi ortaya çıkmıştır.

Günümüzde, daha çok idari ve araştırma geliştirme işlerinde faaliyet gösteren ve beden gücüne oranla yüksek teknolojik eğitim, zihin ve beyin gücüne dayalı işlerde çalışanlara "beyaz yakalı" denilmektedir.

Beyaz yakalılar, işletmelerde daha çok masa başında zihin gücüyle çalışır, kamuda memur, özel sektörde idari personel olarak da adlandırılırlar, ancak; sadece masa başında çalışma kriteri yeterli değildir. Üretim Planlama, Üretim Yönetimi, Kalite Yönetim ve Kontrol, Laboratuar, Ar-Ge, Bakım Onarım, Depolama, Sevkiyat, Pazarlama Satış vb. görevlerde çalışanlar da beyaz yakalı olarak değerlendirilirler.

Bu çalışmada beyaz yakalılar olarak örneklemi oluşturan meslek grupları **:** Avukat, doktor, mühendis, öğretmen ve mimar.

Avukat; hukuk öğrenimi görmüş ve yargı önünde kişilerin haklarını savunmayı meslek edinmiş kimselere denir. Avukat aynı zamanda yasalarla ilgili konularda kişilere yol gösterir. Bir avukat serbest ya da bir kuruma bağlı olarak çalışabilir. **Doktor;** insanların sağlığının korunması için önlem alma, hastalıklara teshiş koyna ve tedavi etme, takip etme ve gereğinde cerrahi operasyonlar yaparak tıbbi problemlerin sağıltılmasını sağlayan kişilerdir. **Mühendis;** bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli yapılar (yol, köprü, bina vb), gıda, fizik, kimya, elektrik, elektronik gibi uçak, gemi,otomobil gibi teknik ve sosyal alanlarda uzmanlaşmış, belli bir eğitim görmüş kimsedir.

Öğretmen; eğitim kurumunda bilgisi ve birikimi ile çocuk ve gençlere hayatlarında rehberlik ve yön veren, öğrenme yaşamlarına destek olan kişilerdir.

Mimar: her çeşit yapının, kullanıcıların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde, estetik ilkeleri göz önünde bulundurarak tasarımını yapan ve yapımını denetleyen kişilerdir.

1.2.Stres

Stres sözcüğü ilk olarak fizikçi olan Robert Hooke tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Latinceden türemiş olan "Stres" (Estrica) Fransızcada (Estrece) sözcüğü İngilizce dilinde "Stress" olarak kullanılan bir kelimedir. Stres sözcüğü, fiil olarak, baskı yapmak, bastırmak, germek, önem vermek, yüklemek, zorlamak olarak kullanılırken; isim olarak, baskı, basınç, gerilim, güç, kuvvet, önem, şiddet, vurgu, yük, zarar olarak kullanılmaktadır."(Köknel,1998, s.37).

“19 yy. ortalarında ve 20 yy.’ın başlarında “Stres” ve “Gerilim”, bilimsel sayılmasa bile, sezgi yoluyla ruhsal ve bedensel hastalıkların sebebi olarak düşünülmüştü(…)” (Baltas,1997,s.305).

Psikoloji alanında Stresle ile ilgili yapılan çalışmalar 1950’li yıllarda başlamıştır. 1950’li yıllarda Amerikan Psikoloji Derneği’nin raporları stres terimin psikolojinin bir çok alanında kullanılmaya başladığını belirtmektedir. Bu yıllarda stresle ilgili birçok soru sorulmuştur ve Lazarus, Deese ve Osler bu sorulara cevap arayan araştırmacılar arasındadır. Yaptıkları çalışmalarda stresin kişinin başarısına etki edip etmediğine bakmışlar ve kişisel faktörlerin başarıya ulaşmada çok önemli rolü olduğu sonucuna varmışlardır. Aynı zamanda kişinin kendileriyle ilgili yapmış olduğu zihinsel yorumlamaların da önemli olduğunun altını çizmişlerdir. (Baltaş,1997,s.307).

Stres kavramını ilk ortaya atan kişi Viyanalı bir endokrinolog olan Hans Selye’dir. Selye, stresi: “organizmaya zarar veren uyaran” olarak tanımlamıştır. Hans Selye’ye göre stres: Kişinin bazı çevresel stres vericilere karşı gösterdiği genel bir tepkidir (Selye, 1977). Stres kişide enerji tükenmesine yol açmaktadır, hücrelere zarar vererek bireyin vücudunda yıpranmaya ve yaşlanmaya neden olmaktadır (Selye, 1977). Stres, hareket, olay ve durum karşısında kişinin üzerinde oluşturduğu psikolojik ve fiziksel zorlanmaya verilen tepkidir. Bu tepkilere yol açan koşullar da psikososyal olarak stres vericiler olarak ele alınmaktadır. Bu şekilde bakıldığında “stres, organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesiyle ortaya çıkan, bu durumda organizmanın fizyolojik, psikolojik ve sosyal düzeylerde gösterdiği tepkidir (Norfolk , 1989; Selye, 1977). Lazarus(1966) ise, stresi kişilerin üzerinde fizyolojik

ve psikolojik yapıları olan ve kişilerin davranışlarını, işteki verimliliklerini ve kişilerarası ilişkilerini olumsuz şekilde etkileyen, psikolojik bir durum olarak tanımlamıştır (Lazarus, 1966).

Akat ve arkadaşlarına (1994) göre stres, gürültü, zorlama, aşırı iş yükü gibi kişiyi rahatsız eden ortamların ortaya çıkardığı organizmanın verdiği tepkidir. Baltaş (1997) ise, stres kelimesinin ne anlama geldiğini iki farklı açıdan ele almıştır. Çünkü bu kelimenin iki farklı anlamda kullanıldığını belirtmektedir. İlk anlam olarak, insanın tehlike içinde olduğu şartlar ve durumlar karşısında organizmanın durumudur. Stres kelimesi ile kişinin fizyolojik, biyokimyasal, psikolojik stres tepkileri anlatılmaktadır. Diğer anlamı ile stres kelimesi ise organizmanın dengesini bozabilecek etkenlerin tümüdür (Baltaş, 1997).

1.2.1. Strese Karşı Gösterilen Tepkiler

"Genel Uyum Belirtisi", Hans Selye tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Genel uyum belirtisinin üç dönemi vardır. Bunlar: alarm reaksiyonu, direnç dönemi ve tükenme dönemidir.

Alarm Reaksiyonu: Bir dış uyaranı insanın stres olarak algıladığı dönemdir. Bu dönemin iki basamağı vardır. İlk olarak organizmanın şoka girdiği süreçtir. Kişinin vücut ısısı ve kan basıncı düşer. Daha sonra kontrşok dönemi başlar. Organizma karşı karşıya kaldığı durumla başaçıkmak için fizyolojik girişimlerde bulunur. Amacı organizmayı korumaktır.

Direnç Dönemi: İkinci dönem olan direnç döneminde, kişinin vücut direnci normal düzeylerin üzerine çıkar. Stres verici duruma karşı direnci yüksektir. Başka stres vericilere karşı direnci düşmüştür.

Tükenme Dönemi: Üçüncü aşama olan tükenme dönemine ise, stres verici durum çok uzun sürdüyse ve etkilenme çok ciddi ise bu noktaya gelinir. Kişinin uyum enerjisi düşer, dengesi bozulur ve bitkinlik ve yıkım başlar.

Selye yıkım durumunu "adaptasyon hastalığı" olarak tanımlamıştır. Bu durumda bedensel tükenme meydana gelir. Genel uyum belirtisinin iyi çalışıyor olması için beden savunmasının strese karşı koyabiliyor olması gerekir. (Selye, 1977; Baltaş, 1997).

1.2.2. Stresin Değerlendirilmesi

Psikologlara göre kişinin stresi zihninde taşımasına yöneliktir. Bu yüzden stres verici olaylarla karşılaşan kişilerin psikolojik özelliklerinin de değerlendirilmesi gerekir. Kişiden kişiye değişen tepkiler, bir olayı algılayışımız ve bireysel farklılıklar birer psikolojik mekanizmalardır. Karşılaşılan olay ve durum karşısında birey onunla başaçıkabilmek için bireysel değerlendirmelerini "stres verici" veya "stres vermeyici" olarak tanımlar (Baltaş, 1997). Lazarus zihinsel psikoloji ile ilgili yaptığı çalışmalarda bu durumla ilgili faktörleri birincil ve ikincil değerlendirme olarak ele almıştır.

Birincil Değerlendirme: Yaşanılan olay ve durumların algılanması, birey için ne ifade ettiğinin değerlendirilmesidir. Kişinin iyiliği içinse ve kişiyi koruyorsa olumlu bir durumdur. Kişinin yaşantısını zedelediği takdirde stres verici olarak değerlendirilir.

İkincil değerlendirme: Kişi yaşadığı olayı stres verici olarak değerlendirdiğinde ikinci aşamaya yönelir, bu aşamada kişi davranışlarını olayla başaçıkabilmek için yeterli bulmaz ve böylece stres söz konusu olur. Olumsuz tepkiler ile kişi bedensel alarm reaksiyonlarına girer (Baltaş, 1997).

1.2.3. Stres Kaynakları

Kişilerin stresli olmalarının çeşitli faktörleri olduğu bilinmektedir. Strese neden olan faktörler stresör olarak bilinmektedir. Bireylerde yapıcı strese (eustress) veya yıkıcı strese (distress) sebep olabilmektedir. Yaşam boyunca belli bir düzeyde yaşanılan stres bireyde yararlı olduğu, önemli olanın stresin güdüleyici türünü yakalamanın ve diğer stres kaynaklarından uzak durulmasıdır (Şahin,2005:54).

Stresin nedenleri çok karmaşıktır. Kişilerin iş ortamında yaşadıkları stres, iş güvenliğinin bulunmamasından, aşırı iş yükünden, yönetici algısından ileri gelebilir. Aynı zamanda stres kişinin bireysel deneyimidir. Strese verilen tepkiler kişiden kişiye değişebilir ve stresle başa çıkması her kişi için farklılık gösterebilir (Tınaz, 2005:37).

Stres kaynakları; bireysel, çevresel ve örgütsel stres kaynakları olarak üç grupta toplanabilir.

1.2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Kişilik özellikleri bireyden bireye değişmektedir. Bireylerin kişiliği, düşünceleri, tutumları ve davranışları çevresindeki diğer insanlardan ve olaylardan etkilenip etkilenmeyeceğini belirler. ‘Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış

biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür' (Baltaş ve Baltaş, 2002).

Bireyin yaşamında meydana gelen değişmeler stres yaşamalarına neden olmaktadır. Örneğin, yaşlanma, ölüm, hastalık, hamilelik veya boşanma gibi olgular insanların psikolojilerinin bozulmasına yol açmaktadır. Bunlar dışında kariyer değişiklikleri insanların stres yaşamasında etkili olur. Yeni bir işe başlama, kişinin kapasitesini aşan iş ve göreve yükseltilme, insanların yaşadığı stresin nedenlerinden bazılarıdır (Aşan ve Aydın, 2006: 250).

Zeka ile stres arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Zeka, insanın düşünme yeteneğinin bütünüdür. Stresten etkilenmek ve strese karşı koyabilmek, yüksek bir zeka ile doğru orantılı olarak düşünülmektedir. Diğer taraftan yüksek stres ortamı insanların rahat ve doğru kararlar vermelerini, zihinsel potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarını engeller (Baltaş ve Baltaş, 2010: 48).

1.2.3.2. Çevresel Stres Kaynakları

Ülkemizde ekonomik değişmeler insanların yaşamında büyük bir etki yaratmaktadır. Bu etki onların iş yaşamı üzerinde de görülmektedir. Ekonomik değişiklikler çalışanlar veya yöneticiler arasındaki ilişkileri olumsuz etkilemektedir. Ekonomik sorunlar çalışanlarda gerilim oluşturarak iş performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Güney, 2011: 318).

İktidar değişiklikleri, yeni gelen iktidarın ya da liderin politik, ekonomik, yasal ve toplumsal anlamda getireceği değişiklikler bilinmediği zaman, insanlar üzerinde stres oluşturmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006: 243).

Göçler, doğal afetler, sanayide meydana gelen hızlı değişmeler insanlarda stres oluşturmaktadır. Toplumun yapısında meydana gelen sosyal ve kültürel değişmeler ile iş ortamının yapısı çalışanlarda strese yol açabilmektedir (Özgüven, 2003: 216).

1.2.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Çalışanların yaptıkları işin karmaşıklığı veya zor olması, bireylerde işlerini yapmamalarına ve boşuna uğraşıyorlarmış duygusunun oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanlarda kaygı ve gerilim oluşturmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006: 244).

Uygun olmayan çalışma koşulları kişilerde strese neden olmaktadır. Kötü aydınlatma, aşırı gürültü, aşırı ısı, soğuk hava ve kirliliği ve radyasyon etkisi çalışanları olumsuz etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 235).

Örgütlerde çalışanlar, görevlerini yerine getirebilmek için çeşitli araç ve gereçlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu araç gereçleri kullanarak

kişi işini daha kolay yapacak böylece yorulmayacak ve işinde başarılı olacaktır. Düzenli çalışma ortamı yaratacak araç-gereçlerin yetersizliği iş göreni strese sokmaktadır. (Aydın, 2002).

İş hayatındaki stres kaynaklarından biri de dedikodudur. Dedikodu, çalışanların zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü harcamalarına neden olmaktadır. İnsanlar kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini başkalarını arkalarından eleştirerek, davranışlarını kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışırlar. Bu durum özellikle iş yerlerinde zaman ve enerji kaybına neden olduğu gibi kişisel ilişkilerde de gerginliğe neden olmaktır (Baltaş ve Baltaş, 2002).

1.2.4.Stresle Başa Çıkma Yolları Tanımı ve Önemi:

Her insanın stressiz bir hayat sürmesi mümkün değildir. Bu yüzden kişinin stresle nasıl başaçıkabilmesi gerekir. Baltaş'a (1997) göre, " Hayatı daha zengin ve doyumlu yaşamanın ön şartı alternatif yaratabilmektir. Alternatif yaratabilmek için zeka, bilgi, cesaret ve istek gerekir. Hayatın kontrolünü ele almak için gerekli olan bilgiyi edindikten sonra, bu bilginin verdiği cesaretle girişimde bulunma isteği alternatif yaratmayı mümkün kılar." (Baltaş, 1997, s.176).

19. yüzyılın sonlarında stresle başa çıkma araştırmaları, psikoanalitik teori çalışmalarına ve Freud'a dayanır. Freud'un çalışmaları, kişileri rahatsız eden duygu ve düşüncelerini savunma mekanizmalarını kullanarak bastırmaya yönelik olmuştur. Stresle başa çıkma Lazarus ve Folkman'a (1984) göre, bireye stres yaratan durum veya olay karşısında, bireyin içsel ve dışsal isteklerinin üstesinden gelmek için sürekli değişen davranışsal ve bilişsel çabalarıdır (Aksaç, 2004).

Snyder ve Pulvers'e (2001) göre ise, kişinin stres veren durum ile baş etmesi, yüksek düzeyde doyum sağlayabilmek için kişinin hayatını korumak için neler yapması gerektiğinin bir tanımıdır. Bu sebeple stresle başa çıkma kavramı bireyin duygularını, düşüncelerini ve hareketlerini içerir. Stresle baça çıkmak psikolojik doyum durumu tehdit edildiğinde ortaya çıkan düşünce, duygu ve harekettir.

Stresle başa çıkma yolları ile ilgili hem pratik ve hem teorik sonuçlara sahip araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda stres, stresle başa çıkma ve sağlık arasındaki ilişkilerinin incelenmesi yanında yaşam ile ilgili pratik bilgilerinden de

bahsedilip stres ile yaşanılarak birey nasıl sağlıklı bir yaşam sürdürebileceğine dair bilgiler verilmektedir (Iwasaki, 2003).

Araştırmalarda, bireyin yaşadığı çatışmalara karşı nasıl bir savunma yarattığı da değerlendirmektedirler ve bu da stresle başa çıkma mekanizmalarıdır. Kişinin yaşadığı olaylar karşısında engellerle baş etme, durumun yarattığı strese karşı verilen bir cevaptır (Miller ve ark., 2003).

Kişinin duyguları ile başaçıkabilmesi ve stresle başaçıkabilmesi yakından ilişkilidir. Baltaş'a(2002) göre, " duygular, yani çevremizde gelişen olaylara karşı tepkilerimiz, iç sesimiz tarafından şekillendirilir. Stres kuramı içinde duygu, çevre ve insan arasında uyuma yönelik ilişkilerden doğan yaşantı olarak tanımlanır." (Baltaş, 2002, s.42).

Kişinin algıları ve inançları, streslerinin belirleyicisidir. Kişi stresle başaçıkmak için ilk önce bunu istemesi gerekir. Araştırmalar gösteriyor ki, iç kontrol odaklı, kendine güvenleri, yeterlilik duyguları, kendine adamışlıkları yüksek, ve olumlu bakış açılarına sahip bireyler stresle başaçıkabilmektedirler (Baltaş, 2002).

1.3.Denetim Odağı Tanımı

Denetim odağı kavramının kökleri "Sosyal Öğrenme Teorisi" ne dayanmaktadır ve Rotter (1966) tarafından popülerlik kazanmıştır. Rotter'a (1966) göre denetim odağı; kişinin kendisini iyi veya kötü olarak etkileyen olayları kendi özellikleri, yetenekleri, kaderi veya başka güçlü insanlara bağlama eğilimi olarak tanımlanmaktadır. İçten denetim odaklı kişiler kendisini etkileyen olayları kendi denetimlerinde olduğuna

inanırken; dıştan denetim odaklı kişiler yaşamlarını daha çok kendileri dışındaki güçlerin denetiminde olduğu inancına sahiptir (Rotter, 1966).

Denetim odağı; bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı her türlü olumlu ya da olumsuz yaşantı üzerinde kendisinin ya da kendisi dışındaki güçlerin etkili olduğu kişisel inancını ifade etmektedir. İçten denetim, bireyin hayatı üzerinde kişisel kontrolün bulunabildiğini tanımlarken, dıştan denetim ise şanş kader, başka insanlar ve Tanrı gibi başka değişkenlerin yaşantılar üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. İç denetim odaklı bireylerde, yaşantıların sonuçlarında kendi davranışlarının etkili olduğu inancı ve beklentisi vardır (Wong-McDonald ve Gorsuch, 2004).

Yapılan araştırmalarda, iç denetim odaklı kişilerin şansa daha az inandıkları ve kendileri daha sağlıklı hissettiklerini (Ozolins ve Stenstrom, 2003), içsel motivasyonun daha yüksek olduğunu (Fazey ve Fazey, 2001), başa çıkma becerilerinin daha yüksek olduğunu (Elise ve diğerleri, 1998), verilen ödev görevleri daha erken başlayıp erken bitirdiklerini ve dış denetim odaklı bireylere göre akademik başarılarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Jansenn ve Carton, 1999; Park ve Kim, 1998).

Birey yaşadığı stresi azaltmak ve başarılı olma şansını yükseltmek için karşılaştığı problemlere şikayet etmek yerine duygusal ve zihinsel enerjisini yöneltmelidir. Kişinin şartları değiştirmek yerine kendisini değiştirmeye çalışması daha kısa zamanda olumlu sonuçlar almasını sağlar (Baltaş, 2002).

Dış denetim odaklı bireyler, yaşamları ile ilgili sorumluluk almanın yararsız olduğuna inanırlar. İç denetim sahibi bireyler ise yaşadıkları olayları etkilemede kendilerine büyük iş düştüğüne inanırlar. İnsan hayatını kontrol altına almak için ne kadar çaba harcarsa, şansın rolü o kadar azalır. Yine Baltaş'a (1997) göre; "cehalet ve güçsüzlük şansa olan inancı artırır." (Baltaş, 1997, s.47).

Yapılan araştırmalara göre, kadın ve erkeklerin stres tepkilerinin belli bir derecede farklı olduğunu ortaya koymuştur. 1978 yılında Londra'da yayınlanan bir bültende erkek çocukların stres karşısında kız çocuklardan daha fazla saldırganlık gösterdiklerini, kız çocukların daha kaygılı ve çökkünlük yaşadığını bildirmişlerdir (Baltaş, 1997).

1.3.1. İç Denetim Odağı

İç denetim odağına sahip bireyler başlarına gelen olaylardan kendilerini sorumlu tutmaktadır. (Rotter 1954). Bu açıdan iç denetim odaklı bireyler, başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişilerdir. Ayrıca akademik olarak da daha başarılıdırlar. (/LAM, Loosemore A. S. Y. "The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health And Safety," Construction Management and Economics,2004, 22: 385-394.). Aynı zamanda iç denetim odaklı kişilerin, benlik algılarının yüksek olduğu kendilerini daha sağlıklı hissettikleri başa çıkma becerilerinin daha yüksek olduğu ve içsel motivasyonlarının daha fazla olduğu görülmektedir. kontrollü kişiler davranışlarının sonuçları ve başlarına gelenlerle ilgili olarak kişisel sorumluluk hissederler.

Dıştan denetimli kişiler içinde yaşadıkları sosyal çevrenin kurallarına uymayı görev saymaktadırlar. Başkalarının düşünceleriyle yaptıkları davranışları belirleyebilmekte

ve başkalarının baskılarına yenik düşebilmektedirler. Çoğu kez kendi mutluluklarını bir başkasına bağımlı kılmakta ve onları mutlu etmekte arayabilmektedirler (Fatma Alisinanoğlu "Çocukların Denetim Odağı ile Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki ilişkinin İncelenmesi", Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:1, Sayı2003,:1, 97-108).

Tecrübelerinin kendi davranışlarının bir sonucu olduğuna inanan içsel denetimli kişiler; kolay motive olarak amaçlarına ulaşabilmektedirler. Başarılarını ve başarısızlıklarını kendilerine bağlayan; özgüvenli, bağımsız, girişimci, toplumsal olaylarda aktif, sosyal yönleri ile dikkat çeken bu bireylerin iletişim kurmakta ve değişime ayak uydurmakta zorlanmadıkları söylenebilir.

1.3.2. Dış Denetim Odağı

Denetim odağı boyutlarından bir diğeri dış denetim odağıdır. Dış denetim odaklı birey, yaşadıkları olayların şans, yaşadıkları zorluk veya diğer bireylerin yaptığı davranışlar gibi kendi kontrolü dışındaki faktörlerden kaynaklandığını düşünmemektedir (Battle ve Rotter, 1963; Rotter ve Mulry, 1965; Stipek, 1993). Bireyler başarılı oldukları durumlarda içsel kontrol odaklı, başarısız oldukları durumlarda ise dışsal denetim odaklı olmayı daha fazla tercih etme eğilimi gösterirler.

Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları olaylarda iç denetim odağının mı yoksa dış denetim odağının mı etkisiyle hareket edeceklerini belirleyen bazı faktörler vardır. Bireyin denetim odağını, inancının içten ya da dıştan algılamasına etki eden faktörler

genel olarak çevrenin eğitim düzeyi, dinsel inançlar, kadercilik gibi değişkenler de içten ya da dıştan denetimli olma üzerinde etkilidir (Nihan ve Ali Murat Sünbül ve Özgül Bike Yücalan Yağışan , "Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Ve Diğer Bölüm Öğrencilerinin Benlik İmgesi ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:17, 2007, s.595-607).

1.3.3.Denetim Odağı İle İlgili Araştırmalar

Denetim odağı kavramının ortaya atılmasından bu yana kişilik özellikleri ile denetim odağı ilişkisini inceleyen bir ok araştırma yapılmıştır.

İç denetimli kişiler, gösterdikleri çaba ve tecrübelerinden ders çıkarma ile gösterdikleri çaba arasında doğru ilişki olduğuna inanmaktadır ve kendileri için zor hedefler koymaktadırlar. Buna karşılık, dış denetim odaklı bireyler de gösterdikleri çaba ile bu çabanın sonucunda elde ettikleri arasında bir bağlantı olduğuna inanmamaktadır ve yaşadıkları önemli olayları şans faktörü olarak görmektedirler (Bernardi, R. A. "A Theoretical Model for The Relationship Among Stress, Locus of Control and Longevity",. Business Forum, 26, 2001,27-33).

İç denetim odaklılar kişiler arası ilişkilerinde başarılı ve sosyal açıdan daha güçlüdürler. Dış denetim odaklı kişiler, kişilerarası ilişkilerde daha yetersiz ve sosyal yetenek açısından daha başarısızlardır (Martin ve ark. 2005). Çatışma süreçlerinde iç denetim odaklı bireylerin bütünleştirici; dış denetim odaklı bireylerin ise kaçınmacı yaklaşım sergiledikleri gözlemlenmektedir (Canary ve ark. 1988). Evlilik açısından, iç denetim odaklı kişilerin evlilikle ilgili yaşadıkları problemlerde çözümlerini bulmada daha aktif çabalar gösterdikleri, buna karşın dış denetim

odaklı kişilerin, kendi davranışlarının önemli olmadığını düşündükleri ve kişilerarası ilişkilerde daha zayıf bir tutum sergiledikleri görülmektedir (Doherty 1981).

1.3.4. Denetim odağı ve stresle başa çıkabilme ilişkisi

Rotter(1982), iç denetim odaklı kişilerin başa çıkmada tepkilerinin uyumlu olduğunu belirtmektedir. Folkman ve Lazarus(1980) modelinde olan birincil değerlendirmede, inanç ve beklentiler devreye girmektedir. Belirsiz durumlarda kontrol odağı birincil değerlendirmeye yöneliktir. Yani, stres verici durumun bir tehdit içermediğine yöneliktir.

Wheton (1982), kişisel başa çıkma kaynakları ile ilişkili iki özelliği tanımlamıştır. Bu iki özellik; kadercilik ve katılıktır. Parkes (1986), dışa dönüklük ve nevrotik kişilik özelliklerinin sosyal destek gibi çevresel faktörlerin etkileşimine girerek başa çıkmada yardımcı olduğunu bulmuştur.

Houtman (1980), dışa dönüklük ve A tipi kişilik özelliği stresle başa çıkma stratejileriyle ilişkili olduğunu incelemiştir. Diğer yapılan bir araştırmada, iyimser ve kötümser kişilik özelliklerinin stresle başa çıkmada etkisinin olduğu incelenmiştir. (Scheier, Weintraub ve Carver, 1986).

Dağ (1990) tarafından yapılan araştırmada, denetim odağı, stresle başa çıkma ve psikolojik belirti gösterme arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Araştırma sonucunda bu üç değişkenin anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Beyaz (2001) tarafından yapılan araştırmada ise stresle başa çıkma stratejilerinden problem çözme ve sosyal destek arama davranışları ile dışsal denetim odağı düzeyleri arasında negatif, içsel denetim düzeyi arasında ise pozitif; stresle başa çıkma stratejilerinden kaderci yaklaşım, çaresiz yaklaşım, kaçınma yaklaşımı ile içsel denetim düzeyi arasında negatif, dışsal denetim düzeyi arasında ise pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

1.4.İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

Çağımız yönetim kuramcılarına göre, yönetimin birbirini tamamlayan iki hedefi vardır. Birincisi yapılan hizmetlerin etkinliğini artırmak, ikincisi ise işgörenlerin iş doyumlarını sağlamak olduğu fikridir (Aksayan, 1990). İş doyumu kavramı 1920'li yıllarda araştırılmaya başlanmış ve iş doyumu ile ilgili literatürde birçok yazar tarafından farklı biçimlerde tanımlandığı göze çarpmaktadır. Davis ve John'a (1989) göre iş doyumu, işgörenlerin işlerine duydukları olumlu etki ya da duygulardır. Hellrigel'e (1992) göre, iş doyumu, işgörenin işinin ve iş tecrübesinin değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu duygulardır. Bu duygu işgörenin nitelikleri ve gereksinimleri ile işin uyumu halinde ortaya çıkar.

Gümüş'e (2006) göre; iş doyumuyla ilgili yapılan tanımların "bireyin işi idrak etme düzeyi ve işine gösterdiği duygusal tepki" de ortak payda altında birleştiği görülmektedir. Miner'e (1992) göre, iş doyumu, işgörenin işinde sahip olmak istedikleri ile sahip olduğu şeyleri anlaması arasındaki ayrımın ölçüsüdür. Bu nedenle iş doyumu, iş ortamında deneyimlenmiş olan ile istenilen arasındaki farkın

bir işlevidir. Porter, Lawler ve Hackman' a (1975) göre iş doyumu "çalışanın işine ve örgütsel üyeliğine karşı geliştirdiği tepkidir".

Spector'a (1997) göre, iş doyumu, bireylerin işleri ve işin çeşitli yönleri konusunda ne hissettiklerini yansıtan bir değişkendir. İş doyumu iş görenlerin işlerini ne derecede sevdiklerini, iş doyumsuzluğu ise ne derecede sevmediklerini göstermektedir. Çetinkanat (2000) ise iş doyumunu, işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanma boyutları ile bu ihtiyaçlara verdikleri önem derecelerine ilişkin algılamaları arasındaki fark olarak tanımlamıştır.

Işıkhan' a (1996) göre iş doyumu, işgörenlerin işlerine karşı duydukları duygusal tepkilerdir ve işgörenlerin işten beklentileri sonucu oluşur. Varoğlu'na (1992) göre iş doyumu, kurumda çalışan işgörenlere iş ortamının sağladığı doyumun derecesidir.Şimşek (1998) iş doyumunu, işten elde edilen maddi kazançlar ve işgörenin beraber çalışmaktan mutlu olduğu iş arkadaşları ile bir iş meydana getirmenin sağladığı mutluluk şeklinde tanımlamaktadır.

1.4.1 İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kuramları, "Kapsam Kuramları" ve "Süreç Kuramları" adı altında iki grup olarak incelenmektedir. Kapsam kuramları iç faktörlere, süreç kuramları dış faktörlere ağırlık vermektedir (Barlı, 2007: 199).

1.4.1.1. Kapsam Kuramları

Kapsam Kuramları dört farklı motivasyon kuramı ile incelenmektedir. Bu kuramlar; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı, Alderfer'in ERG teorisi ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı teorisidir.

1.4.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow, kişinin ihtiyaçlarını ilk kez bilimsel bir şekilde ele alıp inceleyen bilim adamıdır. Maslow'a göre kişiler sosyal, biyolojik ve psikolojik birer varlık olarak birtakım ihtiyaçlara sahiptirler (Eren, 2001). İnsanı harekete geçiren davranışların başında ihtiyaçlar yer almaktadır. Maslow' un ihtiyaçlar teorisine göre; fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, değer (saygı), kendini gerçekleştirme olarak beş hiyerarşik ihtiyaç vardır (Eren, 2001).

Fizyolojik İhtiyaçlar: Hiyerarşinin en alt basamağında açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bunlar temel ihtiyaçlardır ve daha yüksek ihtiyaçlara ilerleyebilmek için bunlar doyurulmalıdır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 316).

Güvenlik İhtiyacı: İnsanlar fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra ikinci basamak olan emniyet, istikrar, korunma, yapı ve düzen, korku ve karmaşadan kurtulma gibi güven ihtiyaçları baskın hale gelir. Özellikle gelecekle ilgili belirsizlik olduğunda, politik ve toplumsal istikrar tehdit altında bulunduğunda bu gereksinim önemli hale gelir (Burger, 2006: 432). Kişi açlığını, susuzluğunu ve uykusuzluğunu belirli oranda giderdiğinde, kendini ve ailesini güvenli, tehlikelerden korumak için

bir ortama (eve) ihtiyaç duyar ve çalışarak parasının bir kısmını bunun için harcar(Önen ve Tüzün, 2005).

Ait Olma, Sevgi ve Sosyal İhtiyaçlar: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını kısmen tamamlanması ile bu basamakta başkaları tarafından sevilme, diğerlerini sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinmeler söz konusudur. İnsanlar, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken belirli kişilerle birlikte yaşar, iletişim kurar ve arkadaşlıklar oluşturur. Bu tür ilişkiler sayesinde insanlar sosyal yönden belli bir doyuma ulaşır ve böylece çalışma güdüleri artar (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003).

Saygı İhtiyaçları: Maslow'a göre bir üst düzey ihtiyaç grubuna geçildiğinde kişiler kendilerini yeterli ve başarılı hissetmek, çevresi tarafından beğenilmek ve saygı duyulmak ister. Para, eş ve arkadaşlara sahip bir birey; öz saygı ve beğenilme ihtiyacını karşılayamadığında aşağılık duygusuna kapılır ve cesareti kırılır(Burger, 2006: 433-434).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Maslow'un teorisine göre ihtiyaçlar hiyerarşisinin beşinci ve son basamağını kendini gerçekleştirme ihtiyacı oluşturmaktadır. Bu basamakta insanlar, yaratma ve başarma güçlerini ortaya koyarlar ve gerçek özgürlüklerine ulaşırlar. Böylece insanların gerçek kişilikleri, yaratıcı ve yapıcı güçleri ortaya çıkar (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003).

1.4.1.1.2. Herzberg'in İkili (Çift) Etmen Kuramı

Frederik Herzberg iş doyumu üzerine birçok araştırma yapmıştır işgörenler üzerinde çalışmalar gerçekleştirerek doyum ve doyumsuzluğa neden olan etmenleri açıklamaya çalışmışlardır. Frederick Herzberg ilk araştırmasını arkadaşları ile birlikte Pittsburgh bölgesindeki 200 mühendis ve muhasebeciyle yapılan görüşmelerle yapmıştır. Mühendis ve muhasebecilerden, işlerinden hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları bir zaman düşünmelerini ve sonra bu duygulara yol açan koşulları anlatmaları istenmiştir. Herzberg, işgörenlerin iyi ve kötü duygular için değişik koşullardan söz ettiklerini belirlemiştir (Davis, 1982).

Herzberg'in kuramına göre, motive edici faktörler; işin içeriği, takdir edilme, sorumluluk ve ilerleme imkânlarıdır. Hijyenik faktörler ise; ücret, statü, çalışma koşulları, yöneticilik tarzı ve işletme politikalarıdır. Bu kurama göre, motive edici değişkenler, doyum düzeyi ile ilişkili iken, hijyenik değişkenler tatminsizlikle ilgilidir (Silah, 2005: 141)

1.4.1.1.3. Alderfer'in E-R-G Teorisi Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Clayton Alderfer de Maslow gibi insanların araştırmalarının ortaya koydukları ihtiyaç kavramını hiyerarşik bir yapıda ele almaktadır. Alderfer ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır (Onaran, 1981: 39). Bu kuramda ilk sırada varlık ihtiyaçları; açlık, susuzluk, fiziki güvenlik gibi doğuştan sahip olunan ihtiyaçlar bulunmaktadır. İkinci sırada sosyal ilişki ihtiyaçları; insanların iş ve iş dışında başkaları ile kurdukları ilişkileri,kabul görme ve takdir edilme ihtiyaçlarını içermektedir. Üçüncü sırada ise gelişme ihtiyaçları; özsaygı ve insanların kendilerini geliştirme ihtiyacını

içermektedir. Daha üst düzeydeki ihtiyaçların doyumsuzluğu, alt düzeydeki ihtiyaçların artmasına neden olur (Özkalp ve Kırel, 2010: 287).

1.4.1.1.4. McCllelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı

David McCllelland tarafından geliştirilen bu kuram, ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanıldığını savunur. McCllelland'a göre insan üç tür ihtiyacın etkisi altında davranır (Tutar, 2013: 123). Bunların birincisi başarma ihtiyacı; bir işi daha iyi bir şekilde yapmak, problem çözmek veya zor işlerle başa çıkma ihtiyacıdır. İkincisi ilişki kurma ihtiyacı; başkaları ile sıcak ilişkiler oluşturmak ve sürdürmek ihtiyacıdır. Üçüncü ve son ihtiyaç ise güç ihtiyacı; başkalarını kontrol etmek, davranışlarını etkileme ihtiyacıdır (Altuğ, 1997: 85-86).

1.4.1.2. Süreç Kuramları

Süreç teorilerinin başlangıç noktası, işgörenlerin nasıl motive edildikleri ile ilgilidir (Önen ve Tüzün 2005). Bu teoriler güdülenmenin oluşumunu temel almaktadır. Süreç teorileri üç grup altında incelenmiştir. Bunlar; Beklenti Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Amaç Teorisi'dir.

1.4.1.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen teoriye göre, insanlar yapacakları davranışlar sonucunda neyi tercih edeceklerini ve beklentilerine ulaşmak için farklı performans düzeylerinde hangi hususları dikkate alacaklarını bilmektedirler. Vroom, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabasına etki eden üç öğe

belirlemiştir (Altuğ, 1997: 88). Birincisi, Beklenti (Performans ve ödül ilişkisi); kişi göstereceği çabanın sonunda bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır. İkincisi, Performans ve güç ilişkisi; kişinin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, onun belli bir performansa yönelmesine yardımcı olur. Üçüncü ve son olarak, Çekicilik; kişi başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri arzulamalı ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Eğer ödül birey için yüksek değer taşıyorsa daha çok çaba göstermesine neden olur (Özkalp ve Kırel, 2010: 293).

1.4.1.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın eşitlik teorisine göre kişiler, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri sonuçları, diğer kişilerin elde ettikleri ile karşılaştırırlar. Bu durum motivasyonu etkiler. Motivasyonun ise temelinde adalet duygusu yatar (Özkalp ve Kırel, 2010: 291). Kişinin başkaları ile karşılaştırma isteği girdi ve çıktılar bu teorinin temel kavramlarıdır. İnsanlar, sonuçlara (çıktılara) bakarak kendi adalet ve adaletsizlik düzeylerini algılarlar ve diğer insanlarla kendi çıktılarını karşılaştırırlar. (Altuğ, 1997: 89). Yaş, cinsiyet, eğitim, beceri, deneyim, bilgi, iş için önemli girdilerdir. Çıktılar ise, ödül, ücret, statü ve işin düzeyini kapsar (Çetinkanat, 2000).

1.4.1.2.3. Locke'un Amaç Teorisi

Locke tarafından geliştirilen Amaç Teorisine göre, davranışın temel nedeni bireyin amaç ve niyetlerindedir. Bir kişi bir işe başladığında amacına ulaşıncaya kadar çalışır. Amaç teorisinde niyetler önem taşır ve davranışı tetikleyenlerin bilinçli amaçlar olduğu vurgulanır (Can, 1994).

Bu kuram dört temel öneride bulunur: (Loche, 1990'dan aktaran: Barlı, 2007: 218-219).

1. Erişilmesi zor amaçlar basit olanlara göre daha fazla motive edicidir.

2. Özel olarak belirlenen amaçlar, belirsiz amaçlara göre daha motive edicidir.

3. Amaçların belirlenmesi sürecine katılım performansın artmasında motive edicidir.

4. Geçmiş dönemdeki başarılara ve performansa ilişkin sonuçların çalışanlarla paylaşılması iletişimsel ve motivasyonel bir anlam içerir.

1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, örgütsel ve bireysel faktörler olarak ikiye ayrılır.

1.4.2.1. Örgütsel (çevresel) Faktörler

Çalışanların iş doyumları çalıştığı işin özelliklerinden, koşullarından ve ortamından etkilenebilmektedir.

1.4.2.1.1. İşin Özelliği

İşin özelliği işgörenlerin iş doyumları üzerinde etkili olabilmektedir. İşin gerektirdiği özellikler ile işgörenin yetenek ve beklentileri orantılı olduğu zaman, kişiler psikolojik olarak daha doyumlu olurlar. Bireylere bilgi ve becerilerini kullanma fırsatı veren, kariyer gelişimi sağlayan, yeniliklere açık, saygınlık kazandıran, yeni ürünler ve fikirler ortaya koyma fırsatı sunan işler, çalışanlara daha cazip gelebilmektedir. Yapılan işin ilgi çekici olması, çalışanın işini yaparken olumlu duygulara sahip olması, işin sıkıcı olmaması ve çalışana statü sağlaması iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Özkalp ve Kırel, 2010:115).

1.4.2.1.2. Ücret

Ücret, çalışanın işgücünün, emeğinin karşılığı anlamındadır. Bu nedenle ücret kişinin en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır (Keser, 2011). İş doyumu ile ücret değişkenleri olumlu yönde ilişki içerisindedir. Ücret, iş düzeyi ve prestijle de ilişkilidir, artan ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir. Ücret arttıkça kişisel ihtiyaçları doyuma ulaştırma olasılığı da artmaktadır (Silah, 2005: 120). Beklentileri karşılanmayan çalışanlarda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, işteki çalışmada hız düşüklüğü görülmektedir (Balaban, 2010).

1.4.2.1.3. Yönetim ve Yönetici

Yöneticinin tutumu iş doyumunun ana faktörlerden birisidir. Bu boyut işgörenin üst kademesindeki yöneticileriyle olan ilişkilerini yansıtmaktadır. Yönetici, kişinin işten doyum sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Yönetim, kurumu amacına ulaştırmak için eldeki bütün kaynakları ve imkânları en iyi şekilde kullanma sanatı ve bilimidir. Yönetim sayesinde örgüt içinde yeni koşullarda yeni değerler geliştirilmeye ve uygulanmaya çalışılır (Erdoğan, 2008: 7).

1.4.2.1.4. İş Ortamı

İşgörenlerin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir (Sevimli ve İşcan, 2005). Genel olarak iş ortamı iyi ise kişilerin iş doyum düzeyleri yüksek, kötü ise iş doyum düzeyleri düşüktür (Taşdan ve Tiryaki, 2005; Keser, 2011)

1.4.2.1.5. Çalışma Koşulları

Çalışanın iş doyumuna ulaşmasında çalışma koşullarının önemli bir rolü vardır. Çalışma ortamının yeteri kadar temiz, sıcak, aydınlık, gürültüden uzak ve çalışanın evine yakın olması, insanlar üzerinde motive edici olabilmektedir. Çok kalabalık, gürültülü, karanlık, kirli, çok sıcak veya soğuk ortamlar, insanların morallerinin bozulmasına ve sağlıklarının tehlikeye girmesine yol açar. Ayrıca çalışma süresinin çok uzun olması ve iş yükünün fazla olması çalışanın çok yorulmasına ve tükenmişlik hissetmesine yol açabilir (Keser, 2006).

1.4.2.2. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler iş doyumunun oluşmasında çok önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin doğuştan sahip olduğu birtakım özellikler ile yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi sosyodemografik değişkenler olabileceği gibi sektör içindeki hizmet süresi, aynı örgüt bünyesinde geçirdiği süre gibi etkenleri de içerebilir (Bostan ve Erbil, 2004).

1.4.2.2.1. Yaş

Yaş ve iş doyumu arasında önemli bir ilişki vardır. İnsanların ihtiyaçları, beklentileri ve tutumları her yaş döneminde farklılık gösterebilmektedir. Çalışma yaşamının ilk yıllarında büyük bir hevesle çalışan, her şeyi başarabileceğine inanan gençler, işle ilgili tecrübeleri arttıkça yapabilecekleri işlere yoğunlaşmaya başlarlar. Yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Yaşı ilerlemiş insanlar gençlere

göre daha gerçekçi beklentiler içerisinde olduklarından, bu kişilerin iş doyumuna ulaşmaları daha kolay olmaktadır (Balaban, 2010).

1.4.2.2.2. Cinsiyet

İşgörenlerin cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında farklılıklar yaratabilir. Fakat hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tam bir netlik yoktur (Taşdan ve Tiryaki, 2008). İş doyumu düzeyi ve cinsiyet arasındaki ilişkide, kadın çalışanların, toplumsal yapıların en önemli faktörü olan ailenin maddi yani ekonomik sorumluluğunu tam anlamı ile üslenmedikleri ve iş yaşamına ilişkin beklentilerinin erkeklere oranla nispeten daha az, böylece kendileriyle aynı koşullarda yer alan erkek çalışanlardan daha kolay bir şekilde iş doyumu sağladıkları, benzer iş koşullarında çalışan kadın çalışanların doyumlarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu şeklinde bir düşünce mevcuttur (İncir, 1990)

1.4.2.2.3. Medeni Durum

Medeni durum hem genel iş doyumu hem de işin kendisine dair doyumla güçlü bir ilişkiye sahiptir (Clark, 1996). Aile, sosyal, kültürel ve ekonomik bütünlüğü içeren bir sistemdir. Aile ortamında bireyler fiziksel, ruhsal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılarlar (Baltaş ve Baltaş, 2010: 101-102). Bu ihtiyaçların karşılanması hem toplumun hem de kişinin güçlenmesine yardım eder (Güran, 1991: 441). Literatürde medeni durumun iş doyumuna etkisine ilişkin olarak çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Clark (1996), genel iş doyumu düzeyi bakımından evli işçilerin en yüksek fakat işin kendisi açısından dul olanların en doyumlu olduklarını saptamıştır. Canbay (2007) ise işle ilgili özellikler boyutunda evli öğretmenlerin yaptıkları işe ilişkin doyum düzeylerini bekar ve dul olanlara göre daha yüksek bulmuştur.

1.4.2.2.4. Eğitim

Eğitim düzeyi, iş doyumu ile ilgili bir diğer faktördür. Eğitim, işgörenlerin gelişmelerini sağlayarak bireysel verimlilik düzeylerini artırmakta, böylece işgörenin elde ettiği başarı sonuç olarak kurumu olumlu olarak etkileyebilir (Samadov, 2006). Eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

1.4.2.2.5. Kişilik

İş doyumu, işgörenin ihtiyaçlarının türüne, derecesine, süresine, göre değişir (Kanbay, 2010). Çalışanların kişilik yapılarının iş doyumlarına etkisi incelendiğinde; iş doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek, kararlı, kendine güvenen, öz benlik duygusuna sahip kişiliği olan, işinde doyumsuz olan kişilerin ise amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan çevresel güçlükleri yenemeyen, sinirli, başkaları ile rahat ilişki kuramayan bir kişilik yapısına sahip oldukları gösterilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005; Güneş, 2007; Topal, 2008).

1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ilinde, özel kurumlarda görev yapan beyaz yakalıların algıladıkları stres, denetim odakları ve iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın; iş stresi, denetim odağı ve iş doyum düzeylerinin iyileştirilmesi, beyaz yakalıların daha etkili ve verimli çalışmaları için gerekli olan ortam ve ihtiyaçlar için öngörülerde bulunması amaçlanmakta, bu sayede beyaz yakalıların etkililiğinin, verimliliğinin artırılmasına katkı sağlanması, kurumların konuya ilgilerinin çekilmesi ve literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1.6 Hipotezler

H1: İçten denetim odaklı beyaz yakalı çalışanların iş doyumları arttıkça algıladıkları stres seviyesi düşük düzeyde olur.

H2: Dıştan denetim odaklı beyaz yakalı çalışanların iş doyumları azaldıkça algıladıkları stres artar.

1.6.1.Alt Hipotezler

H1: Beyaz yakalı çalışanların iş stresleri; denetim odağı düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeyleri; iş doyum düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

1.7. Araştırma Soruları

1. Beyaz yakalıların iş stresi algıları; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum,ve meslek grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Beyaz yakalıların sahip oldukları denetim odağı; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve meslek grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Beyaz yakalıların iş doyum düzeyleri; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve meslek grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.8. Araştırmanın Önemi

Stres hayatın ayrılmaz olgularından biri olduğu gibi iş hayatına da damgasını vurmaktadır. Özellikle iş yaşamında zorlanma yoksa bir yanlış var demektir. İş başarısına etki eden faktörlerden biride strestir. İş stresi modellerinden en ilgi çeken ve kabul göreni "kontro-talep modeli"dir. Bu modele göre iş beklentileri ile çalışanın bu beklentileri yerine getirebilme ve kontrol edebilme gücü stres yükünü ve yönünü tanımlar. (Baltaş, 2002)

İç dış denetim odağı inancı da bir kişilik boyutu ve eğilimi olarak olarak düşünülmektedir. Bu eğiliminde kötümserlik kişilik özellikleri gibi başa çıkma stratejilerinde kullanılımındaki olası farklılaşmalarda rol oynayabileceği düşünülmektedir. Denetim odağının stresli yaşam olayları karşısında kişilerin tepkisi için bir ipucu olabileceği ve bu alanın araştırmaya açık olduğu vurgulanmıştır (Strickland, 1978).

Yapılan araştırmalarda iş stresi düşük bireylerin iş doyumunun yüksek olduğu belirtilmiştir. İş doyumunun örgütün hedeflerine başarılı şekilde ulaşmasında önemli rol oynadığı, sağlıklı ve mutlu bireylerin oluşmasına katkıda bulunduğu, işgörenin kurumuna daha bağlı olmasını, hem bireyin hem örgütün başarılı işler yapmasını sağlamaktadır (Arslan, 2010).

Dolayısıyla bu çalışmada, beyaz yakalıların iş doyum ve stres düzeyleri ile denetim odakları arasındaki ilişkinin incelenmesi bu konu ile ilgili olarak kaynaklara yeni bilgiler sağlayarak katkıda bulunulmasının böylece yeni araştırmalara yön gösterilmesi açısından önem taşımaktadır.

1.9. Sınırlılıklar

1.Bu araştırmanın sonuçları, araştırma kapsamına alınan 2013-2014 yılında İstanbul ilinde özel sektörde çalışan beyaz yakalılar ile sınırlıdır.

2.Araştırma, veri toplamada kullanılan ölçme araçlarının ve değerlendirmede kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilikleri ile sınırlıdır.

3.Araştırmanın sonuçları, doktor, mühendis, öğretmen, avukat ve mimar olan meslek gruplarıyla sınırlıdır.

1.10. Varsayımlar

1. Özel sektörde çalışan beyaz yakalıların denetim odağı, algıladıkları stres ve iş doyumu düzeylerine ilişkin belirli bir algı ve farkındalık düzeyine sahip oldukları kabul edilmiştir.

2. Araştırmaya katılan kişilerin anketlerdeki maddeleri içtenlikle cevapladıkları kabul edilmiştir çünkü anketler uygulamak isteyen gönüllü kişilere verilmiştir.

3. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, araştırmanın amacına uygun olduğu kabul edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler geçerli ve güvenilir ölçme araçlarıdır.

2. BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Beyaz Yakalıların algıladıkları stres düzeyleri ile denetim odağı ve iş doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada, araştırma modeli olarak betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Çalışmada bu model altında, beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeyleri ile denetim odağı ve iş doyum algıları arasındaki açıklayıcı ve yordayıcı ilişkiler incelenmiştir. Aynı zamanda, beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeyleri , denetim odakları ve iş doyum düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olup olmama durumları ve meslek grupları gibi bazı değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir. Bu çalışmayı katılımcıların çalıştıkları kurumlara giderek elden anketler verilerek yapılmıştır.

2.2. İşlem

Araştırmada kullanılmak üzere, "Algılanan Stres Ölçeği", "İş doyumu Ölçeği ", "Denetim Odağı Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu", üç haftalık zaman içerisinde sonuçlandırılmıştır. Ölçekler çoğaltılarak beyaz yakalıların uygun olduğu saatlere denk getirilerek ve gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra gönüllülük esasına göre çalışanlara dağıtıldı. Uygulama sırasında çalışanların yanlarında bulunuldu ve ölçekleri uygulamaları bittiğinde araştırmacı tarafından ölçekler toplandı.

2.3 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul il sınırları içerisinde faaliyet gösteren, özel kurumlarda çalışan farklı meslek gruplarından beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili içerisinde avukat, doktor, mühendis, öğretmen ve mimar olan anket uygulamasına gönüllü katılım sağlayan ve rastgele seçilen 73 kadın ve 77 erkek beyaz yakalı çalışanlardan oluşturmaktadır.

2.3.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 150 beyaz yakalıya ait demografik özellikler tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir. Bu tablolarda, araştırmaya katılan beyaz yakalıların; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olup olmama durumu ve hangi meslek grupları durumları ayrı ayrı gösterilmiştir.

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı **Tablo 2.1**'de incelenmiştir. **Tablo 2.1**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalıların 21'i (%14) 19-25 yaş arası, 56'sı (%37,3) 26-30 yaş arası, 29'u (%19,3) 31-35 yaş arası, 25'i (%16,7) 36-40 yaş arası, 19'u (%12,7) 41-49 yaş arasındadır.

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde%
19-25	21	14,0
26-30	56	37,3
31-35	29	19,3
36-40	25	16,7
41-49	19	12,7
TOPLAM	150	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetleri göre dağılımı **Tablo 2.2**'de incelenmiştir. **Tablo 2.2**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalıların 73'ü (%48,7) kadın, 77'si (%51,3) erkektir.

Tablo 2.2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde%
Kadın	73	48,7
Erkek	77	51,3
TOPLAM	150	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı **Tablo 2.3**'te incelenmiştir. **Tablo 2.3**'te görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalıların 77'si (%51,3) bekar, 73'ü (%48,7) evlidir.

Tablo 2.3. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde%
Bekar	77	51,3
Evli	73	48,7
TOPLAM	150	100,0

Örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı **Tablo 2.4**'de incelenmiştir. **Tablo 2.4**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalıların 104'ü (%69,3) lisans, 30'u (%20) yüksek lisans, 16'sı (%10,7) doktora mezunudur.

Tablo 2.4. Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Üniversite	104	69,3
Lisans	30	20,0
Doktora	16	10,7
TOPLAM	150	100,0

Örneklem grubunun meslek gruplarına göre dağılımı **Tablo 2.5**'de incelenmiştir. **Tablo 2.5**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalıların 40'ı (%26,7) mühendis, 31'i (%20,7) doktor, 25'i (%16,7) öğretmen, 23'ü (%15,3) avukat, 31'i (%20,7) mimardır.

Tablo 2.5. Örneklem Grubunun Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde
Mühendis	40	26,7
Doktor	31	20,7
Öğretmen	25	16,7
Avukat	23	15,3
Mimar	31	20,7
TOPLAM	**150**	**100,0**

2.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak (araştırmacı tarafından hazırlanan) Demografik özellikleri irdeleyen Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Rotter Denetim Odağı Ölçeği kullanılmıştır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu:

Bu araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formunda, algılanan stres, denetim odağı ve iş doyumu düzeylerini etkileyebileceği düşünülen sosyo-demografik bilgilerin (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, meslek grubu) belirlenebilmesi amacı ile hazırlanan 6 maddelik soru formu kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formunda yer alan

sorulara verilecek yanıtlar, ilgili ölçeklerle beraber Alt Problem 1, 2 ve 3'ün yordanmasında kullanılacaktır.

2.4.2. Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği:

Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği (ASD), kişinin yaşamı boyunca hangi durumlarda ne derece stresli olduğunu değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu ölçek çeşitli araştırma konularında kullanılmış ve stresle ilişkili değişik sonuçları tahmin etmede önemlidir. Prof. Dr. Sheldon Cohen tarafından geliştirilmiş olan Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeleştirme çalışmaları Prof. Dr. Zuhal Baltaş tarafından 1995 yılında yapılmıştır. Araştırmada kullanılan algılanan stres düzeyi ölçeğinin ülkemizdeki kullanımı için geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Prof. Dr. Zuhaş Baltaş ve arkadaşları (1998) tarafından yapılmıştır. 14 maddeden oluşan Algılanan stres düzeyi ölçeği, 5'li likert (1=Hiçbir zaman; 5=Çok sık) şeklinde değerlendirmiştir. 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13 numaralı sorular ters çevrilerek puanlandırılmaktadır: (1=5), (2=4), (3=3), (4=2), (5=1). ASD'den alınan puanlar; 14-26 puan arası, algılanan düşük stresi, 27-41 puan arası orta derecede stresi; 42-56 puan arası, yüksek düzeyde algılanan stresi göstermektedir. Türkçeye uyarlama çalışmasında SPSS 15.0 paket programı ile tanımlayıcı istatistikler, one-way ANOVA, Tukey çoklu karşılaştırma ve çoklu varyans analizi kullanılmıştır. İş doyumu ve algılanan iş stresi arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon (Pearson) analizi kullanılmıştır. Anlamlılık $p<0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Geçerlilik ve güvenirlik çalışması ise, ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirliği Baltaş tarafından yapılan ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.84 olarak bulunmuştur.

2.4.3. Minnesota İş doyumu Ölçeği

Araştırmada beyaz yakalıların iş doyumlarını ölçmek için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin, 100 sorudan oluşan bir uzun ve 20 sorudan oluşan bir de kısa formu bulunmaktadır (Şanlı, 2006). İş ortamındaki uyarıcıları tanımlayan uzun form, 100 madde ve 20 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar yetenek kullanımı, başarı, etkinlik, ilerleme, otorite, şirket politikaları ve uygulamaları, ücret, meslektaşlar, yaratıcılık, bağımsızlık, moral değerler, ödül, sorumluluk, güvence, sosyal hizmet, sosyal statü, insan ilişkileri, teknik süpervizyon, çeşitlilik ve iş koşullarıdır. 20 alt boyutu en iyi tanımlayan kısa form ise 20 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada, kısa form kullanılmıştır.

Bu ölçek, insanların işlerine dair bilişsel yönelimleriyle ilgilidir. Ölçek 5'li Likert tipinde bir ölçektir. Bu seçenekler, "1: Hiç memnun değilim, 2: Memnun değilim, 3: Kararsızım, 4: Memnunum, 5: Çok memnunum" şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir (Şanlı, 2006). Ölçek ile genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları saptanabilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle elde edilir. İçsel doyum puanı, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir (aktaran Çalışkan, 2010). Ölçek

Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri .77 olarak bulunmuştur. Sonraki yıllarda Gökçora ve Gökçora tarafından revize edilen Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin bu formu Özdayı (1991) tarafından yapılan araştırmada 1134 kişiye uygulanmış ve güvenilirliği .86932 bulunmuştur (Akt. Kayapınar, 2007). Sonuç olarak, Minnesota İş Doyum Ölçeği güvenilirliği yüksek bir ölçme aracıdır (Şanlı, 2006; Kayapınar, 2007).

Ölçek ile genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları saptanabilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle elde edilir. İçsel doyum puanı başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur. Dışsal doyum puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir (aktaran Çalışkan, 2010).

2.4.4. Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ):

RİDKOÖ, Phares ve James'in çalışmalarının ardından Rotter tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 29 maddeden oluşmaktadır. Altı madde ölçeğin amacını gizlemek için yerleştirilmiştir. Her madde, ikişer seçenekli olup, mecbur seçmeli cevaplama istemektedir. Değerlendirme amacıyla kullanılan 23 maddenin dışsallık yönündeki seçenekleri 1'er puanla değerlendirilmektedir. Böylece ölçek puanları 0

ile 23 arasında değişmekte ve yükselen puan dış kontrol odağı inancının artmasına işaret etmektedir (Dağ 1991; Yanılmaz 1999). Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin Türkçe formunun güvenirlik çalışması Dağ (1991) tarafından 99 kişilik bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada; ölçeğin, Kuder Richardson tekniği ile hesaplanan güvenirlik katsayısı 0.68, testin tekrarı güvenirlik katsayısı 0.83, ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0.70 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geçerliliği için Dağ (1991) yapmış olduğu çalışmada, Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği puanları ile görüşmelerde elde ettiği kontrol odağı derecelendirme ortalama puanları arasında 0.69'luk bir korelasyon katsayısı bulmuştur. Bu da aracın ölçtüğü boyutun, kabul edilebilir ve geçerli bir şekilde ölçülebileceğine işaret etmektedir.

2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma sonucu elde edilen veri ve bilgiler IBM SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programına veri olarak girildikten sonra aynı program üzerinde analiz edilmiş ve analiz sonuçlarına göre yorumlar yapılmıştır. Araştırmanın amacı ve hipotez doğrultusunda verilerin analizinde; beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeyleri, denetim odağı ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde "Pearson Çarpım – Moment Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeyleri, denetim odağı ve iş doyum düzeyleri ile sosyo-demografik özellikler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için "İlişkisiz t-testi" ve "Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) yapılmıştır. Yapılan tek yönlü varyas analizi sonucunda değişkenlerin arasında çıkan farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu belirlemek için ise Tukey analizi uygulanmıştır.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu bölümde verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Tüm bulgular tablolar halinde ayrı ayrı verilmiştir.

3.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres, Denetim Odağı ve İş Doyum Puan Ortalamaları

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres puan ortalamaları **Tablo 3.1**'de incelenmiştir. **Tablo 3.1**'de görüldüğü gibi beyaz yakalıların stres puan ortalaması 40,10 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Puan Ortalamaları

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.S
Algılanan Stres	150	30,00	49,00	40,1	3,73941

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odağı puan ortalamaları **Tablo 3.2**'de incelenmiştir. **Tablo 3.2**'de görüldüğü gibi, beyaz yakalıların denetim odağı puan ortalaması 11,24 olarak bulunmuştur. Bu puanın iç denetim odağını işaret ettiği görülmektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Puan Ortalamaları

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.S
Denetim	150	5	16	11,24	2,67647

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iş doyum puan ortalamaları **Tablo 3.3**'te incelenmiştir. **Tablo 3.3**'te görüldüğü gibi, beyaz yakalıların iş doyum doyum puan ortalaması 3,43; iç doyum puan ortalaması 3,466; dış doyum puan ortalaması 3,369'tur. Araştırmaya katılanların içsel doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Puan Ortalamaları

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.s
İç Doyum	150	1,25	4,75	3,4663	0,76111
Dış Doyum	150	1,25	5	3,3699	0,85424
Genel Doyum	150	1,4	4,5	3,4363	0,61352

3.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları stres Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=6,388$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.5**'te gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları 19-25, 26-30, 31-35 ve 41-49 olan beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır ($p=0,000$; $p<0,05$), ($p=0,028$; $p<0,05$), ($p=0,038$; $p<0,05$). **Tablo 3.4**'te görüldüğü gibi en yüksek stres düzeyi 41,50 ortalama ile 26-30

yaş arası; en düşük stres düzeyi ise 37,09 ortalama ile 19-25 yaş arası beyaz yakalılarda görülmektedir.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Beyaz yakalıların İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.S	F	p
19-25	21	30,00	45,00	37,0952	4,55966	6,388	,000*
26-30	56	35,00	49,00	41,5000	3,30289		
31-35	29	33,00	46,00	40,0690	3,37989		
36-40	25	30,00	44,00	39,4000	3,66288		
41-49	19	35,00	44,00	40,2632	2,51312		
TOPLAM	150	30,00	49,00	40,1000	3,73941		

Tablo 3.5. Algılanan Stres Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	19-25	26-30	31-35	36-40	41-49
19-25	X	**0***	**0,028***	0,175	**0,038***
26-30	**0***	X	0,384	0,097	0,671
31-35	**0,028***	0,0384	X	0,956	1
36-40	0,175	0,097	0,956	X	0,927
41-49	**0,038***	0,671	1	0,927	X

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=-,013; p>0,05). **Tablo 3.6**'da görüldüğü gibi kadın çalışanların stres puan ortalaması erkek çalışanların stres puan ortalaması neredeyse eşittir.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S	t	p
Kadın	73	40,09589	3,492708	-,013	,990
Erkek	77	40,1039	3,982146	-,013	,990
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. (t= -2,614; p<0,05). **Tablo 3.7**'de görüldüğü gibi bekar çalışanların stres puan ortalaması evli çalışanların stres puan ortalamasına göre düşüktür.

Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S	t	p
Bekar	77	39,337	3,61870	-2,614	,010
Evli	73	40,9041	3,71993	-2,614	,010
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (F=1,518; p>0,05). Tablo **3,8**'de görüldüğü gibi, stres puanı ortalaması en yüksek doktora mezunu çalışanlarda, en düşük stres puanı ortalaması ise yüksek lisans mezunu çalışanlarda görülmüştür.

Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S	t	p
Lisans	104	40,1827	3,77463		
Yüksek Lisans	30	39,2333	4,10788	1,518	0,223
Doktora	16	41,1875	2,37259		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin meslek değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=6,746; p<0,05). Bu farklılığın hangi meslek gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.10**'da gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, mimar ve mühendis (p=0,003; p<0,05), doktor ve mimar (p=0,00; p<0,05) beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.9**'da görüldüğü gibi en yüksek stres düzeyini 42,03 ortalama ile doktorlardan; en düşük stres düzeyini ise 37,67 ortalama ile mimarlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Algıladıkları Stres Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S	F	p
Mühendis	40	40,75	3,62152		
Doktor	31	42,0323	2,9267		
Öğretmen	25	39,44	3,80876	**6,746**	**,000***
Avukat	23	40,3478	3,21373		
Mimar	31	37,6774	3,70933		

***p<0,05**

Tablo 3.10. Algılanan Stres Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	Mühendis	Doktor	Öğretmen	Avukat	Mimar
Mühendis	X	,539	,580	,992	**,003**
Doktor	,539	X	**,**060	,402	**,000**
Öğretmen	,580	,060	X	,895	,331
Avukat	,992	,402	,895	X	,070
Mimar	**,003**	**,000**	,331	,070	X

3.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odağı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır(F=1,587; p>0,05). Tablo **3.11**'de görüldüğü gibi, bütün yaş gruplarının ortalaması 10'dan fazla olduğu için beyaz yakalıların içten denetime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3.11. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.S	F	p
19-25	21	6,00	15,00	10,5714	2,71241		
25-30	56	6,00	16,00	11,8036	2,75958		
31-35	29	6,00	15,00	10,7931	2,35098	1,587	0,181
36-40	25	5,00	16,00	11,7200	3,16912		
41-49	19	5,00	15,00	10,4737	3,13348		

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odağı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t= ,260; p>0,05). **Tablo 3.12**'de görüldüğü gibi hem erkek çalışanlar hem de kadın çalışanların denetim odağı ortalaması 11'dir, bu puan erkek ve kadın çalışanların iç denetimli olduklarını göstermektedir.

Tablo 3.12. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S	t	p
Kadın	73	11,315	2,85714	,260	0,795
Erkek	77	11,1948	2,80994	,260	0,795
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odağı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=,259; p>0,05). **Tablo 3.13**'de görüldüğü gibi bekar çalışanların denetim odağı puanı ortalaması 11,31, evli çalışanların ise denetim puanı ortalaması 11,19'tur. Her ikisininde denetim puanları ortalaması neredeyse eşittir.

Tablo 3.13. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S	t	p
Bekar	77	11,311	2,8296	,259	,796
Evli	73	11,1918	2,8365	,259	,796
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odağı düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır(F=,982; p>0,05). Tablo **3.14**'de görüldüğü gibi, lisans mezunu çalışanların denetim odağı puanı ortalaması 11,03'tür. Yüksek lisans mezunu çalışanların denetim odağı puan ortalaması 11,73'tür. Doktora mezunu çalışanların denetim odağı puan ortalaması 11,75'tir.

Tablo 3.14. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Min.	Max.	Ort.	S.S	F	p
Lisans	104	5	16	11,03	2,7409		
Yüksek Lisans	30	5	16	11,73	3,1724	,982	,377
Doktora	16	5	16	11,75	2,6708		

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odağı düzeylerinin meslek değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.(F=5,690; p<0,05). Bu farklılığın hangi meslek gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.16**'da gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, mühendis ve doktor (p=0,003; p<0,05), doktor ve öğretmen (p=0,01; p<0,05), mimar ve öğretmen (p=0,036; p<0,05) beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.15**'de görüldüğü gibi en yüksek denetim odağı 12,64 ortalama ile doktorlardan; en düşük denetim odağı düzeyini ise 9,84 ortalama ile öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu puanlardan öğretmen olanların dış denetim odaklı oldukları görülmüştür. Mühendis, doktor, avukat ve mimarların ise iç denetim odaklı oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 3.15. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odağı Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşması

		Min.	Max.	Ort.	S.S	F	p
Mühendis	40	5	16	10,325	2,921		
Doktor	31	6	16	12,645	2,259		
Öğretmen	25	5	16	9,84	2,444	5,69	,000*
Avukat	23	6	16	11,652	2,885		
Mimar	31	5	16	11,903	2,675		

Tablo 3.16. Denetim Odağı Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	Mühendis	Doktor	Öğretmen	Avukat	Mimar
Mühendis	X	**,003***	,953	,319	,101
Doktor	**,003***	X	**,001***	,657	,808
Öğretmen	,953	**,001***	X	,133	**0,36***
Avukat	,319	,657	,133	X	,997
Mimar	,101	,808	**,036***	,997	X

3.4 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=4,267; p<0,05). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.18**'de gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları 19-25 ile 31-35 (p=0,002; p<0,05), 25-30 ile 31-35 (p=0,021; p<0,05) ve 31-35 ile 36-40 (p=0,026; p<0,05) olan beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.17**'de görüldüğü gibi en yüksek iş doyum düzeyini 3,796 ortalama ile 31-35 yaş arası; en düşük iş doyum düzeyini ise 3,166 ortalama ile 19-25 yaş arası beyaz yakalılardan oluşturmaktadır.

Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

		N	Min.	Max.	Ort.	S.S	F	p
İç Doyum	19-25	21	1,25	4,5	3,314	0,748	**2,655**	**0,035***
	25-30	56	1,5	4,75	3,435	0,686		
	31-35	29	1,25	4,66	3,854	0,786		
	36-40	25	1,5	4,5	3,29	0,705		
	41-49	19	1,25	4,5	3,363	0,881		
	Toplam	150	1,25	4,75	3,466	0,761		
Dış Doyum	19-25	21	1,5	4,5	2,869	0,882	**3,486**	**0,009***
	25-30	56	1,25	4,75	3,338	0,813		
	31-35	29	2,25	5	3,672	0,748		
	36-40	25	1,5	4,75	3,3	0,943		
	41-49	19	2	4,5	3,645	0,751		
	Toplam	150	1,25	5	3,369	0,854		
Genel Doyum	19-25	21	1,95	3,85	3,166	0,481	**4,267**	**0,003***
	25-30	56	1,4	4,35	3,383	0,569		
	31-35	29	1,65	4,5	3,796	0,591		
	36-40	25	2,2	4,3	3,314	0,544		
	41-49	19	1,7	4,3	3,502	0,773		
	Toplam	150	1,4	4,5	3,436	0,613		
p<0,05*								

Tablo 3.18. İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	19-25	25-30	31-35	36-40	41-49
19-25	X	0,605	**0,002**	0,916	0,375
25-30	0,605	X	**0,021**	0,988	0,94
31-35	**0,002**	**0,021**	X	**0,026**	0,442
36-40	0,916	0,988	**0,026**	X	0,83
41-49	0,375	0,94	0,442	0,83	X
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iç doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=2,655; p<0,05). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.19**'de gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları 31-35 ile 36-40 yaş arası (p=0,048; p<0,05),) olan beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.17**'de görüldüğü gibi en yüksek iç doyum düzeyini 3,854 ortalama ile 31-35 yaş arası; en düşük iç doyum düzeyini ise 3,290 ortalama ile 36-40 yaş arası beyaz yakalılardan oluşturmaktadır.

Tablo 3.19. İç Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	19-25	25-30	31-35	36-40	41-49
19-25	X	0,969	0,089	0,999	0,999
25-30	0,969	X	0,105	0,927	0,996
31-35	0,089	0,105	X	**0,048**	0,173
36-40	0,999	0,927	**0,048**	X	0,997
41-49	0,999	0,996	0,173	0,997	X
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların dış doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=3,486; p<0,05). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.20**'de gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları 19-25 ile 31-35 yaş arası (p=0,008; p<0,05) ve 19-25 ile 41-49 yaş arası (p=0,029; p<0,05) beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır (p=0,010; p<0,05). **Tablo 3.17**'de görüldüğü gibi en yüksek dış doyum düzeyini 3,672 ortalama ile 31-35 yaş arası; en düşük dış doyum düzeyini ise 2,869 ortalama ile 19-25 yaş arası beyaz yakalılar oluşturmaktadır.

Tablo 3.20. Dış Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	19-25	**25-30**	**31-35**	**36-40**	**41-49**
19-25	X	0,178	**0,008**	0,401	**0,029**
25-30	0,178	X	0,4	1	0,63
31-35	**0,008**	0,4	X	0,469	1
36-40	0,401	1	0,469	X	0,645
41-49	**0,029**	0,63	1	0,645	X
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t= -1,053; p>0,05).

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iç doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=0,055; p>0,05).

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların dış doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t= -1,220; p<0,05). **Tablo 3.21**'de görüldüğü gibi erkek beyaz yakalıların dış doyum puan ortalaması kadın beyaz yakalıların dış doyum puan ortalamasından daha yüksektir. Aynı zamanda iç doyum puan ortalamaları kadın ve erkek beyaz yakalılarda eşit çıkmıştır.

Tablo 3.21. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

		N	Ort.	S.S	t	p
İç Doyum	**Kadın**	73	3,46	0,765		
	Erkek	77	3,46	0,762	-0,055	0,956
Dış Doyum	**Kadın**	73	3,28	0,895		
	Erkek	77	3,45	0,81	-1,22	0,224
Genel Doyum	**Kadın**	73	3,38	0,607		
	Erkek	77	3,48	0,618	-1,053	0,294

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=0,665; p>0,05).

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iç doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=-0,001; p>0,05).

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların dış doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=1,439; p>0,05).

Tablo 3.22. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

		N	Ort.	S.S	t	p
İç Doyum	**Bekar**	77	3,4662	,70633		
	Evli	73	3,4663	,81987	-0,001	1
Dış Doyum	**Bekar**	77	3,4673	,85617		
	Evli	73	3,2671	,84589	1,439	0,152
Genel Doyum	**Bekar**	77	3,4688	,56882		
	Evli	73	3,4021	,65962	0,665	0,507

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iş doyum düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (F=0,034; p>0,05).

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iç doyum düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (F=0,452; p>0,05).

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların dış doyum düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (F=0,802; p>0,05).

Tablo 3.23. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

		N	Min.	Max.	Ort.	S.S	F	p
İç Doyum	Lisans	104	1,25	4,75	3,505	0,7362	0,452	0,637
	Yüksek Lisans	30	1,5	4,5	3,365	0,7574		
	Doktora	16	1,25	4,5	3,404	0,9423		
	Toplam	150	1,25	4,75	3,466	0,7611		
Dış Doyum	Lisans	104	1,5	5	3,311	0,8327	0,802	0,451
	Yüksek Lisans	30	1,25	4,75	3,496	0,9369		
	Doktora	16	2	4,5	3,516	0,8439		
	Toplam	150	1,25	5	3,37	0,8542		
Genel Doyum	Lisans	104	1,65	4,5	3,435	0,5813	0,034	0,967
	Yüksek Lisans	30	1,4	4,2	3,423	0,6586		
	Doktora	16	1,75	4,3	3,472	0,7605		
	Toplam	150	1,4	4,5	3,436	0,6135		

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iş doyum düzeylerinin meslek grubu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. ($F=10,384$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi meslek gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.25**'de gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, mühendis ve öğretmen ($p=0,000$; $p<0,05$),doktor ve öğretmen ($p=0,000$; $p<0,05$), öğretmen ve avukat ($p=0,001$; $p<0,05$),, öğretmen ve mimar ($p=0,001$; $p<0,05$), olan beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.24**'de görüldüğü gibi en yüksek iş doyum düzeyini 3,77 ortalama ile doktor; en düşük iş doyum düzeyini ise 2,87 ortalama ile öğretmen beyaz yakalılardan oluşturmaktadır.

Tablo 3.24. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşması

		N	Min.	Max.	Ort.	S.S	F	p
İç Doyum	Mühendis	40	1,5	4,5	3,55	0,675	8,54	0
	Doktor	31	2,75	4,75	3,8	0,489		
	Öğretmen	25	1,25	4,5	2,76	0,995		
	Avukat	23	2,25	4,5	3,56	0,575		
	Mimar	31	1,5	4,66	3,52	0,68		
	Toplam	150	1,25	4,75	3,47	0,761		
Dış Doyum	Mühendis	40	2,25	5	3,57	0,8	5,329	0
	Doktor	31	3	4,5	3,81	0,453		
	Öğretmen	25	1,25	4,75	3,02	1,09		
	Avukat	23	1,5	4,75	3,04	0,907		
	Mimar	31	2	4,75	3,2	0,754		
	Toplam	150	1,25	5	3,37	0,854		
Genel Doyum	Mühendis	40	2,7	4,5	3,58	0,53	10,394	0
	Doktor	31	3,2	4,35	3,77	0,343		
	Öğretmen	25	1,4	4,1	2,87	0,844		
	Avukat	23	2,6	4,2	3,38	0,525		
	Mimar	31	2,2	4	3,41	0,445		
	Toplam	150	1,4	4,5	3,44	0,614		
*p<0,05								

Tablo 3.25. İş Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	Mühendis	Doktor	Öğretmen	Avukat	Mimar
Mühendis	X	0,575	**0**	1	1
Doktor	0,575	X	**0**	0,714	0,505
Öğretmen	**0**	**0**	X	**0,01**	**0,001**
Avukat	1	0,714	**0,001**	X	1
Mimar	1	0,505	**0,001**	1	X

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların iç doyum düzeylerinin meslek grubu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=8,540$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi meslek gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı

ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.26**'da gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları doktor ve öğretmen (p=0,003; p<0,05),, doktor ve avukat (p=0,007; p<0,05), ve doktor ve mimar (p=0,029; p<0,05), olan beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.24**'de görüldüğü gibi en yüksek iç doyum düzeyini 3,80 ortalama ile doktor; en düşük iç doyum düzeyini ise 2,760 ortalama ile öğretmen olan beyaz yakalılardan oluşturmaktadır.

Tablo 3.26. İç Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	Mühendis	Doktor	Öğretmen	Avukat	Mimar
Mühendis	X	0,713	0,067	0,104	0,331
Doktor	0,713	X	**0,003**	**0,007**	**0,029**
Öğretmen	0,067	**0,003**	X	1	0,92
Avukat	0,104	**0,007**	1	X	0,954
Mimar	0,331	**0,029**	0,92	0,954	X

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların dış doyum düzeylerinin meslek grubu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=5,329; p<0,05). Bu farklılığın hangi meslek gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.27**'de gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları mühendis ve öğretmen (p=0,000; p<0,05), doktor ve öğretmen (p=0,000; p<0,05), öğretmen ve avukat (p=0,015; p<0,05) ve öğretmen ve mimar (p=0,003; p<0,05) olan beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.24**'de görüldüğü gibi en yüksek dış doyum düzeyini 3,81 ortalama ile doktor; en düşük dış doyum düzeyini ise 3,02 ortalama ile öğretmen olan beyaz yakalılardan oluşturmaktadır.

Tablo 3.27. Dış Doyum Düzeylerinin Meslek Grubu Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	Mühendis	Doktor	Öğretmen	Avukat	Mimar
Mühendis	X	0,583	**0**	0,609	0,702
Doktor	0,583	X	**0**	0,069	0,077
Öğretmen	**0**	**0**	X	**0,015**	**0,003**
Avukat	0,609	0,069	**0,015**	X	0,999
Mimar	0,702	0,077	**0,003**	0,999	X

3.5. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İle Algıladıkları Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odakları ile algıladıkları stres düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları **Tablo 3.28**'de görülmektedir. Denetim odakları ile algıladıkları stres puanları arasında 0.00 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r= -0,324; p<0,01). Buna göre iç denetim odağı puanı arttıkça algılanan stres düzeyi düşmekte, dış denetim odağı puanı arttıkça algılanan stres düzeyi yükselmektedir.

Tablo 3.28. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İle Algıladıkları Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Algılanan Stres
Denetim Odağı Ölçeği	r	-0,324**
	p	,000
	n	150

3.6. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odakları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları

Tablo 3.29'da görülmektedir. Denetim odakları ile iş doyum puanları arasında 0.01 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r= -0,272; p<0,01). Buna göre iç denetim odağı puanı arttıkça iş doyum düzeyi artmakta, dış denetim odağı puanı arttıkça iş doyum düzeyi düşmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odakları ile iç doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları **Tablo 3.29**'da görülmektedir. Denetim odakları ile iç doyum puanları arasında 0.00 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r= -0,32; p<0,01). Buna göre iç denetim odağı puanı arttıkça iç doyum düzeyi artmakta, dış denetim odağı puanı arttıkça iç doyum düzeyi düşmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim odakları ile dış doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları **Tablo 3.29**'da görülmektedir. Denetim odakları ile dış doyum puanları arasında 0.00 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r= -0,35; p<0,01). Buna göre iç denetim odağı puanı arttıkça dış doyum düzeyi artmakta, dış denetim odağı puanı arttıkça dış doyum düzeyi düşmektedir.

Tablo 3.29. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalıların Denetim Odakları İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

		İç Doyum	Dış Doyum	Genel Doyum
Denetim Odağı Ölçeği	r	-0,32**	-0,35**	-0,272**
	p	,000	,000	,001
	n	150	150	150

4.BÖLÜM

SONUÇ ve TARTIŞMA

Beyaz yakalıların sahip oldukları denetim odakları ile algıladıkları stres ve iş doyumları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın sonuçları aşağıda tartışılarak sunulmuştur.

4.1.Beyaz Yakalıların Algıladıkları İş Stresi Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları iş stresi puanları 56 puan üzerinden yapılan değerlendirmede ortalaması 40,1 bulunmuştur. Bu sonuçtan araştırmaya katılan beyaz yakalıların orta düzeyin üstünde stres yaşadıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı sonucuna varılmıştır. En yüksek stresi düzeyi 26-30 yaş arası beyaz yakalılarda görülürken, en düşük stres düzeyi ise 19-25 yaş arası beyaz yakalılarda görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde yaşa göre iş stresi düzeylerinin farklılaşması ile ilgili farklı sonuçlar karşımıza çıkmıştır. Ekinci'nin (2006) ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresinin karşılaştırılması araştırmasında, yaş değişkenin stres düzeyleri üzerinde arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, stres ortalamalarının yaşlara göre en yüksek stresin 30 yaş altı, en düşük stresin ise 40-49 yaşları arası öğretmenlerde görüldüğünü bulunmuştur. Baklacı(2013), banka çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin araştırılmasında, yaş açısından banka çalışanlarının iş stresi düzeyinin farlılık gösterip göstermediği

incelendiğinde, iş stresi düzeyinin yaşa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Şengün(2012) ,ilköğretim okulu öğretmenlerinin teftiş uygulamalarına yönelik stres kaynakları ve stres belirtileri araştırmasında, 21-30 yaş arası öğretmenlerde daha yüksek, 51-60 yaş grubundaki öğretmenler düşük düzeyde stres yaşandığı belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Baklacı(2013), banka çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin araştırılmasında, cinsiyete göre, kadın ve erkek banka çalışanlarının iş stresi puan ortalamalarının faklılaşmadığı belirlenmiştir. Çivilidağ (2003), anadolu lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkinin araştırılmasında, kadın ve erkek öğretmenler arasında iş stresi yaşanması düzeyiyle ilgili olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak bu bulgulardan farklı olarak literatürde farklı sonuçlarda elde edildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Evli çalışanların stres düzeylerinin bekar çalışanlara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Baklacı (2013), araştırmasında, banka çalışanı evli çalışanların stres düzeylerinin bekar çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Baklacı(2013) araştırmasında, eğitim durumu açısından çalışanların iş stresi

düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, iş stresi düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir. Yüksek lisans eğitimi görmüş banka çalışanlarının iş stresi düzeyi lisans eğitimi görmüş çalışanların iş stresi düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların algıladıkları stres düzeylerinin meslek grubu değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaştığı sonucuna bulunmuştur. En yüksek stres düzeyi doktorlarda, en düşük stres düzeyi ise mimarlarda görülmüştür. ABD'de yapılmış olan bir araştırmada stres'in, meslek gruplarına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü (The Safety and Health NIOSH) tarafından yapılan bir araştırmada, 130 meslek stres düzeylerine göre sıralanarak, stresi en yüksek düzeyde olan işçi, sekreter, denetçi, klinik laboratuar teknisyeni, ofis yöneticisi, ilk düzey gözetmen, yönetici, garson, makine operatörü, tarım işçisi, madenci ve boyacı olan 12 meslek belirlenmiştir (Schultz ve Schultz,1994). Hart, Wearing ve Headey'in (1995) avustralya'da yaptığı başka bir araştırmada ise, polisliğin diğer mesleklere göre zannedildiği gibi stresli bir meslek olmadığı belirlenmiştir. Sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalarda iş ortamında sağlık çalışanlarının stresten etkilendiği saptanmıştır (Bryant ve ark., 2000; Douglas ve ark., 1996; Pınar, 1998; Dinç, 1998; Aştı, 1993; Iacovides ve ark., 2002). Bizim çalışmamızda da doktorlarda en yüksek stres düzeyi belirlenmiştir.

4.2. Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Denetim Odağı ile İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan 98 beyaz yakalının iç denetim odaklı, 52 beyaz yakalının ise dış denetim odaklı olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan beyaz yakalıların denetim

odağı puan ortalaması 11,24 bulunmuştur. Bu sonuçtan bu puanın araştırmaya katılan beyaz yakalıların iç denetim odağına işaret ettiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları denetim odağının yaş değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Demirkol'un (2006) avukatlar üzerine yaptığı araştırmada, yaş grupları farklı avukatların denetim odağı puanları arasındaki farkın istatiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Yaşın, araştırmanın örneklemine giren avukatların denetim odağı puanlarında etkili olmadığı ifade edilebilir. Çakır (2009), İzmir Bölgesi'nden seçilen bir sanayi sitesi ile özel bir banka işgörenlerine yönelik uygulamalı araştırma yapmış, buna göre yaş değişkeni ile denetim odağı değişkeni arasında ilişkinin olmadığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları denetim odağının cinsiyet değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Karakuş'un (2011) mavi yakalı çalışanlarla yaptığı araştırmada, mavi yakalı çalışanların denetim odağı puanı ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtilmiştir. Çakır'ın (2009) araştırmasına bakıldığında da erkek ve kadın olma durumuna göre denetim odağının neredeyse aynı şekilde algılandığı ve denetim odağı puanı ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtilmiştir. Bu araştırmalar bizim araştırmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları denetim odağının medeni durum değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Bizim araştırmamızdan farklı bir sonuç olarak, Dibekoğlu'nun (2006)

okul yöneticileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında ise denetim odağı ile medeni durum arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiş, evlilerin bekârlara oranla daha içten denetimli oldukları tespit edilmiştir. Buna karşılık; Demirkol'un (2006) araştırmasında, avukatların denetim odağı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Canbay (2007) ilköğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin denetim odaklarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu araştırmalar bizim araştırmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları denetim odağının eğitim durumu değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Özdemir"in (2009) araştırmasında okul yöneticilerinin denetim odağı ile eğitim durumu arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Demirkol"un (2006) avukatlar üzerinde yaptığı araştırmasının sonuçları araştırma sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Avukatların eğitim düzeylerine göre denetim odakları farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları denetim odağının meslek grupları değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaştığı sonucu bulunmuştur. en yüksek denetim odağı 12,64 ortalama ile doktorlardan; en düşük denetim odağı düzeyini ise 9,84 ortalama ile öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu puanlardan öğretmen olanların dış denetim odaklı oldukları görülmüştür. Mühendis, doktor, avukat ve mimarların ise iç denetim odaklı oldukları anlaşılmaktadır. Karakuş'un (2011) mavi yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanların içten denetimli bireyler olduğu belirtilmiştir. Demirkol'un (2006) araştırmasında, avukatların içten denetimli bireyler olduğu belirtilmiştir.

4.3. Beyaz Yakalıların İş Doyum Düzeyleri ile İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş doyum düzeyleri; içsel ve dışsal doyum bu faktörlerin toplam ortalamasını ele alan genel doyum düzeylerine göre incelenmiştir. Beyaz yakalıların iş doyum ölçeğinden 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre **3,46** ortalama ile içsel doyuma, **3,36** ortalama ile dışsal doyuma ve bu faktörlerden alınan puanların ortalaması ile bulunan **3,43** ortalama ile genel iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde beyaz yakalı çalışanların orta düzeyin üstünde iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Şahin'in (2011) hemşireler iş stresinin iş doyumuna etkisi belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) hekimler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında ise; toplum sağlığı merkezinde çalışan hekimlerin içsel doyum düzeylerinin ortalamasını 3,34, dışsal doyum düzeyi ortalamalarını, 2,91 ve genel doyum düzeyi ortalamalarını 3,17 olarak saptamıştır

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları iç, dış ve iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaştığı sonucu bulunmuştur. Farklılığın, yaşları 19-25 ile 31-35, 25-30 ile 31-35 ve 31-35 ile 36-40 olan beyaz yakalılar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. En yüksek iş doyum düzeyini 3,796 ortalama ile 31-35 yaş arası; en düşük iş doyum düzeyini ise 3,166 ortalama ile 19-25 yaş arası beyaz yakalılardan oluşturmaktadır. Arda'nın (2012) beyaz yakalı çalışanlarda öz-duyarlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelediği araştırmasında, beyaz yakalı çalışanların iş doyumu düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada, 31-35 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile 46-50 yaş grubundaki beyaz yakalı

çalışanların iş doyumu düzeyleri farklılaşmaktadır46-50 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş doyumu düzeyleri, 31-35 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş doyumu düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yıldız (2012) mavi yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı örgütsel bağlılık ve iş doyumu araştırmasında, mavi yakalı çalışanların genel doyum puanı ortalamalarının yaş değişkeni arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. 46-55 yaş aralığındaki mavi yakalı çalışanların iş doyum puanı, 25-35 yaş aralığındaki mavi yakalı çalışanların iş doyum puanından yüksek olduğu, 46-55 yaş aralığındaki mavi yakalı çalışanların genel doyum puanı, 36-45 yaş aralığındaki mavi yakalı çalışanların genel doyum puanından yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma sonuçlarına dayanarak yaşın iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları iç, dış ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Çakan (2013) konut sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanların iş doyumu üzerine yaptığı araştırmada, katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı sonucu belirlenmiştir. Arda'nın (2012) beyaz yakalı çalışanlarda öz-duyarlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelediği araştırmasında, beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda cinsiyetle ile iş doyumu arasındaki ilişkilere dair sonuçlar araştırma sonuçlarımızla örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları iç, dış ve iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı

sonucu bulunmuştur. Yılmaz (2013), İstanbul ve Gaziantep'te çeşitli sektörlerde çalışan mavi ve beyaz yakalı 274 kişinin katılımıyla yaptığı araştırmasında, çalışanların iş doyumlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çakan'ın (2013) çalışan beyaz yakalı çalışanların iş doyumu üzerine yaptığı araştırmada, katılımcıların iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir fark olmadığı sonucu belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalarda medeni durum ile iş doyumu arasındaki ilişkilere dair sonuçlar araştırma sonuçlarımızla örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları iç, dış ve iş doyum düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Yılmaz (2013), İstanbul ve Gaziantep'te çeşitli sektörlerde çalışan mavi ve beyaz yakalı 274 kişinin katılımıyla yaptığı araştırmasında, çalışanların iş doyumlarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mehrdad ve arkadaşlarının (2014) Tahran'da yapmış olduğu araştırmada eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında ilişki saptanamamıştır. Literatürde bizim araştırmamızın tersini iddia eden araştırmalarda vardır. Derin'in (2007) Eskişehir'de tüm sağlık çalışanlarıyla, Yavaş'ın (2010) İzmir'de hemşirelerle yapmış oldukları araştırmalara göre eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu artmaktadır. En yüksek iş doyumu lisans üstü mezunlarında ortaya çıkarken, en düşük iş doyumu lise mezunlarında bulunmuştur.

Araştırmaya katılan beyaz yakalıların sahip oldukları iç, dış ve iş doyum düzeylerinin meslek grubu değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı farklılaştığı

sonucu bulunmuştur. Araştırmamızda; 3,77 puan ortalamasıyla en yüksek iş doyumu doktorlarda, 2,87 puan ortalaması ile en düşük iş doyumu ise öğretmenlerde olduğu belirlenmiştir. Kavi'nin (2010) mühendislerin iş doyumu araştırmasında, meslek çalışanlarının iş doyumları ortalamaları incelendiğinde, içsel iş doyumu düzeyi ortalamasının en yüksek, dışsal iş doyumu düzeyi ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir. Tözün, Çulhacı ve Ünsal (2008) doktorlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında ise; toplum sağlığı merkezinde çalışan doktorların içsel doyum düzeylerinin ortalamasını 3,34, dışsal doyum düzeyi ortalamalarını, 2,91 ve genel doyum düzeyi ortalamalarını 3,17 olarak saptamıştır. Arda'nın (2012) beyaz yakalı çalışanlarda öz-duyarlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelediği araştırmasında, beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin, görev yaptıkları bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Topal'ın (2008) Ankara il merkezinde yaptığı araştırmada hemşirelerin içsel doyumu yüksek, doktorların ise içsel ve genel doyumları yüksektir. Literatürde sağlık çalışanlarının iş doyumuyla ilgili araştırmalarda hemşirelerin daha ağırlıklı çalışıldığı dikkat çekmektedir.

4.4. Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Denetim Odağı ile Algıladıkları Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların sahip oldukları denetim odağı ile algıladıkları stres arasındaki ilişki incelenmiştir. Çıkan sonuçlara göre; denetim odağı ile algıladıkları stres arasında düşük düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile içten denetim odaklı beyaz yakalı çalışanların algıladıkları stres düzeyinin düşmekte, dıştan denetim odaklı beyaz yakalı çalışanların algıladıkları stres düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşıyoruz.

Muhonen ve Torkelson (2004)'un telekom da görevli yöneticiler ve alt kademe görevli çalışanlardan oluşan örneklem grubununun denetim odağının ve stres ile olan ilişkisini inceledikleri araştırmalarında, dış denetim odağına sahip çalışanların streslerinin daha yüksek olduğu sonucu belirlenmiştir. Young ve Cooper (1995)'ın ambulans servisinde görevli çalışanların streslerinin ve denetim odaklarının etkisini araştırdıkları çalışmalarında; stresten daha fazla etkilenenlerin dıştan denetimlilerin olduğu saptanmıştır, içten denetimlilerin ise streslerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

4.5. Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Denetim Odağı ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların sahip oldukları denetim odakları ile iç, dış ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çıkan sonuçlara göre; . denetim odakları ile iş doyum ve iç doyum puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, denetim odağı ile dış doyum arasında ilişki bulunamamıştır. Diğer bir ifade ile beyaz yakalı çalışanların iç denetim odağı puanı arttıkça iç ve iş doyum düzeyi artmakta, dış denetim odağı puanı arttıkça iç ve iş doyum düzeyi düşmektedir.

Demirkol'un (2006) avukatlarda iş doyumu ve denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmasında sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, avukatların iş doyum düzeyleri denetim odağı puanları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. İçten denetimli avukatların iş doyum puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Karakuş'un (2011) mavi yakalı çalışanlarda denetim odağı ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırması sonuçlarına göre; mavi yakalı çalışanların iş doyumları ile

denetim odakları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, içten denetimli mavi yakalı çalışanların daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

4.6. Öneriler

1. Bu araştırma sonucunda şunu söyleyebiliriz; stres iş hayatında çalışanların işinin bir parçasıdır ve bu kaçınılmazdır. Bu yüzden çalışanların stresle nasıl başa çıkmaları gerektiğini öğrenip, iş hayatlarında stresin kendilerine zarar vermeden nasıl aza indirilmesi gerektiğini öğrenmeleri gerekir.

2. Bu araştırmayla denetim odağı ile stres ve iş doyumu arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, içten denetimli çalışanların daha yüksek iş doyumuna ve stresle daha kolay başa çıkabilen bireyler oldukları sonucuna ulaşılabilinir. Bu sebeple yöneticilerin kurumlarında işe alım süreçlerinde uygun ölçekler kullanılarak kurumlarına uygun çalışanlar almaları kurumlarını ve çalışanlarını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

3. Beyaz yakalı çalışanların iş doyumu düzeylerinin yükseltilmesi için insan kaynakları departmanı ile işbirliği içinde eğitimler oluşturularak, çalışanlar psikolojik ve sosyal yönden desteklenebilir.

4. Yıl içerisinde belli zamanlarda psikolojik danışmanların desteği ve uygun ölçme araçları yolu ile iş doyumu ve algıladıkları stres kontrol edilerek önleyici ve krize yönelik çalışmalar yapılabilir.

5. Araştırma İstanbul ilinde çalışan doktor, mühendis, mimar, avukat ve öğretmenlerle beyaz yaka çalışanlarıyla sınırlıdır. Öğretmenler ve hekimler üzerinde pek çok araştırma yapılmış, ancak, mimar , avukat ve mühendislerle ilgili çok fazla araştırma yapılmamıştır. Bu çalışmanın değişik illerde yaşayan avukat, mimar ve mühendislere tekrarlanması araştırmanın genelebilmesi açısından fayda sağlayacaktır.

6. Araştırmada beyaz yakalıların değişkenleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve meslek grupları ile sınırlıdır. Bu çalışmanın gelir düzeyi ve kıdem yılı değişkenleri de eklenerek tekrarlanması araştırmanın genelebilmesi açısından fayda sağlayacaktır.

5.BÖLÜM

KAYNAKLAR

Ağayev, F. (2006**). Bakü Garnizonu Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Genel Kurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Akat, İlter, Budak, Giray ve Budak, Gülay (1994), **İşletme Yönetimi,** Beta Basım Yayın, İstanbul.

Aksaç, Sinem (2004).). **Ergenlerde Stresle Başa Çıkma Tarzları ile Cinsiyet Arasındaki İlişki**. Türk Psikoloji Bülteni, Eylül- Aralık(34-35): 164-170.

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

Alisinanoğlu, F. "**Çocukların Denetim Odağı ile Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki ilişkinin İncelenmesi"**, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:1, Sayı2003,:1, 97-108).

Altuğ, D. (1997). **Örgütsel davranış: Toplam kalite anlayışı içinde.** Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.

Arda, D. (2011). **Beyaz Yakalı Çalışanlarda Öz-duyarlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). **Stres ve stresle başa çıkma yolları.** H. Can (Ed.)Örgütsel davranış içinde (237-265). İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.

Aydın, M. (2005). **Eğitim yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler (Örgütsel Davranış).** (7**.** Baskı). Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayım.

Baklacı, E. (2013). **İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.** Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Hatay.

Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2010*).* **Stres ve Başa Çıkma Yolları** (26. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baltaş, Z. **Verimli iş hayatının sırrı: Stres**. İstanbul: Remzi Kitabevi; 2002.

Baltaş, Z., Baltaş, A. (1997). **Stres ve Başaçıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, İstanbul.

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

Bernardi, R. A. (2001). **A Theoretical Model for The Relationship Among Stress, Locus of Control and Longevity.** Business Forum, 26, s:27-33).

Beyaz N. (2001). **17 Ağustos 1999 Marmara Depremini Yaşayanların Stresle Başa Çıkma Yolları İle Denetim Odakları Arasındaki İlişki.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Birgili, F., Salış, F. ,Özdemir S. (2010). **Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi.** Anadolu Hemşire ve Sağlık Bilimleri Dergisi. S:13(2):27-37.

Bozkurt, N. (2004). **İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratan Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi.** 13.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakultesi. Malatya.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2011**). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması.** Doğuş Üniversitesi Dergisi, *9*(1), 1-18.

Burger, J. M. (2006). **Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri.** (çeviren. İ. D. Erguvan Sarıoğlu). (1.Basım). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Can, H. (1994). **Organizasyon ve yönetim.** (3.Basım). Ankara: Siyasal Kitapevi.

Clark, A. E. (1997). **Why Are Women So Happy At Work?.** Labour Economics, 4 (4), 341-372.

Çakan, B. (2013). **Konut Sektöründe Beyaz Yaka Çalışanların İş Doyumu ve Duygusal Zekalarının Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi.** Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

Çakır, G. (2009). **İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Motivasyon Araçları ve Denetim Odağı Değişkeninin İncelenmesi**. Yüksek Lisans

Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Manisa.

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

Dağ İ. (1991). **Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği.** Psikoloji Dergisi. s:26: 10-16.

Dağ İ. (2002). **Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması.** Türk Psikoloji Dergisi, 17(49): 77-90.

Davis, Keith. (1998). **İşletmede İnsan Davranışı.** Çev. Kemal Tosun. Üçüncü Baskı. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.

Demirkol, İ. (2006). **Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Mersin.

Derin, N. (2007). **Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler.** Yüksek Lisans Tezi. Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.

Durmuş, S., Günay, O. (2007). **Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler.** Erciyes Tıp Dergisi. S:29(2):139-46.

Elise, R.H. ve diğerleri (1998). **Adolescent health: The relationship between health locus of control, beliefs and behavior.** Guidance and Counseling, 13(3), 23-31.

Erdoğan, İ. (2008). **Eğitim ve okul yönetimi: Okul yöneticileri ve öğretimle ilgilenen tüm eğitimciler için** (7..Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Eren, E. (2001) . **Yönetim ve Organizasyon.** İstanbul: Beta Basım.

Fazey, D.M.A. ve Fazey, J.A. (2001**). The potential for autonomy in learning: Perceptions of competence, motivation and locus of control in first-year undergraduate students.** Studies in Higher Education, 26(3), 345-361.

George, J.M. & Jones,G.R. 2008. **Understanding and Managing Organizational Behavior,** Prentice Hall, NJ.

Gümüş, H. (2006**). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması.** Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Güney, S. (2011). **Örgütsel Davranış (**1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Hellriegel, Don ve diğ.(1992). **Organizational Behavior**, (6. Basım), St.Paul, West Pub. Co.

Işıkhan, V. (1996). **Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü, İş Doyumu.** Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi.117-130.

Ivancewich, J.M., M. T. Mattason (1996); **Organizational Stres and Management**, Irwin Pub. Okutan, Mustafa ve Tengilimoğlu, Dilaver (2002); "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ss. 15-42.

Iwasaki, Yoshi; **Roles Of Leisure In Coping With Stress Among University Students: A Repeated -Assesment Field Study.** Anxiety, Stress & Coping, V. 16, N. 1, 2003, s.31.

İncir, G. (1990). **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**. Prodüktivite merkezi. Ankara.

Jansenn, T. ve Carton, J.S. (1999). **The effect of locus of control and task difficulty on procrastination.** The Journal of Genetic Psychology, 160(4), 436-442.

Kahraman G, Engin E, Dülgerler, Öztürk E. (2011). **Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler.** Dokuz Eylül Üniversitesi. HYO Elektronik Dergisi. İzmir.

Karakuş, S. (2011**). Mavi Yakalı Çalışanların Denetim Odaklarının İş Doyumu Düzeyleri ile İlişkisinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

Kavi, İ. (2010). **Maskulin Mesleklerde Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumlarının ve Motivasyonlarının Karşılaştırılması.** Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

Keser, A. (2006). **Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması.** Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 100-119.

Keser, A.(2005). **İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama.** Çalışma ve Toplum Dergisi. S:75-95.

Köknel, Özcan (1998**), Zorlanan İnsan,** Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

Lazarus S, Richard and Folkman, Susan; Stress, Appraisial And Coping, Springer Publishing Company, New York, 1984'ten aktaran aksaç, Sinem; "**Ergenlerde Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Cinsiyet Arasındaki İlişkisi"**, Türk Psikoloji Bülteni, C. 10, S. 34-35, Eylül- Aralık 2004, s.164.

Lazarus, R. S.: **Psychological Stress and the Coping Process**. New York, 1966.

Lefcort, H. M., R. S. Miller, E. E. Ware ve D. Sherk (1981). **Locus of Control as a Modifier of the Relationship Between Stressors and Moods.** Journal of Personality and Social Psychology. 41: 357-369.

Locke A. E.(1986). **Work motivation theories.** In C.L. Cooper, and I.T., Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology. John Wiley and Sons.

Loosemore A. S. Y. **The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health And Safety.** Construction Management and Economics,2004, 22: 385-394).

Mehrdad, R., Izadi, N., Pouryaghoub, G. (2014). **Nurse Job Satisfaction: Is A Revised Conceptual Framework Needed?.** Int. J of Hospital Res.

Miller, Theron A. and MCCOOL, Stephen F.; **Coping With Stress In Outdoor Recreational Settings Theory.** Leisure Sciences, V. 25, N. 2, 2003, s.259.

Miner, J. B. (1992). **Industrial-Organizational Psychology.** Industrial-Organizational Psychology. USA: McGraw-Hill. 119.

Muhonen, T., Torkelson, E. (2004). **Work Locus of Control and Its Relationship to Health and Job Satisfaction From a Gender Perspective**. Stress and Health. S:20: 21-28

Norfolk, D. (1990). **İş Hayatında Stres.** Çeviren: Leyla Serdaroğlu. Form Yayınları. İstanbul. Oxford University Press, New York, 2001, s.4.

Onaran, O. (1981). **Çalışma yaşamında güdülenme kuramları**. Ankara: Sevinç Matbaası.

Ozolins, A.R. ve Stenstrom, U. (2003). **Validation of health locus of control patterns in Swedish adolescent.** Adolescence, 38(152), 650-658.

Ozolins, A.R. ve Stenstrom, U. (2003). **Validation of health locus of control patterns in Swedish adolescent.** Adolescence, 38(152), 650-658.

Önen, L. & Tüzün, M. B. (2005). ***Motivasyon*.** İstanbul: Epsilon Yayıncılık

Özgenel, F. (2014). **Edirne Merkez İlçesindeki Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler.** Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı.

Özgüven, İ. E. (2003). **Endüstri Psikolojisi**. Ankara: PDREM.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2010). **Örgütsel Davranış** (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Porter, L., Lawler, I., and Hackman, R. (1975). **Behavior in organization**. New York:Mc Graw-Hill Book Company.

Roberts, James A. Richard S. Lapidus ve Larwrence B. Chonko (1997); **Salespeople and Stress: The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stress.** Journal of Marketing Theory and Practice, Vol:5, No:3, ss. 93-106.

Rossier J, Dahourou D, Mccrae RR ve ark. (2005) **Structural and Mean-Level Analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa.** J Cross-Cultural Psychology, 36: 227-246.

Rotter, J.B. (1966). **Generalized Expectancies For İnternal Versus External Control Of Reinforcement.** Psychological Monographs, 80, 1-28.

Rotter, J.B. (1982). **The Development and social Applications of Social Learning Theory, Selected Papers.** New York: Praeger.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tuz, M. (1998). **Örgütsel Psikoloji.** Bursa: Alfa.

Scheier, M. F., J. K. Weintraub ve C. S. Carver (1986). **Coping with Stress: Divergent Strategies of Optimists and Pessimists.** Journal of Personality and Social Psychology, 51: 1257-1264.

Sears, D. O., Peplau, L. A., Freedman, J. L. Ve Taylor, S. E. (1988). **Social Psychology.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Selye, Hans (1977), **Stress Without Distress,** J. B. Lippincott, New York.

Selye, Hans(1997) **The Stress Of Life,** Teach Yourself Books, London.

Severge, A. G. (1990). **Effect of occupational level and gender differences on job satisfaction,** Yüksek Lisans tezi. Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). **Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu.** Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(5).

Silah, M. (2005). **Endüstride çalışma psikolojisi.** (2. Baskı). Ankara: Seçkin.

Snyder, C. R. and Pulvers, Kimberley M.; **Coping With Stress,** (Ed. By: C.R. Snyder).

Spector, P. E. (1997). **Industrial and organizational psychology.** USA: Research and Practice.

Spector, P. E. (1997). **Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences** (Vol. 3). Printed in the United states of america: SAGE Publications.

Sünbül, N. ve A. ve Yağışan, Y. (2007). **Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Ve Diğer Bölüm Öğrencilerinin Benlik İmgesi Ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması.** Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:17, s.595-607).

Şahin Nesrin Hisli, **Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım**, 3. Basım, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:2, Ankara, 1998.

Şahin, Z. (2011). **Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşireler ile Bir Vakıf Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Stresi ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

Şanlı, S. (2006). **Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., ve Çelik A. (1998). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış.** Ankara : Nobel Yayıncılık.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). **Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması.** Eğitim ve Bilim, *33*(147), 54-70.

Tengilimoğlu, D. (2002). **İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri**. G.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.IV, S.3, Ankara.

Tınaz, P. (2005). **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**. İstanbul.

Topal, E. (2008**). Hekim ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri.** Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara

Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. (2008). **Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu**. TAF Prev Med Bull; (5):377-84.

Turunç, Y. (2009). **Fabrika işçilerinde Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.** Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı. Edirne.

Tutar, H. (2013). **Davranış bilimleri: Kavramlar ve kuramlar** (1.Baskı). Ankara: Seçkin.

Varoğlu, K. (1992). **Türk bilgisayar sektöründe örgütlenme yapıları ve etkililik.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vines, D. L. (1989). **Locus of Control as a Moderator of a Stressful Life Events for Black and White Females**. Dissertation Abstracts International. 49(10): 4565-B.

Wong-McDonald, A. ve Gorsuch, R. L. (2004). **A Multivariate Theory Of God Concept, Religious Motivation, Locus Of Control, Coping And Spiritual Well-Being.** Journal of Psychology and Theology, 32(4), 318-334.

Yavaş, Ö. (2010). **Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme**. Ege Üniversitesi HYO Dergisi; 26 Ek 1: 394-95.

Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). **Kişilik kuramları** (6. Baskı). Ankara: Pegema

Yıldız, K. (2012). **Mavi Yakalı Çalışanların İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

Yılmaz, H. (2013**). İş stresi Batarya'sının Genel İş Doyumu Ölçeği'nin Revize Edilmesi.** Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

Young KM, Cooper CL. (1995). **Occupational Stress in The Ambulance Service: A Diagnostic Study.** Journal of Managerial Psychology. S:10:29-36.

6.BÖLÜM

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Işık PEKGİRGİN

Doğum Yeri : İstanbul

Doğum Tarihi : 22 Aralık 1986

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lisans : 2005-20010 Yeditepe Üniversitesi- Fen Edebiyat Fakültesi- Psikoloji

Yüksek Lisans : 2012-2013 Maltepe Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

ÇALIŞTIĞI KURUMLAR

20012 – 2013 Baltaş Yönetim Eğitim ve Danışmanlık

İLETİŞİM

E-posta : isipek@hotmail.com