T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEDİKAL MALZEME TEDARİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN MOTİVASYONUNA ETKİ EDEN PSİKOLOJİK VE ÇEVRESEL FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

TALHA GÜLER

DANIŞMAN
DOÇ.DR. SELMA SÖYÜK

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

İSTANBUL-2019

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Talha GÜLER

İTHAF

Kızlarım Sare ve İzem’e ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve akabinde devam eden tez çalışmam sırasında destek veren ve yönlendiren değerli hocam Doç. Dr. Selma SÖYÜK' e katkılarından dolayı teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

BEYAN ..... İİ
İTHAF ..... İİİ
TEŞEKKÜR ..... İV
İÇİNDEKİLER V
TABLOLAR LİSTESİ ..... Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... Xİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ ..... Xİİİ
ÖZET ..... XİV
ABSTRACT ..... XVİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 3
2.1. Motivasyon 3
2.2. Motivasyon Kuramları 5
2.2.1. Maslow'un Gereksinmeler Hiyerarşisi Kuramı: İhtiyaçlar Hiyerarşisi 6
2.2.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı 11
2.2.2.1. Koruyucu-Hijyen Faktörler 12
2.2.2.2. Motive Edici (Güdüleyici) Faktörler 13
2.2.3. Vroom'un Beklentiler Kuramı 14
2.2.4. Porter – Lawler'in Geliştirilmiş Beklentiler Kuramı 15
2.2.5. Cranny – Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli 17
2.2.6 Nörobilim ve Motivasyon 17
2.3. Psikolojik Teoriler 18
2.3.1. Doğal Teoriler 18
2.3.2. Ekip Çalışması İle Öz-Yönetim 19
2.3.3. Ücret Teşvikleri 19
2.3.4. Özerklik: Otonom Görevler İçin Artan Motivasyon 19
2.3.5. Rasyonel Motivasyonlar 20
2.3.6. Teşvik Teorileri: İçsel ve Dışsal Motivasyon 20
2.3.7. Özgür İrade Teorisi 21
2.3.8. Akış Teorisi 21

2.3.9. Beklenti-Değer Teorisi ve Kazanılmış Motivasyon 23
2.3.10. Erteleme (Procrastination) 23
2.3.11. İçsel Motivasyon 25
2.3.12. Dışsal (Ekstrinsik) Motivasyon 26
2.4. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi 27
2.5. Anksiyete (Kaygı Bozukluğu) 28
2.5.1. Anksiyetenin Belirtileri 31
2.5.2. Anksiyete ve Korku 33
2.5.3. Anksiyete Türleri 34
2.5.3.1. Sürekli Anksiyete 34
2.5.3.2. Durumluk Anksiyete 35
2.5.4. Anksiyeteye Bağlı Yaygın Psikolojik Durumlar 35
2.5.5. Anksiyete Sebepleri 37
2.5.6. İş Yaşamında Anksiyete ve Sonuçları 39
3. GEREÇ VE YÖNTEM 46
3.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi 46
3.2. Araştırmanın Yöntemi 46
3.3. Araştırmanın Kapsamı 46
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 46
3.5. Veri Toplama Araçları 47
3.5.1. Demografik Bilgiler 47
3.5.2. Motivasyon Ölçeği 47
3.5.2.1. Motivasyon Ölçeği için Pilot Çalışma ve Ölçeğin Güvenirlik-Tutarlılık Analizi 47
3.5.3. Beck Anksiyete Ölçeği 48
3.6. Evren-Örneklem 49
3.7. Araştırma Modeli ve Hipotezler 51
3.8. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi 52
3.9. Anket Sorularının Güvenilirliği 53
4. BULGULAR 54
4.1. Demografik Bilgiler 54
4.2. Ölçeklerin Genel Tanımlayıcı Bilgileri 59
4.3. Motivasyon ölçeğine ve alt boyutlarına ait bilgiler 62

4.3.1. Genel Motivasyon 62
4.3.2. Yangı Hissetme (Tükenmişlik) Durumu 64
4.3.3. İş Memnuniyeti 66
4.3.4. İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu 67
4.3.5. Örgütsel Bağlılık 69
4.3.6. Dürüstlük 72
4.3.7. Zamanlama ve Devamlılık 73
4.3.8. Toplam Motivasyon Skoru 75
4.3.9. Ortalama Motivasyon Skoru 77
4.4. Beck anksiyete ölçeğine ait bilgiler 79
4.5. ANOVA Analiz Sonuçları 82
4.6. Hipotez değerlendirme 88
5. TARTIŞMA 92
5.1. Anket I. Bölüm Sorularının Değerlendirilmesi 92
5.2. Motivasyon Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Ait Bilgiler 93
5.3. Beck Anksiyete Ölçeğine Ait Bilgiler 95
SONUÇ VE ÖNERİLER 96
KAYNAKLAR 97
EK-1 ANKET FORMU 112
EK-2 TÜMDEF ÜZERİNDEN KATILIMCILARA ANKET GÖNDERME İZNİ 116
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 117
ÖZGEÇMİŞ 118

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4-1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı 54
Tablo 4-2: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı 54
Tablo 4-3: Katılımcıların Çocuk Sayıları Dağılımı 55
Tablo 4-4: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı 55
Tablo 4-5: Katılımcıların Yaşadığı İl Memnuniyeti Dağılımı 56
Tablo 4-6: Katılımcıların Gelir Dağılımı 56
Tablo 4-7: Katılımcıların Yaş Dağılımı 57
Tablo 4-8: Katılımcıların Yaşam Bölgesi Dağılımı 57
Tablo 4-9: Katılımcıların Mesleki Çalışma Süresi Dağılımı 58
Tablo 4-10: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Çalışma Süresi Dağılımı 58
Tablo 4-11: Meslekte ve kurumda çalışma süreleri 59
Tablo 4-12: Ölçeklerin genel tanımlayıcı istatistikleri 59
Tablo 4-13: Beck Anksiyete ölçeğinin sınıflandırmasına göre katılımcı profili dağılımı 60
Tablo 4-14: Beck Anksiyete ölçeği ile motivasyon ölçeği ve Alt boyutları arasındaki ilişki 60
Tablo 4-15: Motivasyon Ölçeği Madde Öğe-Toplam İstatistikleri 61
Tablo 4-16: Genel motivasyon alt boyutu skorunun cinsiyet grupları arasında karşılaştırılması 62
Tablo 4-17: Genel motivasyon alt boyutu skorunun evli ve bekar grupları arasında karşılaştırılması 62
Tablo 4-18: Genel motivasyon alt boyutu skorunun çocuk sayısına göre karşılaştırılması 62
Tablo 4-19: Genel motivasyon alt boyutunun eğitim durumuna göre karşılaştırılması .. 63
Tablo 4-20: Genel motivasyon alt boyutunun gelir durumuna göre karşılaştırılması 63
Tablo 4-21: Cinsiyet grupları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması . 64
Tablo 4-22: Medeni durumlar arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması 64
Tablo 4-23: Çocuk sayıları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması..... 64
Tablo 4-24: Eğitim durumları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması . 65
Tablo 4-25: Gelir durumları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması... 65

Tablo 4-26: Cinsiyet grupları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması 66
Tablo 4-27: Medeni durumlar arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması 66
Tablo 4-28: Çocuk sayıları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması....66
Tablo 4-29: Eğitim durumları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması 67
Tablo 4-30: Gelir durumları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması .. 67
Tablo 4-31: Cinsiyet grupları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....67
Tablo 4-32: Medeni durum grupları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....68
Tablo 4-33: Çocuk sayıları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....68
Tablo 4-34: Eğitim durumları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....69
Tablo 4-35: Gelir durumları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....69
Tablo 4-36: Cinsiyet grupları arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....70
Tablo 4-37: Medeni durum arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....70
Tablo 4-38: Çocuk sayıları arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....70
Tablo 4-39: Eğitim durumu arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....71
Tablo 4-40: Gelir durumu arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....71
Tablo 4-41: Cinsiyet grupları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması 72
Tablo 4-42: Medeni durum arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması...72
Tablo 4-43: Çocuk sayıları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması....72
Tablo 4-44: Eğitim durumları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması 73
Tablo 4-45: Gelir durumları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması .. 73
Tablo 4-46: Cinsiyet grupları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması.....74

Tablo 4-47: Medeni durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması 74
Tablo 4-48: Çocuk sayıları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması 74
Tablo 4-49: Eğitim durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması 75
Tablo 4-50: Gelir durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması 75
Tablo 4-51: Cinsiyet grupları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması .. 75
Tablo 4-52: Medeni durum arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması..... 76
Tablo 4-53: Çocuk sayıları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması 76
Tablo 4-54: Eğitim durumları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması . 76
Tablo 4-55: Gelir durumları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması ... 77
Tablo 4-56: Cinsiyet grupları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması 77
Tablo 4-57: Medeni durum arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması .. 78
Tablo 4-58: Çocuk sayıları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması .. 78
Tablo 4-59: Eğitim durumları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması 78
Tablo 4-60: Gelir durumları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması . 79
Tablo 4-61: Cinsiyet grupları arasında ölçeklerden elde edilen skorların karşılaştırılması 79
Tablo 4-62: Medeni durumlar arasında ölçeklerden elde edilen skorların karşılaştırılması 80
Tablo 4-63: Çocuk sayıları arasında Beck Anksiyete toplam skorlarının karşılaştırılması 80
Tablo 4-64: Eğitim durumları arasında Beck Anksiyete toplam skorlarının karşılaştırılması 80
Tablo 4-65: Gelir durumları arasında Beck Anksiyete toplam skorlarının karşılaştırılması 81
Tablo 4-66: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının bölgeler arasında karşılaştırılması 82
Tablo 4-67: Yaş dekatlarının dağılımı 83

Tablo 4-68: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının yaş dekatları arasında karşılaştırılması 84
Tablo 4-69: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının anksiyete düzeylerine göre tanımlayıcı istatistik tablosu 85
Tablo 4-70: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının anksiyete düzeyleri arasında karşılaştırılması 87
Tablo 4-71: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorları ile meslekte ve kurumda çalışma süreleri arasındaki ilişki 88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Maslow'un Gereksinimler Piramidi 7
Şekil 2.2: Maslow'un gereksinim hiyerarşisi 10
Şekil 2.3: Herzberg'in İki-faktör Kuramı 12
Şekil 2.4: Vroom'un güdüleme süreci modeli 15
Şekil 2.5: Porter – Lawler'in beklentiler kuramının şematik açıklaması 16
Şekil 2.6: Cranny – Smith'in basitleştirilmiş süreç modeli 17
Şekil 2.7: Akış durum modeli 22
Şekil 2.8: İçsel ve Dışsal Motivasyon 24
Şekil 3.1: SurveyMonkey örneklem hesaplama modülü 50
Şekil 3.2: Raosoft örneklem hesaplama modülü 50
Şekil 3.3: Örneklem Büyüklüğünü Belirlemek için Kullanılan Formül 51
Şekil 3.4: Araştırma Modeli İlişkisi 51

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

χ^2 : Ki Kare

p : İstatistiksel Anlamlılık

SD : Serbestlik Derecesi

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TDK : Türk Dil Kurumu

ÖZET

Güler, T. (2019), Medikal Malzeme Tedarik Sektöründe Çalışanların Motivasyonuna Etki Eden Psikolojik ve Çevresel Faktörlerin İncelenmesi. "İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi ABD Sağlık Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul."

Motivasyon konusu taşıdığı önemden dolayı davranış bilimleri, insan kaynakları yönetimi, sağlık yönetimi gibi alanlarda üzerinde çok sayıda çalışma yapılmaktadır. Motivasyon çalışmaları birçok sektörde ve bilimsel çalışmalarda yer almaktadır. Hizmet kalitesini ya da başarıyı artıracak düzenleyici faktörlerin hayata geçirilmesinde çalışanın motivasyonun önemli bir payı vardır.

Medikal tedarik sektörü çalışanlarının yoğun iş hayatı içinde sürekli motivasyonlarının yüksek olması beklenmekte ve bunu artırmanın yolları aranmaktadır. Medikal tedarik sektörü, sağlık alanını direkt ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Medikal tedarik sektörünün birleşme noktası olan ve sektörde çalışanların eğitimi, sertifikasyonu ve bu prosedürlerin gerçekleştirilmesi Tüm Tıbbi Cihaz Üretici ve Tedarikçi Dernekleri Federasyonu (TÜMDEF), Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu (TİTCK) ve Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası (SEİS) tarafından sağlanmaktadır. Bu nedenle bu kuruluşlara bağlı üye kişiler araştırma için hedef kitle olarak belirlendi ve araştırmanın evreni bu şekilde oluşturuldu. Araştırmanın örneklemi ve gücü, evrendeki sayıya bağlı olarak hesaplandı ve 382 katılımcıya ulaşıldı.

Çalışmada, medikal tedarik sektöründe çalışanların motivasyonunda psikolojik ve çevresel faktörlerin etkisinin araştırılması amaçlandı. Çalışanların, demografik bilgileri, psikolojik durumları ve çevresel faktörleri arasında güçlü bir ilişki olduğu tahmin edilmekte ve motivasyonlarını etkilediği düşünülmektedir.

Genel toplam motivasyon skoru ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Ancak, genel toplam motivasyon skoru ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Motivasyon ölçeği ile Beck anksiyete ölçeği arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı

bir ilişki olduğu saptanmış ve motivasyon ölçümü yapılırken Beck anksiyete ölçeğinin destekleyici ve birlikte kullanılabilir olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Medikal Malzeme Tedarik Sektörü, Motivasyon, Anksiyete.

ABSTRACT

GULER, T. (2019), Examination Of Psychological And Environmental Factors Affecting The Motivation Of Employees In Medical Product Supply Industry. Istanbul University - Cerrahpasa, Institute of Graduate Studies, Department of Health Management. Master's Thesis. Istanbul.

Motivation, because of its crucial importance, has been the topic of pysciology, sociology, health management and human resources. Enhancement of the motivation by regulatory elements are essential to improve service quality and success in workplace.

Employees in medical supply sector are generally exposed to heavy working conditions, where strong motivation is expected to be possessed skill for the employees. Medical supply sector pose direct or indirect effect on health services. Trainings of the employees in medical supply sector are provided by FEDERATION OF ALL MEDICAL EQUIPMENT PRODUCERS AND SUPPLIER ASSOCIATIONS (TÜMDEF), Turkish Medicines and Medical Devices Agency (TİTCK) and HEALTH INDUSTRY EMPLOYERS' ASSOCIATION OF TURKEY (SEİS), which organizations gather all the employees in the field. Therefore, employees from these organizations were included into the study to enhance the quality of work, for which 382 participants joined the work.

In the study, environmental and psychological factors on the motivation of the employees in medical supply chain were studies. According to the findings, there is a strong relation with demographic, psychological states and environmental factors for the employees.

Examination of general total motivation score scale in relation to income distribution revealed a meaningful difference was obtained, while that did not show any relation with gender, marital status, number of children and educational background. Statistically a negative meaningful medium level relation was obtained between Beck

anxiety scale and motivation scale, which reveals that Beck anxiety scale can be utilized as a supportive method in this type of studies.

Keywords: Medical Supply Sector, Motivation, Anxiety.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Motivasyon konusu taşıdığı önemden dolayı davranış bilimleri, insan kaynakları yönetimi, psikoloji, sosyoloji, sağlık yönetimi gibi alanlarda üzerinde çok sayıda çalışma yapılan ve yapılmakta olan bir alandır. Ayrıca, motivasyon çalışmaları birçok sektörde ve bilimsel çalışmalarda yer almaktadır. Üretim, hizmet kalitesini ya da başarıyı artıracak regülasyonların hayata geçirilmesinde çalışanın motivasyonun önemli bir payı vardır. Buna bağlı olarak, medikal tedarik sektörünün çalışanlarının yoğun iş hayatı içinde sürekli motivasyonlarının yüksek olması istenmektedir. Sağlık alanında önemli bir yeri olan bu sektörün kurumsal ya da kurumsallaşma yolunda olan birçok firması ve çalışanı yer almaktadır. Medikal tedarik sektörü sağlık alanını direkt ya da indirekt olarak etkileyebilmektedir. Bu alanda çalışanın motivasyonunun gün içinde yaptığı işin kalitesine yansımaktadır. Buna bağlı olarak motivasyonu düşük bir çalışanın yaptığı hata direk olarak insan ilişkilerine yansımakta olduğu gibi dolaylı yoldan hizmet verdiği kurumun cihazına ya da bir başka bileşenine geri dönülmez hatalar yol açabilir. Bununla birlikte hasta iyi hizmet alamaz ve yanlış sonuçların çıkmasına neden olur. Motivasyon düşüklüğü, kurumda sağlık sorunları oluşturabileceği gibi kurumların maliyet artışlarına da etki edecek negatif yönde bir korelasyon bulunmaktadır.

Bu tez çalışmasının amacı; medikal tedarik sektöründe çalışanların motivasyonunda psikolojik ve çevresel faktörlerin etkisinin araştırılmasıdır. Çalışanların, demografik bilgileri, psikolojik durumları ve çevresel faktörleri arasında güçlü bir ilişki vardır ve motivasyonlarını etkilemektedir. Buna bağlı olarak medikal tedarik sektöründe oluşan insan kaynaklı sorunların nedeninin ve bu ilişkilerin istatistiksel açıdan bir kestirim yapıp tanımlayıcı sonuçlar elde edebileceğimizi öngördük.

Tükiye'de medikal tedarik sektörünün buluşma noktası olan aynı zamanda sektörde çalışanların eğitimi, sertifikasyonu ve bu prosedürlerin gerçekleştirilmesi 3 ana kuruluşun işbirliği ile sağlanmaktadır. Bu kuruluşlar; Tüm Tıbbi Cihaz Üretici ve Tedarikçi Dernekleri Federasyonu (TÜMDEF), Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu (TİTCK) ve Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası (SEİS)'dır. Tüm Tıbbi Cihaz Üretici ve Tedarikçi Dernekleri Federasyonu'nun (TÜMDEF) verilerine göre 2015 yılında yaklaşık 22.000 katılımın olduğunu ve 12.000 kişinin sertifika almaya hak

kazandığı belirtilmektedir. Bu veriler ışığında evrenimizi ve örneklemimizi bu doğrultuda belirledik.

Çalışmada, Beck Anksiyete Ölçüm skalası katılımcılara uygulandı. Beck ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen bireyin yaşadığı anksiyete belirtilerinin şiddetini ölçmek amacıyla kullanılan kendini değerlendirme ölçeğidir ve likert tipi sorulardan oluşmaktadır.

Çalışmada ayrıca 2009 yılında Kenya'da hastanelerde sağlık çalışanlarına yönelik motivasyonu ölçmek amacıyla Patrick ve arkadaşlarının geliştirdiği ve güvenirliği iyi olan motivasyon ölçeği, dilimize çevrilerek kullanılmıştır. Motivasyon anketinde demografik bilgiler ise literatürdeki motivasyon ölçeklerinden elde edilen sorulardan ve belirlenmiş spesifik medikal tedarik sektörüne bağlı sorulardan oluşturuldu.

Çalışma sonucunda medikal tedarik sektöründe çalışanların anksiyete,motivasyon düzeyleri belirlenmiş ve bu iki kavram arasındaki ilişkilere yer verilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile anksiyete ve motivasyon arasındaki farklılıklara yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; Beck anksiyete ölçeğinin değerlendirilmesi neticesinde minimal düzeyde anksiyete (%64,1, n=245), hafif düzeyde anksiyete (%20,9, n=80), orta düzeyde anksiyete (%11,3, n=43) ve şiddetli düzeyde anksiyete (%3,7, n=14) olarak tespit edilmiştir. Genel ortalama motivasyon skoru ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde ise ; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Ancak genel ortalama motivasyon skoru ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı,çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir

Ülkemizde medikal tedarik sektöründe çalışanlarına yönelik motivasyon ve anksiyete çalışmasının daha önce hiç yapılmadığı görülmektedir. Bu tez çalışmasının bundan sonraki çalışmalara ışık tutması ve bu sektörün yöneticilerine yol göstermesini umut ediyoruz.

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde, motivasyon kavramının ne olduğu, örgütler ve için önemi ve çalışan motivasyonuna etki eden çevresel ve psikolojik faktörler ele alınacaktır. Bu faktörlerin en önemlilerinden olan anksiyete kavramına yer verilecektir. Ayrıca, motivasyon ve iş tatmini ile birlikte ikincil ana öncelik olarak incelediğimiz anksiyete ve motivasyon ile ilişkisi üzerinde durulacaktır.

2.1. Motivasyon

Motivasyon, bireyin davranışları ile ilgili bir kavram olup yönetim biliminde, üzerinde önemle durulan konulardandır. Türkçe karşılığı güdü, güdülenme olan motivasyon, Latince hareket anlamına gelen "movore", "motum" kökünden türetilmiştir. Motivasyonun anlamı, çalıştırmaya yönlendirme veya bir işi hatasız ya da en az hata ile yapabilmedir. Motivasyonun, tesir altına almak, teşvik etmek, harekete geçirmek gibi anlamları da vardır. Gerek çalışan gerekse işletme açısından ciddi önem taşıyan motivasyon kavramının birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Bireylerin belirli bir şekilde hareket etmelerine neden olan yöntem veya güç olarak tanımlanabilir ya da motivasyon kişilerin belli ihtiyacı ya da amacı karşılamak için içten gelen bir dürtü ile istekli davranmaları şeklinde tanımlanabilir (Cohudoroğlu C, 1994: 28-30). Aslında motivasyon nitelik bakımından çok karmaşık bir kavramdır (Bingöl D, 1996:254). Motivasyon, insanların eylemlerinin, istek ve amaçlarının sebebidir. Motivasyon, memnuniyeti gerektiren bir ihtiyaç olarak tanımlanan sözcük güdüsünden türetilmiştir. Bu ihtiyaçlar, kültür, toplum, yaşam tarzı vb. etkilerle ya da genel olarak doğuştan gelen istekler ya da tutkular da olabilir. Motivasyon, kişinin davranışa yönelmesi veya bir kişinin bir davranışı tekrarlamak istemesine neden olan şey, motiflerin arkasında hareket eden bir güç kümesidir.

Motivasyon, bir veya birden fazla bireyi, belirli bir amaca (yöne) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır. Bireyin davranışları genellikle bir nedene dayanır. Bu nedenler ise arzular, inançlar, korkular, ihtiyaçlar gibi konulardan oluşur (Oral S, 1997:31-46). İnsan davranışının oluşumu üzerinde psikolojik, fizyolojik ve bilişsel temele dayandığı düşünülen güdüler söz konusudur. Bu güdülerin bir grubu sonradan öğrenme yoluyla elde edilen güdülerdir diğer bir grubu da

fizyolojik kökenli ve doğuştan kaynaklanan gereksinimlere dayanır. Fakat söz konusu bu etkenlerin, ortaya çıkan davranışı yönlendirmedeki öncelikleri önem taşımaktadır (Aydın O, 2003:197-212).

Motivasyon, bireylerin belli bir ihtiyacı karşılamak üzere harekete geçmeleri biçiminde tanımlanabilir. İhtiyaçların güdüleme özelliği vardır ama insanları harekete geçiren tek etmen ihtiyaçları değildir. Sosyal ve sosyo-psikolojik güdüler, inanç ve tutumlar , başarı güdüsü, erk ve bağlanma arzusu da kişiyi etki altına alarak güdüleyebilir. Bireyin davranışlarına güdüleri yol çizer. Bireyin dışında kalan amaçlar ise, ona güdülerini doyurma imkanı sağlar.

Motivasyon kavramının temelinde bulunan istekler ve ihtiyaçlar, bireyin içinde bulunduğu toplumsal yapının, kültürün, o insanın duygusal ve ruhsal yapısının etkisinde biçimlenir. Bireyin motivasyonu, insanın ilişki içerisinde olduğu bütün nesnelerle yakından ilgilidir (Bingöl D, 1997:676).

İnsanı güdüleyen etmenler, yön ve şiddetleri, ayrıca oluşumları bakımından sınıflandırılabilirler. Bu etmenler; fizyolojik, sosyal, psikolojik, başarı, içgüdüsel, sosyo-psikolojik, inanç/tutum, erk ve bağlanma etmenleri olmak üzere dokuz grup içerisinde toplamak mümkündür. Bunların önemi davranışları etkileme dereceleriyle doğru orantılıdır. Saydığımız etmenlerin tümü, insan güdülemesinde başkaları tarafından kullanılabilecek etmenlerdir (Bingöl D, 1996:254). Organizasyonda
yöneticinin önemli bir görevi, örgütün etkinliğini sağlamaktır. Organizasyon içerisindeki astların etkin bir biçimde çalışmasını sağlamak için onları güdülemek gerekmektedir. Bireyler kendilerine verilen görevleri başarılı ve etkin bir biçimde yerine getirmeye istekli olmalıdırlar ve güdülemenin rolü bu isteği arttırmaktır. Organizasyon içerisindeki personelin bir kabul alanı vardır ve kabul alanındaki emirler daha kolay yerine getirir. Fakat bu alan dışında kalanların gerçekleştirilmesi daha uzun zaman alabilir. Yöneticinin sağlayacağı güdülenme ile bu kabul alanı genişletilebilir. Aynı zamanda ttkin bir güdüleme sadece kabul alanını genişletmekle kalmaz, kabul etme derecesini de düşürür. Kabul derecesi personelin verilen görevi ne kadar istekle yaptığını ifade etmektedir (Akat, 1993:23).

İnsanın motivasyonu bireyin kendisinden (içsel motivasyondan) veya başkaları tarafından ya da olaylardan (dışsal motivasyon) kaynaklanabilir (Ryan Richard, 2000:54-67; Ryan Richard, 2000:68-78). Motivasyon, bir bireyin ilerlemesi için ilham

veren en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmiştir (Jodai, 2013). Motivasyonun sürdürülebilir ve kalıcı olması için örneğin tıp, spor ve müzik dünyasında olduğu gibi yüksek başarı düzeylerinin merkezinde planlı uygulama yer alır (Ericsson, 2016:42).

2.2. Motivasyon Kuramları

İş tatmini ve motivasyon kavramıyla birlikte iş tatmininin etkilerini ve nedenlerini açıklamak için bazı teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilerin bazıları motivasyonun nasıl oluştuğunu, sebeplerini, insanın hangi amaca ulaşmak için nasıl güdülendiğini incelemektedir. Bu sebepten bu kuramlar "Süreç Kuramları" adı ile de anılmaktadır. Aynı zamanda bu süreç kuramları arzu edilmeyen davranışın nasıl engellenebileceği ve istenilen davranışların nasıl tekrarlanacağı ile ilgilenmişlerdir. Dolayısıyla süreç kuramlarında insanın davranışları üzerinde etkili olan dışsal ve içsel faktörler temel inceleme konusu olmuştur (Koçel, 2003: 38). Süreç kuramları Bekleyiş Teorileri, Sonuçsal Şartlandırma, Amaç Teorisi, Eşitlik Teorisidir (Kuramlar sınıflandırılırken Koçel' in sınıflandırması esas alınmıştır).

Bazı araştırmacılar da, bireyin iş yaşamında nelerin güdülediğini araştırmışlardır. Bu kuramlara da " İçerik Kuramları" adı verilmiştir. İçerik kuramlarına göre, insanları dürtüleri ve sahip oldukları ihtiyaçlar güdülemektedir. Kuramcılar da bu nedenle, dürtülerin ve ihtiyaçların öncelik sıralamalarının nasıl gerçekleştiğini, işte başarı gösterebilmek ve tatmin olmak için işgörenlerin ulaşmaya çabaladıkları amaç ve güdüleyicilerin neler olduğunu belirlemeye çalışmışlardır (Gary, 1999:93).

İçerik kuramları, geçmiş ve şimdiki zamana odaklanmaktadır. Bundan dolayı geleceğe yönelik tahminlerde bulunmamaktadır. Bu nedenle içerik kuramları, güdülenmeyi ya da iş davranışını doğrudan doğruya tahmin edemese de bireyi iş yerinde nelerin güdülediğini anlamak için önemlidirler (Karkın, 2004:94).

İçerik kuramlarına örnek olarak, Herzberg'in Çift Etken Kuramı, Maslow'un Gereksinmeler Hiyerarşisi Kuramı, McCelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı gelmektedir.

İçerik kuramları bazı süreçsel eğilimler gösteren özellikleri taşımaktayken, aynı şekilde süreç kuramları da bazı güdüsel özellikleri taşıyan boyutları içerebilmektedir. Sonuç olarak içerik ve süreç kuramları, birbirine karşıt olmaktan ziyade tamamlayıcı bir özellik göstermektedirler.

2.2.1. Maslow'un Gereksinmeler Hiyerarşisi Kuramı: İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi veya Maslow teorisi, 1943 yılında ilk olarak Amerikalı psikolog Abraham Maslow tarafından yayınlanmış bir çalışmada ortaya atılmış ve sonrasında geliştirilmiş bir insan psikolojisi kuramıdır.

Gereksinmeler hiyerarşisi kuramı temelde iki varsayıma dayanmaktadır: (Budak, 2004:372)

a) İnsan davranışları, onun belirli gereksinmelerini gidermeye yöneliktir.

b) İnsan gereksinmeleri öncelik sırasına konabilmektedir. Buna göre alt düzeydeki gereksinim karşılanmadıkça, birey bir üst düzey gereksinmeyi karşılamaya yönelemez.

Maslow teorisi, bireyin belirli kategorilerdeki ihtiyaçlarını karşılamalarıyla, kendi içlerinde bir hiyerarşi oluşturan daha 'üst ihtiyaçlar'ı tatmin etme arayışına girdiklerini ve bireyin kişilik gelişiminin, o an için baskın olan ihtiyaç kategorisinin niteliği tarafından belirlendiğini söz konusu etmektedir. Maslow'un kişilik kategorileri kendi aralarında bir dizilim oluştururlar ve her ihtiyaç kategorisine bir kişilik gelişme düzeyi karşılık gelir. Birey, bir kategorideki ihtiyaçları tam olarak gideremeden bir üst düzeydeki ihtiyaç kategorisine, dolayısıyla kişilik gelişme düzeyine geçemez.

Maslow, gereksinimleri şu şekilde kategorize (Şekil 1. ve Şekil 2.) etmektedir (Maslow, 1943:370-396).

- Birinci basamakta; fizyolojik gereksinimler (besin, su, nefes, uyku, cinsellik, boşaltım ve denge)
- İkinci basamakta; güvenlik gereksinimi (vücut,sağlık, kaynak, iş, etik, aile, ve mülkiyet güvenliği)
- Üçüncü basmakta; sevgi, ait olma, sevecenlik gereksinimi (aile, arkadaşlık cinsel yakınlık)
- Dördüncü basamakta; saygınlık gereksinimi (güven, kendine saygı, başkalarına saygı, başarı ve diğerlerinin saygısı)
- Beşinci basamakta; kendini gerçekleştirme gereksinimi (erdem, doğallık, yaratıcılık, önyargısız olma, problem çözme ve gerçeklerin kabulü)



Şekil 2.1: Maslow'un Gereksinimler Piramidi

Kaynak: (Cohudoroğlu C, 1994: 28-30; Oral S, 1997:31-46; Sabuncuoğlu, Tüz, 2005:51)

Piramidin incelendiğinde; ilk basamağında temel gereksinimler olan, yemek yemek, barınmak, uyku, nefes alma gibi hayatı devam ettirmeye yönelik olan temel fizyolojik gereksinmeler gelmektedir.

Piramidin ikinci basamağında bireyin kendini güvenlik içinde duyma gereksinimi gelmektedir. İnsanın ekonomik ve fizyolojik gereksinimlerini karşıladıktan sonra, gerek bugünkü çalışma ortamında fiziksel güvenliğinin sağlanması, gerekse geleceğinin güvence altına alınmasını isteyecektir. Fiziksel güvenlik denildiğinde, hastanelerde radyoloji servisinde film çekiminde çelik yelek giyilmesinin istenmesi örnek verilebilir. Ekonomik güvenlik ise, sosyal sigortanın olması ve emeklilik haklarından yaralanılması gibi uygulamalardır. Güvenlik gereksinimi örgütsel adalet açısından da önemlidir. İş kaybetme korkusu olmayan, yöneticilerine güven duyan personelin örgütsel adalet algısı da yüksek olmaktadır. Bireyin diğer bir ihtiyacı olan, sosyal ihtiyaçları ise, başkaları sevme, tarafından sevilme, arkdaş edinme, bir gruba girme, gibi duygusal ve toplumsal gereksinmelerdir. Örgüt içinde iyi ilişkiler kurulması, çalışana değer verilmesi kişinin etkileşim adaleti algısını arttırmaktadır. Bunun sonucunda iş tatmini de olumlu yönde etkilenmektedir.

Dördüncü basamakta; saygınlık gereksinimi (güven, kendine saygı, başkalarına saygı, başarı ve diğerlerinin saygısı,) gelmektedir. Saygı ihtiyacı alt basamaklardaki diğer ihtiyaçların giderilmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. İnsan etrafındaki kişiler tarafından saygı gördüğünü hissetmeli ve aynı zamanda kendine de saygı duymalıdır. Bir organizasyon içinde ise, kişinin saygı görmesi, iyi bir pozisyon, iyi ücret, unvan gibi etkenlerle gerçekleştirebilmektedir. Örgüt içinde kararlar alınırken çalışana fikrinin sorulması prosedür ve etkileşim adaleti algılarının da yüksek olmasını sağlamaktadır.

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinin son ve beşinci basamağı, kendini gerçekleştirme (öz gerçekleştirme) gereksinimidir. İnsanın yaratıcı olabilmesi ve potansiyel yeteneklerinin farkına varması için kendini sürekli bir gelişmeye tabi tutması ile ilgili gereksinimlerdir. Bireyin arzuladığı işi yapıyor olması , arzuladığı mevkiye, yere gelmesi bu grupta sayılabilir.

Yöneticiler bu gereksinimler hiyerarşisini bir motivasyon aracı olarak kullanabilmektedir. İnsan sahip olduklarından ziyade sahip olmak isteyecekleri için davranışta bulunmaktadır. Maslow'un gereksinmeler hiyerarşisinde yer alan gereksinmelerin ortalama tatmin yüzdeleri aşağıdaki gibidir (Baltaş, 2005:215).

Fizyolojik gereksinmeler % 85

Güven gereksinmeleri %75

Sosyal olma gereksinmeleri %50

Saygınlık gereksinimi % 40

Kendini gerçekleştirme %10

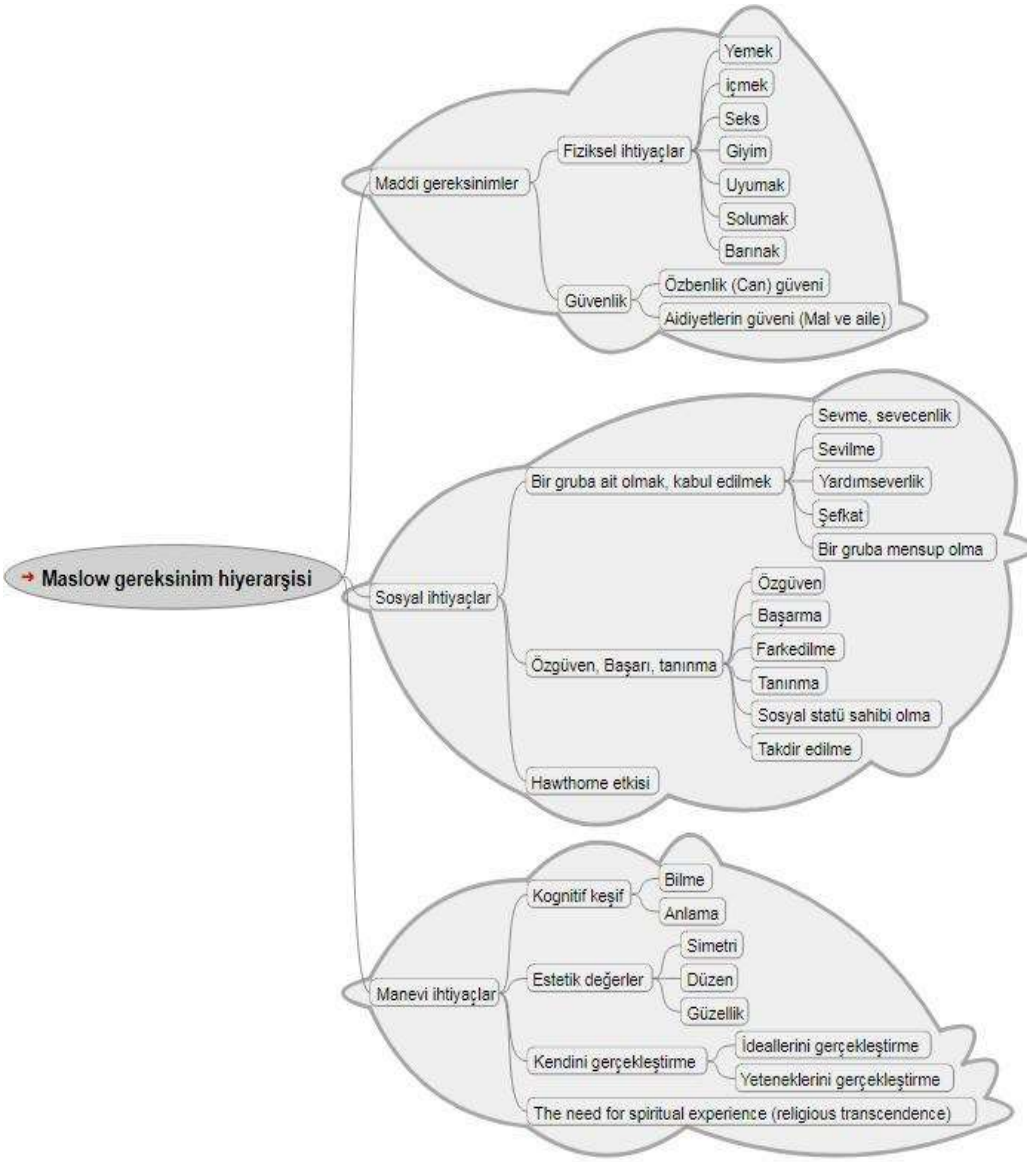
Görüldüğü gibi, her bir gereksinme %100 tatmin sağlamamaktadır. Maslow'un sınıflandırdığı bu gereksinimleri etkileyen örgütsel faktörleri Luthans şöyle sıralamıştır: (Luthans, 1992:360)

Maslow'un kuramına göre insan için o an baskın olan gereksinimler hangi kategoriye ait gereksinimler ise, diğer bir deyişle ağırlıklı olarak hangi gereksinimleri doyurmaya yöneliyorsa günlük etkinlikleri gerçekleştiriyor ise kişilik gelişmişlik düzeyi de onun seçiminden ya da istencinden bağımsız olarak bu gereksinim kategorisine karşılık gelen düzeyde bulunacaktır.

Maslow’un kuramına göre belirli bir kategorideki gereksinimler tam olarak karşılanmadan birey bir üst düzeydeki kategorinin gereksinimlerini algılamaz, böyle gereksinimleri yoktur. Örnek olarak güvenlik içinde bulunmayan, kendini sürekli olarak olası bir tehdit altında algılayan bir insanın dünya görüşünü geliştirmek için kitap okumak gibi bir gereksinimi yoktur (Maslow, 1965:297).

Buradan çıkarılan sonuç ise; belirli bir gereksinim kategorisindeki gereksinimlerin karşılanması durumunda birey, bir üst kategorideki gereksinimleri karşılamaya yönelecektir. Bu durum aynı zamanda kişilik gelişme düzeyini de bir üst seviyeye sürükleyecektir (Maslow, 1970:199).

Maslow'a göre psikologlar, bireyin kendini gerçekleştirme (self-actualization 'kendini gerçekleştirme') seviyesine gelmesinin önündeki engelleri ortadan kaldırmasına yardım edebilir (Wahba, 1976:212-240).



Şekil 2.2: Maslow'un gereksinim hiyerarşisi

Kaynak: (https://tr.wikipedia.org/wiki/Dosya:Maslow_tr.svg, Son Erişim: 19.05.2019.,; Luthans, 1992:360)

Aynı zamanda Maslow'un teorisi bazı eleştiriler de almıştır. Yapılan ilk eleştiri teorinin bireysel düzeyde ele alınmasına yöneliktir. Zamanımızda motivasyonun bireysel yapısından daha fazla grup davranışı açısından etkilerine önem verilmeye başlamıştır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2005:54-55).

Örgütsel adalet teorileri içinde ele aldığımız grup değeri modelinde anlatıldığı gibi birey grup üyesi olarak saygı görüyor ve kendisine değer veriliyor ise örgütü adil olarak algılayacaktır ve bunun sonucunda iş tatmininin artacağı düşünülmektedir. Diğer

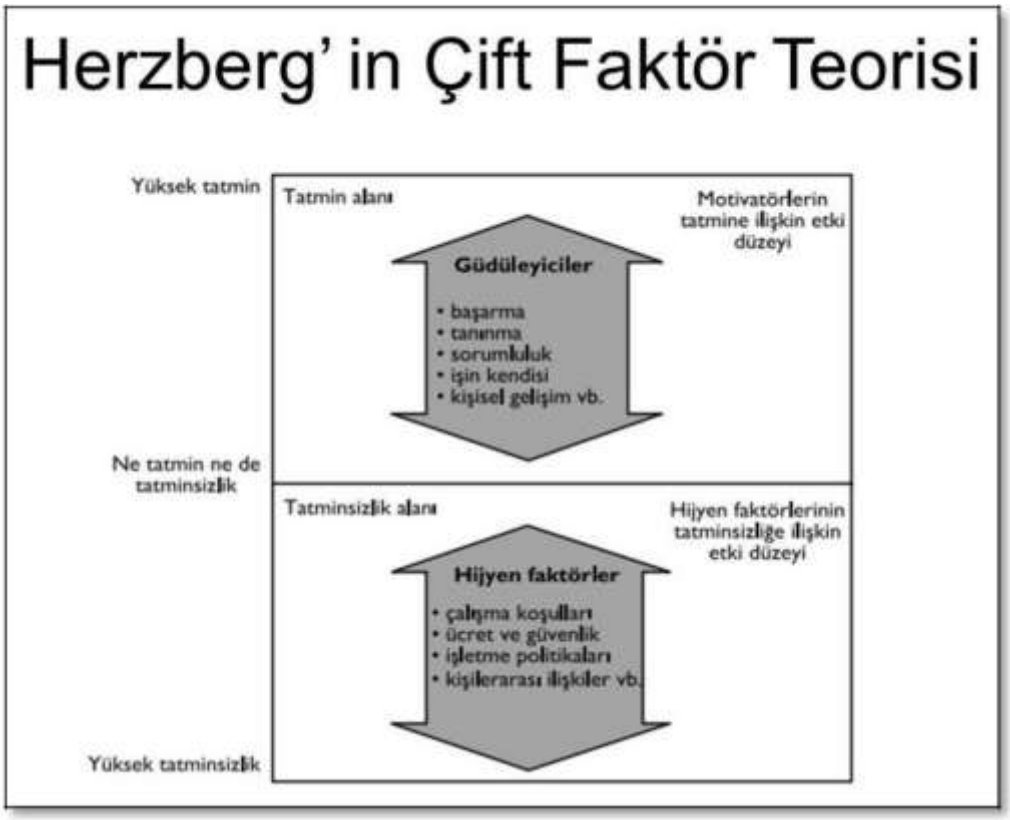
eleştiri toplumlarla ilgilidir. Toplumların sosyal-ekonomik ve kültürel yapısı, kural ve alışkanlıkları, gelenekleri, gereksinimlerin yönünü, doyurulma biçimini ve zamanını değiştirmektedir bunun sonucu olarak, ekonomik gelişimini tamamlayan toplumlarda fiziksel gereksinimler önemini yitirmektedir.

2.2.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı

Frederick Herzberg, motivasyon kuramının gelişimine önemli ölçülerde katkıda bulunan kişilerden biri olmuştur. Herzberg de, benzer düşünürlerden Maslow ve Alderfer gibi, motivasyonun temelinde yine gereksinimlerin olduğunu savunmuştur.

İki-Faktör kuramını 1960'lı yılların başlarında Frederick Herzberg tarafından geliştirmiştir. Pittsburgh'da bulunan yaklaşık 200 muhasebeci ve mühendiste ve bir grupla görüşerek, onların geçmiş işlerinde çalıştıkları dönemlerde kendilerini özellikle tatmin ve motive olmuş hissettikleri ve de tam tersi durumda hissettikleri durumları anımsamalarını istemiştir. Herzberg ve arkadaşları daha sonra da hissettikleri bu kötü ve iyi duyguların neler olduğunu onlardan tanımlamalarını istemişlerdir. Yaklaşık 200 muhasebeci ve mühendisin verdiği cevaplar kayıt alınmış ve içerik yönünden analize sokulmuştur. Bu çalışmanın sonucu olarak, çalışanlardan aldıkları iş tatmini ve tatminsizliğiyle ilişkili yanıtların iki farklı boyutun varlığını gösterdiğini tespit edilmiştir (Moorhead, 1989:84-88).

Bu çalışmanın sonuçlarına göre "motive edici faktörler" ve "koruyucu (hijyen) faktörler" olmak üzere iki farklı faktör grubunun varolduğu ve çalışma alanında bulunan insanların farklı şekillerde etkilediğini belirlenmiştir (Tosi, 1990:66).



Şekil 2.3: Herzberg'in İki-faktör Kuramı

Kaynak: (Mullins, 2002:433)

2.2.2.1. Koruyucu-Hijyen Faktörler

Çalışanların motivasyon eksikliğinin nedenleri ve tatminsizlik hakkındaki sorulara verdikleri yanıtların sonucunda bu faktörler elde edilmiştir. Bu faktörler; iş güvenliği, denetimin düzeyi ve niteliği, çalışma koşulları, ücret, şirket politikası ve yönetimi, kişiler arası ilişkilerdir (https://www.e-motivasyon.net/herzbergin-iki-faktor-kurami-two-factor-theory.html).

Bu çalışma sonucuna göre eğer işyerinde koruyucu-hijyen faktörler bulunmuyorsa çalışanlar için tatminsizlik yaratan unsurları ifade etmektedir. Bunların sağlanması işe olan tatminsizliği azaltmakta, ancak kişinin iş tatminini artırmamaktadır. Netice olarak bu faktörler bir iş bağlamında ilişkilendirilmiş unsurlar arasındadır (Tosi, 1990:66).

2.2.2.2. Motive Edici (Güdüleyici) Faktörler

Motive edici faktörler ise çalışanların motive olma ve tatmini hakkında sorulan sorulara verdikleri cevaplardan elde edilmiş bulgulardır. Bunlar ise; sorumluluk, başarı duygusu, tanınma, kişisel gelişim, işin kendisi ve görevde yükselmedir.

Motive edici faktörler organizasyondaki çalışanların tatmin ve motivasyonlarının başlıca nedeni olarak ifade ettikleri unsurlardır. Buna göre personelin işte bu faktörleri hissetmesi ve açıkça görmesi motive olmalarını sağlamaktadır. Fakat hijyen faktörlerinin tersi olarak, motive edici faktörlerin yokluğu tatmin duygusunu vermese de tatminsizlik hissine de neden olmamaktadır (Moorhead, 1989:84-88).

Bu kuramında Herzberg diğer bilim insanları Maslow ve Alderfer'in kuramlarının tersine gereksinimleri bir sıra düzen içerisinde göstermemiş, gruplandırarak iki farklı faktörde ifade etmiştir. Bu kurama göre hijyen faktörleri içinde yer alan gereksinimlerin karşılanması bireyde tatmin duygusu yaratmazken karşılanmaması durumu tatminsizlik hissi oluşturmaktadır. Buna karşın "motive edici faktörler" arasında bulunan gereksinimlerin karşılanmadığı durumda birey tatmin olmayacaktır; ancak tatminsiz olarak da kendini hissetmeyecektir (Süral Özer, 2008: 83-103).

Kültürel ve geleneksel farklılıklara rağmen, motive edici ve hijyen faktörlerinin dünya genelindeki çalışanları benzer şekilde etkilediğini de savunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde (Japonya, Macaristan, Finlandiya, ABD, İtalya) bununla ilgili yapılan bazı araştırmalar bu görüşleri doğrular sonuçlar vermiştir. Bununla birlikte bu araştırmalar sonucu ulaşılan farklı bir bulgu da motive edici gereksinimlerin işgörenin büyük kısmında (%60-%90) tatmin oluşturuken, olmaması ise işgörenlerin bir kısmında da (%18-%40) tatminsizlik hissini oluşturduğudur. Aynı zamanda hijyen faktörlerinin yeterince olmaması personelin büyük kısmı için tatminsizliğe neden olurken (%65-%80), olmasının ise personelin bir kısmında tatmin sağladığı (%10-%30) tespit edilmiştir (Hellriegel, 2001:228). Bu tür çalışmaların gelişmekte olan ülkelerde de yapılması personelin daha büyük bir kısmında hijyen faktörlerinin (özellikle de ücret, unvan gibi gibi) daha çok motive edici faktörler olarak mı ortaya çıkacağı merak konusudur.

Herzberg'in gerçekleştirdiği bu çalışmanın en önemli katkılarından biri, iş hayatındaki motivasyon konusunda düşünceyi uyandıran ve deneysel araştırma konusunda güçlü bir etkide bulunmuş olmasıdır. Ayrıca bu çalışmada kullandığı sistematik dil ve tarzı, kolaylıkla uygulamadan gelen yöneticiler tarafından anlaşılmış, personeli motive etmede pratik olarak kullanılabilecek tarzda yöneticilere eylemsel belirli öneriler sunmuştur. Zamanında ve günümüzde modele yönelik ciddi eleştiriler olmasına rağmen Herzberg'in kuramı çağımız yöneticileri arasındaki mevcut popülerliğini muhafaza etmekte ve uluslararası çekiciliğini devam ettirmektedir (Porter, 2003:175).

2.2.3. Vroom'un Beklentiler Kuramı

Vroom'un oluşturduğu beklentiler kuramının temel değişkenleri beklentiler, çekim ve sonuçlardır. Bireyler, alternatif davranışları arasında seçim yaparken bu hareketlerin olası sonuçları hakkındaki beklentilerine göre seçimlerini şekillendiriler. Bir insanın belli bir sonucu tercih etme gücünü ise çekim olarak ifade eder. Bir kişinin belirli bir sonucu seçebilmesi için bu sonucun çekiciliği pozitif olmalıdır.

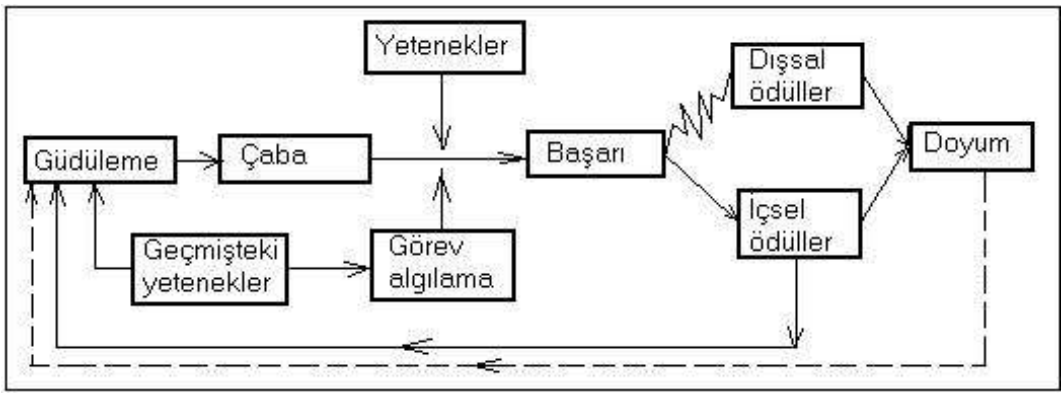
Beklenti ile çekimin çarpımı, belli bir davranışı seçmek için itici gücü gösterir. İnsanlar olası davranış seçimini bu gücün yüksekliğine göre yapar. Bu seçilen davranış, eğitimde başarılı olmak veya çalışma alanında yüksek verimde üretim olabilir. Bu, ilk aşama bir çıktı yani örgütsel hedef olup, ikinci aşamada ücret, terfi gibi sonuçların elde edilmesine imkan verir.

İlgisi olmayan insan için çekicilik söz konusu olmaz, bir sonuç elde edilmek istenmezse çekim olumsuzdur. Kaynaklarına göre ödüller ; dışsal ve içsel ödüller olarak iki grupta değerlendirilebilir. İçsel ödüller, çalışanın yaptığı ve başarı ile sonuçlandırdığı işten kendisinin tatmin olma durumudur. Bu sayede, mesleki görgü ve bilgisini geliştiren çalışan mutlu olur ve özgüveni artar. Dışsal ödüller, çalışma ortamında başarılı olduğu için çalışana işvereni veya üstleri tarafından verilen terfiler, ücret zamları, ikramiyeler ve benzeri ödüllerdir.

Vroom'a göre, güdüleme devamlık arz eden bir süreçtir; kişinin geçmişten gelen tecrübeleri, çalışma hayatı ile ilgili gözlemleri, dikkati, ve algıları, çalışandan beklenen görevi tam ve hızlı olarak algılayabilme derecesi, karşılaştığı sorunlara çözmede kullandığı pratik zekası, bir önceki tecrübe ve çabalarından elde ettiği dışsal ve içsel ödüllerin sağladığı doyumlar çalışanı sürekli etkileyen değişkenler olarak kabul etmiştir.

Şekil 2.4'de görüleceği gibi, Vroom, çalışanın geçmiş tecrübelerine de önem vermektedir. Verilen görevi veya işi başarı ile sonuçlandırıp, ödüller alındıktan sonra her çalışan, dışsal ve içsel ödüllerden aldığı toplam bir tatmin ya da doyum derecesi meydana gelir ve bu doyum, kişinin güdülenmesini ve bir sonraki çalışma konusunda ortaya koyacağı çabaları etkileyen bir geri bildirimi oluşturmasını sağlar.

İnsanların bilişsel değişkenleri arasındaki farklılıkları dikkate alarak Vroom, beklentiler kuramını oluşturmuştur. Örgüt içinde ise genelde insanları nelerin güdülediğine odaklanmak yerine, bağımsız olarak her bir örgüt üyesinin nasıl güdülendiği ve sahip olduğu beklentiler ve çekim karışımının farklı olacağı vurgulanmıştır.



Şekil 2.4: Vroom'un güdüleme süreci modeli

Kaynak: Tamer Koçel (2011). İşletme Yöneticiliği. 13. Baskı. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım. s. 634.

2.2.4. Porter – Lawler'in Geliştirilmiş Beklentiler Kuramı

Çalışma ortamında güdülenme konusu ile ilgili çalışmaların ana amacı iş tatmini ile performans arasındaki korelasyonu belirlemektir. Gerek Vrom gerekse Herzberg ve Maslow çalışmalarında performans – tatmin ilişkisini hesaba katmamışlardır.

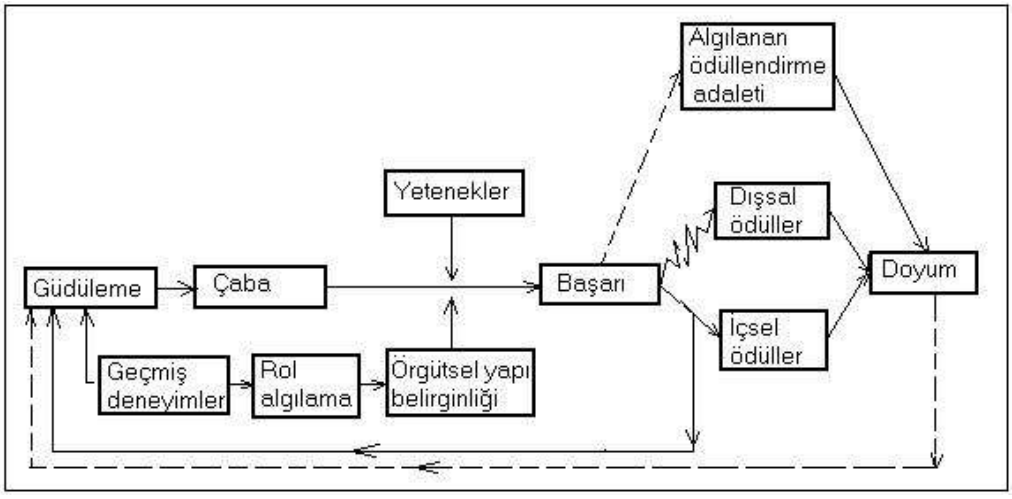
Porter – Lawler modelinde ise, Vroom'un geliştirmiş olduğu modelinin iş tatmini – performans yönünden geliştirilmiş şeklidir. Porter – Lawler modelininin üç farklı değişkeni; tatmin, güdülenme ve performans birbirleri ile ilişkilidirler. Porter – Lawler'in çok değişkenli güdülenme modeli Şekil 2.5'de gösterilmiştir.

Porter – Lawler'in geliştirilmiş beklentiler kuramına göre gösterilen çabanın doğrudan performansa götürmediği savunulur. Aynı zamanda kişiye özgü farklılıklar ve kişilik değişkenleri çaba kadar performansı etkiler, performanstan sonra ise tatmin gelmektedir.

Porter – Lawler modeli dışsal ve içsel ödül kavramlarını kullanarak, ödüllerin kişilerce değerlendirilmesini, ödülün başkalarının durumlarına kıyasla adil olup olmadığına ilişkin bireyin algılamalarına dayandırmaktadır. Bireye belli performansı için belli seviyede bir ödül verilmesini ise Adams'ın eşitlik kuramı savunur. Buna kurama göre; aynı çıktı düzeyinde, eşit çaba gösteren iki işgören aynı ücreti alırken, çok çabaya çok ücret , az çabaya az ücret verilir.

Verilen bu ödüllerin adaletli olarak algılanması, bireyin kendi performansını nasıl değerlendirdiğine de bağlıdır. Verilen ödüller kişinin algıladığı adil ödüle eşit veya daha çoksa kişi bu sonuçtan tatmin olur, beklentiler karşılanmaz ve algılanan adil ödüle eşit ödül alınamazsa, performans sonucu tatminsizlik oluşur.

Performans sonrası memnuniyet, operant koşullandırma ilkelerine uygundur. Çalışan, yüksek performanslı bir davranışta bulunur ve karşılığında bir ödül alır (ikramiye) iş tatmini oluşur (pekiştirilir) ve o performansı tekrarlar. Bunun tam tersinin oluştuğu durumlarda ise performans düşer.

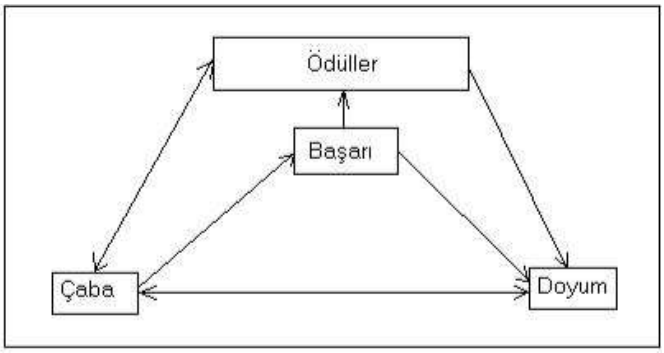


Şekil 2.5: Porter – Lawler'in beklentiler kuramının şematik açıklaması

Kaynak: Tamer Koçel (2011). İşletme Yöneticiliği. 13. Baskı. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım. s. 634.

2.2.5. Cranny – Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli

Daha önnce geliştirilen kurlamların üzerine, beklenti teoremlerinde kullanılan doyum,çaba,ödül ve başarı ana kavramlarından yola çıkılarak konu anlaşılır ve basit hale getirilmiştir. Aşağıda bulunan Şekil 2.6'da görüleceği üzere, basitleştirilmiş süreç modelinde çaba, ödül ve doyumdan oluşan bir üçgen meydana getirilmiştir. Söz konusu bu değişkenler arasında hem tek yönlü hem de karşılıklı etkileşimden bahsedilir. Başarı değişkeni ise ortaya konulan modelin merkezinde yer almakta,doyum ve ödül üzerinde tek yönlü etkide bulunmakta ve aynı zamanda çaba tarafından da etkilenmektedir. Ortaya konulan bu modele göre, salt ödüllendirmenin başarıyı doğrudan etkilemeyeceği, çabanın başarıyı doğrudan etkileyen unsur olduğu kabul edilmektedir. Sonuç olarak çaba ödüllerden etkilenmektedir. Ödüller ise ona doyum sağladığı oranda başarıyı etkilemektedir. Cranny – Smith modeli, ödüllendirme yanı sıra , aynı zamanda yetenekli, çalışkan, tecrübeli ve becerikli çalışanlar bulma ve çalıştırmanın da güdülemede önemli faktör olduğunu ortaya koymuştur. Modele göre, bu özellikler çabanın artmasını sağlayan faktörlerdir.



Şekil 2.6: Cranny – Smith'in basitleştirilmiş süreç modeli

Kaynak: Tamer Koçel (2011). İşletme Yöneticiliği. 13. Baskı. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım. s. 635.

2.2.6 Nörobilim ve Motivasyon

Bir eylemi gerçekleştirme arzusu olarak motivasyon genellikle iki parçaya sahip olarak tanımlanır; pozitif uyarana doğru yönlendirilen veya negatif olandan uzağa yönelme, yani aktifleşmiş "arayış fazı" ve tüketen "beğenme fazı" gibi. Bu tür bir motivasyonun bazal gangliyondaki nörobiyolojik kökleri ve mezolimbik, dopaminerjik yolları vardır. Lokomotor aktivitesi gibi aktive edilmiş "arama" davranışı, dopaminerjik

ilaçlardan etkilenir ve mikrodiyaliz deneyleri, bir ödül beklenirken dopaminin açığa çıktığını ortaya çıkarır (Robbins, 1996:228-236). Ödüllendirici bir uyaranla ilişkili "isteme davranışı", dorsorostral nukleus accumbens (limbik sistemin ödüllendirme merkezi) ve posterior ventral palladumdaki dopamin ve dopaminerjik ilaçların mikro enjeksiyonları ile arttırılabilir. Bu bölgedeki bu ödül sistemi noktalarının dışında artan bir arzu oluşsa bile opioid enjeksiyonları zevk hissini oluşturur (Berridge, 2013:294-303). Dahası, nükleustaki aksonların nöronlarında dopaminin tükenmesi veya inhibisyonu, iştahı azaltır, ancak tüketim davranışını azaltmaz. Yapılmış bir çalışmaya göre kendi kendine güçlendirme programı içerisinde amfetamin uygulaması, progresif bir oranda kırılma noktasını (etki etmeme) arttırmış ve dopamin ise motivasyon düzeyini korumada daha fazla karıştığı ortaya çıkmıştır (Salamone, 2012: 470-485).

2.3. Psikolojik Teoriler

Motivasyon, düşüncelerin davranışları etkilediği, kişinin performansının düşünceleri etkilediği ve döngünün yeniden başladığı bir döngü olarak düşünülebilir. Döngünün her aşaması, bir bireyin yaşadığı motivasyonu etkileyebilecek; tutumlar, inançlar, niyetler, çabalar ve geri çekilme gibi birçok boyuttan oluşur. Çoğu psikolojik teori, motivasyonun yalnızca birey içinde olduğunu varsayar, ancak sosyo-kültürel teoriler, sosyal grupların kültürel bağlamında eylemlere ve faaliyetlere katılımın bir sonucu olarak motivasyonu ifade eder (Rueda, 1994: 7A).

2.3.1. Doğal Teoriler

Doğal sistem, insanların daha yüksek düzen gereksinimlerine sahip olduklarını varsaymakta, bu da insanların işten hoşnut olmadığını ve sadece ödüllere ve cezalara karşılık vermesini öneren rasyonel teori ile çelişmektedir (Dobbin,2012). McGregor'un Teorisine (Y) göre; insan davranışı, ihtiyaçların hiyerarşisini yerine getirmeye dayanır: fizyolojik, güvenlik, ego, sosyal ve kendini gerçekleştirme (McGregor, 1960: 45).Bu teoriye göre fizyolojik ihtiyaçlar en düşük ve en önemli düzeydir. Bu temel gereksinimler gıda, dinlenme, barınak ve egzersiz içerir. Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasından sonra “tehlike, tehdit, yoksunluktan korunma” gibi parametreler dahil olmak üzere çalışanlar güvenlik ihtiyaçlarına odaklanabilir. Ancak, yönetim veya yönetici keyfi ya da önyargılı bir şekilde istihdam kararları verirse çalışanın güvenlik ihtiyaçları yerine getirilmez.

Bir sonraki ihtiyaç kümesi toplumsaldır. Kabullenme, ilişki kurma, karşılıklı dostluk ve sevgi arzusuna işaret eder. Bu şekilde, doğal yönetim sistemi sıkı sıkıya bağlı çalışma ekiplerinin üretken olduğunu varsayar. Buna göre, bir çalışanın sosyal ihtiyaçları karşılanmamışsa, o zaman itaatsiz davranacaktır (McGregor, 1960: 45). İki tür egoist ihtiyaç vardır, ikinci en yüksek ihtiyaçlar sırası. İlk tip, kendine güven, bağımsızlık, başarı, yeterlilik ve bilgiyi kapsayan benlik saygısını ifade eder. İkinci tür ihtiyaçlar ise itibar, statü, tanınma ve meslektaşlarından saygı beklemekle ilgilidir. Egoist ihtiyaçların karşılanması çok daha zordur.

2.3.2. Ekip Çalışması İle Öz-Yönetim

Sistemin doğası gereği çalışanları başarılı bir şekilde yönetmek ve motive etmek için bir grubun ve ya bir işleyişin parçası olması gereklidir. Sosyal düzendeki yapısal değişimler nedeniyle işyeri daha akıcı ve uyumludur. Sonuç olarak, bireysel çalışanlar bir grup üyeliği ile sağlanabilecek istikrar ve güvenlik duygusunu kaybetmişlerdir. Ancak, takımlar işlerin içinde sürekli olarak değişiyorsa, çalışanlar endişeli ve boşlukta kalmış hisseder, birlikte çalışmak zorlaşır. İnsan ilişkileri ve yönetiminde süreklilik arzusu "tek işçilerle değil, her zaman çalışma gruplarıyla ilgilidir". Gruplarda, çalışanlar kendilerini yönetecek ve ilgili yetki, görev ve gelenekleri oluşturacaklardır.

2.3.3. Ücret Teşvikleri

İnsanlar ücret teşviklerinin yanında ek faktörler tarafından da motive edilmektedir. Rasyonel motivasyon teorisinin aksine, insanlar doğal sisteme göre ekonomik çıkarlara yönelmezler. Örneğin, düz parça sistemi, çalışanlara, çıktılarının her bir birimini temel alarak öder. Çalışanlar aslında her bireyin günlük çıktısının üst sınırlarını belirler. Bu eylemler, “fiziksel kapasiteden başka bir performansa üst sınır getirmeyen mali teşvik sistemlerinin altında yatan fikirlere doğrudan karşı durma” durumundadır. Dolayısıyla, ekonomik ödüllere ve cezalara bağlı olan rasyonel sistemden farklı olarak, doğal yönetim sistemi insanların ekonomik olmayan faktörler tarafından da motive edildiğini varsayar.

2.3.4. Özerklik: Otonom Görevler İçin Artan Motivasyon

Çalışanlar, rasyonel yönetim teorisinin varsayımlarının aksine, işlerinde özerklik ve sorumluluk ararlar. Denetim otoriteleri çalışanlar üzerinde doğrudan yetki sahibi olduklarından, çalışanların eylemlerinin etkili davranış standartlarına uygun olmasını

sağlamalıdırlar. Bu, çalışan üzerinde bir kısıtlama duygusu yaratır ve bu kısıtlamalar "sinir bozucu ve görünüşte sadece aşağılayıcı veya farklılaşan mekanizmalar olarak işlev görür. Buna göre, doğal yönetim sistemi, çalışanların işteki özerkliği ve sorumluluğu tercih ettiğini ve keyfi kuralları ve ezici denetimden hoşlanmadığını varsaymaktadır. Bir görevin bir görevi tamamlama motivasyonu, bu görev otonom olduğunda artar. Bir görevi tamamlamak için motivasyon bir "dış baskı" dan gelirse, o zaman bir kişinin motivasyonunu "zayıflatır" ve sonuç olarak bir kişinin görevi tamamlama arzusunu azaltır.

2.3.5. Rasyonel Motivasyonlar

İnsanın rasyonel ve insan davranışının akıl tarafından yönlendirilmesi fikri eskidir. Bununla birlikte, yakın zamandaki araştırmalar (örneğin, tatmin edici bir şekilde), daha sınırlı bir rasyonalite lehine homo iktisadi ya da mükemmel rasyonalite fikrini önemli ölçüde zayıflatmıştır. Davranışsal iktisat alanı özellikle ekonomik ajanlarda rasyonalite sınırları ile ilgilidir.

2.3.6. Teşvik Teorileri: İçsel ve Dışsal Motivasyon

Sağlık sistemindeki değişiklikler hastanelerin performans, ekonomik ve finansal yönetimlerini etkilemektedir. Hastaneler çalışanlarının kuruluş felsefesi ve hedeflerine uygun olarak performans göstermelerini beklemektedirler (E. Lopez, 2018: 129-134). Hemşireler üzerine yapılmış motivasyon çalışmaları onların bulundukları kurumlarda çalışmaya devam etmelerinde motivasyonun önemli bir yeri olduğunu göstermiştir. Motivasyon iç dinamiklerle sağlandığı gibi dış dinamikler ve çevre ile olan ilişkilerden de yoğun bir şekilde etkilenebilmektedirler (Demers, 2017: 444-454). Motivasyon hastane personelinin performansını işten atılma korkusuna göre daha fazla olumlu yönde etkilemektedir (Toode, 2011: 246-257). Örneğin hemşirelerde bu durum harici motivasyon kadar iç motivasyonunda önemli olduğunu göstermiştir (Demers, 2017: 444-454). Hemşirelerin motivasyonunu etkileyen 5 temel parametrenin varlığı gösterilmiştir; (i) iş yerinin karakteri, (ii) çalışma koşulları, (iii) kişinin karakteri, (iv) kişinin öncelikleri ve (v) iç-psikolojik durum (Toode, 2011: 246-257).

Motivasyon yalın anlamıyla, bir işi yapmaya yönelik duyulan heyecan ve istek olarak tanımlanır. Artı değerler motivasyonu artırırken eksi değerler azaltmaktadır. Motivasyon kavramını ve etki eden faktörler birçok yaklaşım ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bazılarına değinilecektir.

2.3.7. Özgür İrade Teorisi

Motivasyon işin kendisinin yapılması ile birlikte gelen tatmin edici bir durum olduğunda "iç motivasyon" ve işin (aktivitenin) yapılması sonucu işin ötesinde bir sonuç ortaya çıkarıyor ise "dış motivasyon" olarak adlandırılır. İç motivasyonun artırılması için otonomi, yeterlilik ve ilişkinlik gereklidir. Otonomi, itici bir harici gücün olmadığı ve kendi-sorumluluğu (self-responsibility) şansına sahip olma durumudur. Yeterlilik ise kişinin kapasitesi kapsamında ilgili aktiviteyi yapabilecek tecrübedir. İkişkinlik ise aynı aktiviteyi yapan insanlarla bağlantıyı hissetmektir. Harici motivasyon durumunda ise prestij ve maddiyat gibi itici güçler bulunmaktadır (De Brabander, 2014: 27-44).

2.3.8. Akış Teorisi

Akış açısından bakıldığında "iyi bir yaşam kişinin yaptıklarını tam olarak soğurabilmesi" olarak tanımlanmaktadır. Akış teorisi, dış kaynaklı ödüllendirmeden bağımsız olarak kişinin kendi iç motivasyonu veya etkinliklerini temel almaktadır (Syender, 2011: 77-79). Kişi işini yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve çevreden zihnen uzaklaşır (De Brabander, 2014: 27-44). Csikszentmihalyi, akış teorisi üzerine ilk sistematik çalışmalarını 1980'li yıllardan itibaren yapmaya başlamıştır. Akışa giriş için koşullar şu şekilde listelenebilir:

- Algılanan zorluklar veya hareket içeresinde (süreç) elde edilen fırsatların var olan yetenekler ile tam olarak örtüşmeyebilir ama esneyebileceği durumlar
- Görünür yakın hedefler ve süreç hakkında erken geri bildirimler
- An'a yoğunlaşmak ve konsantre olmak
- Hareket ve farkındalığın birleştirilmesi
- Kişinin kendisinin bir sosyal aktör olarak farkındalığını kaybetme
- Kişinin kendi hareketlerini kontrol edebilmesi çünkü süreç içerisinde yapacağı bir hamlenin sonuçlarını tahmin edebiliyor olması gerekir.
- Zamanın hızlı geçtiği algısının oluşması
- Eylemin sonucunda içsel bir ödül gelecek olmasının bilinmesi

Akışın olduğu durumda kişi tam kapasitede çalışabilmektedir. Çünkü kişi artık kendini kendi olmaktan soyutlayarak işi ile bir bütün olmuştur (De Brabander, 2014: 27-44). Akışa giriş algılanan hareket yetenekleri ve hareket fırsatları arasındaki dengeye bağlıdır. Denge durumu dinamik bir eşitliktir ve kırılgan karakter gösterir. Eğer zorluklar yetenekleri aşar ise, kişi önce ihtiyatlı davranmaya başlar ve sonrasında tedirginlik oluşumu başlar. Tam tersi durumunda ise önce rahatlama ve sonrasında sıkılma durumu baş gösterir. Bu dinamik denge Şekil 2.7.'de gösterilmiştir. Kişinin ruh halindeki değişim çevreye karşı olan ilişkisini de değiştirir.



Şekil 2.7: Akış durum modeli

Kaynak: http://www.dijitalstudyo.org/2015/09/18/oyunlastirma-neden-ise-yarar/

Akış konsepti ilk olarak akademide çalışmış olsa da sonraları okul, iş dünyası, spor, oyunlar ve popüler kültür çalışmalarında da yer bulmuştur. Psikoloji de zamanla önemli bir yer edinmiştir. Kişinin hem iç dinamikler hem de çevre etkisini dikkate alan bir yaklaşım olması nedeniyle açık sistem olarak değerlendirilmiştir. Bir sürecin sonucunu beklemeden uygulanabilecek anlık değişikliklerin kişinin anlık performansını nasıl etkileceğine dair bilgiler elde edilebilmektedir. Hatırlatmak gerekir ki akış yaklaşımı kişinin karakterinden ziyade kavramsal durumlar ile ilgilenmektedir. Akışın ölçülmesinde mülakat, anket, tecrübe örneklem metodu ve laboratuvar manipülasyonları kullanılan metotlardır (Syender, 2011: 77-79).

Akış teorisi birçok çalışmada uygulanmıştır. Bunlara örnek olarak online-alışveriş ve bilgisayar kullanımı (Koufaris, 2002:205-223), oyun-bağımlılığı (Wan, 2006: 317-324), oyun-temeli öğrenme (Hamari, 2016: 170-179), müzik eğitimi (Neill, 1999: 129-134) ve dil öğrenimi (Patton, 1990) çalışmaları verilebilir.

2.3.9. Beklenti-Değer Teorisi ve Kazanılmış Motivasyon

Aktivite performansından ve aktivitenin sonuçlanması ile gelecek değer beklentilerini temel almaktadır. Buradaki motivasyon kişinin ilgili aktiviteye olan yeterlilik algısı ve başarı beklentisini birbirinden ayırmaktadır. Beklenti aktiviteden aktiviteye değişkenlik gösterse de spesifiktir, buna karşın değer ise ulaşma değeri, iç değer, kullanılabilir değer ve götürüsü ile ayrı ayrı değerlendirilir. Ulaşma değeri, verilen işi yapabilmenin önemi olarak tanımlanır; kişinin şahsiyeti ile ilgili olursa bu durum ilgili birey için daha da önem arz eder. İç değer ise işi yapma ile alınan zevktir. Kullanılabilir değer ise sonraki aktiviteler için elde edilmiş kazanımlar şeklinde tanımlanır. Gider ilgili görevi yaparken duygusal ve diğer tüketilen kaynaklar için kullanılır (De Brabander, 2014: 27-44).

2.3.10. Erteleme (Procrastination)

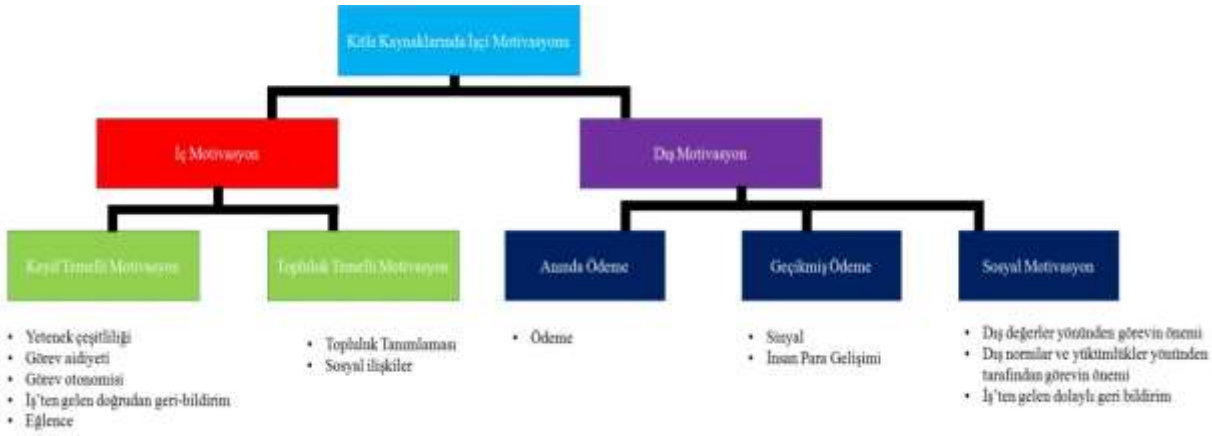
Erteleme en yalın hali ile yapılacak bir işin zamanında yapılmayarak ileri bir zamana ötelenmesidir. Birçok kişinin hayatında gözlemlenen bu durum, kronikleştiği durumda gündelik hayatı ve performansı önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Erteleme kişinin “keşke bu davranıştan kurtulabilsem” gibi serzenişlerinin oluşuma neden olsa da birey ertelemeye devam edebilmektedir (Van Eerde, 2018: 73-85). Yoğunluklu olarak performansını etkileyen bu durum (Van Eerde, 2018: 73-85) öğrencilerin %50 sinden fazlası için kronik sorun iken (Kim, 2017: 154-157), genelde öğrencilerin yaklaşık %80’inde görülmektedir (Hu, 2018: 11-16). Erteleme ile herhangi bir faydanın sağlanamayacağı bu durumlara özel olarak “pasif erteleme” denir iken ertelemenin kontrollü bir şekilde yapılarak fayda sağlanmasına ise “aktif erteleme” denir (Kim, 2017: 154-157). Çalışmamızda ise “pasif erteleme” yerine yalnızca “erteleme” kullanılacaktır. Gerekli görüldüğü durumlarda “aktif erteleme” ise “aktif erteleme” olarak ifade edilecektir.

Öğrencilerin yanı sıra, erteleme iş hayatı ve sağlık sorunları için de yaygın olarak görülen bir durumdur. Davranış temelli çalışmalar ertelemeye meyilli insanların kendi-kendine kontrollerinin (self-control) düşük olduğunu ve kısa süreli hazlar (keyif

verici durumlar) için görevlerini ertelemeyi benimsediklerini göstermiştir. Nörolojik çalışmalar, ertelemeyi tercih eden bireylerin beyin yapılarının örneğin parahippocampal gyrus ve orbital frontal cortekse gri-madde hacminin değiştiğini göstermiştir. Benzeri şekilde duygu kontrolü ertelemeye meyilli bireylerde, normal bireylere göre yüksek farklılıklar göstermektedir (Hu, 2018: 11-16).

Erteleme tek başına kişinin iç yapısı ve karakteri ile alakalı olamayıp, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, ebeveyn davranışları ve sosyal destek ağlarının da etkilediği bir durumdur. Daha az çalışılmış olmasına rağmen, kestirilemeyen çevre koşulları (unpredictable environmental conditions) tarafından da etkilenen bir durumdur (Hu, 2018: 11-16). İş hayatı söz konusun olduğunda erteleme "iş yerinde zamanın iş dışı aktiviteler ile geçirilmesi" olarak tanımlanabilir (Metin, 2016: 254-263). Bunlara ek olarak zaman kontrolü ve motivasyon düşüklüğü erteleme için önemli nedenlerdendir. Motivasyonun yalızca başına erteleme için çok önemli bir durum olduğu ve bu durumun kişinin yeterliliğini de önemli ölçüde etkilediği gösterilmiştir (Grund, 2018: 120-130).

Motivasyon, içsel (intrinsik) motivasyon ve dışsal (ekstrinsik) motivasyon olarak bilinen iki farklı teoriye ayrılabilir.



Şekil 2.8: İçsel ve Dışsal Motivasyon

Kaynak: Legault L. (2017) Self-Determination Theory. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T. (eds) Encyclopedia of Personality and Individual Differences. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1

2.3.11. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon 1970'lerin başından beri incelenmiştir. İçsel motivasyon, yeni şeyleri ve yeni zorlukları araştırmak, kişinin kapasitesini analiz etmek, gözlemlemek ve bilgi edinmek için kendi isteğidir (Bingöl D, 1996:254). Görevin kendisine bir ilgi ya da zevkle hareket eder ve dış baskılara veya dikkate alma isteğine güvenmek yerine bireysel olarak vardır. İçsel motivasyon olgusu, ilk olarak hayvan davranışlarıyla ilgili deneysel çalışmalarda kabul edilmiştir. Bu çalışmalarda, organizmaların, ödül yokluğunda, merak odaklı davranışlar sergileyeceği belliydi. İçsel motivasyon, doğal bir motivasyon eğilimidir ve bilişsel, sosyal ve fiziksel gelişimde kritik bir unsurdur (Ryan, 2000: 54-67). İçsel motivasyon için gerekli iki unsur, kendi kaderini tayin ve algılanan yetkinlikte bir artıştır (Deci, 2013: 88-89). Kısacası, davranışın nedeni içsel olmalı, iç nedensel yerel olarak bilinen ve davranışa katılan birey, üzerine aldığı görevin yetkinliklerini artırdığını düşünmelidir (Ryan, 2000: 54-67). Çalışan, daha fazla bilgi edinmek için içsel motivasyona sahiptir.

Geleneksel olarak, araştırmacılar temel olarak dışsal amaçlar tarafından yönlendirilmek için bilgisayar sistemlerini kullanma motivasyonlarını düşündüler (Lowry, 2013: 617-671). Bununla birlikte, birçok modern sistem kendi kullanımlarını esas olarak içsel motivasyonlarla yürütmektedir. Öncelikle kullanıcıların içsel motivasyonlarını yerine getirmek için kullanılan bu tür sistemlere örnek olarak, çevrimiçi oyunlar, sanal dünyalar, çevrimiçi alışverişler, öğrenme / eğitim, çevrimiçi arkadaşlık, dijital müzik depoları, sosyal ağ, oyun sistemleri ve genel oyunlaştırma dahildir (Parker, 2016: 487-506). Geleneksel yönetim bilişim sistemleri (ör. ERP, CRM) bile 'ele alınıyor', böylece hem dışsal hem de içsel motivasyonlar giderek daha fazla dikkate alınmaktadır.

Sadece kişisel bir ortamda içsel motivasyon kullanılmaz, aynı zamanda sosyal bir ortamda da uygulanabilir ve kullanılabilir. İnternet üzerinden yukarıda sunulanlar gibi olgun arzuları elde etmek yerine, içsel motivasyon bir hedefe ulaşmak için dışsal motivasyona yardımcı olmak için kullanılabilir. Örneğin, otizmli 4 yaşındaki çocuk, oyuncak tren ile oynama hedefine ulaşmak istiyor. Oyuncak almak için önce terapistine istediği şekilde iletişim kurması gerekir. Oynama arzusu içsel motivasyon olarak kabul edilebilecek kadar güçlüdür, çünkü bu doğal bir duygudur ve terapistiyle trenle iletişim kurma arzusu dışsal motivasyon olarak kabul edilebilir çünkü dış nesne bir ödüldür (Bu

olay teşvik teorisinde ayrıntılı ele alınmaktadır). Terapistle iletişim kurmak, trenle daha büyük oynama hedefine ulaşma yolunda duran ilk, biraz daha zorlu hedeftir.

Avantajlar: İçsel motivasyon uzun süreli ve kendi kendini sürdürebilir. Bu tür bir motivasyonu inşa etme çabaları da tipik olarak öğrenci öğrenimini teşvik etme çabalarıdır. Bu tür çabalar genellikle ödüller veya cezalar yerine konuya odaklanır.

Dezavantajlar: İçsel motivasyonu teşvik etme çabaları, davranışları etkilemede yavaş olabilir ve özel ve uzun bir hazırlık gerektirebilir. Öğrenciler bireylerdir, bu yüzden farklı öğrencileri motive etmek için çeşitli yaklaşımlar gerekebilir. Bu ilgi alanlarını konuyla ilişkilendirmek için öğrencinin çıkarlarını bilmek genellikle yararlıdır. Bu, öğrencilerini tanımayı gerektirir. Buna benzer eğitim alanında olduğu gibi diğer çalışma alanlarında da yöneticiler çalışanlarını iyi tanımalı ve özelliklerini, becerilerinin ne olduğunu bilmelidir.

2.3.12. Dışsal (Ekstrinsik) Motivasyon

Modern dünyada iş ve iş yeri kavramındaki değişikliklere paralel olarak, bireyin motivasyonunu sağlamak ve verimi artırmak için yeni kavramlar ortaya çıkmakta ve tartışılmaktadır. Dışsal motivasyon, bireyin dışındaki etkilerden gelir. Dışsal motivasyonda, cevaplanması daha zor olan soru, insanların yürütme motivasyonunu nereden aldıkları ve kalıcı bir şekilde sürdürmeye devam etmeleridir (Mitchell, 2018: 99-100). Dış motivasyonda görülebilir bir teşvik söz konusudur. Dış kaynaklı motivasyona sahip işçilerin moral-motivasyonun bozulması daha olasıdır. Anksiyete, bu psikolojik durumlar içerisinde en yaygındır. İstenmeyen baskı algısı ve pozitif hissiyatın yokluğunda bireyin üzerinde hissettiği baskı onun tahammül sınırını kolayca aşabilmektedir. Bu olumsuz durumlar, kişinin işe bakışını dramatik şekilde etkiler. Örneğin, bireyin işine karşı hissi ve korumacı yaklaşımı yerini kişinin işini korumak için başarı elde etme şeklinde değişmeye neden olur (Kuvaas, 2017: 244-258). Anksiyete ve motivasyon arasındaki ilişki çeşitli durumlar için tartışılmıştır, örneğin sporcularda anksiyetenin performans üzerine istatistiksel olarak pek bir fark gözlemlenmemiştir (Grushko, 2016: 181-185). Anksiyete genel itibariyle bireyin kendine güveninin kaybolmasına ve yaptığı işe/öğrenmeye karşı bakışının olumsuz hale gelmesine neden olmaktadır (Kirova, 2012: 3477-3481). Bireyin maruz kaldığı anksiyete nedeniyle iş hayatında gerçekleşen olumsuzluklar ritüllerin korunması ve

psikolojik etkilerle artırılarak iş hayatının beklenilen yönde ilerletilmesine katkı sağlamaktadır (Brooks, 2016: 71-85).

2.4. İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi

Hem yöneticiler hem de çalışanlar için iş motivasyonu, iş tatmini konusunda en önemli noktalardan biridir. Motivasyon kavramı işletmeler için çok önemi bir yer tutmaktadır. İşgörenin verimliliğinin arttırılması, onları teşvik eden faktörlerin araştırılmasını gerektirir ve en önemli faktör ise işgörenin ihtiyacını uyaran güdüleridir. Örgütlerdeki personelin çoğunluğunun verimli olamama nedeni, uygulanan yöntemlerin başarısızlığından değil, yanlış teşhis edilen güdülerden kaynaklanmaktadır. Motivasyon konusu esas olarak; insanaların beklenti ve ihtiyaçları, hedefleri, davranışları, performans çıktıları hakkında onlara bilgi vermektir. Bu nedenle ile motivasyon sürecini tam manasıyla anlamak için insanları belirli şekillerde davranmaya iten nedenleri, bireyin amaçlarını ve davranışlarını sürdürme olanakları gibi konuların irdelenmesi gereklidir. Yönetici, oragnizasyonda bulunan herkesin teşvikler ve özendirme ile motive edildiğini düşünme hatasını yapmamalıdır. Motivasyon, bireyin farklı ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir süreçtir. Yönetici bu ihtiyaçların farkında olmalı, davranışları analiz edebilmeli ve tüm insanların aynı olmadığını bilmelidir. Bir organizasyonu yönetenlerin aklında tutması gereken en önemli şey, her davranışın altında yatan bir neden olduğudur.

İş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişki hakkında, yönetim literatüründe bir çok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalardaki ortak nokta bu iki kavramın farklı oldukları ancak birbirleriyle ilişkileri olduğu yönündedir. Bu çalışmalardan bazılarına bakacak olursak;

“ Motivasyon ile iş tatmini arasındaki ilişki, gerçekte birbirini karşılıklı etkileme şeklindedir. Tatmin olmuş bireyin motive olabilmesi için gerekli ortam oluşturulmuş demektir. Tatmin olmuş kişi, güdülemeye ve davranışını değiştirmeye oldukça uygun konuma gelmiştir. Aynı şekilde güdülenmiş kişi de, gösterdiği tüm çaba ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tadabilir. Bir başka bir şekilde ifade ile, motivasyon sonucu tatmin oluşabilir. Belirli duygu ve durumlar bu nedenle her iki etkiyi birden gösterebilirler” (Kaynak, 1973: 58).

“ İş tatmini ve çalışma motivasyonu kavramları birbirleriyle ilişkilidir, fakat birbirinin aynısı olan kavramlar değildirler. Motivasyon kavramı hedefe doğru harcanan

çabayla ilgilidir. İş tatmini ise işle ilgili tatmin veya beğenmeye duyulan ihtiyaçla ilgilidir. Buradan hareketle iş motivasyonu yüksek olan çalışanların her zaman işten tatmin olacakları söylenemediği gibi, motive olmayan çalışanların tatminsiz olacakları gibi de bir sonuca varılamaz. İş tatmini içe dönüktür ve bir tutumdan daha fazlasını ifade eder. Motivasyon bir süreçtir ve iş tatminine yol açar" (Mullins, 1996: 520). İş tatmini motivasyonu da içine alan daha geniş bir kavramdır.

Bu konuda yapılan diğer bir çalışmada ise; " Motivasyon ve memnuniyet arasındaki ilişki, durumlara ve şartlara bağlıdır. Bu ilişki, bazen olumlu, bazen nötr, bazen de olumsuz olabilmektedir. Tatmin kavramıyla kişinin iç huzurunu ve rahatlığını ifade etmek amaçlanmaktadır. Ancak bu, bireyin davranışını değiştirmek anlamına gelmemektedir. Tamin kavramının, motivasyon kavramından ayrıldığı yer burasıdır. Motivasyon kişilerin davranışlarını etkilemek ve onları harekete geçirmektir. Ancak tatmin duygusunun öznel bir iç zevki ve huzuru ifade ettiği söylenir " (Eroğlu, 1995: 270).

Motivasyonda en önemli nokta yukarıda da bahsedildiği gibi, çalışan davranışlarının nedenlerini bilmektir. Her davranış bir istek ve amaca dayanır. Çalışanın ihtiyaçları karşılandığında kişi motive olacaktır. Birey ihtiyacı karşılandığı takdirde tatmin duygusunu da yaşayacaktır.

İş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişki konusunda yapılan en önemli çalışmalardan bir diğeri ve en bilineni ise ilk olarak fiziksel değişkenler üzerine yoğunlaşan ancak sonraları psiko - sosyal etkileri açığa çıkaran Hawthorne deneyleridir. İş tatminine yönelik motivasyon teorileri incelendiğinde, ihtiyaç tatmin durumu, amaç – sonuç uyumu, beklenti – ödül oranı gibi değişkenler üzerinde bir yoğunlaşma olduğu gözlemlenebilmektedir.

2.5. Anksiyete (Kaygı Bozukluğu)

Anksiyete sözcüğü Latince kökenli bir sözcük olup "angere" kökünden türetilmiştir. Angere, boğulma, tıkanma manasına gelmektedir. (Berksun, 2003: 177). Sık sık bedensel duyuların eşlik ettiği yaygın ve sıklıkla belirsiz bir endişe hissidi (Tueth, 1993: 9). Anksiyete ayrıca kişiyi tehlike hakkında bilgilendiren ve onlarla başa çıkmak için harekete geçmeye zorlayan bir sinyaldir (Tükel, 2000: 42-48). Anksiyete psikonevrozların en basit şekli olarak kabul edilir (Hofling, 1981: 84-92). Anksiyete, bir nesne eksikliğine veya tehdide verilen normal bir içgüdüsel tepkidir. (Aktan, 1987: 52-

56). Anksiyete, duygulara arasında korkuya benzeyen bir histir. Birey bunu bir sıkıntı duygusu olarak algılar, belirsiz bir kaygıyı, kötü bir şey olacakmış gibi düşünür (Öztürk, 1989: 77-78). Korku ile anksiyetenin en belirgin farkı temelde özel bir kaynağının tanımlanmamasıdır. Fakat korkunun ortaya konulabilen temelde belirli bir sebebi vardır (Beck, 1988: 66). Korkunun kaynağı, belirli bir dış tehlike karşısında hissedilen ve onu savunarak tehlikelerden koruyan çeşitli fiziksel ve zihinsel belirtiler içeren karmaşık bir duygudur. Anksiyetenin kaynağı ise içseldir. Dış kaynaklı sebebi belirli bir duruma bağlı olmayan neden oluştuğu açıkça tanımlanmayan, bireyin kendisini nasıl koruması gerektiğini bilmediği bir duygudur. Ama netice olarak korkudakine benzeyen fiziksel ve ruhsal belirtileri olduğu belirtilmektedir (Aydın, 1987: 3). Aynı zamanda Anksiyete, saldırganlığı tetikleyebilir ve artan kuşkuculuğa sebep olabilir (Noyes, 1995: 61). Anksiyeteyi, Freud defansif bir davranış olarak ve motivasyonel bir durum olarak tanımlamıştır (Dereli, 1992: 84-88). Anksiyete, var olan stresli koşullara karşı normal bir cevap, psikolojik ve fizyolojik olarak deneyimlenen gerçek veya gerçek olmayan tehlikenin algılanmasına duygusal bir reaksiyondur. Bu durum bireyin varoluşu için gerekli yaşamsal bir kuvvettir aynı zamanda kişinin olgunlaşma sürecinde güçlü bir faktör olarak ortaya çıkar (Oktay S, 1990: 112). Bir başka kaynak olarak Webster'in sözlüğüne göre olmuş ya da olması yakın bir tersliğin yarattığı sıkıntı ve acı veren bir huzursuzluk olarak anksiyete tanımlanmıştır (Güleç, 1993: 66). Anksiyeteli durumlar ise nefes darlığı, huzursuz hissetme, genel bir heyecan ve stres durumu ile ortaya çıkar. Birey ortaya koyduğu davranışlarını kendi ihtiyaçlar hiyerarşisine göre koordine edememektedir. Kısacası anksiyete durumunda birey konsantre olamakta sıkıntı yaşar(Güleç, 1993: 66).

Anksiyete, yoğun yaşanan bir panik ve korku duygusunun hissedilmesidir. Bireylerin çoğunluğu yaşamdaki önemli olaylardan önce kendisini panik içerisinde telaşlı ve korkmuş hissedebilir ki bu durum doğal bir duygu halidir. Beklenilen önemli olay durumu sonlandığında panik, korku ve anksiyete duygularını hissetmeyi de sonlandırır. Fakat birey, panik ve korku hissetme durumunu beklenen olay gerçekleştikten sonra bile hayat kalitesini bozabilecek düzeyde hissetmeye devam ediyorsa bireyde bir anksiyete sorunu olduğu söylenebilir (Güleç, 1993: 66).

Anksiyete kolay tanımlanamayan endişe duyma ve korkma duygusu olarak ifade edilir. Anksiyeteye bireyin vücudu da bir takım reaksiyonlar gösterek eşlik edebilir. Bu

vücud reaksiyonlarına örnek olarak; kalp çarpıntısı, baş ağrısı, göğüste sıkışma hissi, terleme, hemen tuvalete gitme ihtiyacının doğması, mide fonksiyonlarında bozulma hissi gibi duyumlar gösterilebilir. Ayrıca dolanıp durma isteği, huzursuz olma da sık görülen belirtiler arasındadır.

Freud'a göre anksiyete kavramı; bireyi fiziksel veya sosyal olarak tehlikeli olabilecek uyaranlara karşı uyarmak, çevreye gerekli uyarlamayı sağlamak ve varlığını sürdürmek gibi işlevlere yardımcı olan bir mekanizma olarak tanımlanmıştır. Freud bu tanımı oluştururken 'korku' ile aynı anlamda kullandığı ve tehlike uyaran bir uyarıcının algılanması neticesinde oluşan gerçeklik anksiyetesinden bahsetmiştir. Bunların yanı sıra vicdanın süperego bileşeni olarak ortaya çıkan suçluluk anksiyetesini, egonun ve içgüdülerin bir işlevi olarak da nevrotik anksiyeteyi tanımlamıştır (Gençtan, 2006: 91).

Korku ve Anksiyete kavramlarının çoğunlukla birbirlerinin yerine kullanıldığı ve tanımsal olarak da karıştırılan kavramlar olduğu görülmektedir. Freud anksiyete ve korku kavramlarını eş anlamlı olarak kullansa da ilerleyen dönemlerde kuramcılar kavramların birbirinden farklı özelliklerinin olduğunu ortaya koymuştur. Temel olarak bu kavramlar arasında üç farkın olduğu ifade edilmektedir. Bu kavramlar arasındaki farklardan birincisi, belirgin bir şekilde korkuyu ortaya çıkartan bir kaynağın olmasıdır. Örnek olarak, "Kediler beni ciddi şekilde korkutur!" diyen bir kişinin kesin bir şekilde korktuğu nesne belirlidir. Fakat anksiyetede rahatsız olunan belirli bir nesne söz konusu değildir. Korku ve anksiyete kavramları arasındaki diğer fark ise, anksiyeteye kıyasla korku duygusunun daha yüksek şiddette deneyimlenmesidir. Korku ve anksiyete arasındaki son fark ise korku duygusu daha kısa süreli ve genelde anlık bir şekilde ortaya çıkmasıdır fakat anksiyetede süreç şeklindedir daha uzun süreli bir etki görülür.

Ancak anksiyete ve korkunun birbirinden tamamen farklı iki kavram olduğunu da söylemek mümkün değildir. Ruh sağlığı alanında çalışan uzmanlar bu kavramlar arasında farklılıklar olduğu gibi bazı benzerliklerin de olduğunu ifade etmektedirler. Aynı zamanda uzmanlar, korku durumunda ortaya çıkan bazı fizyolojik belirtilerin anksiyete durumunda da görüldüğünü söylemektedir (Cüceloğlu, 2006: 272).

Temel duygularımızdan biri olan korkunun daha yaygın görüleni ve nedeni belirgin olmayan bir çeşidi anksiyete olarak tanımlanır. Önemli bir görüşmeye yetişmek, sağlık sorunları yaşamak ya da iş hayatında kritik bir görüşmeye vaktinde yetişmeye çalışmak gibi sebeplerden ötürü ortaya çıkabilir. Kuramcıların birçoğu

anksiyetenin meydana geliş sürecini tanımlarken bir birinden farklı çok sayıda görüş ortaya atmışlardır. Kuramcıların bir kısmı anksiyetenin kişinin bilinçdışı yaşantılarına kökenli olduğunu, bir kısmı ise kişinin doğuştan gelen yapısının temelinde bu sorunun olduğunu savunmaktadır. Aynı zamanda kişinin sonradan öğrendiği bir tepki süreci olduğunu veya varoluşsal sebeplerin neticesinde ortaya çıktığını savunanlar da bulunmaktadır (Dağ, 1999: 167-174).

Her bireyin yaşayabileceği normal bir duygu olan Anksiyete bazı koşullarda normal bir düzeyinin üzerinde patolojik bir şekilde de yaşanabilir (Yıldız, 2008: 182-186). Anksiyete mantıklı bir nedene dayanmadan oluşuyorsa ve faydalı sayılabilecek işlevini yitirmişse kişinin işlevselliğini bozacak bir nitelik de alabilir. Söz konusu bu durum zamanla birçok problemin meydana gelemsine neden olabilmektedir (Gençtan, 2006: 91). Bu kritik farklılıktan dolayı patolojik anksiyete ile normal anksiyetenin arasındaki ayrımı yapabilmek gereklidir. Anksiyetenin sebebi dış faktörlere bağlı ise ve tehlikeliyi oluşturan veya oluşturacağı düşünülen durum yok olduğunda azalıyorsa Anksiyete, normal düzeyde değerlendirilebilir. Fakat bulunulan ortamda anksiyeteye neden olabilecek nitelikte belirli bir kaynak yokken, irrasyonel bir şekilde ortaya çıkmışsa, tehlikeye neden olacak durumun şiddeti ve oluşturabileceği potansiyel olumsuz sonuçları ile aralarında bir orantı söz konusu değilse durum patolojik olarak adlandırılabilir. Bu konuda değerlendirmeyi yapabilmenin en kolay yolu kişinin temel işlevsellik düzeyinin tespit edilmesidir. Eğer bireyin kişisel, mesleki ve sosyal işlevselliği zarar görmüşse ve bu durum kişinin yaşamında sorunlara neden olabiliyorsa durumun patolojik anksiyete olarak değerlendirilme ihtimali de artmaktadır (Ülsev, 2014: 66).

2.5.1. Anksiyetenin Belirtileri

Anksiyete durumu fizyolojik, davranışsal ve psikolojik birden çok belirtinin beraber ortaya çıkması ile tanımlanabilen bir duygu durumdur. Anksiyetesi olan bireylerde farklı belirtiler görülebilir. Anksiyete durumunun temel belirtileri belirli başlıklar altında sıralanabilir.

Psikolojik Belirtileri: Kişinin hissettiği kötü şeylerin yaşanabileceğine dair korku, bir yerden kötü bir haber alacakmış gibi hissetme, odaklanama ve dikkatini toplama güçlüğü, kontrolü kaybedip çıldırma korkusu anksiyetenin psikolojik belirtileri olarak sayılabilmektedir.

Fizyolojik Belirtileri: Kardiyovasküler sıkıntılar, kalp çarpıntısı, sık idrara çıkma ihtiyacı, mide ve bağırsak problemleri, ağızda kuruluk, titreme, sırt ve baş ağrısı, terleme, yutkunmada güçlük, huzursuz hissetme, ani sıcaklık basması ya da üşüme hissi ve nefes almada zorluk gibi belirtiler görülebilmektedir. (Öztürk, 2008: 23).

Bununla beraber, nefes alma değişim, cinsel istekte azalma, uyku düzeninde bozulma, boğazda düğümlenme, midede yanma ve sıkıntı hissi, güçsüzlük, halsizlik, baş dönmesi ve kaslarda gerginlik anksiyetenin fizyolojik belirtileri arasında sayılmaktadır. (Kaya, 2004: 31-63).

Davranışsal Belirtileri: Anksiyeteyi yaşayan kişiler anksiyetenin şiddetini azaltabilmek için anksiyeteyle ilişkilendirdikleri veya özdeşleştirdikleri durumlardan kaçınma refleksini göstermektedirler (Rector, 2016: 87-88).

Bireyde anksiyete bozukluğunun olabileceğini gösteren temel belirtiler ise aşağıda sunulmuştur;

- Gergin ve sinirli olma, kendini huzursuz hissetme
- Panik duygusu ve her an kötü bir şey olabilecekmiş gibi hissetme
- Kalp atışının hızlanması
- Nefes alış veriş hızında değişiklik
- Aşırı terleme
- Ellerin titremesi
- Kendini olduğundan zayıf ve daha güçsüz hissetme
- Odaklanma güçlüğü, dikkat dağınıklığı, zihni kaygıdan uzaklaştırmakta zorluk çekme
- Uykusuzluk, uyku düzeninde bozulma
- Midede hazımsızlık problemleri
- Kaygıyı kontrol altına alamama
- Anksiyetenin sebebi olduğu düşünülen durumdan kaçınma ihtiyacı

Anksiyete bozukluğunu yaşayan bireyler, kaygı seviyesinin arttığı durumlarda yoğun bir panik hissinin yanı sıra aşırı terleme, nefes alma güçlüğü, kalp atışlarında hızlanma, şiddetli baş ağrısı, mide ağrıları, sık idrara çıkma ihtiyacı gibi fiziksel belirtiler de görülebilir.

Yapılan araştırmalar, çoğunlukla çocukluk çağında ortaya çıkan anksiyete bozukluklarında genetik etkilerin ve çevresel faktörlerin beraber rol aldığını ortaya çıkarmışlardır. Özellikle erken yaşlarda yaşanan travmatik olayların kişilerin korku işleme mekanizmalarına etki ederek, stres tetikleyicilerine karşı aşırı hassas hale gelmelerine yol açtığı yapılan araştırmalar neticesi ortaya konmuştur. (Rector, 2016: 87-88)

2.5.2. Anksiyete ve Korku

Anksiyete 'tetikte olmak' için bir uyarıdır ve kişinin yaklaşan tehlikeler konusunda tehdit unsuru ile başa çıkabilmesi için harekete geçmesine imkan tanır. Diğer yandan korku da benzer bir uyarıdır; ama korku, dışarısı bilinen, açıkça tanımlanabilen ve kökeni iç çatışmaya dayanmayan bir tehdide bir tepkidir. Fakat anksiyete, nedeni ve nerden geldiği bilinmeyen genellikle içten geldiği düşünülen, belirli olamayan ya da iç taışmaya dayanan bir tehdide karşı oluşturulan bir tepkidir. Bunları birbirinden ayırt etmek çoğunlukla zordur, çünkü korku da kişinin içinden gelen bastırılmış, bilinçdışı bir uyaranın dış dünyada bulunan başka bir nesneye displase edilmesi neticesinde oluşabilir. Anksiyete ile korkunun ayırt edilebileceği bir yönü de bulunmaktadır. Örnek olarak bir yolda karşıdan karşıya geçerken son anda fark edilen, hızla gelen bir aracı görünce yaşadığımız korkma duygusu ile ilk defa bulunulan yabancı bir ortamda hissedilen rahatsızlık duygusu birbirinden çok farklıdır. Anksiyete ile korku arasındaki temel farklardan biri de anksiyetenin kronikliği ve korkunun akutluğudur(Dumlu, 2003: 301-310).

Anksiyete ortaya çıkması kişiden kişiye büyük farklılıklar gösterir. Hastaların bir kısmında terleme ve çarpıntı gibi kardiyovasküler semptomlar oluşurken; bir kısmında mide bulantısı, kusma, sanki içinde bir şeylerin 'pır pır ettiği' duygusu, karın ağrıları, gaz ağrıları gibi gastrointestinal semptomlar oluşabilir. Hastaların kimisinde ise solunumun değişmesi, sık idrara sıkışma, göğüste sıkışma hissi gibi belirtiler oluşabilir. Bunların tümü visseral tepkiler olarak değerlendirilir. Hastaların bazılarında ise kas

gerginliği ve kas katılığından ya da kas spazmından, baş ve boyun ağrılarından yakınabilirler (Clow, 1998: 21-31).

Yaşanılan bir durumun stresli olarak algılanıp algılanmaması, kişinin ve olayın yapısınabağlı olduğu gibi bireyin bu olayla hangi savunma mekanizmalaı ile nasıl başettiğine de bağlıdır. Bireyin düşünme, algılama ve dış olaylara ve sahip olduğu iç dürtülerine göre davranmaları egonun kapsamı içinde yürür. Egosu düzgün çalışmaya devam eden bir kişi dış ve iç dünya arasında bir denge oluşturmuştur. Eğer ki ego işlevini yerine getiremekte sorun yaşıyorsa ve yaşanılan dengesizlik uzun sürüyorsa bireyin kronik anksiyeteye sahip olduğu söylenebilir (Köroğlu, 1995: 51; Uzbay, 2005: 39-44). Bu dengesizliğin sebebi, hastanın egosu ile dış dünya baskıları arasında oluşan bir ‘dış dengesizlik’ de olabilir, hastanın dürtüleri (örn.cinsel dürtüler veya bağımlılık dürtüleri) ile vicdanı arasında olan bir ‘iç dengesizlik’ de olabilir, bu dengesizlikler neticesinde bir çatışma meydana gelir. Dış olayların sebep olduğu çatışmalar ise kişilerarası (interpersonal) çatışmalar adı ile anılır. Bu arada bu iki çatışma çeşidinin bir arada bulunması da söz konusu olabilir(Olsen, 1991: 1-40; Liu, 2000: 5-12).

2.5.3. Anksiyete Türleri

İki Faktörlü Anksiyete Kuramına göre, iki farklı anksiyete türünden söz edilebilir.Birincisi sürekli anksiyete ikincisi ise durumluk anksiyete olarak adlandırılır. Bu iki anksiyete türü her ne kadar faklı başlıklar altında ele alınsa da birbirlerinin oluşumunu ve gelişimi etkileyen bir yapıda bulunmaktadır.

2.5.3.1. Sürekli Anksiyete

Sürekli anksiyete durumunda, kişi yaşadığı olaylar ve karşılaştığı durumlara karşı anksiyetenin belirtilerini gösteren bir şekilde tepki vermeye daha çok eğilimlidir. Diğer bir değişle, bireyin yaşadığı olayları anksiyöz bir şekilde algılamaya ve yorumlamaya olan yatkınlığıdır. Sürekli anksiyetesi yüksek olan kişiler mevcutta anksiyete doğurma riski olmayan durumları dahi zarar verebilir ya da tehlikeli oluşturabilir diye düşünebilirler. Sürekli anksiyete düzeyi yüksek olan bireyler çoğunlukla durumluk anksiyeteyi de diğer insanlara kıyasla daha sık ve yoğunluk bakımından da daha şiddetli bir şekilde yaşarlar (Özgül, 2003: 62-65).

2.5.3.2. Durumluk Anksiyete

Durumluk anksiyete çoğunlukla belirli bir çevresel duruma ya da stresöre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır ve tehlike oluşturan durumun ortaya çıkması sonucunda birden gelişen duygudurumlarla belirlidir (Kaya, 2004: 34). Kişinin kendisi için tehlike olabileceğini düşündüğü bir uyaranla karşılaştığı zaman beliren, hemen hemen bütün insanların yaşayabilceği, kaynağı belirli olan anlık bir durum ya da olay neticesinde ortaya çıkan anksiyete türüdür (Kaya, 2004: 34).

2.5.4. Anksiyeteye Bağlı Yaygın Psikolojik Durumlar

Kaygı duyma durumu normal insan hayatının olağan bir parçasıdır. İnsanlar günlük hayatın akışında farklı konularla alakalı kaygı hissedebilir. Zamanında bitirilmesi gereken bir ödev, ailevi sorunlar, sağlık sorunları, iş yaşamın dair sorunlar insanlara kaygı hissettirebilir. Hissedilen bu kaygı hissi bir bakıma günlük hayatta yaşayabileceğimiz sıkıntılı koşullar için bizleri hazır tutar, vereceğimiz kararları daha hızlı almamızı sağlayarak bizi olası daha kötü senaryolardan korur. Bahsedilen bu normal kaygı düzeyi baş etmesi güç olmayan hafif şiddetedir. Fakat, başedilemeyecek veya tolere edilemeyecek durumlarda anksiyete gelişir. Buna bağlı olarak, anksiyete altında kişiden kişeye göre psikolojik durum değişebilir ve bu durumun farklı değerlendirilmesi gerekebilir. Anksiyetenin en sık rastlanılan türleri:

- Genel anksiyete bozuklukları
- Obsesif / kompulsif bozukluklar
- Panik atak
- Travmatik stres bozukluğu (TSSB)
- Sosyal fobi
- Belirli bir nesne ya da duruma karşı geliştirilen fobi çeşitleri olarak sıralanabilir.

Yaygın Anksiyete Bozukluğu: Yaygın anksiyete bozukluğu olarak adlandırılan durum, bireyin günlük hayat aktivitelerini sürdürebilmesini engelleyecek seviyede yoğun ve sürekli bir kaygı durumunu yaşamasıyla kendisini gösterir. Bireyin hissettiği yoğun ve şiddetli kaygı duygusuna aynı zamanda uykusuzluk, huzursuzluk, kas ağrıları, sürekli yorgunluk hissi, konsantre olmakta güçlük gibi semptomların da eşlik

ettiği görülmüştür. Hissedilen bu yoğun kaygıyı meydana getiren durumlar genellikle rutin ev işleri, günlük iş toplantıları, iş yaşamıyla ilgili sıradan durumlarda da kendisini gösterebilir.

Panik Atak: Panik atak yaşayan insanlar, sebep veya uyaran olmadığında aniden ortaya çıkan yoğun bir korku ve panik hissine sahiptir. Panik atağı yaşayan bireylerde ayrıca şiddetli terleme, göğüste ağrı, bozulmuş kalp atışları, nefes almada güçlük gibi fiziksel belirtiler de görülebilir. Panik atak yaşayan bireyler genellikle yaşadıkları bu durumu "kalp krizine benzer bir durum" ya da "boğuluyormuş hissi" ile ifade edebilirler.

Panik bozukluk, nedenleri belirli olmayan, gözlemlenebilir bir sebebe bağlı olmaksızın , beklenmedik bir anda beliren yoğun panik atakları ve bu atakların tekrarlanacağına yönelik korkularla belirli bir bozukluktur. Fakat söz konusu bu anksiyete atakları sadece panik bozuklukta değil diğer bozukluk türlerinde de ortaya çıkabilmektedirler (Öztürk, 2008: 23).

Panik atak durumu; kalpte çarpıntı, aşırı terleme, midede bulantı, vücutta titreme, nefeste tıkanma ve darlık, karın ağrısı, üşüme ya da bunalma, sersemlik, baş dönmesi, dengede zorluk, vücudun çeşitli bölgelerinde hissedilen uyuşma, gerçekdışılık, kendi benliğinden kopma hissi, özdenetimi kaybetme, çıldıracakmış gibi hissetme ve ölüm korkusu belirtilerinin en az dört tanesinin aynı zamanda varlığı ile kendini göstermektedir (Köroğlu, 1995: 51).

Sosyal Kaygı Bozukluğu: Sosyal kaygı bozukluğu aynı zamanda Sosyal fobi olarak da adlandırılır. Kişiler sosyal hayata karşı endişe hisedeler, bu endişeler bireyin aşağılanacağı, reddedileceği ya da kendisine üstünlük taslanacağı gibi endişelerdir. Bireyin bu sebepten yoğun bir kaygı duygusu yaşaması söz konusudur. Sosyal kaygı bozukluğu yaşayan bireyler bu nedenden ötürü insanlarla bir araya gelmemeyi seçerler. Sosyal kaygı bozukluğu durumunda bireyler toplum önünde konuşmaktan aşırı korkabilirler , yeni insanlarla tanışmaktan çekinebilirler ya da toplum içinde yemek & içmekten imtina edebilirler.

Fobiler: Fobi, bireyin belirli bir nesne ye da duruma karşı gösterdiği aşırı korku olarak ifade edilebilir. İnsanlar arasında en yoğun görülen fobiler; yılan fobisi, uçak fobisi, yükseklik fobisi, kapalı yerde kalma fobisi, kedi fobisi, köpek fobisi olarak

sıralanabilir. Fobinin sebebi nesneye karşı duyulan korku kişinin günlük aktivitelerini yerine getirmesine engel olabilecek şiddette olabilir.

Agorafobi: Agorafobi ise bireyin panik atağa neden olabileceğini düşündüğü durumdan ve yerden uzak durmasına sebep olan bir anksiyete bozukluğudur. Agorafobisi olan birey kendini savunmasız hissettiği için açık alanlarda bulunmak istemez.

Halk otobüsü, gemi ve metro gibi çok sayıda insanla beraber toplu taşıma araçlarıyla seyahat etmek, meydanlar ve iş merkezleri gibi halka açık alanlarda olmak, tiyatro ve dükkanlar gibi kapalı alanlarda bulunmak, herhangi şekilde iç veya dış alanlarda sırada beklemek, çok sayıda insanla aynı yerde olmak ve yaşadığı bölgeden uzakta farklı bir yerde yalnız olmak gibi durumlarda çok korkmak, bu sebepten kaygılı ve endişeli olmak da bir bozukluktur (Köroğlu, 1995: 51). Panik atakları ve agorafobi sıklıkla birlikte görülmektedir. Gelişigüzel olarak ortaya çıkan panik atakları agorafobinin temel belirtilerini içeren bir dizi kaçınma ve korku davranışına sebep olmaktadır (Tükel, 2006: 71-73).

Bir sağlık sorunu temelli anksiyete bozukluğu: Fiziksel temelli bir sağlık sorunu nedeniyle şiddetli panik ve anksiyete semptomlarını içeren anksiyete bozukluğudur.

Seçici Konuşmazlık Bozukluğu: Genellikle çocukluk çağında görülen bir anksiyete bozukluğu çeşididir. Seçici konuşmazlık bozukluğu olan çocuk konuşmasını sağlayacak organlarda ve konuşma yetilerinde fiziksel bir problem bulunmamasına rağmen bazı koşullarda konuşmazlar. Seçici konuşmazlık bozukluğuna sahip bir çocuk okulda öğreci arkadaşları ve öğretmeniyle hiç konuşmazken, evde ailesiyle rahatlıkla iletişim kurabilir. Bu durumun sonucu olarak çocuğun okuldaki başarısı ve sosyal uyumu etkilenebilir.

Ayrılma Kaygısı Bozukluğu: Ayrılma kaygısı bozukluğu bireyin çocukluk çağında görülebilen, ebeveyden ayrılmaya karşı çocuğun oluşturduğu şiddetli kaygıyı ifade eden bir kaygı bozukluğu türüdür.

2.5.5. Anksiyete Sebepleri

Anksiyete durumunun ortaya çıkması konusunda belirli bir sebep gösterilemese de literatürde yer alan kaynaklara bakıldığında birçok faktörün anksiyetenin ortaya

çıkmasında etkili olabileceği görülmektedir. Diğer psikolojik bozukluklar gibi anksiyete de fizyolojik, psikolojik ve zorlayıcı yaşam tecrübeleri gibi çok sayıda faktörün sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Anksiyete durumunun ortaya çıkmasında rol oynayabilecek temel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Rector, 2016: 87-88):

- Travmatik olaylar veya aşırı stresli yaşam deneyimleri.
- Zararlı madde alışkanlıkları.
- Çocukluk döneminde ortaya çıkmış gelişimsel sorunlar.
- Ailede anksiyete bozuklukları öyküsü.
- Yaşanılan başka sağlık problemleri ve psikiyatrik sorunlar.

Anksiyetenin ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilecek diğer faktörler de aşağıdaki gibi sıralanabilir (Cüceloğlu, 2006: 272):

Desteğin Çekilmesi: Yabancı bir çevre ya da bilinmeyen bir durum ile karşılaşmak anksiyetenin en temel sebeplerinden bir tanesidir. İnsan yapısı gereği etrafını tanımaya çalışarak, tanıdığı ve bildiği ortam ve kişilerden destek almaya ihtiyaç duyar. Anksiyeteye neden olan sepeblerden biri de, bireyin normal çevresinden, yani ev, aile, arkadaşlar, tanıdıklar, eşyalardan uzaklaşarak yabancı bir ortama girmesi sahip olduğu sosyal destek faktöründen uzaklaşmasıdır.

Olumsuz Bir Sonucu Beklemek: Kişinin iyi hazırlanmadığı bir imtihana girmesi, gerçekleştirdiği davranış sonucunda bir yaptırımın uygulanacağını düşünmesi gibi olumsuz sonuçlar doğuracağını tahmin ettiği eylemlerinin sonlanmasını beklemesi de anksiyete ortaya çıkaran sebeplerden bir tanesidir.

İç Çelişki: Bireyin inandığı veya önem verdiği değer, düşünce ya da davranışlar ile gerçekleştirdiği eylemler arasında bir çelişki olması durumunda da anksiyete duygusu yaşanmaktadır. Bu durumu yaşan kişi bu ikilemi sona erdirmek için çözüm yolları aramaya çalışır. Yaşanılan bu süreçte, birey olayı çözümleyinceye kadar olayın önemiyle orantılı şekilde anksiyete duymaya devam eder.

Belirsizlik: Gelecek bir belirsizliktir ve gelecekte meydana gelecek olayları bilmemek -neredeyse her birey için- en belirgin anksiyete sebeplerinden biridir. İnsanlık tarihi boyunca bireyi araştırmaya, düşünmeye iten en temel sebep ‘bilme’ yani bilinmezliği ortadan kaldırma güdüsü olmuştur.

2.5.6. İş Yaşamında Anksiyete ve Sonuçları

Mental Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı / DSM-IV'e göre anksiyete bireylerin için ruhsal bir problem olarak tanımlanmaktadır (Aydoğan, 2012: 1-5). Ruhsal bir problem olan bu durumun çalışma hayatına yansımaları da olacaktır. Bireylerin yaşamış olduğu ve çevrelerindeki çeşitli sosyo-kültürel faktörler anksiyete seviyelerini arttıracak ve iyilik hallerini etkileyecektir. Ruhsal bozukluk olarak tanımlanan anksiyete türleri olarak ise DSM-IV-R'de agorafobi, panik bozukluğu, sosyal fobi, obsesif kompulsif bozukluk, akut stres bozukluğu, yaygın anksiyete bozukluğu, maddeye bağlı gelişen anksiyete bozukluğu gibi anksiyete bozuklukları bulunmaktadır (Bal, 2013: 441-459). Çalışanlarda görülen anksiyete bozuklukları birden fazla ve yaygın olacağından dolayı yaygın anksiyete bozuklukları arasında yer almaktadır.

İş yaşamında yaşanılan anksiyete aynı günlük yaşamdaki anksiyete gibi pek çok konuda olumsuz etkilerde bulunur. Bunun yanı sıra anksiyetenin çalışma yaşamında neden olduğu sorunların altında yatan temel sebep çalışma ortamındaki olumsuzluklar ve çalışma koşullarından kaynaklanan stres de olabilir. Stres altındaki bir işgören davranışlarda değişiklik ve uyum sorunları da gösterebilmektedir. Uyum bozukluğu yaşayan ve davranışlarında değişiklik olmaya başlayan birey, çalışma yaşamında kendisine ve çevresine de sorunlar oluşturur.

Bu sorunlardan bazıları şunlardır: Artan alkol kullanımı, artan sigara kullanımı , artan uyuşturucu madde kullanımı , mesai saatlerine uymamam ve işe devamsızlık , artan iş gücü kaybı, iş kazaları riskinde artış, bazı durumlarda dikkatsizlik ve boşvermişlik. Çalışma hayatında sorumluluk alma duygusu azalır ve işten uzaklaşma başlar.

Özellikle orta sınıf bireylerin çalıştığı kurumlarda anksiyetenin bu etkenlerden etkilenmesi daha olası olmaktadır. Bu olasılıklardan bireyler etkilenerek kendisi ve çevresine karşı olumsuz bir tutum sergileyebilmektedir. Ayrıca bireylerin etkilenme seviyelerine oranla bireylerde fizyolojik belirtiler de ortaya çıkabilmekte ve sağlıkları olumsuz yönde etkilenmektedir.

İş yaşamını oluşturan en önemli bileşenler, çalışma ortamı ve çalışma koşullarıdır. Bunlara bakacak olursak;

1. Çalışma Ortamı; üretim sürecinde işgörenin mevcut sağlığını, hemen veya belirli bir süre sonra doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen biyolojik, fiziksel, kimyasal, ergonomik ve psikososyal faktörlerin kaynağı çalışma ortamıdır.

2. Çalışma Koşulları; verilen ücret, çalışma saatleri, ödeme yöntemleri ile özel risk grupları (çocuk çalışanlar, kadın çalışanlar ve özürlü çalışanlar gibi) çalışma koşullarını oluşturur. (Clerk, 1989: 6-8 ; Piyal, 1994: 32-41; Ergör, 1997: 21-23).

Çalışma yaşamı bileşenleri yönünden anksiyetenin sonuçları irdelediğinde işgörenlerde, çeşitli sağlık sorunlarına yol açabildiği görülmüştür. Anksiyetenin özellikle fiziksel, entelektüel ve sosyal sağlık üzerinde olumsuz etkileri vardır (Aydın, 1987: 3). Bireylerde tükenmişlik sendromuna yatkınlık sebebi olabilir (Ersoy, 2001: 46). Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, çalışanların anksiyete düzeyleri ile tükenmişlik sendromu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Turnipseed, 1998: 627-642). Aynı zamanda anksiyeteden kaynaklı iş doyumsuzluğu da sıklıkla görülür. Yine Amerika Birleşik Devletleri'nde hemşireler arasında gerçekleştirilen bir çalışma, iş doyumu ile anksiyete düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. (Durmuş, 2007: 139-146). Korku ve anksiyete sıklıkla karşılaşılan ve kavram olarak da karıştırılan duygulardır. Bu iki kavramın özgül bilimsel anlamları olmasına rağmen genellikle birbirleri yerine kullanılmaktadır (Yüksel, 2006: 61-63). Anksiyete aynı zamanda iş ortamında kuşkuculuğu arttırabilir, gereksiz saldırgan hareketleri tetikleyebilir (Noyes, 1995: 61).

Anksiyete durumunda birey kendi davranışlarını ihtiyaçlar hiyerarşisine göre organize edememektedir. Dikkatini toplamakta sıkınya yaşayıp, konsantre olamakta güçlük çekmektedir (Parker, 2016: 487-506). Bu durumların neticesi olarak çalışma ortamında istenmeyen olumsuzluklar meydana gelebilir. Ayrıca yüksek anksiyete durumunda çalışanların iş kazaları yaşama olasılıları da artmaktadır. Bu yönüyle iş kazalarının ruhsal etmenlerinin araştırıldığı bir çalışma, psikolojik rahatsızlıkların bir kısmının iş kazası riskini yükseltebileceği sonucuna varmıştır. İmalat sektörünün metal işleme alanında çalışan 60 işçinin katıldığı bir araştırmada, işletmede görev yapan 37 işçinin iş kazası geçirdiği, 23 işçinin iş kazası geçirmediği, iş kazası geçiren işçilerin %64,8'inin psikolojik bozukluk gösterdiği sonucuna varılmıştır. Psikolojik sorunlar arasında en çok saptanan bulgular arasında anksiyete bulunmaktadır (Spor, 1988: 145-153). Gemi inşaatı yapan bir işletmede gerçekleştirilen araştırmada, geçmişte iş kazası

yaşayan işçilerin anksiyete puan ortalamalarının hiç iş kazası geçirmemiş işçilere oranla çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Önen, 1998: 94-97). Buradan çıkan sonuç ile çalışma ortamında iş kazalarının yaşanmasında önemli bir nedenin anksiyete olduğunu görmekteyiz. Ayrıca çalışma koşullarının olumsuz olması, çalışanların anksiyete yaşamasına da neden olabilir; çelik imalat sektöründe çalışan işçilerin katıldığı bir araştırmada, gece vardiyasında çalışan işçilerin %82,0 oranında anksiyeteli olduğu sonucuna varılmıştır (Önen, 1998: 411-419). Bu çalışmada ise anksiyeteyi çalışma koşullarının bir sonucu olarak görmekteyiz.

Firmaların çalışma alanlarındaki ekonomik pastadan daha fazla faydalanma istekleri yönetici pozisyonunda olanlara baskı yapmaları ve bu baskının daha aşağıda çalışanlar üzerine yansımaları bireylerde anksiyete gibi olumsuz duygu durumlarının meydana çıkmasına neden olur. Ortaya çıkan anksiyetenin azaltılması hem sosyal çevre hem de iş yerinde strese neden olan faktörlerin minimize edilmesiyle başarılabilmektedir (Burke, 1992: 3-5). Stres ise iş verimliliği kaybına neden olan en önemli elementlerden birisidir. Örneğin ABD de strese bağlı olarak işe gelmeme durumu 100'lerce milyon dolarlık kayıplar oluşmaktadır (LU, 1999: 61-72). İşe bağlı olarak gelişen anksiyete bireylerin mental sağlıkları üzerine doğrudan etki edebilmektedir (Haslam, 2005: 209-215). Diğer önemli bir durum ise insanlar ile doğrudan ilişkili olan işlerde bireyin hissettiği stres (anksiyete temelli olabilmekte) gibi duygusal sıkıntılar bireylerin örneğin hemşirelerin hastalara sunacakları hizmetin kalitesini doğrudan etkileyecektir (Hsu, 2010: 1592-1601). Bireylerin maruz kaldıkları anksiyete ve stres gibi psikolojilerini etkileyen durumların motivasyon ve nihayetinde genel iş performanslarına etkileri işin karakteri ile de ilişkilidir. Örneğin, itfaiye erlerinin motivasyonu çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri ile birinci dereceden ilişkilidir (Malek, 2009: 143-154). Hemşireler için düşünüldüğünde ise yönetimin bu stresi azaltmakta daha önemli bir rolünün olduğu görülmektedir (Hsu, 2010: 1592-1601). Benzeri şekilde öğretmenler içinde anksiyete ve bağlı gelişen stres kontrolü, idarecilerin öğretmenlerin ders yükünü azaltması ve buna ek olarak öğrencilerin davranışlarının kombinasyonuyla çözüme kavuşturulması yapılan çalışmalar ile gösterilmiştir (Ferguson, 2012: 27-42).

Pek çok insan baskı altında daha iyi çalıştıklarını iddia ederek anksiyete ve benzeri olumsuz duygu durumlarına karşısında etkilenmediklerini söylemektedirler. Her ne kadar anksiyete olumsuz hisleri çağrıştırsa da bazı bireylerde artmış enerji, dikkat,

adanma ve iş yapma gücü şeklinde kendini gösterebilir. Bu durum anksiyetenin bir tehdit olarak değil de zorlama olarak kabul edildiği anlar için geçerlidir. Strack ve arkadaşları 2017'de gazeteciler ve öğrenciler üzerine yapmış oldukları çalışmalar anksiyete ya da korku kaynaklı olarak gelişen memnuniyetsizliklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile bireylerin daha başarılı olmalarını sağlamıştır. Anksiyetenin başarıya katkı sağlamasının ilk şartı ise kişinin sahip olduğu duydu durumu net olarak kavrayabilme gerekliliğidir (Strack, 2017: 113-124). Anksiyetenin bireyin performansını nasıl etkileyeceği birazda stereotip tehdidinin varlığı ile ilişkilidir (Tempel, 2014: 491-501).

Anksiyetenin yönlendirilmesi örneğin "heyecan" şeklinde değerlendirilmesi ve davranışların heyecanın kontrolü şeklinde değerlendirilmesi anksiyetenin olası olumsuzluklarını bertaraf etmeye yönelik katkı sağlamaktadır (Brooks, 2013: 143). Örneğin Türkiye süper lig ve birinci lig futbolcuları üzerine yapılan çalışma, futbolcuların heyecanlarının yüksek olması nedeniyle anksiyeteye karşısında olumsuz etkilenmekten ziyade performanslarının artması yönünde olumsuz duygu durum olumlu hale çevrilmektedir (Kolayiş, 2017: 23-27).

Bir başka araştırma ise kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde anksiyete görüldüğü ortaya çıkarılmıştır. İstanbul'da İntörn hekimler arasında yapılan (Hayran, 1994: 74), Amerika Birleşik Devletleri'nde üniversite öğrencileri arasında yapılan (Parkerson, 1990: 586-588), İngiltere'de pratisyen hekimler arasında yapılan (Sutherland, 1992: 1545-1548), Avustralya'da ulusal opera sanatçıları arasında yapılan (Kennny, 2004: 757-777), Kocaeli ilindeki bir yüzme kulübünde yüzme sporu ile uğraşan çocuklar arasında yapılan (Karakaya, 2006: 162-166), Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda okuyan öğretmen adayları arasında yapılan (Taşğın, 2006: 679-686) bilimsel araştırmaların sonucu olarak kadınlarda anksiyete düzeyinin erkeklere göre yüksek olduğu bulunmuştur. Mevcut bu durum, akıl hastalıklarının genel populasyonda erkeklerden daha çok kadınlarda görülmesi ile açıklanabilir. Fakat literatüre bakıldığında erkeklerde anksiyete düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğunu (Picakciefe, 2009: 422) ve ya aralarında anlamlı bir fark olmadığını (Baturlu, 2007: 24-38; Üskül, 2006: 11-15) gösteren nadir de olsa çalışmalar vardır. Çalışanlar arasında daha yaşlı bireylerde anksiyete görülme düzeyi daha genç çalışanlara göre çok daha yüksek orandadır. Ülkemizde yapılan başka bir araştırma ise, 46 ve üzeri yaş grubunda olan hemşirelerin anksiyete puan

ortalamalarının genç yaşta olan hemşirelerin anksiyete puan ortalamalarına göre yüksek olduğu sonucu bulunmuştur (Görgülü, 1998: 33-47). İtalya'da moda tasarımı üzerine çalışan kadın grubunun katıldığı başka bir araştırma ise 35 ile 42 yaş grubunda olan çalışanların anksiyete puan ortalamalarının genç olan çalışanların anksiyete puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Kouri, 2001: 438-441). Buradan çıkan sonuç ile; işgörenlerin yaşları arttıkça anksiyete düzeyleri de yükselmektedir denilebilir. Çalışma yaşamında karşılaşılan olumsuzlukların çalışma süresi ve yaşla birlikte artmasını da böylece açıklayabiliriz. Yüksek düzeyde eğitim almış işgören ile daha düşük düzeyde eğitim görmüş çalışanları kıyasladığımızda ise yüksek düzeyde eğitim almış bireylerde anksiyete görülme oranı daha düşük olarak belirlenmiştir. Ankara'da gerçekleştirilen bir çalışmada, hemşirelik yüksekokulundan mezun hemşirelerin anksiyete puan ortalamalarının sağlık meslek lisesinden mezun hemşirelerin anksiyete puan ortalamalarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Ay, 1992: 67-68). İzmir'de gerçekleştirilen başka bir araştırmada, hemşirelik yüksekokulundan mezun hemşirelirin anksiyete puan ortalamaları sağlık meslek lisesinden mezun hemşirelerin anksiyete puan ortalamalarına göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Görak, 1992: 55). Yine İstanbul'da gerçekleştirilen, İstanbul Üniversitesi, Şişli Etfal Hastanesi ve Cerrahpaşa Tıp Eğitim Hastanelerinde görev yapan hemşireler arasında yapılan araştırmada, hizmet içi eğitim süresinin bir yıldan daha çok olduğu hemşirelerin anksiyete puan ortalamalarının bir yıldan az hizmet içi eğitim gören hemşirelerin anksiyete puan ortalamalarına göre daha düşük olduğu görülmüştür (Dönmez, 1996: 268-275). Antalya'da gerçekleştirilen bir başka araştırmada, uzmanlık eğitiminin yetersizliği sorunu ile karşılaşan doktorların anksiyete puan ortalamalarının uzmanlık eğitiminde yetersizlik sorunu ile karşılaşmayan doktorların anksiyete puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Dönmez, 1996: 268-275). Psikolojik rahatsızlık yaşayan askerler arasında gerçekleştirilen bir hastane çalışmasında ise eğitim düzeyi düşük askerlerin, eğitim düzeyi yüksek askerlere göre daha yüksek oranda rahatsızlık yaşadığı sonucuna varılmıştır (Sayar, 2001: 81-87). Eğitim düzeyi düşük olan bireylerin anksiyete düzeylerinin yüksek olduğunu görülüyor, buradan eğitimin anksiyeteyi düşürdüğü sonucuna varılabilir. Bir başka sonuç ise iş hayatında çalışırken fiziksel saldırıya uğrayan çalışanların anksiyete puan ortalamalarının fiziksel saldırıya uğramayan çalışanların anksiyete puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğudur. 112 Acil çalışanları ve hastane acil servisinde çalışanların

katıldığı bir Samsun il merkezinde yapılan bir araştırmada, fiziksel saldırıya uğrayan çalışanların fiziksel saldırı ile karşılaşmayan çalışanlara göre anksiyete puan ortalamalarının ciddi oranda yüksek bulunduğu tespit edilmiştir (Canbaz, 2004: 77). Antalya'da gerçekleştirilen bir başka hekim çalışmasında, kötü çalışma ortamı ve çalışma koşullarıyla karşılaşan hekimlerin ortalama anksiyete puanlarının, bu faktörlerle karşılaşmamış olan hekimlerin ortalama anksiyete puanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Dönmez, 1996: 268-275). Brezilya'nın Ceara eyaletinde bulunan bir polis merkezine başvuru yapan ve fiziksel saldırıya uğramış kadınların %78'inde anksiyete görülmüştür (Adeodato, 1983: 57-58). Maruz kalınan fiziksel saldırı önemli bir stres etmenidir. Stres işgörende anksiyete düzeyinin yükselmesine neden olan en önemli faktörlerin başında yer alır. Ayrıca vardiya/gece çalışması sonrasında anksiyete düzeyinin yükseksekselmesi beklenir. Vermont'taki kırsal bölgede bulunan karakolda çalışan polis memurları arasında yapılan bir araştırmanın sonuçları bu görüşü desteklemektedir; Vardiya / gece çalışmasından önce ve sonra polis memurlarının anksiyete düzeyleri ölçülmüştür ve sonuçlar arasaındaki fark istatiksel olarak da anlamlı çıkmıştır (Cetinguc, 1992: 905-907). Ancak, sonuç her zaman beklendiği gibi olmayabilir; Pilotların anksiyete düzeylerini değerlendiren bir çalışmada, aktif uçan ve uçan olmayan pilotların anksiyete düzeylerinin ölçüldüğü ve uçan pilotların uçan olmayan pilotlardan daha düşük ortalama anksiyete puanlarına sahip oldukları görülmüştür. (Akgün, 2007: 283-299). Yapılan çalışmanın sonucunda uçan pilotların anksiyete düzeylerinin uçmayan pilotlara göre yüksek olması beklenirken farklı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu durum şöyle açıklanabilir; vardiya/gece çalışmasında yapılan işin özelliği anksiyetenin düzeyini de belirlemektedir. Farklı olumsuzluklarına rağmen kaygı organizma için uyarıcı, koruyucu ve motive edici özelliklere de sahiptir. Bireyin yaralanma, acı çekme, cezalandırılma, ayrılık, düş kırıklığı yaşama gibi durumlara karşı kendisini hazırlaması tedbirli olması ve eğer olumsuzluk yaşanırsa daha kolay atlatmasını sağlar. Koruyuculuğu ve başarısız olma endişesi ile daha çok çalışmaya sevk etmesi ise motive edici özelliklerine verilebilecek örneklerdir (Akgün, 2007: 283-299).

Anksiyeteye yönelik çalışmaların genel olarak hastalık ve sağlık sektörü üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Fakat yapılan literatür taraması sonucunda çalışanlara yönelik araştırmaların da bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin; Dursun, Aytaç ve Sokullu'nun (Dursun, 2011: 1-20) araştırması taksicilere yönelik olup şiddet ve mobbing arasında ciddi bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Demiral vd. (Demiral, 2006: 157-

164)'nin çalışması, hekimlere yönelik olarak yapılmış ve iş doyumu- anksiyete arasındaki ilişkide stresin önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aslankoç vd. (Aslankoç, 2001: 12-20) ise hemşirelik sorunları ve anksiyete arasındaki ilgiye ilişkin bir saha çalışması yapmıştır. Tüm bu araştırmaların yanında ortaöğretim öğrencilerine (Ölçücü, 2015: 5867) ve hemşirelik öğrencilerine (Erbil,2006: 10-16) yönelik çalışmalar da bulunmaktadır.

Bütün bu çalışmalarla kıyaslandığında bu araştırma medikal tedarik sektörüne yönelik yapılması ve motivasyon ile ilişkilendirilmesi açısından anksiyete-motivasyon konusuna ilişkin literatüre katkı sağlayacaktır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amaç, yöntem, sınırlılıkları ve anket sorularının güvenilirliği hakkındaki bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; medikal tedarik sektöründe çalışanların motivasyonuna etki eden çevresel ve psikolojik etmenlerin belirlenmesidir. Çalışmada, demografik özellikler ile motivasyon arasındaki ve psikolojik unsurlardan anksiyete ile motivasyon arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmıştır. Yapılan literatür araştırmasında ülkemizde bu konuda bir tez veya makale çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu çalışma sayesinde medikal tedarik sektöründe Beck anksiyete ölçeği ile birlikte motivasyon ölçümü birlikte yapılarak, ölçeklerin birbiri ile uyumu incelenmiş ve literatüre yeni bilgi girişi sağlamıştır. Ayrıca, bu çalışma ülkemizde medikal malzeme tedarik sektörü (kısaca M.M.T.S) çalışanlarına yönelik yapılan ilk motivasyon çalışmasıdır. Bu nedenle araştırma bu sektöre yönelik ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel niteliktedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Tüm Tıbbi Cihaz Üretici ve Tedarikçi Dernekleri Federasyonu (TÜMDEF)'na bağlı kayıtlı kişilere anketin online linki e-posta olarak gönderilerek katılımları sağlanmıştır. Belli aralıklar ile hatırlatma e-postası gönderilmiştir. Demografik bilgi, motivasyon ve anksiyete ölçmeye dayalı ve kimliksizleştirilmiş veri toplanmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Tükiye'de, medikal tedarik sektöründe, çalışanların eğitimi, sertifikasyonu ve bu prosedürlerin gerçekleştirilmesi için 3 ana kuruluşun işbirliği ile yapılmaktadır. Bu kuruluşlar; Tüm Tıbbi Cihaz Üretici ve Tedarikçi Dernekleri Federasyonu (TÜMDEF), Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu (TİTCK) ve Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası (SEİS)'dır. Tüm Tıbbi Cihaz Üretici ve Tedarikçi Dernekleri Federasyonu'nun (TÜMDEF) verilerine göre 2015 yılında yaklaşık 22.000 katılımın olduğunu ve 12.000

kişinin sertifika almaya hak kazandığı belirtilmektedir. Bu veriler ışığında evrenimizi ve örneklemimizi bu doğrultuda belirledik. Düzenli veri toplayabilmek için sadece TÜMDEF'e bağlı olan kişilere ulaşabildik.

3.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmamızda, anket yönteminden yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu sosyodemografik özellikleri de (10 soru) içeren toplam 55 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada, motivasyon ölçeği ve Beck anksiyete ölçeği kullanılmıştır. Demografik bilgilerin, motivasyon ve Beck anksiyete ölçeğinin sorularını "Google Formlar"ı kullanarak oluşturduğumuz bileşik anket üzerinden ve oluşturulan link sayesinde (https://forms.gle/Es5PP8WkmmEv6ufF6) TÜMDEF'in veritabanındaki ilgili kişilere belli aralıklarda göndermesiyle cevapları elde ettik.

3.5.1. Demografik Bilgiler

Demografik bilgi edinme bölümü; katılımcının yaşı, yaşadığı il, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, yaşadığı ilde memnuniyeti, gelir aralığı, meslekte ve kurumda çalışma süresi gibi sorulardan oluşmaktadır.

3.5.2. Motivasyon Ölçeği

Motivasyon ölçeği, 23 adet 5'li likert tipi (1-5) sorudan ve 7 alt bölümden oluşmaktadır. Alt bölümlerin başlıkları; genel motivasyon, yangı hissetme, iş memnuniyeti / işinden tatmin olma, içsel-gerçek (intrensek) iş doyumu, örgütsel bağlılık, dürüstlük, zamanlama ve devamlılık olarak tanımlanmıştır. Yapılan çalışmalarda kullanılan bu 23 soruluk motivasyon ölçeğinin geçerlik-güvenirlik analizinin Cronbach's Alpha değerinin 0,75 olarak bulunduğu tespit edilmiştir (99). Araştırmamızda, motivasyon ölçeğinin geçerlik-güvenirlik analizine göre Cronbach's Alpha değeri 0,93 olarak bulundu.

3.5.2.1. Motivasyon Ölçeği için Pilot Çalışma ve Ölçeğin Güvenirlik-Tutarlılık Analizi

Mbindyo P. ve arkadaşlarının hazırlamış olduğu ve “Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya.” isimli makalede yayınladıkları motivasyon anketinin dört yabancı dil uzmanı tarafından Türkçe’ye çevirisi yaptırılmıştır. Daha sonra uzmanlar tarafından yeniden İngilizce’ye çevirilmiş ve iki form karşılaştırılarak gerekli düzenlemeler yapılarak dil geçerliliği sağlanmıştır.

Anketin Türkçe dilinde sınamasının yapılması ve güvenirlik-tutarlılık için pilot çalışma yapılarak 50 anket toplandı ve ilk önce yanıtların yönü, büyüklüğü ve değişkenliği kontrol edilerek analiz edildi. Bir yapı içerisindeki maddelerin korelasyonu, Cronbach's alpha ile test edildi ve soru setlerindeki cevapların teorik gruplamalarını destekleme derecesini değerlendirdi. Cronbach's alpha sonucu 0,89 çıktı ve anketin genel katılımcılara uygulanabileceği öngörüldü.

3.5.3. Beck Anksiyete Ölçeği

Beck Anksiyete Ölçeği, kısa adıyla BAI doktor Aaron T. Beck tarafından geliştirilen bir testtir. Yirmi bir seçmeli sorudan oluşan bu test kişide anksiyete şiddetini ölçmekte kullanılan uluslararası geçerliliği olan bir araç olarak kabul edilir. Dr. Aaron T. Beck tarafından yaratılmış olan beck anksiyete ölçeği sağlık alanında önemli bir değişime ya da gelişeme yol açmıştır. Beck anksiyete ölçeğinin ortaya çıkmasından sonra psikodinamik bakış açısı ile yapılan anksiyete ölçümlerinin yerine hastanın kendi düşüncelerinin tamamen kullanıldığı ölçümler gelmiştir.

Anksiyete diğer adları ile kaygı ya da endişe toplumun her kesiminde çok yaygın olarak görülen bir sağlık sorunudur. Anksiyete aslında bütün insanlarda görülür fakat bazı kişiler bazı durumları çok fazla düşündüğü için artık kişi sosyal yaşamdaki rutin yaptığı işleri bile bu tasa yüzünden yapamayabilir. Yine kişide titreme, ellerinde karıncalanma hissetme, baş dönmesi, sersemlik, kalp çarpıntısı, dengeyi kaybetme, dehşete kapılma ya da asabiyetin çabuk bozulması gibi pek çok soruna yol açabilir. İste Aaron T. Beck'in geliştirdiği beck anksiyete ölçeği bu anksiyetenin derecesine ya da şiddetinin ölçülmesini oldukça kolay bir hale getirmektedir (Beck, 1988: 893-897).

Dr. Aaron T. Beck psikoloji alanında pek çok yeniliğe yol açmıştır. Kişilerin anksiyete şiddeti durumunu gerçeğe çok yakın şekilde ölçtüğü beck anksiyete ölçeğinin yanı sıra buna benzer şekilde oluşturduğu beck depresyon ölçeği ve de beck umutsuzluk ölçeği testleri de psikolojik alanda kullanılan önemli testlerdir. Dr. Aaron T. Beck'in oluşturduğu bu test Türkçenin yanı sıra Çince, Japonca, farsça, Arapça, Xhosa, Felemenkçe gibi pek çok dile çevrilip pek çok ülkede aktif bir şekilde psikoloji alanında kullanılmaktadır (Grund, 2018: 120-130). Türkçe olarak bu ölçek ilk defa N. Hisli tarafından 1989 yılında Psikoloji Dergisi'nde yayınlanan "Beck depresyon envanterinin üniversite öğrencileri için geçerliği, güvenirliği" makalesinde kullanılmıştır.

Dr. Aaron T. Beck oluşturduğu bu test teşhisten daha çok tarama amaçlı kullanılan bir ölçüm aracı olsa da, pek çok psikolog bu testi hızlı teşhis amaçlı olarak da kullanmaktadır. Beck anksiyete ölçeğinde; bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, Terleme (sıcaklığa bağlı olamayan),titreklik, kontrolü kaybetme korkusu, dehşete kapılma, sinirlilik, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi veyahut boğuluyormuş gibi olma duygusu gibi soruların olduğu toplamda 21 soru vardır. Bu sorulara kişi hiç, hafif, orta, ciddi olmak üzere toplamda 4 sıktan birini işaretler. Bu soruları işaretler kişi bu testi yaptığı günden itibaren geçirdiği son bir haftayı da hesaba katmalıdır. Bu şıkları geçirdiği son bir haftayı dikkate olarak doldurmalıdır (Beck, 1988: 893-897). Beck anksiyete ölçeğinde geçerlik-güvenirlik analizine göre Cronbach's Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuş ve diğer çalışmalarda bu desteklenmiştir (Beck, 1988: 893-897). Beck anksiyete ölçeğinde işaretlenen her şıkkın bir puanı vardır. hiç şıkkı 0 puan hafif 1 puan, orta 2 puan ve ciddi şıkkı ise 3 puandır. Bu şekilde 21 soru işaretlendikten sonra bu puanlar toplanır (Beck, 1988: 893-897). Bu puanlara göre;

0-7 puan Minimal düzeyde anksiyete belirtileri

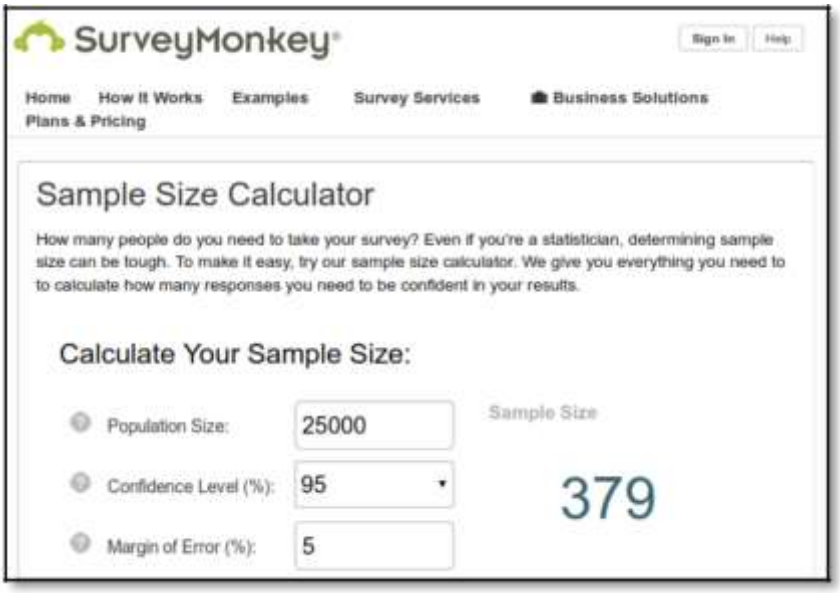
8- 15 puan Hafif düzeydeki anksiyete belirtileri

16-25 puan Orta düzeyde anksiyete belirtileri

26-63 puan Şiddetli düzeyde anksiyete belirtileri. Bu kişinin bir doktora başvurması önerilir.

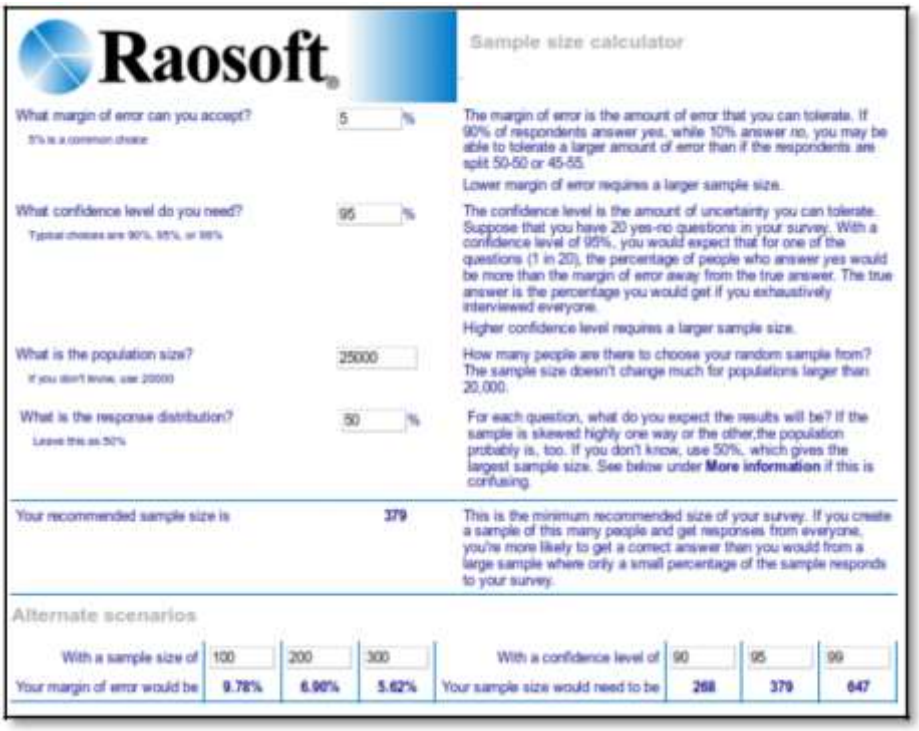
3.6. Evren-Örneklem

Araştırmanın evreni TÜMDEF başvurularına göre yaklaşık bir değer olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğü ise iki farklı web tabanlı hesaplama modülü kullanılarak belirlendi. SurveyMonkey ve RaoSoft isimli web tabanlı örneklem hesaplama modüllerine göre aşağıda örneklem sayısı belirlenmiştir.



Şekil 3.1: SurveyMonkey örneklem hesaplama modülü

Kaynak: www.surveymonkey.com



Şekil 3.2: Raosoft örneklem hesaplama modülü

Kaynak: http://www.raosoft.com/

Her iki hesaplama modülünde aşağıdaki formül baz alınarak örneklem sayısı 379 olarak belirlenmiştir.

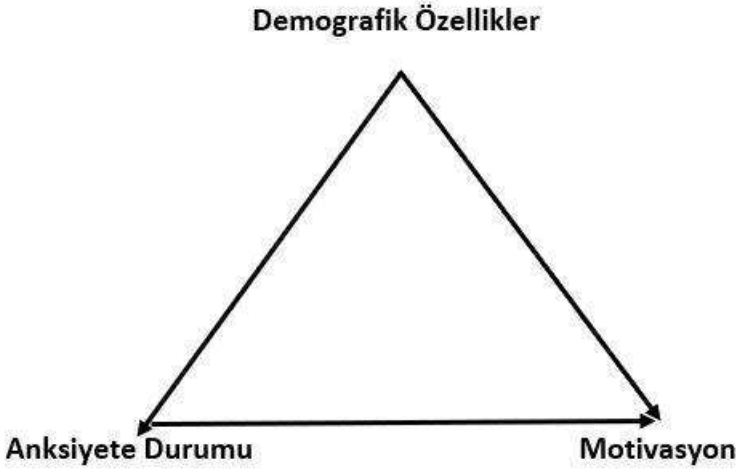
$$Sample\ Size = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1+(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N})}$$

Şekil 3.3: Örneklem Büyüklüğünü Belirlemek için Kullanılan Formül

Araştırmada, 395 anket uygulanmıştır. 13 tanesi eksik veya yanlış doldurma sebebiyle elenmiştir, 382 anket araştırma ve analiz kapsamına alınmıştır.

3.7. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli olarak Demografik Bilgiler - Beck Anksiyete Ölçeği - Motivasyon Ölçeği arasında karşılıklı etkileşim kuruldu.



Şekil 3.4: Araştırma Modeli İlişkisi

Araştırmada 3 ana hipotez kurulmuştur:

Hipotez 1

H_0- Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının motivasyonları arasında ilişki yoktur.

H_1- Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının motivasyonları arasında ilişkisi vardır.

Hipotez 2

H_0- Demografik özelllikler ile medikal sektör çalışanlarının anksiyete durumları arasında ilişki yoktur.

H_1- Demografik özelllikler ile medikal sektör çalışanlarının anksiyete durumları arasında ilişki vardır.

Hipotez 3

H_0- Anksiyete durumu ile medikal sektör çalışanlarının motivasyonları arasında ilişki yoktur.

H_1- Anksiyete durumu ile medikal sektör çalışanlarının motivasyonları arasında ilişki vardır.

Çalışmada bu hipotezlere ek olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1- Medikal Malzeme Tedarik Sektörü Çalışanlarının demografik özellikleri nelerdir.

2- Medikal Malzeme Tedarik Sektörü Çalışanlarının anksiyete durumları ve alt boyutları nelerdir.

3- Medikal Malzeme Tedarik Sektörü Çalışanlarının motivasyon ortalaması ve motivasyonuna etki eden etmenler nelerdir.

3.8. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Anket sonucunda elde edilen veriler, SPSS versiyon 17.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi ölçümle elde edilen verilerde aritmetik ortalama, standart sapma ile kategörik ya da sayım, dikotom gibi verilerde frekans ve yüzde olarak verilmiştir. Ölçüm sonuçlarının dağılımı Kolmogorov-Smirnov ya da Shapiro-Wilks testi ile analiz edilmiştir. Ölçümle elde edilen değişkenlerde, bağımsız gruplarda t testi, bağımlı gruplarda ise paired t testi kullanıldı. Kategorik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, gelir durumu vb.) arasındaki karşılaştırmada ise Pearson Ki-Kare Analizi ya da Fisher Ki-Kare testi kullanılarak analiz edilmiştir. Motivasyon anketi ile Beck Anksiyete ölçüm skalasından elde edilen ortalama ve toplam skorların ilişki Pearson Korelasyon analizi ile yapılmıştır. $p<0,05$ olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

3.9. Anket Sorularının Güvenilirliği

Beck anksiyete ölçeğinde geçerlik-güvenirlik analizine göre Cronbach's Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuş ve diğer çalışmalarda bu desteklenmiştir (Beck, 1988: 893-897).

23 soruluk motivasyon ölçeğinin geçerlik-güvenirlik analizinin Cronbach's Alpha değerinin 0,75 olarak bulunduğu literatürde belirtilmektedir (Mbindyo, 2009: 7-40). Araştırmamızda, motivasyon ölçeğinin geçerlik-güvenirlik analizine göre Cronbach's Alpha değeri 0,93 olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR

Bu bölümde; ankete kalınan katılımcılara uygulanmış olan anketler neticesinde elde edilen veriler SPSS 21 ile yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bilgiler

Bu bölümde; ankete katılımcılara ait yaş, yaşadığı il, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği bilgisi, eğitim durumu, yaşadığı ilden memnuniyeti, gelir durumu, meslekteki çalışma süresi ve çalıştığı kurumdaki çalışma süresi göre dağılımlar açıklanmaktadır.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyet dağılımına ait veriler Tablo 4-1'de gösterilmektedir.

Tablo 4-1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

	N	Yüzde (%)
Erkek	282	73,8
Kadın	100	26,2
Toplam	382	100

Tablo 4-1: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının cinsiyet dağılımı gösterilmektedir.

Çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında; %73,8'nin (n=282) erkek, %26,2'sinin (n=100) kadın olduğu görülmektedir (Tablo 4.1).

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarının dağılımına ait veriler Tablo 4-1'de gösterilmektedir.

Tablo 4-2: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

	N	Yüzde (%)
Bekar	127	33,2
Evli	255	66,8
Toplam	382	100

Tablo 4-2: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının medeni durum dağılımı gösterilmektedir.

Katılımcıların %33,2'sini teşkil eden 127 kişi bekarlardan, %66,8'ini teşkil eden 255 kişi ise evlilerden oluşmaktadır (Tablo 4-2).

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin çocuk sayılarının dağılımına ait veriler Tablo 4-3'de gösterilmektedir.

Tablo 4-3: Katılımcıların Çocuk Sayıları Dağılımı

	N	Yüzde (%)
Yok	165	43,2
1	131	34,3
2	62	16,2
3 ve üzeri	24	6,3
Toplam	382	100

Tablo 4-3: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının çocuk sayıları dağılımı gösterilmektedir.

Katılımcıların çocuk sayıları dağılımı incelendiğinde %43,2'ini teşkil eden 165 kişi çocuğa sahip değilken, %34,3'ünü teşkil eden 131 kişinin 1 çocuğu, %16,2'sini teşkil eden 62 kişinin 2 çocuğu ve %6,3'ü teşkil eden 24 kişinin ise 3 ve üzeri çocuğu vardır (Tablo 4-3).

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin eğitim durumuna dağılımına ait veriler Tablo 4-4'de gösterilmektedir.

Tablo 4-4: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı

	N	Yüzde (%)
Lise	29	7,6
Ön Lisans	40	10,5
Lisans	222	58,1
Yüksek Lisans	76	19,9
Doktora	15	3,9
Toplam	382	100

Tablo 4-4: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının eğitim durumu dağılımı gösterilmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerime göre dağılım incelendiğinde %7,6'sını teşkil eden 29 kişi lise, %10,5'ini teşkil eden 40 kişi ön lisans, %58,1'ini teşkil eden 222 kişi lisans, %19,9'unu teşkil eden 76 kişi yüksek lisans, %3,9'unu teşkil eden 15 kişi doktora mezunudur.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin yaşadığı ilden memnuniyet durumlarının dağılımına ait veriler Tablo 4-5'de gösterilmektedir.

Tablo 4-5: Katılımcıların Yaşadığı İl Memnuniyeti Dağılımı

	N	Yüzde (%)
Evet	326	85,3
Hayır	56	14,7
Toplam	382	100

Tablo 4-5: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının yaşadığı il memnuniyet dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4-5'de görüldüğü üzere katılımcıların %85,3'ünü teşkil eden 326 kişi yaşadığı ilden memnunken, %14,7'sini teşkil eden 56 kişi ise memnun değildir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin gelir düzeylerinin dağılımına ait veriler Tablo 4-6'da gösterilmektedir.

Tablo 4-6: Katılımcıların Gelir Dağılımı

	N	Yüzde (%)
2.000TL'den az	9	2,4
2.000-3.000TL Arası	67	17,5
3.001-5.000TL Arası	136	35,6
5.001-10.000TL Arası	131	34,3
10.000TL Üzeri	39	10,2
Toplam	382	100

Tablo 4-6: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının gelir dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4-6'da görüldüğü üzere katılımcıların %2,4'ünü teşkil eden 9 kişi 2.000TL'den az olanını, %17,5'ini teşkil eden 67 kişi ise 2.000-3.000TL arasını, %35,6'sını teşkil eden 136 kişi ise 3.001-.5000TL arasını, %34,3'ünü teşkil eden 131 kişi ise 5.001-10.000TL arasını, %10,2'sini teşkil eden 39 kişi ise 10.000TL üzerini oluşturmaktadır.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin yaş dağılımına ait veriler Tablo 4-7'de gösterilmektedir.

Tablo 4-7: Katılımcıların Yaş Dağılımı

	N	Yüzde (%)
<30 Yaş	65	17,0
30- 39 Yaş	212	55,5
40- 49 Yaş	88	23,0
50 Yaş ve üstü	17	4,5
Toplam	382	100

Tablo 4-7: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının yaş dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4-7'de görüldüğü üzere katılımcıların %17,0'sini teşkil eden 65 kişi 30 yaş altı, %55,5'ini teşkil eden 212 kişi ise 30-39 yaş arasını, %23,0'ünü teşkil eden 88 kişi ise 40-49 yaş arasını ve %4,5'ini teşkil eden 17 kişi ise 50 yaş ve üstünü oluşturmaktadır.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin yaşadığı bölgelerin dağılımına ait veriler Tablo 4-8'de gösterilmektedir.

Tablo 4-8: Katılımcıların Yaşam Bölgesi Dağılımı

	N	Yüzde (%)
Akdeniz Bölgesi	19	5,0
Doğu Anadolu Bölgesi	20	5,2
Ege Bölgesi	55	14,4
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	15	3,9
İç Anadolu Bölgesi	72	18,8
Marmara Bölgesi	181	47,4
Karadeniz Bölgesi	20	5,2
Toplam	382	100

Tablo 4-8: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının yaşam bölgesi dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4-8'de görüldüğü üzere katılımcıların %5,0'ini teşkil eden 19 kişi Akdeniz, %5,2'sini teşkil eden 20 kişi ise Doğu Anadolu, %14,4'ünü teşkil eden 55 kişi ise Ege, %3,9'unu teşkil eden 15 kişi ise Güneydoğu Anadolu, %18,8'ini teşkil eden 72 kişi ise İç Anadolu, %47,4'ünü teşkil eden 181 kişi ise Marmara ve %5,2'sini teşkil eden 20 kişi ise Karadeniz Bölgesinden oluşmaktadır.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin mesleki çalışma süresinin dağılımına ait veriler Tablo 4-9'da gösterilmektedir.

Tablo 4-9: Katılımcıların Mesleki Çalışma Süresi Dağılımı

	N	Yüzde (%)
0-2 Yıl	32	8,4
3-4 Yıl	46	12,0
5-9 Yıl	120	31,4
10 Yıl ve üstü	184	48,2
Toplam	382	100

Tablo 4-9: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının mesleki çalışma süre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4-9'da görüldüğü üzere katılımcıların %8,4'ünü teşkil eden 32 kişi 0-2 yıl, %12,0'sini teşkil eden 46 kişi ise 3-4 yıl, katılımcıların %31,4'ünü teşkil eden 120 kişi 5-9 yıl ve katılımcıların %48,2'sini teşkil eden 184 kişi ise 10 yıl ve üstü mesleki tecrübesinin olduğu görülmektedir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin çalıştıkları kurumdaki çalışma süresinin dağılımına ait veriler Tablo 4-10'da gösterilmektedir.

Tablo 4-10: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Çalışma Süresi Dağılımı

	N	Yüzde (%)
0-2 Yıl	102	26,7
3-4 Yıl	108	28,3
5-9 Yıl	120	31,4
10 Yıl ve üstü	52	13,6
Toplam	382	100

Tablo 4-10: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının çalıştıkları kurum çalışma süre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4-10'da görüldüğü üzere katılımcıların %26,7'sini teşkil eden 102 kişi 0-2 yıl, %28,3'ünü teşkil eden 108 kişi ise 3-4 yıl arası, %31,4'ünü teşkil eden 120 kişi ise 5-9 yıl arası ve %13,6'sını teşkil eden 52 kişi ise 10 yıl ve üstünde kurumda çalıştıklarını göstermektedir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin çalıştıkları kurumdaki çalışma süresinin dağılımına ait veriler Tablo 4-11'de gösterilmektedir.

Tablo 4-11: Meslekte ve kurumda çalışma süreleri

Sorular	N	Minimum	Maksimum	Ortalama
Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?	382	0	30	9,6±5,8
Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?	382	0	30	5,1±4,0

Tablo 4-11: Yukarıdaki tabloda anket katılımcılarının çalıştıkları kurum çalışma süre dağılımı gösterilmektedir.

Katılımcıların mesleklerinde ve kurumlarında çalışma süreleri ele alındığında, sırasıyla mesleğinde çalışma süresi 9,6±5,8, kurumda çalışma süresi ise 5,1±4,0 olarak tespit edilmiştir.

4.2. Ölçeklerin Genel Tanımlayıcı Bilgileri

Aşağıda ölçeklerden elde edilen verilere göre genel tanımlayıcı istatistiksel analizlerinin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4-12: Ölçeklerin genel tanımlayıcı istatistikleri

Ölçeklerin Genel Tanımlayıcı İstatistikleri										
	Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları									
İstatistik	GenelMotivasyon	YangıHissetme	İşMemnuniyeti		ÖrgütselBağlılık	Dürüstlük		Genel Toplam Motivasyon Skoru	Genel Ortalama Motivasyon Skoru	Beck Anksiyete Toplam Skoru
Ortalama	2,6	3,9	3,5	3,6	3,3	4,0	3,8	84,7	3,5	6,9
Ortanca	2,7	4,3	3,7	3,7	3,4	4,3	4,0	87,0	3,6	3,0
Std. Sapma	0,4	1,1	1,1	1,0	1,2	0,8	1,0	17,5	0,7	8,1
Minimum	1,7	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	33,0	1,4	0,0
Maksimum	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	112,0	4,7	49,0

Tablo 4-12: Yukarıdaki tabloda ölçeklerden elde edilen genel tanımlayıcı istatistikleri gösterilmektedir.

Tablo 4-13'de ankete katılanların Beck Anksiyete ölçeğinin sınıflandırmasına göre dağılımları gösterilmiştir. Bu tabloya göre minimal düzeyde anksiyeteye sahip % 64,1 oran ve 245 kişi ile en çok bu düzeyde katılımcı bulunmaktadır. Hafif düzeyde ise % 20,9 oran ve 80 kişi ile 2. sırada yer almaktadır. Orta düzey anksiyete oranı % 11,3 ve 43 katılımcı ile 3. sırada yer alırken şiddetli düzeyde anksiyeteye sahip kişilerin oranı % 3,7 ve 14 katılımcıdır.

Tablo 4-13: Beck Anksiyete ölçeğinin sınıflandırmasına göre katılımcı profili dağılımı

Beck Anksiyete Ölçeğinin Sınıflandırmasına Göre Katılımcı Profili Dağılımı		
	N	**Yüzde (%)**
Minimal Düzeyde Anksiyete	245	64,1
Hafif Düzeyde Anksiyete	80	20,9
Orta Düzeyde Anksiyete	43	11,3
Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	3,7

Tablo 4-13: Yukarıdaki tabloda Beck Anksiyete ölçeğinin sınıflandırmasına göre katılımcı profili dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 4-14'e göre Beck anksiyete ile motivasyon ölçeği ve genel motivasyon alt boyutu hariç diğer alt boyutları arasında negatif yönde orta-iyi düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon tespit edildi (r=0,300-0,700; p<0,05).

Tablo 4-14: Beck Anksiyete ölçeği ile motivasyon ölçeği ve Alt boyutları arasındaki ilişki

Beck Anksiyete Ölçeği ile Motivasyon Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki										
	İstatistik	Genel Motivasyon	Yangı Hissetme(Tükenmişlik)	İş Memnuniyeti	İşsel-Gerçek(mesek)işDoyumu	Örgütsel Bağlılık	Dürüstlük	Zamanlama veDevamlılık	Genel Toplam Motivasyon Skoru	Genel Ortalama Motivasyon Skoru
Beck Anksiyete Toplam Skor	r	0,067	-0,657**	-0,474**	-0,447**	-0,447**	-0,448**	-0,334**	-0,570**	-0,570**
	p-Değeri	0,189	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	382	382	382	382	382	382	382	382	382

**. Korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir (2 kuyruklu).

*. Korelasyon 0,05 düzeyinde önemlidir (2 kuyruklu). r; Pearson korelasyon analizi uygulandı.

Tablo 4-14: Yukarıdaki tabloda Beck Anksiyete ölçeğinin motivasyon ölçeği ve alt boyutları ile ilişkisi gösterilmiştir.

Tablo 4-15'de motivasyon ölçeğinde madde öğe-toplam sonuçlarına göre her bir maddenin silinmesiyle "Cronbach's Alpha Değeri" tekrar tekrar ölçülmüştür. Bu

sonuçlara göre her bir sorunun silinmesiyle anketin güvenirliği sınanmıştır. Bu bağlamda, anket sorularının güvenirliği etkilemede birbirine etkisi oldukça düşüktür.

Tablo 4-15: Motivasyon Ölçeği Madde Öğe-Toplam İstatistikleri

Motivasyon Ölçeği Madde Öğe-Toplam İstatistikleri					
Motivasyon Ölçeği Soruları (Madde)	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1- Bu günlerde elimden geldiğince çalışmak için motive hissediyorum.	80,9	277,9	0,7	0,7	0,92
2- Bu işi yapıyorum, böylece ayın sonunda para alabiliyorum.	82,9	319,3	-0,4	0,4	0,94
3- Benim için uzun vadeli güvenlik sağlayan bu işi yapıyorum.	82,5	331,1	-0,7	0,6	0,94
4- Her günün sonunda duygusal olarak bitkin hissediyorum.	80,7	284,3	0,5	0,7	0,93
5- Bazen sabah kalktığım zaman iş yerinde başka bir günle yüzleşmek zorunda olmaktan korkuyorum.	80,9	280,2	0,6	0,6	0,92
6- Genel olarak, işimden çok memnunum.	81,2	275,3	0,8	0,7	0,92
7- Görev yerimdeki meslektaşlarımla ya da takım arkadaşlarımla çalışmaktan memnun değilim.	80,9	276,2	0,7	0,7	0,92
8- Amirimden memnunum.	81,2	275,1	0,7	0,6	0,92
9- Yeteneklerimi işimde kullanma fırsatından memnunum.	81,2	281,2	0,6	0,6	0,92
10- Bu işte değerli bir şey yapıyor olmamdan memnunum.	81,0	280,7	0,7	0,7	0,92
11- İşyerimde veya işyerimin bağlantılı kurumlarında çalışmalarımın bugünlerde değerli olduğunu düşünmüyorum.	80,9	275,8	0,6	0,5	0,92
12- İşyerim için çalışmaktan gurur duyuyorum.	81,3	273,8	0,8	0,8	0,92
13- Değerlerimin ve bu işyeri değerlerinin çok benzer olduğunu buldum.	81,5	273,1	0,8	0,8	0,92
14- Ülkedeki diğer firmalardan çok bu firmada çalıştığım için memnunum.	81,5	269,5	0,8	0,8	0,92
15- Bu iş yerine çok az bağlılık hissediyorum.	81,1	265,4	0,8	0,7	0,92
16- Bu iş yeri gerçekten işimdeki en iyiyi yapmam için bana ilham verdi.	81,6	272,5	0,7	0,7	0,92
17- İş yerindeki meslektaşlarıma/takım arkadaşlarıma dayanamıyorum/katlanamıyorum.	80,9	274,3	0,7	0,7	0,92
18- Görevlerimi verimli ve doğru bir şekilde tamamlıyorum.	80,7	283,8	0,7	0,7	0,92
19- Çok çalışkanım.	80,6	285,2	0,6	0,6	0,92
20- Sorulmadan veya söylenmeden neler yapılması gerektiğini yaparım.	80,6	287,1	0,6	0,7	0,92
21- İşe zamanında gelirim.	80,7	285,0	0,6	0,6	0,93
22- İşten genellikle uzaktayım.	80,5	284,1	0,5	0,5	0,93
23- Bazen işe geç gelmem problem oluşturmaz.	81,3	295,3	0,2	0,3	0,93

Tablo 4-15: Motivasyon ölçeği madde öğe-toplam İstatistikleri gösterilmiştir.

4.3. Motivasyon ölçeğine ve alt boyutlarına ait bilgiler

4.3.1. Genel Motivasyon

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre genel motivasyon durumuna ait veriler Tablo 4-16'da gösterilmektedir.

Tablo 4-16: Genel motivasyon alt boyutu skorunun cinsiyet grupları arasında karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	N	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Genel Motivasyon	Erkek	282	2,6	0,3	0,466
	Kadın	100	2,5	0,4	

Tablo 4-16: Cinsiyet grupları arasında genel motivasyon alt boyutundan elde edilen skorun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre genel motivasyon durumuna ait veriler Tablo 4-17'de gösterilmektedir.

Tablo 4-17: Genel motivasyon alt boyutu skorunun evli ve bekar grupları arasında karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Genel Motivasyon	Bekar	127	2,6	0,4	0,803
	Evli	255	2,6	0,3	

Tablo 4-17: Medeni durum arasında genel motivasyon alt boyutundan elde edilen skorun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin sahip oldukları çocuk sayısına göre genel motivasyon durumuna ait veriler Tablo 4-18'de gösterilmektedir. Çocuk sayısı genel motivasyonu istatistiksel olarak etkilemediği görülmektedir.

Tablo 4-18: Genel motivasyon alt boyutu skorunun çocuk sayısına göre karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Genel Motivasyon	Yok	165	2,6	0,4	2,5	2,7	1,7	3,7	0,177
	1	131	2,5	0,4	2,4	2,6	1,7	4,0	
	2	62	2,6	0,3	2,5	2,7	2,0	3,3	
	3 ve Üzeri	24	2,6	0,4	2,4	2,7	1,7	3,7	
	Total	382	2,6	0,4	2,5	2,6	1,7	4,0	

Tablo 4-18: Çocuk sayıları arasında genel motivasyon alt boyutundan elde edilen skorun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin eğitim durumlarına göre genel motivasyon durumuna ait veriler Tablo 4-19'da gösterilmektedir. Eğitim durumunun genel motivasyonu alt boyutunda istatistiksel olarak etkilemediği görülmektedir (p>0,05).

Tablo 4-19: Genel motivasyon alt boyutunun eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
	Lise	29	2,6	0,5	2,4	2,8	1,7	4,0	
	Ön Lisans	40	2,5	0,3	2,4	2,6	2,0	3,3	
Genel Motivasyon	*Lisans*	222	2,6	0,4	2,5	2,6	1,7	3,3	0,416
	Yüksek Lisans	76	2,5	0,4	2,4	2,6	1,7	3,7	
	Doktora	15	2,7	0,5	2,4	3,0	2,0	3,7	
	Total	382	2,6	0,4	2,5	2,6	1,7	4,0	

Tablo 4-19: Eğitim durumu arasında genel motivasyon alt boyutundan elde edilen skorun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Genel motivasyon skorunda katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin gelir durumlarına göre genel motivasyon skoruna ait veriler Tablo 4-20'de gösterilmektedir.

Tablo 4-20: Genel motivasyon alt boyutunun gelir durumuna göre karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
	2.000 TL'den az	9	3,2	0,5	2,8	3,6	2,7	4,0	
	2.000-3.000 TL Arası	67	2,6	0,3	2,6	2,7	1,7	3,7	
Genel Motivasyon	*3.001-5.000 TL Arası*	136	2,5	0,4	2,5	2,6	1,7	3,3	***0,0001***
	5.001-10.000 TL Arası	131	2,5	0,4	2,5	2,6	1,7	3,7	
	10.000 TL Üzeri	39	2,5	0,3	2,4	2,6	2,0	3,3	
	Total	382	2,6	0,4	2,5	2,6	1,7	4,0	

Tablo 4-20: Gelir aralığı arasında genel motivasyon alt boyutundan elde edilen skorun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Genel motivasyon skoruyla katılımcıların gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. (p<0,05).

4.3.2. Yangı Hissetme (Tükenmişlik) Durumu

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre yangı hissetme (tükenmişlik) durumuna ait veriler Tablo 4-21'de gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında yangı hissetme alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-21: Cinsiyet grupları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	N	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Yangı Hissetme	Erkek	282	3,9	1,1	0,531
(Tükenmişlik)	Kadın	100	4,0	1,0	

Tablo 4-21: Cinsiyet grupları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre yangı hissetme (tükenmişlik) durumuna ait veriler Tablo 4-22'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında yangı hissetme alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-22: Medeni durumlar arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Yangı Hissetme	Bekar	127	4,0	1,0	0,876
(Tükenmişlik)	Evli	255	3,9	1,1	

Tablo 4-22: Medeni durumlar arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-23'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre yangı hissetme (tükenmişlik) alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-23: Çocuk sayıları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Yangı Hissetme (Tükenmişlik)	Yok	165	3,9	1,1	3,7	4,1	1,0	5,0	0,301
	1	131	3,9	1,0	3,8	4,1	1,0	5,0	
	2	62	4,2	0,9	3,9	4,4	1,7	5,0	
	3 ve Üzeri	24	3,8	1,2	3,3	4,3	1,0	5,0	
	Total	382	3,9	1,1	3,8	4,1	1,0	5,0	

Tablo 4-23: Çocuk sayıları arasında yangı hissetme alt boyutu skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-24'de görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre yangı hissetme (tükenmişlik) alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). Bu durumun nedeni, lisans eğitim durumuna ait

bireylerin yangı hissetme alt boyutuna ait skorun diğer eğitim durumlarına göre yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 4-24: Eğitim durumları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Yangı Hissetme (Tükenmişlik)	*Lise*	29	3,8	1,2	3,3	4,2	1,0	5,0	***0,003***
	Ön Lisans	40	3,7	1,1	3,3	4,0	1,7	5,0	
	Lisans	222	4,1	1,0	4,0	4,2	1,0	5,0	
	Yüksek Lisans	76	3,9	1,1	3,6	4,1	1,0	5,0	
	Doktora	15	3,2	1,4	2,4	3,9	1,0	5,0	
	Total	382	3,9	1,1	3,8	4,1	1,0	5,0	

Tablo 4-24: Eğitim durumları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-25'de görüldüğü gibi gelir durumlarına göre yangı hissetme (tükenmişlik) alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Bu durumun nedeni, en az kazanan bireyler ile en çok kazanan bireyler arasında yangı hissetme alt boyutuna ait skorun yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Kazanç skalası yükseldikçe tükenmişlik artmaktadır ve bu nedenle gruplar arasında farkın olmasına neden olmaktadır. Burada ayrıca, kazanç arttıkça yangı hissetme yani tükenmişlik hissi artmaktadır.

Tablo 4-25: Gelir durumları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Yangı Hissetme (Tükenmişlik)	*2.000 TL'den az*	9	2,8	1,4	1,7	3,8	1,0	5,0	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	3,3	1,2	3,0	3,6	1,0	5,0	
	3.001-5.000 TL Arası	136	3,9	0,9	3,7	4,0	2,0	5,0	
	5.001-10.000 TL Arası	131	4,2	1,0	4,0	4,4	1,0	5,0	
	10.000 TL Üzeri	39	4,7	0,4	4,6	4,8	3,3	5,0	
	Total	382	3,9	1,1	3,8	4,1	1,0	5,0	

Tablo 4-25: Gelir durumları arasında yangı hissetme alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.3.3. İş Memnuniyeti

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre iş memnuniyeti alt boyutuna ait veriler Tablo 4-26'da gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında iş memnuniyeti alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-26: Cinsiyet grupları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	N	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
İş Memnuniyeti	Erkek	282	3,5	1,1	0,419
	Kadın	100	3,6	0,9	

Tablo 4-26: Cinsiyet grupları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre iş memnuniyeti durumuna ait veriler Tablo 4-27'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında iş memnuniyeti alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-27: Medeni durumlar arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
İş Memnuniyeti	Bekar	127	3,5	0,9	0,868
	Evli	255	3,5	1,1	

Tablo 4-27: Medeni durumlar arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-28'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre iş memnuniyeti alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-28: Çocuk sayıları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
İş Memnuniyeti	Yok	165	3,5	0,9	3,3	3,6	1,0	5,0	0,255
	1	131	3,5	1,1	3,3	3,7	1,0	5,0	
	2	62	3,7	1,1	3,4	4,0	1,0	5,0	
	3 ve Üzeri	24	3,8	1,2	3,2	4,3	1,7	5,0	
	Total	382	3,5	1,1	3,4	3,6	1,0	5,0	

Tablo 4-28: Çocuk sayıları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-29'da görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre iş memnuniyeti alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-29: Eğitim durumları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
İş Memnuniyeti	*Lise*	29	3,5	1,2	3,1	4,0	1,7	5,0	0,141
	Ön Lisans	40	3,4	1,1	3,1	3,8	1,3	5,0	
	Lisans	222	3,6	0,9	3,5	3,8	1,0	5,0	
	Yüksek Lisans	76	3,4	1,3	3,1	3,7	1,0	5,0	
	Doktora	15	3,0	1,3	2,3	3,7	1,0	5,0	
	Total	382	3,5	1,1	3,4	3,6	1,0	5,0	

Tablo 4-29: Eğitim durumları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-30'da görüldüğü gibi gelir durumlarına göre iş memnuniyeti alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). En az kazanan bireylerden en çok kazanan bireylere doğru yükseldikçe pozitif korelasyona bağlı olarak iş memnuniyeti alt boyutuna ait skorun da yükselmesiyle gruplar arasında anlamlı farkın oluşmasına neden olmaktadır.

Tablo 4-30: Gelir durumları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
İş Memnuniyeti	*2.000 TL'den az*	9	2,7	1,4	1,6	3,8	1,0	5,0	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	3,1	1,0	2,8	3,3	1,0	4,7	
	3.001-5.000 TL Arası	136	3,4	1,0	3,2	3,6	1,0	5,0	
	5.001-10.000TL Arası	131	3,7	1,1	3,5	3,9	1,0	5,0	
	10.000 TL Üzeri	39	4,4	0,6	4,2	4,6	2,7	5,0	
	Total	382	3,5	1,1	3,4	3,6	1,0	5,0	

Tablo 4-30: Gelir durumları arasında iş memnuniyeti alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.3.4. İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre içsel-gerçek (intrensek) iş doyumu alt boyutuna ait veriler Tablo 4-31'de gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında içsel-gerçek (intrensek) iş doyumu alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 4-31: Cinsiyet grupları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Erkek	282	3,6	1,0	0,855
	Kadın	100	3,6	1,0	

Tablo 4-31: Cinsiyet grupları arasında içsel iş doyumu alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre içsel-gerçek (intrensek) iş doyumu alt boyutuna ait veriler Tablo 4-32'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında içsel-gerçek (intrensek) iş doyumu alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Evli bireylerin içsel-gerçek iş doyumu bekarlara göre ortalama skoru istatistiksel olarak anlamlı yüksektir.

Tablo 4-32: Medeni durum grupları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Bekar	127	3,4	1,0	0,023
	Evli	255	3,7	1,0	

Tablo 4-32: Medeni durum arasında içsel iş doyumu alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-33'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre içsel-gerçek (intrensek) doyumu alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Bu durumun nedeni 2 çocuğa sahip olanların içsel-gerçek doyum alt boyutuna ait ortalama skorların, 1 çocuk sahibi olanlar ve hiç çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 4-33: Çocuk sayıları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	**Çocuk Sayısı**	**n**	**Ortalama**	**Std. Sapma**	**Ortalama için %95 GA**		**Minimum**	**Maximum**	**p-Değeri**
					Alt Sınır	**Üst Sınır**			
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Yok	165	3,5	1,0	3,3	3,6	1,0	5,0	***0,023***
	1	131	3,6	1,0	3,4	3,7	1,0	5,0	
	2	62	3,9	0,9	3,7	4,1	1,7	5,0	
	3 ve Üzeri	24	3,7	1,3	3,2	4,3	1,0	5,0	
	Total	382	3,6	1,0	3,5	3,7	1,0	5,0	

Tablo 4-33: Çocuk sayıları arasında içsel iş doyumu alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-34'de görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre içsel-gerçek doyum alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 4-34: Eğitim durumları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA Alt Sınır	Ortalama için %95 GA Üst Sınır	Minimum	Maximum	p-Değeri
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	*Lise*	29	3,4	1,1	3,0	3,8	1,0	5,0	0,641
	Ön Lisans	40	3,5	1,0	3,2	3,8	1,0	5,0	
	Lisans	222	3,6	1,0	3,5	3,7	1,0	5,0	
	Yüksek Lisans	76	3,6	1,1	3,4	3,9	1,0	5,0	
	Doktora	15	3,8	1,2	3,2	4,5	1,0	5,0	
	Total	382	3,6	1,0	3,5	3,7	1,0	5,0	

Tablo 4-34: Eğitim durumları arasında içsel iş doyumu alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-35'da görüldüğü gibi gelir durumlarına göre içsel-gerçek doyum alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). En az kazanan bireylerden en çok kazanan bireylere doğru yükseldikçe pozitif korelasyona bağlı olarak içsel doyum alt boyutuna ait skorun da yükselmesiyle gruplar arasında anlamlı farkın oluşmasına neden olmaktadır.

Tablo 4-35: Gelir durumları arasında içsel iş doyumu alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA Alt Sınır	Ortalama için %95 GA Üst Sınır	Minimum	Maximum	p-Değeri
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	*2.000 TL'den az*	9	2,5	1,1	1,6	3,3	1,0	4,0	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	3,0	1,0	2,8	3,3	1,0	5,0	
	3.001-5.000 TL Arası	136	3,5	1,0	3,3	3,6	1,0	5,0	
	5.001-10.000 TL Arası	131	3,8	0,9	3,6	4,0	1,0	5,0	
	10.000 TL Üzeri	39	4,6	0,5	4,4	4,7	3,3	5,0	
	Total	382	3,6	1,0	3,5	3,7	1,0	5,0	

Tablo 4-35: Gelir durumları arasında içsel iş doyumu alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.3.5. Örgütsel Bağlılık

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık alt boyutuna ait veriler Tablo 4-36'da gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 4-36: Cinsiyet grupları arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Örgütsel Bağlılık	Erkek	282	3,3	1,2	0,896
	Kadın	100	3,3	1,1	

Tablo 4-36: Cinsiyet grupları arasında örgütsel bağlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutuna ait veriler Tablo 4-37'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-37: Medeni durum arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Örgütsel Bağlılık	Bekar	127	3,2	1,0	0,246
	Evli	255	3,3	1,3	

Tablo 4-37: Medeni durum arasında örgütsel bağlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-38'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre örgütsel bağlılık alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-38: Çocuk sayıları arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Örgütsel Bağlılık	Yok	165	3,2	1,0	3,0	3,3	1,0	5,0	0,076
	1	131	3,3	1,3	3,0	3,5	1,0	5,0	
	2	62	3,6	1,2	3,3	3,9	1,0	5,0	
	3 ve Üzeri	24	3,6	1,4	3,0	4,2	1,2	5,0	
	Total	382	3,3	1,2	3,2	3,4	1,0	5,0	

Tablo 4-38: Çocuk sayıları arasında örgütsel bağlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-39'da görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-39: Eğitim durumu arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Örgütsel Bağlılık	*Lise*	29	3,2	1,4	2,7	3,7	1,0	5,0	0,845
	Ön Lisans	40	3,1	1,2	2,7	3,5	1,0	5,0	
	Lisans	222	3,3	1,1	3,2	3,5	1,0	5,0	
	Yüksek Lisans	76	3,2	1,3	2,9	3,5	1,0	5,0	
	Doktora	15	3,5	1,4	2,7	4,3	1,0	5,0	
	Total	382	3,3	1,2	3,2	3,4	1,0	5,0	

Tablo 4-39: Eğitim durumu arasında örgütsel bağlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-40'da görüldüğü gibi gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). En az kazanan bireylerden en çok kazanan bireylere doğru yükseldikçe pozitif korelasyona bağlı olarak örgütsel bağlılık alt boyutuna ait skorun da yükselmesiyle gruplar arasında anlamlı farkın oluşmasına neden olmaktadır.

Tablo 4-40: Gelir durumu arasında örgütsel bağlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Örgütsel Bağlılık	*2.000 TL'den az*	9	2,6	1,4	1,5	3,6	1,0	4,6	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	2,5	1,0	2,3	2,8	1,0	5,0	
	3.001-5.000 TL Arası	136	3,1	1,0	2,9	3,3	1,0	5,0	
	5.001-10.000 TL Arası	131	3,5	1,2	3,3	3,7	1,0	5,0	
	10.000 TL Üzeri	39	4,6	0,5	4,5	4,8	3,0	5,0	
	Total	382	3,3	1,2	3,2	3,4	1,0	5,0	

Tablo 4-40: Gelir durumları arasında örgütsel bağlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.3.6. Dürüstlük

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre dürüstlük alt boyutuna ait veriler Tablo 4-41'de gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında dürüstlük alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-41: Cinsiyet grupları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Dürüstlük	Erkek	282	4,0	0,8	0,625
	Kadın	100	4,0	0,8	

Tablo 4-41: Cinsiyet grupları arasında dürüstlük alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre dürüstlük alt boyutuna ait veriler Tablo 4-42'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında dürüstlük alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-42: Medeni durum arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Dürüstlük	Bekar	127	3,9	0,7	0,325
	Evli	255	4,0	0,9	

Tablo 4-42: Medeni durum arasında dürüstlük alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-43'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre dürüstlük alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-43: Çocuk sayıları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Dürüstlük	Yok	165	4,0	0,7	3,9	4,1	1,3	5,0	0,926
	1	131	4,0	0,9	3,8	4,1	1,0	5,0	
	2	62	4,0	1,0	3,8	4,3	1,3	5,0	
	3 ve Üzeri	24	4,0	1,2	3,5	4,5	1,5	5,0	
	Total	382	4,0	0,8	3,9	4,1	1,0	5,0	

Tablo 4-43: Çocuk sayıları arasında dürüstlük alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-44'de görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre dürüstlük alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-44: Eğitim durumları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Dürüstlük	*Lise*	29	3,8	1,1	3,4	4,2	1,5	5,0	0,512
	Ön Lisans	40	3,9	1,0	3,6	4,2	1,3	5,0	
	Lisans	222	4,0	0,7	3,9	4,1	1,3	5,0	
	Yüksek Lisans	76	3,9	0,9	3,7	4,1	1,0	5,0	
	Doktora	15	4,1	0,8	3,6	4,5	2,5	5,0	
	Total	382	4,0	0,8	3,9	4,1	1,0	5,0	

Tablo 4-44: Eğitim durumları arasında dürüstlük alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-45'de görüldüğü gibi gelir durumlarına göre dürüstlük alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). En az kazanan bireylerden en çok kazanan bireylere doğru yükseldikçe pozitif korelasyona bağlı olarak dürüstlük alt boyutuna ait skorun da yükselmesiyle gruplar arasında anlamlı farkın oluşmasına neden olmaktadır.

Tablo 4-45: Gelir durumları arasında dürüstlük alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Dürüstlük	*2.000 TL'den az*	9	3,4	1,2	2,5	4,3	1,5	5,0	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	3,7	0,9	3,5	3,9	1,3	5,0	
	3.001-5.000 TL Arası	136	3,9	0,8	3,8	4,0	1,3	5,0	
	5.001-10.000 TL Arası	131	4,1	0,8	3,9	4,2	1,0	5,0	
	10.000 TL Üzeri	39	4,6	0,5	4,4	4,8	3,0	5,0	
	Total	382	4,0	0,8	3,9	4,1	1,0	5,0	

Tablo 4-45: Gelir durumları arasında dürüstlük alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.3.7. Zamanlama ve Devamlılık

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre zamanlama ve devamlılık alt boyutuna ait veriler Tablo 4-46'da gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). Kadınlar erkeklere göre anlamlı ölçüde zamanlama ve devamlılık skorları yüksek bulundu.

Tablo 4-46: Cinsiyet grupları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Zamanlama ve Devamlılık	Erkek	282	3,7	1,0	***0,006***
	Kadın	100	4,0	0,8	

Tablo 4-46: Cinsiyet grupları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre zamanlama ve devamlılık alt boyutuna ait veriler Tablo 4-47'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-47: Medeni durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Zamanlama ve Devamlılık	Bekar	127	3,8	0,9	0,654
	Evli	255	3,8	1,0	

Tablo 4-47: Medeni durumlar arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-48'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre zamanlama ve devamlılık alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-48: Çocuk sayıları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Zamanlama ve Devamlılık	Yok	165	3,9	1,0	3,7	4,0	1,0	5,0	0,525
	1	131	3,8	0,9	3,6	4,0	1,3	5,0	
	2	62	3,7	1,0	3,4	4,0	1,0	5,0	
	3 ve Üzeri	24	3,7	1,0	3,2	4,1	1,3	5,0	
	Total	382	3,8	1,0	3,7	3,9	1,0	5,0	

Tablo 4-48: Çocuk sayıları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-49'da görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre zamanlama ve devamlılık alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-49: Eğitim durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA Alt Sınır	Ortalama için %95 GA Üst Sınır	Minimum	Maximum	p-Değeri
	Lise	29	3,5	1,0	3,1	3,9	1,3	5,0	
	Ön Lisans	40	3,9	1,0	3,6	4,2	1,3	5,0	
Zamanlama ve Devamlılık	*Lisans*	222	3,9	0,9	3,8	4,0	1,0	5,0	0,220
	Yüksek Lisans	76	3,7	1,0	3,5	4,0	1,0	5,0	
	Doktora	15	3,7	0,9	3,2	4,2	2,0	5,0	
	Total	382	3,8	1,0	3,7	3,9	1,0	5,0	

Tablo 4-49: Eğitim durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-50'de görüldüğü gibi gelir durumlarına göre zamanlama ve devamlılık alt boyutuna ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-50: Gelir durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutu skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA Alt Sınır	Ortalama için %95 GA Üst Sınır	Minimum	Maximum	p-Değeri
	2.000 TL'den az	9	3,4	0,8	2,8	4,0	2,0	5,0	
	2.000-3.000 TL Arası	67	3,9	0,9	3,7	4,1	1,3	5,0	
Zamanlama ve Devamlılık	*3.001-5.000 TL Arası*	136	3,9	0,9	3,7	4,0	1,3	5,0	0,313
	5.001-10.000 TL Arası	131	3,7	1,0	3,5	3,9	1,0	5,0	
	10.000 TL Üzeri	39	3,9	0,9	3,6	4,2	1,7	5,0	
	Total	382	3,8	1,0	3,7	3,9	1,0	5,0	

Tablo 4-50: Gelir durumları arasında zamanlama ve devamlılık alt boyutunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.3.8. Toplam Motivasyon Skoru

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre toplam motivasyon skoruna ait veriler Tablo 4-51'de gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında toplam motivasyon skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-51: Cinsiyet grupları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Toplam	Erkek	282	84,2	18,1	0,388
Motivasyon Skoru	Kadın	100	85,9	15,8	

Tablo 4-51: Cinsiyet arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre toplam motivasyon skoruna ait veriler Tablo 4-52'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında toplam motivasyon skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-52: Medeni durum arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Toplam Motivasyon Skoru	Bekar	127	83,6	14,2	0,355
	Evli	255	85,2	19,0	

Tablo 4-52: Medeni durum arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-53'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre toplam motivasyona ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-53: Çocuk sayıları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Toplam Motivasyon Skoru	Yok	165	83,5	15,1	81,2	85,9	40,0	111,0	0,310
	1	131	84,1	18,4	80,9	87,3	33,0	112,0	
	2	62	88,3	18,8	83,5	93,0	49,0	112,0	
	3 ve Üzeri	24	86,1	23,4	76,2	96,0	42,0	110,0	
	Total	382	84,7	17,5	82,9	86,4	33,0	112,0	

Tablo 4-53: Çocuk sayıları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-54'de görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre toplam motivasyon skorunun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-54: Eğitim durumları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Toplam Motivasyon Skoru	*Lise*	29	81,5	21,6	73,3	89,7	42,0	112,0	0,454
	Ön Lisans	40	82,4	19,1	76,2	88,5	40,0	109,0	
	Lisans	222	86,1	15,7	84,0	88,1	45,0	112,0	
	Yüksek Lisans	76	83,4	19,5	78,9	87,9	33,0	112,0	
	Doktora	15	82,5	20,0	71,4	93,6	51,0	107,0	
	Total	382	84,7	17,5	82,9	86,4	33,0	112,0	

Tablo 4-54: Eğitim durumları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-55'de görüldüğü gibi gelir durumlarına göre toplam motivasyona ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Gelir aralıklarına göre toplam motivasyon skorlarının ortalamalarında anlamlı artış görülmektedir. Kazancın artmasıyla toplam motivasyon doğrusal olarak artmaktadır.

Tablo 4-55: Gelir durumları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Toplam Motivasyon Skoru	*2.000 TL'den az*	9	70,3	19,5	55,3	85,3	41,0	104,0	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	75,1	16,3	71,2	79,1	40,0	106,0	
	3.001-5.000 TL Arası	136	82,6	15,8	79,9	85,2	45,0	109,0	
	5.001-10.000 TL Arası	131	87,6	17,4	84,6	90,6	33,0	112,0	
	10.000 TL Üzeri	39	101,8	7,5	99,3	104,2	78,0	112,0	
	Total	382	84,7	17,5	82,9	86,4	33,0	112,0	

Tablo 4-55: Gelir durumları arasında toplam motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.3.9. Ortalama Motivasyon Skoru

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin cinsiyetine göre ortalama motivasyon skoruna ait veriler Tablo 4-56'da gösterilmektedir. Erkek ve kadın arasında ortalama motivasyon skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 4-56: Cinsiyet grupları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Ortalama Motivasyon Skoru	Erkek	282	3,5	0,8	0,388
	Kadın	100	3,6	0,7	

Tablo 4-56: Cinsiyet grupları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Anket çalışmasına katılan değerlendiricilerin medeni durumlarına göre ortalama motivasyon skoruna ait veriler Tablo 4-57'de gösterilmektedir. Evli ve bekar arasında ortalama motivasyon skorunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 4-57: Medeni durum arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Ortalama Motivasyon Skoru	Bekar	127	3,5	0,6	0,355
	Evli	255	3,5	0,8	

Tablo 4-57: Medeni durumlar arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-58'de görüldüğü gibi sahip olunan çocuk sayılarına göre ortalama motivasyona ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-58: Çocuk sayıları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Ortalama Motivasyon Skoru	Yok	165	3,5	0,6	3,4	3,6	1,7	4,6	0,310
	1	131	3,5	0,8	3,4	3,6	1,4	4,7	
	2	62	3,7	0,8	3,5	3,9	2,0	4,7	
	3 ve Üzeri	24	3,6	1,0	3,2	4,0	1,8	4,6	
	Total	382	3,5	0,7	3,5	3,6	1,4	4,7	

Tablo 4-58: Çocuk sayıları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-59'da görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-59: Eğitim durumları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Ortalama Motivasyon Skoru	*Lise*	29	3,4	0,9	3,1	3,7	1,8	4,7	0,454
	Ön Lisans	40	3,4	0,8	3,2	3,7	1,7	4,5	
	Lisans	222	3,6	0,7	3,5	3,7	1,9	4,7	
	Yüksek Lisans	76	3,5	0,8	3,3	3,7	1,4	4,7	
	Doktora	15	3,4	0,8	3,0	3,9	2,1	4,5	
	Total	382	3,5	0,7	3,5	3,6	1,4	4,7	

Tablo 4-59: Eğitim durumları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 4-60'da görüldüğü gibi gelir durumlarına göre ortalama motivasyona ait skorun karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Gelir aralıklarına göre ortalama motivasyon skorlarının ortalamalarında anlamlı artış görülmektedir. Kazancın artmasıyla toplam motivasyon doğrusal olarak artmaktadır.

Tablo 4-60: Gelir durumları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Ortalama Motivasyon Skoru	*2.000 TL'den az*	9	2,9	0,8	2,3	3,6	1,7	4,3	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	3,1	0,7	3,0	3,3	1,7	4,4	
	3.001-5.000 TL Arası	136	3,4	0,7	3,3	3,6	1,9	4,5	
	5.001-10.000 TL Arası	131	3,7	0,7	3,5	3,8	1,4	4,7	
	10.000 TL Üzeri	39	4,2	0,3	4,1	4,3	3,3	4,7	
	Total	382	3,5	0,7	3,5	3,6	1,4	4,7	

Tablo 4-60: Gelir durumları arasında ortalama motivasyon skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.4. Beck anksiyete ölçeğine ait bilgiler

Kadın ve erkekler arasında Beck Anksiyete toplam skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$). Bu durum, cinsiyetin anksiyete üzerine etkisinin olmadığını bu araştırmada göstermektedir (Tablo 4-61.) ve cinsiyet durumu bias oluşturmamaktadır.

Tablo 4-61: Cinsiyet grupları arasında ölçeklerden elde edilen skorların karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet Dağılımı	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Beck Anksiyete Toplam Skor	Erkek	282	7,0	8,0	0,639
	Kadın	100	6,6	8,2	

Tablo 4-61: Cinsiyet grupları arasında Beck Anksiyete toplam skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Bekar ya da evli olma durumuna göre Beck Anksiyete toplam skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 4-62: Medeni durumlar arasında ölçeklerden elde edilen skorların karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-Değeri
Beck Anksiyete Toplam Skor	Bekar	127	6,2	7,7	0,214
	Evli	255	7,3	8,2	

Tablo 4-62: Medeni durumlar arasında Beck Anksiyete toplam skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Çocuk sayılarına göre Beck Anksiyete toplam skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05).

Tablo 4-63: Çocuk sayıları arasında Beck Anksiyete toplam skorlarının karşılaştırılması

Değişkenler	Çocuk Sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Beck Anksiyete Toplam Skor	Yok	165	6,3	8,0	5,1	7,6	0,0	49,0	0,081
	1	131	7,7	8,3	6,3	9,2	0,0	41,0	
	2	62	5,6	6,7	3,9	7,3	0,0	26,0	
	3 ve Üzeri	24	9,8	9,9	5,6	13,9	0,0	28,0	
	Total	382	6,9	8,1	6,1	7,7	0,0	49,0	

Tablo 4-63: Çocuk sayıları arasında Beck Anksiyete toplam skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Beck Anksiyete toplam skorlarında eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). Bu farkın nedeni, eğitimi durumu Lise ve Doktora olanlarda ortalamanın diğer eğitim durumlarına göre yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Her iki uç eğitim durumunda yani en alt seviye ile en üst seviyede diğerlerine göre anksiyete anlamlı artmış durumdadır (Tablo 4-64.).

Tablo 4-64: Eğitim durumları arasında Beck Anksiyete toplam skorlarının karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Beck Anksiyete Toplam Skor	*Lise*	29	9,4	10,0	5,6	13,2	0,0	28,0	***0,001***
	Ön Lisans	40	7,9	8,0	5,3	10,5	0,0	35,0	
	Lisans	222	5,7	7,5	4,7	6,7	0,0	49,0	
	Yüksek Lisans	76	7,7	7,9	5,9	9,5	0,0	30,0	
	Doktora	15	13,4	9,6	8,1	18,7	1,0	30,0	
	Total	382	6,9	8,1	6,1	7,7	0,0	49,0	

Tablo 4-64: Eğitim durumları arasında Beck Anksiyete toplam skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

Gelir durumlarına göre Beck Anksiyete ortalama skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir (p<0,05). Bu durumun nedeni, gelir durumu az olanlarda özellikle 2.000 TL'nin altı ve 2.000-3.000 TL arası kazananlarda anksiyete skoru diğerlerine göre yüksek bulunmuştur (Tablo 4-65.).

Tablo 4-65: Gelir durumları arasında Beck Anksiyete toplam skorlarının karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Aralığı	n	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama için %95 GA		Minimum	Maximum	p-Değeri
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Beck Anksiyete Toplam Skor	*2.000 TL'den az*	9	17,4	10,4	9,5	25,4	6,0	35,0	***0,0001***
	2.000-3.000 TL Arası	67	9,5	8,2	7,5	11,5	0,0	28,0	
	3.001-5.000 TL Arası	136	7,6	8,3	6,2	9,0	0,0	49,0	
	5.001-10.000 TL Arası	131	5,9	7,5	4,6	7,2	0,0	41,0	
	10.000 TL Üzeri	39	1,3	1,9	0,7	1,9	0,0	8,0	
	Total	382	6,9	8,1	6,1	7,7	0,0	49,0	

Tablo 4-65: Gelir durumları arasında Beck Anksiyete toplam skorunun karşılaştırılması gösterilmiştir.

4.5. ANOVA Analiz Sonuçları

Tablo 4-66: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının bölgeler arasında karşılaştırılması

		Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Karesi	F	Sig.
Genel Motivasyon	Gruplar Arası	0,674	6	0,112	0,810	0,562
	Gruplar İçinde	51,985	375	0,139		
	Total	52,659	381			
Yangı Hissetme	Gruplar Arası	49,366	6	8,228	8,045	0,0001
	Gruplar İçinde	383,516	375	1,023		
	Total	432,882	381			
İş Memnuniyeti	Gruplar Arası	13,225	6	2,204	2,022	0,062
	Gruplar İçinde	408,797	375	1,090		
	Total	422,022	381			
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Gruplar Arası	21,032	6	3,505	3,513	0,002
	Gruplar İçinde	374,226	375	0,998		
	Total	395,258	381			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	20,829	6	3,472	2,534	0,020
	Gruplar İçinde	513,792	375	1,370		
	Total	534,621	381			
Dürüstlük	Gruplar Arası	11,135	6	1,856	2,722	0,013
	Gruplar İçinde	255,683	375	0,682		
	Total	266,818	381			
Zamanlama ve Devamlılık	Gruplar Arası	15,265	6	2,544	2,893	0,009
	Gruplar İçinde	329,785	375	0,879		
	Total	345,050	381			
Genel Toplam Motivasyon Skoru	Gruplar Arası	7249,593	6	1208,265	4,129	0,0001
	Gruplar İçinde	109744,167	375	292,651		
	Total	116993,759	381			
Genel Ortalama Motivasyon Skoru	Gruplar Arası	12,586	6	2,098	4,129	0,0001
	Gruplar İçinde	190,528	375	0,508		
	Total	203,114	381			

Bölgelere göre motivasyon ölçeği ve alt boyutları karşılaştırıldığında genel motivasyon, iş memnuniyeti alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken yangı hissetme (tükenmişlik), içsel-gerçek iş doyumu, örgütsel bağlılık, dürüstlük, zamanlama ve devamlılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu durumun nedenleri kültür, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve iklim kaynaklı gibi nedenlerden dolayı olabilir. Genel toplam ve ortalama motivasyon skorları da bölgeler arasında anlamlı farkın olduğunu göstermektedir ($p<0,05$).

Tablo 4-67: Yaş dekatlarının dağılımı

Yaş Dekatları	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-29	65	17,0	17,0	17,0
30-39	212	55,5	55,5	72,5
40-49	88	23,0	23,0	95,5
50 ve üstü	17	4,5	4,5	100,0
Total	382	100,0	100,0	

Tablo 4-68: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının yaş dekatları arasında karşılaştırılması

		Karelerin Toplamı	SD	Mean Square	F	Sig.
Genel Motivasyon	Gruplar Arası	0,550	3	0,183	1,329	0,264
	Gruplar İçinde	52,109	378	0,138		
	Total	52,659	381			
Yangı Hissetme	Gruplar Arası	1,501	3	0,500	0,438	0,726
	Gruplar İçinde	431,381	378	1,141		
	Total	432,882	381			
İş Memnuniyeti	Gruplar Arası	12,192	3	4,064	3,748	0,011
	Gruplar İçinde	409,830	378	1,084		
	Total	422,022	381			
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Gruplar Arası	16,315	3	5,438	5,425	0,001
	Gruplar İçinde	378,943	378	1,002		
	Total	395,258	381			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	24,650	3	8,217	6,090	0,0001
	Gruplar İçinde	509,971	378	1,349		
	Total	534,621	381			
Dürüstlük	Gruplar Arası	5,100	3	1,700	2,456	0,063
	Gruplar İçinde	261,718	378	0,692		
	Total	266,818	381			
Zamanlama ve Devamlılık	Gruplar Arası	13,113	3	4,371	4,978	0,002
	Gruplar İçinde	331,937	378	0,878		
	Total	345,050	381			
Genel Toplam Motivasyon Skoru	Gruplar Arası	3649,557	3	1216,519	4,057	0,007
	Gruplar İçinde	113344,202	378	299,852		
	Total	116993,759	381			
Genel Ortalama Motivasyon Skoru	Gruplar Arası	6,336	3	2,112	4,057	0,007
	Gruplar İçinde	196,778	378	0,521		
	Total	203,114	381			

Yaş dekatları arasında (20-29,30-39,40-49, 50 ve üstü) motivasyon ölçeği ve alt boyutları arasında karşılaştırma yapılmış ve genel motivasyon, yangı hissetme, dürüstlük alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmezken iş memnuniyeti, içsel-gerçek iş doyumu, örgütsel bağlılık, zamanlama ve devamlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark görüldü ($p<0,05$). Yaş dekatları arasında genel toplam ve ortalama motivasyon skorlarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 4-69: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının anksiyete düzeylerine göre tanımlayıcı istatistik tablosu

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalamanın %95 Güven Aralığı		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
Genel Motivasyon	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	2,540	0,3345	,0214	2,498	2,582	1,7	4,0
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	2,608	0,3889	,0435	2,522	2,695	1,7	3,7
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	2,543	0,5093	,0777	2,386	2,699	1,7	3,7
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	2,762	0,3563	,0952	2,556	2,968	2,0	3,7
	Total	382	2,563	0,3718	,0190	2,525	2,600	1,7	4,0
Yangı Hissetme	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	4,457	0,6839	,0437	4,371	4,543	2,0	5,0
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	3,238	0,9235	,1033	3,032	3,443	1,0	5,0
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	2,767	1,0479	,1598	2,445	3,090	1,0	5,0
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	2,667	1,1911	,3183	1,979	3,354	1,0	5,0
	Total	382	3,946	1,0659	,0545	3,839	4,053	1,0	5,0
İş Memnuniyeti	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	3,941	0,7669	,0490	3,845	4,038	1,7	5,0
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	2,996	1,0346	,1157	2,766	3,226	1,0	5,0
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	2,512	1,1849	,1807	2,147	2,876	1,0	4,7
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	2,762	1,1725	,3134	2,085	3,439	1,3	4,7
	Total	382	3,539	1,0525	,0538	3,433	3,645	1,0	5,0
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	3,927	0,8248	,0527	3,823	4,030	1,3	5,0
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	3,150	0,9835	,1100	2,931	3,369	1,3	5,0
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	2,713	1,1141	,1699	2,370	3,056	1,0	5,0

	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	2,833	1,1228	,3001	2,185	3,482	1,0	4,7
	Total	382	3,587	1,0185	,0521	3,485	3,690	1,0	5,0
Örgütsel Bağlılık	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	3,721	0,9297	,0594	3,604	3,838	1,2	5,0
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	2,625	1,1664	,1304	2,365	2,885	1,0	5,0
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	2,163	1,2160	,1854	1,789	2,537	1,0	5,0
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	2,729	1,0484	,2802	2,123	3,334	1,4	4,6
	Total	382	3,280	1,1846	,0606	3,160	3,399	1,0	5,0
Dürüstlük	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	4,265	0,6082	,0389	4,189	4,342	2,3	5,0
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	3,644	0,8332	,0932	3,458	3,829	1,5	5,0
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	3,227	1,0881	,1659	2,892	3,562	1,0	5,0
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	3,286	0,9550	,2552	2,734	3,837	1,5	4,8
	Total	382	3,982	0,8368	,0428	3,898	4,067	1,0	5,0
Zamanlama ve Devamlılık	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	4,020	0,8840	,0565	3,909	4,132	1,0	5,0
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	3,571	0,9250	,1034	3,365	3,777	1,0	5,0
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	3,240	0,9714	,1481	2,941	3,539	1,3	5,0
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	3,214	0,9923	,2652	2,641	3,787	1,3	4,7
	Total	382	3,809	0,9517	,0487	3,713	3,905	1,0	5,0
Genel Toplam Motivasyon Skoru	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	92,32	12,697	,811	90,72	93,92	45	112
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	74,39	15,674	1,752	70,90	77,88	45	109
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	65,05	17,680	2,696	59,61	70,49	33	102
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	69,50	13,960	3,731	61,44	77,56	44	89
	Total	382	84,66	17,523	,897	82,90	86,42	33	112
Genel Ortalama Motivasyon Skoru	Minimal Düzeyde Anksiyete	245	3,8468	0,52905	,03380	3,7802	3,9133	1,88	4,67
	Hafif Düzeyde Anksiyete	80	3,0995	0,65310	,07302	2,9541	3,2448	1,88	4,54
	Orta Düzeyde Anksiyete	43	2,7103	0,73665	,11234	2,4836	2,9370	1,38	4,25
	Şiddetli Düzeyde Anksiyete	14	2,8958	0,58167	,15546	2,5600	3,2317	1,83	3,71
	Total	382	3,5275	0,73014	,03736	3,4540	3,6009	1,38	4,67

Tablo 4-70: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının anksiyete düzeyleri arasında karşılaştırılması

		Karelerin Toplamı	SD	Ortalamanın Karesi	F	Sig.
Genel Motivasyon	Gruplar Arası	0,864	3	0,288	2,102	0,099
	Gruplar İçinde	51,795	378	0,137		
	Total	52,659	381			
Yangı Hissetme	Gruplar Arası	186,809	3	62,270	95,654	0,0001
	Gruplar İçinde	246,073	378	0,651		
	Total	432,882	381			
İş Memnuniyeti	Gruplar Arası	117,134	3	39,045	48,407	0,0001
	Gruplar İçinde	304,888	378	0,807		
	Total	422,022	381			
İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Gruplar Arası	84,307	3	28,102	34,162	0,0001
	Gruplar İçinde	310,951	378	0,823		
	Total	395,258	381			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	139,858	3	46,619	44,640	0,0001
	Gruplar İçinde	394,763	378	1,044		
	Total	534,621	381			
Dürüstlük	Gruplar Arası	60,132	3	20,044	36,658	0,0001
	Gruplar İçinde	206,686	378	0,547		
	Total	266,818	381			
Zamanlama ve Devamlılık	Gruplar Arası	34,346	3	11,449	13,928	0,0001
	Gruplar İçinde	310,704	378	0,822		
	Total	345,050	381			
Genel Toplam Motivasyon Skoru	Gruplar Arası	42585,838	3	14195,279	72,113	0,0001
	Gruplar İçinde	74407,921	378	196,846		
	Total	116,993	381			
Genel Ortalama Motivasyon Skoru	Gruplar Arası	73,934	3	24,645	72,113	0,0001
	Gruplar İçinde	129,180	378	0,342		
	Total	203,114	381			

Beck Anksiyete grupları arasında sadece motivasyon ölçeğinin genel motivasyon alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı. Ölçeğin diğer alt boyutlarında ve ölçeğin hem toplam hem de ortalama skorlarında Beck Anksiyete grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$).

Tablo 4-71: Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorları ile meslekte ve kurumda çalışma süreleri arasındaki ilişki

		Genel Motivasyon	Yangı Hissetme	İş Memnuniyeti	İçsel-Gerçek (İntrensek) İş Doyumu	Örgütsel Bağlılık	Dürüstlük	Zamanlama ve Devamlılık	Genel Toplam Motivasyon Skoru	Genel Ortalama Motivasyon Skoru
Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?	r	-0,093	-0,008	0,079	0,142**	0,167**	0,048	-0,044	0,090	0,090
	p-Değeri	0,069	0,881	0,122	0,005	0,001	0,350	0,387	0,079	0,079
	N	382	382	382	382	382	382	382	382	382
Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?	r	-0,105*	-0,042	0,054	0,101*	0,136**	,062	-0,014	0,069	0,069
	p-Değeri	0,041	0,410	0,296	0,048	0,008	0,230	0,788	0,181	0,181
	N	382	382	382	382	382	382	382	382	382

İlişkilere bakıldığında çalışma sürelerine bağlı hem anlamlı ve hem de ilişki var denecek bir sonuç bulunmadı.

4.6. Hipotez değerlendirme

Hipotez 1

H0- Çalışanların anksiyete durumları ile motivasyon ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H1- Çalışanların anksiyete durumları ile motivasyon ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki vardır.

"Çalışanların anksiyete durumları ile motivasyon ölçeği ve alt boyutları arasında düşük-orta düzeyde negatif ya da pozitif ilişki vardır, bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$)."

Hipotez 2

H0- Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının motivasyon skorları arasında anlamlı fark yoktur.

H1- Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının motivasyon skorları arasında anlamlı fark vardır.

"Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının motivasyon skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır, H1 hipotezi kabul edilmiştir."

"Motivasyon skorları ve motivasyon alt boyutu skorlarının demografik özelliklerden eğitim ve gelir durumları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)."

Hipotez 3

H_0- Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının anksiyete durumları arasında ilişki yoktur.

H_1- Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının anksiyete durumları arasında ilişki vardır.

"Demografik özellikler ile medikal sektör çalışanlarının anksiyete durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır, H1 hipotezi kabul edildi."

" Demografik özelliklerden özellikle eğitim ve gelir durumu parametrelerinde anksiyete durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edildi, ($p<0,05$).

Hipotez 4

H0- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorları ile çalışılan bölgeler arasında anlamlı fark yoktur.

H1- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorları ile çalışılan bölgeler arasında anlamlı fark vardır.

" Bu hipotezimizde genel motivasyon skoru ile alt boyutlardan iş memnuniyeti skorunda bölgeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken, H0 hipotezi kabul edilmiştir ($p>0,05$), motivasyon ölçeğinin diğer alt boyutlarında istatistiksel

olarak anlamlı fark bulunmuştur, H1 hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda ölçeğin alt boyutları ile değerlendirilmesi ve ayrıntılı bir şekilde incelenmesinin önemi bir kez daha karşımıza çıkmıştır.”

Hipotez 5

H_0- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının yaş dekatları arasında anlamlı fark yoktur.

H_1- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının yaş dekatları arasında anlamlı fark vardır.

“ 5. hipotezimizde genel motivasyon skoru ile alt boyutlardan yangı hissetme ve dürüstlük skorunda yaş dekatları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken, H0 hipotezi kabul edilmiştir ($p>0,05$), motivasyon ölçeğinin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur, H1 hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda ölçeğin alt boyutları ile değerlendirilmesi gerektiği tekrar vurgulanmıştır.”

Hipotez 6

H_0- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının anksiyete düzeyleri arasında anlamlı fark yoktur.

H_0- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorlarının anksiyete düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

“ 6. hipotezimizde genel motivasyon skorunda anksiyete düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken, H_0 hipotezi kabul edilmiştir ($p>0,05$), motivasyon ölçeğinin alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiş, H_1 hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda ölçeğin alt boyutları ile değerlendirilmesi gerektiği tekrar vurgulanmıştır.”

Hipotez 7

H_0- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorları ile meslekte ve kurumda çalışma süreleri arasında ilişki yoktur.

H_1- Motivasyon ölçeği ve alt boyut skorları ile meslekte ve kurumda çalışma süreleri arasında ilişki vardır.

“Motivasyon ölçeği ve alt boyutları ile meslekte ve kurumda çalışma süreleri arasında düşük düzeyde negatif ya da pozitif ilişki vardır, bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$).”

5. TARTIŞMA

Bu bölümde Medikal Malzeme Tedarik Sektöründe Çalışanların Motivasyonuna Etki Eden Psikolojik ve Çevresel Faktörlerin İncelenmesi amacıyla yapılan anket çalışmalarına ait tespitlere yer verilmektedir.

5.1. Anket I. Bölüm Sorularının Değerlendirilmesi

Sonuçları incelenen araştırmaya 382 kişi anket doldurarak katılmıştır. Katılımcıların dağılımı incelendiğinde erkeklerin oranının (%73,8; n=282) kadınların oranının ise (%26,2; n=100) olduğu görülmektedir.

Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde; en büyük orana sahip grubun evlilerin olduğu görülmektedir (%66,8; n=255) bekar katılımcı sayısı ve yüzdesinin (%43,2; n=165) olduğu görülmektedir.

Çocuk sahibi olma durumuna göre dağılım incelendiğinde; en büyük orana sahip grubun çocuk sahibi olmayanlar (%43,2; n=165) olduğu görülmektedir.

Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde; en büyük çoğunluğun 30-39 yaş grubu kişiler (%55,5; n=212) olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde; en büyük orana sahip grubun lisans mezunları (%58,1; n=222) olduğu görülmektedir

Yaşadığı ilin bulunduğu bölge durumuna göre dağılım incelendiğinde; en büyük orana sahip grubun Marmara Bölgesinden (%47,4; n=181) olduğu görülmektedir.

Yaşadığı ilden memnun olma durumuna göre dağılım incelendiğinde; en büyük orana sahip grubun memnun olanlardan oluştuğu (%85,3; n=326) olduğu görülmektedir.

Gelir durumuna göre dağılım incelendiğinde; en büyük orana sahip grubun 3.001-5.000TL arası gelire sahip katılımcıların (%35,6; n=136) olduğu görülmektedir.

Meslekte çalışma süresi incelendiğinde; en büyük orana sahip grubun 10 yıl ve üstü süre ile çalışanların (%48,2; n=184) olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki hayatlarındaki ortalama çalışma süresi ortalama 9,6±5,8 yıl olarak tespit edilmiştir.

Kurumda çalışma süresi incelendiğinde ise en büyük orana sahip grubun 5-9 yıl süre ile çalışanların (%31,4; n=120) oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut kurumlarındaki ortalama çalışma süresi ortalama 5,1±4,0 yıl olarak tespit edilmiştir.

5.2. Motivasyon Ölçeğine ve Alt Boyutlarına Ait Bilgiler

Genel motivasyon ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak genel motivasyon ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$). Ankete katılım sağlayan bireylerin demografik özellikleri arasında genel motivasyon ve gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir.

Yangı hissetme ölçeğinin eğitim durumu dağılımı ve gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; eğitim durumu dağılımı ve gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak yangı hissetme ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı ve çocuk sayıları dağılımına göre değişimi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı ve çocuk sayıları dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

İş memnuniyeti / İşinden tatmin olma ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak iş memnuniyeti / işinden tatmin olmak ölçeğinin cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$). Ankete katılım sağlayan bireylerin demografik özellikleri arasında sadece gelir durumu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir.

İçsel-gerçek (İntrensek) iş doyumu ölçeğinin medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; çocuk sayıları dağılımı ve gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak içsel-gerçek (intrensek) iş doyumu ölçeğinin cinsiyet dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; cinsiyet dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk

sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Dürüstlük ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak dürüstlük ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Zamanlama ve devamlılık ölçeğinin cinsiyet dağılımına göre değişimi incelendiğinde; cinsiyet dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak zamanlama ve devamlılık ölçeğinin medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı, eğitim durumu dağılımı ve gelir dağılımı göre değişimi incelendiğinde; medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı, eğitim durumu dağılımı ve gelir dağılımı göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Genel toplam motivasyon skoru ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak genel toplam motivasyon skoru ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Genel ortalama motivasyon skoru ölçeğinin gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak genel ortalama motivasyon skoru ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre değişimi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı, çocuk sayıları dağılımı ve eğitim durumu dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Motivasyon ölçeklerinin alt boyutlarının değerlendirilmesi neticesinde; genel motivasyon ortalaması 2,6±0,4, yangı hissetme ortalaması 3,9±1,1, iş memnuniyeti / işinden tatmin olmak ortalaması 3,5±1,1, içsel-gerçek (intrensek) iş doyumu ortalaması

3,6±1,0, örgütsel bağlılık ortalaması 3,3±1,2, dürüstlük ortalaması 4,0±0,8 ve zamanlama ve devamlılık ortalaması 3,8±1,0 olarak tespit edilmiştir.

Motivasyon ölçeklerinin toplam ve ortalama skorlarının değerlendirilmesi neticesinde; Genel toplam motivasyon skoru ölçeğinin ortalaması 84,7±17,5 ve Genel ortalama motivasyon skoru ölçeğinin ortalaması 3,5±0,7 olarak tespit edilmiştir.

5.3. Beck Anksiyete Ölçeğine Ait Bilgiler

Beck anksiyete toplam skor ölçeğinin eğitim durumu dağılımı ve gelir dağılımına göre değişimi incelendiğinde; eğitim durumu dağılımı ve gelir dağılımına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Ancak Beck anksiyete toplam skor ölçeğinin katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı ve çocuk sayıları dağılımına göre değişimi incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet dağılımı, medeni durum dağılımı ve çocuk sayıları dağılımına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Beck anksiyete toplam skor ölçeğinin ortalaması değerlendirilmesi neticesinde ortalaması 6,9±8,1 olarak tespit edilmiştir.

Beck anksiyete ölçeğinin değerlendirilmesi neticesinde minimal düzeyde anksiyete (%64,1, n=245), hafif düzeyde anksiyete (%20,9, n=80), orta düzeyde anksiyete (%11,3, n=43) ve şiddetli düzeyde anksiyete (%3,7, n=14) olarak tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişen dünyamızda bireyler için zaman kavramı çok daha fazla önem görmektedir. Çalışanlardan, çalıştıkları zaman diliminde maksimum verimi almak organizasyonu yöneten yöneticiler ve organizasyonun verimi için çok önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlardan maksimum verimi alabilmek için motivasyon kavramını ve motivasyona etki eden psikolojik, çevresel faktörleri iyi bilmek gerekir. Örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışmasının sağlanması amacıyla insan kaynakları yönetiminin önemi günümüzde çok büyük önem kazanmıştır. Medikal malzeme tedarik sektöründe çalışanların motivasyonlarının arttırılması, çalışma düzenlerinin en uygun şartlarda gerçekleştirilmesi ve ilerletilmesi amacıyla bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

Örgütlerin yönetim kademelerinin çalışan motivasyonunun önemi hakkında farkındalığının sağlanması gerekmektedir.

İnsan kaynaklarının işlevselliğinin güçlendirilerek çalışanların çalışma ortamlarının motivasyonlarını arttıracak şekilde oluşturulması sağlanmalıdır.

Motivasyon bozulmasına neden olacak faktörlere ilişkin insan kaynakları yönetiminin çeşitli periyotlarla inceleme yapmaları ve oluşacak aksaklıkları gidermeleri gerekmektedir.

Çalışanların örgütsel sadakatleri ve değerlerine ilişkin bilgilendirmeleri yapılarak çalışanların pozitif anlamda motivasyonları attırılması sağlanmalıdır.

Örgütlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yanı sıra sosyal etkinlikler düzenleyerek de çalışma ortamının çalışanlarla daha uyumlu ve huzurlu şekilde sürdürülmesi sağlanmalıdır.

Çalışanların çalışma sürelerinin net bir şekilde tanımlanması ve ücret politikasının da günün gereklilikleri doğrultusunda yapılandırılması için insan kaynakları yönetiminin gerekli çalışmaları yerine getirmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Adeodato VG, Carvalho R, de Siqueira VR, Dematose SFG. **Quality of life and depression in women abused by their partners.** Rev Saude Publica. 2005; 39 (1): 108-13. [96] Bergen GT, Bartol CR. Stress in rural law enforcement. Percept Mot Skills. 1983; 6 (3), 57- 58.

Akat, İ. ve Üner, N. **İşletme Yönetimi**, 2. Baskı, İzmir, Masa Üstü Yayıncılık 1993, 23

Akgün A, Gönen S, Aydın M. **İlköğretim Fen ve Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi.** Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.2007; 6 (20), 283-299.

Aktan S, Utku U. **Anksiyetedeki genetik ve moleküler etkenlerin deneysel yöntemlerle incelenmesi**. Yeni Tıp Dergisi. 1987; 4 (5), 52-56.

Arslan, H., Mergen, H., Mergen, E. B., Arslan, E. ve Ayyıldız, Ü. **Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Depresyon, Anksiyete ve Benlik Saygısı Puanlarının Farklı Değişkenler Açısından Değerlendirilmes**i, Medical Sciences, 2016/Cilt:11, Sayı: 1, 1-13.

Arslankoç R., Öztürk, M. ve Yıldırım, G. N. **Ebe ve Hemşirelerin Mesleki Sorunları ve Anksiyete ile İlişkisi.** SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 2001 / Cilt: 8, Sayı: 2, 12-20.]
AY S. **Dokuz eylül üniversitesi uygulama ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin incelenmesi.** Yüksek lisans tezi. İzmir. Ege Üniv, 1992.

Aydın C, Yolasığmaz G. **Hastanede Yatan Çocuklarda Anksiyete Belirtilerinin Değerlendirilmesi.** Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 1987, 3

Aydın, O. **Güdüler ve Duygular, Davranış Bilimlerine Giriş, Eskişehir,** Anadolu Üniversitesi Yayını, 2003, 197-212

Aydoğan Ü., Mutlu, S., Akbulut, H., Taş, G., Aydoğdu, A. ve Sağlam K. **Hipertansiyon Hastalarında Anksiyete Bozukluğu.** Konuralp Tıp Dergisi,2012 Cilt: 4, Sayı: 2, 1-5.

Bal U., Çakmak, S. ve Uğuz, Ş. **Anksiyete Bozukluklarında Cinsiyete Göre Semptom Farklılıkları.** Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, 2013 Cilt: 22, Sayı: 4, 441-459.

Baltaş Acar, **Ekip Çalışması ve Liderlik**, İstanbul Remzi Kitapevi, 2005, 125

Baturlu DZ, Erden M. **Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu Hazırlık Öğrencilerinin Yabancı Dil Kaygıları ile İngilizce Başarıları Arasındaki İlişki.** Eğitimde Kuram ve Uygulama. 2007, 3 (1), 24-38.

Beck CK, Rowlins RP, Williams RS. **Mental health psychiatric nursing.** 2nd ed. Toronto. The C.V. Mosby Company, 1988, 66

Beck, A.T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R.A. **An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties.** Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1988, 893-897.

Berksun O, E. **Anksiyete ve anksiyete bozuklukları**. 2nci baskı. İstanbul. Turgut Yayıncılık, 2003, 177

Berridge, Kent C; Kringelbach, Morten L (2013). "**Neuroscience of affect: brain mechanisms of pleasure and displeasure**". Current Opinion in Neurobiology.23(3):2013, 294–303.

Bingöl D. **Personel Yönetimi**, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları,1996 No. , 254.

Bingöl D. **Personel Yönetimi ve Beşerî İlişkiler**., Erzurum, Atatürk Üniversitesi Yayınları, No. 1997, 676.

Brooks A.W. Get Excited: **Reappraising Pre-Performance Anxiety as Excitement**, J. Exp. Psychol. Gen. 2013, 143

Brooks A.W. J. Schroeder, J.L. Risen, F. Gino, A.D. Galinsky, M.I. Norton, M.E. Schweitzer, **Don't stop believing: Rituals improve performance by decreasing anxiety**, Organ. Behav. Hum. Decis. Process. 137 2016, 71–85.

Budak Gönül, **İşletme Yönetimi**, Fakülteler Kitapevi, 5. bs. İzmir, 2004, 372.

Burke R.J. **Occupational Stress**, Psychological Burnout and Anxiety, Anxiety, Stress Coping. 5 1992, 3–5.

Canbaz S, Dündar C, Dabak Ş, Sünter AT, Peşken Y, Çetinoğlu E. **Samsun il merkezinde 112 acil ve hastane acil servis çalışanlarında şiddet maruziyetinin v**e durumluk sürekli kaygı düzeylerinin değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi IX. Halk Sağlığı Kongresi. Ankara. Bildiri Özet Kitabı, 2004, 77.

Cetinguc M. **An assessment of Turkish air force pilots' anxiety and depression levels.** Aviat Space Environ Med. 1992; 63 (10), 905-907.

Clerk JM. **Introduction to working conditions and environment**. 2nd ed. Geneva. International Labor Office, 1989, 6-8.

Clow A, Hucklebridge F, Evans P, **The role and regulation of monoamines in stres in**; Levy A, Gramer E, Ben-Nathan D, De Kloet ER, editiors. New frontiers in stress research modulation of brain function. Harvood Acadamic Publishers; 1998, 21-31.

Cohudoroğlu, C.: **İnsan İlişkileri ve Motivasyon**, Ankara, Anahtar MPM Yayını, 1994, 28-30.

Cüceloğlu D. **İnsan ve davranışı.** İstanbul: Remzi Kitabevi. 2006, 272

Dağ İ. **Psikolojinin ışığında kaygı.** Doğu Batı Düşünce Dergisi, 6, 1999, 167-174.

De Brabander, R.L. Martens, **Towards a unified theory of task-specific motivation**, Educ. Res. Rev. 11 2014, 27–44.

Decı L. Edward, **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.** Ryan, Richard M. New York. 2013, 88-89

Demers M, C. Fernet, **Motivational pathways of occupational and organizational turnover intention among newly registered nurses in**, Nurs Outlook. 65 (2017), 444–454.

Demiral Y., Akvardar, Y., Ergör, A. ve Ergör, G. Üniversite **Hastanelerinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi**. DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 2006 / Cilt: 20, Sayı: 3, 157-164.

Dereli N. **İlk kez kalıcı pacemaker yerleştirilen hastalara uygulanan programlanmış eğitimin hastanın anksiyete düzeyine olan etkisinin incelenmesi.** Doktora tezi. İzmir. Ege Üniv, 1992, 84-88

Dobbin, Frank. "From Incentives to Teamwork: Rational and Natural Management Systems." Lecture. Harvard University. Cambridge, Massachusetts. 2012.

Dönmez L, Aktekin M, Erengin H Dinç G, Karaman T. **Antalyada'ki hekimler ve tıp fakültesi öğrencilerinde durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri.** SP Dergisi. 1996; 4 (4), 268-275.

Dumlu K., Cimilli C. **Erken Yaşam Stresörlerinin Nörobiyolojik Sonuçları**. Türk Psikiyatri Dergisi. 2003/ 14 (4), 301-310.

Durmuş S, Günay O. **Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler**. Erciyes. Medical Journal. 2007; 29 (2), 139-146.

Dursun, S., Aytaç, S. ve Akıncı, S. F. **İşe Bağlı Şiddet ve Stres: Taksi Sürücülerine Yönelik Bir Uygulama.** Sosyal Siyaset Konferansları,2011/Cilt: 2, Sayı: 61, 1-20.

Erbil N., Kahraman, N. A. ve Bostan, Ö. **Hemşirelik Öğrencilerinin İlk Klinik Deneyim Öncesi Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi,** Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2006 / Cilt: 9, Sayı: 1, 10-16.

Ergör, AO. **Makina ve kimya endüstrisine bağlı dört fabrikada, 1994, 1995, 1996 yıllarında meydana gelen iş kazalarının incelenmesi** Doktora tezi. Ankara. Hacettepe Üniversitesi, 1997, 21-23.

Ericsson, Karl Anders, US, **Peak: Secrets from the new science of expertise 2016,** 42.

Eroğlu, Feyzullah **Davranış Bilimleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 1995, 270.

Ersoy F, Yıldırım C, Edirne T. **Tükenmişlik (Staff Burnout) sendromu.** Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi. 2001; 10 (2), 46.

Ferguson K. L. Frost, D. Hall, **Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction,** J. Teach. Learn. 8 2012, 27–42.

Yukl G., "**Managerial Leadership: A Rewiew of Theory and Research**", Journal of Management, June 1999, 93.

Gençtan E. **Psikodinamik psikiyatri ve normal dışı davranışlar**. İstanbul: Metis Yayınları. 2006, 91.

Görak G, Yıldız S. **hemşirelikte deneyimin anksiyete düzeyine etkisi.** Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu. Sivas. III. Hemşirelik Kongresi Kitabı, 1992.

Görgülü RS. **Hemşirelerin anksiyete düzeylerinin saptanması ve hemşireleri iş ortamında etkileyen stresörlerin tanımlanması**. Ankara. Doktora tezi. Hacettepe Üniv, 1998, 33-47.

Grund A., S. Fries, **Personality and Individual Differences Understanding procrastination**: A motivational approach, Pers. Individ. 2018, 120–130.

Grushko A.I. I. V. Haidamashko, R.R. Ibragimov, D.S. Kornienko, E.Y. Korobeynikova, S. V. Leonov, A.N. Veraksa, **Does the Motivation, Anxiety and Imagery Skills Contributes to Football (Soccer) Experience**, Procedia- Soc. Behav. Sci. 2016, 181–185.

Güleç C. **Psikoterapiler.** Medikomat Basım. Ankara. Hekimler Yayın Birliği, 1993, 66.

Hamari J, D.J. Shernoff, E. Rowe, B. Coller, J. Asbell-clarke, T. Edwards, **Computers in Human Behavior Challenging games help students learn**: An empirical study on engagement, flow and immersion in game-based learning, Comput. Human Behav. 2016, 170–179.

Haslam C. S. Atkinson, S.S. Brown, R.A. Haslam, **Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation)**, J. Affect. Disord. 88 2005, 209–215.

Hayran O, Çalı Ş, Harmancı HG, Kayhan KM. **Bir Anksiyete Kaynağı Olarak Tıpta Uzmanlaşma**. IV.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi. Didim. Bildiri Özet Kitabı, 1994, 74.

Hellriegel, D.; Slocum, Jr. J. W. ve Woodman, R. W., **Organizational Behavior**, South-Western College Publishing, Ninth Edition. USA. 2001, 228.

Hofling KC, Leininger MM. **Hemşirelikte ana psikiyatrik kavramlar.** İstanbul. Vehbi Koç Vakfı, 1981, 84-92.

Hsu, H. S. Chen, H. Yu, J. Lou, **Job stress, achievement motivation and occupational burnout among male nurses**, J. Adv. Nurs. 66 2010, 1592–1601.

https://tr.wikipedia.org/wiki/Dosya:Maslow_tr.svg, Son Erişim: 19.05.2019.

https://www.e-motivasyon.net/herzbergin-iki-faktor-kurami-two-factor-theory.html, Son Erişim: 07.05.2019

https://www.psikolojik.gen.tr/beck-anksiyete-olcegi.html Son Erişim Tarihi: 24.03.2019

Hu Y., P. Liu, Y. Guo, T. Feng, **Brain and Cognition The neural substrates of procrastination**: A voxel-based morphometry study, Brain Cogn. 121 2018, 11–16.

Jodai, Hojat**, Motivation, Integrativeness, Organizational Influence, Anxiety, and English Achievement** 2013.

Karakaya I, Coşkun A, Ağaoğlu B. **Anksiyete ve motivasyon** Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2006; 7, 162-166.

Karkın Necmi, "**Kamu ve Özel sektör Yöneticilerinin Liderlik Davranışları**", Türk İdare Dergisi, 2004, 94.

Kaya M. ve Varol, K. **İlahiyat fakültesi öğrencilerinin durumluk-sürekli kaygı düzeyleri ve kaygı nedenleri** (Samsun örneği). Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2004, 17(17), 31-63.

Kaya M. ve Varol, K. **İlahiyat fakültesi öğrencilerinin durumluk-sürekli kaygı düzeyleri ve kaygı nedenleri** (Samsun örneği). Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2004, 17(17), 34.

Kaynak T., **Beşerî İlişkiler Açısından Motivasyon**, İstanbul, 1973, 58.

Kenny DT, Davis P, Oates J. **Music Performance Anxiety and Occupational Stress Amongs Opera Choru Artists and Their Relationship with State and Trait Anxiety and Perfectionism**. Journal of Anxiety Disorders. 2004; 18 (6), 757-777.

Kim S., S. Fernandez, L. Terrier, **Procrastination, personality traits, and academic performance**: When active and passive procrastination tell a different story, Pers. Individ. 2017, 154–157.

Kirova, S. B. Petkovska, D. Koceva, **Investigation of Motivation and Anxiety in Macedonia While Learning English as a Second/Foreign Language**, Procedia- Soc. Behav. Sci. 46 2012, 3477–3481.

Koçel T., **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2003, 38.

Kolayiş N. Hakan; Çelik, **Examination of motivation, anxiety and imagery levels of footballers from different leagues**, J. Sport Psychol. 26 2017, 23–27.

Koufaris M, **Applying the Technology Acceptance Model and Flow Theory to Online Consumer Behavior**, Inf. Syst. Res. 13 2002, 205–223.

Kouri S, Di Giampaolo L, Toto E, Cerrone T, Boscolo P. **Anxiety, life style and obstetric history of women working in a high-fashion clothing industry.** G Ital Med Lav Ergon. 2001; 23 (4), 438- 441.

Köroğlu E. **Anksiyete Bozuklukları**. Psikiyatri, Hekimler Yayın Birliği.1995 (2), 51.

Kuvaas B. R. Buch, A. Weibel, A. Dysvik, C.G.L. Nerstad, **Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes**, J. Econ. Psychol. 61 2017, 244–258.

Liu D, Caldji C, Sharma S, Plotsky PM, Meaney MJ, **Influence of neonatal rearing conditions on stres-induced adreno-corticotropin responses and norepinephrine relrase in the hypotalamic paraventriküler nucleus**. J Neuroendocrinal 2000;12, 5-12.

Lopez E-valeiras, J. Gomez-conde, R. Joao, **Employee reactions to the use of management control systems in hospitals**: motivation vs. threat, Gac. Sanit. 32 (2018), 129–134.

Lowry Benjamin Paul; Gaskin, James; Twyman, Nathan W.; Hammer, Bryan; Roberts, Tom L. "**Taking 'fun and games' seriously: Proposing the hedonic-motivation system adoption model (HMSAM)**". Journal of the Association for Information Systems. 14 (11): 2013, 617–671.

Lu L., **Work motivation, job stress and employees**' well-being, J. Appl. Manag. Stud. 8 1999, 61–72.

Luthans Fred, **Organizational Behaviour**, Mc Graw Hill İnc., 6. bs, New York, 1992, 360.

Malek M.D.A. A. Fahrudin, I. Shafinaz, M. Kâmil, **Occupational Stress and Psychological Well-Being in Emergency Services**, Asian Soc. Work Policy Rev. 3 2009, 143–154.

Maslow A. H. **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review, 1943, 370-396.

Maslow, A. H. **Eupsychian Management**. 1965, 297.

Maslow, A. H. ***Motivation and Personality***, 2nd. ed., New York, Harper & Row. 1970, 199.

Mbindyo P., Blaauw, D., Gilson, L. and English, M. **Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya**. Human Resources for Health 2009, 7-40.

McGregor, D., The **Human Side of Enterprise**, New York, McGraw-Hill. 1960, 45.

METIN U.B. T.W. Taris, M.C.W. Peeters, **Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects**, Pers. Individ. Dif. 2016, 254–263.

Mitchell R. L. Schuster, H.S. Jin, **Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun,** J. Bus. Res. 2018, 99-100.

Moorhead, G.; Ricky W. Griffin, Organizational **Behavior**, Houghton Mifflin Company, Second Edition, USA. 1989, 84-88

Mullins L.J. **Management and Organizational Bahaviour,** Pitman Publishing, London, 1996, 520.

Mullins, L. J., **Management and Organisational Behaviour**, PrenticeHall Sixth Edition, UK. 2002, 433.

Neill S.O. **Flow Theory and the Development of Musical Performance Skills**, Bull. Counc. Res. Music Educ. 1999, 129–134.

Noyes RJR, Saric RH. **Anksiyete bozuklukları**. İstanbul. Medikal Yayıncılık, Ruhsal bozuklukların epidemiyolojisi. 1nci baskı. Sivas. Dilek Matbaası, 1995, 61.

Oktay, Aksoy G, Yürügen B. **Acil hemşireliğ**i. İstanbul. İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Yayınları, 1990, 112.

Olsen KL, **Genetic influences on sexual behavior differentiation**. In: Geral AA, Moltz H, Ward IL, editors. Hand book of behavioral neurobiology: sexual differentiation. New York: Plenum Pres; 1991, 1-40.

Oral, S. ve Z. Kuşluvan, "**Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar**", Verimlilik Dergisi, Sayı: 3, 1997, 31-46.

Ölçücü, B., Vatansever, Ş., Özcan, G., Paktaş, Y. ve Çelik, A. **Ortaöğretim Öğrencilerinde Fiziksel Aktivite Düzeyleri ile Depresyon ve Anksiyete İlişkisi.** Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2015 / Cilt: X, Sayı: 4, 5867.

Önen L, İşsever H, Sabuncu H. **Gemi İnşa İşkolunda Çalışanlarda Dikkat ve Kaygı Değerlendirilmes**i. Ankara. 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, 1998, 94-97.

Önen L. **İşyeri uyarı levhalarının algılanmasında çalışanın sosyal ve psikolojik yapısının etkisi.** Psikoloji-Seminer Dergisi Özel Sayısı. 1990; 5, 411-419.
Özgül F. **Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinde durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri** (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.2003, 62-65.

Öztürk O. **Ruh sağlığı ve bozuklukları**. 2nci basım. İstanbul. Bayrak Matbaacılık, 1989, 77-78.

Öztürk, O. ve Uluşahin, A. **Ruh sağlığı ve hastalıkları.** Türkiye Sinir ve Ruh Sağlığı Derneği Yayını: Ankara 2008, 23.

Parker Christopher J.; Wang, Huchen. "**Examining hedonic and utilitarian motivations for m-commerce fashion retail app engagement**". Journal of Fashion Marketing and Management. 20 (4): 2016, 487–506.

Parkerson GR, Broadhead WE, Chiu-Kit J. **The health status and life satisfaction of first year medical students.** Academic Medicine. 1990; 65 (9), 586-588.

Patton, M. Q. (1990). Qualitative Education and Research Methods. Newbury Park, CA: Sage.

Picakciefe M, Turgut A, Igneci E. **Relationship Between Socio-Economic Status, Work Related Conditions and Level Anxiety of Health Workers in Primary Health Care.** Cape Town-South Africa. 29 th. ICOH 2009 Congress, 2009, 422.

Piyal B. **İş sağlığı ve eylem programı için yöntem önerisi**. Doktora tezi. Ankara. Hacettepe Üniv, 1994, 32-41.

Porter, L.; Bigley G. A. ve Steers, R. M., **Motivation and Work Behavior**, McGraw-Hill. 2003, 175.

Rector N. A., Laposa, J. M., Kitchen, K., Bourdeau, D., & Joseph-Massiah, L. (2016). **Anxiety disorders: An information guide.** Canada: Centre for Addiction and Mental Health. 2016, 87-88.

Robbins, Trevor W.; Everitt, Barry J. (1996). "**Neurobehavioural mechanisms of reward and motivation**" 1996, 228–236.

Rueda, Richard; Moll, Luis C. (1994). "**Chapter 7: A Sociocultural Perspective on Motivatio**n" Motivation: Theory and Research. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1994- 7A.

Ryan Richard; Edward L. Deci. "**Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions**". Contemporary Educational Psychology. 2000, 54–67.

Ryan, R. M.; Deci, E. L. "**Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being**". American Psychologist. 55 (1): 2000, 68–78.

Ryan, Richard M.; Deci, E.L.."**Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Direction**s". Contemporary Educational Psychology.25(1): 2000, 54-67.

Sabuncuğlu Z., Tüz M., Örgütsel **Psikoloji**, Furkan Ofset, Bursa, 2005, 51-54-55.

Salamone, John D.; Correa, Mercè (8 November 2012). "**The mysterious motivational functions of mesolimbic dopamine**" 2012, 470–485.

Sayar K, Ebrinc S, Ak L. **Alexithymia in patients with antisocial personality disorder in 3a military hospital setting.** Isr J Psychiatry Relat. Sci. 2001; 38(2), 81-87.

Spor Y, Akbulut T, Türkbıkmaz A, Akayoğlu A, Akyıldız N. **İş kazalarında ruhsal etmenlerin metalden eşya imalatı iş kolunda araştırılması.** TTB Yayını. 2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Ankara. 1988, 145-153.

Strack P. Juliane, Lopes, Paulo, Esteves, Francisco, Fernandez-Berrocal, **Must We Suffer to Succeed? When Anxiety Boosts Motivation and Performance,** J. Individ. Differ. 38 2017, 113–124.

Sutherland VJ, Cooper CL. **Jop stress, satisfaction and mental health among general practitioners before and after introduction of new contract.** BMJ. 1992; 304 (6841), 1545-1548.

Süral Ö., P. ve Topaloğlu, T. **Motivasyonda Kapsam Kuramları**, C. Serinkan (Ed.) Liderlik ve Motivasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2008, 83-103.

Synder S.J., C.R., Lopez, ed., Oxford **Handbook of Positive Psychology**, 2011, 77-79.
TAŞĞIN Ö. **Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda Okuyan Öğretmen Adaylarının Mesleki Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.** Kastamonu Eğitim Dergisi. 2006; 14 (2), 679-686.

Tempel T. R. Neumann, **Stereotype threat, test anxiety, and mathematics performance**, Soc. Psychol. Educ. 17 2014, 491–501.

Toode K, P. Routasalo, T. Suominen, **Work motivation of nurses**: A literature review, Int. J. Nurs. Stud. 48 2011, 246–257.

Tosi, H. L.; Rizzo J. R. ve Carroll S. J., **Managing Organizational Behavior**, Harper& Row Publishers, Second Edition, USA.1990, 66.

Tueth MJ. **Yaşlı Hastalarda Anksiyete**. Modern Medicine Güncel Tıp Dergisi. 1993; 1 (10), 25-29.

Turnipspeed DL. **Anxiety and Burnout in the health care work environment.** Psychol Rep. 1998; 82 (2), 627-642.

Tükel R. **Anksiyete bozuklukları**. Ankara. Çizgi Tıp Yayın Evi, 2000. ss 42-48

Tükel R. ve Alkın, T. **Anksiyete Bozuklukları.** İstanbul: Türk Psikiyatri Derneği Yayınları.2006, 71-73.

Uzbay T. **Nöroplastisite ve Depresyon.** Çizgi Tıp Yayınevi. 2005, 39-44.

Ülsev E. **Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık düzeyi ile stresle başa çıkma tarzının depresyon, kaygı ve stres belirtileriyle ilişkisi** (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. 2014, 66.

Üskül B, Selvi A, Melikoğlu A, Varol N, Türker H. **Göğüs Hastalıkları Kliniğinde Yatan Hastalarda Anksiyete ve Depresyon Düzeyleri ile Sosyodemografik Faktörlerin ve Hastalık Tanılarının İlişkisi.** Akciğer Arşivi. 2006; 7, 11-15.

Van Eerde W. K.B. Klingsieck, **Overcoming procrastination**? A meta-analysis of intervention studies, Educ. Res. Rev. 2018, 73–85.

Wahba, M. A., Bridwell, L. G. **Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory.** Organizational Behavior and Human Performance, 1976, 212-240.

Wan C, W. Chiou, **Psychological Motives and Online Games Addiction**: A Test of Flow Theory and Humanistic Needs Theory, Cyber Psychol. Behav. 9 2006, 317–324.

Yıldız M. **Kaygı ve dini inançlar.** Başka Psikiyatri ve Düşünce Dergisi, 1, 2008, 182-186.

Yüksel N. **Ruhsal Hastalıklar.** Ankara. Medikal & Nobel Yayınları, 2006, 61-63.

EK-1 ANKET FORMU

DEMOGRAFİK BİLGİLER, MOTİVASYON & ANKSİYETE ÖLÇME ANKETİ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ BELİRLEME

1-) Yaşınız:.....

2-) Yaşadığınız İl:.....

3-) Cinsiyet: ☐ **ERKEK** ☐ **KADIN**

4-) Medeni Durumunuz? ☐ **BEKAR** ☐ **EVLİ**

5-) Çocuğunuz var mı? ☐ **EVET** ☐ **HAYIR**

6-) Eğitim Durumunuz:

☐ **Lise**

☐ **Ön Lisans (2 Yıllık)**

☐ **Lisans (4 Yıllık)**

☐ **Yüksek Lisans**

☐ **Doktora**

7-) Yaşadığınız İlde Memnun musunuz? ☐ **EVET** ☐ **HAYIR**

8-) Gelir Aralığınız:

☐ **2.000 TL'den az**

☐ **2.000-3.000 TL Arası**

☐ **3.001-5.000 TL Arası**

☐ **5.001-10.000 TL Arası**

☐ **10.000 TL Üzeri**

9-) Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz? **(Sayı ile giriniz)**

10-) Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? **(Sayı ile giriniz)**

MOTİVASYON ÖLÇME BÖLÜMÜ (Motivasyonel yapılar ve sorular)

A-) GENEL MOTİVASYON

9-) Bu günlerde elimden geldiğince çalışmak için motive hissediyorum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***10-) Bu işi yapıyorum, böylece ayın sonunda para alabiliyorum.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***11-) Benim için uzun vadeli güvenlik sağlayan bu işi yapıyorum.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

B-) YANGI HİSSETME

***12-) Her günün sonunda duygusal olarak boşaltılmış hissediyorum.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***13-) Bazen sabah kalktığım zaman iş yerinde başka bir günle yüzleşmek zorunda olmaktan korkuyorum.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

C-) İŞ MEMNUNİYETİ / İŞİNDEN TATMİN

OLMAK 14-) Genel olarak, işimden çok memnunum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***15-) Görev yerimdeki meslektaşlarımla ya da takım arkadaşlarımla çalışmaktan memnun değilim.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

16-) Amirimden memnunum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

D-) İÇSEL-GERÇEK (İNTRENSEK) İŞ DOYUMU 17-)

Yeteneklerimi işimde kullanma fırsatından memnunum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

18-) Bu işte değerli bir şey yapıyor olmamdan memnunum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***19-) İşyerimde veya işyerimin bağlantılı kurumlarında çalışmalarımın bugünlerde değerli olduğunu düşünmüyorum.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

E-) ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 20-) İşyerim için

çalışmaktan gurur duyuyorum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

21-) Değerlerimin ve bu işyeri değerlerinin çok benzer olduğunu buldum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

22-) Ülkedeki diğer firmalardan çok bu firmada çalıştığım için memnunum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***23-) Bu iş yerine çok az bağlılık hissediyorum.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

24-) Bu iş yeri gerçekten işimdeki en iyiyi yapmam için bana ilham verdi.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

F-) DÜRÜSTLÜK

***25-) Iş yerindeki meslektaşlarıma/takım arkadaşlarıma dayanamıyorum/katlanamıyorum.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

26-) Görevlerimi verimli ve doğru bir şekilde tamamlıyorum.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

27-) Çok çalışkanım.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

28-) Sorulmadan veya söylenmeden neler yapılması gerektiğini yaparım.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

G-) ZAMANLAMA ve DEVAMLILIK

29-) İşe zamanında gelirim.

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***30-) İşten genellikle uzaktayım.**

☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

***31-) Bazen işe geç gelmem problem oluşturmaz.**

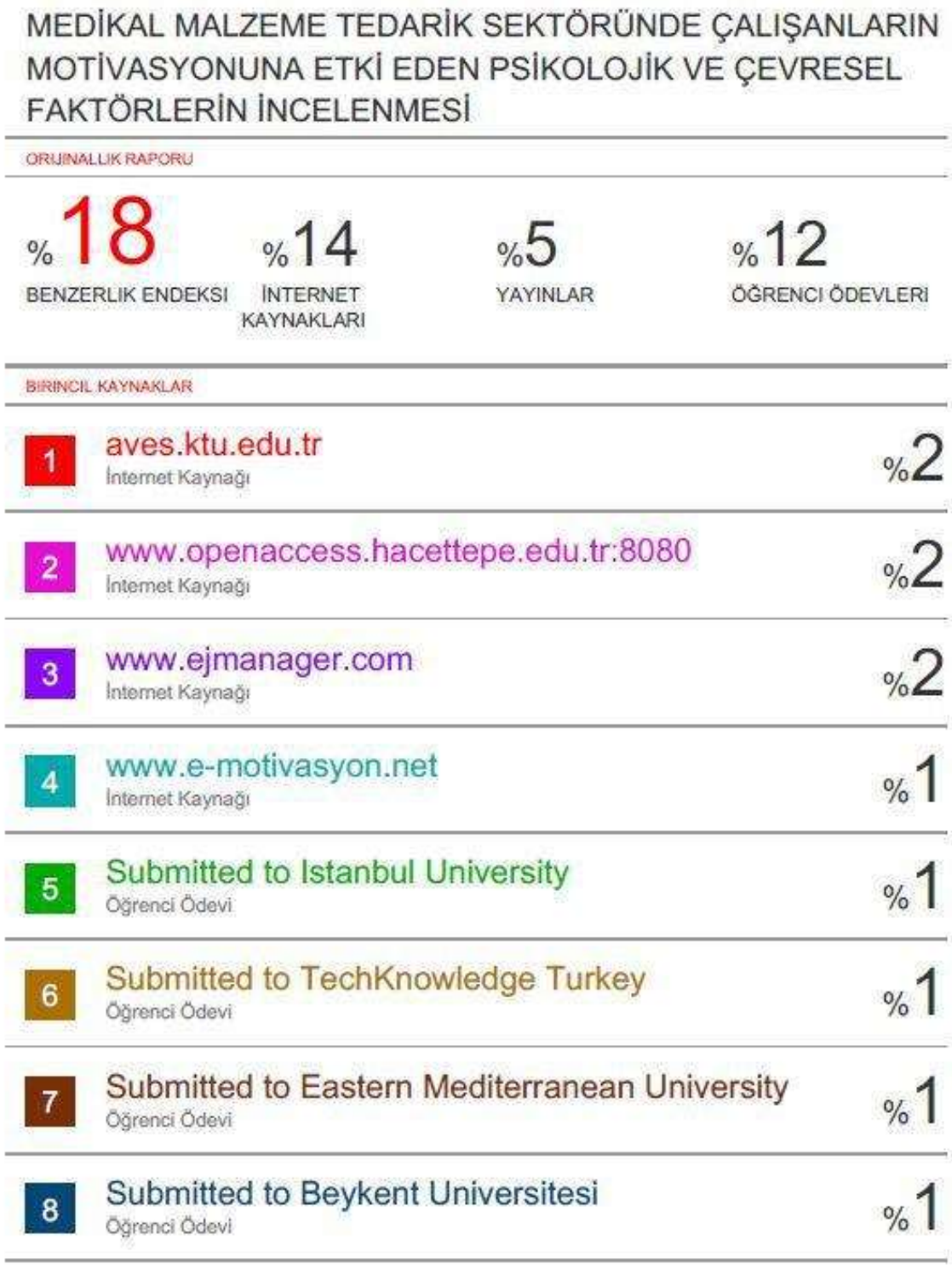
☐ 1-) Kesinlikle Katılmıyorum ☐ 2-) Katılmıyorum ☐ 3-) Kararsızım ☐ 4-) Katılıyorum ☐ 5-) Kesinlikle Katılıyorum

BECK ANKSİYETE ÖLÇEĞİ

Aşağıda insanların kaygılı ya da endişeli oldukları zamanlarda yaşadıkları bazı belirtiler verilmiştir.
Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Daha sonra, her maddedeki belirtinin **BUGÜN DAHİL SON BİR (1) HAFTADIR** sizi ne kadar rahatsız ettiğini yandakine uygun yere (x) işareti koyarak belirleyiniz.

SORULAR	Hiç	Hafif Düzeyde (Beni pek Etkilemedi)	Orta Düzeyde (Hoş değildi ama katlanabildim)	Ciddi Düzeyde (Dayanmakta çok zorlandım)
1. Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma				
2. Sıcak/ateş basmaları				
3. Bacaklarda halsizlik, titreme				
4. Gevşeyememe				
5. Çok kötü şeyler olacak korkusu				
6. Baş dönmesi veya sersemlik				
7. Kalp çarpıntısı				
8. Dengeyi kaybetme duygusu				
9. Dehşete kapılma				
10. Sinirlilik				
11. Boğuluyormuş gibi olma duygusu				
12. Ellerde titreme				
13. Titreklik				
14. Kontrolü kaybetme korkuşu				
15. Nefes almada güçlük				
16. Ölüm korkuşu				
17. Korkuya kapılma				
18. Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi				
19. Baygınlık				
20. Yüzün kızarması				
21. Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)				

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI



MEDİKAL MALZEME TEDARİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN MOTİVASYONUNA ETKİ EDEN PSİKOLOJİK VE ÇEVRESEL FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

%18	%14	%5	%12
BENZERLIK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCI ÖDEVLERI

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	aves.ktu.edu.tr İnternet Kaynağı	%2
2	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%2
3	www.ejmanager.com İnternet Kaynağı	%2
4	www.e-motivasyon.net İnternet Kaynağı	%1
5	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	%1
6	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	%1
7	Submitted to Eastern Mediterranean University Öğrenci Ödevi	%1
8	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	%1