



**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN
PSİKOSOSYAL RİSKLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ VE E-DEVLET PROJE
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Mustafa TÜRKMEN

(İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi)

ANKARA-2016

**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN
PSİKOSOSYAL RİSKLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ VE E-DEVLET PROJE
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Mustafa TÜRKMEN

(İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi)

**Tez Danışmanı
ALİ Rıza ERGUN**

ANKARA-2016

T.C.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

ONAY

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı Mustafa TÜRKMEN'in, **Ali Rıza ERGUN** danışmanlığında tez başlığı "**Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikososyal Risklerinin Değerlendirilmesi ve E-Devlet Proje Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**" olarak teslim edilen bu tezin tez savunma sınavı 19/04/2016 tarihinde yapılarak aşağıdaki jüri üyeleri tarafından "**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**" olarak kabul edilmiştir.

Dr. Serhat AYRIM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Müsteşar Yardımcısı

JÜRİ BAŞKANI

Kasım ÖZER

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü

ÜYE

Dr. H. N. Rana GÜVEN

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yrd.

ÜYE

İsmail GERİM

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yrd.

ÜYE

Prof. Dr. Yasin Dursun SARI

Öğretim Üyesi

ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen kişilere ait olduğunu onaylarım.

Kasım ÖZER
Genel Müdür

TEŞEKKÜR

Tez hazırlık süreci ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğü'ndeki iş hayatımda desteklerini esirgemeyen başta Genel Müdürüm Sayın Kasım ÖZER olmak üzere, tecrübe, bilgi ve tavsiyelerinden istifade ettiğim İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın Dr. H. N. Rana GÜVEN, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın İsmail GERİM, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın Sedat YENİDÜNYA ve Yetkilendirme Daire Başkanı Sayın Furkan YILDIZ'a teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamı seçmemde önemli ölçüde katkı sağlayan tez danışmanım Sayın Ali Rıza ERGUN'e yardımlarından dolayı ve tüm çalışma arkadaşlarıma, annem ve babama sonsuz manevi desteklerinden ötürü minnettarım.

ÖZET

Mustafa TÜRKMEN

Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikososyal Risklerinin Değerlendirilmesi ve

E-devlet Proje Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi

Ankara, 2016

Mesleki riskler genel olarak fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik riskler ile psikososyal riskleri de oluşturabilecek tehlikelerden kaynaklanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü psikososyal tehlikeleri iş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve kurumsal koşullar ile çalışanların uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim temelinde tanımlamıştır. Bu etkileşimler algılanma ve yaşanma biçimleriyle çalışanların sağlığı için tehdit oluşturmaktadır. Psikososyal tehlikelerin doğrudan açığa çıkmayan etkileri de mevcuttur.

Psikososyal tehlike, iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır. İşin gerekleri çalışanın bilgi, beceri ve gereksinimleriyle çatıştığında yani aşırı nicel yük, düşük nitel yük oluştuğunda ve çalışanın işi üzerindeki denetimi ve işi ile ilgili sosyal desteği yetersiz olduğunda iş ve oluşturduğu psikososyal tehlikeler stres yapıcı özellik kazanarak olumsuz yönde sağlığı etkilemeye başlamaktadır.

Bu çalışma günümüzde özellikle bilişim sektöründe yaşanan ekonomik, sosyal, kültürel ve hızlı teknolojik değişimler karşısında varlık göstermeye çalışan sektör çalışanlarının karşılaştıkları psikososyal riskleri kabul edilebilir seviyeye indirebilmek veya bertaraf edebilmek üzere gerekli tedbirleri alarak, çalışanlar ve çalıştıkları kurumlar için hazırlanmış bir rehber özelliği taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bilişim sektörü, Psikososyal riskler, Proje yönetimi, Veri analizi

ABSTRACT

Mustafa TÜRKMEN

**Evaluation of Worker’s Psychosocial Risk Factors in ICT Sector and An Application
for E-Government Project Workers**

**Ministry of Labour and Social Security, Directorate General of Occupational Health
and Safety**

Thesis for Occupational Health and Safety Expertise

Ankara, 2016.

Occupational risks in general may physical, chemical, biological, ergonomic and psychosocial hazards. International Labour Organization defines psychosocial hazards “the interaction between worker’s expertise, requirements and job satisfaction, job organization, job management, environmental and organizational conditions”. These interactions create a danger for worker’s health according to perceived and experienced forms. There is direct effects of psychosocial risks that is not directly visible.

Job design, job organization, job management are dimensions of psychosocial hazards in social and environmental conditions those have a potential damage in human body at physical, psychological and social level. When requirements of work conflict with employee’s knowledge, ability and needings, namely there is a situation where quantitative load is excessive and qualitative load is poor, employee’s control over his or her work and work related social support is not enough, work and psychosocial hazards affect negatively humans mental and physical health by turning into stress.

This study is a guide for institutions, firms and it professionals to minimize or overcome potential psychosocial risks and take precautions in ICT sector that occur rapid technological, economical and cultural changes.

Keywords: Occupational Health and Safety, ICT Sector, Psychosocial Risks, Stress Management, Project Management, Data Analysis

İÇİNDEKİLER

ONAY	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
GRAFİKLER LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. BİLİŞİM SEKTÖRÜ HAKKINDA TEMEL BİLGİLER	3
2.1.1. Sektörün Önemi ve İstihdam Potansiyeli	4
2.1.2. BT Proje Yönetimi	4
2.1.3. Başarısız Bir BT Proje Örneği	7
2.1.4. BT Projeleri Başarısızlık Nedenleri	8
2.1.5.1. Başarısız veya Eksik Planlama	8
2.1.5.2. Belirsiz Hedef ve Özellikler	9
2.1.5.3. Sürekli Değişen ve Kaçan Hedefler.....	9
2.1.5.4. Gerçekçi Olmayan Zaman ve Maliyet Tahminleri	10
2.1.5.5. Yönetim Desteğinin Olmaması	10
2.1.5.6. Takım Olarak Hareket Edememek ve Kötü İletişim	10
2.1.5.7. Yetenek Eksikliği veya Uygun Olmayan Yetenekler	11
2.2. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ	12
2.2.1. İş Yaşamında Stresin Nedenleri	15
2.2.1.1. Stres Kavramı ve Kapsamı	15
2.2.1.2. İş Yaşamında Stres	16
2.2.1.3. Psikososyal Faktörler İçin Ölçüm Araçları	17

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER	19
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	19
3.2 ARAŞTIRMA HAKKINDA BİLGİ.....	19
3.2.1 Ön Çalışma Sonrasında Ankette Değiştirilen Bölümler	20
3.3 KULLANILAN ÖLÇME ARACININ TANITIMI.....	22
3.3.1 İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği	23
3.3.2 İş Talepleri Ölçeği.....	23
3.3.3 İş Kontrolü Ölçeği.....	24
3.3.4 Sosyal Destek Ölçeği	24
3.3.5 Fiziksel Ortam Ölçeği	24
3.3.6 İş ve Hayat Dengesi Ölçeği.....	24
3.3.7 İşte Takdir Ölçeği.....	25
3.3.8 Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği	25
3.3.9 İş Güvencesi Ölçeği	25
3.3.10 Bilgi ve İletişim Ölçeği	26
3.3.11 Bulguların Değerlendirmesinde Kullanılan Yöntemler	26
4. BULGULAR	27
4.1. KATILIMCILARIN GENEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER	27
4.2 ÖLÇEKLERE İLİŞKİN ANALİZ SONUÇLARI.....	32
5.TARTIŞMA.....	72
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	77
EKLER	84
EK-1	84
EK-2.....	90

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 4. 1. Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımı.....	27
Grafik 4. 2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	28
Grafik 4. 3. Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı	28
Grafik 4. 4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyi Göre Dağılımı	29
Grafik 4. 5. Araştırmaya Katılanların Gelir Duruma Göre Dağılımı	29
Grafik 4. 6. Araştırmaya Katılanların Sektöre Göre Dağılımı	30
Grafik 4. 7. Araştırmaya Katılanların Statüye Göre Dağılımı.....	30
Grafik 4. 8. Araştırmaya Katılanların Unvana Göre Dağılımı	31
Grafik 4. 9. Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı	31
Grafik 4. 10. Araştırmaya Katılanların Şuan Çalışılan Çalışma Yılına Göre Dağılımı	31

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Tez yazım sürecini gösterir iş akış şeması.....	22
--	----

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. İş kaynaklı psikososyal riskler	14
Tablo 3. 1. Ölçek Tanımları ve Soru Sayıları.....	23
Tablo 4. 1. Araştırmaya Katılanların İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği Cevaplarının Dağılımı ..	32
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılanların İş Talepleri Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	33
Tablo 4. 3. Araştırmaya Katılanların İş Kontrolü Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	34
Tablo 4. 4. Araştırmaya Katılanların Sosyal Destek Ölçeği Dağılımı	35
Tablo 4. 5. Araştırmaya Katılanların Fiziksel Ortam Ölçeği Cevaplarının Dağılımı.....	36
Tablo 4. 6. Araştırmaya Katılanların İş-Hayat Dengesi, Çalışma Zamanı Ölçeği Cevaplarının Dağılımı.....	37
Tablo 4. 7. Araştırmaya Katılanların İşte Takdir Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	38
Tablo 4. 8. Araştırmaya Katılanların Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği Cevaplarının Dağılımı.....	39
Tablo 4. 9. Araştırmaya Katılanların İş Güvencesi Ölçeği Cevaplarının Dağılımı.....	40
Tablo 4. 10. Araştırmaya Katılanların Bilgi ve İletişim Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	41
Tablo 4. 11. Araştırmaya Katılanların İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	42
Tablo 4. 12. Araştırmaya Katılanların İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	44
Tablo 4. 13. Araştırmaya Katılanların İş Talepleri Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	45
Tablo 4. 14. Araştırmaya Katılanların İş Talepleri Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	47
Tablo 4. 15. Araştırmaya Katılanların İş Kontrolü Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	48
Tablo 4. 16. Araştırmaya Katılanların İş Kontrolü Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	49

Tablo 4. 17. Araştırmaya Katılanların Sosyal Destek Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	51
Tablo 4. 18. Araştırmaya Katılanların Sosyal Destek Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	52
Tablo 4. 19. Araştırmaya Katılanların Fiziksel Ortam Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	53
Tablo 4. 20. Araştırmaya Katılanların Fiziksel Ortam Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	54
Tablo 4. 21. Araştırmaya Katılanların İş-Hayat Dengesi Çalışma Zamanı Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	56
Tablo 4. 22. Araştırmaya Katılanların İş-Hayat Dengesi Çalışma Zamanı Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	57
Tablo 4. 23. Araştırmaya Katılanların İşte Takdir Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	58
Tablo 4. 24. Araştırmaya Katılanların İşte Takdir Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	60
Tablo 4. 25. Araştırmaya Katılanların Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	61
Tablo 4. 26. Araştırmaya Katılanların Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	63
Tablo 4. 27. Araştırmaya Katılanların İş Güvencesi Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	64
Tablo 4. 28. Araştırmaya Katılanların İş Güvencesi Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	66
Tablo 4. 29. Araştırmaya Katılanların Bilgi ve İletişim Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	67
Tablo 4. 30. Araştırmaya Katılanların Bilgi ve İletişim Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması	69
Tablo 4. 31. Ölçekler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	71

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
BT	:Bilgi Teknolojileri
COPSOQ	:Kopenhag Psikososyal Anketi (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)
CRM	:Müşteri İlişkileri Yönetimi (Customer Relationship Management)
DSÖ	:Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
E-DEVLET	:Elektronik Devlet
FBI	:Amerikan İstihbarat Bürosu (Federal Bureau of Investigation)
GSYH	:Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ICT	:Bilgi ve İletişim Teknolojileri (Information And Communication Technology)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İSG	:İş Sağlığı ve Güvenliği
OECD	:Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)

p	:Anlamlılık Değeri
PRIMA-EF	:Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu (Psychosocial Risk Management Excellence Framework)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı)
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

Teknolojik değişikliklerin hızla hayata geçtiği çağımızda fiziksel olarak yorucu işler azalmakta, büyük çoğunlukla insanlar zihinsel faaliyet gerektiren işlerde çalışmaktadır. Küreselleşme ve rekabet baskısı işleri, en yüksek derecede uygun hale getirmeye, verimliliklerini ve yoğunluğunu artırmaya zorlamaktadır. Maliyetlerdeki tasarruf baskısı da ekonomik kriz nedeniyle artmış durumdadır. Her bir değişikliğin insanlara etkisi kaçınılmaz olmaktadır. Karar verme, hayat boyu öğrenme, yeni bilgi ve beceri kazanma artan talepler olarak karşımıza çıkmaktadır. Şirketler çalışanlarından yüksek verim, esneklik, uyum, iyi düşünme, değişikliklere karşı iyi tutum, çok etkili iletişim, stresle başa çıkma yeteneği istemektedir. Çalışanlar açısından ise işyerindeki stres, memnuniyeti etkileyen ciddi olaylardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. İş ortamında kendini iyi hissetme ve çalışanların sağlığı üretkenliği ve işin niteliğini büyük oranda etkilemektedir [1].

Bir çok sektörde ve çoğu kurumda bilgi teknolojileri projeleri yürütölmekte ve bu projelerin sonuçları stratejik öneme sahip olmaktadır. Bu nedenle kurumların BT proje süreçlerini kendi yapılarına, kabul görmüş uygulamalara ve mevcut kaynaklarına göre tasarlaması ve uygulamasının süreklilik kazandırılması gerekmektedir. Zira içinde bulunan durumun ve hedeflenen amacın iyi analiz edilmesine rağmen kurum gerçeklerine ve teknoloji gereklerine göre yanlış seçilen yol, kurumları amaçlarından ve çalışanları gelecekteki hedeflerinden uzaklaştırabilmektedir.

Kurum içi görevler kapsamında bilişim teknolojileri faaliyetleri ayrı olarak değerlendirildiğinde kendine özgü kritik boyutları olduğu görölmektedir. Teknolojinin hızlı ve sürekli gelişmesinin yanı sıra BT yatırımlarının maliyeti, kaynakların niteliği ve güvenlik unsurları her zaman tekrar tekrar değerlendirilecek kritik boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle günlük BT operasyonel işler ve uzun soluklu projelerde bu kritik boyutların etkisinin derinlemesine incelenmesi gerekmektedir. Böylesine stratejik önemi olan BT projelerini yürüten kurumların en önemli varlığı eğitimli, nitelikli insan kaynağı olan bilişim çalışanları, kurumsal olmayan uygulamalar yüzünden bir çok psikososyal riskle karşı karşıya kalmaktadır. Süreklilik gösteren olumsuz tutum, davranış ve olaylar yüzünden BT çalışanları büyük tehdit altındadır. Türkiye’de BT sektöründe göz ardı edilen en önemli olay strestir. Stres kaliteyi, üretkenliği, devamlılığı ve ikili ilişkileri sekteye uğratan bir unsurdur. Süreklilik gösteren stres beraberinde depresyon ve moral bozukluğunu getirmekte ve çalışılan

işlere negatif olarak yansımaktadır. Dünyada yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle proje yöneticilerinin yaptığı baskılar yüzünden ölümlerle sonuçlanan intihar vakaları dahi görülebilmektedir. 2004'te Avrupa sosyal ortakları işle alakalı stres konulu çerçeve bir anlaşma imzalamıştır. Anlaşma özellikle kurumsal seviyede stresi ele alarak karşılıklı kabul edilebilir bulunan yöntemler önermektedir. Anlaşmanın temel yaklaşımı; işyerinde stres kaynaklı problemleri belirlemeyi, önlemeyi ve onlarla başa çıkmayı görev edinmektedir.

Bu tez çalışmasında BT sektöründe çalışanları etkileyen psikososyal faktörler göz önünde bulundurularak oluşturulan ölçekler kapsamında sosyo-demografik değişkenlere göre ve ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkileri analiz edilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. BİLİŞİM SEKTÖRÜ HAKKINDA TEMEL BİLGİLER

Baş döndürücü bir hızla gelişen bilişim sektörü, özellikle bilgisayar teknolojisinin hemen tüm sektörlerle yayılması ve günlük hayata etkilerinin genişlemesi nedeniyle kendine özgü bir sektör olmaktan çıkmış, tüm sektörlerin verimlilik, arge ve yenilik faaliyetlerini kapsar niteliğe gelmiştir. Özellikle sanayileşmiş ve bilişime önem veren ülkelerde bu sektörde ciddi rekabet gücü artışı görülmektedir.

Bu nedenle ülkemizin bilişim toplumuna dönüşümün gerçekleşebilmesi, tüm sektörlerde fark oluşturacak bir ekonomik verimliliğin sağlanmasını gerekli kılmaktadır. Ayrıca bilişimin sağlayacağı katma değerlerle en kısa sürede gelişmiş ülkeler seviyesinin yakalanarak, günümüz dünyasında karşımıza çıkan küresel rekabet koşullarında daha güçlü bir Türkiye için gereken büyük kalkınma hamlesinde bilişimin stratejik önemi çok yüksektir. Bununla birlikte e-dönüşüm sürecinde gelişmiş teknolojilerin acilen yaşama geçirilmesi de kaçınılmaz görünmektedir.

Ülkemizin başlıca üretim sektörlerine baktığımızda daha çok emek ağırlıklı ve eski teknolojilerin kullanıldığı görülmektedir. Ülkemizin sosyo-ekonomik gelişimi ile gelecekte dünyadaki diğer ekonomik ve ticari güçlerle rekabet edebilmesi için bilişim sektörünün öne çıkarılması konusunda stratejik bir planlama ve uygulama boyutunda ulusal bir kararlılık gerekmektedir. Türkiye ekonomik geleceğini güçlendirmek ve yapılandırmak için bu doğrultuda strateji üretmeli, misyon ve vizyon boyutunda yeni hedefler bulmalı ve zaman kaybetmeden uygulamaya dönüştürme gayreti içerisine girmelidir [2].

Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde, bilgi hem bireyler hem de organizasyonlar için hayati önem kazanmıştır. Doğru kararlar ve uygun faaliyetlerle başarıyı yakalayan işletmelerde, yöneticilerin karar alma sürecine destek sağlayan bilgi; aynı zamanda doğru planlama yapılmasını mümkün kılarak, artan rekabet ortamında işletmeye büyük bir rekabet üstünlüğü kazandırmaktadır [3].

Bilişim sistemleriyle genel olarak, sistem verimliliğinin artırılması, müşterilere daha kaliteli mal ve hizmet sunulması, maliyetlerin minimuma indirilmesi, bilgi kaynaklı yeni ürünlerin geliştirilmesi ve rekabet gücünün artırılması gibi avantajların elde edilmesi mümkündür.

Yönetim fonksiyonlarında etkinliğin sağlanabilmesi, temelde doğru bilginin elde edilmesine ve kullanılmasına bağlıdır.

2.1.1. Sektörün Önemi ve İstihdam Potansiyeli

Küresel Bilgi Teknolojileri Raporu'na göre Türkiye, 142 ülke içinde 52'nci sırada yer almıştır. Türkiye'de Bilgi ve İletişim Teknolojileri pazarı, 2012 yılında 30 milyar dolar büyüklüğe ulaşmıştır. OECD 2013 yılı İletişim Görünümü raporunda Türkiye'de telekomünikasyon gelirlerinin GSYH'ye oranı 2011 yılında yüzde 2,11 olmuştur. OECD ortalaması ise yüzde 2,95 olmuştur. Türkiye'de kamu telekomünikasyon yatırımları 2011 yılında 2 milyon 315 bin dolar iken, OECD ortalaması ise 188 milyon 773 bin dolar olmuştur.

Haziran 2013'te açıklanan 2011 sanayi ve hizmetler araştırması sonuçlarına göre Türkiye BT sektörü istihdamı yaklaşık 196 bin olup, 2006-2011 döneminde yıllık ortalama yüzde 4 büyüme göstermiştir. Sektörün istihdamındaki bu artışa rağmen BT sektörü istihdamının toplam istihdam içindeki payının ise, toplam istihdamdaki artış sebebiyle, bu dönemde aynı seviyede % 1,7'de kaldığı görülmektedir. BT Sektörü 2013 Pazar Verileri'ne göre sektörde 2013 yılında toplam 2533 firmada istihdam edilenlerin sayısı 100 bin 518'dir. İstihdam edilenlerin yüzde 27'si kadın, yüzde 73'ü ise erkektir. Üniversite mezunu çalışan oranı ise yüzde 56'dır. TÜİK verilerine göre ise 2012 yılında bilgi ve iletişim sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 238 bin olmuştur. Bu rakam 2014 yılında ise 254 bin'e yükselmiştir. 254 bin kişiden 187 bin kişi erkek iken, 68 bin kişi kadındır. 2014 yılı Ağustos ayı itibariyle bu sektörde istihdam edilen kişi sayısı ise 215 bin olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamın 165 bini erkek iken, 50 bini ise kadındır.

BT alanında üniversitelerde ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim görmüş insan kaynağı arzı son dönemde giderek artmış; mezun sayısı 2006-2012 döneminde yüzde 60,9 artış kaydetmiştir. 2012 yılındaki mezunların yüzde 32,6'sı lisans, yüzde 67,4'ü ise ön lisans mezunudur. Diğer yandan 2013 yılında BT ile ilgili meslek lisesi bölümlerinden mezun olanların sayısı 44 bin kişi olarak gerçekleşmiştir [4].

2.1.2. BT Proje Yönetimi

Proje, bir probleme çözüm bulma ya da beliren bir fırsatı değerlendirmeye yönelik, bir ekibin, başlangıcı ve bitişi belirli bir süre ve sınırlı bir finansman dahilinde, birtakım kaynaklar kullanarak, müşteri memnuniyetini ve kaliteyi göz önünde bulundururken olası riskleri

yönetmek şartıyla, tanımlanmış bir kapsama uygun amaç ve hedefler doğrultusunda özgün bir planı başlatma, yürütme, sonuca bağlama ve kontrol etme sürecidir [5].

Tüm projelerde görülen bazı ortak özellikler de vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

Amaç: Her proje iyi tanımlanmış, ortak bir amaca sahiptir. Bilişim sektörü açısından olaya bakıldığında, birçok proje getiri ve maliyetleri önceden analiz edilmiş bir ürün veya hizmeti ortaya koymak amacı ile gerçekleştirilmektedir. Burada önemli olan nokta, ürün veya hizmetten beklenenlerin net olarak ortaya konmasıdır.

Karmaşıklık: Proje amaçlarına ulaşabilmek için birçok farklı faaliyetin tamamlanması gerekmektedir. Bu faaliyetler arasındaki ilişkiler, özellikle de projedeki faaliyet sayısı fazla olduğunda karmaşık olabilmektedir. Rutin işlerin planlanması bir kaç gün veya hafta öncesinden yapılabilirken projelerin planlanması aylar sürebilmektedir.

Teklik: Bir proje genellikle bir kereye mahsus, tekrar etmeyen bir yapıdır. Yinelenen projeler bile kaynaklar ve projenin gerçekleşeceği çevre açısından ayırt edici farklılıklara sahip olmaktadır. Projeler tekrarlanan olaylar olmadığından karşılaşılan problemler ve bunların çözümleri de rutin olmayabilmektedir.

Belirsizlik: Her proje kendine özgü amaçlar içerdiğinden hepsi için ortak bir çözüm elde etmek olası değildir. Bu nedenle zaman, maliyet ve kalite beklentilerinin her birinin tam olarak karşılanması çoğu zaman sağlanamamaktadır. Bu belirsizlik proje yönetimini bir meydan okuma haline getirmektedir.

Geçici Yapı: Projeler tanımlanmış bir başlangıç ve sonuca sahiptirler. Dolayısıyla projenin gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan kaynaklar geçici bir süre için kullanılmaktadır. Proje amaçları gerçekleştirildikten sonra, kaynaklar genellikle başka bir iş için yönlendirilmektedir.

Yaşam Eğrisi: Bir proje için kaynak ihtiyacı, projenin yaşam eğrisi boyunca değişebilmektedir. Bir proje için tipik kaynak ihtiyacı tahmin edilebilir bir yol izlenilmektedir. Bu yüzden planlama ve kontrol açısından bakıldığında projenin yaşam eğrisini proje aşamalarına bölmek gerekmektedir [6] .

Genel anlamda proje yönetiminin işletmelere sağladığı yararlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- Kaynakların daha verimli kullanılmasını ve daha etkin kontrolü sağlamaktadır.
- Düşük maliyet ve yüksek kar sağlamaktadır.
- Yüksek kalite ve güvenlik sağlamaktadır.
- Etkin koordinasyon ve motivasyon sağlamaktadır.
- Müşteri ilişkilerinde iyileştirme sağlamaktadır.
- Amaç ve hedeflere ne zaman ve nasıl ulaşılabileceğini önceden belirlemektedir.
- Sürekli raporlama gereksinimini minimum düzeye indirmektedir.
- Proje için gerekli zamanı baştan belirlemeye yardımcı olmaktadır.
- Projenin maliyetinin önceden belirlenmesini sağlamaktadır.
- Gerekli kaynakların neler olduğunu ortaya koymaktadır.
- Kullanılacak teknolojiyi açıklamaktadır.
- Kontrol sisteminin kurulmasını sağlamaktadır.
- Tüm görevlerin organizasyon şemalarında gösterilmesini sağlamaktadır.
- Proje ekip üyelerinin, proje geliştirme, uygulama ve tahmin yeteneklerinin gelişmesini sağlamaktadır [7].

Bilişim sektöründe en sık karşılaşılan sorunlardan biri, BT projelerinin zamanında ve bütçe dahilinde bitirilememesidir. Gerçekte pek çok proje daha bitirilmeden iptal edilmektedir. Projeleri başarılı şekilde tamamlamak için birçok hususa dikkat edilmelidir. Özellikle başarısız olan projelerin halka açık şirketlerin veya devlet kurumlarının projeleri olması durumunda, proje ile ilgili birçok bilgi kayıt altında olduğundan bu başarısızlıkların sebeplerini analiz etmek zor görünmemektedir. BT projelerinin başarısız olmasının en çok rastlanan sebeplerinden biri projenin iyi yönetilememesidir. Bu durum özellikle çalışanlar yani fikir emekçilerinin büyük gayretlerle ortaya koyduğu çalışmalarının heba olmasına ve kariyer gelişimleri ve sağlık sorunları açısından düzeltilemez tahribata sebep olmaktadır.

Günümüzdeki iş ortamlarının iletişim ve üretim yapısının oluşmasına olanak sağlayan en önemli unsur bilişim teknolojilerindeki gelişmelerdir. Bu teknolojiler ile yapılması mümkün olan şeyler düşünüldükçe, bu olanakları gerçek hayata uygulama aşamasında görülen başarının sınırlı kalması üzücü bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Konuyu daha yakından incelemek için Amerikan firmalarında yapılmış üç yüz bin BT projesinin durumunu inceleyen araştırma sonuçları analiz edilmiştir. Projelerin sonuçları açısından durumuna göre üç ana grup altında incelenerek ortaya konulmuştur. Başarılı projeler zamanında, bütçe dahilinde tasarlanan tüm özellik ve fonksiyonları ile çalışan projelerdir. Başarısız projeler bitirilmeden önce iptal edilen veya hiçbir zaman uygulamaya geçmeden durdurulan

projelerdir. Sorunlu projeler ise biten ve çalışan ancak belirlenen zamanda tamamlanmamış, belirlenen bütçeyi aşmış veya önceden tasarlanan özellik ve fonksiyonların sadece bir kısmına sahip şekilde tamamlanabilmiş projelerdir. Araştırmaya göre büyük projelerin başarısız olma ihtimali karmaşık yapılarından dolayı küçük çaplı projelere göre çok daha fazladır. Geçmiş yıllara göre başarılı proje oranlarının artmasına karşın halen önemli miktarda BT projeleri başarısızlıkla sonuçlanmaktadır.

2.1.3. Başarısız Bir BT Proje Örneği

Amerikan Federal Araştırma Bürosunun (FBI) sanal dosyalama projesi belirlenen zaman ve bütçe dahilinde bitirilememiştir ve en başta tasarlanan özelliklere de sahip olmamıştır. Beş yıllık yazılım geliştirme süresi ve 170 milyon dolarlık kaynak proje sonunda boşa harcanmıştır. Sanal dosyalama projesi, Science Application International adlı firma tarafından üstlenmiş, Federal Araştırma Bürosunun eski ve yeni veri depolama sistemlerini entegre ederek, dosya destek işlemlerini otomatik hale getirecek ve hedef olarak eski sistemlerin yerini alacak gelişmiş bir veri depolama sistemi olarak tasarlanmıştır. Proje için belirlenen zamanın sonunda sistemin özellikle yedekleme ve acil durum alanlarında yeterli olmadığı ve eski sistem ile öngörülen entegrasyonu sağlamadığı görülmüştür. Yüklenici firma projenin ilk aşamasını belirtilen zamandan daha önce ve bütçe dahilinde teslim ettiğini, ancak sistem için belirtilen özellik ve fonksiyonların birçok defa sonradan değiştirildiğini belirtmiştir. Daha sonra yapılan incelemede, Federal Araştırma Bürosunun proje başlangıcından iki yıl sonra dahi hala projenin sahip olması gereken özellik ve fonksiyonları tam olarak tanımlama işini bitiremediği anlaşılmıştır. İncelemenin bir başka sonucu ise önceden belirtilen bazı özelliklerin proje tasarlanırken hiç dikkate alınmadığı olmuştur. Söz konusu proje, BT projelerinin karşılaştığı zorlukları genel olarak anlatmaya yetmektedir. Teknoloji projelerinin çoğunu başarısızlığa götüren sebep teknolojinin çok karmaşık veya zor olmasına bağlı olmayıp, sadece projede çalışan insanların davranışlarına bağlı olmaktadır. Başarısızlık sebebiyle ortaya çıkan olumsuz atmosferden en çok bilişim profesyonelleri etkilenmektedir. Yanlış yönetilen ve takım çalışması yerine kişilerin tekelinde yürüyen kurumsal olmayan işler yüzünden çalışanların moral ve motivasyonu düşmekte daha ileri seviyede ise psikolojik rahatsızlıklara kapı aralanmaktadır.

2.1.4. BT Projeleri Başarısızlık Nedenleri

Proje ile ilgili herkes projenin tümünden başarısız olmasına sebep olabilmektedir. Lider kadro, proje takımı, proje sahibi müşteri, son kullanıcılar ve diğerleri buna dahildir. Ancak projelerin başarısız olmasına yol açan en genel etken proje yöneticisi ve projenin nasıl yönetildiğidir. BT projelerinin başarısız olmasına yol açan başlıca unsurlar şunlardır:

- Planlamanın yetersiz olması veya hiç yapılmaması
- Hedef ve özelliklerin açıkça tanımlanmaması
- Hedef ve özelliklerin proje sırasında sürekli değişmesi
- Gerçekçi olmayan aşırı iyimser zaman ve kaynak tahminleri
- Yönetim desteğinin olmaması ve son kullanıcının süreç dışında bırakılması
- Takım olarak hareket edememek ve kötü iletişim
- Proje üyelerinin gereken yeteneklere sahip olmaması

2.1.5.1. Başarısız veya Eksik Planlama

Çoğu zaman BT yöneticileri çeşitli sebeplerden dolayı proje planlaması için gereken zamanı ayıramamaktadır. Çoğu zaman projenin tanımı ve hedefleri ve sahip olması gereken özellikler tam olarak belirlenmeden projenin yapılmasına başlanılmaktadır. Genellikle planlama için harcanacak süre zaman kaybı olarak görülmekte ve bu sürede işin kendisini yapmayı tercih etmektedir. Ancak bu noktada şu söz planlamanın önemini göstermektedir: “Planlamada başarısız olmak, başarısız olmayı planlamaktır.”

Günümüzde BT projelerinin neredeyse tamamı bir plana sahip olsa da, bu tek başına yeterli olmamaktadır. FBI’ın sanal dosya uygulamasının başarısız olmasının en büyük sebebi başarısız planlamaya bağlı olduğu görülmektedir. Ancak bununla birlikte programın sadece çok küçük bir kısmı testlerden geçirilmiş ve kontrol edilmiştir. BT projeleri başlangıçtan bitişe kadar bir bütün halindedir. Proje dahilindeki birçok kısım ancak diğer kısımların tamamen bitirilmesi ile başlayabilmektedir. Yoksa uygulamanın diğer bileşenleri de zincirleme olarak sorunlu olabilmektedir.

Aynı zamanda tüm BT projelerinde bir miktar risk unsuru olabilmektedir. Proje planlanırken bu risklerin de analiz edilerek dikkate alınması, aksi gidebilecek noktalar için ekstra zaman ve bütçe ayrılması gerekmektedir. Özellikle zaman veya bütçe açısından hassas olan projelerde riskleri dikkate alınmaması projelerin başarısız olmasına yol açabilmektedir.

2.1.5.2. Belirsiz Hedef ve Özellikler

Kimi zaman bir projenin hedef ve özellikleri sırf gereksinimlerin belirlenmesindeki başarısızlıktan kaynaklanmaktadır. Örneğin bir projenin amacı verilerin toplanması ve analizini kolaylaştırmak olarak belirtilebilmektedir, ancak tasarlanan projenin kolaylaştırma hedefine nasıl ulaşacağını tam olarak belirtilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde kolaylaştırma kavramı kişiden kişiye göreceli olmaktadır. Bu aşamada taslak ekran görüntüleri, akış diagramları hedef ve özellikleri somut hale getirmek oldukça faydalı olmaktadır.

Aynı durum CRM uygulaması hazırlayan bir kurum için de geçerlidir. Amaç müşteri ilişkilerini geliştirmek ve daha verimli hale getirmek olarak tanımlansa da, amaçları açıkça belirten örnek ekranlar, diagramlar gibi somut tanımlar yapılmadığı sürece projenin zaman ve maliyet açısından gereksinimlerini belirlemek mümkün olmamaktadır.

Diğer taraftan bir projenin hedef ve özelliklerinin belirsiz olması proje sahiplerinden de kaynaklanabilmektedir. Proje sahipleri gelen istek ve beklentilerini açıkça belirtecek tecrübeye sahip değilse, doğal olarak proje tanımını yapmak da zorlaşacaktır. BT alanında çalışanların birçoğu proje hedeflerinin belirsiz olmasını, bir projenin gereksiz şekilde fazla hedefe sahip olmasına bağlamaktadır. Proje hedeflerini en azından kritik olan ana hedefleri belli bir sayıda sınırlayarak sürekli proje üyelerinin aklında tutulması projenin başarılı olmasına katkı sağlamaktadır.

2.1.5.3. Sürekli Değişen ve Kaçan Hedefler

Birçok proje yöneticisi, çalıştıkları projelerin sürekli büyüdüğünü belirtmektedir. Projeleri kapsam ve özellik yönünden sürekli değişmesi ise doğal olarak belirlenen hedeflere ulaşılmasını imkansız kılmaktadır. Değişen hedef, projenin genel amaçları ve müşteri beklentisinde olan değişimlerdir. Değişen özellik ise küçük değişikliklerin projeyi etkilemeyeceğini düşünerek, kontrolsüz olarak yeni özelliklerin eklenilmesidir. Bir bölümde yapılan küçük bir değişiklik başka bir kısımda tahmin edilmeyen büyük değişikliklerin yapılmasını gerekli kılabilmektedir. Proje yöneticilerin de sürekli projenin ana hedef ve gereksinimlerini akılda tutarak projeyi yönlendirmesi gerekmektedir. Eğer yönetici projeyi tam olarak anlamıyorsa doğal olarak o proje başarılı olamamaktadır.

2.1.5.4. Gerçekçi Olmayan Zaman ve Maliyet Tahminleri

Proje için gerekli olan zaman ve kaynak, iş gücü tahminlerindeki hatalar projelerin başarısını ciddi şekilde etkileyebilmektedir. Görev listesinin hazırlanması ve zaman tahmini sırasında en sık yapılan hata görev süresinin ve bitiş tarihinin karıştırılması olmaktadır. Görev süresi, işin tamamlanması için aksamalar, problemler ve diğer gecikmeye sebep olabilecek riskler olmadan gerekli olan süredir. Bitiş tarihi ise işin kendisinin alacağı zaman dışında, bu sayılan etkenler yüzünden geçen zamanın toplamıdır. Örneğin normalde bir haftada yapılabilecek bir iş, çeşitli aksamalar ve gecikmeler sonrasında bitiş süresi kolaylıkla iki veya üç haftaya çıkabilmektedir. Proje zaman planını çıkarırken bu tür duraklamaları dikkate almamak en çok yapılan yanlışlardandır. Diğer bir genel hata ise proje zamanını çıkarırken herşeyin doğru orantılı olduğunu varsaymaktır. On kişi ile on hafta süren bir projeyi yirmi kişi ile beş haftada yapmak mümkün olmamaktadır. Hatta çoğu zaman projede görevlendirilen kişi sayısının gerekenden fazla olması projeyi olumsuz olarak etkileyerek gereken zamanın artmasına sebep olmaktadır.

2.1.5.5. Yönetim Desteğinin Olmaması

Proje yöneticisi aynı zamanda firmanın iş ve teknoloji alanlarında çalışan grupların iletişim aracıdır. Firma yöneticilerinin desteği olmaksızın firmanın iş ve BT projeleri aynı doğrultuda gerçekleşmemektedir. Aynı zamanda BT projelerinin çoğu firma içi kullanıcıların günlük hayatlarında değişikliğe sebep olduğundan projenin kullanıcılar tarafından adaptasyonunu sağlamakta firma yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Yönetim desteği ve kullanıcıların katkısı olmadan hazırlanan proje tamamlansa bile başarılı olması mümkün olmamaktadır. Çünkü projenin başarısı kullanıcıların onu ne kadar etkin kullandığına bağlı olmaktadır. Kullanıcıların projeye gerek tasarım ile planlama gerekse de biten proje kullanımında gerekli zamanı ayırmaları ancak yöneticilerin etkin destek ve yönlendirmesi ile gerçekleşebilmektedir.

2.1.5.6. Takım Olarak Hareket Edememek ve Kötü İletişim

Projeler bazen de iletişim eksikliği nedeniyle başarısız olmaktadır. Firma veya proje çalışanlarının sürekli değişmesi veya mevcut çalışanların birbirleri ile iletişim kurmamaları en genel problem olarak görülmektedir. BT projeleri önemli miktarda analiz ve planlama gerektirdiğinden proje takımı çok yoğun çalışmasına karşın yöneticiler bir ilerleme görememektedir. Bazı BT yöneticileri de üst yönetim ile sık iletişim kurmaktan kaçınabilmektedir. Ayrıca birçok projede

projenin tamamını anlayan ve görebilen tek bir kişi bulunmamaktadır. Bu sebeplerden dolayı proje çalışanlarının takım halinde çalışarak diğer ilgililerle iletişimi açık tutmaları proje başarısı açısından son derece önemli olmaktadır.

2.1.5.7. Yetenek Eksikliği veya Uygun Olmayan Yetenekler

Değişen koşullar ve sürekli yenilenen teknoloji bir proje için gereken kişilerin hangi yeteneklere sahip olmaları gerektiğini belirlemeyi zorlaştırabilmektedir. Birçok BT projesi farklı yeteneklere sahip insanların katılımını gerektirmektedir. Ayrıca proje takımının konu hakkındaki mevcut bilgileri yeterli derinlikte olmayabilmektedir. Gerekli insanları ise firma dışından bulmak mümkün olmayabilmektedir. Proje büyüdükçe, çalışanların planlama, organizasyon ve iletişim yeteneklerinin önemi de artmaktadır. Kimi zaman tecrübeli programcı ve mühendisler bu yeteneklere sahip olmayabilmektedir. Sonuç olarak proje yöneticileri muhtemel başarısızlık riskini düşürmek için aşağıdaki noktalara dikkat etmelidir:

- Proje yönetim yazılımı kullanarak proje planı oluşturmalı ve bu planı proje takımına etkin bir şekilde iletmelidir.
- Kritik özellikteki görev ve risklere dikkat ederek kaynak ve zaman tahmininde ekstra pay ayırmak zorunludur.
- Proje hedef ve özellikleri açıkça belirlenmelidir.
- Önceden belirlenen hedef ve özelliklerde değişiklik yaparken bu değişikliğin projeyi nasıl etkileyeceğini iyi hesaplamak gerekmektedir.
- Proje zamanını çıkarırken gereken zaman yerine toplam süre / bitiş zamanı kullanarak proje bitiş tarihinin doğru olarak belirlemek gerekmektedir.
- Zaman ve kaynak tahmini yaparken doğrusal varsayımlarda bulunmaktan kaçınılmalıdır.
- Üst yönetimin doğrudan desteğini alarak kullanıcıları da tasarım ve planlama sürecine dahil etmek gerekmektedir.
- Projenin durumu ve gelişmeler hakkında somut bir yenilik olmasa da ilgililer haberdar edilmelidir.
- Proje çalışanlarının gereken planlama, iletişim ve teknolojik yeteneklere sahip olduklarından emin olunmalıdır [8].

2.2. PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ

İçinde bulunduğumuz 21.yüzyıl içinde ülkenin ve dünya ekonomisinin gidişi, politik hayatın belirsizlikleri, çarpık kentleşme ve yetersiz altyapı imkânları, teknolojik değişikliklerin değişime uğrattığı yaşam tarzı, alışkanlıklar ve kuşaklararası çatışma, zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşam gibi nedenler, çağımızın hastalığı olarak görülen stresin insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak belirmesine yol açmaktadır. Bu durum hem girişimci, hem yönetici, hem de yönetici olmayan personel üzerinde büyük baskı oluşturmakta ve giderek artan strese neden olmaktadır. Bireylerin içinde yaşadığı genel, politik, ekonomik, sosyo-kültürel çevre unsurları, teknolojik gelişmeler ve buna uyum sağlayamama endişesi birey üzerinde stres oluşturmaktadır [9].

Modern insanın her alanda görülen değişim karşısında kendini yeteneksiz ve güçsüz hissetmesi, stresin en önemli nedenleri arasında sayılabilmektedir. Aynı şekilde çalışanların dünyasında tasalandıran, kuşkulara kapılmasına neden olan, gelecek için umut ve beklentileri tehdit eden, kırgınlık ve kavgalara sürükleyici işyeri koşulları yanında, kişinin genel sağlığını bozabilen kötü çalışma koşulları, yapılan iş, işlem ve tüm uygulamalarda uygulamalarda, bitkinlik, bezginlik ve yorgunluk gibi zorlamalara neden olan tüm faktörler fiziksel ve psikolojik zedelenmelere neden olabilmektedir [10].

Stres yaşamın kaçınılmaz olgusudur. İnsanoğlu için de yeni bir şey değildir. Ölüm tehlikesi ve yaşamın varlığını tehdit eden her olay strese yol açmaktadır. Yani çalışan bireylerin stresle karşılaşması kaçınılmazdır. İş yaşamında stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha fazla artması ve stresin iş hayatında verim düşüklüğü, işe devamsızlık, sağlık sigortalarının ödemelerinin artması ile devir hızındaki artış gibi olumsuz sonuçlara yol açması onun bireyler üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir [11].

Bu kapsamda kurumlarda çalışanların daha üretken olmalarını sağlamak, verimlilik, enerji ve canlılık alanında olumlu bir güç oluşturmak için stres yönetimi üzerinde önemle durulması ve ihmal edilmemesi gerekmektedir. Stresin özellikle iş ve sosyal yaşamda açtığı derin yaralar, bireyleri ve kurumları onun üzerinde daha fazla araştırma yapmaya ve onu yönetmeye sevk etmiştir. Bu anlamda stres yönetiminin amacı çalışanların ruh ve beden sağlıklarını koruyarak iş ve iş dışı yaşamda kaliteli ve verimli bir yaşam sürdürebilmelerine yardımcı olmak şeklinde ifade edilebilmektedir.

Avrupa ülkelerinde çalışma hayatında psikososyal risklerin yaygınlığının farkedilmesiyle birlikte 1989 yılında 89/131 numaralı AB direktifine eklenerek, psikososyal risklerin önlenmesi amacıyla yasal düzenlemeler yapılması ve risk analizleri gerçekleştirilmesi istenmektedir. Uluslararası kurumlar ise çalışma yaşamının iyileşmesi ve psikososyal risk etmenlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacıyla çok farklı programlar düzenlemişlerdir. Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumunun (PRIMA-EF) iş kaynaklı psikososyal tehlike ve risklerin neler olduğu ve tanımlanması ilk çalışmalarından biri olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) bir iştiraki olarak ve İngiltere'de Nottingham Üniversitesi koordinatörlüğünde ve Avrupa'nın belli başlı iş sağlığı ve güvenliği kurumlarıyla beraber yapılan bu çalışmada iş kaynaklı psikososyal riskler Tablo 2.1'deki gibi değerlendirilmiştir [12].

Tablo 2. 1. İş kaynaklı psikososyal riskler

Kategoriler	İçerik
İşin İçeriği	İşte çeşitliliğin çok olmaması
	İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma
	İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi
	Belirsizliğin çok olması
İş Yükü ve İş Temposu	Fazla çalışma ya da atıl kalma
	Makina devir hızları
	Zaman baskısı
	İş bitim tarihlerinin baskısı
İş Programları	Vardiyalı çalışma
	Gece çalışması
	Esnek olmayan çalışma programları
	Son anda belli olan fazla mesai programları
	Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
Kontrol	Çalışanların kararlara düşük katılımı
	Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
Çevre ve Ekipman	Yeterli ekipmanın olmaması
	Yetersiz mekan, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam
Kurum Kültürü	Yetersiz iletişim
	Sorunların çözümünde desteğin olmaması
	Kişisel gelişim için desteğin olmaması
	Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması
Kişilerarası İlişkiler	Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon
	Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler
	Kişilerarası çatışmalar
	Sosyal desteğin azlığı
İşletmedeki Görevi	Rol belirsizliği
	Rol çatışmaları
	İnsanlara ilişkin sorumluluklar
Kariyer Gelişimi	Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması
	Düşük ücretler
	İş güvencesizliği
	İşin sosyal değerinin düşük olması
İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi	İş ve ev yaşamının birbiriyle çelişen istekleri olması
	Evdeki desteklerin azlığı
	Çift kariyer sorunları

Türkiye’de 30/06/2012 tarihli ve 6331 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun risklerden korunma ilkeleri başlıklı 5. Maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde “İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı,

çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.” ile aynı fıkranın (f) bendindeki “Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.” hükümleriyle ve sözkonusu kanunun dayanak kabul ederek 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” nin 8’inci maddesinin dördüncü fıkrasında “Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirme çalışmaları kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır.” ibaresinde işyerlerinde yapılan risk değerlendirilmelerinde psikososyal risk faktörlerinin de araştırılması gerektiği belirtilmiştir.

2.2.1. İş Yaşamında Stresin Nedenleri

2.2.1.1. Stres Kavramı ve Kapsamı

Stres, tanımlanması pek kolay olmayan, günümüzün karmaşık kavramlarından biri, çağımızın da hastalığıdır. Basit bir anlatımla bireyin kendisinden ve çevresinden kaynaklanan bedensel ve ruhsal gerilim, baskı, endişe, kısaca kişiye rahatsızlık veren bir durumdur. Stres, bazı olaylara verdiğimiz tepki olarak da tanımlanmaktadır. Aslında bu konudaki araştırmalara ve kavramsal literatüre bakıldığında stresin tanımını yapmak zor görünmektedir. Sözcük olarak stres Latince kökenli olup “estricia” dan gelmektedir [13]. Stres sözcüğü iki farklı anlamda kullanılmaktadır. İlki insanın tehlike içinde bulunduğu etmen ve koşullara göre dengesinin bozulmasını anlatmakta, diğeri bu dengenin bozulmasına yol açacak olan fiziksel, psikososyal içerikli tüm etmenler anlatılmak istenmektedir [14]. Stres kavramı ile ilgili diğer tanımlar ise şu şekildedir: Hans Selye’ye göre (1974) stres “İnsan vücudunun herhangi bir isteme verdiği özgül olmayan karşılık”, Lazarus’a göre “Yoğun ve sıkıntılı bir sonuç yaratan, davranışları etkileyen önemli bir olay”, Magnuson’a göre (1990), “Kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa gösterdiği tepki” olarak tanımlanmaktadır [15]. Davis (1982), “Bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” [16] ; Robbins (1996), “Kişilerin karşı karşıya kaldıkları, fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik

koşullarının sonucu” [17]; Cannon, “İstenmeyen evresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarıcılar”; Lazarus, kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı” şeklinde tanımlamışlardır [18]. Bu tanımlamalar çerçevesinde stres, bireylerin esenliği ve huzuru için tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik bir etki veya insanların aşırı baskıya karşı gösterdikleri bir tepki şeklinde ifade edilebilmektedir [19].

Genelde stres insan organizmasındaki olumsuz suçları ve etkileyle tanımlanmaktadır. Stresin günlük hayatta kullanımı da, daha çok olumsuzluk ve hoşnutsuzluk hallerinin ortaya konulması şeklindedir. Şüphesiz stresin olumlu bir yönü de vardır. Örneğin, mesleki bir ilerleme sağlandığı zaman, gelir seviyesinde ve satınalma gücünde ani artışlar olduğu zaman, birisinden kıymetli bir hediye alındığı zaman ve sevilen bir kişiyle kucaklaşıldığı zamanda insanlar stres altındadır [20]. Buna göre, bilimsel anlamda stres kavramı, karşılaşılan olumsuz etkenler gibi organizmanın maruz kaldığı olumlu hayat olaylarının organizmadaki değişimlerini de kapsamaktadır. Dolayısıyla orta ve ılımlı seviyede stres insanların olay ve durumlar karşısında hazır vaziyette ve tetikte olmasını sağlamaktadır. Bazı uzmanlar ılımlı stres altındaki çalışanların daha yüksek performansla çalışıldığını savunmaktadır [21]. Yani yararlı aktiviteler ve yeni yöntemlerin kazanılmasında bir miktar stres psikolojik gelişme için etkili olabilmektedir. Stres üzerine yapılan tanımlamaların ortak özelliklerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür. Stres kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşur. Stres motive edilmiş durumdan daha aşırı biçimde insanı harekete geçirmektedir. Streste tehlike söz konusudur ve bu tehlikenin önemi kavranmalıdır. Stres kısıtlama, fırsat ve isteklelerle ilgilidir. Stres organizmanın tümünü etkiler ve stres normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir [22].

2.2.1.2. İş Yaşamında Stres

Stres oluşturan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Çünkü insanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Bu doğrultuda, bireyin iş çevresi ve iş dışı çevresi birbirini etkileyerek stres oluşumuna neden olmaktadır. Bir diğer ifade ile stres oluşturan faktörler, genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır [23]. İş ortamı strese her zaman elverişlidir. Bir işyerinde işin her yönü, bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi strese yol açmaktadır. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olmaktadır. Ancak stres bireyden bireye₁₆

farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin aynı mesleğe sahip bireylerin stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilmektedir. Kısaca stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgudur. Günümüz iş hayatında, ekonomik koşulların ağırlaşması, rekabetin artması sonucu, çalışanların performansı ile ilgili beklentiler, her geçen gün daha da yükselmektedir. İnsanlar, zamanlarının büyük çoğunluklarını iş yerinde geçirdiği gibi, mesai saatleri dışındaki zamanlarda da, işle ilgili mevcut olumsuzlukları ve problemleri düşünmektedir. Elbette bunun bir süre sonra, kronik strese dönüşmektedir.

Stresin birey üzerinde her zaman olumsuz etkisi olduğunu söylemek mümkün değildir. Aşırı stresli durumlar kaçınılmaz şekilde bireye zarar verebilirken, orta düzeyde stres çoğu kez yararlı amaçlara hizmet edebilmektedir. Hatta psikolojik büyüme, başarı ve yeni becerilerin kazanılması için böylesi bir stres zorunludur [24]. Ancak aşırı stres antipatiye, sinir bozukluğuna, hastalıklara, performans düşüklüğüne ve çalışılan kurumdan psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmeye neden olabilmektedir [25].

Ayrıca yapılan işin monoton bir biçimde devam edip gitmesi ve bireyin kendisini iş süreçlerine dahil edememesi durumu, bireyde işe karşı yabancılaşma duygusu oluşturmakta ve bu durum, çok yaygın bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Monotonluğun insan üzerindeki etkisi umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, stres, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır [26].

İşle ilgili stres faktörlerinden bir diğeri de teknolojik değişimdir. Yeni teknoloji, iş çevresinde hızlı değişikliklerle çalışanların becerilerini çabucak demode etmektedir. İlave olarak yeni ekipmanı ve sistemleri sürekli iyi bilme ihtiyacı, bireyde tehdit durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, yeterli eğitim sağlanmazsa, potansiyel stres etmeni olur. Gelişen yeni teknoloji bireyde görevini yapamama duygusu oluşturmaktadır [27].

2.2.1.3. Psikososyal Faktörler İçin Ölçüm Araçları

Uluslararası alanda geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış psikososyal risklerin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için araştırmacılar tarafından anketler geliştirilmiştir. Bu anketlerin en eskilerinden biri Weiss ve ark.'ları (1967) tarafından geliştirilen ve Oran (1989) tarafından Türkçe'ye çevrilen Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire)'dir. Ölçeğin kısa şekli 20 maddeden orijinali ise 100 ifadeden oluşur ve beşli Likert değerlendirme

ölçeğiyle 1-Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4- Memnunum ve 5-Çok memnunum şeklinde puanlanmaktadır. 20 ila 100 arasında bir puan verilmektedir. Ölçeğin orijinal İngilizce metninin güvenilirlik katsayısı 0,83'tür. Türkçe'deki güvenilirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış test-tekrar güvenilirlik katsayısı 0,76 ve iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur [28]. Diğer bir ölçek ise Maslach ve Jackson tarafından 1981'de geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Invention)'dır. Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir. Bunlar sırasıyla dokuz ifadeden oluşan duygusal tükenme, beş ifadeden oluşan duyarsızlaşma ve sekiz ifadeden oluşan kişisel başarı boyutudur. Ergin tarafından 1992'de Türkçe'ye uyarlanmıştır [29]. Akademisyenler ve araştırmacılar tarafından çok fazla kullanılmış bu ölçeklere ilaveten 2000 yılında geliştirilen Kopenhag Psikososyal Anketi (COPSOQ) kısa, orta ve uzun şekilde yapılabilmektedir. Uzun şekli 141 soru ve 30 boyuttan, orta ve kısa şekli ise sırasıyla 95 soru ve 26 boyut ile 44 soru ve sekiz boyuttan oluşmaktadır [30].

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Kaynak taraması yapıp araştırmanın amacı belirlenmiştir. Araştırma farklı işyerlerinde çalışan değişik statülerdeki bilişim profesyonellerinin psikososyal risk faktörlerine maruziyet düzeyleri ile iş stresine sebep olan bu faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği koşullarının araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2 ARAŞTIRMA HAKKINDA BİLGİ

Bu amaç doğrultusunda araştırma Ankara genelinde büyük bilgi işlem merkezlerine sahip kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarının çeşitli kademelerinde faaliyet gösteren e-devlet proje çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Araştırma süresince Ankara ilinde faaliyet gösteren beş büyük kamu kurumu ve iki özel sektör kurumundaki 150 çalışana basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle anketin son hali dağıtılmış olup bu anketlerden 115'inden geri dönüş sağlanmıştır. 35 kişi ise anket sorularını eksik cevapladığı, bütün sorulara aynı cevabı verdiği veya cevaplamayı reddettiği için değerlendirilmeye alınmamıştır. Anket yönteminin uygulanmasında ise ilgili kurum çalışanlarıyla görüşülerek temasa geçilmiş ve bilgi işlem merkezi teknik çalışanlarına anket formlarının sağlıklı bir şekilde ulaştırılması sağlanmıştır. Herbir kurumda 50 ile 400 civarında teknik kökenli personel çalışmaktadır. Proje ile ilgili çalışmalar ofis ortamında yürütülmektedir. Bütün kurumlarda çalışan hakları ve çalışan güvenliği ile ilgili eğitimler verilmektedir. Ancak kurumların iş sağlığı ve güvenliği biriminde, kurum çalışanların maruz kaldıkları psikososyal risk faktörleri ile ilgili araştırma yapılmamaktadır.

Hazırlanan anketin uygulanacağı sektör ile ilgili kapsamlı bilgi sahibi olmak, ankette çalışanların rahatsız olabileceği kısımları belirlemek, ankete yazılan öneri ve tavsiyelerin değerlendirilerek düzeltmelerin yapılması amacı ile anket için bir ön çalışma yapılmasına karar verilmiştir. Bu ön çalışma sayesinde anket asıl çalışma sırasında sorunsuz bir şekilde uygulanabilecek hale getirilmiştir. Ön çalışma için Ankara ilinde yer alan büyük bilgi işlem merkezine sahip bir kamu kurumunun 20 teknik kökenli çalışanına 60 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Uygulama öncesinde katılımcılarda anketle ilgili olumsuz bir durum oluşmaması için ankette kişilerin özel bilgilerini içerecek soruların yer almadığı, sektör çalışanları için yapılan bir araştırma için kişilerin fikirlerine başvurulduğu, katkılarının

değerli olduğu ve tutumlarının ölçülmek istendiği konularında gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Bütün soruları cevaplama süresi yaklaşık 15 dakikadır. Ön çalışma ile anketinin değerlendirilmiş, sonucu tespit edilen bazı format ve içerik değişiklikleri yapılarak ankete son hali verilmiştir.

3.2.1 Ön Çalışma Sonrasında Ankette Değiştirilen Bölümler

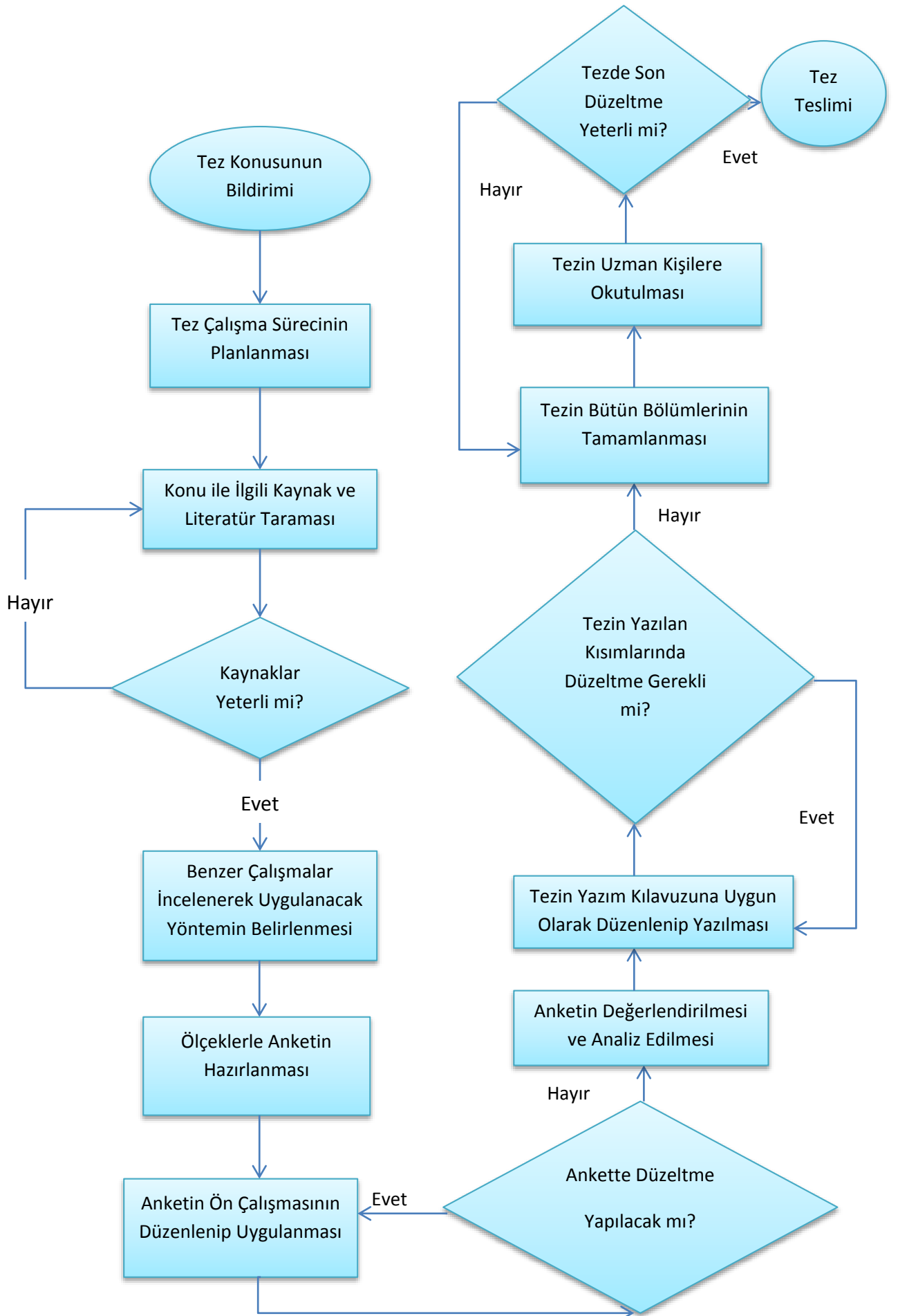
Ankette bulunan “Toplam Çalışma Yılıınız” sorusu sınır değerlerdeki katılımcılar tarafından hangi seçeneği işaretlemeleri gerektiği konusunda teredütlere sebep olmuştur. Bu nedenle “0-5 yıl” gibi bir seçenektan sonra “6-10 yıl” gibi net bir seçenek sunulmuştur.

“Medeni durumunuz” sorusuna ise kişilerin “diğer” seçeneğini işaretlemeyi tercih etmeyip “bekar” seçeneğini işaretlemeyi tercih etmesi nedeniyle “diğer” seçeneği kaldırılmıştır.

“Şu an çalıştığınız şirkette kaç yıl çalışıyorsunuz?” sorusuna da yeni başlayanlar için “0-1 arası” seçeneği konulmuş ve “1-3 yıl arası” gibi aralıklı ifadelerle soru daha anlaşılır hale getirilmiştir.

Eğitim düzeyi yüksek çalışanlardan oluşan bilgi işlem merkezlerinde kişilerin lise mezunu olsa da uzaktan veya örgün eğitimle üniversite mezunu oldukları için “Eğitim durumu” sorusunda “lise” seçeneği kaldırılmış, üniversite, yüksek lisans ve doktora seçenekleri sunulmuştur. Ancak yüksek lisans sayısının fazla çıkmasına rağmen doktora sayısı çok az sayıda kişiden olduğu için değerlendirme lisans ve lisansüstü olarak yapılmıştır. Araştırmaya katılanların yaşa göre dağılımında da benzer şekilde bir sonuca ulaşıldığından değerlendirme yapılırken “20-30” olarak gruplanmıştır.

Son olarak anketi cevaplayanların kolaylıkla anlayabilmeleri için birden beşe kadar “Hiç Katılmıyorum”dan “Tamamen Katılıyorum”a sıralı seçenekler açıklanmış ve cevaplar kutucuk şeklinde tasarlanarak hızlı bir şekilde sıkılmadan soruyu okuyup cevaplamaları mümkün kılınmıştır.



Şekil 3.1 Tez yazım sürecini gösterir iş akış şeması

3.3 KULLANILAN ÖLÇME ARACININ TANITIMI

Anket soruları bu alanda araştırmacılarca geliştirilen ve Uluslararası Çalışma Örgütü ’nün 2012 yılında stres önleme üzerine hazırlanan el kitabındaki sorulardan Türkçe’ye çevrilerek uyarlanmıştır. ILO tarafından dünyanın çeşitli ülkelerinden konusunda uzman kişilerden çalışma grubu oluşturularak derlenen bu çalışmaya sırasıyla Kanada’dan Jean Pier Brun, Finlandiya’dan Anna Lisa Elo, Danimarka’dan Tage S. Kristensen, Japonya’dan Kazutaga Kogi, İsveç’ten Leanart Levi, Hindistan’dan Angali Nag ile ILO’dan Toru Itani, Claude Loïselle, David Gold, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’den Everlyn Kortum katkı sunmuşlardır [31]. Derlenen sorular bilgi teknolojileri ve imalat sektörü gibi çok farklı işyerilerinde deneyimlenmiştir. Bu kapsamda uyarlanan anketin birinci bölümünde sırasıyla işte adalet ve liderlik, iş talepleri, iş kontrolü, sosyal destek, fiziksel ortam, iş-özel hayat dengesi, işte takdir, kaba davranışlardan korunma, iş güvencesi, bilgi ve iletişim başlıklarıyla ilgili ve ikinci bölümünde ise yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir, sektör, statü, unvan, toplam çalışma yılı ile son çalıştığı kurumdaki çalışma yılı gibi sosyo-demografik özelliklere ait sorular sorulmuştur. Birinci bölümde on boyuttan oluşan ve herbiri beşer maddeden toplam 50 olumlu ifade ve ikinci bölümde ise on soru yer almaktadır.

Çalışmanın birinci bölümündeki soruları ölçmeye yönelik olarak beş aşamalı “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” beşli Likert tipi ölçek cevaplarından birisi verilmesi istenmiştir. Alınan cevaplar sırasıyla birden beşe kadar puanlanmıştır ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Her bir boyut beş ile yirmi beş puan arasında bir değer almaktadır. Demografik özellikteki sorulara verilebilecek cevaplar ise medeni durum değişkeni için “evli-bekar” gibi iki veya ünvan değişkeni için “bilişim uzmanı-mühendis-çözümleyici-programcı” gibi ikiden daha fazla gruptan oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Diğer taraftan, analizlerin ya da analizlerde irdelenen ilişkilerin karmaşık ve çok boyutlu bir nitelik taşımaması ve örneklemin görece küçük olması nedeniyle, ölçeğin yapısal geçerliğinin sınanması için faktör analizi yapılması uygun bulunmamıştır.

Tablo 3. 1. Ölçek Tanımları ve Soru Sayıları

ÖLÇEK TANIMLARI	Ankette Bulunan Soru Sayısı
İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği	5
İş Talepleri Ölçeği	5
İş Kontrolü Ölçeği	5
Sosyal Destek Ölçeği	5
Fiziksel Ortam Ölçeği	5
İş-Hayat Dengesi Ölçeği	5
İşte Takdir Ölçeği	5
Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği	5
İş Güvencesi Ölçeği	5
Bilgi ve İletişim Ölçeği	5
Sosyo-Demografik Özellikler	10

3.3.1 İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği

ILO tarafından yürütülen işyerlerinde stresi önleme üzerine yapılan çalışma sonucu işte adalet ve liderlik stresi önlemede en önemli önkoşul olarak görülmektedir. Yapılan işin saygınlığını artırmak ve çalışma şartlarını iyileştirebilmek için açık bir politika uygulanması, buna uygun stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda geliştirilen ölçek soruları Türkçe'ye çevrilerek uyarlanmıştır. Kısa formdan oluşan bu ölçek toplamda beş olumlu ifade içermektedir. Ölçüm aracı olarak birden beşe kadar puanlamaya sahip beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0,738 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayının 0,6'dan büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçek puanlamasında, Hiç Katılmıyorum; bir puan, Katılmıyorum; iki puan, Kısmen Katılıyorum/Kısmen Katılmıyorum; üç puan, Katılıyorum; dört puan, Tamamen Katılıyorum; beş puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçek toplamda beş ile yirmi beş puan arasında bir değer almaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

3.3.2 İş Talepleri Ölçeği

Uygulanan anketin ikinci ölçeği olan iş taleplerinde toplam iş yükünü ayarlama, kişi başına düşebilecek aşırı iş yükünü önleme, makul iş bitim tarihleri, görev ile sorumlulukların açıkça tanımlı olduğunu belirleme ile ilgili ifadelerden meydana gelmektedir. Bu kapsamda geliştirilen ölçek soruları Türkçe'ye çevrilerek uyarlanmıştır. Kısa formdan oluşan bu ölçek de toplamda beş olumlu ifade içermektedir. Ölçüm aracı olarak birden beşe kadar puanlamaya sahip

beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,803 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçekte yöneltilen ifadelerle verilen cevaplardan hareketle ölçek ifadeleri iç tutarlılık göstermektedir.

3.3.3 İş Kontrolü Ölçeği

Çalışanların üretkenliğini artırmak ve yapılan işi daha verimli hale getirmek için çalışanların yaptığı işlerde karar sahibi olması gerekmektedir. Bu amaçla Türkçe'ye uyarlanan ifadelerle bilişim profesyonellerinin tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. Beşli Likert ölçeğiyle ifadeler değerlendirilmektedir. Ölçek sorularına verilen cevaplar toplamda beşten yirmi beş puana kadar değişebilmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,761 olarak hesaplanmıştır.

3.3.4 Sosyal Destek Ölçeği

Yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından verilen sosyal destek ile işten kaynaklanan stres düzeyinin azaldığı bilinmektedir. Bu bakımdan işyerinde çalışanlar yakın ilişkiler geliştirebilmeli, iş ve iş dışı faaliyetlerinde birbirlerine yardım ve destek sağlayabilmelidir. Kısa formdan oluşan bu ölçekte de beşli Likert ölçeğiyle beş olumlu ifadeye verilen cevaplar değerlendirmeye alınmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0,773 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

3.3.5 Fiziksel Ortam Ölçeği

Güvenli, sağlıklı ve uygun bir iş ortamı çalışanların iyilik hallerine katkı sağlamaktadır. Çevresel riskler çalışanların da katılımıyla değerlendirilerek kontrol edilip, stres yapıcı bir unsura dönüşmesi önlenir. Bu ölçekte de bilişim profesyonellerine beş adet olumlu fiziksel ortam ifadesi yöneltilmiş ve verilen cevap puanları değerlendirmeye alınmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0,819 olarak hesaplanmıştır. Kısa formdan oluşan bu ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.3.6 İş ve Hayat Dengesi Ölçeği

İş ile özel hayat dengesi ve çalışma zamanı düzenlemeleri iş kaynaklı stresi etkileyen önemli faktörlerdir. Uzun çalışma saatleri, düzensiz vardiyalar, yetersiz tatil ve mola zamanları her biri stres yapıcı bir unsur olarak çalışanların sağlıklarını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir.

Bu konularda ölçekte Türkçe'ye çevrilerek uyarlanan beş olumlu ifadeye verilen cevaplar beşli Likert tipi ölçekle değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirme sonucunda toplam beşten yirmi beş puana kadar bir değer hesaplanmaktadır. Güvenirlik analizi yapılarak Cronbach Alpha katsayısı 0,758 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.7 İşte Takdir Ölçeği

İyi yapılan işlerin kurum yöneticileri tarafından değerlendirilmesi ve böylece çalışanların performanslarının karşılaştırılarak işinde başarılı personellerin ödüllendirilmesi çalışanların emeklerinin karşılıklarını görebilmesi gerekmektedir. Böylece çalışan personel kariyer basamaklarında yükselebilecek, mesleki tatmin yaşayacaktır. Bu başlıkla ilgili ölçekte bulunan beş olumlu ifadeye verilen cevaplar beşli Likert ölçeğiyle değerlendirilmiştir. Güvenirlik analizi yapılarak Cronbach Alpha katsayısı 0,655 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.8 Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği

Günümüzde çalışanlar işyerinde kabalık, psikolojik taciz, cinsel saldırı, tehdit ve şiddet gibi yaşamlarını olumsuz yönde etkileyecek davranışlara maruz kalabilmektedir. Bu saldırgan davranışlar hem maruz kalan kişiler hem de işyerleri için çok ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Bu konu başlığında geliştirilen sorular Türkçe'ye uyarlanarak bilişim profesyonellerine yöneltilmiştir. Beş olumlu ifadeye verilen cevaplar sonucu güvenirlik analizi yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,840 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayıya göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.3.9 İş Güvencesi Ölçeği

İş güvencesi çalışan ve işveren arasında yapılan sözleşmeyle keyfi işten çıkarmaların engellenmesi, çalışan haklarının korunarak yaşamlarını temel insan haklarına uygun bir şekilde devam ettirebilmeleri için süre, ödenecek ücret ve yapılacak işin kayıt altına alınmasını gerekli kılmaktadır. Günümüzde aşırı rekabetçi iş hayatı ve ekonomik krizlerin etkisiyle çalışma barışı her durumda temin edilemeyebilmektedir. Yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen uygulamada adil olmayan durumlar yüzünden çalışanlar işini kaybetme endişesi yaşayabilmektedir. Bu sebeplerle kişilere yöneltilen ifadelere verilen cevaplar

değerlendirilmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach Alpha katsayısı 0,722'dir. Hesaplanan katsayıya göre bu ölçeğin de güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.3.10 Bilgi ve İletişim Ölçeği

İşyerinde kişiler arasında iletişim kanallarının açık olması, birlikte çalışma, dayanışma ortak hedeflere erişmeye çalışan kişileri üst düzeyde motive eden unsurlardandır. İşyeri sorunları büyümeden, karşılıklı anlayışla üstesinden gelinebilmektedir. Böylece işyerinde çalışma barışı temin edilebilmektedir. Türkçe'ye uyarlanarak bu konu başlığında bilişim profesyonellerine yöneltilen ifadeler analiz edilmiştir. Elde edilen Cronbach Alpha katsayısı 0,842'dir. Bu sonuçlara göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

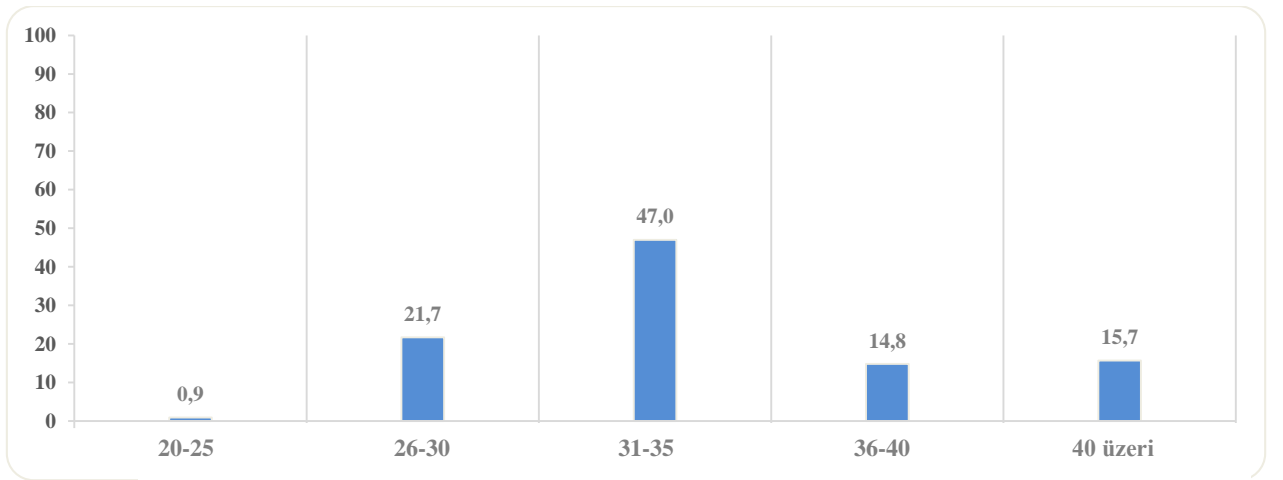
3.3.11 Bulguların Değerlendirmesinde Kullanılan Yöntemler

Çalışma 115 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veriler yaygın olarak kullanılan bir istatistik programına aktarılarak analiz edilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları verilmiştir. Bağımsız iki grup arasında fark olup olmadığına bağımsız örneklem t testi ile, ikiden fazla bağımsız grup arasında fark olup olmadığına ise tek yönlü varyans analizi ile bakılmıştır. Ölçekler arasında ilişki olup olmadığına ise Pearson korelasyon analizi ile bakılmıştır [32]. Yapılan çözümler sonucunda elde edilen bulgular tablolar ve şekillere dönüştürülerek yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

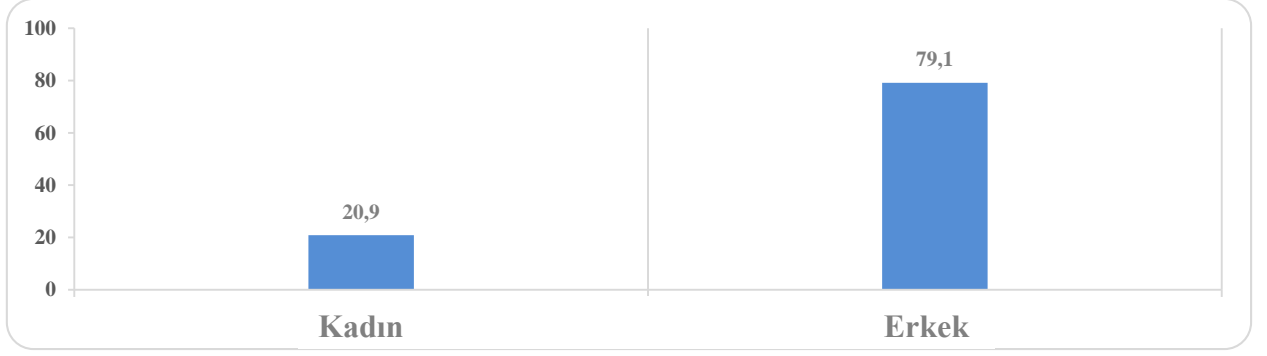
4.1. KATILIMCILARIN GENEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER

Anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ait betimsel istatistikler aşağıdaki grafiklerde olduğu gibi gerçekleşmiştir.



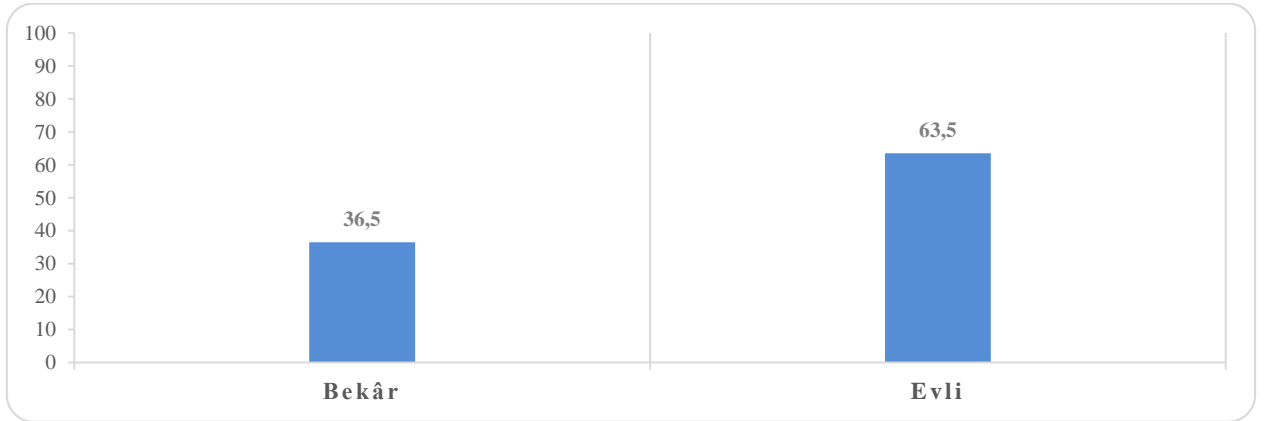
Grafik 4. 1. Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımı

Grafik 4.1’de araştırmaya katılanların %0,9’u 20-25 yaş grubunda iken %21,7’si 26-30 yaş grubunda, %47,0’si 31-35 yaş grubunda, %14,8’i 36-40 yaş grubunda ve %15,7’si 40 yaşın üzerindedir.



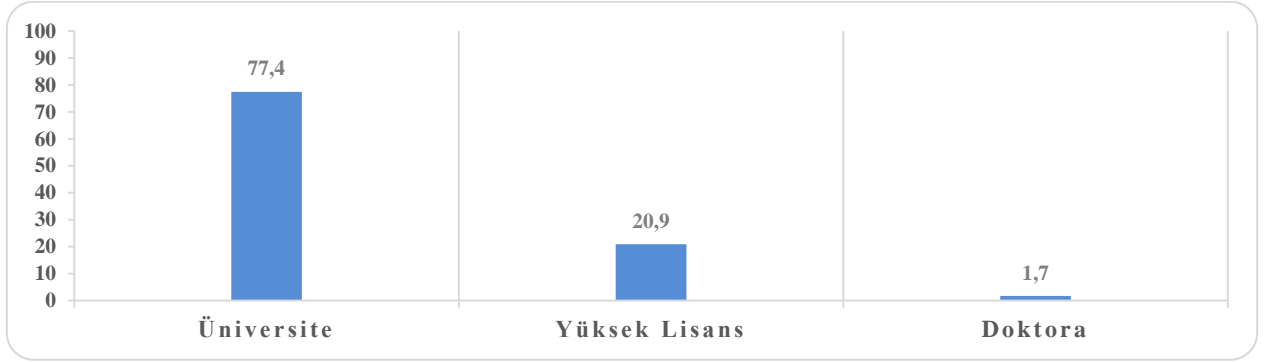
Grafik 4. 2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Grafik 4.2’de katılımcıların cinsiyet dağılımları görülmektedir. Buna göre katılımcıların %20,9’u kadın iken %79,1’i erkek olduğu görülmektedir.



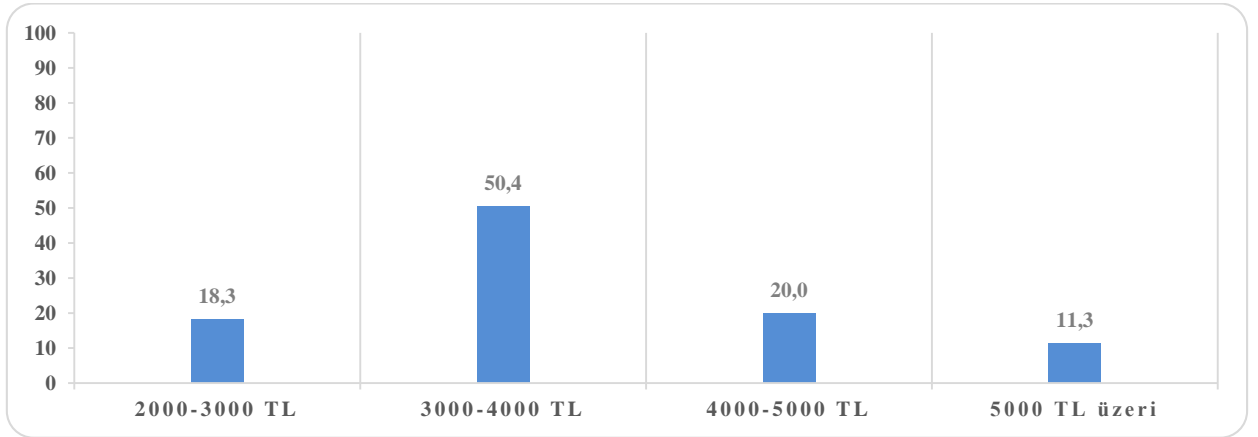
Grafik 4. 3. Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Grafik 4.3’de ankete katılanların medeni durumları gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların %36,5’i bekâr iken %63,5’i evlidir.



Grafik 4. 4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyi Göre Dağılımı

Grafik 4.4'de görüldüğü üzere katılımcıların %77,4'ünün eğitim düzeyi üniversite iken %20,9'unun yüksek lisans ve %1,7'si doktora.



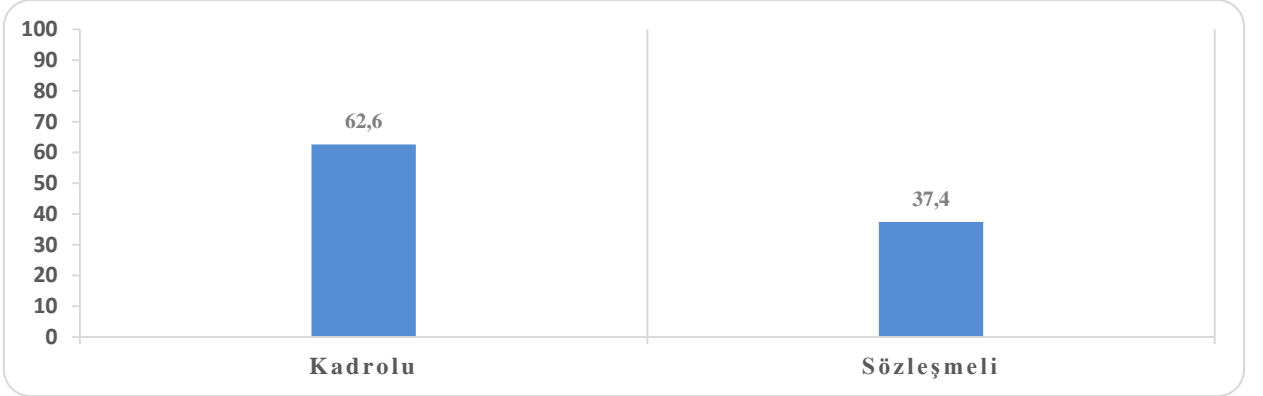
Grafik 4. 5. Araştırmaya Katılanların Gelir Duruma Göre Dağılımı

Grafik 4.5'de katılımcıların gelir düzeyleri gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %18,3'ünün geliri 2000-3000 TL iken %50,4'ünün 3000-4000 TL, %20,0'sinin 4000-5000 TL ve %11,3'ünün 5000 TL üzeridir.



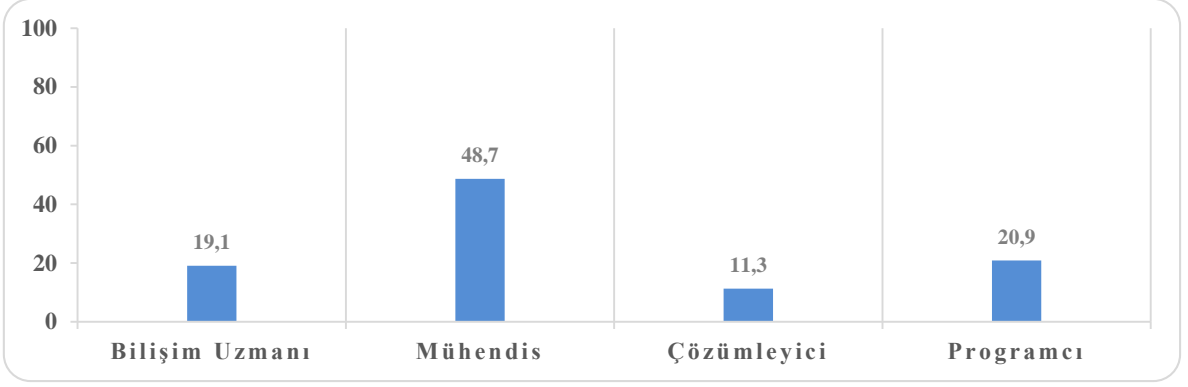
Grafik 4. 6. Araştırmaya Katılanların Sektöre Göre Dağılımı

Grafik 4.6'da araştırmaya katılanların kamu ve özel sektöre göre dağılımları gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların %67,0'si kamu sektöründe çalışmakta iken %33,0'ü özel sektörde çalışmaktadır.



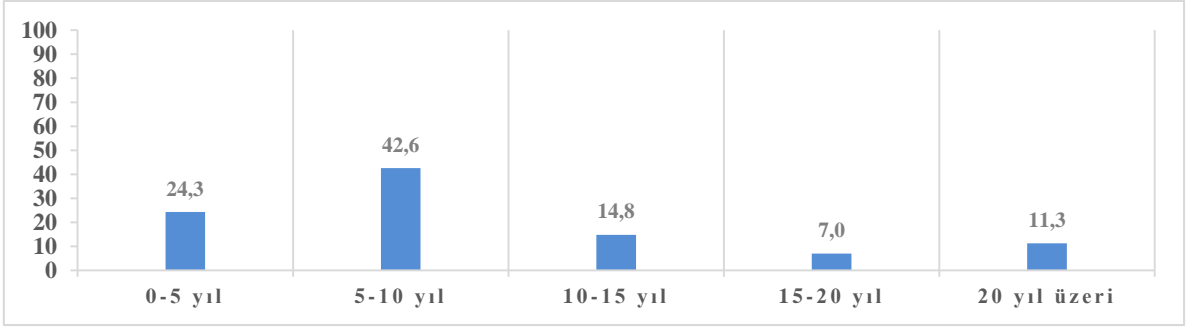
Grafik 4. 7. Araştırmaya Katılanların Statüye Göre Dağılımı

Grafik 4.7'de katılımcıların statüleri görülmektedir. Buna göre %62,6'sı kadrolu çalışırken %37,4'ü sözleşmeli çalışmaktadır.



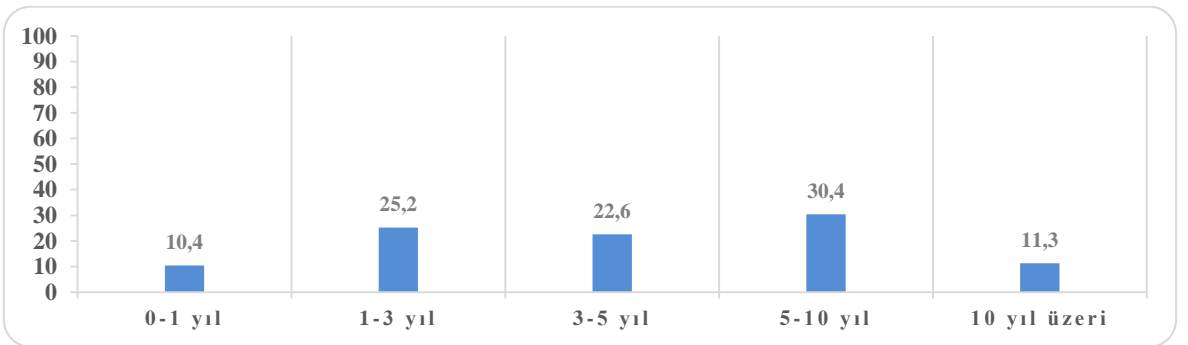
Grafik 4. 8. Araştırmaya Katılanların Unvana Göre Dağılımı

Grafik 4.8’de görüldüğü üzere katılımcıların %19,1’i bilişim uzmanı iken %48,7’si mühendis, %11,3’ü çözümleyici ve %20,9’u programcıdır.



Grafik 4. 9. Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Grafik 4.9’da katılımcıların toplam çalışma yılına göre dağılımları gösterilmiştir. Buna göre %24,3’ünün toplam çalışma yılı 0-5 yıl iken, %42,6’sının 5-10 yıl, %14,8’inin 10-15 yıl, %7,0’sinin 15-20 yıl ve %11,3’ünün 20 yıldan fazladır.



Grafik 4.10. Araştırmaya Katılanların En Son Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Grafik 4.10’da araştırmaya katılan bilişim profesyonellerinin %10,4’ünün şu an çalıştığı şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl iken, %25,2’sinin 1-3 yıl, %22,6’sının 3-5 yıl, %30,4’ünün 5-10 yıl arası ve %11,3’ü 10 yıl üzeridir.

4.2 ÖLÇEKLERE İLİŞKİN ANALİZ SONUÇLARI

İşte adalet ve liderlik ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Araştırmaya Katılanların İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İşte stresi önleme için işyeri strateji ve politikaları geliştirilip anlatılmaktadır.	N	47	24	29	9	6
	%	40,9	20,9	25,2	7,8	5,2
Mevcut yöntemler ayrımcılığı yasaklamakta ve çalışanlara eşit davranılmasını sağlamaktadır.	N	25	27	44	14	5
	%	21,7	23,5	38,3	12,2	4,3
Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki resmi olmayan görüşmeler ve çalışanlar arasındaki görüşmeler cesaretlendirir.	N	7	13	38	43	14
	%	6,1	11,3	33,0	37,4	12,2
Çalışan konuları özel ve gizli tutulur.	N	9	12	32	49	13
	%	7,8	10,4	27,8	42,6	11,3
İşyeri problemleri meydana geldiğinde derhal konuşulur.	N	11	22	40	34	8
	%	9,6	19,1	34,8	29,6	7,0

İşte adalet ve liderlik ölçeğini cevaplayanların %61,8’i “İşte stresi önleme için işyeri strateji ve politikaları geliştirilip anlatılmaktadır.” ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %13’ü olumlu, %25,2 de kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %45,2’si “Mevcut yöntemler ayrımcılığı yasaklamakta ve çalışanlara eşit davranılmasını sağlamaktadır.” ifadesine karşı çoğunlukla olumsuz, %16,5’i olumlu, %38,3’ü kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %17,4’ü “Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki resmi olmayan görüşmeler ve çalışanlar arasındaki görüşmeler cesaretlendirir.” ifadesine karşı olumsuz, %49,6’sı çoğunlukla olumlu, %33,0’ü kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %18,2’si “Çalışan konuları özel ve gizli tutulur.” ifadesine karşı olumsuz, %53,9’u çoğunlukla olumlu, %27,8’i kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %28,7'si “İşyeri problemleri meydana geldiğinde derhal konuşulur.” ifadesine karşı olumsuz, %36,6'sı olumlu, %34,8'i kararsız tutum sergilemiştir.

İş talepleri ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılanların İş Talepleri Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Çalışan sayısı ve kapasitesine göre toplam iş yükü ayarlanmaktadır.	N	22	33	30	24	6
	%	19,1	28,7	26,1	20,9	5,2
Çalışanların aşırı talep yükünü önlemek için görev düzenlemesi yapılmaktadır.	N	16	20	50	24	5
	%	13,9	17,4	43,5	20,9	4,3
İş dikkatlice planlanır, ulaşılabilir teslim tarihleri ve iş adımları konusunda hemfikir olunur.	N	16	25	34	29	11
	%	13,9	21,7	29,6	25,2	9,6
Görevler, sorumluluklar açıkça tanımlanmış ve garanti altına alınmıştır.	N	14	26	42	25	8
	%	12,2	22,6	36,5	21,7	7,0
İşte özeni sağlamak için farklı görevlerle önlem alınmaktadır.	N	10	28	54	18	5
	%	8,7	24,3	47,0	15,7	4,3

İş talepleri ölçeğini cevaplayanların %47,8'i “Çalışan sayısı ve kapasitesine göre toplam iş yükü ayarlanmaktadır.” ifadesine karşı çoğunlukla olumsuz, %26,1'i olumlu, %26,1'i kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %31,3'ü “Çalışanların aşırı talep yükünü önlemek için görev düzenlemesi yapılmaktadır.” ifadesine karşı olumsuz, %25,2'si olumlu, %43,5'i çoğunlukla kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %35,6'sı “İş dikkatlice planlanır, ulaşılabilir teslim tarihleri ve iş adımları konusunda hemfikir olunur.” ifadesine karşı olumsuz, %34,8'i olumlu, %29,6'sı kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %34,8'i “Görevler, sorumluluklar açıkça tanımlanmış ve garanti altına alınmıştır.” ifadesine karşı olumsuz, %28,7'si olumlu, %36,5'i kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %33'ü “İşte özeni sağlamak için farklı görevlerle önlem alınmaktadır.” ifadesine karşı olumsuz, %20'si olumlu, %47,0'si büyük çoğunlukla kararsız tutum sergilemiştir.

İş kontrolü ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.3'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 3. Araştırmaya Katılanların İş Kontrolü Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İş örgütlenmesi hakkında çalışanlara karar verme sözü verilmektedir.	N	7	34	48	26	0
	%	6,1	29,6	41,7	22,6	0,0
Çalışanların serbestliği iyileştirilip işlerini kendi idare etmesi sağlanmaktadır.	N	0	24	55	30	6
	%	0,0	20,9	47,8	26,1	5,2
Yeni bilgi, beceri, yeteneklerin gelişmesi yönünde iş örgütlenmesi sağlanmaktadır.	N	14	25	44	27	5
	%	12,2	21,7	38,3	23,5	4,3
Çalışma koşullarının ve üretkenliğin iyileşmesi için çalışanların katılımı cesaretlendirilir.	N	12	24	43	29	7
	%	10,4	20,9	37,4	25,2	6,1
Düzenli toplantılar ayarlanıyor ve işyeri problemleri ve çözümleri tartışılmaktadır.	N	22	30	31	26	6
	%	19,1	26,1	27,0	22,6	5,2

İş kontrolü ölçeğini cevaplayanların %35,7'si “İş örgütlenmesi hakkında çalışanlara karar verme sözü verilmektedir.” ifadesine karşı olumsuz, %22,6'sı olumlu, %41,7'si büyük çoğunlukla kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %20,9'u “Çalışanların serbestliği iyileştirilip işlerini kendi idare etmesi sağlanmaktadır.” ifadesine karşı olumsuz, %47,8'i büyük çoğunlukla kararsız, %31,3'ü olumlu tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %33,9'u “Yeni bilgi, beceri, yeteneklerin gelişmesi yönünde iş örgütlenmesi sağlanmaktadır.” ifadesine karşı olumsuz, %27,8'i olumlu, %38,3'ü kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %31,3'ü “Çalışma koşullarının ve üretkenliğin iyileşmesi için çalışanların katılımı cesaretlendirilir.” ifadesine karşı olumsuz, %31,3'ü olumlu, %37,4'ü kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %45,2'si “Düzenli toplantılar ayarlanıyor ve işyeri problemleri ve çözümleri tartışılmaktadır.” ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %27,8'i olumlu, %27,0'si kararsız tutum sergilemiştir.

Sosyal destek ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 4. Araştırmaya Katılanların Sosyal Destek Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Yönetici ve çalışanların birbirinden destek alabileceği yakın yönetici-çalışan ilişkisi kurulabilmektedir.	N	10	12	44	43	6
	%	8,7	10,4	38,3	37,4	5,2
Çalışanlar arasında karşılıklı yardımlaşma ve bilgi ve tecrübe paylaşımı desteklenir.	N	7	10	27	54	17
	%	6,1	8,7	23,5	47,0	14,8
Çalışanlara yardım sağlamak için dış kaynak belirlenmekte ve kullanımı sağlanmaktadır.	N	15	31	28	31	10
	%	13,0	27,0	24,3	27,0	8,7
Çalışma saatleri veya sonrasında sosyal faaliyetler ayarlanmaktadır.	N	30	36	31	13	5
	%	26,1	31,3	27,0	11,3	4,3
İhtiyaç olduğunda çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.	N	14	26	37	31	7
	%	12,2	22,6	32,2	27,0	6,1

Sosyal destek ölçeğini cevaplayanların %19,1'i “Yönetici ve çalışanların birbirinden destek alabileceği yakın yönetici-çalışan ilişkisi kurulabilmektedir.” ifadesine karşı olumsuz, %42,6'sı büyük çoğunlukla olumlu, %38,3'ü kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %14,8'i “Çalışanlar arasında karşılıklı yardımlaşma ve bilgi ve tecrübe paylaşımı desteklenir.” ifadesine karşı olumsuz, %61,8'i büyük çoğunlukla olumlu, %23,5'i kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %40,0'ı “Çalışanlara yardım sağlamak için dış kaynak belirlenmekte ve kullanımı sağlanmaktadır.” ifadesine karşı olumsuz, %35,7'si olumlu, %24,3'ü kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %57,4'ü “Çalışma saatleri veya sonrasında sosyal faaliyetler ayarlanmaktadır.” ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %15,6'sı olumlu, %27,0'si kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %34,8'i "İhtiyaç olduğunda çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır." ifadesine karşı olumsuz, %33,1'i olumlu, %32,2'si kararsız tutum sergilemiştir.

Fiziksel ortam ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.5'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 5. Araştırmaya Katılanların Fiziksel Ortam Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Risk değerlendirmesi ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminde kontrol temelli süreçler açıkça kurulmuştur.	N	15	30	42	26	2
	%	13,0	26,1	36,5	22,6	1,7
Fiziksel ve zihinsel sağlığa yardımcı rahat bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.	N	21	19	49	20	6
	%	18,3	16,5	42,6	17,4	5,2
Sağlık ve güvenlikle ilgili tehlikeler kaynağında bertaraf edilmekte veya azaltılmaktadır.	N	12	20	51	28	4
	%	10,4	17,4	44,3	24,3	3,5
Temiz bir dinlenme ortamı sağlanmaktadır.	N	21	35	26	26	7
	%	18,3	30,4	22,6	22,6	6,1
Acil durum işlemleri ve hızlı tahliyeyi kolaylaştırmak için acil durum planları yapılmıştır.	N	17	30	41	19	8
	%	14,8	26,1	35,7	16,5	7,0

Fiziksel ortam ölçeğini cevaplayanların %39,1'i "Risk değerlendirmesi ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminde kontrol temelli süreçler açıkça kurulmuştur." ifadesine karşı olumsuz, %24,3'ü olumlu, %36,5'i kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %34,8'i "Fiziksel ve zihinsel sağlığı yardım eden rahat bir çalışma ortamı sağlanmaktadır." ifadesine karşı olumsuz, %22,6'sı olumlu, %42,6'sı büyük çoğunlukla kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %27,8'i "Sağlık ve güvenlikle ilgili tehlikeler kaynağında bertaraf edilmekte veya azaltılmaktadır." ifadesine karşı olumsuz, %27,8'i olumlu, %44,3'ü büyük çoğunlukla kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %48,7'si "Temiz bir dinlenme ortamı sağlanmaktadır." ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %28,7'si olumlu, %22,6'sı kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %40,9'u "Acil durum işlemleri ve hızlı tahliyeyi kolaylaştırmak için acil durum planları yapılmıştır." ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %23,5'i olumlu, %35,7'si kararsız tutum sergilemiştir.

İş ve hayat dengesi ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 6. Araştırmaya Katılanların İş-Hayat Dengesi, Çalışma Zamanı Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Çalışma saatlerinin tasarımına çalışanlar dahil edilmektedir.	N	33	37	25	16	4
	%	28,7	32,2	21,7	13,9	3,5
Kurumun ihtiyaçlarıyla çalışanların istekleri göz önünde bulundurularak çalışma saatleri planlanır.	N	33	33	29	17	3
	%	28,7	28,7	25,2	14,8	2,6
Aşırı ve uzun çalışma saatleri için önlemler ve sınırlar vardır.	N	14	28	43	25	5
	%	12,2	24,3	37,4	21,7	4,3
Çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirmesine izin verecek en uygun çalışma zamanı düzenlemeleri yapılmıştır.	N	9	23	48	27	8
	%	7,8	20,0	41,7	23,5	7,0
Mola ve dinlenme zamanının sıklığı ve uzunluğu iş yüküne göre ayarlanabilir.	N	6	15	36	44	14
	%	5,2	13,0	31,3	38,3	12,2

İş ve hayat dengesi ölçeğini cevaplayanların %60,9'u "Çalışma saatlerinin tasarımına çalışanlar dahil edilmektedir." ifadesine karşı olumsuz, %17,4'ü olumlu, %21,7'si kararsız tutum sergilemiştir..

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %57,4'ü "Kurumun ihtiyaçlarıyla çalışanların istekleri göz önünde bulundurularak çalışma saatleri planlanır." ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %17,4'ü olumlu, %25,2'si kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %36,5'i "Aşırı ve uzun çalışma saatleri için önlemler ve sınırlar vardır." ifadesine karşı olumsuz, %26,0'sı olumlu, %37,4'ü kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %27,8'i "Çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirmesine izin verecek en uygun çalışma zamanı düzenlemeleri yapılmıştır." ifadesine karşı olumsuz, %30,5'i, olumlu, %41,7'si kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %18,2'si "Mola ve dinlenme zamanının sıklığı ve uzunluğu iş yüküne göre ayarlanabilir." ifadesine karşı olumsuz, %50,5'i büyük çoğunlukla olumlu, %31,3'ü kararsız tutum sergilemiştir.

İşte takdir ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.7'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 7. Araştırmaya Katılanların İşte Takdir Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İyi yapılan işler çalışanlar ve takımlar tarafından açıkça övülür.	N	15	20	47	26	7
	%	13,0	17,4	40,9	22,6	6,1
Çalışanların yaptığı işlerin sonuçlarını bildiği bir ortam mevcuttur.	N	14	28	43	25	5
	%	12,2	24,3	37,4	21,7	4,3
Çalışanların duygularını ve düşüncelerini açıklayabildikleri bir sistem uygulanır.	N	15	22	47	28	3
	%	13,0	19,1	40,9	24,3	2,6
Kadın ve erkek çalışanlara eşit davranılmaktadır.	N	8	17	32	37	21
	%	7,0	14,8	27,8	32,2	18,3
İyi bir kariyer imkânı vardır.	N	22	28	37	19	9
	%	19,1	24,3	32,2	16,5	7,8

İşte takdir ölçeğini cevaplayanların %30,4'ü "İyi yapılan işler çalışanlar ve takımlar tarafından açıkça övülür." ifadesine karşı olumsuz, %28,7'si olumlu, %40,9'u kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %36,5'i "Çalışanların yaptığı işlerin sonuçlarını bildiği bir ortam mevcuttur." ifadesine karşı olumsuz, %26,0'si olumlu, %37,4'ü kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %32,1'i "Çalışanların duygularını ve düşüncelerini açıklayabildikleri bir sistem uygulanır." ifadesine karşı olumsuz, %26,9'u olumlu, %40,9'u kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %21,8'i "Kadın ve erkek çalışanlara eşit davranılmaktadır." ifadesine karşı olumsuz, %50,5'i olumlu, %27,8'i kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %43,4'ü "İyi bir kariyer imkânı vardır." ifadesine karşı olumsuz, %24,3'si olumlu, %32,2'si kararsız tutum sergilemiştir.

Saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.8'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 8. Araştırmaya Katılanların Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Saldırgan davranışların önlendiği veya acilen ve yeterli şekilde uğraşıldığı örgütsel bir çerçeveye uygulanır ve kurulu bir strateji vardır.	N	14	27	38	28	8
	%	12,2	23,5	33,0	24,3	7,0
Saygın davranmanın farkındalığı artmaktadır ve bununla ilgili eğitimler düzenlenir.	N	17	41	32	21	4
	%	14,8	35,7	27,8	18,3	3,5
İşte şiddet, taciz, bıkırtımayla mücadele için bir eylem modeli ve süreçleri kuruludur.	N	21	33	39	18	4
	%	18,3	28,7	33,9	15,7	3,5
Saldırgan davranışa maruz kalanlara hızlı müdahale için kültürel bir hassasiyet mevcuttur.	N	18	25	34	28	10
	%	15,7	21,7	29,6	24,3	8,7
Müşteriler ve yabancılardan gelecek şiddete karşı çalışanlara çalışma alanı ayarlanmıştır.	N	11	31	41	24	8
	%	9,6	27,0	35,7	20,9	7,0

Saldırgan davranışlardan korunma ölçeğini cevaplayanların %35,7'si "Saldırgan davranışların önlendiği veya acilen ve yeterli şekilde uğraşıldığı örgütsel bir çerçeveye uygulanır ve kurulu bir strateji vardır." ifadesine karşı olumsuz, %31,3'ü olumlu, %33,0'ü kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %50,5'i "Saygın davranmanın farkındalığı artmaktadır ve bununla ilgili eğitimler düzenlenir." ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %21,8'i olumlu, %27,8'i kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %47,0'si "İşte şiddet, taciz, bıktırma ile mücadele için bir eylem modeli ve süreçleri kuruludur." ifadesine karşı büyük çoğunlukla olumsuz, %19,2'si olumlu, %33,9'u kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %37,4'ü "Saldırgan davranışa maruz kalanlara hızlı müdahale için kültürel bir hassasiyet mevcuttur." ifadesine karşı olumsuz, %33,0'ü olumlu, %29,6'sı kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %36,6'sı "Müşteriler ve yabancılardan gelecek şiddete karşı çalışanlara çalışma alanı ayarlanmıştır." ifadesine karşı olumsuz, %27,9'u olumlu, %35,7'si kararsız tutum sergilemiştir.

İş güvencesi ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 9. Araştırmaya Katılanların İş Güvencesi Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İş güvencesi ihtimalini artıracak şekilde işler planlanmıştır.	N	15	20	45	29	6
	%	13,0	17,4	39,1	25,2	5,2
Sözleşmede çalışma şartları ve tatmin edici bir ücret belirtilmiştir.	N	13	22	42	32	6
	%	11,3	19,1	36,5	27,8	5,2
Ücretlerin düzenli olarak ödeneceği ve hakların ilgili kontrata göre sağlanacağı garanti altına alınmıştır.	N	6	12	25	41	31
	%	5,2	10,4	21,7	35,7	27,0
Annelik izninde iş güvencesi garanti altına alınmıştır.	N	5	5	22	43	40
	%	4,3	4,3	19,1	37,4	34,8
Adaletsiz işten çıkarmaya karşı çalışanlar ve temsilcileri korunur ve iş güvencesi artırılmıştır.	N	9	17	27	38	24
	%	7,8	14,8	23,5	33,0	20,9

İş güvencesi ölçeğini cevaplayanların %30,4'ü "İş güvencesi ihtimalini artıracak şekilde işler planlanmıştır." ifadesine karşı olumsuz, %30,4'ü olumlu, %39,1'i kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %30,4'ü "Sözleşmede çalışma şartları ve tatmin edici bir ücret belirtilmiştir." ifadesine karşı olumsuz, %33,0'i olumlu, %36,5'i kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %15,6'sı “Ücretlerin düzenli olarak ödeneceği ve hakların ilgili kontrata göre sağlanacağı garanti altına alınmıştır.” ifadesine karşı olumsuz, %62,7'si büyük çoğunlukla olumlu, %21,7'si kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %8,6'sı “Annelik izninde iş güvencesi garanti altına alınmıştır.” ifadesine karşı olumsuz, %72,2'si büyük çoğunlukla olumlu, %19,1'i kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %22,6'sı “Adaletsiz işten çıkarmaya karşı çalışanlar ve temsilcileri korunur ve iş güvencesi artırılmıştır.” ifadesine karşı olumsuz, %53,9'u büyük çoğunlukla olumlu, %23,5'i kararsız tutum sergilemiştir.

Bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verilen cevapların dağılımları Tablo 4.10'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 10. Araştırmaya Katılanların Bilgi ve İletişim Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Yöneticiler çalışanların yanına gidip konuşuyor.	N	5	12	45	35	18
	%	4,3	10,4	39,1	30,4	15,7
Çalışanların yaşadığı problemle ilgili takım liderlerine sıklıkla ve kolaylıkla iletişim kurması garanti altına alınmıştır.	N	9	18	31	40	17
	%	7,8	15,7	27,0	34,8	14,8
Çalışanlar önemli kararlarda yeterli miktarda bilgilendirilir.	N	14	32	40	21	8
	%	12,2	27,8	34,8	18,3	7,0
Çalışanların düşünceleri üst yönetime iletilir.	N	17	24	42	22	10
	%	14,8	20,9	36,5	19,1	8,7
Çalışanlara gelecek planları ve değişiklikler hakkında bilgi verilir.	N	16	24	47	23	5
	%	13,9	20,9	40,9	20,0	4,3

Bilgi ve iletişim ölçeğini cevaplayanların %24,7'si “Yöneticiler çalışanların yanına gidip konuşuyor.” ifadesine karşı olumsuz, %46,1'i olumlu, %39,1'i kararsız tutum sergilemiştir.

İkinci sırada, ölçeği cevaplayanların %23,5'i “Çalışanların yaşadığı problemle ilgili takım liderlerine sıklıkla ve kolaylıkla iletişim kurması garanti altına alınmıştır.” ifadesine karşı olumsuz, %49,6'sı büyük çoğunlukla olumlu, %27,0'si kararsız tutum sergilemiştir.

Üçüncü sırada, ölçeği değerlendirenlerin %40'ı “Çalışanlar önemli kararlarda yeterli miktarda bilgilendirilir.” ifadesine karşı olumsuz, %25,3'ü olumlu, %34,8'i kararsız tutum sergilemiştir.

Dördüncü olarak, ölçeği değerlendirenlerin %35,7'i “Çalışanların düşünceleri üst yönetime iletilir.” ifadesine karşı olumlu, %27,8'i olumlu, %36,5'i kararsız tutum sergilemiştir.

Son olarak, ölçeğe cevap verenlerin %34,8'i “Çalışanlara gelecek planları ve değişiklikler hakkında bilgi verilir.” ifadesine karşı olumsuz, %24,3'ü olumlu, %40,9'u büyük çoğunlukla kararsız tutum sergilemiştir.

İşte adalet ve liderlik ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.11 ve 4.12'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 11. Araştırmaya Katılanların İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	14,45	3,59	-0,091	0,928
	Erkek	91	14,53	3,91		
Medeni Durum	Bekâr	42	14,88	3,63	0,760	0,449
	Evli	73	14,31	3,95		
Eğitim Düzeyi	Lisans	89	14,92	3,76	2,098	0,038*
	Lisansüstü	26	13,15	3,81		
Sektör	Kamu	77	14,20	3,92	-1,253	0,213
	Özel	38	15,15	3,62		
Statü	Kadrolu	72	14,30	3,86	-0,781	0,437
	Sözleşmeli	43	14,88	3,80		

Bağımsız Örneklem T Testi, *:p<0,05

Cinsiyet değişkenine göre yapılan incelemede kadın çalışanların liderlik ve işte adalet ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,45 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 14,53'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, liderlik ve işte adalet ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Medeni durum değişkenine göre yapılan incelemede bekâr olanların liderlik ve işte adalet ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,88 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,31'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, liderlik ve işte adalet ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Eğitim düzeyi niversite olanların liderlik ve işte adalet leği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,92 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,15'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, liderlik ve işte adalet leği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre eğitimi düzeyi niversite olanların liderlik ve işte adalet leği sorularına verdiği cevapların ortalaması yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Kamuda alışanların liderlik ve işte adalet leği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,20 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,15'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, liderlik ve işte adalet leği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Statüleri kadrolu olanların liderlik ve işte adalet leği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,30 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,88'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, liderlik ve işte adalet leği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 12. Araştırmaya Katılanların İşte Adalet ve Liderlik Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	14,15	3,20	0,210	0,889	Yok
	31-35	54	14,44	3,93			
	36-40	17	15,00	3,98			
	40 üzeri	18	14,83	4,43			
Gelir	2000-3000 TL	21	15,23	3,75	0,580	0,630	Yok
	3000-4000 TL	58	14,60	4,07			
	4000-5000 TL	23	14,21	3,02			
	5000 TL üzeri	13	13,53	4,27			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	14,36	4,46	1,682	0,175	Yok
	Mühendis	56	13,85	3,38			
	Çözümleyici	13	16,00	4,49			
	Programcı	24	15,41	3,69			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	14,42	3,91	0,383	0,820	Yok
	6-10 yıl	49	14,42	3,78			
	11-15 yıl	17	14,47	2,71			
	16-20 yıl	8	16,12	4,35			
	20 yıl üzeri	13	14,15	4,99			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl arası	12	14,33	4,55	0,084	0,987	Yok
	1-3 yıl arası	29	14,34	3,28			
	3-5 yıl arası	26	14,38	3,95			
	5-10 yıl arası	35	14,82	3,73			
	10 yıl üzeri	13	14,53	4,78			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşı 20-30 olanların liderlik ve işte adalet ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,15 iken 31-35 olanların 14,44, 36-40 olanların 15,00 ve 40 üzeri olanların ise 14,83'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda liderlik ve işte adalet ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların liderlik ve işte adalet ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,23 iken 3000-4000 TL olanların 14,60, 4000-5000 TL olanların 14,21 ve 5000 TL üzeri olanların ise 13,53'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, liderlik ve işte adalet ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların liderlik ve işte adalet ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,36 iken, mühendis olanların 13,85, çözümleyici olanların 16,00 ve programcı olanların ise 15,41'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, liderlik ve işte adalet ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların liderlik ve işte adalet ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,42 iken, 6-10 yıl olanların 14,34, 11-15 yıl olanların 14,47, 16-20 yıl olanların 16,12 ve 20 yıl üzeri olanların ise 14,15'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, liderlik ve işte adalet ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl arası olanların liderlik ve işte adalet ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,33 iken 1-3 yıl arası olanların 14,34, 3-5 yıl arası olanların 14,38, 5-10 yıl arası olanların 14,82 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 14,53'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, liderlik ve işte adalet ölçeği ile şu an çalışılan şirketteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

İşte talepleri ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.13 ve 4.14'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 13. Araştırmaya Katılanların İş Talepleri Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	14,41	3,45	0,361	0,719
	Erkek	91	14,07	4,25		
Medeni Durum	Bekar	42	15,40	3,66	2,560	0,012*
	Evli	73	13,42	4,16		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	14,38	3,93	1,138	0,258
	Yüksek	26	13,34	4,56		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	13,49	4,14	-2,498	0,014*
	Özel	38	15,47	3,68		
Statü	Kadroolu	72	13,66	4,11	-1,645	0,103
	Sözleşmeli	43	14,95	3,95		

Bağımsız Örneklem T Testi, *: $p<0,05$

Kadın çalışanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,41 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 14,07'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,40 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,42'dir. Uygulanan bağımsız

örneklem t testi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre bekar olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması evlilerin verdiği cevap ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Eğitim düzeyi üniversite olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,38 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,34'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Sektörü kamu olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,49 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,47'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre özel sektörde olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması kamu sektöründe olanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Statüsü kadrolu olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,66 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,95'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 14. Araştırmaya Katılanların İş Talepleri Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	15,42	3,16	1,372	0,255	Yok
	31-35	54	13,77	4,37			
	36-40	17	14,41	4,34			
	40 üzeri	18	13,16	3,98			
Gelir	2000-3000 TL	21	15,23	4,19	0,642	0,590	Yok
	3000-4000 TL	58	14,01	4,13			
	4000-5000 TL	23	13,69	3,25			
	5000 TL üzeri	13	13,76	5,13			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	14,31	4,58	1,452	0,232	Yok
	Mühendis	56	13,41	3,68			
	Çözümleyici	13	15,53	3,86			
	Programcı	24	14,95	4,51			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	14,00	4,73	0,592	0,669	Yok
	6-10 yıl	49	14,24	3,86			
	11-15 yıl	17	13,94	3,92			
	16-20 yıl	8	16,00	3,42			
	20 yıl üzeri	13	13,23	4,22			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl arası	12	15,50	4,35	0,749	0,561	Yok
	1-3 yıl arası	29	13,24	4,23			
	3-5 yıl arası	26	14,00	4,16			
	5-10 yıl arası	35	14,40	3,90			
	10 yıl ve üzeri	13	14,53	3,99			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşı 20-30 olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,42 iken 30-35 olanların 13,77, 35-40 olanların 14,41 ve 40 ve üzeri olanların ise 13,16'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda iş talepleri ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,23 iken 3000-4000 TL olanların 14,01, 4000-5000 TL olanların 13,69 ve 5000 TL üzeri olanların ise 13,76'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,31 iken, mühendis olanların 13,41, çözümleyici olanların 15,53 ve programcı olanların ise 14,95'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,00 iken, 6-10 yıl olanların 14,24, 11-15 yıl olanların 13,94, 16-20 yıl olanların 16,00 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 13,23'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl arası olanların iş talepleri ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,50 iken 1-3 yıl olanların 13,24, 3-5 yıl olanların 14,00, 5-10 yıl olanların 14,40 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 14,53'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş talepleri ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

İş kontrolü ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.15 ve 4.16'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 15. Araştırmaya Katılanların İş Kontrolü Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	14,25	2,72	-0,337	0,737
	Erkek	91	14,52	3,78		
Medeni Durum	Bekar	42	15,28	3,59	1,876	0,063
	Evli	73	14,00	3,50		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	14,82	3,53	1,969	0,051
	Yüksek	26	13,26	3,51		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	14,42	3,57	-0,174	0,862
	Özel	38	14,55	3,62		
Statü	Kadrolu	72	14,44	3,56	-0,097	0,923
	Sözleşmeli	43	14,51	3,63		

Bağımsız Örneklem T Testi

Kadın çalışanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,25 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 14,52'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,28 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,00'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Eğitim düzeyi üniversite olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,82 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,26'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kamu sektöründe çalışanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,42 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,55'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Statüsü kadrolu olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,44 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,51'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 16. Araştırmaya Katılanların İş Kontrolü Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	14,84	2,82	0,469	0,704	Yok
	30-35	54	14,61	3,64			
	35-40	17	14,35	4,15			
	40 üzeri	18	13,61	3,92			
Gelir	2000-3000 TL	21	15,42	3,07	1,091	0,356	Yok
	3000-4000 TL	58	14,58	3,66			
	4000-5000 TL	23	13,56	3,32			
	5000 TL üzeri	13	14,00	4,28			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	14,27	3,95	1,575	0,199	Yok
	Mühendis	56	13,87	3,30			
	Çözümleyici	13	15,30	4,40			
	Programcı	24	15,58	3,21			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	14,67	3,12	0,155	0,960	Yok
	5-10 yıl	49	14,55	3,58			
	10-15 yıl	17	14,23	3,38			
	15-20 yıl	8	14,75	3,80			
	20 yıl üzeri	13	13,84	4,87			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl	12	15,75	3,95	1,646	0,168	Yok
	1-3 yıl	29	13,10	2,65			
	3-5 yıl	26	14,88	3,50			
	5-10 yıl	35	14,80	3,79			
	10 yıl üzeri	13	14,61	4,19			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşı 20-30 olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,84 iken 31-35 olanların 14,61, 36-40 olanların 14,35 ve 40 ve üzeri olanların ise 13,61'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda iş kontrolü ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,42 iken 3000-400 TL olanların 14,58, 4000-5000 TL olanların 13,56 ve 5000 TL üzeri olanların ise 14,00'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Ünvanı bilişim uzmanı olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,27 iken, mühendis olanların 13,87, çözümleyici olanların 15,30 ve programcı olanların ise 15,58'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile ünvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,67 iken, 6-10 yıl olanların 14,55, 11-15 yıl olanların 14,23, 15-20 yıl olanların 14,75 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 13,84'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl arası olanların iş kontrolü ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,75 iken 1-3 yıl olanların 13,10, 3-5 yıl olanların 14,88, 5-10 yıl olanların 14,80 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 14,61'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş kontrolü ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Sosyal destek ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.17 ve 4.18'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 17. Araştırmaya Katılanların Sosyal Destek Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	14,08	3,06	-1,216	0,227
	Erkek	91	15,18	4,15		
Medeni Durum	Bekar	42	16,26	3,68	2,755	0,007*
	Evli	73	14,20	3,94		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	15,25	3,99	1,520	0,131
	Yüksek	26	13,92	3,73		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	14,75	3,88	-0,782	0,436
	Özel	38	15,36	4,13		
Statü	Kadrolu	72	14,87	3,90	-0,284	0,777
	Sözleşmeli	43	15,09	4,10		

Bağımsız Örneklem T Testi, *:p<0,01

Kadın çalışanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,08 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 15,18'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,26 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,20'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre bekar olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması evli olanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Eğitim düzeyi üniversite olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,25 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,92'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kamu sektöründe çalışanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,75 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,36'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Statüsü kadrolu olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,87 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,09'dur. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 18. Araştırmaya Katılanların Sosyal Destek Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	15,92	3,59	1,799	0,151	Yok
	31-35	54	14,90	3,98			
	36-40	17	15,47	4,12			
	40 üzeri	18	13,22	3,99			
Gelir	2000-3000 TL	21	15,61	3,41	0,352	0,788	Yok
	3000-4000 TL	58	15,00	4,41			
	4000-5000 TL	23	14,52	3,61			
	5000 TL üzeri	13	14,46	3,43			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	14,13	4,24	0,629	0,598	Yok
	Mühendis	56	14,94	3,63			
	Çözümleyici	13	14,92	4,31			
	Programcı	24	15,75	4,33			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	15,32	3,88	1,490	0,210	Yok
	6-10 yıl	49	15,65	3,87			
	11-15 yıl	17	13,35	3,88			
	16-20 yıl	8	14,87	2,41			
	20 yıl üzeri	13	13,69	4,90			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl	12	16,41	4,10	1,585	0,183	Yok
	1-3 yıl	29	13,68	3,53			
	3-5 yıl	26	15,46	3,53			
	5-10 yıl	35	15,45	4,32			
	10 yıl üzeri	13	14,07	4,19			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşı 20-30 olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,92 iken 30-35 olanların 14,90, 35-40 olanların 15,47 ve 40 ve üzeri olanların ise 13,22'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda sosyal destek ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,61 iken 3000-4000 TL olanların 15,00, 4000-5000 TL olanların 14,52 ve 5000 TL üzeri olanların ise 14,46'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,13 iken, mühendis olanların 14,94, çözümleyici olanların 14,92 ve programcı olanların ise 15,75'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,32 iken, 6-10 yıl olanların 15,65, 11-15 yıl olanların 13,35, 16-20 yıl olanların 14,87 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 13,69'dur. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların sosyal destek ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,41 iken 1-3 yıl olanların 13,68, 3-5 yıl olanların 15,46, 5-10 yıl olanların 15,45 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 14,07'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, sosyal destek ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Fiziksel ortam ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.19 ve 4.20'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 19. Araştırmaya Katılanların Fiziksel Ortam Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	13,08	3,09	-1,014	0,313
	Erkek	91	14,04	4,35		
Medeni Durum	Bekar	42	14,66	3,77	1,634	0,105
	Evli	73	13,36	4,27		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	14,24	3,98	1,964	0,052
	Yüksek	26	12,46	4,40		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	13,31	3,84	-1,992	0,049*
	Özel	38	14,92	4,51		
Statü	Kadrolu	72	13,30	3,86	-1,826	0,070
	Sözleşmeli	43	14,74	4,42		

Bağımsız Örneklem T Testi, *: $p<0,05$

Kadın çalışanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,08 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 14,04'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, fiziksel ortam ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,66 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,36'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, fiziksel ortam ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Eğitim düzeyi  niversite olanların fiziksel ortam  leği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,24 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 12,46'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, fiziksel ortam  leği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kamu sektöründe çalışanların fiziksel ortam  leği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,31 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,92'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, fiziksel ortam  leği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p<0,05$). Buna göre sektör özel olanların fiziksel ortam  leği sorularına verdiği cevapların ortalaması kamu olanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Statüsü kadrolu olanların fiziksel ortam  leği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,30 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,74'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, fiziksel ortam  leği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 20. Araştırmaya Katılanların Fiziksel Ortam  leği ile Demografik  zelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	14,19	3,76	0,468	0,705	Yok
	31-35	54	13,88	3,98			
	36-40	17	14,23	5,29			
	40 �zeri	18	12,83	4,01			
Gelir	2000-3000 TL	21	15,19	2,63	1,170	0,324	Yok
	3000-4000 TL	58	13,36	4,39			
	4000-5000 TL	23	13,47	4,11			
	5000 TL �zeri	13	14,46	4,77			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	14,36	4,73	2,325	0,079	Yok
	Muhendis	56	13,23	3,87			
	�z�mleyici	13	12,53	3,99			
	Programcı	24	15,50	3,82			
Toplam alışma Yılı	0-5 yıl	28	13,89	3,22	0,140	0,967	Yok
	6-10 yıl	49	13,97	4,63			
	11-15 yıl	17	13,17	3,77			
	16-20 yıl	8	14,25	4,71			
	20 yıl �zeri	13	13,84	4,45			
Şu an çalışılan Şirketteki alışma Yılı	0-1 yıl	12	15,41	4,14	2,511	0,046*	1-2 2-4 4-5
	1-3 yıl	29	12,41	3,61			
	3-5 yıl	26	14,00	3,80			
	5-10 yıl	35	14,94	4,24			
	10 yıl �zeri	13	12,30	4,57			

Tek Yönlü Varyans Analizi, *: $p<0,05$

Yaşı 20-30 olanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,19 iken 31-35 olanların 13,88, 36-40 olanların 14,23 ve 40 ve üzeri olanların ise 12,83'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda fiziksel ortam ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,19 iken 3000-4000 TL olanların 13,36, 4000-5000 TL olanların 13,47 ve 5000 TL üzeri olanların ise 14,46'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, fiziksel ortam ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,36 iken, mühendis olanların 13,23, çözümleyici olanların 12,53 ve programcı olanların ise 15,50'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, fiziksel ortam ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,89 iken, 6-10 yıl olanların 13,97, 10-15 yıl olanların 13,17, 16-20 yıl olanların 14,25 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 13,84'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, fiziksel ortam ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,41 iken 1-3 yıl olanların 12,41, 3-5 yıl olanların 14,00, 5-10 yıl olanların 14,94 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 12,30'dur. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, fiziksel ortam ölçeği ile şu an çalışılan şirketteki çalışma yılı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların fiziksel ortam ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 1-3 yıl olanlara göre, 5-10 yıl olanların 1-3 yıl olanlara göre ve 5-10 yıl olanların 10 yıl üzeri olanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

İş ve hayat dengesi ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.21 ve 4.22'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 21. Araştırmaya Katılanların İş-Hayat Dengesi Çalışma Zamanı Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	12,75	2,78	-1,637	0,104
	Erkek	91	14,17	4,01		
Medeni Durum	Bekar	42	14,59	3,50	1,534	0,128
	Evli	73	13,46	3,95		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	14,13	3,77	1,336	0,184
	Yüksek	26	13,00	3,92		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	13,51	3,77	-1,439	0,153
	Özel	38	14,60	3,87		
Statü	Kadrolu	72	13,58	3,62	-1,071	0,286
	Sözleşmeli	43	14,37	4,13		

Bağımsız Örneklem T Testi

Kadın çalışanların iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 12,75 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 14,17'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,59 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,46'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Eğitim düzeyi üniversite olanların iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,13 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,00'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kamu sektöründe çalışanların iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,51 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,60'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Statüsü kadrolu olanların iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,58 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise

14,37'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş-hayat dengesi, çalışma zamanı ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 22. Araştırmaya Katılanların İş-Hayat Dengesi Çalışma Zamanı Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	14,34	3,21	1,948	0,126	Yok
	31-35	54	14,00	3,90			
	36-40	17	14,76	4,19			
	40 üzeri	18	12,00	3,72			
Gelir	2000-3000 TL	21	14,85	4,01	0,679	0,567	Yok
	3000-4000 TL	58	13,67	3,76			
	4000-5000 TL	23	13,34	3,86			
	5000 TL üzeri	13	14,15	3,84			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	14,77	3,99	1,848	0,143	Yok
	Mühendis	56	13,19	3,23			
	Çözümleyici	13	13,23	4,10			
	Programcı	24	15,00	4,53			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	12,67	3,20	1,808	0,132	Yok
	6-10 yıl	49	14,63	4,04			
	11-15 yıl	17	14,76	2,90			
	16-20 yıl	8	13,62	4,89			
	20 yıl üzeri	13	12,61	4,05			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl	12	14,25	4,26	2,845	0,027*	5-6
	1-3 yıl	29	13,24	2,83			
	3-5 yıl	26	13,76	4,20			
	5-10 yıl	35	15,25	3,63			
	10 yıl üzeri	13	11,46	4,01			

Tek Yönlü Varyans Analizi, *: $p<0,05$

Yaşı 20-30 olanların iş-hayat dengesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,34 iken 31-35 olanların 14,00, 36-40 olanların 14,76 ve 40 ve üzeri olanların ise 12,00'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda iş-hayat dengesi ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların iş-hayat dengesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,85 iken 3000-4000 TL olanların 13,67, 4000-5000 TL olanların 13,34 ve 5000 TL üzeri olanların ise 14,15'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş-hayat dengesi ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların iş-hayat dengesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,77 iken, mühendis olanların 13,19, çözümleyici olanların 13,23 ve programcı

olanların ise 15,00'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş-hayat dengesi ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların iş-hayat dengesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 12,67 iken, 6-10 yıl olanların 14,63, 11-15 yıl olanların 14,76, 15-20 yıl olanların 13,62 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 12,61'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş-hayat dengesi ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların iş-hayat dengesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,25 iken 1-3 yıl olanların 13,24, 3-5 yıl olanların 13,76, 5-10 yıl olanların 15,25 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 11,46'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş-hayat dengesi ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre şu an çalışılan şirketteki çalışma yılı 5-10 yıl olanların iş-hayat dengesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 10 yıl üzeri olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

İşte takdir ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.23 ve 4.24'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 23. Araştırmaya Katılanların İşte Takdir Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	14,29	2,44	-0,957	0,340
	Erkek	91	15,00	3,39		
Medeni Durum	Bekar	42	15,85	3,25	2,599	0,011*
	Evli	73	14,27	3,07		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	15,25	3,01	2,561	0,012*
	Yüksek	26	13,46	3,56		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	14,63	3,14	-1,022	0,309
	Özel	38	15,28	3,38		
Statü	Kadrolu	72	14,80	3,12	-0,200	0,842
	Sözleşmeli	43	14,93	3,41		

Bağımsız Örneklem T Testi, *: $p<0,05$

Kadın çalışanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,29 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 15,00'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, işte takdir ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,85 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,27'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, işte takdir ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p<0,05$). Buna göre medeni durumu bekar olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması evli olanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Eğitim düzeyi üniversite olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,25 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,46'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, işte takdir ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p<0,05$). Buna göre eğitim düzeyi üniversite olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması yüksek lisans/doktora olanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Kamu sektöründe çalışanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,63 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,28'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, işte takdir ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Statüsü kadrolu olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,80 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,93'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, işte takdir ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 24. Araştırmaya Katılanların İşte Takdir Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	15,92	3,21	1,668	0,178	Yok
	31-35	54	14,83	3,90			
	36-40	17	13,94	4,19			
	40 üzeri	18	14,22	3,72			
Gelir	2000-3000 TL	21	14,85	2,95	0,292	0,831	Yok
	3000-4000 TL	58	13,67	3,19			
	4000-5000 TL	23	13,34	3,84			
	5000 TL üzeri	13	14,15	2,83			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	15,04	3,78	1,025	0,384	Yok
	Mühendis	56	14,33	3,16			
	Çözümleyici	13	15,61	2,56			
	Programcı	24	15,45	3,10			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	15,21	3,18	0,689	0,601	Yok
	6-10 yıl	49	15,08	3,28			
	11-15 yıl	17	13,76	2,88			
	16-20 yıl	8	15,12	4,12			
	20 yıl üzeri	13	14,46	3,04			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl	12	16,58	3,98	2,476	0,048*	1-2,5
	1-3 yıl	29	13,89	2,73			
	3-5 yıl	26	15,26	2,98			
	5-10 yıl	35	15,25	3,08			
	10 yıl üzeri	13	13,46	3,61			

Tek Yönlü Varyans Analizi, *:p<0,05

Yaşı 20-30 olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,92 iken 31-35 olanların 14,83, 36-40 olanların 13,94 ve 40 ve üzeri olanların ise 14,22'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda işte takdir ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,85 iken 3000-4000 TL olanların 13,67, 4000-5000 TL olanların 13,34 ve 5000 TL üzeri olanların ise 14,15'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, işte takdir ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,04 iken, mühendis olanların 14,33, çözümleyici olanların 15,61 ve programcı olanların ise 15,45'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, işte takdir ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,21 iken, 6-10 yıl olanların 15,08, 11-15 yıl olanların 13,76, 16-20 yıl olanların 15,12 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 14,46'dır. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, işte takdir ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,58 iken 1-3 yıl olanların 13,89, 3-5 yıl olanların 15,26, 5-10 yıl olanların 15,25 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 2,62'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, işte takdir ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre şu an çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların işte takdir ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 1-3 yıl ve 10 ve üzeri olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

İşte takdir ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.25 ve 4.26'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 25. Araştırmaya Katılanların Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	13,87	3,35	0,029	0,977
	Erkek	91	13,84	4,53		
Medeni Durum	Bekar	42	14,28	3,95	0,818	0,415
	Evli	73	13,60	4,49		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	14,29	4,33	2,056	0,042*
	Yüksek	26	12,34	3,91		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	13,27	4,43	-2,085	0,039*
	Özel	38	15,02	3,81		
Statü	Kadrolu	72	13,43	4,36	-1,364	0,175
	Sözleşmeli	43	14,55	4,14		

Bağımsız Örneklem T Testi, *: $p<0,05$

Kadın çalışanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,87 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 13,84'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,28 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,60'dır.

Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Eğitim düzeyi üniversite olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,29 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 12,34'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre eğitimi düzeyi üniversite olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Kamuda çalışanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,27 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,02'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre özel sektörde çalışanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması kamu olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Kadrolu olarak çalışanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,43 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,55'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 26. Araştırmaya Katılanların Saldırgan Davranışlardan Korunma Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	14,42	3,02	1,094	0,355	Yok
	31-35	54	14,22	4,50			
	36-40	17	13,42	5,32			
	40 üzeri	18	12,33	4,15			
Gelir	2000-3000 TL	21	14,00	3,87	0,020	0,996	Yok
	3000-4000 TL	58	13,75	4,66			
	4000-5000 TL	23	13,91	3,61			
	5000 TL üzeri	13	13,92	4,87			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	13,95	4,47	0,730	0,536	Yok
	Mühendis	56	13,53	4,09			
	Çözümleyici	13	13,07	4,97			
	Programcı	24	14,91	4,33			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	13,75	4,03	0,283	0,889	Yok
	6-10 yıl	49	14,24	4,38			
	11-15 yıl	17	13,88	3,83			
	16-20 yıl	8	13,00	5,29			
	20 yıl üzeri	13	13,07	4,97			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl	12	15,41	4,52	1,121	0,350	Yok
	1-3 yıl	29	13,41	3,36			
	3-5 yıl	26	14,34	3,71			
	5-10 yıl	35	13,97	4,64			
	10 yıl üzeri	13	12,07	5,82			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşı 20-30 olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,42 iken 31-35 olanların 14,22, 36-40 olanların 13,42 ve 40 ve üzeri olanların ise 12,33'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,00 iken 3000-4000 TL olanların 13,75, 4000-5000 TL olanların 13,91 ve 5000 TL üzeri olanların ise 13,92'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,95 iken, mühendis olanların 13,53, çözümleyici olanların 13,07 ve programcı olanların ise 14,91'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, saldırgan

davranışlardan korunma ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,75 iken, 6-10 yıl olanların 14,24, 11-15 yıl olanların 13,88, 16-20 yıl olanların 13,00 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 13,07'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların saldırgan davranışlardan korunma ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,41 iken 1-3 yıl olanların 13,41, 3-5 yıl olanların 14,34, 5-10 yıl olanların 13,97 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 12,07'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, saldırgan davranışlardan korunma ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

İşte güvencesi ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.27 ve 4.28'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 27. Araştırmaya Katılanların İş Güvencesi Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	16,04	3,60	-1,326	0,188
	Erkek	91	17,19	3,84		
Medeni Durum	Bekar	42	17,73	3,34	1,681	0,096
	Evli	73	16,50	4,00		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	17,51	3,42	3,018	0,003**
	Yüksek	26	15,03	4,48		
	Lisans/Doktora					
Sektör	Kamu	77	17,57	3,62	2,519	0,013*
	Özel	38	15,71	3,92		
Statü	Kadrolu	72	17,62	3,69	2,488	0,014*
	Sözleşmeli	43	15,83	3,78		

Bağımsız Örneklem T Testi, *: $p<0,05$ **: $p<0,01$

Kadın çalışanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,04 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 17,19'dur. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş güvencesi ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,73 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 16,50'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş güvencesi ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Eğitim düzeyi üniversite olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,51 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,03'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş güvencesi ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre eğitimi düzeyi üniversite olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Kamuda çalışanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,57 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,71'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş güvencesi ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre sektörü kamu olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması özel olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Kadrolu çalışanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,62 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,83'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, iş güvencesi ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre statüsü kadrolu olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalamasına göre daha anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 4. 28. Araştırmaya Katılanların İş Güvenesi Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	17,19	3,20	0,067	0,977	Yok
	31-35	54	16,83	4,03			
	36-40	17	17,11	4,15			
	40 üzeri	18	16,83	3,89			
Gelir	2000-3000 TL	21	17,00	2,98	1,198	0,314	Yok
	3000-4000 TL	58	17,41	4,03			
	4000-5000 TL	23	16,73	3,76			
	5000 TL üzeri	13	15,23	3,94			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	14,81	3,80	3,354	0,022*	1-4
	Mühendis	56	17,16	3,88			
	Çözümleyici	13	18,07	3,40			
	Programcı	24	17,83	3,27			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	17,32	3,50	1,022	0,399	Yok
	6-10 yıl	49	17,24	3,92			
	11-15 yıl	17	15,23	3,80			
	16-20 yıl	8	17,12	4,25			
	20 yıl üzeri	13	17,23	3,72			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl	12	17,75	4,57	0,814	0,519	Yok
	1-3 yıl	29	15,89	4,32			
	3-5 yıl	26	17,15	3,14			
	5-10 yıl	35	17,20	3,24			
	10 yıl üzeri	13	17,53	4,57			

Tek Yönlü Varyans Analizi, *:p<0,05

Yaşı 20-30 olanların iş güvenesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,19 iken 31-35 olanların 16,83, 36-40 olanların 17,11 ve 40 ve üzeri olanların ise 16,73'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda iş güvenesi ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Geliri 2000-3000 TL olanların iş güvenesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,00 iken 3000-4000 TL olanların 17,41, 4000-5000 TL olanların 3,35 ve 5000 TL üzeri olanların ise 3,05'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş güvenesi ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Unvanı bilişim uzmanı olanların iş güvenesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 14,81 iken, mühendis olanların 17,16, çözümleyici olanların 18,07 ve programcı olanların ise 17,83'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş güvenesi ölçeği ile ünvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre ünvanı

programcı olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması bilişim uzmanı olanların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,32 iken, 6-10 yıl olanların 15,89, 11-15 yıl olanların 15,23, 16-20 yıl olanların 17,12 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 17,23'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş güvencesi ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl arası olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 17,75 iken 1-3 yıl arası olanların 15,89, 3-5 yıl arası olanların 17,15, 5-10 yıl arası olanların 17,20 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 17,53'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş güvencesi ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Bilgi ve iletişim ölçeğine ait istatistiksel anlamda farklılıkların incelenmesine dair sonuçlar Tablo 4.29 ve 4.30'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 29. Araştırmaya Katılanların Bilgi ve İletişim Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	24	15,00	3,79	-0,279	0,781
	Erkek	91	15,27	4,41		
Medeni Durum	Bekar	42	16,21	4,25	1,917	0,058
	Evli	73	14,64	4,21		
Eğitim Düzeyi	Üniversite	89	15,70	4,23	2,317	0,022*
	Yüksek Lisans/Doktora	26	13,53	4,06		
Sektör	Kamu	77	15,24	4,20	0,104	0,917
	Özel	38	15,15	4,48		
Statü	Kadrolu	72	15,48	4,27	0,870	0,386
	Sözleşmeli	43	14,76	4,29		

Bağımsız Örneklem T Testi, *:p<0,05

Kadın çalışanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,00 iken erkeklerin verdiği cevapların ortalaması ise 15,27'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Medeni durumu bekâr olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,21 iken evli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,64'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Eğitim düzeyi üniversite olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,70 iken yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalaması ise 13,53'dür. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre eğitimi düzeyi üniversite olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması yüksek lisans/doktora olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Kamuda çalışanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,24 iken özel olanların verdiği cevapların ortalaması ise 15,15'dir. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kadrolu çalışanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 15,48 iken sözleşmeli olanların verdiği cevapların ortalaması ise 14,76'dır. Uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile statü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. 30. Araştırmaya Katılanların Bilgi ve İletişim Ölçeği ile Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	Fark
Yaş	20-30	26	16,15	3,68	0,610	0,610	Yok
	31-35	54	14,98	4,30			
	36-40	17	14,52	5,07			
	40 üzeri	18	15,22	4,33			
Gelir	2000-3000 TL	21	16,14	3,60	1,122	0,344	Yok
	3000-4000 TL	58	15,50	4,76			
	4000-5000 TL	23	14,00	3,70			
	5000 TL üzeri	13	14,61	3,77			
Unvan	Bilişim Uzmanı	22	13,90	4,29	2,013	0,116	Yok
	Mühendis	56	14,87	4,21			
	Çözümleyici	13	16,76	4,72			
	Programcı	24	16,37	3,88			
Toplam Çalışma Yılı	0-5 yıl	28	16,03	3,97	1,483	0,212	Yok
	6-10 yıl	49	15,51	4,45			
	11-15 yıl	17	13,00	3,82			
	16-20 yıl	8	15,37	4,06			
	20 yıl üzeri	13	15,15	4,56			
Şu an Çalışılan Şirketteki Çalışma Yılı	0-1 yıl arası	12	16,00	5,25	0,514	0,726	Yok
	1-3 yıl arası	29	14,34	4,30			
	3-5 yıl arası	26	15,53	3,77			
	5-10 yıl arası	35	15,57	4,19			
	10 yıl üzeri	13	14,84	4,75			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşı 20-30 olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,15 iken 31-35 olanların 14,98, 36-40 olanların 14,52 ve 40 ve üzeri olanların ise 15,22'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda bilgi ve iletişim ölçeği ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Geliri 2000-3000 TL olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,14 iken 3000-4000 TL olanların 15,50, 4000-5000 TL olanların 14,00 ve 5000 TL üzeri olanların ise 14,61'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Unvanı bilişim uzmanı olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 13,90 iken, mühendis olanların 14,87, çözümleyici olanların 16,76 ve programcı olanların ise 16,37'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı 0-5 yıl olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,03 iken, 6-10 yıl olanların 15,51, 11-15 yıl olanların 13,00, 16-20 yıl olanların 15,37 ve 20 yıl ve üzeri olanların ise 15,15'dir. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile toplam çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

En son çalışılan şirketteki çalışma yılı 0-1 yıl olanların bilgi ve iletişim ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 16,00 iken 1-3 yıl olanların 14,34, 3-5 yıl olanların 15,53, 5-10 yıl olanların 15,57 ve 10 yıl ve üzeri olanların ise 14,84'dür. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, bilgi ve iletişim ölçeği ile şuan çalışılan şirketteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Ölçeklere yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 4.31’de gösterilmiştir. Buna göre ölçeklerin hepsinin birbiriyle pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişkisi vardır.($0 < r < 1$, $p < 0,05$)

Tablo 4. 31. Ölçekler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Sosyal Destek	Liderlik ve İşte Adalet	Fiziksel Ortam	İşte Takdir	Bilgi ve İletişim	İş Kontrolü	İş Hayat Dengesi Çalışma Zamanı	İş Talepleri	İş Güvencesi	Saldırgan Davranışlardan Korunma
Sosyal Destek	r	1,000	0,532**	0,655**	0,725**	0,744**	0,793**	0,508**	0,638**	0,467**	0,619**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N		115	115	115	115	115	115	115	115	115
Liderlik ve İşte Adalet	r		1,000	0,483**	0,542**	0,571**	0,624**	0,392**	0,624**	0,246**	0,474**
	p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000
	N			115	115	115	115	115	115	115	115
Fiziksel Ortam	r			1,000	0,640**	0,547**	0,658**	0,618**	0,586**	0,303**	0,646**
	p				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N				115	115	115	115	115	115	115
İşte Takdir	r				1,000	0,706**	0,735**	0,558**	0,597**	0,472**	0,615**
	p					0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N					115	115	115	115	115	115
Bilgi ve İletişim	r					1,000	0,648**	0,418**	0,517**	0,586**	0,502**
	p						0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N						115	115	115	115	115
İş Kontrolü	r						1,000	0,574**	0,691**	0,369**	0,600**
	p							0,000	0,000	0,000	0,000
	N							115	115	115	115
İş Hayat Dengesi Çalışma Zamanı	r							1,000	0,457**	0,219*	0,549**
	p								0,000	0,019	0,000
	N								115	115	115
İş Talepleri	r								1,000	0,198*	0,452**
	p									0,034	0,000
	N									115	115
İş Güvencesi	r									1,000	0,359**
	p										0,000
	N										115
Saldırgan Davranışlara Karşı Korunma	r										1,000
	p										
	N										115

Pearson Korelasyon Analizi, *: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$

5.TARTIŞMA

Bu tez çalışmasında uygulanan anketteki bütün ölçeklerdeki sorular verilen cevaplara göre puanlanmıştır. Yapılan farklı analizlerle bilişim profesyonellerinin psikososyal risklere maruziyetleri çok boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Buna göre işte adalet ve liderlik ölçeğiyle ilgili olarak işyeri problemleri yönetici ve çalışanlar tarafından birlikte değerlendirilebildiği, ancak iş kaynaklı stresi önleme konusunda işyerlerinin birçoğunda stratejik eylem planı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işyerinde ayrımcılık önlenememektedir. Çalışanların çoğu mevcut yöntemlerin kendilerine eşitlik ve hakkaniyet çerçevesinde davranılmadığını düşünmektedir. Eğitim düzeyine göre işte adalet ve liderlik ölçeği sorularına verilen cevapların ortalamaları istatistiksel anlamda farklılık göstermiştir. Elde edilen sonuçlara göre üniversite mezunlarının vermiş olduğu cevapların ortalaması lisansüstü öğrenim sahibi olanlara göre daha yüksektir. Bu sonuç; çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe işte adalet konusunda daha olumsuz kanaate sahip olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir.

Alper'in [33] beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılamalarının örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemeyi amaçladığı çalışmada örgütsel adalet algıları ile cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkeni arasında herhangi bir farklılık gözlenmezken, eğitim durumu ve aylık gelir arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gürpınar [34] tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise işten ayrılma niyetinin, dağıtımsal ve prosedürel adalet ile negatif bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmaya göre çalışanlar kendilerine adil davranılmadığını düşündüklerinde işten ayrılma eğilimi sergilemektedirler. Yıldırım [35] tarafından yürütülen iş doyumunu ve örgütsel adalet ilişkisinin incelenmesi neticesinde ise örgütte kendilerine ve başkalarına haksızlık yapıldığı algısıyla iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yukarıda atıf yapılan çalışmalarda; psikososyal risklere maruziyet düzeyinin çalışanların niteliğine göre değişebildiği ifade edilmektedir. Yapılan tez çalışmasında da benzer sonuçlar tespit edilmiştir.

İş talepleri ölçeği değerlendirildiğinde çalışanların görevleri ve sorumluluklarının kısmen de olsa tanımlanmış olduğu, ancak anketi cevaplayanların çoğunluğuna göre bunların toplam iş yükü ve çalışanların kapasitesine göre ayarlanamadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Medeni duruma ve sektör değişkenine göre iş talepleri ölçeği sorularına verilen cevapların ortalamaları ise istatistiksel anlamda farklılık göstermiştir. Elde edilen sonuçlara göre bekar olanların vermiş olduğu cevapların ortalaması evli olanlara göre daha yüksektir. Benzer

şekilde özel sektörde çalışanların vermiş olduğu cevapların ortalaması kamuda çalışanlara göre daha yüksektir. İş kontrolü ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde ise çalışanların işleri kendilerinin idare etmesi kısmen de olsa sağlanmakta, ancak çoğu zaman iş örgütlenmesi hakkında karar verme fırsatı bulunmamaktadır. Karadağ ve Cankul [36] tarafından Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde görevli hemşirelerin zihinsel iş yüklerinin değerlendirilmesi ve zihinsel iş yükünün hemşirelerin sosyo-kültürel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanan çalışmada hemşirelerin zihinsel yükleri yaş, medeni durum, çocuk sayısı, meslekteki toplam çalışma süresi, statü, çalışılan bölüm, çalışılan vardiya, nöbet sayısı değişkenlerine göre istatistiksel anlamda farklılıklar göstermiştir. Medeni duruma göre evli olanların zihinsel zorlanma düzeyinin bekar olanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Evlilik, aile olmanın görev ve sorumluluklarını da beraberinde getirdiğinden evlilerin bekarlara göre daha fazla zihinsel zorlanma yaşamalarının literatürle uyumlu olduğu değerlendirilmiştir. Bu tez çalışmasında da bekarlar enerjilerinin büyük bir kısmını mesleğin gereklerini yerine getirmek için sarfettiğinden iş talepleri ölçeği sorularına literatürle uyumlu şekilde anlamlı derecede olumlu cevap vermişlerdir. Bolat [37] tarafından iş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi üzerine yürütülen çalışmada iş yükü ve iş kontrolü arasındaki etkileşime bağlı olarak değişmekte ve bu etkileşimin bir sonucu olarak tükenmişlik düzeyi ya artmakta ya da düşmektedir. Bolat [37] çalışmasında iş yükünün tükenmişliği artırdığını, iş üzerindeki kontrolün ise tükenmişliği azalttığını belirlemiştir.

Sosyal destek ölçeğine verilen cevaplara göre yönetici ve çalışanların çoğunlukla yakın ilişkiler kurabildikleri, çalışanların yardımlaşma, bilgi ve tecrübe paylaşımının desteklendiği, ancak sosyal faaliyetler gerçekleştirme konusunda çok yetersiz oldukları söylenebilir. Medeni durum değişkenine göre sosyal destek ölçeği sorularına verilen cevapların ortalamaları ise istatistiksel anlamda farklılık göstermiştir. Elde edilen sonuçlara göre bekar olanların vermiş olduğu cevapların ortalaması evli olanlara göre daha yüksektir. Sayıl ve ark.'ları [38] tarafından doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu ve sosyal destekleri ile tükenmişliği etkileyen değişkenlerin incelenmesi yapılmış, sosyal destek ölçeği ile gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna karşılık okul psikolojik danışmanları üzerinde yürütülen bir araştırmada, Yıldırım [39] tarafından çeşitli sosyal destek kaynakları arasında yönetici ve meslektaşlardan alınan sosyal desteğin, üç tükenmişlik boyutu üzerinde de etkili olduğu bulunmuştur.

Fiziksel ortam ölçeği ifadelerine verilen cevaplardan hareketle kısmen fiziksel ve zihinsel sağlığa yardımcı bir ortamda çalışmaların yürütüldüğü, sağlık ve güvenlikle alakalı tehlikelerin kaynağında bertaraf edildiği veya azaltıldığı söylenebilmektedir. Sektör değişkenine göre fiziksel ortam ölçeği sorularına verilen cevapların ortalamaları ise istatistiksel anlamda farklılık göstermiştir. Elde edilen sonuçlara göre özel sektör çalışanlarının vermiş olduğu cevapların ortalaması kamuda çalışanlara göre daha yüksektir. Yıldırım ve Renklibay [40] tarafından yürütülen fiziksel ve davranışsal ofis ortamının verimlilik üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla yazılım şirketlerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre katılımcılar çok yüksek oranda fiziksel ortamın verimliliklerini etkilediğini düşünmekle beraber, ezici yoğunluk tarafından davranışsal ofis ortamının fiziksel ortama göre verimliliği daha fazla etkilediği ifade edilmiştir. Soysal ve Tan [41] tarafından yürütülen Kilis ilindeki kamu ve özel bankalarda çalışan personelin iş tatminini etkileyen unsurlar ve bu unsurların sektörel olarak ne ölçüde birbirinden farklılaştıklarının belirlenmesini amaçlayan çalışmada ise katılımcıların iş ortamlarının iş tatmini açısından, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

İş ve hayat dengesi ölçeği değerlendirildiğinde mola ve dinlenme zamanının sıklığı ve uzunluğu iş yüküne göre ayarlanabilmekte, fakat uzun çalışma saatleri için yeterince önlem alınmamaktadır. İş ve hayat dengesi ölçeği ile en son çalışılan şirketteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre en son çalışılan şirketteki çalışma yılı 5-10 yıl olanların iş ve hayat dengesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması 10 yıl üzeri olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir. Dündar ve ark.'ları [42] tarafından iş ve yaşam dengesi ile kariyer tatminine dair algılamaların işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi olup olmadığı incelenmiş ancak çalışma hayatında geçirilen toplam süre bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

İşte takdir ölçeğine cevap verenlerin çoğunluğuna bakıldığında ise yapılan işlerin açıkça övüldüğü, kadın ve erkek çalışanlara eşit şekilde davranıldığı, ancak bunun karşılığı olarak iyi bir kariyer imkanı sunulmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Chin ve ark.'ları [43] 2002'de yaptıkları çalışmada bu tez çalışmasıyla uyumlu olarak çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyer ilerleme fırsatlarından memnuniyetinin, iş tatminini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Üstlerin, çalışma arkadaşlarının ve astların açıkça iyi performansı tanınmaları, takdir etmeleri ve yönetimin maaş artışı ile ilgili gereğine

uygun bir ödül sistemine sahip olması çalışanların işlerinden memnun olmalarını sağlamaktadır.

Saldırgan davranışlardan korunma ölçeğine bakıldığında saygın davranmanın önemi artmamakta ve bu konuyla ilgili eğitimler yetersiz kalmaktadır. İşte şiddet, taciz, bıktırmayla mücadele için bir eylem modeli ve süreçleri birçok kurumda mevcut bulunmamaktadır. Karcioğlu ve Akbaş [44] tarafından Erzurum ilinde kamu, özel ve üniversite hastanelerinde sağlık çalışanlarında psikolojik şiddetin mevcut olup olmadığı ve mevcut ise maruz kalınan psikolojik şiddet davranışlarının iş tatminini nasıl etkilediğinin incelediği çalışmada, genel olarak psikolojik şiddet ve iş tatmini arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalmaları durumunda iş tatminlerinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Bu tez çalışması da bahsi geçen çalışmayı destekler niteliktedir.

İş güvencesi ölçeğine cevap verenlerin birçoğu adaletsiz işten çıkarmaya karşı çalışanların ve temsilcilerinin korunduğu, ücretlerin düzenli olarak ödeneceği ve hakların ilgili kontrata göre garanti altına alındığını düşünmektedir. Buna karşılık sözleşmelerde tatmin edici ücretler bulunmamaktadır. İş güvencesi ölçeği ile eğitim düzeyi arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre eğitimi düzeyi üniversite olanların iş güvencesi ölçeği sorularına verdiği cevapların ortalaması lisansüstü olanların verdiği cevapların ortalamasına göre anlamlı derecede daha yüksektir. Yıldırım ve Yirik'in [45] gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır. İş güvencesi algısı, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. İş güvencesi algısı düşük olan bireylerin işten ayrılma niyetleri daha yüksektir. Lisansüstü eğitime sahip bireylerin işten ayrılma niyetlerinin diğer bireylere oranla oldukça yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Bu tez çalışmasında da eğitim düzeyi yükseldikçe kişilerin işyeri memnuniyeti düşmüştür.

Bilgi ve iletişim ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların yaşadığı problemle ilgili takım liderleriyle kolaylıkla iletişim kurmasının garanti altına alındığı, yöneticilerin çalışanların yanına gidip yakın ilişkiler kurabildiği, çalışanların düşüncelerinin üst yönetime iletildiği söylenebilmektedir. Bununla beraber çalışanların çoğunluğu önemli kararlar alınırken yeterli miktarda bilgilendirilmediğini düşünmektedir. Özel [46] iş örgütlerinde üstlerle iletişim ve iletişim araçlarının işlevsel yeterliğini, çalışanların üstlerle iletişim ve

iletişim araçları ile ilgili algıları üzerinden lme amacı taşıyan çalışmasında üstlerle iletişim ile örgütsel bağlılık arasında orta; üstlerle iletişim ile iş başarımı arasında zayıf ve üstlerle iletişim ile iş tatmini arasında da orta düzeyde ilişki saptamıştır. Bu tez çalışmasında ise daha yüksek iş tatmini için, iletişim araçlarının yeterli ve işlevsel düzeye getirilmediği görülmektedir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışma çerçevesinde bilişim sektöründe çalışanların maruz kaldıkları psikososyal risklerin değerlendirilmesi amacıyla e-devlet projelerini yürüten kamu ve özel kurumlardaki çalışanlar hedef seçilerek 115 bilişim profesyoneline 60 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Çalışanların psikososyal risk faktörlerine maruziyetleri işte adalet ve liderlik, iş güvencesi, işte takdir, iş talepleri, sosyal destek, iş kontrolü, fiziksel ortam, iş ve özel hayat dengesi, kaba davranışlardan korunma ile bilgi ve iletişim ölçekleri açısından değerlendirilmiştir. Ölçekler yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir, sektör, statü, unvan, toplam çalışma yılı ve son çalıştığı kurumdaki çalışma yılı gibi demografik değişkenlere göre analiz edilerek bilişim profesyonelleri arasında olması muhtemel farklılıklar ile psikososyal risk faktörlerine maruziyetleri değerlendirilmiştir.

Tez çalışması sonucunda araştırmaya katılan bilişim sektörü çalışanlarına ilişkin bazı tespitler yapılmıştır:

- Görevler toplam iş yükü ve çalışanların kapasitesine göre ayarlanamamaktadır.
- İşyerlerinin birçoğunda stresi önlemek için stratejik bir plan bulunmamaktadır.
- Yapılan işe göre bilişim profesyonelleri tatmin edici ücretler alamamaktadır.
- Eğitim düzeyinin yükselmesi daha iyi şartlarda çalışma isteğini artırmaktadır.
- Çalışanlara yeterince sosyal destek sağlanamamaktadır.
- İşyerlerinde iyi kariyer imkanı sunulamaması, çalışanların işte takdir edilme duygusunu olumsuz yönde etkilemektedir.
- İşyerlerinin birçoğunda çalışanların dinlenebileceği uygun ortam bulunmamaktadır.
- İşyerlerinin birçoğunda şiddet, bıkırma, taciz gibi saldırgan davranışların önlenemediği bir eylem modeli bulunmamaktadır.
- Çalışanların çoğu önemli kararlar alınırken açıkça bilgilendirilmemektedir.

Araştırmaya katılan çalışanlar açısından istenmeyen durumlar şu şekilde sıralanmıştır:

- İşletmede iyi yürümeyen beşeri ilişkiler sistemi
- Hatalı kariyer geliştirme çalışmaları
- Yetersiz fiziki çevre

Tespit edilen sorunlara yönelik geliştirilen çözüm önerileri şu şekilde sıralanmıştır:

- Yönetim, bilişim çalışanları için destekleyici bir organizasyonel yapı geliştirmelidir. İşletmenin kurumsal işleyişini planlarken yapıyı merkezietten uzak, katılımcılığı destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici, ast üst arası iletişim engellerini yok edici bir organizasyon geliştirilirse, yalnızlık, desteksizlik ve zihinsel iş yükünün neden olduğu olumsuz stres, önemli ölçüde engellenecektir.

- Sektör çalışanlarını stresin olumsuz boyutlarından koruyabilecek bir stratejik eylem planı geliştirilmelidir.

- Bireysel ve kurumsal stres yönetimi eğitimleri verilmelidir.

- İşyerinde iş zenginleştirmesine dönük kurumsal düzenlemeler yapmak gerekmektedir. Sürekli tekdüze yapılan ve önemli zihinsel çaba, farklı düşünme gerektirmeyen projeler, bir müddet sonra çalışanlar için sıkıcı ve çekilmez olmaya başlar. İş, içerik olarak zenginleştirilip, çalışanlara daha fazla sorumluluk verilmeli, önüne başarı fırsatları çıkarılıp, kendi gayretine göre yükselmesi sağlanabilmelidir.

- Yeterli dinlenme zamanı mutlaka temin edilmelidir.

- Sektör çalışanları arasındaki çatışmayı azaltmak ve rolleri belirgin hale getirmek gerekir. Başta kamu bilişim çalışanları olmak üzere yeterli mesleki eğitim, kişilerin ne yapacağını gösteren görev tarifleri, rol belirsizliğini ve kişiler arası gerginliği önemli ölçüde azaltabilecektir.

- Bilişim çalışanları için iyi ve açık bir kariyer planı yapmak, bu konuda çalışanlara danışmanlık yapmak gerekmektedir. İşletmede yükselme ve ilerleme basamakları belirli olmalı, çalışanlar kendilerini istedikleri hedeflere göre yetiştirmeye çalışıp, yöneticilerinden tavsiye isteyebilmelidir.

- Kurum içinde açık ve etkin bir iletişim sistemi kurulmalıdır. Kurum yapısı ve büyüklüğü uygun ise, bilgi işlem teknolojileri etkin şekilde kullanılarak, elektronik iletişim sağlanmalıdır. Kurum içi, işletmeler arası ve internet ortamların kullanımı sektör çalışanlarının açıklık ve özgüvenlerini geliştirebilir.

- Sorumluluk ve iş yükü çalışanlar arasında mutlaka eşit olarak paylaşılmalıdır.

- Saygın davranmanın farkındalığı artırılmalıdır.

Bu çalışma kapsamında sadece e-devlet projeleri gerçekleştiren bilişim çalışanları göz önünde bulundurularak psikososyal risklere maruziyetleri değerlendirilmiştir. Diğer alanlarda da çalışan bilişim profesyonellerine yönelik benzer araştırmalar sektöre yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

- [1] Occupational Safety Research Institute,p.r.i.,*Risk Of Stress And Its Prevetion*,Sayfa 6, Prag, 2009
- [2] Aydın, İ., Bilişim Sektörü ve Türkiye'nin Sektördeki Potansiyeli, *International Journal of New Trends in Arts, Sports&Science Education*, http://www.ijtase.net/ijtase/ijtase_v1i1.pdf (Erişim Tarihi:15/03/2015)
- [3] <http://www.nurayakman.com/wp-content/uploads/2010/08/ybs1.pdf> (Erişim Tarihi: 17/03/2015)
- [4] http://www.uis.gov.tr/media/1198/uis_izleme_degerlendirme_raporu138-150.pdf (Erişim Tarihi: 05/03/2015)
- [5] <https://tr.wikipedia.org/wiki/Proje> (Erişim Tarihi: 01/03/2015)
- [6] Slack, N., *Operations Management*, Prentice Hall, Essex, 1998
- [7] Albayrak, B., *Proje Yönetimi*, Nobel Basımevi, Ankara, 2005
- [8] <http://www.kora.com.tr/bt-yazilim-projeleri-neden-basarisiz-olur-basari-icin-nelere-dikkat-edilmelidir/> (Erişim Tarihi: 22/02/2015)
- [9] Aydın, İ. , *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayınları, Ankara, 2002
- [10] Okutan, M., Tengilimoğlu D., İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yönetimleri: Bir Alan Uygulaması, *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı. 3, Sayfa 15-42, 2002
- [11] Büyükmeşe, T., *Stres ve Stres Yönetimi*, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları (Bakan, İ.), Beta Yayınları, İstanbul, 2004
- [12] World Health Organization, *PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employer and worker representatives*, http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf (Erişim Tarihi: 25/12/2015)
- [13] Ertekin, Y., *Stres ve Yönetim*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Sayfa 37-97 Ankara, 1993
- [14] Baltaş, Z., Baltaş, A., *Stres ve Başaçıkma Yolları.*, Remzi Kitabevi, İstanbul, , 1990
- [15] Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A.B., Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı. 23, Temmuz- Aralık, Sayfa 61-85, 2004
- [16] Davis, K., *İşletmelerde İnsan Davranışı*(Çeviri:Tosun, K.), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Sayfa 562-584, Yayın No.199, İstanbul, 1982
- [17]Robins, S.P., *Organizational Behaviour*, Prentice Hall Inc., Seventh Edition, USA, 1996

- [18] Ekinci, H. ve Ekici, S. , Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama, *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt. 22, Sayı. 2, Sayfa 93-111, 2003
- [19] Akatay A., *Zamanın Etkin Kullanılmasını Sağlayan Davranış ve Yöntemler: Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik*, 2.b., Gazi Kitabevi, Ankara, 2007
- [20] Steers, R.M., *Introduction to Organizational Behaviour*, Prentice Hall, USA, 1994
- [21] Eroğlu F., *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1996
- [22] Aydın, Ş., Örgütsel Stres Yönetimi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 3, Sayfa 49-74, 2004
- [23] Bingöl, D. Naktiyok, A., *Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları Ve Stresle Mücadele Teknikleri*, 9. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Yayın No:10, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 2001
- [24] Balcı, A., *Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram Ve Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000
- [25] Steers, R., *Introduction To Organizational Behaviour*,: Scott, Foresman And Company, Glenview, Illinois, 1981
- [26] Eren, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları İstanbul, 1998
- [27] Tutar, H., *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, Kişisel Gelişim Dizisi, No:14, İstanbul, 2000
- [28] Yıldırım, F., İş Doyumu ve Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 62-1, Cilt 62, Sayı 1, Sayfa 253-278, 2007
- [29] Yakut, H. I., Kapısız, S.G., Durutuna S., Evran, A., *Sağlık Alanında Çalışma Yaşamında Tükenmişlik*, The Journal of Gynecology, Obstetrics and Neonatology Sayı 10, Sayfa 38, 2013
- [30] <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16425585> (Erişim Tarihi: 10/01/2015)
- [31] International Labour Organization, *Stress Prevention Checkpoints at Work*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_168053.pdf (Erişim Tarihi: 10/03/2015)
- [32] Ural A. ve Kılıç İ., *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*, (4. Baskı), Detay Yayıncılık, Sayfa:191-247, Ankara, 2013
- [33] Alper, F., *Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Belirleyicisi Olarak Örgütsel Adalet Algılamaları: Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2007
- [34] Gürpınar, G., *An Emprical Study of Relationships Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange and Turnover Intention*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 2006
- [35] Yıldırım, F., İş Doyumu ve Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt 62 Sayı 1, Sayfa 253-278, 2007

[36] Karadağ M. ve Cankul H.İ., Hemşirelerde Zihinsel İş Yükünün Değerlendirilmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, <http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunihem/article/view>

/1025009393/5000101465 (Erişim Tarihi: 20/04/2015)

[37] Bolat, O.I., İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 25 Sayı 2, Sayfa 87-102, 2011

[38] Sayıl, I., Haran S., Ölmez, Ş., Özgüven H., *Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri*, *Kriz Dergisi* Say 5, Cilt2, Sayfa 71-77, 1997

[39] Yıldırım, İ., Relationships between Burnout, Sources of Social Support and Sociodemographic Variables, *Social Behavior and Personality*, Cilt 36, Sayı 5, Sayfa 603-616, 2008

[40] Yıldırım A. B. ve Renklibay U., *Fiziksel ve Davranışsal Ofis Ortamının Verimlilik Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*, Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu, 2014

[41] Soysal A. ve Tan M., İş Tatminin Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği, *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* Cilt 6, Sayı 2, Sayfa 45-63, 2013

[42] DüNDAR G., ATAY E., GERÇEK M., Çalışanların İş Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt 6, Sayı 11, Sayfa 67-86, 2015

[43] Chin, K.S., Pun, K.F., Ho, A., Lau, H., A Measurement-Communication-Recognition Framework of Corporate Culture Change: An Empirical Study, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, Cilt 12, Sayı 4, Sayfa 365-382, 2002

[44] Karcıoğlu F. ve Akbaş S., İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmin İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.D*, Cilt 24, Sayı 3, Sayfa 139-161, 2010

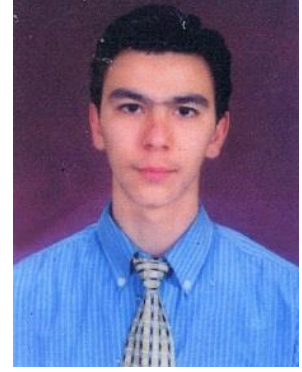
[45] Yıldırım B. ve Yirik Ş., İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi:Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği, *Iğdır Üniversitesi SBD*, Sayı 6, Sayfa 123-140, 2014

[46] Özel, N. , Örgütlerde Üstlerle İletişim ve İletişim Araçlarının İşlevsel Yeterlilikleri ve Bunun İşgörenlerin İş Tutumları Üzerine Etkileri: Bankacılık ve Finans Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 22, Sayfa.148-167, 2016

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

SOYADI, Adı : TÜRKMEN, Mustafa
Doğum tarihi ve yeri : :21.07.1981, İzmir
Telefon : XXXXXXXXXX
E-Posta : mustafa.turkmen@csgb.gov.tr



Eğitim

Derece	Okul	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Sakarya Üniversitesi / Bilgisayar Mühendisliği	2006
Lise	Konya Erbil Kuru Y.D.A Lisesi	1999

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012 –(Halen)	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	İSG Uzman Yrd.
2007-2012	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	Mühendis

Yabancı Dil

İngilizce (YDS-2014: 83)

Yayınlar

-

Mesleki İlgi Alanları

Risk Değerlendirmesi, İSG Yönetim Sistemleri

Hobiler

Doğa gezileri, futbol oynamak, yüzme

EKLER

EK-1

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
ANKET ÇALIŞMASI

AŞAĞIDAKİ SORULARI, KENDİ DURUMUNUZA VEYA İŞİNİZE EN İYİ UYAN
YANITA AİT KUTUCUĞU “X” İLE İŞARETLİYEREK YANITLAYINIZ

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Hiç Katılmıyorum	<input type="checkbox"/> Katılmıyorum	<input type="checkbox"/> Kısmen Katılıyorum	<input type="checkbox"/> Katılıyorum	<input type="checkbox"/> Tamamen Katılıyorum

	1	2	3	4	5
İşte Adalet ve Liderlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. İşte stresi önleme için işyeri strateji ve politikaları geliştirilip anlatılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mevcut yöntemler ayrımcılığı yasaklamakta ve çalışanlara eşit davranılmasını sağlamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki resmi olmayan görüşmeler ve çalışanlar arasındaki görüşmeler cesaretlendirilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Çalışan konuları özel ve kişisel bilgileri gizli tutulmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. İşyeri problemleri meydana geldiğinde derhal konuşulmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş Talepleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Çalışan sayısı ve kapasitesine göre toplam iş yükü ayarlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Çalışanların aşırı talep yükünü önlemek için görev düzenlemesi yapılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. İş dikkatlice planlanmata ve ulaşılabilir teslim tarihleri ve iş adımları konusunda hemfikir olunmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Görevler, sorumluluklar açıkça tanımlanmış ve garanti altına alınmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. İşte özeni sağlamak için farklı görevlerle önlem alınmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş Kontrolü	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. İş örgütlenmesi hakkında çalışanlara karar verme sözü verilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Çalışanların serbestliği iyileştirilip işlerini kendi idare etmesi sağlanmaktadır..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Yeni bilgi, beceri, yeteneklerin gelişmesi yönünde iş örgütlenmesi sağlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Çalışma koşullarının ve üretkenliğin iyileşmesi için çalışanların katılımı cesaretlendirilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Düzenli toplantılar ayarlanmakta ve işyeri problemleri ve çözümleri tartışılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sosyal Destek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Yönetici ve çalışanların birbirinden destek alabileceği yakın yönetici-çalışan ilişkisi kurulabilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Çalışanlar arasında karşılıklı yardımlaşma ve bilgi ve tecrübe paylaşımı desteklenmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Çalışanlara yardım sağlamak için dış kaynak belirlenmekte ve kullanımı sağlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Çalışma saatleri veya sonrasında sosyal faaliyetler ayarlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. İhtiyaç olduğunda çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fiziksel Ortam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Risk değerlendirmesi ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

kontrol temelli süreçler açıkça kurulmuştur.					
22. Fiziksel ve zihinsel sağlığa yardım eden rahat bir çalışma ortamı sağlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Sağlık ve güvenlikle ilgili tehlikeler kaynağında bertaraf edilmekte veya azaltılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. İşyerinde temiz bir dinlenme ortamı mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Acil durum işlemleri ve hızlı tahliyeyi kolaylaştırmak için acil durum planları yapılmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş-Hayat Dengesi					
26. Çalışma saatlerinin tasarımına çalışanlar dahil edilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Kurumun ihtiyaçlarıyla çalışanların özel istekleri uzlaşarak çalışma saatleri planlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Aşırı ve uzun çalışma saatleri için önlemler ve sınırlar vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirmesine izin verecek en uygun çalışma zamanı düzenlemeleri yapılmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Mola ve dinlenme zamanının sıklığı ve uzunluğu iş yüküne göre ayarlanabilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşte Takdir					
31. İyi yapılan işlerde çalışanlar ve takımlar açıkça takdir edilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Çalışanların yaptığı işlerin sonuçlarını bildiği bir ortam mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Çalışanların duygularını ve düşüncelerini açıklayabildikleri bir sistem uygulanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Kadın ve erkek çalışanlara eşit davranılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Çalıştığım işyerinde iyi bir kariyer imkanı vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saldırgan Davranışlardan Korunma					
36. Saldırgan davranışların önlendiği veya acilen ve yeterli şekilde uğraşıldığı kurumsal bir çerçeve uygulanmakta ve bununla ilgili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

kurulu bir strateji yürütülmektedir.					
37. Saygın davranmanın farkındalığı artmakta ve bununla ilgili eğitimler düzenlenmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. İşte şiddet, taciz, bıktırmayla mücadele için bir eylem modeli ve süreçleri kuruludur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Saldırgan davranışa maruz kalanlara hızlı müdahale için kültürel bir hassasiyet mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Müşteriler ve yabancılardan gelecek şiddete karşı çalışanlara çalışma alanı ayarlanmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İş Güvencesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. İşler iş güvencesi ihtimalini artıracak şekilde planlanmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Çalışma şartlarını belirten ve adil ücretle ilgili açık ifadelerle yapılan bir iş sözleşmesi vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Ücretlerin düzenli olarak ödeneceği ve hakların ilgili kontrata göre sağlanacağı garanti altına alınmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Annelik izninde iş güvencesi garanti altına alınmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Adaletsiz işten çıkarmaya karşı çalışanlar ve temsilcileri korunur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bilgi ve İletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Yöneticiler çalışanların yanına gidip konuşmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Çalışanların yaşadığı problemle ilgili takım liderlerine sıklıkla ve kolaylıkla iletişim kurması garanti altına alınmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Çalışanlar önemli kararlarda yeterli miktarda bilgilendirilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Çalışanların düşünceleri üst yönetime iletilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Çalışanlara gelecek planları ve değişiklikler hakkında bilgi verilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Yaşınız

<input type="checkbox"/> 20-25	<input type="checkbox"/> 26-30	<input type="checkbox"/> 31-35	<input type="checkbox"/> 36-40	<input type="checkbox"/> 40 üstü
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Cinsiyetiniz

<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
--------------------------------	--------------------------------

Medeni Durumunuz

<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar
-------------------------------	--------------------------------

Eğitim Düzeyiniz

<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora
-------------------------------------	--	----------------------------------

Geliriniz

<input type="checkbox"/> 2000-3000	<input type="checkbox"/> 3000-4000	<input type="checkbox"/> 4000-5000	<input type="checkbox"/> 5000 üzeri
------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------

Sektör

<input type="checkbox"/> Kamu	<input type="checkbox"/> Özel
-------------------------------	-------------------------------

Statü

<input type="checkbox"/> Kadrolu	<input type="checkbox"/> Sözleşmeli
----------------------------------	-------------------------------------

Unvanınız

<input type="checkbox"/> Bilişim Uzmanı	<input type="checkbox"/> Mühendis	<input type="checkbox"/> Çözümleyici	<input type="checkbox"/> Programcı
---	-----------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

Toplam Çalışma Yılı

<input type="checkbox"/> 0-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16-20	<input type="checkbox"/> 20 yıl üzeri
------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

Şu an çalıştığınız şirkette kaç yıldır çalışıyorsunuz ?

<input type="checkbox"/> 0-1 arası	<input type="checkbox"/> 1-3 yıl arası	<input type="checkbox"/> 3-5 yıl arası	<input type="checkbox"/> 5-10 yıl arası	<input type="checkbox"/> 10 yıl üzeri
------------------------------------	--	--	---	---------------------------------------

STRESS PREVENTION AT WORK CHECKLIST

Leadership and justice at work

1. Develop and communicate the workplace policy and strategies for stress prevention at work.

NO YES PRIORITY

2. Establish procedures to prohibit discrimination and treat workers fairly.

NO YES PRIORITY

3. Encourage informal communication between managers and workers, and among workers.

NO YES PRIORITY

4. Keep employee issues private and confidential.

NO YES PRIORITY

5. Address workplace problems immediately when they occur.

NO YES PRIORITY

Job demands

6. Adjust the total workload taking into account the number and capacity of workers.

NO YES PRIORITY

7. Rearrange work assignments to prevent excessive demands on workers.

NO YES PRIORITY

8. Plan the work carefully and agree on achievable deadlines or work pace.

NO YES PRIORITY

9. Ensure that tasks and responsibilities are clearly defined.

NO YES PRIORITY

10. Provide alternative tasks to maintain attentiveness at work.

NO YES PRIORITY

Job control

11. Engage workers in decision-making about their work organization.

NO YES PRIORITY

12. Improve workers' latitude and control over the way they do their work.

NO YES PRIORITY

13. Organize work in such a way that new competencies, skills and knowledge are developed.

NO YES PRIORITY

14. Encourage the participation of workers in improving working conditions and productivity.

NO YES PRIORITY

15. Organize regular meetings to discuss workplace problems and solutions.

NO YES PRIORITY

Social support

16. Establish close manager-worker relations so that workers and managers can get support from each other.

NO YES PRIORITY

17. Promote mutual help and sharing of knowledge and experience among workers.

NO YES PRIORITY

18. Identify and utilize external sources for providing employee assistance.

NO YES PRIORITY

19. Organize social activities during or after work hours.

NO YES PRIORITY

20. Provide help and support to workers when needed.

NO YES PRIORITY

Physical environment

21. Establish clear procedures for risk assessment and control based on existing occupational safety and health management systems.

NO YES PRIORITY

22. Provide a comfortable working environment that is conducive to physical and mental health.

NO YES PRIORITY

23. Eliminate or reduce safety and health hazards at their source.

NO YES PRIORITY

24. Provide clean rest facilities.

NO YES PRIORITY

25. Establish emergency plans to facilitate emergency operations and rapid evacuation.

NO YES PRIORITY

Protection from offensive behaviour

36. Establish and implement an organizational framework and strategies in which offensive behaviour is prevented or dealt with promptly and adequately.

NO YES PRIORITY

37. Organize training in, and raise awareness of, respectable behaviour.

NO YES PRIORITY

38. Establish procedures and action models to deal with violence, abuse and harassment at work.

NO YES PRIORITY

39. Provide rapid and culturally sensitive interventions to help those involved in offensive behaviour.

NO YES PRIORITY

40. Organize working areas to protect workers against violence from clients and outsiders.

NO YES PRIORITY

Job security

41. Plan work in such a way as to enhance the possibility of stable employment.

NO YES PRIORITY

42. Provide a written job contract with clear statements concerning employment conditions and fair wages.

NO YES PRIORITY

43. Ensure that wages are paid regularly and benefits are provided according to the relevant contract.

NO YES PRIORITY

44. Ensure job security for workers taking parental leave.

NO YES PRIORITY

45. Enhance job security and protect workers and their representatives from unfair dismissal.

NO YES PRIORITY

Information and communication

46. Make it a rule for managers to go to the workplace and talk with the workers.

NO YES PRIORITY

47. Ensure that supervisors communicate easily and frequently with workers concerning any problems.

NO YES PRIORITY

48. Inform workers regularly about important decisions, using adequate means.

NO YES PRIORITY

49. Inform top management of the opinions of the workers.

NO YES PRIORITY

50. Give workers information about future plans and changes.

NO YES PRIORITY

