



İŞ DOYUMU MONOTONLUK OTONOMİ VE KAZAYA YATKINLIK

Ertuğrul GÖDELEK

Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniv. Fen Edebiyat Fak. Psikoloji Bölümü
Psik., Umut ÇİÇEK

Özet

İş bireyin yaşamının belki de en önemli yanıdır. Diğer etkinliklerle kıyaslandığında bireyin en fazla zamanını alan etkinliğin “iş” olduğu görülür (Baron, 1986; Maghradi, 1999). Bu nedenle işten alınan doyum yaşamın en önemli konusu haline gelmiştir. Konu bu kadar önemli olunca, araştırmacıların yoğun ilgisini çekmiştir. İş doyumunu doğal olarak kendi başına bir kavram değildir. Diğer bir dizi kavramla, değişkenle ilişkilidir. Bu değişkenlerden ikisi işteki monotonluk ve işi yaparken söz konusu olan otonomidir.

Monotonluk belli bir ortamdaki duyumsal uyayrılmayla bağlantılı olarak tanımlanmaktadır. McBain (1970) e göre, uyaran değişmiyor ya da öngörülebilir bir biçimde değişiyorsa, bu duruma “monoton” denir. Monoton, ya da tekrara dayalı bir iş yaparken bireyin performansının tedricen düştüğu bilinen bir gerçektir. Performanstaki bu düşüşün insan ve sosyal maliyeti hemen her zaman ilgi çekmiştir (Lyznicki ve ark., 1998). Görüldüğu gibi monotonluk gerçekte negatif bir durumdur ve daha da önemlisi iş doyumuyla yakından ilgilidir.

İşte otonomi, bağımsız düşünebilmek, kararlar alabilmek ve bu kararları uygulayabilmektir.

İş doyumunu, işin monotonluğu ve işteki otonominin bir şekilde kazaya yatkınlıkla bağlantılı olması gerekir. Bu araştırmada bu konu araştırılmıştır. Bu çalışmada iş doyumunu, yapılan işin monotonluğu ve işte otonomi ile iş kazaları arasında bir bağı olup olmadığı araştırılmıştır. İş doyumunu ile otonomi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu beklenmektedir. Buna karşın işin monotonluğu ile iş doyumunu ve otonomi arasında güçlü negatif bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Kazaya yatkınlığın ise yapılan işin monotonluğuyla doğru, buna karşın iş doyumunu ve otonomiyle ters orantılı olması beklenmektedir.

Araştırmaya değişik işkollarında çalışan 400 denek katılmıştır. Deneklerin tamamı Mersin ili sınırları içerisinde çalışmaktadır. Araştırmada kullanılmak üzere bir ölçek geliştirilmiş ve bu ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları ayrıca yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, beklenen bulgular elde edilmiştir. Yani kazaya yatkınlığın monoton işle pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. İş doyumunu ve işte otonomi ile kazaya yatkınlık arasında ise negatif anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Giriş

İş doyumunu

İş bireyin yaşamının belki de en önemli yanıdır. Diğer etkinliklerle kıyaslandığında bireyin en fazla zamanını alan etkinliğin “iş” olduğu görülür. Daha da önemlisi bireyin yaşama tarzı için gerekli olan finansal desteği de iş sağlar. İşten alınan doyum çalışma yaşamının bir çok yönünü de etkiler. İş doyumundan etkilenen öğeler arasında, yeterlilik ve rimlilik, işten kaytarma, işi bırakma, işi bırakma niyeti sayılabilir (Baron, 1986; Maghradi, 1999). İşte bu nedenle iş doyumunu son derece önemli bir konudur ve çok sayıda araştırmacının da ilgisini çekmiştir (Granny, Smith ve Stone, 1992).

Çeşitli araştırmacılar iş doyumunu tanımlamaya çalışmışlardır. Locke (1967) da bunlardan birisidir. Locke’ye göre iş doyumunu, “Çalışma yaşamından ya da işten alınan olumlu duygulardır.” Smith ve arkadaşlarına göre (1969) ise, “Duruma gösterilen duygular ya da duygusal tepkilerdir.” Dawis ve arkadaşları ise (1984) “Çalışanın iş çevresinin kendi gereksinimlerini karşılamaasının bir değerlendirmesi” olarak tanımlamışlardır. Rice ve arkadaşlarına göre (1989), iş doyumunu, “Çalışanın ideal ile mevcut durumu karşılaştırmasıdır.” Bu tanımlamalardan hareketle Lease’ye göre (1998) iş doyumunu, “Çalışanın organizasyondaki iş rolüne duygulu-



sal tepkisidir.”

Bağlam ve süreç kuramları iş doyumunu açıklamayı hedeflemişlerdir. Bağlam kuramlarına göre, çalışanın işinden doyum alabilmesi için belli gereksinimleri doyurulmalıdır (Locke, 1976). Bu kuramlar arasında en bilinenleri Herzberg’ in iki faktör kuramı (Herzberg, 1966) ve gereksinim temelli kuramlardır. Herzberg’in iki faktör kuramına göre, belli faktörler iş doyumunu sağlar. Bu faktörlere “motivator” adı verilir. Bu motivatorler arasında başarı, sorumluluk ve tanınma vardır. Bazı faktörlerin bulunmaması ise işte doyumsuzluğa neden olur. Buna karşın bu faktörlerin varlığı iş doyumunu yaratmaz. Bu faktörlere “hijyen faktörleri” denir. Hijyen faktörleri arasında maaş, statü ve çalışma koşulları yer alır. Motivatorlerin yokluğu buna karşın hijyen faktörlerinin varlığı iş doyumunu artırmaz. Herzberg’ in kuramı, benzer ya da aynı işlerde çalışan tüm çalışanlar için belli bir düzeyde iş doyumunu öngörmektedir. Bu yaklaşım çalışanların işlerine değişik biçimlerde tepkiler verdikleri gerçeğini yansıtmaktadır. Bu da kuramın eksik yanına vurgu yapılmaktadır (Schneider ve Locke, 1971; Soliman, 1970).

Öte yandan, gereksinim temelli kuramlar, birey üzerinde yoğunlaşırlar (McClelland, 1961). Bu kuramlara göre, birey için önemli olan gereksinimleri doyuruyorsa iş kendi başına bir doyum kaynağı olabilir. Böyle olunca da iş kendi başına bir doyum kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani birey için önemli olan gereksinimleri tatmin eden bir iş kendiliğinden iş doyumunu sağlamaktadır. Bu bağlamda, iş doyumunun değişik yönlerini irdeleyen araştırmacılar ilgilerini birey gereksinimlerine yöneltmek durumundadırlar. Bu kuramı temele alan, bir dizi ölçme aracı da geliştirilmiştir. Minnesota iş doyumunu ölçeği (Weiss ve ark., 1967) ve iş tanımlaması endeksi (Smith ve ark., 1969) bunlardan en bilinenleridir (Cherrington, 1994).

Monotonluk

Monoton ya da tekrara dayalı bir iş yaparken bireyin performansının tedricen düştüğü bilinen bir gerçektir. Performanstaki bu düşüşün insan ve sosyal maliyeti hemen her zaman ilgi çekmiştir (Lyznicki ve ark., 1998).

Monotonluk belli bir ortamdaki duyuşsal uyandırılmayla tanımlanmaktadır. McBain (1970) e göre, uyaran değişmiyor ya da öngörülebilir bir biçimde değişiyorsa, bu duruma “monoton” denir. O’Han-

lon’a (1980, zikreden Cabon, 1992) göre de, duyuşsal uyaran sabit ya da tekrara dayalı ise durum monotondur. Wertheim (1991) durumda zaman zaman alarm yaratan bir uyaranın bulunmayışı haline monoton tanımlaması getirmektedir. Bu yaklaşım işi bir adım öteye taşımaktadır. Burada uyaranın miktarı kadar değişimine de vurgu yapılmaktadır. Daha da önemlisi söz konusu uyaranın algılayan kişi tarafından önemli olup olmadığı noktasına da dikkat çekilmektedir. Genelde, düşük miktarlı ve düşük değişimli uyaranlar, düşük uyarılmalar yaratırlar. Bu durum laboratuvar ortamında birçok kez doğrulanmıştır ama bunun günlük yaşamda da böyle olduğunu söylemek zaman zaman zor olabilir. Örneğin Wertheim (1991) araba kullanan sürücülerde bu durumun gerçekleşmediğini ortaya koymuştur. Wertheime göre, görüş alanı daraldığında, örneğin sis durumunda, sürücülerin uyanıklık düzeyinde bir düşme söz konusu olmamaktadır. Söz konusu araştırmacıya göre, sürüş performansına yol koşullarının monotonluğundan çok yordanabilirliği etki etmektedir.

Cabon’a göre (1992), monotonlukla yakından alakalı olan iki temel kavram vardır:

- Görevin monoton olması,
- Durumun monoton olması.

Görevin monoton olması durumunda, oldukça uzun bir zaman basit bir davranış tekrar tekrar gerçekleştirilir. Durumun monoton olmasında ise, psikolojik ve fizyolojik değişikliklerin birleşik etkisi söz konusudur. Fizyolojik değişiklikler otonom sinir sistemindeki tonik değişikliklere karşılık gelir. Bu da parasempatik etkinlikte bir artışa neden olarak, hareketlilikte bir azalmaya neden olur. Thorevskij ve arkadaşları (1984, zikreden, Cabon, 1992) laboratuvar ortamında, monoton koşullar altında çalışan bireylerin EEG theta ve alpha ritimlerinde bir artış saptamışlardır. Söz konusu araştırmacılara göre, alpha ritmi uyanıklık halindeki azalmayı, theta ritmi ise stres tepkilerindeki artışı ifade etmektedir.

Monotonluğa verilen psikolojik tepki sıkıntı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da yapılmakta olan işe ilginin kaybolmasına neden olmaktadır. Doğal olarak stres de bu konularla yakından ilgilidir. Dinamik stres modeli aşırı yük ve düşük yük durumlarının strese neden olduğunu ortaya koymaktadır (Hancock ve ark., 1989). Cabon stres ve monotonluk biraraya geldiğinde aşırı yorgunluğun ortaya çıktığına işaret etmektedir. Bu da daha başka



ve ciddi psikolojik sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Fizyolojik aktivasyonda azalma bilgi işleme sürecini de etkilemektedir (O'Hanlon ve ark., 1977; Harris, 1977; Dinges, 1995).

Uyarılma kuramına göre, uyarılma düşükse de, yüksekse de performans düşüktür (Davies ve ark., 1982). Yani uyarılma için bir optimal düzey söz konusudur. Buna en uygun uyarılmışlık düzeyi de denebilir. Bireyden bireye farklılık gösterebilir. Düşük uyarılmanın sonucunda orataya bir yorgunluk durumu çıkar. Bu monoton ya da tekrara dayalı bütün işler için söz konusudur. Örneğin uzun yoldaki trafik kazaları ya da tekrara dayalı işlerde ortaya çıkan iş kazaları bu yaklaşımla açıklanabilir. Bu bakış açısı dinamik stres modeli ve sağlanmış dikkat yaklaşımıyla bir tutarlılık içerisindedir (Kenny, 1995; Hancock ve ark., 1989; Miloseviç, 1997).

Alışkanlık kuramı, monoton uyaranların uyarıcılık ve farkındalık düzeyini nasıl etkilediğini bir başka bakış açısıyla açıklamaya çalışmaktadır (Mackworth, 1969). Merkezi sinir sistemi tekrara dayalı uyaranlara tepkilerini uydurmaktadır. Aynı uyaran tekrar tekrar verildiğinde, beyin aktivitesinin desenkronizasyonu giderek azalmakta ve sonunda bütünüyle ortadan kalkmaktadır. Bu durum Sharples ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalarla ortaya konmuştur (1956, zikreden Davies ve ark., 1982).

Otonomi

Bağımsız düşünme ve davranabilme olarak da nitelendirilebilecek olan otonomi üç temel direk üzerine oturmaktadır:

- Bilgi temeli: Bilgi temeli daha çok karar verme süreçleri ile ilgilidir.
- Davranış temeli: Davranış temelinde ise, verilen kararların bağımsız bir biçimde yaşama geçirilebilmesi söz konusudur.
- Değer temeli: Burada değer temelinde bağımsız olmaktan söz edilmektedir.

Bu çalışmada iş doyumunu, yapılan işin monotonluğu ve işte otonomi ile iş kazaları arasında bir bağ olup olmadığı araştırılmıştır. İş doyumunu ile otonomi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu beklenmektedir. Buna karşın işin monotonluğu ile iş doyumunu ve otonomi arasında güçlü negatif bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Kazaya yatkınlık ise yapılan işin monotonluğuyla doğru, buna karşın iş

doyumunu ve otonomiyle ters orantılı olmalıdır.

Yöntem

Denekler

Araştırmada 400 denek yer almaktadır. Tablo-

Tablo-1: Deneklerin iş türüne göre dağılımı

İş türü	Sayı	%
Tezgahtarlar	100	25.0
Kuaförler	100	25.0
Oto tamirciler	100	25.0
Büro çalışanları	100	25.0
Toplam	400	100.0

1'de de görüldüğü gibi denekler tezgahtar, kuaför, oto tamircisi ve büro çalışanlarıdır. Deneklerin tamamı Mersin ili sınırları içerisinde çalışmaktadır.

Deneklerin cinsiyetlere göre dağılımına da bakılmıştır. Bu araştırmanın örnekleminde yer alan deneklerin %59'u kadın, %41'i ise erkektir. Deneklerin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo-2'de ö-

Tablo-2: Deneklerin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	237	59.3
Erkek	163	40.8
Toplam	400	100.0

zetlenmiştir.

Deneklerin işkolu artı cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında; %23'ün tezgahtar kadınlardan, %2'nin tezgahtar erkeklerden, %20'nin kuaför kadınlardan, %5'in kuaför erkeklerden, %25'in oto tamircisi erkeklerden, %16'nın büroda çalışan kadınlardan, %8'in ise büroda çalışan erkeklerden oluştuğu görülür. Söz konusu bulgular Tablo-3'te verilmiştir.

Bir kez de işkolu, gelir artı cinsiyete göre dağılıma bakılmıştır. Bu amaçla elde edilen veriler ise Tablo-4'te özetlenmiştir. Tablo-4 incelendiğinde oto tamir işkolunda çalışan kadın denegin bulunmadığı görülür. Bir diğer önemli bulgu da gelir düzeyindeki düşüklüktür. Bu araştırmada düşük gelir, sektörde çalışanların gelir düzeyleri temel alınarak, aylık 250 milyon dan az olarak belirlenmiştir. 250 milyon ile 400 milyon arasındaki gelire orta, 400 milyondan fazla gelire yüksek denmiştir. Deneklerin bütünü dikkate alındığında %82'sinin düşük gelir düzeyinde yer aldığı görülür. Yani bu deneklerin geliri aylık 250 milyon liranın altındadır ve hepsi sigortasız çalıştırılmaktadır.

Veri Toplama Araçları ve İşlem

Tablo-3: İşkolu artı cinsiyete göre dağılım

Cinsiyet	Sayı	%
Tezgahtar kadın	91	22.8
Tezgahtar erkek	9	2.3
Kuaför kadın	79	19.8
Kuaför erkek	21	5.3
Oto tamircisi erkek	100	25.3
Büro kadın	67	16.8
Büro erkek	33	8.0
Toplam	400	100.0

Tablo-4: İşkolu, gelir artı cinsiyete göre dağılım

Değişkenler	Sayı	%
Tezgahtar, düşük gelir, kadın	71	17.8
Tezgahtar, orta gelir, kadın	15	3.8
Tezgahtar, yüksek gelir, kadın	5	1.3
Tezgahtar, düşük gelir, erkek	5	1.3
Tezgahtar, orta gelir, erkek	1	0.3
Tezgahtar, yüksek gelir, erkek	3	0.8
Kuaför, düşük gelir, kadın	56	14.0
Kuaför, orta gelir, kadın	17	4.3
Kuaför, yüksek gelir, kadın	6	1.5
Kuaför, düşük gelir, erkek	17	4.3
Kuaför, orta gelir, erkek	3	0.8
Kuaför, yüksek gelir, erkek	1	0.3
Oto tamircisi, düşük gelir, erkek	89	22.3
Oto tamircisi, orta gelir, erkek	11	2.8
Büro, düşük gelir, kadın	9	2.3
Büro, düşük gelir, erkek	30	7.5
Büro ,orta gelir, erkek	3	0.8
Toplam	400	100.0

Veri toplama sırasında birden fazla araç kullanılmıştır. Bu araçlardan birisi kişisel bilgi anketidir. Bu ankette deneklere çalıştıkları işkolu, yaşları, cinsiyetleri, gelir düzeyleri, yaptıkları işte kaç yıldır çalıştıkları sorulmuştur. Ayrıca söz konusu ankette deneklerden kendilerini kazaya yatkınlıkları bakımından değerlendirmeleri de istenmiştir. Denekler bu değerlendirmeyi beşli bir ölçek üzerinde yapmışlardır. Kendilerini kazaya hiç yatkın bulmayanlar biri, az yatkın bulanlar ikiyi, kararsızlar üçü, fazla yatkın bulanlar dördü, çok fazla yatkın bulanlar ise beşi işaretleyerek kendilerini değerlendirmişlerdir.

Bir diğer veri toplama aracı bir test bataryasıdır. Bryman ve arkadaşları tarafından (1990) geliştirilmiştir. Söz konusu batarya Likert tipinde geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçeğin içerisinde; işe adanmışlık, iş doyumu, monotonluk ve işte otonomi alt testleri yer almaktadır. Ölçek araştırmacı tarafından birden fazla kez geçerlik, güvenilirlik irdelemesine tabi tutulmuştur. Ölçeğin test tekrar test güvenilirliği ortalama olarak 86 bulunmuştur. Geçerlik anlamın-

da “kapsam geçerliliği”nden yararlanılmıştır. Ölçek alanda uzman on araştırmacıya gönderilmiş, araştırmacılar ölçekte yer alan ifadelerin, ölçülmesi hedeflenen özelliği ölçtüğü konusunda görüş bildirmişlerdir. Ancak bundan sonradır ki ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Ölçekler deneklere bireysel olarak uygulanmıştır. Bu nedenle veri toplama aşaması oldukça uzun bir zaman almıştır. Uygulamalar ya deneğin işyerinde ya da evinde yapılmıştır.

Sonuç ve Tartışma

Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri

[Toplam Grup (N=400)]

Tablo-5 incelendiğinde, iş doyumunun adanmışlık ve işte otonomi ile anlamlı ve yüksek korelasyonlar verdiği görülür. Yani işinde karar alma süreçlerine sahip çalışanlar kendilerini daha fazla işlerine bağlı hissetmekte aynı zamanda işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. Burada bir diğer önemli bulgu da, iş doyumunu ile kazaya yatkınlık arasındaki negatif, güçlü ilişkidir. Yani işine bağlı, iş doyumunu yüksek ve işinde bağımsız kararlar alabilen ve bu kararları uygulayabilen çalışanlar daha az kazaya yatkın olduklarını da ifade etmişlerdir.

İşte monotonluk değişkeni için ise tam tersi bir durum söz konusudur. Yani monotonluk değişkeni ile iş doyumunu, adanmışlık ve otonomi değişkenleri arasında negatif yönlü ve güçlü ilişkilerin var olduğu bulunmuştur. Daha da önemlisi monotonluk değişkeni ile kazaya yatkınlık değişkeni arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkidir. Daha açık bir ifadeyle, iş monoton olduğunda çalışanlar kazaya daha yatkın olduklarını ifade etmektedirler. İş monoton olduğunda otonomilerinin azaldığını, işe bağlılıklarının düştüğünü, işdoyumlarının eksildiğini vurgulamaktadırlar.

Tezgahtarlar (N= 100)

Tablo-6 incelendiğinde, genel grupta olduğu gibi, iş doyumunun adanmışlık ve işte otonomi ile anlamlı ve yüksek korelasyonlar verdiği görülür. Yani işinde karar alma süreçlerine sahip çalışanlar kendilerini daha fazla işlerine bağlı hissetmekte aynı zamanda işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. Burada bir diğer önemli bulgu da, iş doyumunu ile kazaya yatkınlık arasındaki negatif, güçlü ilişkidir. Yani işine bağlı, iş doyumunu yüksek ve işinde bağımsız kararlar alabilen ve bu kararları uygulayabilen çalışanlar daha az kazaya yatkın olduklarını da



Tablo-5: İş doyumunu, adanmışlık, otonomi, rutin ve kazaya yatkınlık değişkenlerinin genel grupta (n=400) birbiriyle olan korelasyonları

Değişkenler	İş doyumunu	Adanmışlık	Otonomi	Monotonluk
Adanmışlık	0.647*			
Otonomi	0.817*	0.538*		
Monotonluk	-0.853*	-0.592*	-0,728*	
Kazaya yatkınlık	-0.612*	-0.426*	-0,730*	0,561*

*p<0.01 (2 yönlü).

ifade etmişlerdir.

İşte monotonluk değişkeni için ise tam tersi bir durum söz konusudur. Yani monotonluk değişkeni ile iş doyumunu, adanmışlık ve otonomi değişkenleri arasında negatif yönlü ve güçlü ilişkilerin var olduğu bulunmuştur. Daha da önemlisi monotonluk değişkeni ile kazaya yatkınlık değişkeni arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkidir. Daha açık bir ifadeyle, iş monoton olduğunda çalışanlar kazaya daha yatkın olduklarını ifade etmektedirler. İş monoton olduğunda otonomilerinin azaldığını, işe bağlılıklarının düştüğünü, iş doyumlarının eksildiğini vurgulamaktadırlar.

Kuaförler (N= 100)

Kuaförler alt grubu için de benzer bulgular elde edilmiştir. Toplam grupta ve tezgahhtarlar grubunda elde edilmiş olan bulgular ile kuaförler grubunda elde edilen bulgular bire bir uyum içerisindedir. Tablo-7 incelendiğinde bu durum açıkça görülür. Yani işinde karar alma süreçlerine sahip çalışanlar kendilerini daha fazla işlerine bağlı hissetmekte aynı zamanda işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. Burada bir diğer önemli bulgu da, iş doyumunu ile kazaya yatkınlık arasındaki negatif, güçlü ilişkidir. Yani işine bağlı, iş doyumunu yüksek ve işinde bağımsız kararlar alabilen ve bu kararları uygulayabilen çalışanlar daha az kazaya yatkın olduklarını da ifade etmişlerdir.

İşte monotonluk değişkeni için ise tam tersi bir durum söz konusudur. Yani monotonluk değişkeni ile iş doyumunu, adanmışlık ve otonomi değişkenleri arasında negatif yönlü ve güçlü ilişkilerin var oldu-

ğu bulunmuştur. Daha da önemlisi monotonluk değişkeni ile kazaya yatkınlık değişkeni arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkidir. Daha açık bir ifadeyle, iş monoton olduğunda çalışanlar kazaya daha yatkın olduklarını ifade etmektedirler. İş monoton olduğunda otonomilerinin azaldığını, işe bağlılıklarının düştüğünü, iş doyumlarının eksildiğini vurgulamaktadırlar.

Oto tamircileri (N= 100)

Oto tamircileri alt grubu için de yukarıda elde edilmiş olanlara benzer bulgular elde edilmiştir (Tablo-8). Yani işe bağlılık olgusu ile iş doyumunu ve işte bağımsız kararlar alabilme ve uygulayabilme değişkenleri birbiriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler vermiştir. Daha da önemlisi bu değişkenler ile kazaya yatkınlık değişkeninin ilişkili olmasıdır.

Monotonluk ise diğer alt gruplarda olduğu gibi iş doyumunu, monotonluk ve otonomi değişkenleriyle zıt yönlü ve anlamlı korelasyonlar vermiştir. Monotonluk yine diğer alt gruplarda olduğu gibi kazaya yatkınlıkla pozitif yönlü bir ilişki içerisindedir. Yani monotonluk arttıkça kazaya yatkınlık da artmaktadır.

Büro Çalışanları (N= 100)

Büro çalışanları alt grubu için de diğer gruplarda elde edilmiş olanlara benzer bulgular elde edilmiştir (Tablo-9). Yani işe bağlılık olgusu ile iş doyumunu ve işte bağımsız kararlar alabilme ve uygulayabilme değişkenleri birbiriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler vermişlerdir. Daha da önemlisi bu değişkenler ile kazaya yatkınlık değişkeninin ilişkili olmasıdır.

Monotonluk ise diğer alt gruplarda olduğu gibi

Tablo-6: İş doyumunu, adanmışlık, otonomi, rutin ve kazaya yatkınlık değişkenlerinin tezgahhtarlar grubunda (n= 100) birbiriyle olan korelasyonları

Değişkenler	İş doyumunu	Adanmışlık	Otonomi	Monotonluk
Adanmışlık	0.750*			
Otonomi	0.549*	0.497*		
Monotonluk	-0.674*	-0.564*	-0.458*	
Kazaya yatkınlık	-0.492*	-0.418*	-0.789*	0.411*

*p<0.01 (2 yönlü).

Tablo-7: İş doyumu, adanmışlık, otonomi, rutin ve kazaya yatkınlık değişkenlerinin kuaförler grubunda (n= 100) birbirleriyle olan korelasyonları

Değişkenler	İş doyumu	Adanmışlık	Otonomi	Monotonluk
Adanmışlık	0.716*			
Otonomi	0.933*	0.702*		
Monotonluk	-0.907*	-0.718*	-0.842*	
Kazaya yatkınlık	-0.711*	-0.550*	-0.760*	0.674*

*p<0.01 (2 yönlü).

Tablo-8: İş doyumu, adanmışlık, otonomi, rutin ve kazaya yatkınlık değişkenlerinin oto tamircileri grubunda (n= 100) birbirleriyle olan korelasyonları

Değişkenler	İş doyumu	Adanmışlık	Otonomi	Monotonluk
Adanmışlık	0.580*			
Otonomi	0.810*	0.413*		
Monotonluk	-0.938*	-0.538*	-0.739	
Kazaya yatkınlık	-0.630*	-0.333*	-0.767*	0.577*

*p<0.01 (2 yönlü).

iş doyumu, monotonluk ve otonomi değişkenleriyle zıt yönlü ve anlamlı korelasyonlar vermiştir. Monotonluk yine diğer alt gruplarda olduğu gibi kazaya yatkınlıkla pozitif yönlü bir ilişki içerisindedir. Yani monotonluk arttıkça kazaya yatkınlık da artmaktadır.

Tartışma

Araştırmanın temel amacı, iş doyumu, monotonluk, otonomi değişkenleri arasında bir ilişkinin varlığını test etmektir. Ancak bir ilişki söz konusu ise bunun işten etkilenip etkilenmediğine bakmak da ikinci bir hedef olarak belirlenmişti. İş doyumu günlük yaşamımızı etkileyecek kadar önemli bir konudur. Hatta psikolojik sağlığımızla çok yakından ilgilidir. İş olgusuna kabaca baktığımızda bile yaşamımızla ne kadar iç içe olduğunu görürüz. Zaman zaman iş ile yaşam at ile araba örneğindeki gibi yer bile değiştirebilir. Yaşamak için mi çalışıyoruz, çalışmak için mi yaşıyoruz? Bu sorunun yanıtı, elbet “yaşamak için çalışıyoruz” olmalıdır. Ama ne yazık ki zaman zaman kendimizi işe o kadar kaptırırız ki, çalışmak için yaşamaya başlarız. İşte bu nedenle iş doyumu çok önemli bir kavram haline gelir (Baron, 1986; Granny ve ark., 1992; Maghradi, 1999; Schneider ve Locke, 1971; Soliman,

1970).

İş doyumu kendi başına bir kavram değildir. Onu etkileyen bir dizi kavran söz konusudur. Bu kavramlardan ikisi, işteki monotonluk ve otonomidir. İş doyumu iki temel kavram üzerine de etki yapar. Bu iki temel kavram ise, işe bağlılık, diğer bir deyişle işyerine adanmışlık ve kazaya yatkınlıktır (Baron, 1986; Schneider ve Locke, 1971; Soliman, 1970).

Araştırmaya başlamadan önce, iş doyumu ile işin monotonluğu ve işteki otonomi arasında bir ilişkinin olabileceği kabul edilmiştir. Nitekim araştırma sonucunda bunun var olduğu bulunmuştur. Üstelik böyle bir ilişkinin varlığı farklı iş kollarında bile ortaya konmuştur. Yine beklendiği gibi, iş doyumu ile monotonluk arasında negatif güçlü bir ilişki bulunmuştur. Yani monoton bir işte çalışanlar aynı zamanda düşük iş doyumu yaşamaktadırlar. Buna karşın işlerinde bağımsız kararlar alabilen ve bunu uygulayabilenler işlerinden doyum almaktadırlar.

Yukarıda verilmiş olan tablolarda da görüleceği gibi, monotonluk ile otonomi arasında da ters ve güçlü bir ilişki söz konusudur. Yani otonomi ile monotonluk birbirine zıt süreçlerdir. Nitekim literatür-

Tablo-9: İş doyumu, adanmışlık, otonomi, rutin ve kazaya yatkınlık değişkenlerinin büro çalışanları grubunda (n= 100) birbirleriyle olan korelasyonları

Değişkenler	İş doyumu	Adanmışlık	Otonomi	Monotonluk
Adanmışlık	0.415*			
Otonomi	0.991*	0.415*		
Monotonluk	-0.973*	-0.427*	-0.973	
Kazaya yatkınlık	-0.595*	-0.321*	-0.595*	0.567*

*p<0.01 (2 yönlü).



de de buna benzer bulgulara rastlamak olasıdır. Bu bulgunun farklı iş kollarında da geçerli olması, ilişkinin genel geçerliliğini güçlendirmektedir (Baron, 1986; Maghradi, 1999; Schneider ve Locke, 1971; Soliman, 1970).

Araştırmada elde edilen bir diğer ilginç bulgu da, iş kazasına yatkın olmakla ilgilidir. İş kazasına yatkın olduğunu söyleyen çalışanlar, aynı zamanda işlerinin monoton olduğunu da ifade etmişlerdir. İşinden doyum aldığını ve işini yaparken otonom olduğunu ifade eden çalışanlar ise, iş kazasına yatkın olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgu iş doyumunun iş güvenliği konusu üzerine de etki yaptığı düşüncesini akla getirmektedir (Davies ve ark., 1982; Harris, 1977).

İşyerine bağlılık yönetimin her zaman arzu ettiği ama çoğu zaman elde edemediği bir durumdur. Bu araştırmanın bir diğer bulgusu da bununla ilgilidir. İşyerine adanmışlık bu çalışmada irdelenmiş ve sözü edilen değişkenlerle ilişkisi olduğu bulunmuştur. İşyerine adanmışlığın beklendiği gibi iş doyumunu ile anlamlı ilişkisi vardır. Yine aynı şekilde çalışmada otonomiyle de yakın ilişkisi olduğu bulunmuştur. Daha açık bir ifadeyle çalışmasında otonom olan çalışanlar işlerinden doyum almakta, daha az kaza yapmakta ve işyerlerine bağlılık duygusu gelişmektedir. Buna karşın, işinde otonom olmayanlar, monoton bir işte çalışıyorlarsa, düşük iş doyumunu yaşamakta ve dolayısıyla işyerine bağlılık geliştirmemektedirler.

Bu araştırmada elde edilmiş olan bulgulara dikkatli yaklaşmakta yarar vardır. Çünkü bir araştırma ile çok büyük genellemelere gitmek sakıncalı olabilir. Ancak yine de katkı sağlayıcı özellikler taşımaktadır. Araştırmacının bir umudu da, bu bulguların araştırmacıları bu konuda araştırmalar yapmak üzere motive etmesidir.

Kaynaklar

1. Baron R., 1986, Behavior in organizations. , Allyn and Bacon, Newton, MA.
2. Cabon P, 1992, Maintien de la vigilance et gestion du sommeil dans les systèmes automatisés, Doctoral thesis, Université René Descartes, Paris, France.
3. Cherrington D.J., 1994, Organizational behavior: The management of individual and organizational performance, (2nd ed.), Allyn and Bacon, Boston, MA.
4. Davies D.R., Parasuraman R., 1982, The Psychology of Vigilance, Academic Press, New York.
5. Dawis R. and Lofquist L., 1984, A psychological theory of work adjustment, University of Minnesota Press, Minneapolis, MN.

6. Dinges D.F., 1995, An overview of sleepiness and accidents, J. Sleep Res. 4, pp. 4–14.
7. Granny C., Smith P. and Stone E., 1992, Job satisfaction: Advances in research and application, Lexington Books, Lexington, MA.
8. Hancock P.A. and Warm, J.S., 1989, A dynamic model of stress and sustained attention, Hum. Factors 31, pp. 519–537.
9. Harris W., 1977, Fatigue, circadian rhythm and truck accidents. In: Mackie, R.R. (Ed.), Vigilance, Plenum Press, pp. 133–147.
10. Herzberg F., 1966, Work and the nature of the man, Word, Cleveland, OH.
11. Kenny P.J., 1995, The interaction between driver impairment and road design in the causation of road crashes-three case studies, In: Hartley L. (Ed.), Driver Impairment, Driver Fatigue and Driving Simulation, Taylor & Francis, London, pp. 87–94.
12. Lease S., 1998, Annual review, 1993–1997: Work attitudes and outcomes, Journal of Vocational Behavior 53, pp. 154–183.
13. Locke E., 1976, The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M., Editor, 1976, Handbook of industrial and organizational psychology, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297–1349.
14. Lyznicki J. M., Doege T. C., Davis, R. M., 1998, J.M. Lyznicki T.C. Doege, R.M. Davis and M.A. Williams , Sleepiness, driving and motor vehicle crashes, JAMA 279 (1998), pp. 1908–1913.
15. Mackworth J.F., 1969, Vigilance and Habituation: A Neuropsychological Approach, Penguin, Harmondsworth.
16. McBain W., 1970, Arousal, monotony, and accidents in line driving, J. Appl. Psychol. 54, pp. 509–519.
17. Maghradi A., 1999, Assessing the effect of job satisfaction on managers, International Journal of Vaule-Based Management 12, pp. 1–12.
18. Milosevic S., 1997, Drivers' fatigue studies. Ergonomics 40, pp. 381–389.
19. O'Hanlon J.F. and Kelly, G.R., 1977, Comparison of performance and physiological changes between drivers who perform well and poorly during prolonged vehicular operation. NATO Conf. Ser. 3, pp. 87–100.
20. Rice R., McFarlin, D. and Bennett D., 1989, Standards of comparison and job satisfaction, Journal of Applied Psychology 74, pp. 591–598.
21. Schneider B., and Locke E.A., 1971, A critique of Herzberg's classification system and a suggested revision. Organizational Behavior and Human Performance 12, pp. 441–458.
22. Smith P., Kendall L. and Hullin C., 1969. The measurement of satisfaction in work and retirement, Rand McNally, Chicago, IL.
23. Soliman H.M., 1970. Motivation-hygiene theory of job attitudes. Journal of Applied Psychology 55, pp. 452–461.
24. Weiss J., Dawis R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H., 1967, Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No: 22) , University of Minnesota, Minneapolis.
25. Wertheim A.H., 1991, Highway hypnosis: a theoretical analysis, In: Gale, A.D., et al. (Eds.), Vision in Vehicle III. Elsevier, North-Holland, pp. 467–472.●