

İş Hayatında Statüko Etkisi¹

Status Quo Effect in Work Life

Yaren EREN

Bilim Uzm., Bağımsız Araştırmacı,
erenyaren_35@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0006-0134-6515

Makale Başvuru Tarihi: 01.12.2024

Makale Kabul Tarihi: 14.02.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Mehmet YİĞİT

Doç. Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi,
Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü,
mehmetyigit@isparta.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-3921-9347

Anahtar Kelimeler:

İş Stresi,
İşten Ayrılma Niyeti,
İş Hayatı,
Statüko Etkisi,
Davranışsal İktisat,

ÖZET

Bu çalışma, davranışsal yanlılıklardan biri olan statüko etkisinin iş hayatındaki etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Statüko etkisi, mevcut durumun sürdürülmesine yönelik eğilim olarak tanımlanır ve rasyonel olarak daha iyi seçenekler mevcutken sadece statüko olduğu için bir seçeneğin tercih edilmesini ifade eder. Çalışmada iş hayatını yansıtmak üzere iş motivasyonu, iş tatmini, takım çalışmasına yatkınlık, işten ayrılma niyeti ve iş stresi değişkenleri kullanılmıştır. Veri toplamak üzere kolayda örnekleme yöntemiyle çevrimiçi anketler dağıtılmıştır. Toplamda 411 adet gözlem ile analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre statüko etkisi ile iş hayatını temsil eden değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca statüko etkisi ve iş hayatını temsil eden bazı değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaştığı da bulgular arasındadır. Sonuç olarak statüko etkisinin iş hayatında alınan kararlar üzerinde de etkisi olabileceği ortaya konmuştur.

Keywords:

A Job Stress,
Turnover Intention,
Work Life,
Status Quo Effect,
Behavioral Economics,

ABSTRACT

This study aims to investigate the effects of status quo bias, one of the behavioral biases, on work life. Status quo bias is defined as a tendency to maintain the current situation and refers to the preference for an option merely because it represents the status quo, even when more rationally advantageous alternatives are available. To reflect work life, the variables used in the study include work motivation, job satisfaction, teamwork inclination, intention to leave, and job stress. Data were collected through online surveys distributed via convenience sampling. A total of 411 observations were analyzed. According to the findings of the study, significant relationships were identified between status quo bias and the variables representing work life. Furthermore, some variables representing status quo bias and work life were found to differ according to demographic variables. In conclusion, the study revealed that status quo bias also impacts decision-making in the workplace.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): EREN, Yaren ve YİĞİT, Mehmet (2025), "İş Hayatında Statüko Etkisi", **Global Social Sciences Bulletin**, S.2(1), ss.89-117.

1 Bu çalışma, 1. Yazarın 2. Yazar danışmanlığında hazırladığı ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde sunduğu "İş Hayatında Statüko Etkisi" isimli yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

1. GİRİŞ

Bu çalışmanın temel konusu davranışsal yanlılıklardan biri olan statüko etkisinin (SE) iş hayatındaki etkilerinin araştırılmasıdır. SE mevcut durumun sürdürülmesine yönelik eğilim olarak tanımlanabilir. Ayırt edici noktası ise rasyonel olarak göz önünde bulundurulabilecek başka seçenekler var iken, bir seçeneğin sadece statüko olduğu için seçilmesi eğilimine verilen isimdir (Nebel, 2015:450). Dolayısıyla taşıdığı ima irrasyonel bir karar verme mekanizması olduğudur. Zira rasyonel insan varsayımına göre insanlar bir karar vermeden önce mümkün olan tüm seçenekleri karşılaştırırlar. Herhangi bir seçeneğe daha en baştan daha yüksek bir seçilme şansı vermezler. Ancak SE mevcut veya süregelen bir seçeneğin seçilmesine yönelik eğilimi tanımlar. Dolayısıyla irrasyonel bir tercih mekanizmasıdır. Bunun sonucu olarak da insanların pek çok kararı yeterince düşünerek vermemesine neden olmaktadır. Basit bir örnek olarak futbol takımı taraftarlığı örneği verilebilir. Herhangi bir futbol takımının taraftarı olmak belki rasyonel motivasyonlarla verilmesi gereken bir karar değildir. Ancak ailesi Galatasaray'lı olan bir ailenin çocuklarının da Galatasaray taraftarı olması hiç şaşırtıcı değildir. Yatırım veya tasarrufla ilgili de benzer örnekler verilebilir. Örneğin birikimlerini hep altın olarak değerlendiren bir ailenin çocuklarının da birikimlerini, pek çok yatırım aracı varken her zaman altın olarak değerlendirmeleri hiç şaşırtıcı olmayacaktır. İşte bu yanıyla SE rasyonel olmayan bir karar mekanizması olarak nitelenmektedir.

Bu irrasyonel karar mekanizması hayatın pek çok boyutunda bizleri etkilemektedir. SE eğitim kararlarımızdan (İnci ve Gövdere, 2020), finansal tercihlerimize (Bozoğlu ve Demirci, 2020), romantik ilişki tercihlerimizden (Gunaydin vd., 2018), paylaşım ekonomilerine ne kadar benimsediğimize (Hong ve Lee, 2018), karmaşık yasa tasarılarının seçim sonuçlarına etkilerinden (Hessami ve Resnjanskij, 2019), tüketicilerin mevcut teknolojik ürünleri kullanmaya devam etme eğilimlerine kadar (Goyal vd., 2022) çok farklı alanlarda kararlarımızı etkilemektedir. Bu nedenle iş hayatında da vereceğimiz kararları etkilemesini beklemek çok yanlış olmayacaktır. Pek çok durumda bizleri rasyonel olmayan kararlar almaya iten bu yanlılığın iş hayatında nasıl karşımıza çıkacağını bilmek, çalışma ortamlarındaki insanların mutluluklarını, iş tatminlerini, iş motivasyonlarını artırmak için daha gerçekçi politikalar üretmemizi sağlayabilir.

Bu fikirlerden yola çıkılarak bu çalışmada SE'nin iş hayatını nasıl etkilediği araştırılmaya çalışılmıştır. İş hayatını temsil etmek üzere iş motivasyonu, iş stresi, takım çalışmasına yatkınlık, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini değişkenleri kullanılmıştır. Bu değişkenlerin iş hayatını temsil edebileceği varsayımıyla SE'nin iş hayatını nasıl etkilediği araştırılmaya çalışılmıştır. Analizler için gerekli veriler anketler aracılığıyla ve kolayda örneklem ile çevrimiçi ve yüz yüze elde edilmiştir. Toplam 411 katılımcıdan toplanan veri, nicel yöntemlerde analiz edilmiş ve sonuçlar ilgili başlıklar altında raporlanmıştır. Çalışmanın devamında SE hakkında bilgi verilecek ve sonrasında literatür taraması sunulacaktır. Literatür taramasından sonra araştırma metodolojisi başlığı altında veri toplama süreci ve analizlerin uygulanabilmesi için gerekli ön hazırlık süreçleri anlatılacak ve bulgular sunulacaktır. Sonuç ve tartışma başlığı altında bulgular yorumlanarak ulaşılan sonuçlar paylaşılacak ve çalışma sonlandırılacaktır.

2. STATÜKO ETKİSİ

SE davranışsal iktisat literatüründe irrasyonel bir karar verme mekanizması olarak tanımlanmaktadır. Nitekim SE rasyonel olarak göz önünde bulundurulabilecek pek çok seçenek olmasına rağmen kişilerin mevcut durumu sürdürmeye olan eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Jung ve Lim 2021:40). Farazi bir örnek vermek gerekirse bir kişinin maddi tasarruflarını, kendi ailesi de tasarruflarını hep altın olarak değerlendirdiği için altın olarak değerlendirmesi, içinde büyüdüğü ailede hep aynı marka ve model araç kullanıldığı için kendisinin de hep aynı marka ve modeldeki aracı kullanmaya devam etmesi SE'yle açıklanabilir. Aşağıdaki literatür taraması başlığı altında görülebileceği üzere mevcut bir durumun sürdürülmesine yönelik eğilimimiz pek çok durumda karşımıza çıkmaktadır.

Radikal değişim potansiyeline rağmen, bireysel yaşamların ortalama ilerleyişi genellikle doğumdan eğitime, kariyere, aile yaşamına ve emeklilik hayallerine kadar benzerlikler göstermektedir. Bu benzerlik gösteren süreç doğası gereği olumsuz ya da irrasyonel olmayabilir. Ancak yaşamın farklı aşamalarında statükodan kopmanın, geleneksel normlara bağlı kalmadan alternatif gelecek olasılıklarına kapı açıp açamayacağı da düşünülmelidir (Yiğit, 2023:1015). SE'nin kişisel karar verme, organizasyonel kültürler ve kamu politikası dâhil olmak üzere çeşitli alanlarda önemli etkileri bulunmaktadır. Kişisel karar vermede SE, bireylerin en uygun veya en faydalı seçimler olmasa bile tanıdık seçeneklere bağlı kalmasına yol açmaktadır. Örneğin, insanlar eski teknolojiyi kullanmaya devam edebilmekte veya eski inançlara tutunmaya devam edebilmektedir (Bekir ve Doss,

2020:827). Herhangi bir karar aşamasında bir statükonun mevcut olması insanları karar verme zahmetinden kurtarabilir. Ancak rasyonel olmayan kararlar almalarına da neden olabilir. Dolayısıyla insanlar statükoya meyletmekle rasyonel kararlar almamanın maliyetlerine de katlanmak zorunda kalabilirler (Samuelson ve Zeckhauser, 1988:41).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Yukarıda belirtildiği üzere SE, bireylerin mevcut durumu sürdürmeye yönelik eğilimini ifade eden önemli bir davranışsal yanlılıktır. Bu yanlılık, bireylerin rasyonel karar verme süreçlerinde sapmalara neden olabilir ve bu etkiler birçok farklı bağlamda incelenmiştir. Literatürde SE'nin iş dünyasından finansal kararlara, kamu politikalarından romantik ilişkilere kadar geniş bir yelpazede etkileri araştırılmıştır. Bu bölümde, SE'ne dair yapılan çalışmalar özetlenerek konunun farklı alanlardaki etkileri tartışılmaktadır.

Jung ve Lim (2021) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, SE (SQB) ile Kore'deki OMI (okyanus deniz sigortası) uygulaması arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmada OMI istatistikleri, uluslararası e-postalar, odak grup görüşmeleri ve anketler kullanılmıştır. Daha detaylı açıklanacak olduğunda ilgili bilgilerin elde edilmesi adına 2009 ile 2018 arasındaki istatistikler, Birleşik Krallık, Almanya ve Japonya'daki uzmanlarla e-posta yazışmaları, Koreli sigortacılarla odak grup görüşmeleri, derinlemesine mülakat ve toplam 15 sigortacı ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın esası SE ile Kore'deki sigortacılık uygulamaları arasında bir ilişkinin olup olmadığı şeklinde özetlenebilmektedir. Araştırmanın bulguları dikkate alındığında Koreli yabancı tüccarların 1963'te geliştirilen eski tip OMI sözleşmelerine güvendikleri, fakat diğer sanayileşmiş ülkelerin 2009'da geliştirilen en yeni OMI sözleşme türünü tercih ettikleri görülmüştür. Diğer yandan sigortacıların davranışlarının rasyonel kar maksimizasyonu ile ilgisi olmadığı bunun yerine irrasyonel önyargılar tarafından yönlendirildikleri tespit edilmiştir. Hatta çalışmanın sonuçlarına göre katılımcılar SE'nde kalmaktadırlar ki eski sigortalar ile yeni sigortalar arasındaki farkları dahi yeterince fark edememektedirler.

Asamoah vd. (2019) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada Gana'da kullanıcıların neden kamu ihale düzenlemelerine uymadıklarını araştırmak için statüko önyargısı teorisi kullanılmıştır. 84 kamu sektörü kurumundan veri toplanmış ve yapısal modelleri analiz etmek için sıradan en küçük kareler regresyonu kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle kurumlarla tanıtım mektupları aracılığıyla iletişime geçilmiş ve üst yönetimlerin onayı alınmıştır. Alınan geri bildirimler çalışmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde yol gösterici olmuştur. Bu çalışma için seçilen her bir kamu sektörü kurumu için, kilit bilgi kaynağının satın alma müdürü veya en azından kurumun satın alma faaliyetleri üzerinde gözetim sorumluluğu bulunan idari pozisyonda bulunan bir kişi olduğu belirlenmiştir. Yüz anket verisi elde edilmiş yapılan incelemelerin ardından 84 tanesinin çalışma için uygun bulunmuştur. Çalışmada firma direnci (SE'ni temsil etmek üzere bağımlı değişken), algılanan değer, geçiş (değiştirme; switching) faydası, geçiş (değiştirme; switching) maliyeti, çalışma arkadaşı (mesektaş; colleague), değişim için öz-etkililik fikri (opinion self-efficacy for change) ve kurumsal destek değişkenlerini analizlerine dâhil etmişlerdir. Yazarların hipotezleri firma direnci üzerinde algılanan değer, geçiş maliyetinin, değişim için öz-etkililik fikrinin, kurumsal desteğin ve iş arkadaşlarının olumlu bakışının negatif yönde etki edeceği şeklindedir. Bu amaçla yazarlar Gana'da en fazla kamusal kuruma sahip üç coğrafi bölgede bulunan eğitim sektöründe, sağlık sektöründe ve yerel yönetimler gibi farklı kamu kuruluşlarında çalışmakta olan ve kamusal mal ve hizmet tedarikinde yönetici pozisyonunda bulunan katılımcılardan veri toplamışlardır. Ulaşılan sonuçlara göre algılanan değer, geçiş faydası, değişim için öz-etkililik fikri değişkenleri firma direnci üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Yani bu değişkenlerdeki artışlar firma direncini (dolayısıyla SE'ni) düşürmektedir. Diğer değişkenlerin ise firma direnci üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Lang vd.'nin (2021) çalışması vatandaşların hükümet politikası tercihlerinin SE'nden etkilenip etkilenmediğini incelemek adına gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yer alan katılımcılara, eyaletlerinin bölgesel karbon azaltım politikasının bir parçası olması adına ödeme yapma istekliliklerini doğrudan soran koşullu bir değerlendirme anketi ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara uygulanan ölçekte durumlarının hâlihazırda politikanın bir parçası olup olmadığına göre farklılık gösteren iki rastgele çerçeve yer almaktadır. Katılımcılar Rhode Island sakinlerinden ve toplam 544 kişiden oluşmaktadır. Rhode Island'ın politikaya ilk kez katılacağına inanan katılımcıların 170 \$'lık bir ödeme yapabilecekleri (ulusal ölçekte daha önce yapılan araştırmalara oldukça benzer), Rhode Island'ın zaten politikanın bir parçası olduğuna inananların ise 420 dolar ödeme yapabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde katılımcıların mevcut karbon azaltım politikalarını yeni politikalarla büyük ölçüde tercih ettiği sonucu elde edilmiştir. Yapılan bu araştırma karbon politikasının halkoyu

yerine yasama organı aracılığıyla yasalaşması durumunda daha başarılı olacağı anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle vatandaşlar bu politikada SE'ni göstermekte ve yapılması gerekenin devlet eliyle yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Goyal vd. (2022) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise hızlandırılmış teknolojik yenilikler ürün yaşam döngülerinin kısalmasına yol açmıştır hipotezinden yola çıkılmıştır. Diğer yandan tüketicilerin çoğunlukla mevcut teknolojiyi yeni bir teknolojiye tercih etmemeye karar verdikleri savunulmuştur. Çalışma bahsedilen bu karar verme sürecini açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırmacılar değer takdiri perspektifini ve kullanımı teorisini kullanmışlardır. Tüm bunlara ek olarak kullanıcıların devam niyetlerini anlayabilmek ve yorumlayabilmek adına beklenti teorisinden yararlanmışlardır. Statüko tercihinin iki yeni yapıyla (yani statükonun değeri ve kullanıcıların statükoya bağlılığı) kavramsallaştırmışlardır. Bunları devam niyetlerinin (yerleşik bir sistemle ilgili) bilinen diğer öngörücüleriyle, yani güven ve alışkanlıkla bütünleştirmişlerdir. Araştırmacılar savundukları modeli deneysel olarak iki çalışmada test etmişlerdir. İlk çalışma Hong Kong'daki 2.096 akıllı telefon kullanıcısı arasında gerçekleştirilmiştir. İkinci çalışma ise büyük bir finansal hizmet organizasyonundaki çalışmalarını desteklemek adına yeni bir teknolojiyle tanışan 240 analistten altı aylık bir süre boyunca üç veri toplama dalgası boyunca boylamsal verileri toplayarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular incelenecek olduğunda kullanıcıların statüko tercihlerinin devam niyetlerini önemli ölçüde belirlediği, güven ve alışkanlığın kullanıcıların statüko tercihleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgular, kullanıcıların yerleşik teknolojiyi kullanmaya devam etme yönündeki bilinçli ve bilinçaltı niyetlerinin etkilerini de ortaya koymaktadır. İnci ve Gövdere (2020) davranışsal bazı yanlışlıkların eğitim kararları üzerindeki etkilerini literatür taramasıyla ortaya koymuşlardır. Buna göre öğrencilerin, özellikle üniversite tercihlerinde kayıptan kaçınma, batık maliyet yanlılığı ve SE önemli rol oynayabilmektedir.

Günaydın vd., (2018) romantik ilişki tercihlerinde SE'ni araştırmak için iki dizi halinde yedi çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmada raporlanan ilk dört çalışmada SE'nin kişilerin romantik ilişki tercihlerini değiştirip değiştirmediği araştırılmıştır. Bu amaçla sayıları 222 ile 254 arasında değişen katılımcıya senaryolar üzerinden sorular sorularak veri toplanmıştır. İlk çalışmada katılımcılardan üç aydır bir ilişki içinde olduklarını ve ortak bir arkadaşları tarafından yeni biriyle tanıştırıldıklarını hayal etmeleri istenmiştir. Bu senaryoda katılımcının, mevcut partnerin (çekici) fiziksel olarak daha çekici olduğu ve aralarında fiziksel çekimin de mevcut olduğu belirtilirken, diğer yandan zaman zaman ilişkiyi geri plana ittiği ve size gerekli desteği ve ilgiyi vermediği söylenmektedir. Aksine yeni tanışılan kişi ise fiziksel açıdan mevcut partner kadar çekici olmasa ve fiziksel çekim kuvvetli olmasa da anlayışlı, ilişkiye değer veren ve destekleyen biri olarak tanıtılmıştır (güvenilir). Sonrasında katılımcılara mevcut ilişkilerini yeni tanıştıkları kişi için bitirmeyi düşünüp düşünmeyecekleri sorulmuştur. Bu senaryo üç farklı koşulda farklı katılımcılara sunulmuştur. Birinde güvenilir (mevcut partner) ve güvenilir (alternatif partner) partnerlerin rolleri değiştirilmiştir. Bir gruba mevcut bir ilişkide olmadıklarını varsaymaları ve iki partner arasında tercih yapmaları istenmiştir (çalışma 1a). Bu senaryonun üç farklı versiyonu da yine farklı gruplara sunulmuştur. Bir senaryoda ilişkide olunmayan grup dışarıda bırakılarak aynı çalışma tekrarlanmıştır (çalışma 1b). Diğer iki çalışmada ise (çalışma 1c ve çalışma 1d) çalışma 1a'daki koşullar aynı şekilde uygulanmıştır. Farklılaşma partnerlerin özelliklerinde gerçekleştirilmiştir. Bu iki çalışmada partnerler güvenilir, fakat ekonomik olarak kötü durumda ve güvenilmez fakat ekonomik olarak iyi durumda şeklinde tanıtılmıştır. Dört çalışmanın da sonuçları bariz şekilde SE'nin varlığına işaret etmektedir. Tüm senaryolarda katılımcıların tercihleri alternatifler arasında mevcut duruma daha çok yönelmiştir. İkinci çalışma ilk çalışmadaki 1a senaryosuyla gerçekleştirilmiş, fakat bu kez tercihlere etki edeceği beklentisiyle sosyal ağlar da yeni bir değişken olarak deneye dahil edilmiştir. Akrabalar ve arkadaşlar gibi sosyal ağlara dâhil olanların adaylar ile ilgili tavsiyeleri SE'ni ortadan kaldırmıştır. Bu çalışmada SE'nin görülmesi beklenen tercihlere akraba ve arkadaşların diğer adayı önermekte olduğu bilgisi eklenmiştir. Sonraki çalışma ise ilişki tercihlerinde SE'ni ortaya çıkaran faktörlerin mevcut ilişkiyi bitirmenin partnere vereceği duygusal zarar ve yeni ilişkideki belirsizlik olduğunu ortaya koymuştur.

Güney (2018), statükonun kişilerin tercihlerini etkilediğini göstermekle kalmamış aynı zamanda bir seçim kümesi içinde kesinlikle seçilmeyeceği bilinen bir seçenek olarak statükonun varlığının kişilerin muhtemel tercihlerini değiştirebileceğini de göstermiştir. Çalışmada 111 lisans öğrencisinden oluşan katılımcılara depolama alanı ve şarj süresi açısından farklılaşan telefonlara yönelik tercihleri sorulmuştur. İlk soru tüm katılımcılar için aynıdır. İlk soruda 12 GB depolama alanı ve 9 saat pil ömrü bulunan bir telefonu mu (çalışmada "x" olarak adlandırılan) yoksa 16 GB depolama alanı ve 7 saat pil ömrü bulunan telefonu mu (çalışmada "y" olarak adlandırılan) tercih edecekleri sorulmuştur. İkinci soruda katılımcılara, ilk soruda karşılına çıkan x ve y seçeneklerinden en az bir özellik itibarıyla daha kalitesiz olan bir seçeneğin (s) hali hazırda sahibi olduklarını (statüko) düşünmeleri istenmiştir. Sonrasında sırasıyla "x ve s", "s ve y" ve "x, y ve s" arasında tercih yapmaları istenmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi araştırmadaki temel iddia statükonun varlığının,

kendisinin seçilmemesi kesin olsa bile kişilerin seçimlerini değiştirebileceğidir. Dolayısıyla yukarıdaki sorular dikkate alındığında, eğer bir kişi ilk soruda x seçeneğini seçtiyse, diğer tüm sorularda da x'i tercih etmelidir. Aynı şekilde ilk soruda y'yi tercih ettiyse, diğer tüm sorularda da y'yi tercih etmelidir. Ancak çalışmanın sonuçları göstermektedir ki kişilerin %11,95'i bu tutarlılığı göstermemektedir.

Fleming vd. (2010) SE'nin üstesinden gelmemizi sağlayan nörolojik mekanizmaları araştırmak amacıyla bir deney tasarlamışlardır. Deneye göre katılımcılar bilgisayar ekranının bir tenis topunun çizgiyi geçip geçmediğini belirlemeye çalışmışlardır. Buna göre katılımcılar, düşük ve yüksek zorluk seviyelerinde varsayılan durumun (statükonun) içerde ve dışarıda olarak belirlendiği durumlarda karar vermeye çalışmışlardır. Kararlarını vermek için ise statükoyu temsil eden bir tuşa parmaklarını basılı tutar iken, eğer kararları statükoyu yansıtan durum ise basılı tutmaya devam etmişler, eğer kararları statüko durumu değilse basmakta oldukları düğmenin yanındaki düğmeye basmak üzere parmaklarını kaydırmışlardır. Sonuçlara göre katılımcılar, daha fazla hata yapmalarına neden olabilecek zor kararlarla karşılaştıklarında daha fazla SE göstermektedir. Nörolojik sonuçlar ise tepkileri bastırmaya yarayan nöral devrelerin statükonun seçilmesinde de etkin olduğu yönündedir.

Boyce vd. (2019) kişilik özellikleriyle SE arasındaki ilişkiyi çevresel sorunlara çözüm üretilebilmesi için kişilerin ne kadar maliyete katlanmaya niyetli olduklarını ölçen senaryolarla araştırmışlardır. Çalışmaya göre kişiler mevcut hiçbir şey yapmama (statüko) ve iki farklı maliyete katlanarak çevre için harekete geçme seçenekleri arasında tercihlerde bulunmuşlardır. Yazarların öngörülleri nörotik (neuroticism) ve özdenetim (conscientiousness) özellikleri yüksek kişilerde SE'nin yüksek, gelişime açıklık (openness to experience) özelliği yüksek kişilerde SE'nin zayıf olacağı yönündedir. Hibrit Karışık Logit Model (hybrid mixed logit model) sonuçları yazarların beklentilerini doğrulamıştır. Nörotik ve özdenetim özellikleri yüksek kişiler daha fazla SE gösterirken gelişime açıklık özelliği yüksek kişiler daha az statüko eğilimi göstermiştir.

Kempf ve Ruenzi (2005) SE'nin gerçek hayattaki izlerini finansal piyasalar üzerinde sürmüştür. Yazarlar yatırım fonlarının bu amaçla uygun olduğuna kanaat getirmişlerdir. Çünkü yatırımcılar finansal getirilerini artırmak amacıyla yatırım fonlarına zaman içinde kaynak aktarmaya devam etmektedirler. Yazarlara göre yatırımcılar, özellikle de seçenekler çoğaldıkça, aynı yatırım fonuna yatırım yapmaya devam ediyorsa SE'nin izlerine rastlanmış demektir. Bu amaçla yazarlar bir fonun içinde bulunan yıldaki büyümesini bir önceki yılın büyümesinin açıklayıp açıklayamadığını, 1993 – 2001 yılları için Amerika'da araştırmışlardır. Eğer fonun içinde bulunan büyümesini geçen yılki büyümesi tahminleyebiliyorsa SE'nin varlığından söz edilebilecektir. Regresyon analizi ile araştırılan bu hipotez için elbette modele kontrol değişkenleri de dâhil edilmiştir. Buna göre fonun getirisi, fonun yaşı, fonun boyutu, fon harcı, fonun getiri oranı, fon sağlayıcısının müşterilerine önerdiği fon sayısı, fon sağlayıcısının bulunduğu segmentin büyüme oranı ve fon sağlayıcısının kendi büyüme oranı değişkenleri kontrol değişkenleridir. Regresyon analizi sonuçları seçenek sayısına göre alt piyasalara ayrılan örnekleme, seçenek sayısı arttıkça SE'nin de arttığını göstermektedir. Teknik açıdan ifade etmek gerekirse bir önceki yılın etkisine ilişkin regresyon katsayısı seçenek sayısı arttıkça yükselmektedir. SE seçenek sayısı 100'ün üzerine çıktığında, seçenek sayısı 25'in altında olduğu duruma göre yaklaşık üç kart artmaktadır.

Hong ve Lee (2018) paylaşım ekonomisinin neden bazı şehirlerde kabul görürken bazılarında görmediğini, Airbnb merkezinde SE çerçevesinde araştırmışlardır. Regresyon analizinin kullanıldığı çalışmada, bir şehrin paylaşım ekonomisine uygunluğunu araştırmak üzere kısa dönemli konut kiralanması için mevcut yasal düzenlemelerin uygunluğu bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Şehirdeki siyasi rekabet düzeyi, konaklama sektöründen alınan vergi oranı ve şehrin teknolojiyi kullanma düzeyi değişkenleri ise bağımsız değişkenlerdir. Ulaşılan sonuçlara göre yazarların beklentileriyle uyumlu şekilde şehirdeki siyasi rekabet yüksek ve konaklama sektöründen alınan vergi oranı düşük oldukça kısa dönemli konut kiralanması kolaylaşmaktadır. Aksi durumda ise zorlaşmakta ve statüko devam etmektedir.

Hessami ve Resnjanskij (2019) referandum için seçmenlere sunulan yasa tasarılarının karmaşıklığının SE yoluyla seçim sonuçlarını etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Bu amaçla 1981-2010 yılları arasında İsveç'teki 223 seçim sonucunu istatistiksel yöntemlerle incelemişlerdir. Ulaşılan sonuçlara göre tasarıların karmaşıklıkları arttıkça SE de güçlenmektedir. Başka bir deyişle tasarıların karmaşıklığı arttıkça bazı insanlar tasarıyı anlamaya çalışarak karar vermektense mevcut durumun sürmesi yönünde oy kullanmaktadırlar. Bu noktada yazarların ulaştığı sonuçlardan biri de eğitim düzeyi yükseldikçe SE'nin azaldığıdır. Daha yüksek eğitimliler daha az SE'nde kalmaktadır.

Literatürde görüldüğü üzere SE pek çok alanda kararlarımızı doğrudan etkilemektedir. Literatür incelendiği zaman SE'nin iş hayatında hangi tür durumlarda karşımıza çıkabileceği konusunda fikir sahibi olunabilir elbette. Rekabetin zorlu, değişimin hızlı olduğu günümüzde SE'nin özellikle hızlı değişim gereken durumlarda

verilecek kararları etkileyebileceği öngörülebilir elbette. Ancak yine de literatürde SE ile doğrudan iş hayatını ilişkilendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma bu ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Yöntemi

Araştırmanın konusu statüko etkisinin iş hayatını hangi yönlerden etkileyebileceğinin belirlenmesidir. Araştırmanın amacı ise iş hayatını tanımlayabileceği düşünülen iş tatmini, iş motivasyonu, takım çalışmasına yatkınlık, işten ayrılma niyeti ve iş stresi değişkenleri ile statüko etkisi arasındaki ilişkilerin yönünü ve kuvvetini açığa çıkarmaktır. Bu ilişkilerin açığa çıkarılmasının işyerlerinde çalışan tercihlerinin daha sağlıklı yapılması ve çalışma koşullarının tasarlanması için fayda sağlaması beklenmektedir. Çalışmada belirlenmiş hipotezler bulunmamaktadır. Gerekli analizler tanımlayıcı bir yaklaşımla yapılacaktır. Çalışmanın örneklemini tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yoluyla ve çevrimiçi ve yüz yüze anketler yoluyla veri elde edilmiştir. Toplam 411 gözlem çalışmaya dâhil edilmiştir.

İş motivasyonunu ölçek amacıyla Çivilidağ ve Şekercioğlu'nun (2017) geliştirdiği 6 faktörlü ve 19 maddeden oluşan, 7'li likert tipinde hazırlanmış ölçek kullanılmıştır. İş tatmin düzeyini ölçmek için Çalışkan ve Köroğlu (2024) tarafından geliştirilen 13 ifadeden ve 2 boyuttan oluşan 5'li likert tipinde hazırlanmış ölçek kullanılmıştır. Takım çalışmasına yatkınlığı ölçek için Tuncer (2008) tarafından 5'li likert tipte geliştirilen ve 4 başlık altında 2 alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Walsh vd. (1985) tarafından kullanılan ve 5 ifadeden oluşan 5'li likert tipteki ölçek Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. İş stresini ölçmek amacıyla Teleş (2021) tarafından uyarlanan ve 9 maddeden oluşan 5'li likert yapıdaki ölçek kullanılmıştır. SE'ni ölçmek için ise geliştirilmiş bir ölçek bulunmamaktadır.

Literatür incelendiğinde SE'ni ölçmek için büyük çoğunlukla varsayımsal senaryolardan faydalandığı görülmektedir. Ancak sürekli değişken olarak kullanılamayacak olan varsayımsal senaryolardan faydalanmak bu çalışmadaki hipotezlerin sınanabilmesi önünde engel teşkil edebilecektir. Nitekim SE'ni müstakil olarak ölçtüğü ileri sürülebilecek bir ölçek bu çalışma hazırlanırken henüz bulunmamaktadır (Godefroid vd., 2023). Bu nedenle çalışmada SE'ni ölçebileceği düşünülen 20 adet ifade ile bir ölçek oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın başında böyle bir amaç olmadığı için bir ölçek geliştirmenin başlangıçtaki tartışma, odak grup çalışmaları, pilot araştırmalar gibi aşamaları gerçekleştirilememiştir. Ancak belirlediğimiz 20 ifade ile 411 gözlem üzerinden Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerle ölçek aracının faktör yapısı ortaya konmuş ve ifadelerin iç tutarlılıkları belirlenmek üzere Cronbach's Alpha istatistikleri incelenmiştir. SE ölçek aracı için örneklem ikiye ayrılmış, bir kısmında AFA diğer kısmında DFA gerçekleştirilmiştir. Diğer ölçeklerde ise sadece DFA gerçekleştirilmiştir. Zira o ölçekler geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiş ölçeklerdir. Sonuçlar aşağıdaki başlıklar altında görülebilir.

4.2. Araştırmanın Doğrulayıcı Faktör Analizleri

4.2.1. SE Ölçek Aracı

Yukarıda izah edildiği üzere SE ölçek aracı daha önce var olmayan bir araç olduğu için ilk olarak AFA uygulanmıştır. AFA'da çıkartma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) ve çevirme yöntemi olarak da Kaiser normalizasyonu Varimax yöntemi seçilmiştir. Faktörler belirli bir sayıya zorlanmamış, özdeğerlerin 1'den büyük olması kriterine göre belirlenmiştir. Faktör yapıları ortaya konmadan önce ise KMO and Bartlett's testi ile ifadelerin AFA'ya uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim KMO and Bartlett's testi sonuçlarına göre veri seti AFA yapmaya uygundur (Ki-Kare=1961,975, sd=136, p=0,000).

Döndürülmüş bileşenler matrisinde faktör yüklerinin 0,32'nin üzerinde olması tavsiye edilmektedir. Bununla birlikte 0,5-0,6 arası iyi, 0,6-0,7 arası yüksek ve 0,7 üzeri mükemmel faktör yükleri olarak sınıflandırılabilir (Gülbüz ve Şahin, 2017:318). İlk denemede döndürülmüş bileşenler matrisine göre 0,1'den az farklarla birden fazla faktöre yüklenen ifadeler analizden çıkarılıp analiz tekrar edilmiştir. Analizden çıkarılan maddeler 4, 8 ve 20 numaralı ifadelerdir. Bu maddeler çıkarılarak analiz tekrarlandığında aşağıdaki döndürülmüş bileşenler matrisinde sunulan sonuçlar elde edilmiştir. **Tablo 1**'den görüleceği üzere en düşük faktör yükü 0,578, en yüksek faktör yükü ise 0,788'dir. Yukarıdaki sınıflandırmaya göre faktör yükleri iyi ile mükemmel arasında değişmektedir. Aşağıdaki **Tablo 1** ölçek aracında açığa çıkarılan faktör yapısını göstermektedir.

Tablo 1. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix)

	Bileşen (Component)		
	1	2	3
SD5*	0,788		
SD16	0,766		
SD6	0,742		
SD18	0,708		
SD17	0,702		
SD19	0,684		
SD9	0,661		
SD11	0,634		
SD2	0,578		
SD3		0,698	
SD14		0,673	
SD15		0,602	
SD1		0,596	
SD13		0,587	
SD7			0,798
SD10			0,781
SD12			0,719

*Bu ölçme aracında SD ifadesi “statüko deneme” ifadesinin kısaltması olarak kullanılmıştır.

Tablo 1’deki sonuçlara göre ölçme aracındaki ifadeler üç faktör altında toplanmaktadır ve görüleceği üzere tüm faktör yükleri 0,578 ile 0,798 arasında değişmektedir. Sınıflandırmaya göre faktör yükleri iyi ve mükemmel arasında değişmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:318). Sonuçlara göre 5, 16, 6, 18, 17, 19, 9, 11 ve 2 numaralı ifadeler birinci faktör altında, 3, 14, 15, 1 ve 13 numaralı ifadeler ikinci faktör altında ve 7, 10 ve 12 numaralı ifadeler üçüncü faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler isimlendirilmeden önce doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulacaktır. Bu ifadelerin ortak varyanslarının da 0,381’den büyük olması beklenmelidir (Gürbüz ve Şahin, 2017:325). Aşağıdaki **Tablo 2** tüm ifadeler için ortak varyansların eşik değerden yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ortak Varyanslar (Paydaşlık Değerleri; Communalities)

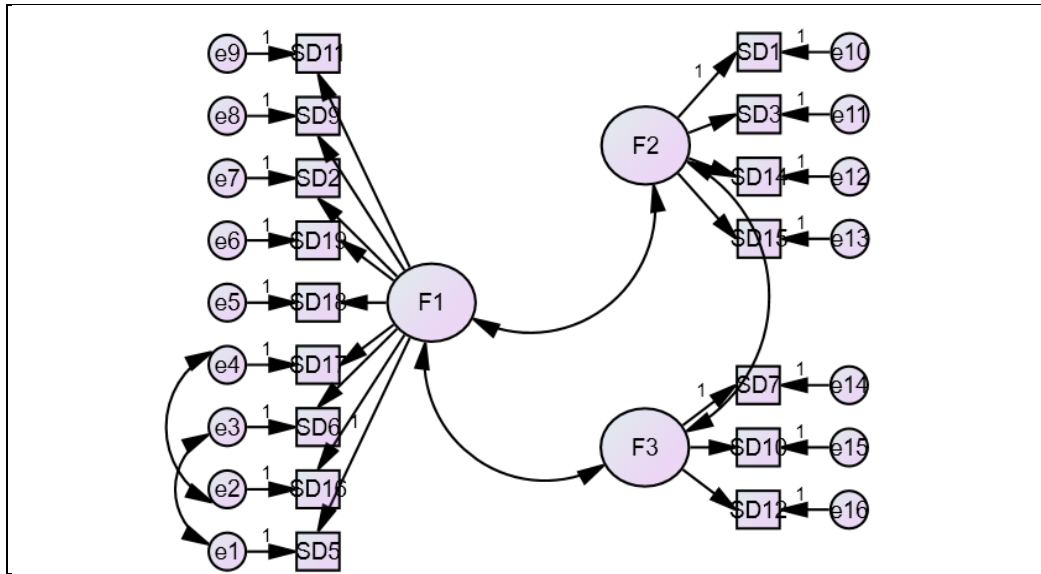
İfade	Başlangıç (Initial)	Çıkartma (Extraction)	İfade	Başlangıç (Initial)	Çıkartma (Extraction)
SD1	1,000	0,574	SD12	1,000	0,639
SD2	1,000	0,472	SD13	1,000	0,392
SD3	1,000	0,638	SD14	1,000	0,608
SD5	1,000	0,746	SD15	1,000	0,498
SD6	1,000	0,705	SD16	1,000	0,670
SD7	1,000	0,785	SD17	1,000	0,606
SD9	1,000	0,659	SD18	1,000	0,573
SD10	1,000	0,723	SD19	1,000	0,685
SD11	1,000	0,611			

AFA sonucunda elde edilen üç faktörlü yapı toplam varyansın %62,26’sını açıklayabilmektedir. Bu varyansın büyük kısmını ise birinci faktör açıklamaktadır (%47,858). Sonuçlar **Tablo 3**’te görülebilmektedir.

Tablo 3. Toplam Açıklanan Varyans

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Çıkarılan Kare Yüklerin Toplamı			Dönüşüm Sonrası Kare Yüklerin Toplamı		
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	8,136	47,858	47,858	8,136	47,858	47,858	5,194	30,551	30,551
2	1,386	8,150	56,008	1,386	8,150	56,008	3,005	17,674	48,225
3	1,063	6,252	62,260	1,063	6,252	62,260	2,386	14,035	62,260
4	0,932	5,480	67,740						
5	0,752	4,425	72,165						
6	0,626	3,684	75,849						
7	0,594	3,493	79,342						
8	0,533	3,134	82,476						
9	0,476	2,801	85,278						
10	0,471	2,768	88,046						
11	0,424	2,494	90,540						
12	0,382	2,249	92,789						
13	0,314	1,848	94,637						
14	0,289	1,701	96,338						
15	0,225	1,322	97,660						
16	0,215	1,265	98,925						
17	0,183	1,075	100,000						

AFA ile ölçme aracının faktör yapısı ortaya konduktan sonra DFA'ya geçilebilir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) örneklemdaki AFA'da kullanılmayan gözlemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. DFA sonuçları AFA'nın ortaya koyduğu üç faktörlü yapının DFA'da da iyi şekilde korunduğunu göstermektedir. **Şekil 1'**de görüldüğü üzere sadece birinci faktör altındaki dört ifade iki tane varyans bağlama mevcuttur. Modele ilişkin uyum değerleri ($CMIN/DF=1,853$, $GFI=0,903$, $NFI=0,907$, $CFI=0,954$, $IFI=0,955$, $TLI=0,945$, $RMSEA=0,065$) eşik değerlerin üzerindedir (Gülbüz ve Şahin, 2017:343).

Şekil 1. SE Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yukarıdaki sonuçlara göre SE ölçme aracına ait faktör yapısı ve ifadeler aşağıdaki **Tablo 4**'te gösterilmiştir. Faktörlere yüklenen ifadeler incelendiğinde birinci faktöre atalet, ikinci faktöre ısrar ve üçüncü faktöre istikrar isimleri uygun görülmüştür.

Tablo 4. SE Ölçme Aracı

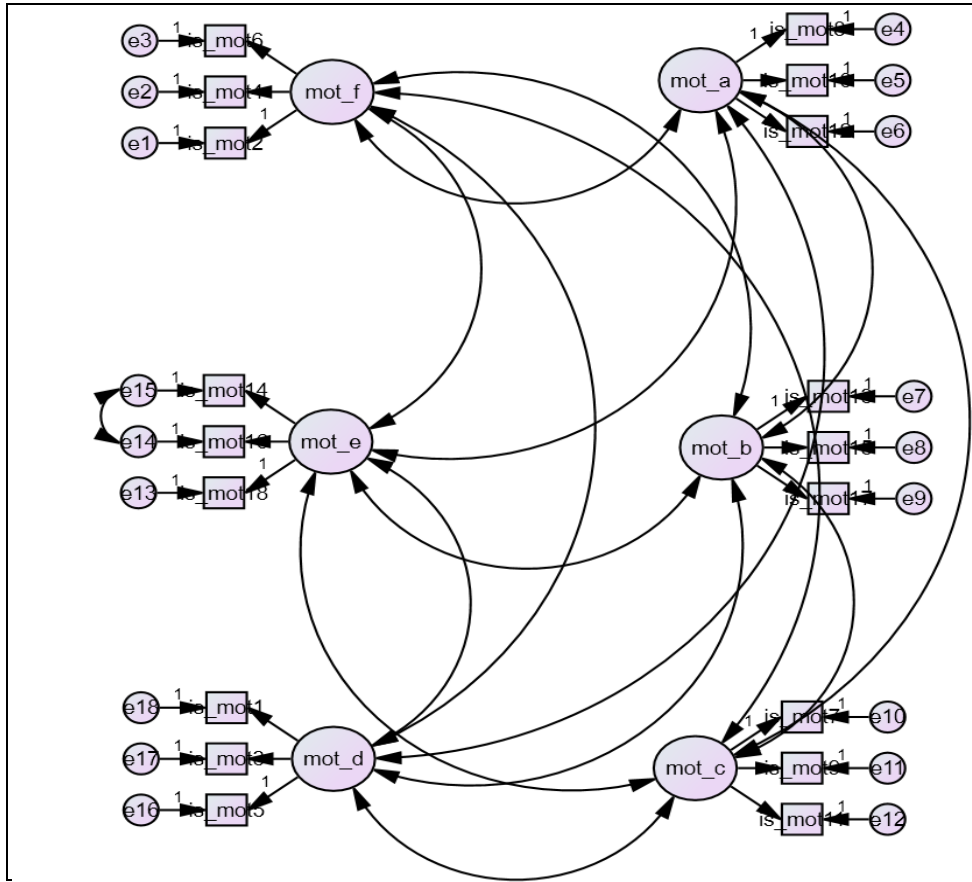
Faktör 1: Atalet
5. Rutinlerimi bozmak beni strese sokar.
16. Günlük rutinim değiştiğinde rahatsız olurum.
6. Alıştığım şeyleri değiştirmek zorunda kalmaktan hoşlanmam.
18. Yeni bir yere taşınmak fikri beni korkutur.
17. Mevcut yaşam tarzımı değiştirmeyi düşünmek bile beni huzursuz eder.
19. Değişiklikler beni genellikle rahatsız eder ve endişelendirir.
9. Değişiklikler beni endişelendirir.
11. Eski alışkanlıklarımı bırakmak benim için zordur.
2. Yeni bir duruma uyum sağlamak benim için zordur.
Faktör 2: İsrar
3. Değişiklik yapmak yerine, mevcut duruma devam etmeyi tercih ederim.
14. Yeniliklerden ziyade tanıdık şeyleri tercih ederim.
15. Değişimden ziyade istikrar benim için daha önemlidir.
1. Mevcut durumumu değiştirmeyi düşünmek beni rahatsız eder.
13. Mevcut duygusal ilişkiyi değiştirmek benim için zor olurdu.
Faktör 3: İstikrar
7. Mevcut düzenimle ilgili sorunlar olsa bile, onu değiştirmeyi düşünmem.
10. Mevcut durumumdan memnun olmasam bile, onu değiştirmeyi düşünmem.
12. Mevcut işimde sorunlar olsa bile, yeni bir iş aramayı düşünmem.

Tablo 4'te de görülebileceği üzere AFA ve DFA sonrasında ölçme aracında 17 adet ifade kalmıştır. AFA'da çıkarılan 4, 8 ve 20 numaralı ifadeler ölçme aracı dışında bırakılmıştır. Ölçme aracına ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ise şöyledir: Birinci faktöre (5, 16, 6, 18, 17, 19, 9, 11 ve 2 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,910, ikinci faktöre (3, 14, 15, 1 ve 13 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,759 ve üçüncü faktöre (7, 10 ve 12 numaralı ifadeler) Cronbach'a Alpha değeri 0,766'dır. Ayrıca ölçme aracının toplamına ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,926'dır. Bu değerlere göre birinci faktörün ve ölçme aracının toplamının iç tutarlılığı çok iyi düzeyde iken ikinci ve üçüncü faktörlerin iç tutarlılık düzeyleri iyi düzeydedir (Gülbüz ve Şahin, 2017:246).

4.2.2. İş Motivasyonu Ölçeği

Aşağıdaki **Şekil 2**'de İş Motivasyonu Ölçeğine ilişkin DFA sonuçları sunulmuştur. Görüleceği üzere faktör yapısı korunmaktadır. DFA sonucunda sadece bir adet ifade (19 numaralı ifade) ölçekten çıkarılmıştır. Modele ait uyum değerleri ($CMIN/DF=2,523$, $GFI=0,924$, $NFI=0,900$, $CFI=0,936$, $RMSEA=0,061$) eşik değerlerin üzerindedir (Gülbüz ve Şahin, 2017:343).

Şekil 2. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

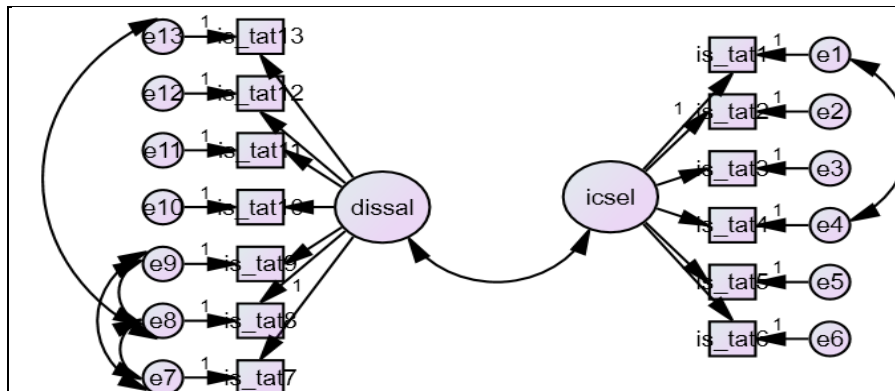


Yukarıda belirtildiği gibi iş motivasyonu ölçeği altı faktörden oluşmaktadır. Birinci faktöre (8, 10 ve 12 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,782, ikinci faktöre (13, 15 ve 17 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,716 ve üçüncü faktöre (7, 9 ve 11 numaralı ifadeler) Cronbach'a Alpha değeri 0,792, dördüncü faktöre (1, 3 ve 5 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,809, beşinci faktöre (14, 16 ve 18 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,787 ve altıncı faktöre (2, 4 ve 6 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,730'dur. Tüm ölçeğe ilişkin Cronbach'a Alpha değeri ise 0,810'dur. Bu değerlere göre tüm faktörlerin iç tutarlılık düzeyleri iyi düzeydedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:246).

4.2.3. İş Tatmini Ölçeği

Aşağıdaki Şekil 3'te İş Tatmini Ölçeğine ilişkin DFA sonuçları sunulmuştur. Görüleceği üzere faktör yapısı ve ifadeler korunmaktadır. Faktör yapısı ve her bir faktör altındaki ifadeler orijinal ölçekle aynıdır. DFA sonucunda herhangi bir faktörden çıkarılan ifade de olmamıştır. Modele ait uyum değerleri ($CMIN/DF=3,547$, $GFI=0,927$, $NFI=0,933$, $CFI=0,951$, $RMSEA=0,079$) eşik değerlerin üzerindedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:343).

Şekil 3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

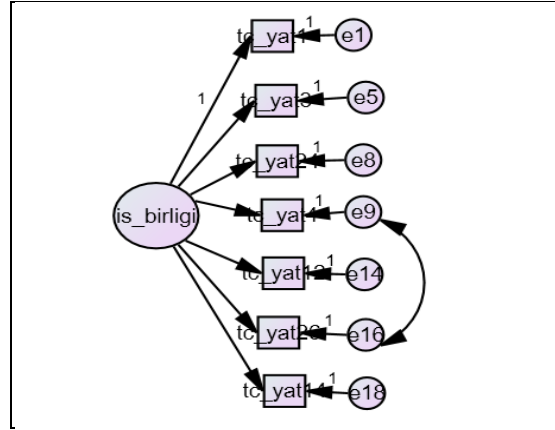


İş Tatmini ölçeği iki faktörden oluşmaktadır. Birinci faktöre (içsel tatmin: 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,869, ikinci faktöre (dışsal tatmin: 7, 8, 9, 10, 11, 12 ve 13 numaralı ifadeler) ilişkin Cronbach'a Alpha değeri 0,898'dir. Tüm ölçeğe ilişkin Cronbach'a Alpha değeri ise 0,920'dir. Bu değerlere göre birinci ve ikinci faktörün iç tutarlılığı iyi düzeyde iken ölçek bir bütün olarak değerlendirildiğinde iç tutarlılık düzeyi çok iyi düzeydedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:246).

4.2.4. Takım Çalışmasına Yatkinlık Ölçeği

Aşağıdaki **Şekil 4**'te Takım Çalışmasına Yatkinlık Ölçeğine ilişkin DFA sonuçları sunulmuştur. Ölçekteki 28 ifadeden sadece 7 ifade sağlıklı bir ölçme uygulayabilmektedir. Bu ifadeler çalışmada “iş birliği” faktörü olarak isimlendirilen faktör altında bulunan 1, 3, 24, 4, 12, 26 ve 14 numaralı ifadelerdir. Modele ait uyum değerleri ($CMIN/DF=2,825$, $GFI=0,975$, $NFI=0,953$, $CFI=0,969$, $RMSEA=0,067$) eşik değerlerin üzerindedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:343).

Şekil 4. Takım Çalışmasına Yatkinlık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

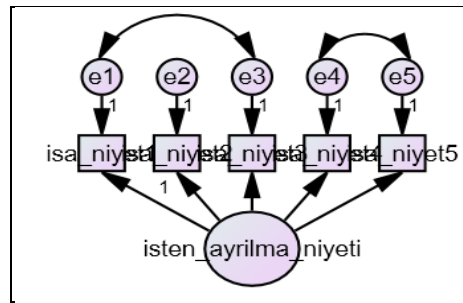


Takım Çalışmasına Yatkinlık ölçeği tek faktörden oluşmaktadır. Buna göre ölçeğin Cronbach'a Alpha değeri 0,808'dir ve iç tutarlılığı iyi düzeydedir denilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017:246).

4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Aşağıdaki **Şekil 5**'te İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin DFA sonuçları sunulmuştur. Faktör yapısı ve faktör altındaki ifadeler orijinal ölçekle aynıdır. DFA sonucunda herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Modele ait uyum değerleri ($CMIN/DF=1,213$, $GFI=0,996$, $NFI=0,998$, $CFI=1,000$, $RMSEA=0,023$) eşik değerlerin üzerindedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:343).

Şekil 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



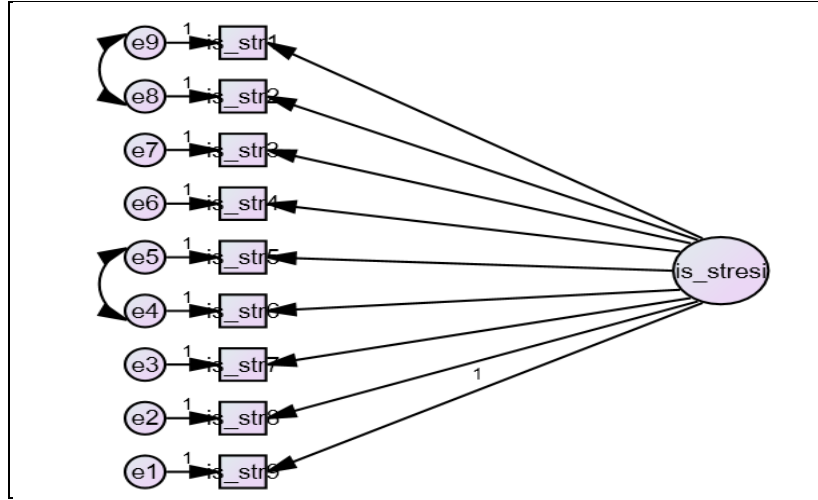
İşten Ayrılma Niyeti ölçeği de takım çalışmasına yatkinlık ölçeği gibi tek faktörden oluşmaktadır. Buna göre ölçeğin Cronbach'a Alpha değeri 0,928'dir ve iç tutarlılığı çok iyi düzeydedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:46).

4.2.6. İş Stresi Ölçeği

Aşağıdaki **Şekil 3,6**'da İş Stresi Ölçeğine ilişkin DFA sonuçları sunulmuştur. Faktör yapısı ve faktör altındaki ifadeler orijinal ölçekle aynıdır. DFA sonucunda herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Modele ait uyum değerleri

($CMIN/DF=2,486$, $GFI=0,967$, $NFI=0,971$, $CFI=0,983$, $RMSEA=0,060$) eşik değerlerin üzerindedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:343).

Şekil 6. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



İş Stresi ölçeği de tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach'a Alpha değeri 0,917'dir ve iç tutarlılığı çok iyi düzeydedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:246).

4.3. Araştırmada Kullanılan Analizler

İlk olarak seriler çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden normallik sınavına tabi tutulmuştur. Nitekim serilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1,96 ile -1,96 arasında olması normal dağılıma uyduklarını varsaymak için yeterlidir (Güriş ve Astar, 2014:155). Ekler arasında bulunan tabloda (Ek 1) analizler boyunca kullanılan tüm serilere ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri bulunmaktadır. İlgili tablo çok uzun olduğu için ekler arasında sunulmuştur.

4.3.1. İlişki Analizleri

Aşağıdaki **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**'da SE (SE) ile iş tatmini, iş motivasyonu, takım çalışmasına yatkınlık, işten ayrılma niyeti ve iş stresi arasındaki ilişkilere ilişkin analiz sonuçları sunulmuştur. Buradan sonra tablolarda görülecek olan değişken isimleri ve anlamları ise **Tablo 5**'te sunulmuştur.

Tablo 5. Tablolarda Kullanılan Değişken İsimleri ve Anlamları

Değişken İsmi	Değişkenin Açıklaması
SD_F1	SE ölçme aracı birinci alt boyutu (atalet alt boyutu).
SD_F2	SE ölçme aracı ikinci alt boyutu (ısrar alt boyutu).
SD_F3	SE ölçme aracı üçüncü alt boyutu (istikrar alt boyutu).
SD_Skor	SE ölçme aracı ortalama skoru.
is_mot_F1	İş motivasyonu ölçeğinin birinci alt boyutu (kişisel düzenleme alt boyutu).
is_mot_F2	İş motivasyonu ölçeğinin ikinci alt boyutu (dışsal düzenleme-maddesel alt boyutu).
is_mot_F3	İş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu (dışsal düzenleme-sosyal alt boyutu).
is_mot_F4	İş motivasyonu ölçeğinin dördüncü alt boyutu (motive olmama alt boyutu).
is_mot_F5	İş motivasyonu ölçeğinin beşinci alt boyutu (içer yansıtılan düzenleme alt boyutu).
is_mot_F6	İş motivasyonu ölçeğinin altıncı alt boyutu (içsel motivasyon alt boyutu).
is_mot_skor	İçsel motivasyon ölçeği ortalama skoru.
is_tat_F1_icsel_tatmin	İş tatmini ölçeği birinci alt boyutu (içsel tatmin alt boyutu).
is_tat_F2_dissal_tatmin	İş tatmini ölçeği ikinci alt boyutu (dışsal tatmin alt boyutu).
is_tatmini_skor	İçsel tatmini ölçeği ortalama skoru.
tc_yat_skor	Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği ortalama skoru.
isa_niyet_skor	İşten ayrılma niyeti ölçeği ortalama skoru.
is_stres_skor	İş stresi ölçeği ortalama skoru.

Tablo 6. SE ile İş Tatmini, İş Motivasyonu, Takım Çalışmasına Yatkınlık, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkilere İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	SD_F1	SD_F2	SD_F3	SD_Skor	is_mot_F1	is_mot_F2	is_mot_F3	is_mot_F4	is_mot_F5
SD_F1	1	0,760**	0,575**	0,961**	0,021	0,137**	0,234**	0,213**	0,075
SD_F2	0,760**	1	0,538**	0,884**	0,103*	0,117*	0,210**	0,163**	0,107*
SD_F3	0,575**	0,538**	1	0,705**	0,032	0,137**	0,263**	0,304**	0,032
SD_Skor	0,961**	0,884**	0,705**	1	0,052	0,146**	0,258**	0,238**	0,086
is_mot_F1	0,021	0,103*	0,032	0,052	1	0,255**	0,268**	-0,284**	0,656**
is_mot_F2	0,137**	0,117*	0,137**	0,146**	0,255**	1	0,443**	0,093	0,318**
is_mot_F3	0,234**	0,210**	0,263**	0,258**	0,268**	0,443**	1	0,288**	0,233**
is_mot_F4	0,213**	0,163**	0,304**	0,238**	-0,284**	0,093	0,288**	1	-0,245**
is_mot_F5	0,075	0,107*	0,032	0,086	0,656**	0,318**	0,233**	-0,245**	1
is_mot_F6	0,006	0,000	-0,019	0,000	0,506**	0,206**	0,193**	-0,092	0,363**
is_mot_skor	0,198**	0,201**	0,217**	0,225**	0,677**	0,655**	0,701**	0,224**	0,653**
is_tat_F1_jcsel_tatmin	-0,072	-0,001	-0,006	-0,045	0,345**	0,091	-0,089	-0,378**	0,260**
is_tat_F2_dissal_tatmin	-0,046	-0,024	0,027	-0,031	0,290**	0,185**	0,015	-0,292**	0,146**
is_tatmini_skor	-0,062	-0,016	0,014	-0,041	0,343**	0,159**	-0,033	-0,359**	0,213**
tc_yat_skor	-0,196**	-0,067	-0,188**	-0,175**	0,258**	-0,058	-0,167**	-0,318**	0,302**
isa_niyet_skor	0,103*	0,055	0,039	0,088	-0,189**	0,058	0,211**	0,502**	-0,148**
is_stres_skor	0,237**	0,206**	0,196**	0,247**	-0,124*	0,042	0,272**	0,452**	-0,087
	is_mot_F5	is_mot_F6	is_mot_sko	is_tat_F1_ics	is_tat_F2_d	is_tatmini_sk	tc_yat_skor	isa_niyet_skor	is_stres_sk
SD_F1	0,075	0,006	0,198**	-0,072	-0,046	-0,062	-0,196**	0,103*	0,237**
SD_F2	0,107*	0,000	0,201**	-0,001	-0,024	-0,016	-0,067	0,055	0,206**
SD_F3	0,032	-0,019	0,217**	-0,006	0,027	0,014	-0,188**	0,039	0,196**
SD_Skor	0,086	0,000	0,225**	-0,045	-0,031	-0,041	-0,175**	0,088	0,247**
is_mot_F1	0,656**	0,506**	0,677**	0,345**	0,290**	0,343**	0,258**	-0,189**	-0,124*
is_mot_F2	0,318**	0,206**	0,655**	0,091	0,185**	0,159**	-0,058	0,058	0,042
is_mot_F3	0,233**	0,193**	0,701**	-0,089	0,015	-0,033	-0,167**	0,211**	0,272**
is_mot_F4	-0,245**	-0,092	0,224**	-0,378**	-0,292**	-0,359**	-0,318**	0,502**	0,452**
is_mot_F5	1	0,363**	0,653**	0,260**	0,146**	0,213**	0,302**	-0,148**	-0,087
is_mot_F6	0,363**	1	0,611**	0,316**	0,302**	0,337**	0,175**	-0,115*	-0,168**
is_mot_skor	0,653**	0,611**	1	0,148**	0,179**	0,182**	0,048	0,097	0,117*
is_tat_F1_jcsel_tatmin	0,260**	0,316**	0,148**	1	0,664**	0,883**	0,419**	-0,414**	-0,459**
is_tat_F2_dissal_tatmin	0,146**	0,302**	0,179**	0,664**	1	0,937**	0,261**	-0,480**	-0,480**
is_tatmini_skor	0,213**	0,337**	0,182**	0,883**	0,937**	1	0,359**	-0,494**	-0,515**
tc_yat_skor	0,302**	0,175**	0,048	0,419**	0,261**	0,359**	1	-0,092	-0,189**
isa_niyet_skor	-0,148**	-0,115*	0,097	-0,414**	-0,480**	-0,494**	-0,092	1	0,624**
is_stres_skor	-0,087	-0,168**	0,117*	-0,459**	-0,480**	-0,515**	-0,189**	0,624**	1

Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.'dan takip edilebilen sonuçlara göre SE ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. İş motivasyonu ile SE skorları arasında ise çok düşük düzeyde de olsa anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre SE ile iş motivasyonu toplam skoru arasında 0,225 düzeyinde bir korelasyon mevcuttur. Yani SE ile iş motivasyonu çok düşük düzeyde de olsa aynı yönde hareket etmektedir. İnsanlar statükoya eğilimli hale geldikçe iş motivasyonları da az da olsa yükselmektedir. Bu ilişki ölçeklerin alt boyutları itibarıyla az da olsa farklılaşmaktadır. İş motivasyonunun birinci alt boyutu ile SE ölçeğinin sadece ikinci alt boyutu arasında çok düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunuyorken ($r=0,103$, $p<0,05$) iş motivasyonu ölçeğinin birinci alt boyutu ile SE ölçeğinin diğer alt boyutları ve toplam skoru arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. İş motivasyonu ölçeğinin ikinci alt boyutuyla SE ölçeğinin hem toplam skoru hem de alt boyutları arasında çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre iş motivasyonu ölçeğinin ikinci alt boyutu ile: SE'nin birinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,137 ($p<0,01$), SE'nin ikinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,117 ($p<0,05$), SE'nin üçüncü alt boyutu arasındaki korelasyon 0,137 ($p<0,01$) ve SE'nin toplam skoru arasındaki korelasyon 0,146 ($p<0,01$) şeklindedir.

İş motivasyonu ölçeği ile SE ölçeği arasındaki korelasyonların en yüksek olanları ise iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü ve dördüncü boyutları ile SE ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkilere aittir. Buna göre iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin birinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,234 ($p<0,01$), iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin ikinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,210 ($p<0,01$), iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin üçüncü alt boyutu arasındaki korelasyon 0,263 ($p<0,01$) ve iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin toplam skoru arasındaki korelasyon 0,258 ($p<0,01$) düzeyindedir.

Tüm korelasyonlar pozitif işaretlidir. Yani SE yükseldikçe “Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum”, “Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için çaba sarf ediyorum” ve “Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum” ifadelerinden oluşan dışsal düzenleme-sosyal alt ölçeği skoru da yükselmektedir. Statükoya meyilli insanlar iş yerinde daha çok dışsal faktörlerle motive olmaktadır denilebilir. Benzer şekilde iş motivasyonu ölçeğinin dördüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin tüm alt boyutları ve toplam skoru arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler mevcuttur. Buna göre iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin birinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,213 ($p<0,01$), iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin ikinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,163 ($p<0,001$), iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin üçüncü alt boyutu arasındaki korelasyon 0,304 ($p<0,01$) ve iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü alt boyutu ile SE ölçeğinin toplam skoru arasındaki korelasyon 0,238 ($p<0,01$) düzeyindedir. Motive olmama alt boyutu olarak adlandırılan bu faktör ile SE arasındaki çok düşük düzeyde de olsa pozitif anlamlı ilişkiler insanların statüko eğilimi yükseldikçe iş için sarf edilen çabanın anlamsız olduğuna dair algının da yükseldiğini göstermektedir. Dolayısıyla iş motivasyonu ölçeğinin “dışsal düzenleme-sosyal” isimli üçüncü alt boyutu ile “motive olmama” isimli dördüncü alt boyutuna ilişkin bulgular birlikte değerlendirildiğinde statüko eğilimi yükseldikçe insanların yaptıkları işe olan heveslerinin azaldığı, ancak amir ve meslektaş gibi kişilerin gözüne girebilmek amacıyla motive oldukları söylenebilir. İş motivasyonu ölçeğinin “içe yansıtılan düzenleme” isimli beşinci boyutuyla SE ölçeğinin sadece ikinci alt boyutu arasında çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İki boyut arasındaki korelasyon katsayısı 0,107’dir ($p<0,05$). İş motivasyonu ölçeğinin “içsel motivasyon” isimli altıncı boyutuyla SE ölçeğinin hiçbir boyutu ve toplam skoru arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. İş motivasyonu ölçeğinin toplam skoru ile SE ölçeğinin tüm boyutları ve toplam skoru arasındaki ilişkiler ise çok düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlıdır. Buna göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam skoru ile SE ölçeğinin birinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,198 ($p<0,01$), iş motivasyonu ölçeğinin toplam skoru ile SE ölçeğinin ikinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,201 ($p<0,01$), iş motivasyonu ölçeğinin toplam skoru ile SE ölçeğinin üçüncü alt boyutu arasındaki korelasyon 0,217 ($p<0,01$) ve iş motivasyonu ölçeğinin toplam skoru ile SE ölçeğinin toplam skoru arasındaki korelasyon 0,225 ($p<0,01$) düzeyindedir. İş tatmini ölçeğinin toplam skoru ve alt boyutları ile SE ölçeği toplam skoru ve alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği skoru (tek faktörlü ölçek) ile SE ölçeği toplam skoru arasında çok düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,175$, $p<0,01$). Benzer şekilde SE ölçeğinin birinci alt boyutu ($r=-0,196$, $p<0,01$) ve üçüncü alt boyutu ($r=-0,188$, $p<0,01$) ile takım çalışmasına yatkınlık arasında negatif yönlü ve çok düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu statüko düzeyi yükseldikçe insanların takım çalışmasına yatkınlıklarının azaldığına dair bir işaret sunuyor olabilir. Belki denilebilir ki SE yüksek kişiler tek başlarına çalışmaya daha meyillidirler. İşten ayrılma niyeti (tek faktörlü ölçek) ile SE ölçeğinin sadece birinci faktörü arasında yine çok düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,103$, $p<0,05$). Buna göre SE ölçeğinin “atalet” isimli birinci faktörünün skoru yükseldikçe insanların işten ayrılma niyetleri de çok düşük oranda da olsa yükselmektedir. Ya da en azından bu bulgu böyle bir ilişki yönüne işaret ediyor olabilir. İş stresi (tek faktörlü ölçek) ile SE ölçeği toplam skoru ve alt boyutları arasında çok düşük düzeyde de olsa anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler mevcuttur. Buna göre iş stresi ile SE ölçeğinin birinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,237 ($p<0,01$), iş stresi ile SE ölçeğinin ikinci alt boyutu arasındaki korelasyon 0,206 ($p<0,01$), iş stresi ile SE ölçeğinin üçüncü alt boyutu arasındaki korelasyon 0,196 ($p<0,01$) ve iş stresi ile SE ölçeğinin toplam skoru arasındaki korelasyon 0,247 ($p<0,01$) düzeyindedir. Bu sonuçlar da çok düşük düzeyde de olsa SE yükseldikçe iş stresinin de yükseldiğini işaret etmektedir. SE’nin mevcut durumu sürdürme eğilimi olduğunu hatırlandığında bu yanlılık yükseldikçe iş stresinin de yükselmesi beklenen sonuç olabilir. Nihayetinde SE’nin yeniliklere açık olmama ve iş hayatında rekabetsiz bir ortamda bulunma ihtiyacını doğuracağı da tahmin edilebilir. Ancak iş hayatında, özellikle özel sektördeki işlerde yeniliklere ve farklılaşan koşullarda çalışmaya ve rekabete açık olmak gerektiği ileri sürülebilir.

4.3.2. Düşük ve Yüksek Statüko Durumlarına Yönelik Analizler

Bu başlık altındaki analizler örneklemin düşük ve yüksek statüko olmak üzere ikiye ayrılmasıyla oluşturulan gruplar üzerinden uygulanmıştır. Örneklem 2,7370 olan SE ölçme aracı ortalama skorunun altında ve üstünde olan gözlemlere göre ikiye bölünmüştür. Bu ortalamanın altında SE skoruna sahip olanlar düşük statüko grubunu oluştururken, bu ortalamanın üzerinde skora sahip olanlar yüksek statüko grubunu oluşturmuştur. Nitekim ilk analiz bu bölümlendirmenin anlamlı olup olmadığını sınamak için uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki **Tablo 7**’de sunulmuştur.

Tablo 7. Düşük Statüko ve Yüksek Statüko Gruplarının Anlamlılığine İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	Levene		t	P
					F	P		
SD_F1	Düşük	233	2,1216	0,52013	0,375	0,541	-27,02	0,000
	Yüksek	178	3,5350	0,53195				
SD_F2	Düşük	233	2,3408	0,59052	1,157	0,283	-21,58	0,000
	Yüksek	178	3,5551	0,53001				
SD_F3	Düşük	233	1,7454	0,55967	26,112	0,000	-11,27	0,000
	Yüksek	178	2,5243	0,78176				
SD_Skor	Düşük	233	2,1197	0,43422	0,463	0,497	-28,52	0,000
	Yüksek	178	3,3625	0,44206				
is_mot_F1	Düşük	233	4,6137	1,51511	3,490	0,062	-0,727	0,468
	Yüksek	178	4,7172	1,30980				
is_mot_F2	Düşük	233	3,6953	1,39825	0,271	0,603	-1,422	0,156
	Yüksek	178	3,8914	1,36936				
is_mot_F3	Düşük	233	3,1717	1,47622	0,069	0,793	-4,089	0,000
	Yüksek	178	3,7753	1,49179				
is_mot_F4	Düşük	233	2,4421	1,38845	0,132	0,717	-3,022	0,003
	Yüksek	178	2,8689	1,45760				
is_mot_F5	Düşük	233	4,8898	1,46504	2,401	0,122	-1,193	0,233
	Yüksek	178	5,0543	1,27122				
is_mot_F6	Düşük	233	4,1359	1,44508	1,111	0,292	0,251	0,802
	Yüksek	178	4,1011	1,31380				
is_mot_skor	Düşük	233	3,8247	0,83421	0,097	,0756	-2,954	0,003
	Yüksek	178	4,0680	0,81792				
is_tat_F1_icsele_tatmin	Düşük	233	3,6416	0,89363	0,430	0,512	0,969	0,333
	Yüksek	178	3,5599	0,78264				
is_tat_F2_dissal_tatmin	Düşük	233	3,0380	1,00620	0,797	0,372	0,531	0,596
	Yüksek	178	2,9864	0,93705				
is_tatmini_skor	Düşük	233	3,3166	0,87037	0,809	0,369	0,785	0,433
	Yüksek	178	3,2511	0,79443				
tc_yat_skor	Düşük	233	4,0521	0,67189	3,638	0,057	3,323	0,001
	Yüksek	178	3,8491	0,52773				
isa_niyet_skor	Düşük	233	2,6489	1,12656	4,815	0,029	-1,008	0,314
	Yüksek	178	2,7573	1,01691				
is_stres_skor	Düşük	233	2,2461	0,87371	0,431	0,512	-3,406	0,001
	Yüksek	178	2,5362	0,83138				

Tablo 7’deki sonuçlara göre statüko ölçeği toplam skoru ve alt boyutlara ilişkin skorlar, yapılan işlemin sonucuna dair doğal beklentiyle de uyumlu olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Toplam skor ve alt boyutlardaki skorların tamamı yüksek statüko grubunda düşük statüko grubuna göre daha yüksektir. Anlamlı farklılığa sahip olan tek değişken SE ölçeğine ilişkin skorlar değildir. İş motivasyonu ölçeğinin “dışsal düzenleme-sosyal” isimli üçüncü alt boyutu ile “motive olmama” isimli dördüncü alt boyutlarına ilişkin skorlar da farklılaşmaktadır. Her iki alt boyuta ilişkin ortalamalar da düşük statüko grubunda yüksek statüko grubuna göre daha düşüktür. Yüksek statüko grubundaki katılımcılar dışsal unsurlar nedeniyle (amir, aile, meslektaş vb.) düşük statüko grubundaki katılımcılara göre daha fazla motive olmaktadır. Bu bulgu statüko eğilimi yüksek kişilerin iş hayatında mevcut durumlarını sürdürebilmek için dışsal motivasyon unsurlarını daha fazla önemsedikleri anlamına gelebilir. Buna karşılık statüko eğilimi düşük kişilerin ise mevcut durumlarını sürdürebilmek için dışsal etkenlerden daha az motive oldukları anlamını taşımaktadır. Nitekim iş motivasyonu ölçeğinin motive olmama isimli dördüncü alt boyutuna ait skorlarda da yüksek statüko grubundaki katılımcıların ortalamaları ($\bar{X}$ =2,8689) düşük statüko grubundakilerden yüksektir ($\bar{X}$ =2,4421).

Motive olmama alt boyutu yapılan işin ne kadar anlamsız olduğunu ya da çaba sarf etmeye değer olmadığını ölçen ifadeler içermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yüksek statüko grubundaki katılımcılar yaptıkları işi düşük statüko grubundaki katılımcılara göre daha anlamsız bulmalarına rağmen dışsal faktörler (amir, iş arkadaşı gibi) ile daha fazla motive olabilmektedirler. Buna karşılık düşük statüko grubundaki katılımcılar işlerini daha anlamlı ve çaba sarf etmeye değer bulmakta ve dışsal unsurlarla motive olmamaktadırlar. Toplam iş motivasyonu skoru da gruplar arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Yüksek statüko grubundaki katılımcıların iş motivasyonları ($\bar{X}$ =4,0680) düşük statüko grubundaki katılımcılara göre ($\bar{X}$ =3,8247) daha yüksektir. Statüko eğilimi yükseldikçe iş motivasyonun da yükseldiği söylenebilir. Takım çalışmasına yatkınlık da statüko grubuna farklılaşan değişkenlerdendir. Düşük statüko grubundaki katılımcılar yüksek statüko grubundaki katılımcılara göre takım çalışmasına daha yatkındır.

4.3.3. Demografik Değişkenlere Yönelik Analizler

Sosyal bilimlerde demografik değişkenler, doğal olarak incelenen değişkenler üzerinde etki sahibidir. Sayısız konu üzerine sayısız çalışmada incelenen değişkenlerin veya çeşitli değişkenler üzerindeki çeşitli etkilerin cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi gibi demografik değişkenlerden etkilendiği gösterilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada ele alınan değişkenlerin de demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi araştırmanın doğası gereğidir. Ayrıca sosyal bilimlerde herhangi bir konunun demografik değişkenler açısından incelenmesi, sonraki çalışmalarda örneklemin nasıl belirlenmesi gerektiği sorularına cevap vermeye de yardımcı olacaktır. Örneğin eğer SE kadınlara oranla erkeklerde bariz şekilde yüksekse, SE'nin incelenmek istendiği başka bir çalışmada kadınlar yerine erkeklerin tercih edilmesi daha doğru olabilir. Zira her ne şekilde olursa olsun insandan veri toplamak hem bazen maddi hem de manevi olarak zahmetli ve maliyetli bir iştir. Dolayısıyla en doğru örnekleme çalışmak elzem bir hal alabilmektedir. Bu nedenlerle aşağıdaki başlıklar altında demografik değişkenler ile SE ve iş hayatına dair değişkenler arasındaki ilişkiler incelenecektir.

4.3.3.1. Cinsiyet Temelli Analizler

Aşağıdaki **Tablo 8** hem SE'nin hem de iş hayatını yansıtan değişkenlerin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin fark analizleri yer almaktadır.

Tablo 8. SE ve İş Hayatını Yansıtan Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Fark Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	Levene		t	P
					F	P		
SD_F1	Kadın	276	2,8913	0,84651	0,173	0,678	5,392	0,000
	Erkek	135	2,4115	0,84860				
SD_F2	Kadın	276	2,9391	0,78961	1,581	0,209	2,562	0,011
	Erkek	135	2,7185	0,87904				
SD_F3	Kadın	276	2,1123	0,74932	0,249	0,618	1,117	0,265
	Erkek	135	2,0222	0,80545				
SD_Skor	Kadın	276	2,7679	0,72654	0,052	0,820	4,307	0,000
	Erkek	135	2,4331	0,76725				
is_mot_F1	Kadın	276	4,5990	1,34670	8,061	0,005	-1,143	0,254
	Erkek	135	4,7802	1,58253				
is_mot_F2	Kadın	276	3,7947	1,35069	2,097	0,148	0,302	0,763
	Erkek	135	3,7506	1,46474				
is_mot_F3	Kadın	276	3,5918	1,48665	1,087	0,298	3,075	0,002
	Erkek	135	3,1086	1,51435				
is_mot_F4	Kadın	276	2,7186	1,36453	4,801	0,029	1,780	0,076
	Erkek	135	2,4395	1,55157				
is_mot_F5	Kadın	276	4,8877	1,32751	5,225	0,023	-1,479	0,141
	Erkek	135	5,1111	1,49016				
is_mot_F6	Kadın	276	4,0942	1,29177	9,253	0,003	-0,520	0,604
	Erkek	135	4,1753	1,57079				
is_mot_skor	Kadın	276	3,9477	0,81434	1,136	0,287	-0,225	0,822*
	Erkek	135	3,8942	0,87762				
is_tat_F1_icse_tatmin	Kadın	276	3,5242	0,80392	0,983	0,322	-2,832	0,005
	Erkek	135	3,7741	0,91002				
is_tat_F2_dissal_tatmin	Kadın	276	2,9384	0,94853	0,548	0,459	-2,306	0,022
	Erkek	135	3,1735	1,01532				
is_tatmini_skor	Kadın	276	3,2088	0,81685	0,322	0,570	-2,772	0,006
	Erkek	135	3,4507	0,85993				
tc_yat_skor	Kadın	276	3,9146	0,58746	2,134	0,145	-2,952	0,003*
	Erkek	135	4,0656	0,67589				
isa_niyet_skor	Kadın	276	2,7572	1,03905	3,301	0,070	1,650	0,100
	Erkek	135	2,5704	1,15449				
is_stres_skor	Kadın	276	2,4646	0,86303	0,008	0,928	3,139	0,002
	Erkek	135	2,1819	0,84583				

* İlgili seriler, Ek 1'den ten takip edilebileceği üzere normal dağılım koşulunu sağlamadıkları için raporlanan değerler Mann-Whitney U testine ilişkin Z ve p değerleridir.

Tablo 8'den takip edilebilen sonuçlara göre kadınların SE'ne eğilimleri erkeklere nazaran az da olsa yüksek görünmektedir. Kadınların erkeklere göre statüko eğilimlerinin yüksekliği SE ölçeğinin hem toplam skorunda hem de birinci ve ikinci alt boyutlarında kendini göstermektedir. İş motivasyonu ölçeğinden alınan skorlar değerlendirildiğinde tek farklılık ölçeğin üçüncü alt boyutunda ortaya çıktığı görülmektedir. Sonuca göre kadınların motivasyon düzeyi ($\bar{X}=3,5918$) erkeklerinkinde daha yüksektir ($\bar{X}=3,1086$). Bir diğer anlamlı farklılık iş tatmininde bulgulanmıştır. Erkeklerin iş tatmini hem toplam skor olarak hem de alt boyutlar itibarıyla kadınların iş tatmininden daha yüksektir. Takım çalışmasına yatkınlık düzeyi de cinsiyete göre farklılaşan değişkenlerdendir. Buna göre erkekler ($\bar{X}=3,9146$) kadınlara göre ($\bar{X}=4,0656$) takım çalışmasına daha yatkın görünmektedirler. Cinsiyete göre farklılaşan son değişken ise iş stresi değişkenidir. Sonuçlara göre kadınların iş stresi düzeyi ($\bar{X}=2,4646$) erkeklerden ($\bar{X}=2,1819$) daha yüksektir.

4.3.3.2. Medeni Durum Temelli Analizler

Aşağıdaki **Tablo 9** hem SE'ni hem de iş hayatını yansıtan değişkenlerin medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin fark analizleri yer almaktadır.

Tablo 9. SE ve İş Hayatını Yansıtan Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Fark Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	Levene		t	P
					F	P		
SD_F1	Bekâr	229	2,7875	0,86631	0,000	0,985	1,398	0,163
	Evli	182	2,6661	0,88516				
SD_F2	Bekâr	229	2,8472	0,81470	0,308	0,579	-0,537	0,592
	Evli	182	2,8912	0,84057				
SD_F3	Bekâr	229	2,0422	0,77778	0,000	0,990	-1,200	0,231
	Evli	182	2,1337	0,75547				
SD_Skor	Bekâr	229	2,6735	0,75120	0,032	0,857	0,468	0,640
	Evli	182	2,6383	0,76318				
is_mot_F1	Bekâr	229	4,5721	1,46973	0,180	0,671	-1,378	0,169
	Evli	182	4,7674	1,37244				
is_mot_F2	Bekâr	229	3,7555	1,35702	0,466	0,495	-0,405	0,686
	Evli	182	3,8114	1,42819				
is_mot_F3	Bekâr	229	3,6172	1,54638	0,060	0,806	2,793	0,005
	Evli	182	3,2015	1,43650				
is_mot_F4	Bekâr	229	2,8079	1,48480	1,489	0,223	2,897	0,004
	Evli	182	2,3993	1,33400				
is_mot_F5	Bekâr	229	4,9127	1,43648	0,640	0,424	-0,794	0,427
	Evli	182	5,0220	1,31926				
is_mot_F6	Bekâr	229	4,1194	1,43993	0,562	0,454	-0,024	0,981
	Evli	182	4,1227	1,32417				
is_mot_skor	Bekâr	229	3,9641	0,91515	2,621	0,106	-1,018	0,309*
	Evli	182	3,8874	0,72175				
is_tat_F1_icsel_tatmin	Bekâr	229	3,4192	0,85862	4,155	0,042	-5,175	0,000
	Evli	182	3,8416	0,77310				
is_tat_F2_dissal_tatmin	Bekâr	229	2,8522	0,97699	0,342	0,559	-3,874	0,000
	Evli	182	3,2214	0,93762				
is_tatmini_skor	Bekâr	229	3,1139	0,84737	1,149	0,284	-4,860	0,000
	Evli	182	3,5076	0,77410				
tc_yat_skor	Bekâr	229	3,8890	0,61355	0,028	0,867	-2,855	0,004*
	Evli	182	4,0589	0,61935				
isa_niyet_skor	Bekâr	229	2,8568	1,09613	0,581	0,446	3,431	0,001
	Evli	182	2,4934	1,02815				
is_stres_skor	Bekâr	229	2,4959	0,88880	1,857	0,174	3,297	0,001
	Evli	182	2,2155	0,81375				

* İlgili seriler, Ek 2'den takip edilebileceği üzere normal dağılım koşulunu sağlamadıkları için raporlanan değerler Mann-Whitney U testine ilişkin Z ve p değerleridir.

Tablo 9’da görülen sonuçlara göre SE medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Bekâr insanlar ile evli insanlar aynı düzeyde SE’ne sahiptirler. Medeni duruma göre farklılaşan diğer değişken iş motivasyonu ölçeğinin üçüncü ve dördüncü alt boyutlarıdır. Her iki alt boyutta da bekârların skorları (üçüncü faktör için $\bar{X}=3,6172$, dördüncü faktör için $\bar{X}=2,8079$) evlilerinkine göre (üçüncü faktör için $\bar{X}=3,2015$, dördüncü faktör için $\bar{X}=2,3993$) daha yüksektir. Dış faktörler (başkalarının görüşleri) ve motive olmama (*yapılan işi israf olarak düşünme ve anlamsız bulma*) faktörlerinin bekârlarda daha yüksek olması bekârların evlilere göre yaptıkları işleri daha anlamsız buldukları, buna rağmen dışsal faktörlerle evlilere göre daha fazla motive olduklarını göstermektedir.

İş motivasyonuna ilişkin bulgularla belki doğru orantılı şekilde evlilerin iş tatmin düzeyleri hem toplam skorlar hem de alt boyutlar itibarıyla bekârlardan daha yüksektir. Evlilerin yaptıkları işe karşı hem içsel motivasyonları ($\bar{X}=3,8416$) hem de dışsal motivasyonları ($\bar{X}=3,2214$) bekârlara göre (içsel motivasyon, $\bar{X}=3,4292$, dışsal motivasyon, $\bar{X}=2,8522$) daha yüksektir. İş motivasyonunda olduğu gibi evliler takım çalışmasına da ($\bar{X}=4,0589$) bekârlardan ($\bar{X}=3,8890$) daha yatkındırlar.

Dışsal faktörlerle işe karşı daha motive olup, yaptığı işi evlilere göre daha anlamsız gören, içsel ve dışsal tatmini evlilerden daha düşük olup, takım çalışmasına da evlilerden daha az yatkın olan bekârların işten ayrılma niyeti ($\bar{X}=2,8568$) ise, belki doğal bir sonuç olarak evlilerden ($\bar{X}=2,4939$) daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Yine bu bulguyla da belki doğru orantılı şekilde bekârların işte yaşadığı stres ($\bar{X}=2,4959$) evli olanlara kıyasla ($\bar{X}=2,2155$) daha yüksektir.

4.3.3.3. Yaş ve Gelir Temelli Analizler

Bu başlık altında yaş ve gelir ile çalışmada konu edinilen değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenecektir. Ancak ilgili korelasyon tabloları çok fazla yer kapladıkları için burada değil, çalışmanın sonundaki ekler bölümünde sunulmuştur. Yaş, SE ve iş hayatını yansıtan değişkenler normal dağılıma uydukları için aralarındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile sınanmıştır. Gelir değişkeni normal dağılıma uymadığı için gelir ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon Analizi ile sınanmıştır. Sonuçlar **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.** ve

Tablo 11’de sunulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre SE ile yaş arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır denilebilir. Korelasyon katsayıları çok düşük olsa da yaş ile birinci alt faktör arasında ters yönlü ve %21,4 oranında bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde ikinci alt faktör ile %11,5 ve toplam SE skoru ile %17,2 düzeyinde ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular insanların yaşı arttıkça SE’ne düşme eğilimlerinin azalmasıdır. Başka bir deyişle, belki doğal bir beklenti olarak da ifade edilebileceği üzere insanların yaşı arttıkça daha rasyonel kararlar almaya meyilli hale geliyor olabilirler. Yaş ile anlamlı ilişkiye sahip diğer değişkenlerden bazıları ise iş motivasyonu ölçeğinin “*dışsal düzenleme-sosyal*” isimli üçüncü alt boyutu ($r=-0,195$, $p<0,01$) ile “*motive olmama*” isimli dördüncü alt boyutudur ($r=-0,172$, $p<0,01$). Yaş yükseldikçe insanların başkaları (amir, meslektaş, aile gibi) için duydukları motivasyon düşmektedir. Benzer şekilde yapılan işin israf olarak görülmesi anlamına gelen “*motive olmama*” alt boyutu da yaş ile ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Yaş arttıkça insanlar yaptıkları işi daha az israf olarak nitelemeye başlıyor olabilirler. Yaş ile ilişkili diğer bir değişken iş tatmini değişkenidir. Buna göre yaş ile hem içsel tatmin ($r=0,259$, $p<0,01$) hem dışsal tatmin ($r=0,164$, $p<0,01$) hem de iş tatmini toplam skoru ($r=0,224$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yaş yükseldikçe insanlar yaptıkları işten daha yüksek bir tatmin elde etmektedirler. Benzer şekilde takım çalışmasına yatkınlık da yaş yükseldikçe yükselmektedir ($r=0,111$, $p<0,01$). İnsanların yaşı arttıkça başkalarıyla birlikte daha rahat çalışıyor olabilirler.

İşten ayrılma niyeti ile yaş arasındaki ilişki ise ters yönlüdür ($r=-0,199$, $p<0,01$). İnsanların yaşının artmasıyla birlikte mevcut işinden ayrılma niyetlerinin azalması da doğal karşılanabilir. Son olarak yaş ile iş stresi arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,224$, $p<0,01$). İnsanların yaşı arttıkça iş stresi azalma eğilimindedir. Gelir ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilere göre gelir ile SE ölçeği ve alt boyutları arasında ters yönlü ve

anlamli ilişkiler mevcuttur. Buna göre gelir yükseldikçe insanların SE'na düşme eğilimleri azalıyor olabilir. SE ölçeği toplam skoru ile gelir arasındaki korelasyon katsayısı -0,191'dir ($p<0,01$).

Gelir ile anlamlı ilişkiye sahip diğer bir değişken iş motivasyonu ölçeğinin yapılan işin çaba sarf etmeye değer olup olmadığını ölçen " *motive olmama*" isimli alt boyutudur. Gelir ile motive olmama boyutu arasındaki ilişki katsayısı -0,161'dir ($p<0,01$). Gelir arttıkça insanların motive olmama düzeyleri düşmektedir. Başka bir deyişle daha yüksek gelir düzeylerinin daha yüksek motivasyon sağladığı söylenebilir. Nitekim iş motivasyonu ölçeğinin " *içsel motivasyon*" isimli alt boyutu ile gelir arasındaki ilişki de pozitif yönlüdür. Yani gelir yükseldikçe içsel iş motivasyonu da yükselmektedir (0,116, $p<0,05$).

Gelir ile iş tatmini de pozitif ilişkili olan değişkenlerden. İş tatmini ölçeğinin toplam skoru ile gelir arasındaki ilişki düzeyi %11,9 düzeyindedir ($p<0,05$). Birbirine çok çok yakın olmakla birlikte içsel tatmin ($r=0,117$, $p<0,05$) ile gelir arasındaki ilişki, dışsal tatmin ($r=0,111$, $p<0,05$) ile gelir arasındaki ilişkiden daha yüksektir. Bu bulgu da doğal bir beklentiyi yansıtıyor denilebilir. Yapılan işten elde edilen kazancın iş tatminini yükseltmesi doğal bir beklentidir.

Tablo 10. Yaş ile Statüko Yanlılığı, İş Tatmini, İş Motivasyonu, Takım Çalışmasına Yatkinlık, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkilere İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yaş	SD_F1	SD_F2	SD_F3	SD_Skor	is_mot_F1	is_mot_F2	is_mot_F3	is_mot_F4
Yaş	1	-0,214**	-0,115*	-0,021	-0,172**	0,049	0,011	-0,195**	-0,172**
SD_F1	-0,214**	1	0,760**	0,575**	0,961**	0,021	0,137**	0,234**	0,213**
SD_F2	-0,115*	0,760**	1	0,538**	0,884**	0,103*	0,117*	0,210**	0,163**
SD_F3	-0,021	0,575**	0,538**	1	0,705**	0,032	0,137**	0,263**	0,304**
SD_Skor	-0,172**	0,961**	0,884**	0,705**	1	0,052	0,146**	0,258**	0,238**
is_mot_F1	0,049	0,021	0,103*	0,032	0,052	1	0,255**	0,268**	-0,284**
is_mot_F2	0,011	0,137**	0,117*	0,137**	0,146**	0,255**	1	0,443**	0,093
is_mot_F3	-0,195**	0,234**	0,210**	0,263**	0,258**	0,268**	0,443**	1	0,288**
is_mot_F4	-0,172**	0,213**	0,163**	0,304**	0,238**	-0,284**	0,093	0,288**	1
is_mot_F5	0,045	0,075	0,107*	0,032	0,086	0,656**	0,318**	0,233**	-0,245**
is_mot_F6	0,048	0,006	0,000	-0,019	0,000	0,506**	0,206**	0,193**	-0,092
is_mot_skor	-0,065	0,198**	0,201**	0,217**	0,225**	0,677**	0,655**	0,701**	0,224**
is_tat_F1_icsel_tatmin	0,259**	-0,072	-0,001	-0,006	-0,045	0,345**	0,091	-0,089	-0,378**
is_tat_F2_dissal_tatmin	0,164**	-0,046	-0,024	0,027	-0,031	0,290**	0,185**	0,015	-0,292**
is_tatmini_skor	0,224**	-0,062	-0,016	0,014	-0,041	0,343**	0,159**	-0,033	-0,359**
tc_yat_skor*	0,111**	-0,196**	-0,067	-0,188**	-0,175**	0,258**	-0,058	-0,167**	-0,318**
isa_niyet_skor	-0,199**	0,103*	0,055	0,039	0,088	-0,189**	0,058	0,211**	0,502**
is_stres_skor	-0,224**	0,237**	0,206**	0,196**	0,247**	-0,124*	0,042	0,272**	0,452**
	is_mot_F5	is_mot_F6	is_mot_sk	is_tat_F1_ics	is_tat_F2_di	is_tatmini_s	tc_yat_skor	isa_niyet_s	is_stres_skor
Yaş	0,045	0,048	-0,065	0,259**	0,164**	0,224**	0,111**	-0,199**	-0,224**
SD_F1	0,075	0,006	0,198**	-0,072	-0,046	-0,062	-0,196**	0,103*	0,237**
SD_F2	0,107*	0,000	0,201**	-0,001	-0,024	-0,016	-0,067	0,055	0,206**
SD_F3	0,032	-0,019	0,217**	-0,006	0,027	0,014	-0,188**	0,039	0,196**
SD_Skor	0,086	0,000	0,225**	-0,045	-0,031	-0,041	-0,175**	0,088	0,247**
is_mot_F1	0,656**	0,506**	0,677**	0,345**	0,290**	0,343**	0,258**	-0,189**	-0,124*
is_mot_F2	0,318**	0,206**	0,655**	0,091	0,185**	0,159**	-0,058	0,058	0,042
is_mot_F3	0,233**	0,193**	0,701**	-0,089	0,015	-0,033	-0,167**	0,211**	0,272**
is_mot_F4	-0,245**	-0,092	0,224**	-0,378**	-0,292**	-0,359**	-0,318**	0,502**	0,452**
is_mot_F5	1	0,363**	0,653**	0,260**	0,146**	0,213**	0,302**	-0,148**	-0,087
is_mot_F6	0,363**	1	0,611**	0,316**	0,302**	0,337**	0,175**	-0,115*	-0,168**
is_mot_skor	0,653**	0,611**	1	0,148**	0,179**	0,182**	0,048	0,097	0,117*
is_tat_F1_icsel_tatmin	0,260**	0,316**	0,148**	1	0,664**	0,883**	0,419**	-0,414**	-0,459**
is_tat_F2_dissal_tatmin	0,146**	0,302**	0,179**	0,664**	1	0,937**	0,261**	-0,480**	-0,480**
is_tatmini_skor	0,213**	0,337**	0,182**	0,883**	0,937**	1	0,359**	-0,494**	-0,515**
tc_yat_skor*	0,302**	0,175**	0,048	0,419**	0,261**	0,359**	1	-0,092	-0,189**
isa_niyet_skor	-0,148**	-0,115*	0,097	-0,414**	-0,480**	-0,494**	-0,092	1	0,624**
is_stres_skor	-0,087	-0,168**	0,117*	-0,459**	-0,480**	-0,515**	-0,189**	0,624**	1

Tablo 11. Gelir ile Statüko Yanlılığı, İş Tatmini, İş Motivasyonu, Takım Çalışmasına Yatkinlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi Arasındaki İlişkilere İlişkin Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

	Gelir	SD_F1	SD_F2	SD_F3	SD_Skor	is_mot_F1	is_mot_F2	is_mot_F3	is_mot_F4
Gelir	1,000	-0,171**	-0,140**	-0,188**	-0,191**	0,072	-0,008	-0,066	-0,161**
SD_F1	-0,171**	1,000	0,751**	0,537**	0,959**	-0,015	0,113*	0,240**	0,241**
SD_F2	-0,140**	0,751**	1,000	0,502**	0,875**	0,070	0,104*	0,218**	0,181**
SD_F3	-0,188**	0,537**	0,502**	1,000	0,659**	-0,028	0,138**	0,281**	0,315**
SD_Skor	-0,191**	0,959**	0,875**	0,659**	1,000	0,006	0,123*	0,267**	0,258**
is_mot_F1	0,072	-0,015	0,070	-0,028	0,006	1,000	0,235**	0,204**	-0,354**
is_mot_F2	-0,008	0,113*	0,104*	0,138**	0,123*	0,235**	1,000	0,419**	0,089
is_mot_F3	-0,066	0,240**	0,218**	0,281**	0,267**	0,204**	0,419**	1,000	0,306**
is_mot_F4	-0,161**	0,241**	0,181**	0,315**	0,258**	-0,354**	0,089	0,306**	1,000
is_mot_F5	0,050	0,038	0,067	-0,004	0,041	0,655**	0,274**	0,181**	-0,338**
is_mot_F6	0,116*	0,019	0,016	-0,026	0,012	0,483**	0,183**	0,172**	-0,111*
is_mot_skor	-0,002	0,158**	0,155**	0,173**	0,171**	0,644**	0,618**	0,651**	0,117*
is_tat_F1_icsele_tatmin	0,117*	-0,109*	-0,027	-0,070	-0,086	0,354**	0,077	-0,110*	-0,422**
is_tat_F2_dissal_tatmin	0,111*	-0,052	-0,011	-0,003	-0,036	0,284**	0,162**	-0,006	-0,318**
is_tatmini_skor	0,119*	-0,076	-0,010	-0,028	-0,054	0,344**	0,139**	-0,052	-0,389**
tc_yat_skor*	0,111*	-0,304**	-0,155**	-0,296**	-0,291**	0,264**	-0,095	-0,212**	-0,374**
isa_niyet_skor	-0,104*	0,127**	0,066	0,041	0,108*	-0,204**	0,073	0,207**	0,521**
is_stres_skor	-0,154**	0,271**	0,217**	0,217**	0,270**	-0,157**	0,049	0,276**	0,469**
	is_mot_F5	is_mot_F6	is_mot_skor	is_tat_F1_icsele_tatmin	is_tat_F2_dissal_tatmin	is_tatmini_skor	tc_yat_skor	isa_niyet_skor	is_stres_skor
Gelir	0,050	0,116*	-0,002	0,117*	0,111*	0,119*	0,111*	-0,104*	-0,154**
SD_F1	0,038	0,019	0,158**	-0,109*	-0,052	-0,076	-0,304**	0,127**	0,271**
SD_F2	0,067	0,016	0,155**	-0,027	-0,011	-0,010	-0,155**	0,066	0,217**
SD_F3	-0,004	-0,026	0,173**	-0,070	-0,003	-0,028	-0,296**	0,041	0,217**
SD_Skor	0,041	0,012	0,171**	-0,086	-0,036	-0,054	-0,291**	0,108*	0,270**
is_mot_F1	0,655**	0,483**	0,644**	0,354**	0,284**	0,344**	0,264**	-0,204**	-0,157**
is_mot_F2	0,274**	0,183**	0,618**	0,077	0,162**	0,139**	-0,095	0,073	0,049
is_mot_F3	0,181**	0,172**	0,651**	-0,110*	-0,006	-0,052	-0,212**	0,207**	0,276**
is_mot_F4	-0,338**	-0,111*	0,117*	-0,422**	-0,318**	-0,389**	-0,374**	0,521**	0,469**
is_mot_F5	1,000	0,337**	0,617**	0,288**	0,160**	0,232**	0,300**	-0,190**	-0,141**
is_mot_F6	0,337**	1,000	0,596**	0,297**	0,295**	0,320**	0,150**	-0,122*	-0,165**
is_mot_skor	0,617**	0,596**	1,000	0,142**	0,163**	0,172**	0,016	0,055	0,086
is_tat_F1_icsele_tatmin	0,288**	0,297**	0,142**	1,000	0,654**	0,868**	0,467**	-0,427**	-0,494**
is_tat_F2_dissal_tatmin	0,160**	0,295**	0,163**	0,654**	1,000	0,935**	0,269**	-0,473**	-0,486**
is_tatmini_skor	0,232**	0,320**	0,172**	0,868**	0,935**	1,000	0,381**	-0,496**	-0,533**
tc_yat_skor*	0,300**	0,150**	0,016	0,467**	0,269**	0,381**	1,000	-0,173**	-0,293**
isa_niyet_skor	-0,190**	-0,122*	0,055	-0,427**	-0,473**	-0,496**	-0,173**	1,000	0,609**
is_stres_skor	-0,141**	-0,165**	0,086	-0,494**	-0,486**	-0,533**	-0,293**	0,609**	1,000

Takım çalışmasına yatkinlik da gelir ile birlikte yükselmektedir. İki değişken arasındaki ilişki aynı yönlüdür ($r=0,111$, $p<0,05$). Gelir ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin de belki işaret ettiği üzere gelir ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ters yönlüdür ($r=-0,104$, $p<0,05$). Gelir yükseldikçe insanların işten ayrılma niyetleri

azalmaktadır. Nitekim iş stresi de gelir ile ters yönlü bir ilişkiye sahiptir ($r=-0,154$, $p<0,01$). Gelir yükseldikçe iş stresi de azalmaktadır.

5. SONUÇ

Yukarıdaki bulgular ışığında, SE yüksek bireylerin iş hayatında bazı zorluklar yaşadıkları söylenebilir. Dışsal motivasyon kaynaklarına daha fazla bağımlı olmaları, takım çalışmasına daha az yatkın olmaları ve iş stresinin daha yüksek olması, bu bireylerin iş ortamında adaptasyon sorunları yaşayabileceklerini göstermektedir. Özellikle değişim ve yeniliklere karşı direnç gösterebilecekleri için, organizasyonların bu bireylerle iletişim ve yönetim stratejilerini dikkatlice planlamaları önemlidir.

Demografik faktörlere göre de SE ve iş hayatındaki diğer değişkenlerin farklılaştığı görülmektedir. Kadınların ve bekâr bireylerin iş stresinin daha yüksek olması, bu gruplara yönelik özel destek mekanizmalarının ve iş-yaşam dengesi programlarının geliştirilmesini gerektirebilir. Eğitim düzeyinin artırılması, bireylerin iş motivasyonunu ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Yaş ve gelir düzeyi gibi faktörlerin olumlu etkileri, deneyim ve maddi tatminin iş hayatındaki memnuniyet ve motivasyonu artırdığını göstermektedir. Bu nedenle, organizasyonların çalışanlarına kariyer gelişim fırsatları sunmaları ve adil ücret politikaları uygulamaları, çalışan bağlılığını ve verimliliğini artırabilir.

Sonuç olarak, SE'nin iş şekillendiren bazı değişkenlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. SE'ne düşme eğilimi yüksek bireylerin dışsal motivasyon kaynaklarına daha fazla önem verdikleri, takım çalışmasına daha az yatkın oldukları ve iş stresinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Demografik faktörlerin bu ilişkileri nasıl şekillendirdiği de ortaya konulmuştur. Organizasyonların, çalışanların SE düzeylerini ve demografik özelliklerini dikkate alarak insan kaynakları stratejilerini ve iş süreçlerini tasarlamaları hem çalışan memnuniyetini hem de işletme verimliliğini artırabilir. Bu bulgular, iş hayatında SE'nin göz ardı edilmemesi gereken bir faktör olduğunu göstermektedir. Çalışanların motivasyon kaynaklarını anlamak, takım çalışmasına yatkınlıklarını değerlendirmek ve iş stresi düzeylerini izlemek, organizasyonların daha sağlıklı ve üretken bir iş ortamı yaratmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca eğitim ve gelişim fırsatları sunarak SE'ni azaltmak ve çalışanların değişime daha açık hale gelmelerini sağlamak mümkündür.

Bu çalışma, SE'nin iş hayatındaki etkilerini anlamak ve yönetmek isteyen organizasyonlar için değerli içgörüler sunmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarla, bu ilişkilerin daha derinlemesine incelenmesi ve farklı sektör ve kültürel bağlamlarda test edilmesi, SE'nin iş hayatındaki rolünün daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Komisyonundan 04/10/2024 tarih ve 139022 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by “*at least two external referees*” and “*double blinding*” method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. Regarding the conduct of this research, an “*Ethics Permission Certificate*” dated 04/10/2024 and numbered 139022 was obtained from the Ethics Committee of the University of Isparta Uygulamalı Bilimler.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing –

Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKLAR

- ASAMOAH, David, ANNAN, Jonathan, ROCKSON, Samuel Bruce ve BAAH, Diana Effah (2019), “*The Influence of the Status Quo Bias Theory in the Compliance to Public Procurement Regulations in a Sub-Saharan Economy*”, **International Journal of Procurement Management**, S.12(1), ss.15-40.
- BEKİR, Insaf ve DOSS, Faten (2020), “*Status Quo Bias and Attitude Towards Risk: An Experimental Investigation*”, **Managerial and Decision Economics**, S.41(5), ss.827-838.
- BOYCE, Christopher, CZAJKOWSKI, Mikolaj ve HANLEY, Nick (2019), “*Personality and Economic Choices*”, **Journal of Environmental Economics and Management**, S.94, ss.82-100.
- BOZOĞLAN, Bedrettin ve GÜLPINAR DEMİRCİ, Vildan, (2020), “*İktisadi Karar Verme Sürecinde SE Kişilik Özelliklerinden Bağımsız Mıdır?*”, **Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.13(2), ss.534-549.
- ÇALIŞKAN, Abdullah ve KÖROĞLU, Emine Özlem (2024), “*Job Satisfaction: A Scale Development Study*”, **Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, S.4(2), ss.112-134.
- ÇİVİLİDAĞ, Aydın ve ŞEKERCİOĞLU, Güçlü, (2017), “*Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması*”, **Mediterranean Journal of Humanities**, S.7(1), ss.143-156.
- FLEMING, Stephen M., THOMAS, Charlotte L. ve DOLAN, Raymond J. (2010), “*Overcoming Status Quo Bias in the Human Brain*”, **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, S.107(13), ss.6005-6009.
- GODEFORID, Marie, PLATTFAUT, Ralf ve NIEHAVES, Björn (2023), “*How to Measure the Status Quo Bias? A Review of Current Literature*”, **Management Review Quarterly**, S.73(4), ss.1667-1711.
- GUNAYDIN, Gul, SELCUK, Emre, YILMAZ, Cansu ve HAZAN, Cindy (2018), “*I Have, Therefore I Love: Status Quo Preference in Mate Choice*”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, S.44(4), ss.589-600.
- GÜNEY, Begüm (2018), “*Domine Edilen Statükonun Referans Etkisi*”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, S.639, ss.87-100.
- GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk (2017), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe – Yöntem - Analiz**, Seçkin Yayınları, Ankara, 4. Baskı.
- HESSAMI, Zohal ve RESNJANSKIJ, Sven (2019), “*Complex Ballot Propositions, Individual Voting Behavior, and Status Quo Bias*”, **European Journal of Political Economy**, S.58, ss.82-101.
- HONG, Sounman ve LEE, Sanghyun (2018), “*Adaptive Governance, Status Quo Bias, and Political Competition: Why the Sharing Economy is Welcome in Some Cities But not in Others*”, **Government Information Quarterly**, S.35(2), ss.283-290.
- İNCİ, Tuğba ve GÖVDERE, Bekir (2020), “*Davranışsal Ekonomide Eğitim ve Bazı Davranışsal Yanılgı Kalıplarının Eğitim Üzerindeki Etkileri*”, **Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi**, S.2(4), ss.1-14.
- JUNG, Hongjoo ve LIM, Soyoung (2021), “*Status Quo Bias in Ocean Marine Insurance and Implications for Korean Trade*”, **Journal of Korea Trade**, S.25(5), ss.39-57.
- KEMPF, Alexander ve RUENZLI, Stefan (2005), **Status Quo Bias and the Number of Alternatives-An Empirical Illustration from the Mutual Fund Industry**, CFR Working Paper, London.
- LANG, Corey, WEIR, Michael ve PEARSON-MERKOWITZ, Shanna (2021), “*Status Quo Bias and Public Policy: Evidence in the Context of Carbon Mitigation*”, **Environmental Research Letters**, S.16(5), ss.(054076).

- NEBEL, Jacob M. (2015), “*Status Quo Bias, Rationality, and Conservatism About Value*”, **Ethics**, S.125(2), ss.449–476.
- SAMUELSON, William ve ZECKHAUSER, Richard (1988), “*Status Quo Bias in Decision Making*”, **Journal of Risk and Uncertainty**, S.1(1), ss.7–59.
- SANDEEP, Goyal, VISWANATH, Venkatesh ve XINPENG, Shi (2022), “*Role of Users’ Status Quo on Continuance Intentions*”, **Information & Management**, S.59(8), ss.(103686).
- TELEŞ, Mesut (2021), “*Validity and Reliability of the Turkish Version of the General Work Stress Scale*”, **Journal of Nursing Management**, S.29(4), ss.710-720.
- TUNCER, Uğur Çağrı (2008), “*İnsan Kaynaklarının Psiko-Sosyal Bakımdan Geliştirilmesi Amacıyla Hazırlanan Gelişim Programlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma: MAN Türkiye A.Ş. Örneği*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- WALSH, James P., ASHFORD, Susan J. ve HILL, Thomas E. (1985), “*Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intentions*”, **Human Relations**, S.38(1), ss.23-46.
- YİĞİT, Mehmet (2023), “*Statüko Yanlılığına İlişkin Bir Literatür İncelemesi ve Teorik Bir Model Önerisi*”, **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, S.8(22), ss.1003–1017.

EKLER

EK 1. Serilerin Normallğine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Tüm Örneklem							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	411	2,7337	0,87572	0,108	0,120	-0,664	0,240
SD_F2	411	2,8667	0,82553	-0,038	0,120	-0,351	0,240
SD_F3	411	2,0827	0,76839	0,762	0,120	0,609	0,240
SD_Skor	411	2,6579	0,75580	0,136	0,120	-0,320	0,240
is_mot_F1	411	4,6586	1,42906	-0,098	0,120	-0,467	0,240
is_mot_F2	411	3,7802	1,38755	0,126	0,120	0,041	0,240
is_mot_F3	411	3,4331	1,51113	0,250	0,120	-0,233	0,240
is_mot_F4	411	2,6269	1,43279	0,662	0,120	-0,184	0,240
is_mot_F5	411	4,9611	1,38521	-0,168	0,120	-0,513	0,240
is_mot_F6	411	4,1208	1,38820	0,031	0,120	0,032	0,240
is_mot_skor	411	3,9301	0,83496	0,071	0,120	1,795	0,240
is_tat_F1_icse_tatmin	411	3,6062	0,84732	-0,545	0,120	0,380	0,240
is_tat_F2_dissal_tatmin	411	3,0156	0,97602	-0,044	0,120	-0,479	0,240
is_tatmini_skor	411	3,2882	0,83796	-0,130	0,120	-0,165	0,240
tc_yat_skor	411	3,9642	0,62115	-0,889	0,120	2,392*	0,240
isa_niyet_skor	411	2,6959	1,08050	0,241	0,120	-0,695	0,240
is_stres_skor	411	2,3717	0,86664	0,553	0,120	-0,067	0,240
Yaş	411	33,936	10,9231	0,560	0,120	0,134	0,240
Gelir	380	73640,53	74084,615	7,061	0,125	73,482	0,250
Tüm Örneklem (Kadın)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	276	2,8913	0,84651	0,002	0,147	-0,744	0,292

SD_F2	276	2,9391	0,78961	0,034	0,147	-0,444	0,292
SD_F3	276	2,1123	0,74932	0,715	0,147	0,499	0,292
SD_Skor	276	2,7679	0,72654	0,101	0,147	-0,532	0,292
is_mot_F1	276	4,5990	1,34670	-0,005	0,147	-0,335	0,292
is_mot_F2	276	3,7947	1,35069	0,171	0,147	0,294	0,292
is_mot_F3	276	3,5918	1,48665	0,165	0,147	-0,103	0,292
is_mot_F4	276	2,7186	1,36453	0,569	0,147	-0,113	0,292
is_mot_F5	276	4,8877	1,32751	-0,014	0,147	-0,445	0,292
is_mot_F6	276	4,0942	1,29177	0,139	0,147	0,234	0,292
is_mot_skor	276	3,9477	0,81434	0,305	0,147	2,226	0,292
is_tat_F1_icsele_tatmin	276	3,5242	0,80392	-0,352	0,147	0,271	0,292
is_tat_F2_dissal_tatmin	276	2,9384	0,94853	0,062	0,147	-0,419	0,292
is_tatmini_skor	276	3,2088	0,81685	-0,015	0,147	-0,123	0,292
tc_yat_skor	276	3,9146	0,58746	-0,768	0,147	2,161	0,292
isa_niyet_skor	276	2,7572	1,03905	0,131	0,147	-0,629	0,292
is_stres_skor	276	2,4646	0,86303	0,460	0,147	0,030	0,292
Tüm Örneklem (Erkek)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata		
SD_F1	135	2,4115	0,84860	0,406	0,209	-0,135	0,414
SD_F2	135	2,7185	0,87904	-0,048	0,209	-0,357	0,414
SD_F3	135	2,0222	0,80545	0,884	0,209	0,904	0,414
SD_Skor	135	2,4331	0,76725	0,332	0,209	0,245	0,414
is_mot_F1	135	4,7802	1,58253	-0,281	0,209	-0,644	0,414
is_mot_F2	135	3,7506	1,46474	0,061	0,209	-0,351	0,414
is_mot_F3	135	3,1086	1,51435	0,473	0,209	-0,213	0,414
is_mot_F4	135	2,4395	1,55157	0,894	0,209	-0,104	0,414
is_mot_F5	135	5,1111	1,49016	-0,461	0,209	-0,485	0,414
is_mot_F6	135	4,1753	1,57079	-0,126	0,209	-0,312	0,414
is_mot_skor	135	3,8942	0,87762	-0,299	0,209	1,083	0,414
is_tat_F1_icsele_tatmin	135	3,7741	0,91002	-0,985	0,209	1,034	0,414
is_tat_F2_dissal_tatmin	135	3,1735	1,01532	-0,287	0,209	-0,405	0,414
is_tatmini_skor	135	3,4507	0,85993	-0,406	0,209	0,062	0,414
tc_yat_skor	135	4,0656	0,67589	-1,204	0,209	3,120	0,414
isa_niyet_skor	135	2,5704	1,15449	0,475	0,209	-0,684	0,414
is_stres_skor	135	2,1819	0,84583	0,806	0,209	0,037	0,414
Tüm Örneklem (Bekar)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	229	2,7875	0,86631	-0,017	0,161	-0,760	0,320
SD_F2	229	2,8472	0,81470	-0,094	0,161	-0,309	0,320
SD_F3	229	2,0422	0,77778	0,828	0,161	0,740	0,320
SD_Skor	229	2,6735	0,75120	0,016	0,161	-0,481	0,320
is_mot_F1	229	4,5721	1,46973	-0,093	0,161	-0,329	0,320
is_mot_F2	229	3,7555	1,35702	0,106	0,161	0,149	0,320
is_mot_F3	229	3,6172	1,54638	0,262	0,161	-0,081	0,320
is_mot_F4	229	2,8079	1,48480	0,611	0,161	-0,233	0,320
is_mot_F5	229	4,9127	1,43648	-0,254	0,161	-0,246	0,320
is_mot_F6	229	4,1194	1,43993	-0,015	0,161	0,040	0,320
is_mot_skor	229	3,9641	0,91515	0,022	0,161	2,005	0,320
is_tat_F1_icsele_tatmin	229	3,4192	0,85862	-0,366	0,161	0,149	0,320

is_tat_F2_dissal_tatmin	229	2,8522	0,97699	0,058	0,161	-0,454	0,320
is_tatmini_skor	229	3,1139	0,84737	-0,029	0,161	-0,181	0,320
tc_yat_skor	229	3,8890	0,61355	-0,994	0,161	3,036	0,320
isa_niyet_skor	229	2,8568	1,09613	0,109	0,161	-0,726	0,320
is_stres_skor	229	2,4959	0,88880	0,393	0,161	-0,241	0,320
Tüm Örneklem (Evli)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	182	2,6661	0,88516	0,267	0,180	-0,467	0,358
SD_F2	182	2,8912	0,84057	0,020	0,180	-0,396	0,358
SD_F3	182	2,1337	0,75547	0,699	0,180	0,537	0,358
SD_Skor	182	2,6383	0,76318	0,283	0,180	-0,078	0,358
is_mot_F1	182	4,7674	1,37244	-0,072	0,180	-0,731	0,358
is_mot_F2	182	3,8114	1,42819	0,141	0,180	-0,059	0,358
is_mot_F3	182	3,2015	1,43650	0,174	0,180	-0,622	0,358
is_mot_F4	182	2,3993	1,33400	0,683	0,180	-0,271	0,358
is_mot_F5	182	5,0220	1,31926	-0,004	0,180	-1,082	0,358
is_mot_F6	182	4,1227	1,32417	0,108	0,180	0,000	0,358
is_mot_skor	182	3,8874	0,72175	0,084	0,180	0,278	0,358
is_tat_F1_icsele_tatmin	182	3,8416	0,77310	-0,798	0,180	1,339	0,358
is_tat_F2_dissal_tatmin	182	3,2214	0,93762	-0,141	0,180	-0,403	0,358
is_tatmini_skor	182	3,5076	0,77410	-0,166	0,180	-0,038	0,358
tc_yat_skor	182	4,0589	0,61935	-0,835	0,180	1,823	0,358
isa_niyet_skor	182	2,4934	1,02815	0,389	0,180	-0,545	0,358
is_stres_skor	182	2,2155	0,81375	0,766	0,180	0,420	0,358
Tüm Örneklem (Lise ve Altı Düzeyde Eğitim Alanlar)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	109	2,8848	0,77364	0,074	0,231	-0,776	0,459
SD_F2	109	2,9835	0,75872	-0,181	0,231	-0,069	0,459
SD_F3	109	2,2691	0,79411	0,698	0,231	0,595	0,459
SD_Skor	109	2,8052	0,66924	0,097	0,231	-0,320	0,459
is_mot_F1	109	4,7095	1,26694	0,237	0,231	-0,815	0,459
is_mot_F2	109	3,8318	1,41321	0,053	0,231	-0,160	0,459
is_mot_F3	109	3,6514	1,49442	0,029	0,231	-0,249	0,459
is_mot_F4	109	2,9786	1,42239	0,307	0,231	-0,434	0,459
is_mot_F5	109	4,9419	1,26511	-0,141	0,231	-0,281	0,459
is_mot_F6	109	4,3303	1,34829	-0,053	0,231	-0,173	0,459
is_mot_skor	109	4,0739	0,86365	0,236	0,231	1,265	0,459
is_tat_F1_icsele_tatmin	109	3,5917	0,93720	-0,587	0,231	-0,077	0,459
is_tat_F2_dissal_tatmin	109	3,1009	0,90712	-0,291	0,231	-0,142	0,459
is_tatmini_skor	109	3,3275	0,84670	-0,411	0,231	-0,088	0,459
tc_yat_skor	109	3,9161	0,59100	-0,174	0,231	-0,331	0,459
isa_niyet_skor	109	2,6055	0,98110	0,227	0,231	-0,293	0,459
is_stres_skor	109	2,3445	0,82858	0,474	0,231	-0,030	0,459
Tüm Örneklem (Önlisans Düzeyinde Eğitim Alanlar)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	57	2,7836	0,78999	0,067	0,316	-0,500	0,623
SD_F2	57	2,8421	0,89182	-0,025	0,316	-0,534	0,623
SD_F3	57	2,0877	0,80555	0,348	0,316	-0,623	0,623

SD_Skor	57	2,6780	0,74772	0,055	0,316	-0,439	0,623
is_mot_F1	57	4,3333	1,31837	0,212	0,316	-0,030	0,623
is_mot_F2	57	3,5673	1,48533	0,053	0,316	-0,103	0,623
is_mot_F3	57	3,3216	1,48800	0,227	0,316	0,083	0,623
is_mot_F4	57	2,7427	1,37584	0,383	0,316	-0,323	0,623
is_mot_F5	57	4,5731	1,46623	-0,066	0,316	-0,261	0,623
is_mot_F6	57	3,8830	1,43440	-0,047	0,316	0,276	0,623
is_mot_skor	57	3,7368	0,79907	-0,514	0,316	0,973	0,623
is_tat_F1_icsele_tatmin	57	3,5789	0,83696	-0,553	0,316	-0,166	0,623
is_tat_F2_dissal_tatmin	57	2,8947	1,05861	-0,038	0,316	-0,812	0,623
is_tatmini_skor	57	3,2105	0,88372	-0,122	0,316	-0,387	0,623
tc_yat_skor	57	3,9348	0,74528	-1,097	0,316	2,801	0,623
isa_niyet_skor	57	2,8140	1,16365	0,276	0,316	-0,795	0,623
is_stres_skor	57	2,4893	0,99289	0,662	0,316	-0,068	0,623
Tüm Örneklem (Lisans Düzeyinde Eğitim Alanlar)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	201	2,6777	0,92683	0,191	0,172	-0,620	0,341
SD_F2	201	2,8318	0,85778	0,017	0,172	-0,360	0,341
SD_F3	201	2,0166	0,73692	0,873	0,172	1,094	0,341
SD_Skor	201	2,6064	0,79033	0,202	0,172	-0,182	0,341
is_mot_F1	201	4,7430	1,48052	-0,234	0,172	-0,391	0,341
is_mot_F2	201	3,7927	1,35180	0,217	0,172	0,285	0,341
is_mot_F3	201	3,4163	1,52490	0,307	0,172	-0,188	0,341
is_mot_F4	201	2,4063	1,41232	0,908	0,172	0,178	0,341
is_mot_F5	201	5,0713	1,40906	-0,258	0,172	-0,499	0,341
is_mot_F6	201	4,1078	1,36300	0,091	0,172	0,159	0,341
is_mot_skor	201	3,9229	0,80901	-0,090	0,172	2,308	0,341
is_tat_F1_icsele_tatmin	201	3,6211	0,84623	-0,550	0,172	0,761	0,341
is_tat_F2_dissal_tatmin	201	3,0263	1,00834	0,035	0,172	-0,530	0,341
is_tatmini_skor	201	3,3008	0,85361	-0,060	0,172	-0,139	0,341
tc_yat_skor	201	3,9801	0,61413	-1,151	0,172	3,632	0,341
isa_niyet_skor	201	2,6746	1,12490	0,275	0,172	-0,841	0,341
is_stres_skor	201	2,3632	0,87783	0,506	0,172	-0,215	0,341
Tüm Örneklem (Lisansüstü Düzeyde Eğitim Alanlar)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	44	2,5505	0,94371	0,270	0,357	-0,971	0,702
SD_F2	44	2,7682	0,73699	0,127	0,357	-0,477	0,702
SD_F3	44	1,9167	0,73356	1,170	0,357	1,686	0,702
SD_Skor	44	2,5027	0,77193	0,409	0,357	-0,612	0,702
is_mot_F1	44	4,5682	1,67143	-0,268	0,357	-0,750	0,702
is_mot_F2	44	3,8712	1,37571	0,148	0,357	0,054	0,702
is_mot_F3	44	3,1136	1,49061	0,622	0,357	0,157	0,702
is_mot_F4	44	2,6136	1,48018	1,039	0,357	0,849	0,702
is_mot_F5	44	5,0076	1,40778	0,102	0,357	-1,347	0,702
is_mot_F6	44	3,9697	1,50935	0,197	0,357	0,068	0,702
is_mot_skor	44	3,8573	0,88916	0,714	0,357	2,548	0,702
is_tat_F1_icsele_tatmin	44	3,6098	0,62768	0,018	0,357	-0,284	0,702
is_tat_F2_dissal_tatmin	44	2,9123	0,88236	0,201	0,357	-0,042	0,702
is_tatmini_skor	44	3,2343	0,68761	0,458	0,357	0,206	0,702

tc_yat_skor	44	4,0487	0,55538	-0,658	0,357	0,778	0,702
isa_niyet_skor	44	2,8636	0,99746	-0,103	0,357	-0,513	0,702
is_stres_skor	44	2,3258	0,73913	0,563	0,357	-0,181	0,702
Tüm Örneklem (Düşük Statüko)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	233	2,1216	0,52013	-0,437	0,159	-0,329	0,318
SD_F2	233	2,3408	0,59052	-0,304	0,159	-0,069	0,318
SD_F3	233	1,7454	0,55967	0,554	0,159	0,734	0,318
SD_Skor	233	2,1197	0,43422	-0,832	0,159	0,173	0,318
is_mot_F1	233	4,6137	1,51511	-0,172	0,159	-0,422	0,318
is_mot_F2	233	3,6953	1,39825	0,072	0,159	-0,018	0,318
is_mot_F3	233	3,1717	1,47622	0,330	0,159	-0,124	0,318
is_mot_F4	233	2,4421	1,38845	0,773	0,159	0,050	0,318
is_mot_F5	233	4,8898	1,46504	-0,201	0,159	-0,448	0,318
is_mot_F6	233	4,1359	1,44508	0,070	0,159	-0,052	0,318
is_mot_skor	233	3,8247	0,83421	-0,450	0,159	1,265	0,318
is_tat_F1_icsele_tatmin	233	3,6416	0,89363	-0,747	0,159	0,758	0,318
is_tat_F2_dissal_tatmin	233	3,0380	1,00620	-0,081	0,159	-0,478	0,318
is_tatmini_skor	233	3,3166	0,87037	-0,217	0,159	-0,048	0,318
tc_yat_skor	233	4,0521	0,67189	-1,331	0,159	3,536	0,318
isa_niyet_skor	233	2,6489	1,12656	0,298	0,159	-0,752	0,318
is_stres_skor	233	2,2461	0,87371	0,819	0,159	0,400	0,318
Tüm Örneklem (Yüksek Statüko)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	178	3,5350	0,53195	0,017	0,182	-0,184	0,362
SD_F2	178	3,5551	0,53001	0,244	0,182	-0,211	0,362
SD_F3	178	2,5243	0,78176	0,509	0,182	0,027	0,362
SD_Skor	178	3,3625	0,44206	0,741	0,182	0,412	0,362
is_mot_F1	178	4,7172	1,30980	0,100	0,182	-0,787	0,362
is_mot_F2	178	3,8914	1,36936	0,214	0,182	0,116	0,362
is_mot_F3	178	3,7753	1,49179	0,167	0,182	-0,242	0,362
is_mot_F4	178	2,8689	1,45760	0,539	0,182	-0,355	0,362
is_mot_F5	178	5,0543	1,27122	-0,030	0,182	-0,889	0,362
is_mot_F6	178	4,1011	1,31380	-0,045	0,182	0,149	0,362
is_mot_skor	178	4,0680	0,81792	0,823	0,182	1,931	0,362
is_tat_F1_icsele_tatmin	178	3,5599	0,78264	-0,207	0,182	-0,364	0,362
is_tat_F2_dissal_tatmin	178	2,9864	0,93705	0,002	0,182	-0,483	0,362
is_tatmini_skor	178	3,2511	0,79443	-0,010	0,182	-0,367	0,362
tc_yat_skor	178	3,8491	0,52773	-0,179	0,182	0,293	0,362
isa_niyet_skor	178	2,7573	1,01691	0,182	0,182	-0,587	0,362
is_stres_skor	178	2,5362	0,83138	0,272	0,182	-0,253	0,362
Deney Grubu							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	312	2,8259	0,85911	-0,016	0,138	-0,683	0,275
SD_F2	312	2,9429	0,82342	-0,175	0,138	-0,313	0,275
SD_F3	312	2,1271	0,77280	0,613	0,138	0,162	0,275
SD_Skor	312	2,7370	0,74827	-0,036	0,138	-0,407	0,275
is_mot_F1	312	4,5726	1,37075	0,052	0,138	-0,434	0,275

is_mot_F2	312	3,7329	1,37446	0,097	0,138	0,035	0,275
is_mot_F3	312	3,5256	1,47168	0,226	0,138	-0,045	0,275
is_mot_F4	312	2,7799	1,40915	0,524	0,138	-0,337	0,275
is_mot_F5	312	4,8835	1,39526	-0,096	0,138	-0,449	0,275
is_mot_F6	312	4,0684	1,34651	0,025	0,138	0,228	0,275
is_mot_skor	312	3,9272	0,82894	0,097	0,138	2,403	0,275
is_tat_F1_icsele_tatmin	312	3,5518	0,83845	-0,493	0,138	0,299	0,275
is_tat_F2_dissal_tatmin	312	2,9785	0,96265	-0,048	0,138	-0,417	0,275
is_tatmini_skor	312	3,2431	0,83437	-0,163	0,138	-0,122	0,275
tc_yat_skor	312	3,9144	0,62711	-0,846	0,138	2,405	0,275
isa_niyet_skor	312	2,7827	1,07821	0,196	0,138	-0,647	0,275
is_stres_skor	312	2,4526	0,87192	0,461	0,138	-0,106	0,275
Deney Grubu (Kadın)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	232	2,9205	0,83428	-0,019	0,160	-0,720	0,318
SD_F2	232	2,9759	0,78697	-0,008	0,160	-0,398	0,318
SD_F3	232	2,1523	0,75516	0,631	0,160	0,360	0,318
SD_Skor	232	2,8012	0,72163	0,039	0,160	-0,485	0,318
is_mot_F1	232	4,5733	1,28198	0,186	0,160	-0,414	0,318
is_mot_F2	232	3,7816	1,33989	0,132	0,160	0,258	0,318
is_mot_F3	232	3,6279	1,43579	0,162	0,160	0,071	0,318
is_mot_F4	232	2,7960	1,34001	0,485	0,160	-0,174	0,318
is_mot_F5	232	4,8319	1,32900	0,045	0,160	-0,366	0,318
is_mot_F6	232	4,0862	1,25500	0,112	0,160	0,303	0,318
is_mot_skor	232	3,9495	0,80094	0,383	0,160	2,831	0,318
is_tat_F1_icsele_tatmin	232	3,5237	0,80600	-0,309	0,160	0,169	0,318
is_tat_F2_dissal_tatmin	232	2,9526	0,94366	-0,007	0,160	-0,426	0,318
is_tatmini_skor	232	3,2162	0,81918	-0,049	0,160	-0,152	0,318
tc_yat_skor	232	3,8775	0,59389	-0,778	0,160	2,214	0,318
isa_niyet_skor	232	2,7716	1,03483	0,152	0,160	-0,572	0,318
is_stres_skor	232	2,4919	0,86798	0,421	0,160	0,008	0,318
Deney Grubu (Erkek)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	80	2,5514	0,87622	0,099	0,269	-0,639	0,532
SD_F2	80	2,8475	0,91968	-0,406	0,269	-0,463	0,532
SD_F3	80	2,0542	0,82241	0,628	0,269	-0,196	0,532
SD_Skor	80	2,5507	0,79640	-0,072	0,269	-0,456	0,532
is_mot_F1	80	4,5708	1,60974	-0,149	0,269	-0,679	0,532
is_mot_F2	80	3,5917	1,46978	0,070	0,269	-0,444	0,532
is_mot_F3	80	3,2292	1,54227	0,482	0,269	-0,021	0,532
is_mot_F4	80	2,7333	1,60116	0,613	0,269	-0,677	0,532
is_mot_F5	80	5,0333	1,57119	-0,435	0,269	-0,528	0,532
is_mot_F6	80	4,0167	1,59014	-0,067	0,269	-0,151	0,532
is_mot_skor	80	3,8625	0,90750	-0,440	0,269	1,434	0,532
is_tat_F1_icsele_tatmin	80	3,6333	0,92679	-0,925	0,269	0,733	0,532
is_tat_F2_dissal_tatmin	80	3,0536	1,01814	-0,176	0,269	-0,341	0,532
is_tatmini_skor	80	3,3212	0,87755	-0,477	0,269	0,136	0,532
tc_yat_skor	80	4,0214	0,70796	-1,130	0,269	3,058	0,532
isa_niyet_skor	80	2,8150	1,20159	0,259	0,269	-0,880	0,532

is_stres_skor	80	2,3389	0,87879	0,609	0,269	-0,269	0,532
Deney Grubu (Bekar)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	178	2,8527	0,87302	-0,113	0,182	-0,714	0,362
SD_F2	178	2,9090	0,83648	-0,193	0,182	-0,310	0,362
SD_F3	178	2,1086	0,80219	0,754	0,182	0,552	0,362
SD_Skor	178	2,7379	0,76839	-0,115	0,182	-0,443	0,362
is_mot_F1	178	4,5225	1,38680	0,123	0,182	-0,298	0,362
is_mot_F2	178	3,7266	1,33198	0,095	0,182	0,162	0,362
is_mot_F3	178	3,6948	1,50365	0,310	0,182	0,161	0,362
is_mot_F4	178	2,9157	1,46129	0,462	0,182	-0,439	0,362
is_mot_F5	178	4,8652	1,47140	-0,210	0,182	-0,274	0,362
is_mot_F6	178	4,1199	1,39747	-0,046	0,182	0,256	0,362
is_mot_skor	178	3,9741	0,91786	0,065	0,182	2,582	0,362
is_tat_F1_icsele_tatmin	178	3,4064	0,86301	-0,368	0,182	0,137	0,362
is_tat_F2_dissal_tatmin	178	2,8756	1,00592	0,023	0,182	-0,517	0,362
is_tatmini_skor	178	3,1206	0,86863	-0,050	0,182	-0,232	0,362
tc_yat_skor	178	3,8539	0,62574	-1,026	0,182	3,325	0,362
isa_niyet_skor	178	2,8742	1,12310	0,118	0,182	-0,754	0,362
is_stres_skor	178	2,5474	0,90883	0,309	0,182	-0,334	0,362
Deney Grubu (Evli)							
Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
				İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
SD_F1	134	2,7902	0,84220	0,118	0,209	-0,585	0,416
SD_F2	134	2,9881	0,80665	-0,139	0,209	-0,312	0,416
SD_F3	134	2,1517	0,73419	0,391	0,209	-0,511	0,416
SD_Skor	134	2,7357	0,72353	0,088	0,209	-0,335	0,416
is_mot_F1	134	4,6393	1,35141	-0,041	0,209	-0,578	0,416
is_mot_F2	134	3,7413	1,43395	0,099	0,209	-0,084	0,416
is_mot_F3	134	3,3010	1,40227	0,034	0,209	-0,630	0,416
is_mot_F4	134	2,5995	1,32060	0,571	0,209	-0,225	0,416
is_mot_F5	134	4,9080	1,29222	0,145	0,209	-0,978	0,416
is_mot_F6	134	4,0000	1,27766	0,115	0,209	0,207	0,416
is_mot_skor	134	3,8648	0,69189	-0,020	0,209	0,119	0,416
is_tat_F1_icsele_tatmin	134	3,7450	0,76600	-0,620	0,209	0,787	0,416
is_tat_F2_dissal_tatmin	134	3,1151	0,88731	-0,055	0,209	-0,258	0,416
is_tatmini_skor	134	3,4059	0,75959	-0,211	0,209	0,139	0,416
tc_yat_skor	134	3,9947	0,62218	-0,644	0,209	1,207	0,416
isa_niyet_skor	134	2,6612	1,00681	0,260	0,209	-0,469	0,416
is_stres_skor	134	2,3267	0,80652	0,655	0,209	0,453	0,416