



İŞ STRESİ VE MOTİVASYON İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Gökhan ULUDAĞ*

Öz

İnsanları iş hayatında olumlu ve olumsuz etkileyen unsurlar bulunmaktadır. Olumlu unsurlar çalışanları normalden daha fazla çalışarak organizasyona katkı sağlamaya sevk ederken, olumsuz unsurlar da çalışanların normalde yapabileceklerini yapamamasına yol açmaktadır. Olumlu unsurlardan birisi motivasyondur ve çalışanları daha fazla çalışmaya itmektedir. Olumsuz unsurlardan ve en tehlikelilerinden biriside strestir. Stresin motivasyon üzerinde olumsuz etkisi olduğu ve organizasyonlar için önlem alınması gereken bir durum olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı; iş stresi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve motivasyon üzerinde iş stresinin nasıl bir etkisi olduğunu gösterebilmektir. Bu kapsamda, Ankara ilinde faaliyet gösteren Ankara İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü personelleri üzerinde anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş stresi ile motivasyon arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş stresi, motivasyon, içsel motivasyon, dışsal motivasyon.



A FIELD STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND MOTIVATION

Abstract

There are factors that affect people in business life positively and negatively. The positive elements lead employees to contribute to the organization by working harder than usual, while the negative elements lead to employees failing to do what they can normally do. One of the positive elements is motivation and encourages employees to work more. One of the negative elements and one of the most dangerous is stress. It is thought that stress has a negative impact on motivation and that measures should be taken for organizations. The purpose of this research; to determine the relationship between job stress and motivation and to show the effect of job stress on motivation. In this context, data were collected via a questionnaire on the personnel of Ankara Provincial Food, Agriculture and Livestock Directorate in Ankara. As a result of the research, it was found that there is a significant and inverse relationship between job stress and motivation.

Keywords: *Job stress, motivation, intrinsic motivation, external motivation.*

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında organizasyonların varlıklarını koruması giderek daha zor bir hal almaktadır. Bu nedenle organizasyonlar çalışanlarından daha fazla yararlanmak için yeni yöntemler ve yaklaşımlardan istifade etmek istemektedirler. Bu kapsamda çalışanlar üzerinde negatif etki oluşturan unsurların tespit edilerek ortadan kaldırılmaya çalışılması ve çalışanlar üzerinde pozitif etki eden unsurların tespit edilerek artırılmaya çalışılması büyük önem arz etmektedir.

Çalışanlar üzerinde olumsuz etki eden çok sayıda unsur bulunmaktadır. Bu unsurların bir kısmı organizasyonun fiziki şartları ve imkânsızlıklarından dolayı çalışanların beklenen performansı verememesine yol açarken, bazıları ise

organizasyon içerisinde gerçekleşen iletişim ve davranışlar nedeniyle kaynaklanmaktadır.

Organizasyon içerisinde çalışanlar üzerinde olumsuz etki oluşturan unsurlardan birisi de iş stresidir. İş stresi çalışanları birçok açıdan olumsuz etkileyen ve onların hem sağlığının bozulmasına hem de kendisinden beklenen performansın gösterilememesine neden olan ciddi bir sorundur.

Devamlı bir şekilde stres yaşayan kişide çok sayıda fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar kendisini gösterebilmektedir. Migren, mide hastalıkları, kalp hastalıkları vb. sorunlar; ilerleyen süreçte hipertansiyon, ülser, kas ve eklem ağrıları gibi fizyolojik rahatsızlıklara ilave olarak depresyon, uyku düzeninde bozukluklar, aşırı düzeyde ilaç, alkol ve sigara bağımlılığı gibi psikolojik sorunlarla karşılaşabilmektedir (Robbins, 2005:5). Çok ileri boyutlara ulaşan stres insanların iş göremez hale gelmesine ve içinde bulunduğu durumu düzeltermeyeceğini düşünen kişi üzerinde intihara bile yol açabilir.

Stresin sağlık üzerindeki etkisi sadece bireyi değil aynı zamanda organizasyonu da olumsuz etkilemektedir. Organizasyonların kendileri için belirlediği hedeflere ulaşabilmeleri için çalışanlarının motive olması büyük önem arz etmektedir. Motivasyon, kişilerin çeşitli ihtiyaçlarını giderebilmeleri için doyuma ulaştıracak ya da amaca götürecek davranışları sergileme sürecidir (Karabulut ve Çetinkaya, 2011:15). Organizasyon içerisinde motivasyon ortaya çıkarmakta ki temel amaç, çalışanları gönüllülük esası doğrultusunda çalışmaya sevk etmektir. Gönüllülük anlayışına dayalı çalışma, çalışanların arkadaşları ve organizasyonun işleyişi noktasında sahip olduğu endişe nedeniyle kendisini gösteren bir istektir (Finkelstein, 2006:603).

Stres ise motivasyon üzerinde olumsuz etki yapan negatif bir unsurdur. Bu olumsuz etkiyi ortadan kaldırmak için yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin gerekli önlemleri almaları ve uygulamaları gerekmektedir.

2.TEORİK ÇERÇEVE

2.1. İş Stresi

Günlük hayatta sık sık kullandığımız kavramlardan birisi strestir. Moralimizi bozan, huzursuz eden, gerginlik yaşamamızın altında yatan kavramlardan birisidir. Birçok bilim dalının çalışma konusu olmuş bir kavram olması nedeniyle yaşamımızda oldukça önemli bir yere sahiptir.

Stres kelimesi, Latince'den türemiş bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres, kelimesi Fransızca'da "ESTRECE", Latince'de ise "ESTRÎCA" sözcüğünden gelmektedir. Stres kelimesi ile ifade edilmek istenen, insanların fizyolojik, biyokimyasal, psikolojik stres tepkileri ya da başka bir anlamda ise organizmanın dengesine zarar verebilecek etkenlerin tamamıdır (Özbay, 2007:6). Stres çeşitli nedenlerden ötürü insanların üzerinde oluşan fiziksel veya psikolojik baskılara karşı kişilerin sergilemiş olduğu bir tepkidir (Cam, 2004:2).

Stres, insanın fiziksel ve psikolojik sınırlarının tehditle karşılaşması ve zorlanması ile kendisini göstermektedir. Tehdit ve zorlanmalar karşılaşan insan kendini koruma odaklı bir tepki zincirini eyleme geçirme özelliğine sahiptir. Bu özellik tehlike durumunda "Savaş veya Kaç " diye ifade edilen cevabın kendisini göstermesidir. Bir tehlike ile karşı karşıya gelen insan üstesinden gelemeyeceğine inandığı bu tehlikeden uzaklaşmaya çalışmaktadır. Üstesinden gelemeyeceğine inandığı tehlike ile mücadele eder ve bu sayede yeni duruma uyum sağlar (Baltaş ve Baltaş, 1998:23).

İş stresi, insanların görevini ifa ederken gerek işin kendine has yapısından gerekse çalışanın bireysel özelliklerinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşı olarak da verdiği tepki olarak belirtilmektedir (Şenyiğit,2004:104).

İnsanların gün içerisinde en fazla strese girdiği yerlerden birisi de hiç şüphesiz iş hayatıdır. İş hayatı içerisinde ast-üst ilişkileri, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, yapılan işin zorluğu, ücret yetersizliği, terfi şartları, fiziki imkânlar vb. konular insanları strese sokan ve bu durumu taşımasını sağlayan etmenlerdir.

İş stresi üzerinde yaş, öğrenim durumu, medeni durum, cinsiyet ve unvan gibi faktörlerinde etkileri olduğu bilinmektedir. Ayrıca her mesleğin farklılıklarından dolayı da kendisine has stres kaynaklarının olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Ağma, 2007:3-4).

Uzmanlar genellikle insanların bir işle uğraşırken düşük seviyede stresin konsantrasyon açısından faydalı olduğunu ve odaklanmaya yardımcı olduğunu söylerken, yüksek düzeyde stresin kişilerin iş kabiliyetini azalttığını, aşırı terleme, heyecan ellerde titreme ve kişinin kendisini işe verememesi gibi durumlara yol açtığını belirtmektedirler. Bu nedenle aşırı derecede iş stresinin insanların gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatı içerisinde birçok soruna yol açacağını öngörmek mümkündür.

2.2. Stresin Belirtileri

Stresle ilgili belirtileri üç ana grupta toplamak mümkündür. Bu gruplara baktığımızda; fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olduğu görülecektir (Sökmen, 2005:5).

2.2.1. Fizyolojik Belirtiler

Stresin belirtilerinden ilki insan vücudu üzerinde görülen belirtilerdir. Zararlı faktörler organizmanın bazı sistemlerinde ve fonksiyonlarında değişikliklere neden olabilmektedir. Bu değişikliklerin farklı safhaları da çeşitli belirtilerin ve sorunların kendisini göstermesinde rol oynamaktadır (Köknel,1988:344). Belirtilere baktığımızda vücudun kan basınç seviyesinde değişimler olduğu, nabız ve kalp hızında artış, baş ve bel ağrısı, ülser ve kalp hastalıkları gibi durumlar olduğu görülür (Ertekin, 1993:15).

2.2.2. Psikolojik Belirtiler

Stresin belirtilerinden bir diğeri de psikolojik belirtilerdir. Stresin insan psikolojisi üzerinde de etkileri vardır. Psikolojik belirtiler oldukça önemlidir. Stres insan yaşamı üzerinde tatminsizliğe yol açmaktadır. Başta iş tatminsizliği olmak üzere, gerginlik, endişe, sinirlilik, bıkkınlık ve erteleme bu belirtilerdendir (Robbins, 1992: 287). Rowshan da (2011:17-18) bu belirtileri; kişinin içinde boşluk hissetmesi, kin duygusu, hayatın anlamını yitirmeye başlaması, suçluluk duyma yönünü kaybetme, insanlara karşı düşmanlık besleme ve suç işlemek olarak belirtmiştir.

2.2.3. Davranışsal Belirtiler

Stresin belirtilerinden bir diğeri de davranışlar üzerinde olan etkileridir. Baltaş ve Baltaş (2008: 31-32), stres altında bulunan insanların stresörlere karşı zihinsel seviyede başarılı bir mücadele verememesi durumunda kendisini gösterecek davranışsal belirtiler şu şekilde ifade etmektedir; Önem düzeyi ne olursa olsun karar vermede güçlük çekme, kendini değersiz, yetersiz ve güvensiz ve terk edilmiş olarak hissetme, rutin davranış biçimlerinde önemli ölçüde değişiklik, iyi olandan ziyade garantili olanı tercih etme, beklenilmeyen durumlarda kendini gösteren öfke, düşmanlık ve kızgınlık durumları, sigara ve alkol gibi bağımlılık yapıcı madde kullanımının artması, hata ve başarısızlıkları

devamlı düşünme hali, aşırı derecede hayal kurma ve dalgınlık hali, duygusal ve cinsel yaşamdaki uygunsuz davranışlar, kişinin çevresine aşırı güven ya da güvensizlik hali, normalin üzerinde çalışmak, konuşma ve yazı yararken bozukluklar yaşamak, önemli konulara gereken özeni göstermemek ve önemsiz konulara haddinden fazla özen göstermek, sağlığa aşırı düşkünlük, uyku bozuklukları ve ölüm ve intihar fikirleri üzerinde aşırı yoğunlaşma olarak belirtmiştir.

2.3. Motivasyon

İnsanların iş hayatı içerisinde en çok kullandığı kavramlardan birisi de hiç şüphesiz motivasyon kavramıdır. Birini motive etme, astı motive etme, çalışanları motive etme kavramları çok sık kullanılmaktadır. Motivasyon kelimesinin dilimizdeki tam karşılığını ifade etmek oldukça zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca dillerindeki “motive” kelimesinden türemiştir. Bu kelimenin Türkçedeki karşılığı; güdü, saik olarak belirtilmiş, güdüleme ise; bir veya birden fazla kişiyi belirli bir istikamete doğru harekete geçirmek için gösterilen çabaların tamamıdır (Eren, 2010: 498). Motivasyon; Kişilerin ve organizasyonların mevcut olan ihtiyaçlarını giderecek bir çalışma atmosferi oluşturarak kişilerin harekete geçmesi amacıyla yapılan etkileme ve istekli hale getirme sürecidir (Kıdak ve Aksaraylı, 2009:77). Motive olan çalışanların yaptıkları işleri benimseyerek yapmaları nedeniyle daha kaliteli ürün ortaya koymaları beklenmektedir.

Gösterdiği gayretin sonucunda motive olmayan çalışanların iyi bir performans sergilemesi beklenmemelidir. Çalışanların organizasyonun hedeflerine yönelik davranmalarını gerçekleştirmek, yöneticinin görevleri arasındadır (Serinkan ve Bardakçı, 2009:116). Yöneticilerin çalışanları ile zaman zaman bir araya gelerek onları daha iyi tanımaları ve bireysel özelliklerine göre kimin ne şekilde motive olacağını belirlemelerinde yarar vardır.

Motivasyonda asıl hedef etkilemek istediğiniz insanlar için nelerin önemli olduğunun belirlenerek, insanların isteklerini yerine getirecek bir yaklaşım ortaya koymaktır. İnsanların karakterlerine uygun birimlerde görev verilmesi ile motivasyon seviyeleri arasında doğrusal bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. İnsanların ihtiyaç olarak gördüğü durumlar değiştikçe, davranışlarında da değişikliklerin olması görülmektedir. Bu gibi durumlarda motivasyon unsurlarının daimi olarak kontrol altında tutulması önem arz etmektedir (Britt, 2005:201). Motive olan çalışanlara sahip bir organizasyonun elde ettiği sinerjiyle birlikte toplam başarısını daha yukarılara taşıması şaşırtıcı bir durum değildir.

2.4.Motivasyon Türleri

Motivasyon içsel ve dışsal motivasyon olarak iki gruba ayrılabilir.

2.4.1.İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon bir organizasyonda çalışan kişilerin sosyal ve maddi kazançlar elde etmesinin ötesinde, kendi amaçları doğrultusunda daha iyi çalışarak içsel olarak motive olabilmesi durumudur (Kılıç ve Keklik, 2012:149).

İçsel motivasyon, çalışanların bireysel kabiliyetlerini sergileyebilme deneyimi şeklinde de tanımlanabilir (Brief ve Aldağ, 1977:497). Tanımlardan anlaşılacağı üzere içsel motivasyon kişinin kendi içinden gelen motivasyon durumudur. Kişinin yaptığı iş çeşitli nedenlerle kişiyi motive edebilmektedir.

İçsel motivasyon, bir vazifeyi yada bir işi kaliteli yapma ile bütünleşmiş olumlu duygular ile güdülenmiş olmaktır. İçsel anlamda motive olan kişiler dışardan gelen ödüller, mecburiyetler ve ihtiyaçlardan ziyade bir iş veya görevle bütünleştirilmiş eğlence veya fırsat için güdülenmektedir. Motivasyon, kişinin hoşuna giden bir vazifeyi iyi yapması ile gelen psikolojik ödüllerle oluşmaktadır. Motivasyon oluşumunda bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmak

gerekmektedir. İnsanlar bazı faaliyetler için içsel motive olurken, diğerleri olmamaktadır. Herkesin aynı işle içsel olarak motive olması söz konusu değildir. (Kreitner ve Kinicki, 2004:276).

Ülkemizdeki meslek gruplarının insanlar üzerinde çeşitli etkileri olabilmektedir. Bir polisin bir insanın hayatını kurtarması, bir itfaiyecinin evi yanan birisinin evini zarar görmeden söndürmesi, bir doktorun bir hastanın iyileşmesine yardımcı olması bunlardan bazılarıdır. Mesleğini seven ve yaptığı işten haz alan kişiler bu nedenlerle içsel motivasyona ulaşmış olacaktırlar.

İçsel motivasyonda işin iç yapısı ve işe yönelik özelliklerle meydana çıkan bir yönelim bulunmaktadır. İşe yönelik beslenen hislerin kişilerin yapıları açısından farklılıklar göstermesi, algılama seviyeleri ve yeteneklerini yansıtabilmeleri kapasiteleri neticesinde gerçekleşen bir süreç olmaktadır. (Mottaz, 1985:366). İnsanların sahip oldukları duyguları ve yetiştiği çevresel şartlar nedeniyle aynı işleri yapmaları ya da yaptıkları işten eşit düzeyde hoşnut olmaları beklenemez. İsteyerek bir meslek sahibi olan kişi ile mecburiyetten aynı işi seçen kişi arasında mesleğine bakış açısının farkı olması normal bir durumdur.

Ersarı ve Naktiyok (2012: 83) İçsel motivasyon araçları ile ilgili, işte bağımsızlık, çalışan tarafından işin önemi, işe katılım, sorumluluk, yaratıcılık, çalışanların yeteneklerini kullanma olasılığını içsel motivasyon araçlarına örnek olarak belirtmişlerdir.

2.4.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon isminden anlaşılacağı üzere dışardan gelen motive edici unsurlar sonucu motive olmayı ifade etmektedir.

Dışsal motivasyon insanların ihtiyaçlarının dolaylı bir şekilde karşılanmasını ve çevresinden gelen etkileri içermektedir. Örneğin, çalışan bir kişinin emeğinin

sonucunda aldığı ücret çalışanı dışsal olarak motive etmektedir. Bunun dışında çalışana ikramiye verilmesi, terfi olanağı ve üstleri tarafından takdir edilmesi gibi dışardan gelen ödüller onun motivasyonunu yukarı taşımaktadır (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 84).

Dışsal motivasyonun özünde insanları doğrudan ilgilendirmeyen fakat gerçekleştirildiğinde pozitif sonuçlara yol açan davranışlar bulunmaktadır. İnsanlar sergiledikleri davranışı kendisine olan faydasından önce bu davranış neticesinde elde edeceği ödülü hesaplayarak tercih etmektedir (Demir, 2011:1399). Organizasyonlar çalışanlarına çok sayıda fırsat sunmaktadır. Organizasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanlar arasında rekabeti artırmaya yönelik olarak maaş artırımını, terfide ilerleme, makam aracı ve hatta tatile gönderme gibi unsurlar organizasyonların başvurdukları dışsal motivasyon unsurları olarak gösterilebilir.

Dışsal motivasyonda gerçekleştirilen davranış, işin neticesinde elde edilecek sonuçlar ve faydalar nedeniyle gerçekleştirilmektedir. Başka bir tabir ile belirtmek gerekirse; ödül kazanmak ya da ceza yememek için kişiler davranış sergilerler. Örnek vermek gerekirse, bir öğrencinin meslek tercihinde bulunurken en çok ilgisini duyduğu mesleği değil de ileride kendisine en çok maddi olanak sağlayacak mesleği tercih etmesi durumudur (Özkal,2013:99). İnsanlar yapı itibariyle yaşam içerisinde kendisini mutlu eden fırsatlardan hoşlanmaktadırlar. Dışsal motivasyon unsurlarının da insanları mutlu ettiğini söylemek mümkündür.

Başka bir ifade ile, dışsal motivasyon, yöneticilerin gayretleri sonucunda ortaya çıkan ve genel olarak işin özellikleri üzerinde değişikliğe gidilmeden, dışsal ödüller unsurlarıyla gerçekleşmekte iken, içsel motivasyon, dışsal herhangi bir ödüle gereksinim duymadan, işin yapısıyla ilgili bazı değişikliklere başvurulmasıdır (Northcraft ve Neale, 1996:148-149). Dışsal motivasyon

unsurlarının olaylara daha çok maddi açıdan yaklaşan bireyler için etkili olacağını söylemekte herhangi bir beis yoktur.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, iş stresi ve motivasyon kavramlarını incelemek ve organizasyonlarda çalışanlar arasındaki bu ilişkileri ortaya koymaktır.

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de devlet işlerinin sorunsuz bir şekilde yerine getirilmesi ve tüm halkın hizmet alabilmesi için görev yapan kurumlar mevcuttur. Bu kurumlarda çalışan kişilerin iş stresi ne kadar düşük ise motivasyonları da o kadar fazla olacak olup, hizmet kalitesini artıracaktır.

Bu araştırma da Ankara İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde iş stresinin ne düzeyde olduğunun ölçülmesi, sunulan hizmet kalitesinin ve verimliliğin artırılması açısından iş stresinin motivasyon ile olan ilişkinin tespit edilmesi açısından son derece önemlidir.

Literatürde iş stresinin; motivasyon üzerinde etkisine yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlaması beklenilmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni – Örnekleme

Araştırma evrenini Ankara İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde çalışan toplam 450 personel oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ilgili kamu kurum müdürü ile yüz yüze görüşme yapılarak gerekli izin alınmış olup, İl müdürlüğünde görev yapan personel yardımıyla anket soruları 300 personele ulaştırılmış, anketlerin doldurulmasının ardından anketler toplanmıştır. Toplanan anketlerden eksiksiz olarak ulaşan 213 anket değerlendirilmeye tabi tutulmuştur

Ankara’da ki bu kurumda çalışan personelin bir bölümünün periyodik şekilde görev yapmaları nedeniyle, çalışan personele; kurumundaki birimde istenilen zamanda ulaşılabilmesi araştırmada karşılaşılan zorluklardandır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri Ve Modeli

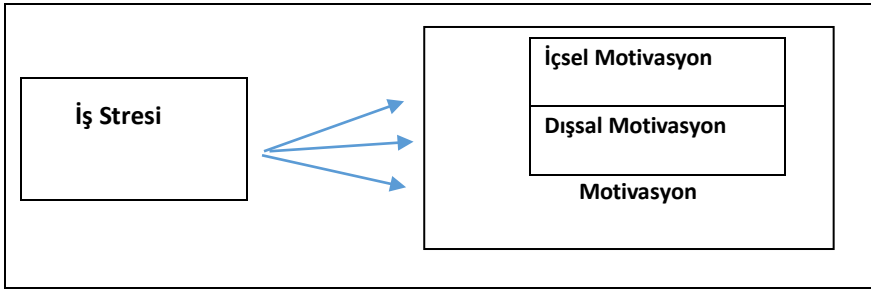
Araştırma kapsamında test edilen hipotezler ise şunlardır:

H1. İş stresi ile motivasyonun genel düzeyi anlamlı ve ters ilişkilidir.

H2. İş stresi ile içsel motivasyon anlamlı ve ters ilişkilidir.

H3. İş stresi ile dışsal motivasyon anlamlı ve ters ilişkilidir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçüm Aracı

Çalışma anket yoluyla yapılmıştır. Anket formunun birinci bölümü örnekleme yer alanların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, iş tecrübesi ve görevi gibi özelliklerin yer aldığı demografik bilgileri içermektedir.

Araştırma anketinin hazırlanmasında, ikinci bölümünde Cohen, vd. (1983), çalışmalarında hazırlanan “Algılanan Stres Ölçeği”, kullanılmıştır. Ölçek

Türkçe'ye Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy, (2013) tarafından uyarlanmıştır. İstatiksel değerleri anlamsız bulunan 7. ve 13. sorular değerlendirmeye alınmamıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise Motivasyon ölçeği, Chiang ve Jang (2008) "An Expectancy Theory Model For Hotel Employee Motivation" adlı makalelerinde kullanılan içsel ve dışsal olmak üzere iki boyuttan oluşan ve Yılmaz ve Bayır'ın (2018) deki çalışmalarında kullanılan anketten yararlanılmıştır. 1, 2, 3, 4, 5, 7. sorular içsel motivasyon, 6, 8, 9. sorular ise dışsal motivasyon düzeylerini ölçmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistik metot ve test teknikleri (frekans dağılımı, ortalama, t-testi, anova, regresyon, korelasyon) kullanılarak yorumlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmış olup, istatistikî anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3.6. Bulgular

Araştırmaya katılanların yüzdeler ve sayılarını tespit etmek amacıyla frekans alınmıştır.

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Değerleri

Temel Demografik Sonuçlar		F	%
Cinsiyet	Erkek	120	56,3
	Kadın	93	43,7

Medeni Durum	Evli	190	89,2
	Bekâr	23	10,8
Eğitim Durumu	İlköğretim	6	2,8
	Lise	19	8,9
	Yüksekokul	23	10,8
	Lisans	113	53,1
	Yüksek Lisans	52	24,4
Yaş Aralığı	21-31	15	7,1
	31-41	82	38,5
	41-51	78	36,6
	51-61	38	17,8
Çalışma süresi	0-5 Yıl	13	6,1
	6-10 Yıl	67	31,5
	11-15 Yıl	24	11,3
	16-20 Yıl	34	16,0
	21 ve üstü	75	35,2
Görev Unvanı	İşçi ve diğer	47	22,1
	Memur	28	13,1
	Şef Birim – Sorumlusu	5	2,3
	Uzman	131	61,5
	Şube Md. ve Şube Md. Yrd	2	,9
Toplam		213	100

Araştırmaya katılanların % 56.3' ü erkeklerden oluşmakta olup 120 kişidir, % 43.7' si ise kadınlardan oluşmakta olup 93 kişidir. Araştırmaya katılanların % 89.2'i evlilerden oluşmakta olup 190 kişidir, %10.8'i ise bekârlardan oluşmakta olup 23 kişidir. Araştırmaya katılanların % 2.8' i ilköğretim mezunu olup 6 kişiden oluşmaktadır, % 8.9'u lise mezunu olup 19 kişiden oluşmaktadır, % 10.8'i yüksekokul mezunu olup 23 kişiden oluşmaktadır, % 53.1'i lisans mezunu olup 113 kişiden oluşmaktadır, % 24.4'ü ise lisansüstü eğitim almış olup 52 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 7.1'i 21-31 yaş aralığında olup 15 kişiden oluşmaktadır, % 38.5'i 31-41 yaş aralığında olup 82 kişiden oluşmaktadır, % 36.6'sı 41-51 yaş aralığında olup 78 kişiden oluşmaktadır, % 17.8'i 51-61yaş

aralığında olup 38 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 6.1'i 0-5 yıl arasında çalışmakta 13 kişiden oluşmaktadır. %31.5'si 5-10 yıl arasında çalışmakta 67 kişiden oluşmaktadır. % 11.3'ü 10-15 yıl arasında çalışmakta olup 24 kişiden oluşmaktadır.% 16'sı 15-20 yıl arasında çalışmakta olup 34 kişiden oluşmaktadır. % 35.2'si 20 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olup 75 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 22.1'i işçi ve diğer olarak çalışmakta olup 47 kişiden oluşmaktadır, %13.1'i memur olarak çalışmakta olup 28 kişiden oluşmaktadır, % 2.3'i şef/birim sorumlusu olarak çalışmakta olup 5 kişiden oluşmaktadır, % 61.5'si uzman olarak çalışmakta olup 131 kişiden oluşmaktadır, % 0.9'u ise şube md. ve şube md. yrd olarak çalışmakta olup 2 kişiden oluşmaktadır.

3.6.1.Faktör Analizi

Tablo 2. İş Stresi İçin Faktör Analizi

KMO ve Bartlett Testi	
Örnekleme Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	,853
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri 3048,620
	Serbestlik Derecesi (sd) 78
	Anlamlılık Değeri (Sig.) ,000

Yapılan çalışmada anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenmiş ve değeri 0,853 olarak belirlenmiştir. Örneklemin yeterliliği çok iyi olarak değerlendirilebilir.

Barlett testi sonuçları da ($p<01$); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Varyansın toplam % 72,423' ü açıklanmaktadır.

Tablo 3. Motivasyon İçin Faktör Analizi

KMO ve Bartlett Testi	
Örnekleme Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	,834
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri 1630,638
	Serbestlik Derecesi (sd) 36
	Anlamlılık Değeri (Sig.) ,000

Yapılan çalışmada anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenmiş ve değeri 0,834 olarak belirlenmiştir. Örneklemin yeterliliği çok iyi olarak değerlendirilebilir.

Barlett testi sonuçları da ($p<01$); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Varyansın toplam % 74,907' si açıklanmaktadır

3.6.2. Korelasyon Analizi

Verileri normal olarak dağıldığı tespit edilen çalışmada, İş stresi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. İş Stresi ile Motivasyon Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

		Motivasyon Genel	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon
İş Stresi	r	-,591**	-,554**	-,559**
	p	,000	,000	,000

İş stresi ile motivasyonun genel düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters ilişki bulunmuştur ($r = -0.591$; $p = 0,000 < 0.01$). Bulgular araştırmanın **1. hipotezinin doğruluğunu** göstermektedir.

İş stresi ile içsel motivasyon arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters ilişki bulunmuştur ($r = -0.554$; $p = 0,000 < 0.01$). Bulgular araştırmanın **2. hipotezinin doğruluğunu** göstermektedir.

İş stresi ile dışsal motivasyon arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters ilişki bulunmuştur ($r = -0.559$; $p = 0,000 < 0.01$). Bulgular araştırmanın **3. hipotezinin doğruluğunu** göstermektedir.

3.6.3. Regresyon Analizi

3.6.3.1. İş Stresi İle Motivasyonun Genel Düzeyi Arasındaki Doğrusal Regresyon Modelinin Bulguları

Tablo 5. Doğrusal Regresyon Modeli İçin ANOVA ve Belirleme Katsayısı Bulguları

	Kareler top.	s.d.	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	25,068	1	25,068	113,010	,000
Hata	46,805	211	,222		
Toplam	71,873	212			

	R ²			
R	,591	,349	Düz. R ²	,346

Tablo 6: Doğrusal Regresyon Modelinin Katsayılarının Tahmini

	Katsayılar	std. Katsayılar	t	p
Sabit	5,725		44,941	,000
İş stresi ort.	-,785	-,591	-10,631	,000

3.6.3.2. İş Stresi İle İçsel Motivasyon Arasındaki Doğrusal Regresyon Modelinin Bulguları

Tablo 7. Doğrusal Regresyon Modeli İçin ANOVA ve Belirleme Katsayısı Bulguları

	Kareler top.	s.d.	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	24,833	1	24,833	93,319	,000
Hata	56,149	211	,266		
Toplam	80,981	212			
R	,554	R ²	,307	Düz. R ²	,303

Tablo 8. Doğrusal Regresyon Modelinin Katsayılarının Tahmini

	Katsayılar	std. Katsayılar	t	p
Sabit	5,748		41,201	,000
İş stresi ort.	-,781	-,554	-9,660	,000

3.6.3.3. İş Stresi İle Dışsal Motivasyon Arasındaki Doğrusal Regresyon Modelinin Bulguları

Tablo 9. Doğrusal Regresyon Modeli İçin ANOVA ve Belirleme Katsayısı Bulguları

	Kareler top.	s.d.	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	25,543	1	25,543	96,014	,000
Hata	56,133	211	,266		
Toplam	81,676	212			
R	,559 ^a	R ² ,313		Düz. R ²	,309

Tablo 10. Doğrusal Regresyon Modelinin Katsayılarının Tahmini

	Katsayılar	std. Katsayılar	t	p
Sabit	5,678		40,700	,000
İş stresi ort.	-,792	-,559	-9,799	,000

İş stresi ile motivasyonun genel düzeyi, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre iş stresi ile motivasyonun genel düzeyi, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon arasındaki ilişki doğrusal regresyon modeliyle incelenebilir. Ayrıca motivasyonun genel düzeyi için model açısından düzeltilmiş R² katsayısı 0,349 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, motivasyon genel düzeyinin değişkenliğinin % 34,6 sının doğrusal regresyon modeli aracılığıyla iş stresi tarafından açıklandığını göstermektedir. İçsel motivasyon için model açısından düzeltilmiş R² katsayısı 0,307 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, içsel motivasyon değişkenliğinin %30,3'ünün doğrusal regresyon modeli aracılığıyla iş stresi

tarafından açıklandığını göstermektedir. Dışsal motivasyon için model açısından düzeltilmiş R^2 katsayısı 0,313 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, içsel motivasyon değişkenliğinin %30,9'unun doğrusal regresyon modeli aracılığıyla iş stresi tarafından açıklandığını göstermektedir.

İş stresi ile motivasyonun genel düzeyi arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgulara göre, İş stresinin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre motivasyonun genel düzeyi Y , iş stresi X^1 ile gösterilirse doğrusal regresyon modeli;

$$Y = 5,725 - 0,785 * X^1 \text{ olarak elde edilir.}$$

İş stresi negatif olarak Y' 'yi % 35 oranında etkilemektedir.

İş stresi ile içsel motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgulara göre, İş stresinin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre içsel motivasyon Y^2 , iş stresi X^2 ile gösterilirse doğrusal regresyon modeli;

$$Y^2 = 5,748 - 0,781 * X^2 \text{ olarak elde edilir.}$$

İş stresi negatif olarak $Y^{2'}$ 'yi % 30 oranında etkilemektedir.

İş stresi ile dışsal motivasyon arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgulara göre, İş stresinin katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre dışsal motivasyon Y^3 , iş stresi X^3 ile gösterilirse doğrusal regresyon modeli;

$$Y^3 = 5,678 - 0,792 * X^3 \text{ olarak elde edilir.}$$

İş stresi negatif olarak $Y^{3'}$ ü % 31 oranında etkilemektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma iş stresinin motivasyon üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse iş stresinin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına Ankara İli Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde gerçekleştirilen çalışma ile cevap aranmaktadır. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde iş stresi ile motivasyon arasında anlamlı ve ters bir ilişki olduğu ve motivasyonu etkilediği tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda iş stresi ile motivasyonun genel düzeyi arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin katsayısının r^2 değeri 0.349 olduğu tespit edilmiş, iş stresinin motivasyonun genel düzeyini % 35 oranında etkilediği anlaşılmıştır. İş stresi ile içsel motivasyon arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin katsayısının r^2 değeri 0.307 olduğu tespit edilmiş, iş stresinin içsel motivasyonu % 30 oranında etkilediği anlaşılmıştır. İş stresi ile dışsal motivasyon arasında bir ilişki olduğu ve ilişkinin katsayısının r^2 değeri 0,313 olduğu tespit edilmiş, iş stresinin dışsal motivasyonu % 30 oranında etkilediği anlaşılmıştır.

Yapılan çalışma daha önce yapılan; Singh (2015), Wani (2013), Sumaryo vd. (2015)'nin daha önce yapmış oldukları çalışmaları destekleyici niteliktedir. Yapılan çalışma neticesinde değişkenler arası negatif bir ilişkinin olduğunun görülmesi iş stresi seviyesinin arttıkça motivasyonun azalacağı sonucunu göstermektedir. Bu durum özel ve kamuda yönetici pozisyonunda bulunanların çalışanlarının, iş stresini azaltmaya yönelik adımlar atarak motivasyonu artırarak çalışanları daha etkin kullanmak amacıyla yeni yaklaşımlardan faydalanabilmesi hususunda önemli bir konuya dikkat çekmiştir.

Çalışanların stres altında olmaları başta sağlıklarına zarar vermek üzere birçok olumsuzluğa neden olmaktadır. Kişinin kendisine olan zararlarına baktığımız zaman; Kişinin işyerinde konsantre olamaması, sürekli gergin olması, baş ağrısı

ve dikkat eksikliği, arkadaşları ile iyi bir iletişim kuramaması, işyerindeki stresi ailesine yansıtarak aile içi tartışma ve huzursuzluklar yaşaması bunlardan bazılarıdır.

Çalışanların stres altında çalışmaları; aynı zamanda organizasyon içinde birçok olumsuz etkiye neden olmaktadır. İş stresi çalışanın kendisini tam olarak işine verememesine, istenilen düzeyde performans sergileyememelerine, iş arkadaşları ile sağlıklı iletişim kuramamalarına ve tam olarak işe motive olamamalarına neden olmaktadır.

Çalışanların işine motive olamaması organizasyonların en son isteyecekleri konulardan birisidir. Motivasyon iş kalitesi ve çalışan performansı için son derece hayati önem arz eden bir konudur. Bu nedenle organizasyonların motivasyonu artıran unsurları çoğaltması gerekirken, motivasyonu azaltan unsurları da ortadan kaldırmak için her türlü tedbiri almaları gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışanların duygularına geliştirmeye yönelik eğitimler de verilebilir (Çınar ve Özyılmaz,2018:145). İş stresi motivasyonu azaltan çok ciddi bir sorundur. İnsanların huzurunu kaçıran bu sorun organizasyonun prestijini olumsuz etkileyebilecek ve bulunduğu sektörde rakipleri tarafından suiistimal edilebilecek bir durumdur.

Organizasyonların çalışanlarının aşırı iş stresi ile karşılaşmaması için; yönetici pozisyonunda bulunanların zaman zaman çalışanlarını dinlemesi, sorunlarına çözümler üretmesi, organizasyon içi etkili bir iletişim ağı kurulması, sorunları olan çalışanların sorunlarını danışabilmek için insan kaynakları birimleri içinde sosyoloji ve psikoloji uzmanları bulundurması, insanların iş dışı rahatlayabileceği çeşitli sosyal faaliyetleri düzenlemesinde fayda olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda eğitim faaliyetleri de yapılabilir Çünkü eğitim ya doğru bilginin öğretilmesi ya da bilginin eyleme dönüştürülmesi ile ilgilidir (Kavlak,2015:467).

Bu çalışma, Ankara İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde çalışan personelin stresinin, motivasyon üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Çalışma aynı zamanda kapsamı açısından, iş stresinin motivasyon üzerindeki etkisini inceleyecek olan gelecek çalışmalara da katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağma, F. Ş. (2007). "İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri, Atılım Üniversitesi", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara.
- Baltaş A. ve Baltaş, Z. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Britt, T.V. (2005). "The Effects of Identity-Relevance and Task Difficulty on Task Motivation, Stres, and Performance", *Motivation and Emotion*, 29(3):189-202
- Çınar, Ö. ve Özyılmaz, F. Z. (2018). "Duygusal Zeka, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Ağrı İbrahim Çeçen ve Bayburt Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama, *D.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(16), 131-149
- Cam, E. (2004). "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1303(5134):1-10
- Demir K. (2011). "Teachers' Intrinsic And Extrinsic Motivation As Predictors Of Student Engagement" *e-Journal of New World Sciences Academy*, Vol. 6, No. 2, 1397-1409.

- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*, Ankara: TODAİE Yayın No:253.
- Finkelstein, M. A. (2006). "Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior: Motives, Motive Fulfillment, and Role Identity", *Social Behavior and Personality*, 34(6), 603-616
- Kavlak, A. (2015). İnsan Eğitiminde Gelecek Kavramı, *Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 10/14, 461-470
- Kıdad, L. ve Aksaraylı, M. (2009). "Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1):75-94.
- Kılıç, R., Keklik B. (2012). "Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C. 14, S. 2, 147-160.
- Kreitner R. ve Kinicki A. (2004). *"Organizational Behavior"*, 6th Ed., The McGraw-Hill Companies Inc. , USA.
- Köknel, Ö. (1988). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Serinkan, C. Bardakçı, A. (2009). "Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma". *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 21, 116-132.

- Sökmen, A. (2005). "Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Güz
- Şenyiğit, G. (2004). "Çalışma Hayatında Stres", *Verimlilik Dergisi*, S. 3, 103-119.
- Mottaz, C. J. (1985). "The Relative Importance of Intrinsic and Extrincis Rewards as Determinants of Work Satisfaction". *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Northcraft Gregory, B, Neale Margaret, A. (1996). *Organizational Behavior, A Management Challenge*. Mishawaka: The Dryden Press.
- Özbay, E. (2007). İstanbul İlinde Askeri Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi". Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özkal, N. (2013). "Sosyal Bilgilere İlişkin İçsel ve Dışsal Güdülerin Özyeterlik ve Başarı Yönelimlerine Göre Yordanması", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.13, S. 27, 98-117
- Robbins, P. S. (1992). *Essentials of Organizational Behavior* (3rd ed.). USA: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, D. (2005). "Handling the Stres in Nursing", *Journal of Practical Nursing*, 55(2), 5-6

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In today's world it is becoming increasingly difficult for organizations to protect their assets. Therefore, they want to benefit from new methods and approaches in order to benefit more from their employees. In this context, it is of utmost importance to identify and eliminate the elements that create a negative impact on the employees and to try to identify and increase the elements that have a positive effect on the employees.

There are many factors that have a negative impact on employees. Some of these elements due to the physical conditions and impossibilities of the organization; making employees fail to deliver the expected performance, some are due to communication and behavior within the organization.

Job stress is one of the factors that have a negative impact on the employees in the organization. Job stress is a serious problem that affects employees in many ways and causes them to deteriorate their health as well as the performance expected from them.

Numerous physiological and psychological disorders may manifest themselves in a person suffering from constant stress. Migraine, stomach diseases, heart diseases and so on. problems; In addition to physiological disorders such as hypertension, ulcers, muscle and joint pain, psychological problems such as depression, sleep disorders, excessive drug, alcohol and cigarette dependence may be encountered. (Robbins, 2005:5). Stress that reaches too high can lead to people becoming incapacitated and even suicide on a person who thinks they cannot improve their situation.

The impact of stress on health affects not only the individual but also the organization. It is of great importance that the employees are motivated to achieve the goals set for them by the organizations. Motivation is the process of exhibiting behaviors that will satisfy or aim for the various needs of individuals. (Karabulut ve Çetinkaya, 2011:15). Motivation in the organization reveals that the main purpose is to encourage employees to work on a voluntary basis. Volunteerism is a desire that shows itself in line with the concerns of employees and their concern about the functioning of the organization. (Finkelstein, 2006:603).

Stress is a negative factor that has a negative effect on motivation and has a negative effect on this process. In order to eliminate this negative effect, the

people in the executive position should take the necessary precautions and implement them.

Method

Purpose and Importance of Research

The aim of the study is to examine the job stress and motivation in detail and to reveal these relationships among the people working in the enterprises.

As in many other countries of the world, there are institutions in our country that serve for the smooth functioning of the state affairs and for the services of the whole public. The lower the job stress of the people working in these institutions, the more motivation they will have and the higher the service quality.

In this research, it is very important to determine the relationship between job stress and motivation in terms of measuring the level of job stress in Ankara Provincial Directorate of Food, Agriculture and Livestock and increasing the quality of service and productivity.

In the literature, job stress; It is expected to contribute to the studies conducted on the impact on motivation.

Population of the Research – Sampling

The research population consists of 450 personnel working in Ankara Provincial Directorate of Food, Agriculture and Livestock. In this direction, the necessary permission was obtained through a face-to-face meeting with the director of the relevant public institution. The questionnaire questions were conveyed to 300 personnel with the help of the personnel working in the provincial directorate. 213 questionnaires which were obtained from the questionnaires collected were evaluated

Due to the periodic duty of some of the personnel working in the public institution in Ankara; it can be stated as the limitation of the research that the unit cannot be reached at the desired time in its unit.

Findings (Results)

According to the estimated findings of the coefficients of linear regression model between job stress and general level of motivation, the coefficients of job stress were found to be statistically significant.

According to the predicted findings of the coefficients of the linear regression model between job stress and intrinsic motivation, the coefficients of job stress were statistically significant.

According to the predicted findings of the coefficients of linear regression model between job stress and extrinsic motivation, the coefficients of job stress were found to be statistically significant.

Conculusion and Discussion

This study reveals the effects of job stress on motivation. In other words, whether or not job stress has a significant effect on motivation is sought in the Ankara Provincial Directorate of Food, Agriculture and Livestock. When the results of the analysis were evaluated, it was found that there was a negative and inverse relationship between job stress and motivation and it affected the motivation.

As a result of the study, it was found that there is a relationship between job stress and general level of motivation and the coefficient of this relationship is r square value of 0.349, job stress affects intrinsic motivation by 35%. It was found that there is a relationship between job stress and intrinsic motivation and the coefficient of this relationship is r squared value of 0.307, job stress affects intrinsic motivation by 30%. It was found that there is a relationship between job stress and extrinsic motivation and the coefficient of the relationship is r squared value 0,313, job stress affects extrinsic motivation by 30%.

The study supports previous studies by Singh (2015), Wani (2013), Sumaryo vd. (2015). The fact that there is a negative relationship between the variables as a result of the study shows that as the level of job stress increases, motivation decreases. This situation has drawn attention to an important issue by taking steps to reduce the job stress of employees in private and public managerial positions, to use new approaches to increase motivation and use them more effectively.

Being stressed by employees causes many negativities, especially damaging their health. When we look at the harm to the person; Some of them are not being able to concentrate in the workplace, being constantly tense, having pain, lack of attention, not having a good communication with friends, reflecting the stress in the workplace to his family, and family disputes and unrest.

Employees under stress; it also has many negative effects within the organization. Job stress causes the employee to not be able to give himself to

his job, to perform at the desired level, not to have healthy communication with his colleagues and to not be fully motivated to work.

Lack of motivation for employees is one of the last issues that organizations want. Motivation is a vital issue for job quality and employee performance. For this reason, organizations need to increase the factors that increase the motivation, while eliminating the factors that reduce the motivation to take all kinds of measures. Job stress is a very serious problem that reduces motivation. This problem, which has disturbed the peace of the people, can negatively affect the prestige of the organization and can be used by its competitors in the sector it is located.

It is thought that it would be beneficial for organizations to listen to employees from time to time, to establish an effective communication network within the organization, to consult the problems of employees with problems in the human resources departments to provide sociology and psychology experts, people can relax in the organization of various social activities in order to prevent employees from experiencing excessive job stress.