



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

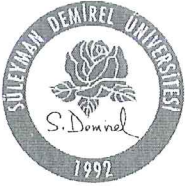
İŞ TATMİNİNİN VE İŞ STRESİNİN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ
ÜZERİNDE İNCELENMESİ: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
ÖRNEĞİ

Hilal Tuğçe BAYAR
1430225087

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

ISPARTA – 2016



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Hilal Tuğçe BAYAR	
Anabilim Dalı	Gelişme Ekonomisi ve Endüstri İşşkileri A.B.D.	
Tez Başlığı	Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve İş Stresi Düzglerinin İncelenmesi	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değışmesi önerildi ise)	İş Tatmininin ve İş Stresinin Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 27/06/2016 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisanstezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Doc. Dr. Mustafa KETİNK	
Jüri Üyesi	Doc. Dr. Bekir GÜDERE	
Jüri Üyesi	Doc. Dr. Kürşat ÜZDAĞLI	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

²OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İş Tatmininin ve İş Stresinin Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Hilal Tuğçe BAYAR
28.06.2016

ÖZET

İŞ TATMİNİNİN VE İŞ STRESİNİN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜZERİNDE İNCELENMESİ: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Hilal Tuğçe BAYAR

**Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi, 124 Sayfa, Isparta, Haziran 2016**

Danışman: Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Bu çalışmanın amacı, iş tatmini ve iş stresinin, araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını; iş tatmini ile iş stresi arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu bağlamda Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan araştırma görevlileri bu değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Çalışma teori ve uygulama kısmından oluşmaktadır. Teori kısmında literatür taramaları yapılarak, iş tatmini ve iş stresi neden sonuç kapsamında ele alınmış, daha sonra araştırmaya konu olan araştırma görevlilerinin profili, sorunları, iş tatminleri ve iş stresleri ele alınmıştır. Teorik bilgiler doğrultusunda uygulama kısmında Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 233 araştırma görevlisine yüz yüze elektronik anket çalışması yapılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 20 (Statistical Package for Social Sciences) programına aktarılıp, analiz edilmiştir. Öncelikle faktör analizleri ve güvenilirlik testleri yapılmış, demografik özelliklere göre frekans tabloları oluşturulmuştur. Daha sonra demografik özellikler bakımından oluşturulan gruplar arasında iş tatmini ve iş stresi yönünden farklılık gösteren faktörlerin ortalamalarına bakılmış ve değerlendirmeler yapılmıştır. Son olarak iş tatmini ile iş stresi ilişkisi incelenmiştir.

Bunun sonucunda iş tatmininde görev yapılmakta olan fakülteye, eğitim durumuna ve mesleği seçme nedenine göre farklılaşma olduğu, dışsal iş tatmininde fakülteye, eğitim durumuna, yaşa, hizmet yıllarına göre farklılaşma olduğu, içsel iş tatmininde ise fakülteye, eğitim durumuna, mesleği seçme nedenine göre ve ailede akademisyen olup olmadığına göre farklılaşma olduğu saptanmıştır.

İş stresinde ise fakülteye, eğitim durumuna ve ailede akademisyen olup olmama durumuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Son olarak araştırma görevlilerinin orta düzeyde iş tatminsizliği ve iş stresi yaşadığı, iş tatmininin ve boyutlarının, iş stresi ile anlamlı negatif yönlü bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Araştırma görevlisi, iş tatmini, iş stresi

ABSTRACT

AN EMPIRICAL RESEARCH ON JOB SATISFACTION AND JOB STRESS OF ACADEMIC RESEARCH ASSISTANTS: A CASE FROM SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

Hilal Tuğçe BAYAR

**Süleyman Demirel University, Social Science Institute,
Labour Economics and Industrial Relations Department
Master Dissertation, 124 Pages, Isparta, June 2016**

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

In this study, it is aimed to determine whether job satisfaction and job stress are differentiate according to research assistants' demographic characteristics, and whether there is a correlation between job satisfaction and job stress. For that purpose, research asisstants of Süleyman Demirel University were subjected to appraisal.

This study consists of theory and practice part. In theory part, firstly literature review has been introduced. Cause-effect study was taken up to the study the correlation between job satisfaction and job stress through considering profiles, problems, job satisfaction and job stress of research assistants. In practice part, in the light of theory part, 233 research assistant of Süleyman Demirel University were subjected to a face to face electronic survey.

The obtained data were analyzed after transferred to SPSS 20 program. Factor analysis and reliability test were conducted, and frequency tables were formed according to demographic characteristics. Then, eveluations were reviewed by considering the avarage of factors that differantiate in job satisfaction and job stress between the groups classified according to demographic characteristics. After all, the correlation between job satisfaction and job stress was investigated. Consequently, for the job satisfaction, differantiations were determined according to faculty in which research assistants were being worked, education level and the reason for choosing the profession. Furthermore, differantiations were determined according to faculty, education level, age, years of service in the extent of external job satisfaction, while in the extent of internal job satisfaction faculty, education level, the reason for choosing the profession and whether an academician is in their family are observed as reasons for differantiation. It has been noticed that faculty, education level and whether an academician is in their family are effective factors for job stress.

In conclusion, it has been introduced that research assistans have intermediate job satisfaction and job stress. Moreover a negatif correlation between job satisfaction and job stress is detected.

Keywords: Research assistans, Job satisfaction, job stress.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR DİZİNİ	vii
TABLOLAR DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
ÖNSÖZ	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE İŞ TATMİNİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. İŞ TATMİNİNİN TANIMI.....	3
2. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ VE FAYDALARI.....	4
3. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN OLUŞTURDUĞU SONUÇLAR	6
4. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KURAMLAR	8
4.1. Kapsam Teorileri	8
4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	8
4.1.2. Alderf'in VİG (varoluş-ilişki kurma-geliştirme) teorisi	9
4.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	10
4.1.4. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi	11
4.2. Süreç Teorileri	11
4.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi	12
4.2.2. Vroom's Beklenti Teorisi	13
4.2.3. Locke'ın Amaç Teorisi	15
4.2.4. Skinner'ın Edimsel Şartlanma Teorisi	15
5. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR	15
5.1. Bireysel Unsurlar	17
5.2. Örgütsel Unsurlar	19
6. İŞ TATMİNİ ÖLÇÜMÜ.....	21
6.1. Kritik Olay Yöntemi	21
6.2. Tutum Ölçekleri	22
6.2.1. Porter İhtiyaç ve Tatmin Anketi.....	22
6.2.2. Minnesota Tatmin Anketi	22
6.2.3. İş Tanımlama Ölçeği	23
6.3. Mülakat Yöntemi	23

İKİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI VE STRES HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. STRESİN TANIMI.....	25
2. STRESİN EVRELERİ.....	27
3. STRESİN SONUÇLARI.....	29
3.1. Olumlu Stresin Sonuçları	29
3.2. Olumsuz Stres	30

4. STRES KAYNAKLARI	31
4.1. Çevresel Stres Kaynakları.....	31
4.2. Bireysel Stres Kaynakları	31
4.3. Örgütsel Stres Kaynakları	34
5. ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMI	39
6. İŞ STRESİNİN SONUÇLARI	40
6.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları.....	41
6.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER VE ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MESLEKİ İŞ TATMİNLERİ VE STRESLERİ

1. ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİNİN TANIMI	47
2. ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ KADRO ŞEKİLLERİ	49
2.1. Yök M. 33/A Uyarınca Araştırma Görevlisi İstihdamı	50
2.2. Yök M. 50/D Uyarınca Araştırma Görevlisi İstihdamı	50
3. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI	52
3.1. İş Tanımındaki Belirsizlik.....	52
3.2. Kadro Sıkıntısı	53
3.3. İş Güvencesi.....	55
3.4. Yabancı Dil Ve Atanma Kriterleri Sorunu	56
3.5. Eğitim Sorunları.....	56
3.6. Fiziki Sorunlar	57
3.7. Ekonomik Sorunlar	57
4. AKADEMİSYENLERDE İŞ TATMİNİ	58
5. AKADEMİSYENLİKTE İŞ STRESİ.....	60
6. AKADEMİSYENLERDE İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ İLİŞKİSİ.....	61

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK AMPİRİK UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	63
2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	64
3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	64
4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	65
5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	66
6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	66
7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	69
7.1..Araştırmanın Örneklem Seçimi	69
7.2. Araştırma Yönelik Verilerin Toplanması	70
7.3. Araştırmanın Analizde Başvurulan Teknikler	71
8. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BULGULAR.....	72
8.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	72
8.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri.....	72
8.3. Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Frekans Değerleri.....	75
9. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK ANALİZLER.....	80

9.1. Katılımcıların İş Tatminlerinin Ve Boyutlarının Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	80
9.1.1. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre toplam iş tatminin, dışsal iş tatminin, içsel iş tatminlerinin incelenmesi	87
9.1.2. Araştırma görevlilerinin eğitim durumuna göre toplam iş tatminin, dışsal iş tatminin, içsel iş tatminlerinin incelenmesi	90
9.1.3. Araştırma görevlilerinin yaşa göre dış tatmin düzeylerinin incelenmesi ..	91
9.1.4. Araştırma görevlilerinin dışsal tatmin düzeylerinin hizmet yılına göre incelenmesi.....	92
9.1.5. Araştırma görevlilerinin toplam tatmin ve içsel tatmin düzeylerinin mesleği seçme nedenlerine göre incelenmesi	93
9.2. Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması	96
9.2.1. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre iş streslerinin incelenmesi.....	100
9.2.2. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş streslerinin incelenmesi.....	101
9.2.3. Araştırma görevlilerinin ailede akademisyen olup olmamasına göre iş streslerinin incelenmesi	102
9.3..Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Boyutları ile İş Stresi Düzeylerinin İlişkisi.....	102
10.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	103
SONUÇ	107
KAYNAKÇA.....	112
EK	120
ÖZGEÇMİŞ.....	124

KISALTMALAR DİZİNİ

ALES : Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı

MSQ : Minnesota Satisfaction Questionnaire

ÖYP : Öğretim Elemanı Yetiştirme Programı

SDÜ : Süleyman Demirel Üniversitesi

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

vd. : Ve diğerleri

VİG : Varoluş-İlişki Kurma-Geliştirme Teorisi

YDS : Yabancı Dil Sınavı

YÖK : Yükseköğretim Kurumu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatminlerinin farklılaşma hipotezleri	66
Tablo 4.2. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş streslerinin farklılaşma hipotezleri	68
Tablo 4.3. Araştırma görevlilerinin iş tatmini ile iş stresi ilişki hipotezleri.....	69
Tablo 4.4: Toplam iş tatminin, dışsal iş tatminin, içsel iş tatminin ve iş stresinin güvenilirlik analizleri	72
Tablo 4.5. İş tatmini ölçeğinin boyutları ve faktör yükleri	73
Tablo 4.6. Algılanan iş stresi ölçeğinin boyutları ve faktör yükleri.....	74
Tablo 4.7. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerinin frekans dağılımı	75
Tablo 4.8. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre iş tatminlerinin farklılaşması ...	80
Tablo 4.9. Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre iş tatminlerinin farklılaşması	81
Tablo 4.10. Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması.....	81
Tablo 4.11. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması.....	82
Tablo 4.12. Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması...	83
Tablo 4.13. Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre iş tatminlerinin farklılaşması	83
Tablo 4.14. Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre iş tatminlerinin farklılaşması	84
Tablo 4.15. Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması.....	84
Tablo 4.16. Araştırma görevlilerinin başka bir iş deneyimi göre iş tatminlerinin farklılaşması ..	85

Tablo 4.17. Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre iş tatminlerinin farklılaşması	85
Tablo 4.18. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre iş tatminlerinin farklılaşması	86
Tablo 4.19. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre toplam iş tatminlerinin incelenmesi	87
Tablo 4.20. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi	88
Tablo 4.21: Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre içsel iş tatminlerinin incelenmesi	89
Tablo 4.22. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre toplam iş tatminlerinin incelenmesi	90
Tablo 4.23. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi	90
Tablo 4.24. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre içsel iş tatminlerinin incelenmesi	91
Tablo 4.25. Araştırma görevlilerinin yaşlara göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi.....	92
Tablo 4.26. Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi ..	92
Tablo 4.27. araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre toplam iş tatminlerinin incelenmesi	93
Tablo 4.28. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi	94
Tablo 4.29. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre içsel iş tatminlerinin incelenmesi	95

Tablo 4.30 Araştırma görevlilerinin ailede akademisyen olup olmamasına göre işsel iş tatminlerinin incelenmesi	96
Tablo 4.31. Araştırma görevlilerinin çalışmakta oldukları fakültelere göre iş streslerinin farklılaşması	96
Tablo 4.32. Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre iş streslerinin farklılaşması	97
Tablo 4.33. Araştırma Görevlilerinin Yaşlarına Göre İş Streslerinin Farklılaşması	97
Tablo 4.34. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Streslerinin Farklılaşması	97
Tablo 4.35. Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre iş streslerinin farklılaşması	98
Tablo 4.36. Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre iş streslerinin farklılaşması	98
Tablo 4.37. Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre iş streslerinin farklılaşması	98
Tablo 4.38. Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre iş streslerinin farklılaşması	99
Tablo 4.39. Araştırma görevlilerinin başka iş deneyimlerine göre iş streslerinin farklılaşması ..	99
Tablo 4.40. Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre iş streslerinin farklılaşması	99
Tablo 4.41. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre iş streslerinin farklılaşması	100
Tablo 4.42. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre iş streslerinin incelenmesi ...	101
Tablo 4.43. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş streslerinin incelenmesi	101
Tablo 4.44. Araştırma görevlilerinin ailede akademisyen olup olmamasına göre iş streslerinin incelenmesi	102

Tablo 4.45. Araştırma görevlilerinin toplam iş tatmini, dışsal iş tatmini ve içsel iş tatminin ile iş stresi ilişkisi	102
---	-----

Tablo 4.46. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatmininde, iş stresinde farklılık yaratmayan hipotezler	103
--	-----

Tablo 4.47. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatmininde ve iş stresinde farklılık yaratmayan hipotezler	104
--	-----

Tablo 4.48. Araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin ile iş stresi ilişkisinde kabul edilen hipotezler	106
---	-----



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İş Tatminsizliğinin Boyutları	7
Şekil 1.2. Beklenti Teorisi	13
Şekil 1.3. İş Tatminini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Unsurlar.....	16
Şekil 2.1: Stresin Performansa Göre Değişimi	44



ÖNSÖZ

Bu çalışmada, araştırmaya konu olan, araştırma görevliliği, iş tatmini ve iş stresi hakkında teorik bilgiler verilmiş, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'ndeki araştırma görevlileri üzerinde iş tatmini ve iş stresi unsurları demografik özelliklerine göre incelenmiş, sonucunda iş tatmini ile iş stresi ilişkisi irdelenmiştir.

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam boyunca katkısını ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, çalışmamın planlanmasında ve gerçekleşmesinde yardımcı olan danışmanım Sayın Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmam boyunca takıldığım noktalarda fikirlerini aldığım hocam Sayın Ali Murat ALPARSLAN'a teşekkür ederim.

Anket çalışmam süresinde çalışmaya katılımcı olarak katılan hocalarıma teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimim öncesi ve süresince gerek akademik anlamda gerek sosyal anlamda desteğini ve katkısını veren, bilgisine sonsuz güvendiğim; tez çalışmam boyunca da her zaman bana yol gösteren Abim Sayın Doç. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR'e; beni bugünlere getiren, uzakta olsalar bile eksiklerini hissettirmeyen, her zaman her anlamda destekleyen, yanımda olan Babam Sabri BAYAR'a , Annem Gülser BAYAR'a, Ablam Hatice BAYAR ÖZDEMİR'e ve ailemize neşe kaynağı olan yeğenim Emir Sabri ÖZDEMİR'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu dönemde beni yalnız bırakmayan, destekleyen, Kuzenim Ezgi Eylem KAYMAK'a ve Teyzem Ayten KAYMAK'a teşekkür ediyorum.

GİRİŞ

İnsanların yaşamı içinde mesleklerinin ve işlerinin önemli bir yeri vardır. Sadece yaşamın idamesi ya da ihtiyaçların karşılanması bakımından değil, psikolojik boyutuyla mesleki tatmin bakımından da bireylerin sahip olduğu meslek ve çalıştıkları işler önemlidir. Bireylerin çalıştıkları işten tatmin olma düzeyi mutluluklarını etkilerken, gündelik yaşamla birlikte iş yaşamında yaşanan güçlükler ve üzerlerinde oluşan baskılar bireylerde strese yol açabilmektedir. Burada optimal bir denge sağlanmalıdır. Bireylerin yaptığı işten memnun olması, işinden aldığı tatminin yüksek olması arzu edilirken, iş stresinin de sağlığını tehdit etmeyecek düzeyde olması istenir. İşyerindeki her türlü olumlu veya olumsuz durum kişinin yaşam kalitesini etkilemekte, bu yönüyle geleceğe bakışını da değiştirmektedir.

Bireylerin bir araya gelmesi toplulukları meydana getirdiğinden, bireysel bazda yaşanan tatmin/tatminsizlik ve iş stresi toplamda örgütlerin hatta toplumun da etkilenmesi sonucunu doğurmaktadır.

Bir örgüt veya toplumdaki bireylerin çok çeşitli mesleklere sahip olduğu ya da aynı mesleğe mensup olsalar bile farklı işlerde görev yaptıkları görülmektedir. Bu çerçevede iş tatmini ve stresi kişiye özgü kavramlardır. Ancak bazı mesleklerin yapısal olarak iş tatmini ve stresi bakımından özellik arz ettiği ifade edilebilir. Örneğin polislerin sürekli suçlu ile karşılaşma şüphesi içinde olmaları, zaman zaman ölüm tehdidi ile karşı karşıya kalmaları mesleğin doğasındandır.

Bu çalışmada da yapısı bakımından özellikli olduğu kabul edilebilecek olan akademisyenlerin iş tatminleri ve stresleri üzerine değerlendirmelerde bulunulması amaçlanmaktadır. Ancak akademisyenlik mesleği de kendi içinde farklı alt grupları haiz olduğundan, bu çeşitliliğin etkisini ortadan kaldırmak amacıyla araştırma görevlileri üzerinden iş tatmini ve stresinin incelenmesi yoluna gidilmiştir.

Her meslekte olduğu gibi akademisyenliğe uzanan yolun ilk basamağı olan araştırma görevliliğinin de bir takım güçlükleri, bu güçlüklerin doğurduğu mesleki stres söz konusudur. Ancak diğer birçok meslekten farklı olarak, bitirilen işin, işi bitiren üzerinde yarattığı tatmin ve motivasyon ise yüksektir. Bunun en önemli nedeni, bu

meslekteki “Yaptığın iş başkasına olsa da öğrendiğin kendine” düsturu olmaktadır. Bunu şu şekilde de açıklamak mümkündür: Araştırma görevlisi, kendisine yardımcı olduğu öğretim üyesinin çıracı gibidir. Öğretime dair öğrenilmesi gerekenlerin sadece teorik olarak literatürden elde edilmesi ise akılcı değildir. İnsan doğası gereği sadece okuyarak değil, deneysel olarak da tatbik ederek öğrenmeyi, kimi zaman dinlemeyi de yeğlemektedir. Bu nedenle araştırma görevlilerinin ustaları konumundaki öğretim üyeleri ile daha yakın ve samimi iletişim içinde olmaları onların mesleki başarımları ve tatminleri için de oldukça önemlidir. Kısacası bu mesleğin de diğer mesleklerde olduğu gibi, kendi içsel stres ve tatmin kaynakları vardır ve etkili biçimde çalışmaktadır.

Çalışma kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesi’nde görev yapan araştırma görevlileri çalışmanın ana kütlesi olarak belirlenmiş ve literatürdeki ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan elektronik anket formu ile 3 haftalık zaman dilimi içinde toplamda 233 adet geçerli anket dönüşü sağlanmıştır. Geri dönüşlerin %95 anlam düzeyinde, %5,1 hata payına karşılık geldiği tespit edilmiş ve toplanan ankete dayalı verilerin yeterli olduğu kanaatine varılmıştır. Nihayet ölçekler vasıtasıyla geliştirilen 47 hipotez test edilmiş, çeşitli bulgular elde edilmiştir.

Çalışma dört bölüm halinde yapılandırılmıştır.

Birinci bölümde, “iş tatmini” kavramı ve önemi ele alınmakta, iş tatminsizliği sonucu oluşabilecek olası sonuçlara ve iş tatminini ölçme tekniklerine yer verilmektedir.

İkinci bölümde, iş stresinden önce genel olarak stres kavramı, kaynakları ve sonuçları, sonrasında ise stresin bir alt boyutu olarak “iş stresi” ele alınmaktadır.

Üçüncü bölümde, bir meslek olarak araştırma görevliliği ele alınmakta, bu mesleği icra edenlerin karşılaştıkları mesleki sorunlar irdelenmekte, iş tatmini ve iş stresi konusunda araştırma görevlilerini konu edinen önceki çalışmalara yer verilmektedir.

Dördüncü ve son bölümde ise Süleyman Demirel Üniversitesi’nde görev yapan araştırma görevlilerinin iş tatmini ve stresleri üzerine ampirik araştırmaya yer verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE İŞ TATMİNİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. İŞ TATMİNİNİN TANIMI

Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü’nde “tatmin kavramı”; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum olarak tanımlanmaktadır.

Tatmin kavramı kişinin kendi içinde yaşadığı iç huzurun ve mutluluğunun bir ifadesidir. “Tatmin”, bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen ve sadece kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen zevki ve iç huzuru anlatmada kullanılır (Mercer, 1997: 57).

Bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatmini ise, işin özellikleriyle işgörenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Bakan, 2004: 7). Eren’e (2006) göre iş tatmini işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın çalışma ortamındaki unsurlardan zevk alma ve bir şey yaratmanın sağladığı mutluluktur. Diğer bir tanıma göre, iş tatmini, çalışanın işe yönelik duygularının toplamı olarak belirtilmiş, derecesini de bu duygularının olumlu veya olumsuz duygularının toplamı olarak ifade edilmiştir (Allred, 2001: 181).

Diğer bir tanıma göre iş tatmini, işgörenin işine karşı hissettiği memnuniyet veya memnuniyetsizliğin derecesi olarak ifade edilmiş, ayrıca işgörenin bu haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise işinden sağladığı tatminin de o oranda yükseleceği belirtilmiştir (Başaran, 1982: 112).

Başka bir tanıma göre de, iş tatmini kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye

çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Akıncı, 2002: 3; Cribbin, 1972: 155)

Bireysel ve örgütsel boyutlarıyla ele alınan iş tatmini, kişinin yaptığı işten yeterli ölçüde tatmin olması hem kişinin ruhsal yaşantısı hem de örgütün başarı ve istikrarlılık oranı açısından önemli bir konudur. Kişinin tatmin derecesi arttıkça, hem kişiye hem de örgüte geri dönüşü olumlu yönde olacaktır. İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Çekmecioğlu, 2006: 156; Schneider ve Snyder, 1975: 31). Kişinin işine karşı gösterdiği genel tutum olumlu ise iş tatmininin var olduğu, aksine kişinin işinde geçirdiği deneyimler sonucu oluşan tutum olumsuz iş tatmininin olmadığını söylemek mümkündür (Türk, 2003: 12).

İş tatmininin, çalışan kişinin duyguları ve tecrübeleri ile yakından ilgilidir. Bu ilgi çalışanların işi hakkındaki düşüncelerini etkileyen faktörlerin neler olduğu ve işleri hakkında neden farklı duygular besledikleri konularını araştırılmaya başlanmasına neden olmuştur. Yapılan araştırmalar sonucunda ise, iş tatmininin sadece çalışanları tüm ihtiyaçlarının karşılanmasıyla değil, çalışanların kendisi için nelere önem verdiği ve onları ne kadar çok istediğiyle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Bir çalışanın işi hakkındaki duygu ve düşüncelerini etkileyen değişkenler arasında, ücret, iş güvenliği, yükselme olanakları, sosyal haklar, yöneticiler, iş arkadaşları, çalışma koşulları iletişim, verimlilik ve işin niteliği gibi unsurlar bulunmaktadır ve bu değişkenlerin her biri iş tatminini farklı biçimlerde etkilemektedir (Tümgan, 2007: 22).

2. İŞ TATMİNİN ÖNEMİ VE FAYDALARI

Günümüzde rekabetin giderek arttığı bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri, örgütte çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarının doğru ve sağlıklı bir biçimde yönetilmesiyle bağlantılıdır. Bu tutum ve davranışların en önemli sonuçları arasında iş tatmini yer almaktadır (Gül vd, 2008: 7).

Çalışan kişiler genellikle günlük yaşantılarının çoğu zamanını iş yerinde geçirirler. Bu durum kişinin hem ekonomik hem de psikolojik açıdan beklentilerini etkilemektedir. Bu beklentileri elde edebilen kişiler daha mutlu, aksine beklentileri elde edemeyen kişiler ise mutsuz olabilmektedirler. Bu durum iş tatmininin hem ekonomik hem de psikolojik olarak önemini açıkça belirtmektedir (Bakan, 2004: 6).

İş yaşamında olduğu kadar sosyal hayatta da oldukça etkisi olan iş tatmini, hem örgüt açısından hem de çalışan açısından oldukça etkili bir olgudur. İşten tatmin elde edemeyen bir çalışan işten kaçar ve mümkün olduğunca başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük ölçüde zarar verir. Tatminsiz işçi hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında sorunlar yaşar. Ailesine ve çevresine sorunlarını yansıtır ve onları da mutsuz eder. İş tatmini yüksek olan bir çalışan ise işten ayrılma isteği çok düşüktür ve işe zamanında gelir, devamsızlık yapmaz. Ayrıca iş tatmini yüksek olan çalışanlar bu mutluluğu iş dışına da taşır. Bu kişiler hayata dinamik ve daha optimistik bakarlar. Bununla birlikte iş tatmininin yüksekliği, çalışan kişilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarının iyi olduğuna yönelik güçlü bir tahmin aracı olarak kabul edilmektedir (Hotamışlı ve Ağca, 2010: 98; Judge ve Watanabe, 1993: 939). Yapılan araştırmalar iş tatmini yüksek kişilerin, iş tatmini düşük kişilere kıyasla daha az doktora gittikleri ve rapor aldıklarını ortaya koymuştur. Yani iş tatmini az olan çalışanların daha sık hasta oldukları, özellikle baş ağrısı ve kalp hastalıkları geçirdikleri belirtilmiştir (Özalp ve Kirel, 2010: 123).

İş tatmininin sonuçları, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir (Erdoğan, 1994: 378).

Hem örgütler hem de çalışanlar açısından önemli sonuçları olan iş tatmininin, örgütler açısından her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik açısından bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 1994: 380). Çalışanların yüksek tatmin seviyesi, organizasyonlara düşük işgücü devir oranı ve yüksek verimlilik olarak geri dönebilmektedir (Nguyen vd., 2003: 24). İş tatmini eğilimleri çalışanların davranışlarını, çabalarını, çalışma verimliliğini, devamsızlığını etkileyebilmektedir.

İyi motive olmuş ve iş tatmini yüksek çalışanların moralleri de yüksek olur. Böylece örgüte olan yararları da artar. Morali yüksek çalışanlar görevlerini istekle yerine getirir. Örgütün güç durumlarında, daha çok çaba gösterirler. Yönetmeliklere, kurallara ve emirlere uyarak örgüt içi disiplin sağlarlar. Örgütün hedeflerini benimseyerek iş birliğine rahat adapte olurlar. Yöneticilerine ve örgüte bağlılıkları atar. İş tatmini sonucu moralleri yüksek olan çalışanların işgücü devir hızı, işe devamsızlığı azalır (Şenatalar, 1978; Rençber, 2012: 57).

İş tatminin sonuçlarından biri olan işe ve örgüte bağlılık, çalışan kişinin işinin benimsenme derecesi olarak da görülebilir. İş tatmini ile işe ve örgüte bağlılık ilişkisi paraleldir. Yüksek iş tatminine ulaşan çalışanların örgüte ve işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı olarak da işgücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır (Baysal, 1996).

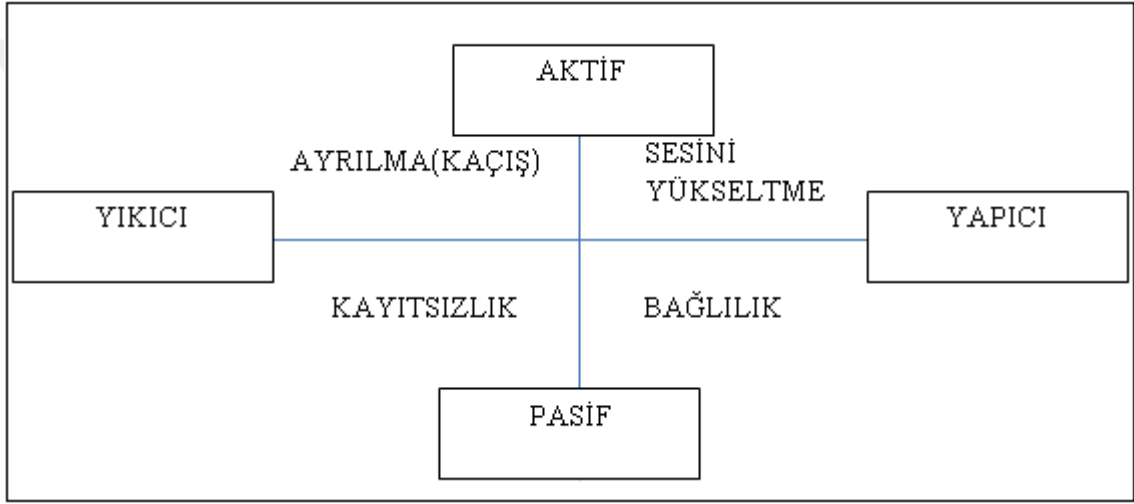
3. İŞ TATMİNSİZLİĞİNİN OLUŞTURDUĞU SONUÇLAR

İş tatmini dinamik bir olgu olduğudur. Örgütler bir kez iş tatmini sağladıktan sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine de dönüşebilir. Öyle ki bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt, iş tatmininin düşük seviyede olmasıdır. İş tatminsizliği, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunlara yok açabilir. İş tatminsizliği, örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır hatta yok edebilir (Akıncı, 2002: 3).

Günümüzde ileri sanayi toplumlarında otomasyona doğru gidişatın hızlanması, çalışan kişinin işinden elde edeceği tatmin ve motivasyon üzerinde azaltıcı rol oynamasına neden olmuştur. Böyle ortamlarda çalışan kişiler, işlerinden çok daha az zevk almakta ve işi tamamlamak, iş tatmini elde etmek gibi duygularını tam olarak tatmin edememektedirler (Ergül, 2005).

İş tatminsizliği iş başarısının ve iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikayetlerinin artmasına neden olmaktadır (Akıncı, 2002: 7; Davis, 1988: 95).

Daha önce de bahsedildiği gibi işgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 1996: 255). Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş tatminsizliği kişinin hayatında kısır döngüler yaratarak birçok belirtilere neden olabilir (Akıncı, 2002: 7).



Şekil 1.1. İş Tatminsizliğinin Boyutları (Özkalp ve Kirel, 2010: 120)

Çalışanların iş tatminsizliğini ifade biçimlerini ele alan Özkalp ve Kirel (2010), Yukarıdaki şekilde iki boyutlu bir sistem içinde bunu ele almıştır. Bu boyutları yapıcı/yıkıcı ve aktif/pasif olarak boyutlandırmıştır.

Burada kaçış işten istifa etme veya yeni bir iş arama gibi örgütü terk etme davranış şeklidir.

Sesini yükseltme mevcut şartları iyileştirmeye yönelik aktif ve yapıcı bir rol izleyen davranış şekli olup, durumu düzeltmeye yönelik tavsiyeler, yöneticilerle sorunları tartışma ve bazı örgütlerde sendikal faaliyetler içine girme davranışlarıdır.

Pasif fakat optimistik bir şekilde mevcut şartların düzeleceğine inanarak beklemek bağıllık davranıştır. Bağıllık dışarıdan gelen eleştirilere karşı örgütü savunma ve örgüte güven şeklinde olabilir.

Son olarak kayıtsızlık ise pasif olarak şartların kötüleşmesine göz yumma şeklinde bir davranıştır. Bunlar tekrar eden devamsızlıklar, geç kalmalar, düşük verim ve yüksek hata oranları gibi davranışları içermektedir (Rusbult ve Lowery, 2001:120; Özalp ve Kirel, 2010: 121).

4. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ KURAMLAR

4.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri kişinin davranışını yönlendiren nedenleri araştıran, insan ihtiyaçlarının doğası ve insanların neyin güdülediği üzerine duran teorilerdir (Mullins, 2002:45; Sabuncuoğlu, 2009:85). Kapsam teorileri işinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli yönlerde davranışa iten bazı faktörleri ortaya koymaya çalışır (Koçel, 1995:383).

En belirgin kapsam teorileri;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi
- Alderf'in VİG (Varoluş-İlişki Kurma-Geliştirme)
- Herzberg'in Çift Faktör
- McClelland'ın Başarı İhtiyacı

olmak üzere dört başlık altında ele alınmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 7).

4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Albraham Maslow'un öne sürdüğü İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi, motivasyon teorileri arasında en çok tanınanıdır. Maslow, insanları gerçekleştirdiği her davranışın belirli ihtiyaçları giderdiği ve bu ihtiyaçların belli bir sıralamasının olduğunu öne sürmüştür (Koçel, 2008: 304). Buna göre (Taner, 2005);

- Fizyolojik ihtiyaçları (Yaşamı sürdürmek için gerekli temel ihtiyaçlar: Hava, su, beslenme, barınma vb.)
- Güvenlik ihtiyacı (Kişinin kendini güvende hissetmesi)
- Sosyal ihtiyaçlar (Sevme, sevilme, ait olma)
- Saygınlık ihtiyacı (Toplumda saygı görme, tanınma, statü sahibi olma)
- Kendini gerçekleştirme (Kişinin kapasitesinin en st sınırına ulaşması)

5 grupta toplanan ihtiyaçlar, kişinin en alt basamaktan başlayarak bir st basamağa, ihtiyaçlarını gidermeye yönelmesiyle devam eder. Teori düşük(fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı) ve yüksek düzeyli ihtiyaçlar (sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ve kendini gerçekleştirme) olmak üzere 2 ayrılmaktadır. Düşük düzeyli ihtiyaçları dışsal, yüksek düzeyli ihtiyaçları ise içsel olarak tatmin edildiğini ne sürmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 85).

Maslow gereksinimlerin belli bir sıraya gütmesi gerekirse, her bir aşamanın, tamamen tatmin edilmesinin de gerekmediğini savunmaktadır (http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuram.pdf.19.04.2016)

Maslow ortalama olarak bir kişinin ortalama, fizyolojik ihtiyaçlarının %85'ini, güvenlik ihtiyacının %70'ini, sosyal ihtiyaçlarının yüzde %40 'ını, kendini gerçekleştirme ihtiyacının ise %10'unu tatmin edebileceğini varsaymıştır. Bununla birlikte Maslow'un ihtiyaçlar sırası her zaman aynı önemde etki göstermemektedir. Kimi zaman sosyal ihtiyaçların giderilmesi, fizyolojik ihtiyaçların giderilmesinin önüne geçebilir (Eren, 1993: 398).

4.1.2. Alderf'in VİG (varoluş-ilişki kurma-geliştirme) teorisi

Clayton Alderfer, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinin eksiklerinin gidermek amacıyla yaptđı çalışmalarda örgütteki insan ihtiyaçlarını varoluş, ilişki kurma ve gelişme olmak üzere 3 başlık altında sadeleştirmiştir (Cook, 1997; Sabuncuoğlu, 2009: 86).

- Varoluş Gereksinimi: Varoluş gereksinimi, insanın varoluşuyla ilişkili olan ve Maslow'un kuramındaki ilk iki basamakta yer alan fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerine karşılık gelmektedir.
- İlişki Kurma Gereksinimi: İletişim ve ilişki kurma arzusunu ifade eden ihtiyaçtır. Maslow'un sosyal ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir.
- Gelişme Gereksinimi: Gelişme gereksinimi Maslow'un kuramında yer alan kendini gerçekleştirme gereksinimini kapsamaktadır.

Alderfer, kişinin alt basamaktaki ihtiyacı karşılandıktan sonra bir üst basamaktaki ihtiyaçlarını tatmin edilmeye yönlendiğine ve üst basamaktaki ihtiyaçların tatminsizliğinin azlığı, onu alt basamaktaki ihtiyaçlara daha fazla istek duyulacağını varsaymıştır. Kısacası, bir üst basamakta oluşan tatminsizlik kişiyi bir alt basamağa yönlendirir ve alt basamağa daha fazla önem verilerek alt basamağın tatminine ulaşmaya çalışılır (Güney, 2011: 325).

4.1.3. Herzberg'in çift faktör teorisi

Herzberg çalışmaları sonucunda durum koruyucu faktörler ve motive edici faktörler olmak üzere çift faktör teorisini ortaya koymuştur.

Herzberg'in bazı çalışma koşullarının mevcut olmaması insanlarda tatminsizlik yarattığı, fakat varlıklarının ise, insanları tam anlamı ile motive etmediğini sadece görevin sürdürülmesini sağladıklarını ortaya koymuştur. Yani durum faktörleri kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlar. Bu faktörlere de durum koruyucu faktörler adını vermiştir. Bu faktörler:

- Kurumun politika ve yönetimi
- Teknik bilgi ve gözetim
- İnsanlar arası ilişkiler
- Astlar- yönetici arasındaki ilişkiler
- İş güvenliği
- Ücret

- Fiziksel koşullar
- Kişisel yaşama saygı

Herzberg motive edici faktörlerin ise kişileri yüksek düzeyde motive ettikleri, olmamasının tatminsizlik yarattığı ancak büyük ölçüde olmadığını savunmuştur.

İkisi arasındaki ilişkiyi açıklamak gerekirse, durum koruyucu faktörler olumlu bir motivasyon olayının gerçekleşmesi için bir zemin yaratır. Bu zeminin ardından motive edici faktörlerin tümü sağlanarak motivasyon gerçekleştirilir (Davis, 1998: 67-68; Güney, 2011: 323)

4.1.4. McClelland'ın başarı ihtiyacı teorisi

McClelland'a göre kişiyi motive etmek için başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve üyeliğe kabul edilme olmak üzere üç temel faktör vardır. Bu McMlelland bu faktörlerden başarı ihtiyacı bireyin başarıya verdiği önem ve değer boyutu olup, en önemli motivasyon kaynağı olduğunu savunmaktadır. Başarının tüm kültürlerde, bölgelerde ve sosyal çevrelerde kişileri etkilediğini vurgulamaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 12) Güç ihtiyacı kişinin başkalarını etkileme, prestij oluşturma ve bunu sürdürme boyutunu oluştururken, üyeliğe kabul edilme boyutu ise başkaları ile ilişki kurma, herhangi bir gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade etmektedir (Tosi ve Mero, 2003: 67).

4.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri motivasyon kaynağının algılanan ya da gerçek performans, amaçlar, hedefler ve görevler gibi dışsal değişkenlere dayanan iş yeri boyutlarıdır (Weiss,1996; Sabuncuoğlu, 2009: 89). Süreç teorilerinde ise kapsam teorilerindeki içsel faktörlere ek olarak bireyin davranışı üzerinde önemli etkide bulunan çevre faktörleri de göz önünde bulundurulmaktadır (Eren, 2006: 532).

Süreç teorileri kişilerin hangi amaçlarla ve nasıl motive olduklarına odaklanır. ‘Niçin?’ ve ‘Hangi yoldan?’ sorularına cevap bulmaya çalışan süreç teorileri, bir iş yerinde bir davranışın diğerine tercih edilme nedenlerini araştırır. Başka bir ifade ile ‘Bir davranışı gösteren kişinin aynı davranışı tekrar yinelemesi ya da yinelememesi nasıl sağlanabilir?’ sorusuna cevap aramaktadır (Koçel, 1995: 384).

Süreç teorilerine göre, kişinin ihtiyaçları, kişiyi davranışa iten faktörlerden sadece bir tanesidir. Bu iç faktörlere ek olarak birçok dış faktör de mevcuttur (Sezgin ve Gümüş, 2012: 12).

- Adams’ın eşitlik teorisi,
- Vroom’un Beklenti teorisi,
- Skinner’ın Edimsel Şartlandırma teorisi
- Locke’ın Amaç

teorisini kapsamaktadır.

4.2.1. Adams’ın eşitlik teorisi

J.S.Adams, General Electric firmasında yaptığı araştırmalar sonucunda savunduğu teori sosyal karşılaştırma olgusuna dayanmaktadır. Teoriye göre kişiler kendi çabalarını ve buna bağlı olarak da elde ettikleri sonuçları diğer kişilerle karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda kişi herhangi bir eşitsizlik durumu algılıyorsa, başarısını, iş tatminini ve motivasyonunu etkileyecektir. Bu durumda da kişi eşitliği sağlamak için harekete geçecektir (Cook vd., 1997; Sabuncuoğlu, 2009: 89).

Karşılaştırma durumunda kişi olumlu ya da olumsuz yönde bir eşitsizlik sezdiğinde bu eşitsizliği yok etmek için bazı davranışlarda bulunabilir (Koçel, 2008: 421).

- İşı terk etme
- Performans gibi girdilerini değiştirme
- Daha yüksek ücret, daha az mesai gibi çıktılarını değiştirme
- Başka kişilerin çabalarını azaltmaya çalışma

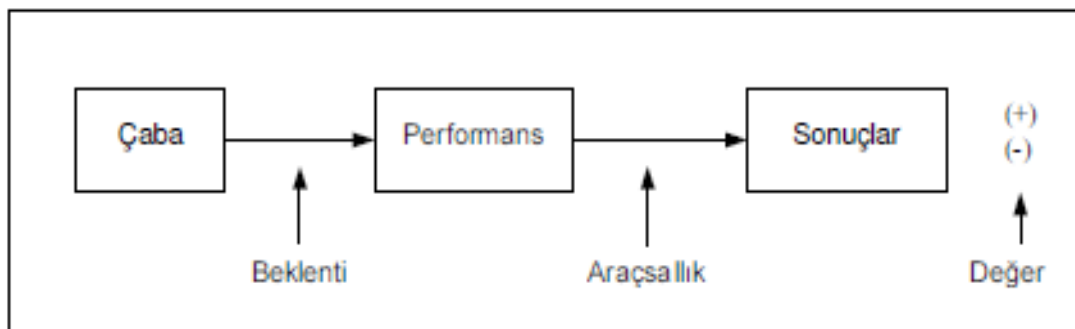
- Çabanın ve sonucunun tanımının değiştirme
- Karşılaştırma yaptığı kişi veya kişilerin girdi ve çıktılarını değiştirmek
- Karşılaştırmadaki eşitsizliğe başka bir sebep bulma

Bu teori birçok araştırmacıdan tarafından doğrulanmıştır. Ancak eşitlik teorisinin en önemli sorunu, karşılaştırma yapan kişinin kendi girdi ve çıktılarını nasıl ölçtüğü, kim veya kimlerle karşılaştırdığı ve karşılaştırma yaptıkları kişinin girdi ve çıktılarını ne şekilde ölçtüğünü bilme zorluğudur (Sabuncuoğlu, 2009: 90).

4.2.2. Vroom's beklenti teorisi

Victor H. Vroom tarafından gerçekleştirilen Beklenti Kuramı, matematiksel yönü ağır basan bir kuramdır. Vroom, kişilerin hareket biçimleri arasında bir seçim yapmak zorunda olduğunu savunmuştur. Bu seçimlerin, özellikle inanç ve tutumların algılanması ve oluşması gibi psikolojik süreçlerle sistematik olarak ilişkili olduğunu savunur. Burada kişilerin amacı, faydalarını maksimum seviyeye çıkarmak ya da zararlarını minimum düzeye indirmektir. Teoriye göre, çalışanlar çeşitli iş davranışlarını kendileri değerlendirirler ve kendilerini ödüle ulaştıracak en değer verdikleri davranışı yaparlar. Bu bağlamda, çalışanlar kendileri için önemli olan ödüller elde edebileceklerine inandıkları görevleri çekici bulurlar. Beklenti teorisine göre çalışanların çaba harcama potansiyelinin ne olduğu önemlidir. Teori matematiksel olarak bu potansiyeli hesaplamaya çalışır (Sabuncuoğlu, 2009: 90).

Beklenti teorisi ile ilişkili kavramlar ve teorinin ilişkileri aşağıda açıklanmıştır.



Şekil 1.2. Beklenti Teorisi (Güney,2011)

$$\text{Motivasyon} = \text{Beklenti} * \text{Değer} * \text{Araçsallık}$$

- **Beklenti**

Kişinin iş ile ilgili harcadığı çabaların, kişiyi beklenen performansa ulaştırma olasılığına yönelik algılarını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere kişinin çabası ile performansı arasındaki bağlantıyı ifade etmektedir. Beklenti matematiksel olarak, 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Harcanan çabaların beklenen performansa yakın olmadığı düşünülüyorsa değer 0'dır. Tam tersi, harcanan çabaların istenen performansa ulaşarak başarılı bir sonuç elde edildiği düşünülüyorsa değer 1 olarak alınır (Davis and Newstorm, 1989: 131; Sabuncuoğlu, 2009: 91).

- **Değer**

Kişinin sonuçlara verdiği anlam olarak ifade edilmektedir. Sayısal olarak değer “-1” ile “1” arasında değişir. Örneğin ücret gibi kişinin gerçekleşmesini çok istediği sonucun değeri “1”, işten ayrılma gibi gerçekleşmesini hiç istemediği sonucun değeri ise “-1”dir. Eğer kişi isteyip istemediğinden emin değilse değer “0”dır.

- **Araçsallık**

Kişinin belirli düzeyde performans göstermesinin, kendisine belirli sonuçlar sağlayacağı konusundaki görüşüdür. Beklenti kavramındaki gibi, araçsallık da “0” ile “1” arasında değerler alabilir. Kişi performansına bağlı olarak bu iki değerden birine eşit ya da bu değerler arasında olabilir (Semerci, 2005).

Sabuncuoğlu (2009) Beklenti Teorisini şu şekilde özetlemiştir. Çalışan kişinin belli bir seviyede performans gösterebileceğine ve bunun kendisi için istenen sonuçlara imkan vereceğine inanıyorsa ve bu sonuçlara değer veriyorsa en güçlü şekilde motive olacağını savunmaktadır.

4.2.3. Locke’ın amaç teorisi

Locke (1976) tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin işle ilgili güdülenmesi, başarmak istediği belirli bir amacın varlığına dayanır. Belirli ve zorlayıcı amaçlar kişiyi güdüler ve o amaca ulaşmak için davranışlarını yönlendirir. Zor ve yüksek amaçları olanlar, ulaşılması kolay amaçlara sahip kişilere nazaran daha fazla çaba harcayarak yüksek performans göstererek tatmin olurlar. Kısaca amaçların ulaşılma dereceleri ile kişilerin tatmin olmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2009: 92).

4.2.4. Skinner’ın edimsel şartlanma teorisi

B.F.Skinner, insan davranışının nedenlerini ihtiyaç gibi içsel faktörler yerine, doğrudan dışsal faktörlere bağlamıştır. Hayvanlar üzerinde gerçekleştirdiği deneyler sonucunda kuramı geliştiren Skinner, teorisini “ödüllendirilen davranış tekrarlanır.” kuralına dayandığını savunmuştur. İstenen davranışın ortaya çıkma olasılığını artıran her türlü uyarıcıya pekiştireç adı verilir. Kendiliğinden ortaya çıkmayan bir davranış, pekiştireçler yardımıyla gerçekleştirmek Skinner’in teorisinin temelini oluşturur (Gümüüş, 2012).

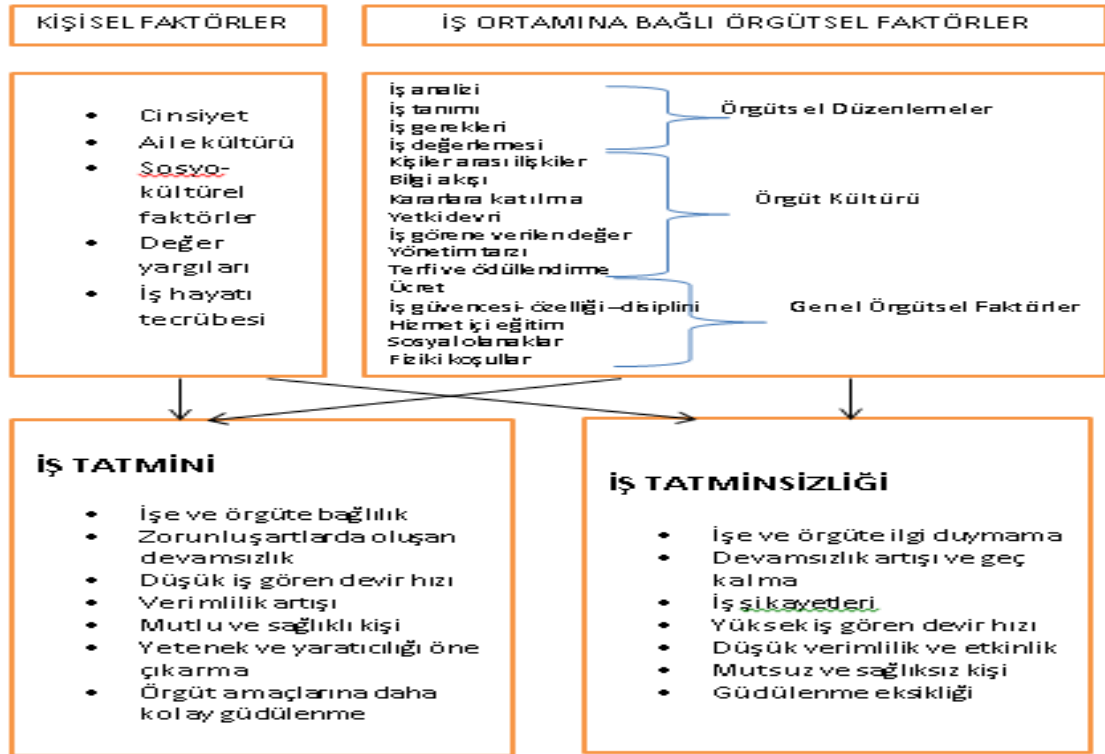
Skinner’a göre eğer bir çalışan yüksek başarı elde ederse ek ücret ödenmesi, övülme, tanınma, terfi gibi ödüller alır. Bu ödüller, çalışanın yüksek edime götüren davranışlarını pekiştirir. Kimi kez çalışan kişisel değerleri ve inançlarıyla da kendini içsel olarak güdüler ve ödüllendirir. Kısacası dışsal ve içsel ödüller yüksek başarıya götüren davranışları pekiştirir (Başaran, 2008: 110).

5. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Luthans (1992) iş tatminine ilişkin boyutları, örgütsel ya da dışsal; bireysel ya da içsel olarak ele almıştır. Ücret, ödül, iş güvenliği, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları ya da davranışları, yönetsel ortam, akademik ortam, çalışma

arkadaşları ya da ortamı örgütsel ya da dışsal olarak ve yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, cinsiyet, deneyim, yaş, tanınma, değer verilme, özerklik ve etkinliği de bireysel ya da içsel faktörler olarak iki gruba sınıflandırmıştır (Hotamışlı ve Ağca, 2010: 95).

- i. Bireysel Unsurlar (yaş, cinsiyet , eğitim düzeyi vb.)
- ii. Örgütsel Unsurlar (işin niteliği, çalışma koşulları, ücret vb.)



Şekil 1.3. İş Tatminini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Unsurlar (Sabuncuoğlu,2009)

Şekil. 1.3'te iş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olumlu ve olumsuz etkileri gösterilmektedir. Örgütün ve kişinin istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş tatminini ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş tatmini konusunda gereken özen gösterilmeli ve hem çalışan hem de örgüt için önemi dikkate alınmalıdır (Akıncı, 2000: 24).

5.1. Bireysel Unsurlar

Bireysel unsurlar, çalışan kişilerin işten tatmin olma düzeylerinin bireysel özellikleri ve bu özelliklerin bireyde meydana getirdiği davranışları ele alan ve bu aşamada, çalışanları iş tatminini etkileyen unsurların arama, seçme ve kullanma durumunu ifade etmektedir (Ergül, 2005).

İş görenin cinsiyeti, çeşitli aile faktörleri, eğitim düzeyi, değer yargıları, iş tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş tatmini üzerinde önemli rol oynarlar. Kişinin yaşam biçimini de etkileyen bu kişisel özellikler, her işgöreni diğer işgörenlerden farklı kılar ve işgörenin örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptirler (Akıncı, 2002: 4).

İş tatminini etkileyen bireysel unsurlar arasında cinsiyet belki de en dikkat çekici olanı ve en fazla araştırılanıdır. Çünkü kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıkları, beklentilerin de farklı olmasına yol açmakta ve bununla beraber farklı tatmin düzeyleri ortaya çıkmaktadır. Örneğin Chusmir ve Parker (2001) kadın ve erkeklerin hayattaki başarı kriterlerini araştırdıkları çalışmada, kadın ve erkeklerin başarı kriterlerinin farklılığına ve kadınların erkeklere nazaran iş tatmininin aksine aile tatminine, kişisel tatmine ve güvenliğe daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuşlardır.

Değer, kişilerin iş tatminini etkileyen bireysel unsurlardan biridir. Değerlerin, çalışan kişilerin iş ortamındaki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir. Kişiler arasında paylaşılan bu değerler, bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bu sayede ortak iletişim sistemi, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır. Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarından koordinasyon, işe bağlılık ile birlikte iş tatmini de önemli ölçüde artmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994).

Bireysel unsurlardan biri olan yaş, yapılan çalışmalarda ele alınmış ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya çıkmıştır (Oshagbemi, 1999: 121). Yaş arttıkça işten alınan tatmin artmaktadır. Bunun nedeni tecrübe nedeniyle uyumun artmasıdır. Beş ayrı ülkede gerçekleştirilen çalışmalarda yaş olarak büyük çalışanların

genç yaştaki çalışanlara oranla işlerinden daha fazla tatmin oldukları ortaya konulmuştur (Davis, 1988: 100). Çalışan kişiler işte zamanla tecrübe ve beceri sağladıkça iş performansı da artar ve iyi iş çıkarmanın iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak iş tatmini yaş ile artmaktadır (Baysal, 1981). Bu bağlamda diğer bir sonuç da çalışanın iş tecrübesi iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğudur. Bir başka ifade aynı iş ortamında çalışan kişilerden hizmet yılı fazla olan çalışanların iş tatminin de yüksek olduğu ifade edilmektedir (Özgen vd., 2002). Başka bir bakış açısıyla, çalışma hayatına yeni atılan, henüz iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri de olabilmektedir. Bunun nedeni yeteri kadar iş deneyimi olmayan, iş hayatına yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri, bireyin kendi hayal gücünün ürünleri olabileceği gibi medya organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve adayın işe kabulü sırasındaki mülakatı gerçekleştiren yöneticinin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesinden de kaynaklanabilir. Fakat bu kişiler zamanla iş hayatının gerçeklerini farkına varmaktadırlar. Gerçekçi olmayan beklentiler çalışanın kişiliğinde zamanla değişikliğe uğramaktadır. Bazı çalışanlar iş deneyimleri arttıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarladıkça iş tatmini bulabilmekte, bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmemekte dolayısıyla bu duyguları hayat tarzı haline getirerek iş tatminsizliği ile yaşamayı öğrenmektedir (Sevimli ve İşcan, http://www.onlinedergi.com/Makale/Dosyalar/51/PDF2005_1_7.pdf,)

İnsanlar bulundukları ortamın sosyo-ekonomik şartlarına ve aile yapısının tercihlerine göre eğitimlerini alırlar. Kişinin almış olduğu eğitim iş hayatına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamı, işe yüklenen anlam ve beklentiler de değişiklik göstermektedir. Bu nedenle sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitimi sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre daha farklı olmaktadır (Güven, 2005). Çalışan kişinin eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş tatminlerinin, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Eğinli,2009).

5.2. Örgütsel Unsurlar

İşgörenin beklentilerinin karşılanması ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün işgörene sunduğu sosyal ve ekonomik olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar. Örgütten kaynaklı bazı niteliklerin varlığı, yokluğu ya da eksikliği çalışan kişinin çalıştığı örgüte karşı tutumunu ve bağlılığını etkiler (Davis,1988:95).

Başarılı bir personelin takdir edilmesi, yetki ve sorumluluk verilmesi, eğitim kariyer ve terfi imkanları sağlanması, rekabet, bağımsız çalışma imkanı, psikolojik güvence, sosyal katılma ve çevreye uyum gibi faktörler psiko-sosyal olarak çalışan kişinin iş tatminini sağlayan başlıca örgütsel unsurlardır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 124).

Bu unsurlardan terfi, bir üst rütbe veya makama sahip olabilme durumudur. Terfi kavramı gerçekten gösterilen başarının gereği ya da ödülüdür. Bu gereklilik ya da ödül çalışan kişide önemli ölçüde tatmin sağlayacaktır. Terfi edilen kişiye daha çok yetki ve sorumluluk yüklenir. Bu da daha yüksek bir sosyal statü demektir (Feldman,1983:195). Yetki, belli şartlarda yetki verilen kişiye belli şekillerde davranma ve karar verme hakkı sağlayan yasal bir hak olarak tanımlanır. Yetki ve sorumluluk biri olmadan diğərinin olması mümkün olmayan bir durum olduğu için bu iki kavram birbirinden ayrılmayacak olgulardır. Sorumluluk yetki verilmesinden doğar. Yani yetki sorumluluk taşıdığına inanılan çalışana verilen görev boyunca karar alma ve uygulaması beklenen bu durum olarak tanımlanabilir. Yetki çalışanın saygı ve tanınma ihtiyacını tatmin etmesi açısından önemlidir. Çünkü insanlar sorumluluk ve yetki aldıkları müddetçe tatmin olma dereceleri ve işletmeye sağladıkları verimlilik de artacaktır. Bu sayede kişinin yaratıcılığı, inisiyatif alma, verimli çalışma istediği de artacaktır (Sabuncuoğlu, 2009: 54)

Çalışan kişiye bağımsız çalışma imkanı verilmesi iş tatminini etkileyen diğə örgütsel bir unsurdur. Çalışanın ilgi ve yeteneklerinin psiko-teknik ölçüm araçları ile saptanarak, o alanda belli düzeyde çalışma bağımsızlığı gösterilebilir. Ancak bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, bağımsız çalışma imkanı çalışana istediği her şeyi yapma hakkı vermemektedir. Bağımsız çalışma imkanı sayesinde çalışan kişinin kendini gösterme eğilimi artacak, kendinde bir şeyler yapma gücü hissedecek, kendine

saygı gösterildiğini ve grup içinde değeri olduğunu fark edecektir. Bu da çalışanın tatmin düzeyini olumlu yönde etkileyecektir (Gümüş, 2000: 28).

Aynı zamanda çalışana iş güvencesi verilmesi ve başarılarının maddi ödüllerle desteklenmesi iş tatminini arttıran araçlardır. Çalışan kişiye iş için güvenlik unsurlarının tam olarak sağlanması, kendine değer verildiği hissettirir ve bu durum işinden tatmin sağlamasına katkı da bulunur. Güvenliğin olmadığı ya da ihmal edildiği durumlar tatmini olumsuz olarak etkileyecektir (Özgen vd., 2001: 251).

Çalışan kişi ekonomik güvencenin yanında psikolojik olarak da güvence altında olmayı ister. Psikolojik güvence işin temposunu, doğasını ve çevresini konu almaktadır. Psikolojik güvence için çalışma ortamında olumsuz nitelikli psikolojik öğelerin kaldırılması gerekmektedir. Daha sonra olumlu nitelikli psikolojik öğelerin iyileştirilmesi gerekliliği önerilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 1995: 134). Çalışanlar iş yerinde psikolojik açıdan kendilerini rahat ve güvende hissettiklerinde iş tatminleri artar. Bunun ile birlikte motivasyonları da, işe bağlılıkları da artar. Psikolojik güvence, sosyal ihtiyaç gibi, Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan faktörleri içermektedir (Kantar, 2010: 134).

İnsanlar bir yere ait olduğunu hissetmek ister ve toplum içinde bir yer edinmeye çalışırlar. Kişiler için aile, işletme, millet gibi sosyal gruplara dahil olma, sevgi ve saygı gibi sosyal nitelikli gereksinimlerin önemi büyüktür. Kişiler önemli gördükleri sosyal gruplara dahil olmayı isterler. İşletme içinde çalışanların sosyal açıdan kaynaşmalarına ortam hazırlayarak, çalışanların işten tatmin olması sağlanır (Gümüş, 2000: 29).

Örgütlerin varlık nedenleri insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmet üretmek, kar elde etmek ve bu sayede yaşamını devam ettirmektir. Bu süreçte örgütler bir insan kaynağına ihtiyaç duyarlar. Örgütlerin bu amaçları karşılayabilme veya bu amaçlara hizmet edebilme yeteneği ve kapasitesi örgütsel bağlılığa etki eder. Örgütsel bağlılık çalışan kişinin işe bağlılık derecesidir İş tatmini ile örgüt bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. İş tatmini yüksek olan bir çalışanın örgütü sahiplendiği, örgüte bağlılığının arttığı ve işgücü devir oranının da azaldığı ortaya konmuştur. Örgüte bağlı olan çalışanı güdülemek, yönetmek kolaylaşır. Buna karşı olarak iş tatminsizliği yaşayan çalışanın örgüte bağlılığı azdır. Ancak buna rağmen hala

örgütte çalışmaya devam etmek zorunda kalan çalışan, örgüt içinde olumsuz davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Ayrıca bu çalışmada sık sık şikayet etme, örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz düşünceler belirtme, çalışma arkadaşlarının morallerini bozma çabası, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve nihai sonuç olarak işten ayrılma davranışı sergileyebilmektedir (Akıncı, 2002: 8).

Örgütün sağladığı ekonomik olanakların başında ücret gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 32/1. Maddesine göre genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Para, kişilerin maddi hatta bazen manevi ihtiyaçlarını gideren bir araç olması, kişileri tatmin etmesi ve istenilen bir amaca ulaşma yolu olmasından dolayı çalışan kişiler için önem arz etmektedir. Tatmin eden bir ücret seviyesi çalışan kişinin motivasyonunun yükselmesine, işe bağlılığının artmasına, performansının yükselmesine ve iş tatmin derecesinin artmasına bir araç olacaktır (Yılmaz, 2006: 48).

Çeşitli ek ücretlendirme sistemleri (primli ücret) performansı ve verimliliği arttırmak için uygulanan ek ücretler prim ücreti olarak adlandırılır. Bu da iş tatminini artırıcı yönde etkileyen alt bir unsurdur.

İşletme çalışanlarına işletme elverdiği ölçüde çeşitli haklar sunabilmektedir. Örneğin ulaşım desteği, yemek ve içecek servisi, giyecek yardımı, iletişim aracı tahsisi, kira yardımı, ikinci bir emeklilik sigortası, özel sağlık sigortası, eğitim yardımı gibi sosyal kolaylıklar sağlanabilir. Bu tür kolaylıklar çalışanın yaşam kalitesini arttırdığı gibi, motive olmasına bir araç olarak, iş tatmini ve performansı da o ölçüde artacaktır (Gümüş, 2012).

6. İŞ TATMİNİ ÖLÇÜMÜ

6.1. Kritik Olay Yöntemi

Kritik olay yöntemi örgütte bulunan kritik olayları kullanarak iş tatminini ölçme metodudur. Herzberg tarafından geliştirilen kritik olay yönteminde, Herzberg iş tutumları üzerine yaptığı bir araştırmada çalışan kişilerden kendilerini en fazla tatmin

eden olay ile en çok tatminsizliğe sebep olan olayları tanımlamalarını istemiştir. Tanımlanan bu olayların içeriği analiz edilerek, bunlardan (iş, denetleme biçimi, ücret, terfi vb.) hangilerinin çalışanın tatminine ya da tatminsizliğine sebep olduğunu belirlemiştir (Özalp ve Kirel, 2010: 121).

Bu yöntemin tutum ölçeklerinden farkı çalışanların yönlendiren ve çalışanı belirli soru kalıpları içine hapsetmemesidir. Yöntemin olumsuz yani uygulanma sürecinin uzun olmasıdır (Oksay, 2005).

6.2. Tutum Ölçekleri

6.2.1. Porter ihtiyaç ve tatmin anketi

Porter ihtiyaç ve tatmin anketi (porter need and satisfaction questionnaire) isimli ölçek Porter tarafından geliştirilmiş olup Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini temel almaktadır. Porter buradan hareketle çalışanın algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır. Bu ölçek, çeşitli iş tatmini boyutlarını kullanarak çalışanın tatmin ya da tatminsizliğini ölçen bir soru formudur. Bununla birlikte ölçek, özellikle yönetici personel için kullanılmaktadır; sorular ise genellikle yöneticilerin karşılaştığı sorunlarla ilgili olmakta ve spesifik konulara yönelik sorulmaktadır (Tütüncü ve Çiçek, 2000: 125). Bununla birlikte ölçek, özellikle yönetici personel için kullanılmaktadır; sorular ise genellikle yöneticilerin karşılaştığı sorunlarla ilgili olmakta ve spesifik konulara yönelik sorulmaktadır (Spector, 1997: 9).

6.2.2. Minnesota tatmin anketi

Minnesota tatmin anketi (minnesota satisfaction questionnaire) isimli ölçek, 1967 yılında Weiss arkadaşları tarafından geliştirilmiş, iş koşulları ile iş tatminini ilişkilendirmektedir. İş arkadaşlarının birbirleri ve yönetim ile arasındaki ilişkileri, terfi, ücret, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları gibi unsurları ölçer. (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167; Riggio, 2003: 219). 20 sorudan oluşan iş tatminini ölçeği, 5'li likert tipi kullanılarak her bir soru "1" ile "5" arasında değerler alır. Ölçekte ters soru

bulunmamaktadır. Ölçeğin genel, içsel ve dışsal olmak üzere üç boyutu vardır. 12 soru içsel tatmine yönelik, 8 soru dışsal tatmine yöneliktir. Toplam soru sayısı (20) ise genel tatmini ölçer. Elde edilen içsel boyut toplamı 8'e, dışsal boyut 12'ye bölünerek içsel ve dışsal tatmin skorları belli olur. Ölçeği nötr tatmin puanı 3'tür. Puan 3'ten büyük ise tatmin yüksek, küçük ise tatmin az anlamına gelmektedir (Çam vd., 2005: 215).

6.2.3. İş tanımlama ölçeği

İş tanımlama ölçeği (job descriptive index), 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından ortaya konan ve 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilen ve en çok kullanılan analitik yöntemlerdendir (Barrows ve Wesson, 2000).

İş Tanımlama Ölçeği; işin özelliklerinden (12 madde), ücretten (4 madde), terfi imkanlarından (4 madde), üst yönetim (6 madde) ve çalışma arkadaşlarından (6 madde) tatmin olmak üzere beş boyut üzerinden iş tatminini değerlendirmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.92'dir. Ölçek “evet”, “hayır” ya da “kararsızım” şeklinde üçlü format şeklindeyken Johnson, Smith ve Tucker'in çalışmaları ile beşli Likert ölçeğinin daha sağlıklı sonuçlar verdiği ortaya çıkmış ve bazı çalışmada beşli Likert şekliyle uygulanmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevirisi Ergin (1997) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bahsedilen beş boyuta yönelik ifadeler verilen cevaplar, iş tatminini boyutlar bazında ve genel olarak ölçümlemektedir (Kinicki vd., 2002: 16; Özsoy vd., 2014: 235).

6.3. Mülakat Yöntemi

Mülakat yönteminde çalışanlarla bire bir görüşmeler yapılır. Bu görüşmeler önceden planlanmış sorularla olabileceği gibi standartlaşmamış sorular ile de yapılmaktadır. Mülakat yönteminin en büyük avantajı derinlemesine analiz ile bilgi alma imkanı vermesidir (Sabuncuoğlu, 2009: 121).

Ankete cevap veren çalışan, mülakatı yapan anlamadığı veya daha derinlemesine analiz etmek istediği bir şey söylerse, ek sorular sorularak çok boyutlu hale getirmesi mümkündür. Mülakat yönteminde mülakatı yapan kişinin dikkatli olması, cevap

verenlerin tepkilerini doğru yorumlaması ve değerlemede objektif olması gerekir. Soruların soruluş biçimi veya aldığı cevapları doğru değerlendirme de elde edilen bilgilerin tamlığını etkileyecektir.

Diğer bir avantajı ise yöntemin işletmede haberleşme fırsatı yaratmasıdır. Anketin hazırlanması, uygulanması ve cevapların değerlendirilmesi sırasında çalışanlarla üstlerinin tatmine dönük konularda haberleşme fırsatı elde etmesi söz konusu olacaktır (Tor, 2011: 36).



İKİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI VE STRES HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1. STRESİN TANIMI

Stres varlığını insanoğlunun yaradılışından beri kendini hissettiren bir durumdur. Günümüzde birçok hastalığın stres kaynaklı olduğunun ortaya çıkması, stres kavramının öneminin artmasına neden olmaktadır.

Stres, Latince "estricia" kelimesinden türetilmiştir. Canlılarda ilgili durumları nitelemeden önce, fizik ve mühendislik bilimlerinde kullanılan stres, 17. Yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda, 18. ve 19. Yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda nesnelere, kişilere, organlara ve ruhsal yapıyı niteleyemeye yönelik olarak kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres kavramı, nesnelerin ve kişilerin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır. (Akgüngüz, 2006: 3; Torun, 1997: 43).

Selye (1956), bugünkü anlamda stresi ilk tanımlayan kişidir. Hans Selye stresi, “Organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır (Pehlivan, 2000: 36).

Stres ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Bazı stres tanımları şu şekildedir.

- Frank ve Ivancevich (1998)’e göre stres, kişilerin iyilik durumunu tehdit eden ya da zorlayan çeşitli durumların algılanması halinde meydana gelen uyarıcı bir tepkidir.
- Gümüştekin ve Öztemiz (2004)’e göre stres; kişinin çevresinden veya kendisinden kaynaklı fiziksel veya psikolojik etkilerle, davranışsal ve fiziksel değişime uğramasıdır.
- Schermerhorn (1999)’a göre stres, olağanüstü talepler, sınırlamalar veya fırsatlarla yüz yüze gelindiğinde kişide bir gerilim yaratan durumdur.

- Savery ve Luks (2001)'e göre stres; kişinin sağlığını, iş ve yaşam kalitesini, etkinliğini ve verimliliğini etkileyen zihinsel ve fiziksel bir durumdur.
- Kişiyeye özgü olan bireysel bütünlüğü zorlayan, bozan etkindir (Baltaş, 1999: 31).
- Stres kişinin kendi isteklerine karşı gösterdiği tepkidir. Birçok kişi stresin, başkaları tarafından kendisine karşı yapılan davranışlardan dolayı olduğunu düşünmektedir. Ancak stres kişinin aşırı duygu ve istekleri sonucunda ortaya çıkan durumlara karşı göstermiş olduğu tepkilerdir (Çukur, 2001: 3).
- Kişilerin davranışlarını, performanslarını, diğer kişilerle ilişkilerini etkileyen ve olumsuz uyarınları ifade eden terimlerin tümü stres olarak ele alınmaktadır. Ayrıca tehdit edici bir durum karşısında kişinin bedensel olarak verdiği psikolojik, davranışsal ve fiziksel yanıtlar gerek psikolojik, gerekse fiziksel açıdan bireyi rahatsız eden veya gerilim yaratan durumlar da bu kapsamda ele alınmaktadır. Stres, kişinin verimliliğini ve etkinliğini olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak ortaya çıkmakta; kişi ile çevresindekilerin iletişimini içeren tutum ve davranışlara yön veren güç ya da organizmanın bazı uyarıcılara karşı beden ve zihinsel sağlığın tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Gök, 2009: 432).

Stres üzerine yapılan tanımlamaların ortak özelliklerini ise şu şekilde toplamak mümkündür. Kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan stres, motive edilmiş durumdan daha fazla biçimde insanı harekete geçirir. Streste, kişi için bir tehlike söz konusudur ve bu tehlikenin derecesi algılanmalıdır. Stres, kısıtlama, fırsat ve isteklerle ilgilidir. Stres, organizmanın tümünü etkiler ve stres normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir (Soysal, 2009: 27).

Yukarıdaki tanımlara istinaden stresin genel özellikleri şu şekildedir.

- Stres çift yönlü bir olgudur. Olumlu ve olumsuz olmak üzere iki türlü stres vardır
- Stres yaşamın doğal bir parçasıdır (Schermerhorn, 1999: 311).

- Stres genellikle kaçınılmaz bir durumdur. Kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre, iş ortamı, aile ve arkadaşlık ilişkileri, bulunduğu ergonomik koşullar, amaçlara ulaşamama, beklenmedik durumlar strese yol açabilmektedir. Olumlu anlamda ise kişiyi başarıya taşıyan, teşvik eden durumlar stres durumları bulunmaktadır.
- Stres kişiyi hem fizyolojik hem de psikolojik olarak etkiler.
- Stres altında bulunan kişiler, kişilik farklılığından dolayı farklı tepkiler gösterirler (Aktaş, Ty. : 28)
- Stres birikimli bir olgudur. Kişiler tepkileri biriktirir ve sonunda vücut kırılma noktasına gelir (Sabuncuoğlu, 2009: 167).

2. STRESİN EVRELERİ

Hans Selye'nin "Genel Uyum Sendromu" olarak bilinen kuramına göre organizma strese karşı alarm, direnme ve tükenme olmak üzere üç evreli bir süreç ile yanıt vermektedir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2009: 168).

- **Alarm Evresi**

Hans Selye "Genel Uyum Sendromu" şeklinde tanımladığı strese karşı reaksiyon verme sürecinin "Alarm" durumu ile başladığını belirtmektedir. Bu başlangıç evresinde herhangi bir olayın meydana gelmesiyle homeostatik düzen bozulur. Birey bu düzensizliğe henüz hazır olmadığından, organizma bir anlık alarm durumuna geçer ve tekrar denge durumuna gelebilmek için işlemler başlatır. Alarm aşamasında kişi bir stres kaynağı ile karşı karşıya geldiği zaman, sempatik sinir sistemi etkin hale gelir ve beden "savaş ya da kaç tepkisi" gösterir. Savaş ya da kaç tepkisinin ortaya çıktığı aşama, "alarm aşaması" olarak adlandırılır. Savaş ya da kaç tepkisi sırasında bedende oluşan fiziksel ve kimyasal değişimler sonucunda kişi, stres kaynağı ile savaşmaya ya da kaçmaya hazırlanır. Bu tepki sırasında kan basıncı yükselir; solunum ve kalp atışları hızlanır ve ani adrenalin salgısı artar. Baş ve mide ağrıları başlayabilir, terleme, titreme ve baygınlık hissi oluşabilir. Alarm evresinde, stresi yaratan kaynakların ve bunların

yoğunluğunun artışı, stres eğrisini hızla, normal direnç düzeyinin üzerine çıkararak, normal davranıştan sapmanın ilk işaretleri verilmeye başlanır (Güçlü, 2001: 96).

- ***Direnç Evresi***

Alarm evresinde stres etmenlerinin üstesinden gelinememiş ise, süreç olarak kişi direnç evresine geçmiş olur. Bu aşama, Genel Uyum Sendromu'nun en uzun safhasıdır. Allen (1983)'a göre bu aşama aylarca, yıllarca veya daha da uzun sürebilir.

Bu evrede kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılmaktadır. Direnç aşamasında stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale dönmektedir. Stres kaynağının etkisi devam ederken “uyuma elverişli” bir durum oluşursa, direnç tepkisi ortaya çıkmakta ve kişi sistematik olarak kontrollü davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Böylece alarm tepkisiyle ortaya çıkan özel davranışlar ortadan kalkmakta, direnç normalin üzerine çıkmaktadır. Ancak organizma normal koşullar altında işliyormuş gibi görünse bile, gerçekte beden, üstünde baskı oluşturan stres kaynağına karşı direnirken yorulmaktadır ve git gide, direncini kaybetmektedir. Bu evrede uzun süre kalınması kişinin ülser, yüksek kan basıncı, kalp damar sorunu gibi hastalıklara yakalanma riskini arttırmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2009: 21).

- ***Tükenme Evresi***

Kişi maruz kaldığı stres kaynağı ile başa çıkamadığı ve uyum sağlayamadığı durumda, üçüncü evre olan “tükenme evresi” ne geçer. Tükenme evresinde, parasempatik sinir sistemi etkindir. Kişi tükenmiştir ve stres kaynağı hala mevcuttur. Bu aşamada uzun süreli olarak stres kaynakları ile başa çıkamaz ve kişi başka stres kaynaklarının da olumsuz etkilerine maruz kalma durumuna gelir. Başa çıkılamayan stresler karşısında denge bozulur ve uyum enerjisi biter.

Tükenme evresinde aşırı yeme isteği, kas ağrıları, göğüs ağrıları, kabus, hazımsızlık, kronik baş ağrıları, yorgunluk duygusu, uyuyamama veya uyanma zorluğu, olaylar karşısında aşırı duyarlılık ve kalp çarpıntısı gibi belirtiler olmaktadır (Pehlivan, 2008: 23).

3. STRESİN SONUÇLARI

3.1. Olumlu Stresin Sonuçları

Stres genel olarak olumsuz anlamda ele alınıp konuşulmaktadır. Fakat bu zorlamalar kişiyi, yenileri aramak, çalışmak, yaratmak konusunda harekete geçirici bir güç de olabilmektedir. Bu itici güç, fiziki koşulların insanı bedensel olarak zorlamasından, beynin zihinsel zorlanmalarına kadar uzanır. Bu anlamıyla stresler bireyi ileri götürücüdür. Bu nedenle olumlu sonuçlar da doğurmaktadır (Baltaş, 2006: 72).

Yapıcı stresi ifade eden ‘olumlu stres’ ve yıkıcı stresi tanımlayan ‘olumsuz stres’ terimleri stres kavramlarının farklı anlamlarını göstermek üzere iki şekilde kullanılmaktadır. Olumlu stres, sağlıklı, geliştirici ve bireylerce arzu edilen stresi ifade eder. Olumsuz stres ise, bireylerin fiziksel ve psikolojik kapasitesini çevredeki stres kaynakları ile başa çıkmada kişiyi zorlayan bir gerilimi ifade eder (Çukur, 2001: 8).

Yapıcı stres, iş yaşamında çalışanın performansının artmasında, çabalarına devam etmesinde ve yaratıcılığının teşvik edilmesinde pozitif bir rol oynamaktayken, yıkıcı stres çalışanın performansına zarar vermektedir (Schermerhorn, 2000: 300).

Belli bir ölçüye kadar olan stres bireylere enerji vererek, uyarıcı bir görev yapmaktadır. Organizma tarafından kabul edilebilir düzeydeki stres, kişinin amaçlarına ulaşmasında teşvik edici bir unsur olmakta bununla birlikte motivasyonu da olumlu etkileyerek, bireylerin başarı ve performanslarını arttırmaktadır. Kişiler stresin güdüleyici olan gücünü yakalayarak, yıkıcı stresten korunma yollarını öğrenerek, yaşamdan haz almayı, dolayısıyla her alanda verimi artırmayı sağlayabilmektir (Gök, 2009: 432).

Güdüleyici olan olumlu stres, korku, kaygı, huzursuzluk, yorgunluk yaratmaz. Yaratıcılığa, üretime, umuda, mutluluk çağrışımlarına, sevgiye, yardıma, merhamete, işbirliğine, uzlaşmaya yönelten streslerin, yaşamı uzatıcı bağışıklık tepkisini güçlendirici etkisi olduğu kabul edilmektedir (Altıntaş, 2003: 24).

3.2. Olumsuz Stres

Hayatın bir gerçeği olan stres, yapılan çalışmalarda genellikle zihinsel ve fiziksel kaynakları eritip tüketen olumsuz bir olgu olarak ele alınmaktadır. Olumsuz stres kişiye aşırı yük bindirir ve kişi için sorun aşılamaz bir hal alır. Kişinin fiziksel ve zihinsel olarak yıkıma uğramasına, hatta ölüme bile neden olabilir (Altıntaş, 2003: 24).

Stres birey üzerinde hem psikolojik hem de fizyolojik tepkiler şeklinde etki gösterir. Bu belirtiler çoğu zaman açıkça görülebilir şekilde de olabilir.

Tablo. 2.1. Stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçları (Sabuncuoğlu, 2009: 172)

Zihinsel ve Duygusal Sonuçlar	Fiziksel Sonuçlar
• Olumsuz tutum • Endişe • Korku/fobi • Üzüntü • Asabiyet • Öfke • Unutkanlık • Yalnızlık • Konsantrasyon problemi • Karar verememe • Umutsuzluğa düşme • Kötü rüyalar görme • Depresyon • İntihar girişimi	• Kas gerginliği/ağrısı • Baş ağrıları • Kronik baş ağrıları • Diş gıcırdatma • Yorgunluk hissi • Sindirim problemleri • Astım • Kalp çarpıntısı • Yüksek tansiyon • Nefes bozukluğu • Sakarlık

Yoğun ruhsal uyarımlar nedeniyle yorulmaya yol açan olumsuz stresler yaşanmayı hızlandırır ve insan ömrünü azaltır. Olumsuz stres; kişinin kendisine güvenini kaybetmesine neden olur. Yetersizlik duygularına sevk eder. Çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaratır. Yapılan araştırmalar, stresi olumsuz olarak algılayan, stresin yoğun yaşandığı işlerde çalışan ya da başlarından kötü olaylar geçmiş olan kişilerin, hastalıklara yakalanma riskinin diğer kişilere göre daha fazla olduğunu göstermektedir (Şahin, 1995).

4. STRES KAYNAKLARI

Hiç kimse ortada bir sebep yokken strese girmez. Mutlaka stres yaratacak bir olayın etkisi etkisinde kalmıştır. Bu bağlamda strese neden olan birçok unsur vardır. Bu kaynakları araştırmacılar 3 grup olarak sınıflandırmışlardır (<http://www.psikologankara.net/stresin-nedenleri-ve-sebepleri.html>).

4.1. Çevresel Stres Kaynakları

Kişiler günlük yaşamları sırasında toplumsal ve teknolojik değişmelerle ilgili sorunlarla, yaşadığı şehrin sorunlarıyla, ekonomik ve politik gelişmeler hakkında, doğal felaketlerin oluşturduğu sorunlarla ve dahası sorunlarla karşılaşabilmektedir. İşte bu tür sorunlar çevresel stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Erdoğan,1996: 50).

Bu doğrultuda teknoloji konusundaki gelişmeler sonucunda, buna ayak uyduramama veya teknolojik gelişim yarattığı yaşam tarzı alışkanlıklarının değişmesi, kuşaklar arası çatışmaya sebebiyet vermektedir. Dünya ve ülke ekonomisindeki belirsizlikler sonucunda, yatırımlar azalmakta, işsizlik artmakta, satın alma gücünde azalış yaşanmakta, geleceğe dönük güven azalmaktadır. Bu durumlar kişilerde baskı oluşturarak strese neden olmaktadır (Ataman,2002).

Diğer taraftan kişilerin üstünde yasa, gelenek veya göreneklerden kaynaklanan toplumsal baskılar bulunmaktadır. Ailevi sorunlar, finansal zorluklar, komşuluk ilişkilerindeki bozukluk, güvenlik eksikliği, hava kirliliği, ulaşım koşullarının zorluğu, alışveriş ve eğlence olanaklarının tatmin etmemesi gibi faktörler çevresel strese neden olan kaynaklar arasında yer almaktadır (Drafke ve Kosse, 1988: 412; Özen, 2011: 36).

4.2. Bireysel Stres Kaynakları

Araştırmalar, strese neden olan unsurların temel belirleyicisinin bireysel unsurlar olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun nedeni stres unsurlarının hepsinin bireysel düzeyde etkili olmasına bağlıdır. (Güney, 2011:329).

Bireyin kişiliği ve duygusal yapısı, biyolojik yapısı, sağlık durumu, aile sorunları, yaşam standartları ve alışkanlıkları, ekonomik darboğazları, orta ve ileri yaş dönemi bunalımları, hayal kırıklığı yaşama anları gibi faktörler de bireysel stres kaynakları arasında sayılabilecek faktörlerdir (Eren, 2000:255).

Kişinin kendinden kaynaklanan bireysel stres kaynakları, genel olarak kişilerin huyları, mizaçları, karakterleri, yetenekleriyle ve deneyimleri ile ilgilidir. Bu nedenden dolayı da kişilerin stres düzeyleri ve süreleri birbirinden farklı seyretmektedir. (Örnek ve Aydın, 2006:156).

Bireysel stres kaynaklarının önemli olarak görülenleri aşağıda ele alınmıştır.

- ***Kişilik Özellikleri***

Kişilik özellikleri A tipi ve B tipi olmak üzere ikiye ayrılmıştır. 1950’li yıllarda Fridman ve Rossman adında iki kardiyolog araştırmacı, çalışmaları sonucunda A tipi kişilik olarak adlandırılan kişilik özelliğini ortaya koymuşlardır. Bu araştırmalara göre A tipi kişilik özellikleri şu şekildedir (Sabuncuoğlu,2009:191; Steers, 1991:180):

- Sabırsızdırlar,
- Saldırgandırlar,
- Devamlı hareket halindedirler,
- Aynı anda birden fazla işle uğraşırlar,
- İşkoliklerdir,
- Rekabeti severler,

Ayrıca A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler hızlı yemek yeme, hızlı yürüme, acele etme, tez canlılık, beklemekten hoşlanmama, dinlendiği zamanlarda suçluluk hissi, sinirli hareketler, başkasının sözünü kesme girişimi gibi özelliklere sahiptirler (Shermerhorn; 1990: 320).

Kişilerin tamamen A tipi kişilik özelliklerini sergilemesi beklenmez. Önemli olan nokta hangi kişilik özellikleri çok gözlemleniyorsa, tespit edilip ona göre stres yönetimini gerçekleştirmesidir

B tipi kişilikte ise, A tipi kişilik özelliklerinin karşıt özellikleri görülmektedir. B tipi kişilik özelliği taşıyan kişiler, çok fazla eylemde bulunmayı pek sevmezler. Bu

kişilikteki insanlar stres etmenlerine az tepki verirler. Saldırganlık ya da rekabetçilik gerektiren durumlar bu kişilik sahipleri için önemli değildir. Statü sahibi olma isteği A tipi kişilik sahiplerine göre daha azdır. Başarılı biri olarak tanınmak çok önemli değildir. B tipi özelliğine sahip insanlar takım çalışmalarına yatkındırlar. İş hayatları ile özel hayatı ayırır, zamanın esiri değillerdir. Acelecilik huyları yoktur. Sabırsız oldukları durumlar nadirdir. Kolay kolay sinirlenmezler (Sabuncuoğlu, 2009: 200).

- ***Yaş***

Stres genellikle orta yaşlı ve daha üstü kişilerde yoğunlaşmaktadır. Bu dönemlerde kişilerde fiziksel ve zihinsel bir takım gerilemelere neden olan bireysel değişimler yaşanmaktadır. Bunun oluşum sıklığındaki en büyük aralık kadınlarda menopoz, erkeklerde ise andropoz olarak adlandırılan dönemlerdir. Çünkü bu dönemlerde hormonal değişiklikler oluşması ve fiziksel ve zihinsel dengenin bozulması, kişilerin hayatında duygusal sorunlar ve hayal kırıkları yaratmaktadır (Ekinci ve Ekici, 2003). Sonuç olarak ileri yaşlarda, kişilerin bedenleri ve zihinleri üzerindeki kontrolleri giderek azalmakta ve kendilerini önceye nazaran daha yorgun, tükenmiş hissetmektedirler.

- ***Kontrol Duygusu***

Kişilerin alternatifler arasında özgür biçimde seçim yapabildiklerinde ve kendi davranışlarını önemli sonuçlar doğurduğundaki algılamaları kontrol duygusunu ifade etmektedir. Kişilerin bir olay üstünde kontrol sahibi olduklarını hissetmesi, o olay hakkında yaptıkları değerlendirmeler üzerinde etkili olabilmektedir (Aydoğan, 2002: 40).

Kişilerin olaylar üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissetmesi, olayları daha az stresli olarak algılamalarına imkan vermektedir. Buna zıt olarak, kontrol hissinin düşük olması, kişileri stres düzeyini arttırmaktadır (Troup ve Dewe, 2002: 342).

- ***Yaşam Tarzı ve Değişikliği***

Kişilerin alışmış oldukları yaşam tarzları ya da yaşam tarzlarının değişimi onları strese daha yatkın hale getirmektedir. Doğal yaşam tarzından uzaklaşılması kişilere stres kaynağı oluşturabilmektedir. Örneğin sigara, içki gibi kötü alışkanlar, beslenme düzensizliği, uyku düzensizliği gibi faktörler stres kaynağı olarak gösterilmektedir. Stresle karşılaşan kişiler bu stresten kurtulma düşüncesi ile rahatlama amacı ile sigara ve alkole başvurmakta fakat bunun kısa sürede rahatlatıcı etkisine karşın uzun dönemde insan sağlığını tehlikeye sokacak ve daha büyük stres oluşturabilecek durumlara neden olabilmektedir. Dengeli beslenmemekten dolayı kaynaklı vitamin eksikliği ve diğer sağlık sorunlara neden olarak stres yaşanmasına neden olmaktadır (Eren, 2006: 295).

- ***Sosyal Destek***

Kişinin temel sosyal ihtiyaçlarının, başka kişilerle etkileşimi sonucunda tatmin edilmesi sosyal destek olarak ifade edilmektedir. Bu temel ihtiyaçlar ise sevgi, kendine güven, ait olma duygusu, kişiliği bulma, güvenlik ve onaylanma gibi duygulardır. Bu tür sosyal ihtiyaçların sağlanması, kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumlu ölçüde etkileyen anahtar bir unsur olmaktadır. Bu nedenle sosyal destek stresi azaltmada önemli bir etkiye sahiptir

Diğer sosyal destek grupları ise aileler ve arkadaşlardır. Aile ve arkadaş grupları ile yakın ilişkileri bulunan kişilerin stresle daha kolay başa çıktıkları söylenmektedir. Örneğin kişinin iş sonrası ailesine vakit ayırması, arkadaşlarıyla zaman geçirmesi, gün boyunca oluşan stresi azaltmaktadır (Aytaç, 2002: 23).

4.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynaklarını bilimsel olarak ele alan ve inceleyen birçok araştırma yapılmıştır ve yapılmaktadır (Silah, 2005; Aydın,2004; Şimşek vd., 2001:116). Çalışan kişilerin sosyal yaşamlarının yanı sıra, üzerlerinde, örgüt içinde, mesleki kimlikleri, rol yükü, çalışma arkadaşları ve üstleri ile yaşanan gerilimler, kariyer beklentisi, örgütün

yetersiz kaynak ve katkı sağlaması ve rol çatışmaları gibi birçok örgütsel stres kaynakları bulunmaktadır. Bu örgütsel stres kaynaklarını örgütsel politikalardan kaynaklanan stres nedenleri, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres nedenleri, iş ortamındaki fiziksel şartlardan kaynaklanan stres nedenleri, işin yapısı ile ilgili stres nedenleri ve örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres nedenleri olarak gruplandırmışlardır (Ok, 2006: 42).

Yates (1984) örgütsel stres kaynaklarına daha geniş bir pencereden bakmıştır. Yates örgütsel faktörlerden kaynaklanan stres unsurları, kişiler arası çatışmalar, rollerdeki belirsizlik, yetki sorumluluk dengesizliği, yoğun iş yükü, mekan ve yer sorunları, kaynakların dağılımda dengesizlikler, katılım, zaman darlığı ve iş yetiştirme telaşı, iş güvensizliği, yetersiz veya hızlı terfi gibi faktörler, önemli örgütsel stres kaynakları olarak sınıflandırmıştır (Bağ, 2012: 30).

Aytaç (2002: 53) örgütsel stres kaynaklarını şu şekilde toplamıştır.

- Rollerdeki belirsizlik
- Rol çatışması
- Kişilerarası çatışma
- Sorumluluk
- Katılım
- İş güvenliği
- Yönetim tarzı
- Fiziki çalışma ortamı
- Yoğun iş yükü
- Zaman Yetersizliği
- Kariyer Engeli

Görüldüğü gibi araştırmacılar örgütsel stres kaynaklarını farklı şekillerde gruplandırmışlardır. Bu gruplandırmalarda benzer noktalar bulunmasına rağmen ortak ve kabul gören bir örgütsel stres modelinin ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumun araştırmalarda ilgilenen olayın araştırmanın en zor yapılabildiği insanlar üzerine olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Ok, 2006: 43).

Bu çalışmada Aytaç (2002: 53)' nin gruplandığı örgütsel stres kaynakları dikkate alınarak incelemeler gerçekleştirilmiştir. Bu kaynaklar aşağıda geniş olarak açıklanmaktadır:

- ***Rollerdeki Belirsizlik***

Rol belirsizliği en genel tanımı ile işgörenin ne yapacağını bilmemesidir. Rol belirsizliği *görev belirsizliği* ve *sosyal duygusal belirsizlik* olmak üzere ikiye ayrılır. Görev belirsizliği işgörenin yapacağı iş hakkında bir belirsizlik olmasıdır. Sosyal duygusal rol belirsizliği ise işgörenin kendinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğinden emin olamamasıdır. Değerlendirme kriterleri belli olmadığında veya geri bildirim alınmadığında ortaya çıkan bir belirsizlik türüdür. Belirsizlik durumunda iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu belirecektir (Kırel, 2010: 152).

- ***Rol Çatışması***

Rol çatışması iş ortamında sık sık karşılaşılan ve çok farklı biçimlerde ortaya çıkan sorunlardan biridir. Rol çatışması genellikle olarak işgörelere birbirinden farklı ve tutarsız görevler verilmesi ile baskı altında kalmaları sonucunda oluşur. Diğer bir oluşma durumu ise, işgörelerin kapasiteleri veya değerleri ile örtüşmeyen iş talepleridir. Kişilerin üstlendiği birden fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması ya da kişilerde zıt isteklerde bulunulması da rol çatışmasına neden olabilir. Rol çatışması işgörende stres düzeyinin artmasına, kişilerarası anlaşmazlıklara, iş tatminsizliğine, işgörelenin kendine ve iş örgüte olan güveninin azalmasına neden olur (Kırel, 2010: 153).

Özellikle çalışan evli kadınlar evde ve işyerinde farklı roller üstlenmek zorunda kalmakta ve rol çatışması ile karşı karşıya kalmakta bunun sonucunda da stres yaşamaktadırlar. Başka bir deyişle cinsiyetin de rol çatışmasında etkisi olabilir (Nooshin, 2014: 14).

- ***Kişilerarası Çatışma***

Kişinin iş yerinde üstleriyle geçimsizliği ve çalışma arkadaşları ile arasındaki olumsuz ilişkileri, kişiliklerin uyumsuzluğu, üstlerle, meslektaşlarla ya da diğer çalışanlarla çatışma ya da tartışma, en basit işlerde bile gerginlik yaratır. Çözümü en zor olan da kişilerarası çatışma sorunudur (Aytaç, 2002: 54).

- ***Sorumluluk***

Örgütte diğer insanların mesleki olarak sorumluluğu bir kişiye yüklenmişse, yapılan iş için çok fazla sorumluluk gerekiyorsa, yetkiler sınırlıysa vb. durumlarda kişi kendini yoğun stres altında hissedebilir. Özellikle kişilerden sorumlu olan yöneticilerin daha yoğun olarak strese maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu etkiler altında kalan insanlar diğerlerine göre daha fazla kalp krizi, ülser, yüksek tansiyon sorunları yaşamaktadır (Aytaç, 2002: 54).

- ***Katılım***

Kişinin çalıştığı iş yerinde karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stresin oluşumunu etkiler. Özellikle çalışanları etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda herkes stres yaşayacak, böylece üretim düşecektir. Çalışanın bilgisi, görgüsü ve istekleri örgütsel karar sürecinden ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur. Kararlara katılma ise bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltır (Aytaç, 2002: 55).

- ***İş Güvenliği***

İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir (DuBrin, 1980). Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini de olumsuz etkilemektedir (Kirel, 2010: 155).

- ***Yönetim Tarzı***

Örgütlerin hiyerarşik doğası da stres yaratan faktörler arasında olup, yönetim yapısı ve yönetim tarzı stres oluşumunda etkindir. Otokratik bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açar. Özellikle cezanın kullanımı, kişilerde gerilim oluşturur. Özellikle sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları yarıştırmak stres yaratır. Performansı yükseltmek için yapılan aşırı yarışma, birinin kazanırken diğerinin kaybetmesine yol açtığından yıkıcı ve maliyeti yüksek olur (Balcı, 2000,a).

- ***Fiziki çalışma ortamı***

İş yerindeki masa ya da oda veya iş alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir.

- ***Yoğun İş Yüğü***

İş yükü yoğunluğu işin miktarı ve özelliklerine göre incelenmektedir. Miktar açısından bakıldığında yoğun iş yükü, kişinin yapabileceğinden çok işe sahip olmasıdır. Kişi işinde uzman olabilir fakat uzun çalışma saatli, gerçekçi olmayan iş bitirme tarihleri, zaman baskısı, uygun dinlenme molalarının olmaması gibi durumlar çalışanda bir stres oluşturmaktadır.

Özellik açısından bakıldığında ise yoğun iş yükü, işin çok zor olması veya iş gereklerinin kişinin yeterliliğini aşmasıdır. Yapılan işin devamlı dikkat gerektirmesi, karmaşık bilgiler içermesi veya üst düzeyde kararlar içermesi kişide strese neden olabilmektedir (Güney, 2012: 410).

- **Zaman Yetersizliği**

Stres zamanın değerlendirilme biçimine bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Zaman, başarılı bir örgütün en önemli parçası ve yeri doldurulamaz bir kaynağıdır. Plansız çalışma, verimsiz toplantılar, beklenmedik ziyaretler ve telefon görüşmeleri gibi etkenler, zamanın gereği gibi değerlendirilememesine ve işin gereği gibi yapılamaması kaygısına yol açar. Öte yandan uzun çalışma saatleri, zaman baskısı çalışanların aileleri ve arkadaş grupları ile ilişkilerini zayıflatır. Kısa zamanda aynı anda birkaç işle ilgilenmek verimliliği ve performansı düşürür. Çalışma saatlerinin fazlalığı mutlak olarak üretimi veya hizmeti artıracak şekilde yorumlanmamalıdır (Çukur, 2001: 8).

- **Kariyer Engeli**

Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışanda strese yol açacaktır. Bireyin kariyerinde tatmini ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır (DuBrin, 1980).

5. ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMI

Günümüz toplumlarında, özellikle gelişirken aynı ölçüde karmaşıklaşmış olan örgütlerde yer alan kişileri stressiz düşünmek mümkün değildir. Kişiler yaşamlarının büyük zamanını işte geçirmektedirler. Bu yüzden iş ortamındaki herkes, zamanının çoğunu iş ve işle ilgili faaliyetleri düşünerek geçirir. Özellikle yönetim kademesinde çalışanların işi düşünmediği zamanı yakalamak çok nadirdir. Bu nedenle kişileri strese sokan temel faktörlerin başında iş yaşamı gelmektedir.

Yapılan literatür taramasında, iş stresi ile ilgili önemli görülen tanımlamalardan birkaçına bu çalışmada yer verilmiştir.

Örgütsel stres kavramı, mesleki stres, çalışma stresi, endüstriyel stres, iş stresi, iş baskısı, iş gerilimi gibi kavramlarla aynı anlamlarda kullanılmaktadır (Temizkan, 2004).

Örgütsel stres; kişilerin örgütte ya da işle ilgili herhangi konuda bir beklenti içinde olmaları durumunda, kişisel enerjinin harekete geçmesidir (Maureen vd., 2001: 17). Başka bir tanımda ise, örgütsel stres, işin özelliklerinin ve işle ilgili sosyo-psikolojik durumların, çalışan kişi üzerindeki potansiyel zararlı etkileri şeklinde tanımlanmıştır (Gök, 2009: 433; Pehlivan, 2000: 21).

Beehr ve Newman (1978) 'e göre örgütsel stres, kişilerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan farklı bir durumdur. İş stresini, kişi ile iş arasındaki etkileşimin sonucu olarak değerlendirmektedir (Güney 2010: 406). Benzer şekilde, Ross ve Altmaier (1994) tarafından da iş stresi, iş koşulları ile çalışanların özellikleri arasındaki etkileşim olarak belirtilmektedir.

Arıkanlı (2004) örgütsel stresi “kişi ve örgüt arasındaki ilişkilerden kaynaklanan, kişilere göre değişiklik gösteren ve kişinin normal fonksiyonlarından uzaklaşmasına neden olan bir durum” olarak tanımlamıştır.

Akgündüz (2006)'e göre örgütsel stres, “bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir. Örgütsel stres, kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur”.

6. İŞ STRESİNİN SONUÇLARI

Günümüzde teknolojinin ve örgütlerde makineleşmenin hızla artması insana duyulan fiziksel ihtiyacı azaltsa da, meydana gelen yeni iş düzeni kişilerin uyum sağlamasını zorlaştırarak kişide stres yaratır. Bunun yanında çalışan kişilerin işe karşı uyumsuz hissetmeleri, maddi ve manevi tatminler, terfi ve yükselme imkanlarının yetersiz olması gibi faktörler kişide stres oluşturmaktadır (Güney, 2011: 422).

6.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları

İş stresi, bireyin normal işlevlerini yerine getirmesini engellemekte ve bireyin fiziksel ve zihinsel olarak tepki göstermesine neden olmaktadır (Cam, 2004: 3).

Örgütlerde fazla stres kişiler üzerinde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Stresin neden olduğu olumsuz sonuçların en başında insan sağlığını etkileyen önemli hastalıklarla olan ilişkisi gelmektedir. Yapılan araştırmalar kalp-damar hastalıkları ile stres arasındaki ilişkiyi net bir şekilde ortaya çıkarmaktadır. Yüksek seviyede stres yaşayan kişilerin kalp ve damar hastalıklarına yakalanma olasılıkları fazla olduğu anlaşılmıştır. Kalp-damar hastalıklarından başka stres sonucunda görülen diğer hastalıklar ise, sindirim sistemi hastalıkları, uyku bozuklukları, solunum rahatsızlıkları, baş ağrısı, çeşitli alerjiler, deri hastalıkları, soğuk algınlıklarına karşı hassasiyet, aşırı kilo kaybı veya aşırı kilo alımı, sırt ve boyun ağrıları vb. rahatsızlıklardır (Gillespie vd., 2001: 59).

Stresin sağlık ilişkisi konusunda yapılan araştırmalarda stresin nefes darlığına da neden olduğu bilinmektedir. Psikosomatik (zihinsel durumun bedendeki fiziksel değişimde rol oynaması) bir hastalık olduğu bilinen astımın örgütte ani duygusal stresler sonucunda oluşabileceği ortaya çıkmıştır. Ani bir şekilde oluşmasına rağmen kişiyi hayatı boyu etkisi altına alan bu hastalık, tıkanma, nefes alamama, öksürük krizleri, bronşlarda kasılma ve sıkışma gibi kişide geriye dönüşü olmayan solunum sistemi rahatsızlıklarına maruz bırakır (Güney, 2010: 423).

Kişinin bağışıklık sistemi üzerinde etki yapan alerjik reaksiyonlar stresin önemli sonuçlarından biridir. Bu reaksiyonlar kasılma, şişme ve kaşıntı şeklinde ortaya çıkabilir. Yapılan araştırmalarda birçok kişide stres durumlarında alerjik tepkimeler görülmüştür (Güney, 2011: 424; Rogger, 1983: 106).

Bahsi geçen fizyolojik hastalıkların başka, stres psikolojik rahatsızlıklarla da yakından ilgilidir. İş stresinin neden olduğu önemli psikolojik sonuçlardan biri çalışanların işlerinden tatmin olmamasıdır. Bunun sonucu olarak çalışanlar işe gitmeyi bir külfet olarak görmekte ve işlerini iyi yapmaları için sebepleri olmadığını düşünebilmektedirler (Gillespie vd., 2001: 59).

Stresi en temel psikolojik sonuçlarından biri uyku problemleridir. Uyku problemleri; uykusuzluk, uyku-uyanıklık hali, sürekli uyuma isteği gibi üç şekilde ele alınabilir. Ancak uyku problemlerinin her üç şeklide kişinin yaşam kalitesini kötü etkileyen durumlardır. Uykunun gelmesi ya da uyku-uyanıklık durumu yaşamaması için kasların gerilimin azalması gerekir. Kas gerilimi azalmadıkça beyin sapında bulunan ‘uyanıklık’ sistemi uyarılmaya devam eder. Bu yüzden kişi uyku durumuna geçemez. Bu noktada kas gerilimi iki olaydan dolayı azalmaz. Birincisi çevreden gelen ses , ışık, gürültü gibi uyaranların olması, ikincisi ise kişinin kendi düşünceleri ile kendini uyatarak, uyku gelmeme durumudur (Baltaş,1990: 72). Hem çevreden gelen uyarıcılar, hem de kişinin uyumamasına neden olan düşünceler strese neden olarak, uyku problemine neden olabilmektedir.

İş stresin sonuçlarından bir diğeri de tükenmedir. Tükenme kişinin çok fazla baskı altında ve tatmini az bir iş yaptığında meydana gelen bitkinlik, bezginlik halidir. Kişilerin yapacakları iş konusunda güdü ve beklentileri fazla olduğu zaman kişiler tükenme belirtisi göstermeye başlayabilir. Diğer yandan çok farklı ve fazla taleplerle karşı karşıya kalan kişiler de, bu talep ve farklı işlerin karşında çaresizlik, engellenme, yorgunluk gibi durumlar ortaya çıkar. Bunlar tükenme ile sonuçlanır. Tükenme durumunda kişilerde bitkinlik, bezginlik, isteksizlik durumları ortaya çıkmaktadır (Kırel, 2013: 156).

Stresin sonuçlarından en yaygın olanlarından biri de depresyon durumudur. Kişinin işinde kendini yetersiz hissetmesi, yoğun bir tempoda çalışması, ilerleyen yaşlarda yaşamın yoğun tempodan sonra durağan bir hale dönüşmesi, iş yerindeki olumsuz olaylar ve daha birçok unsur kişiyi strese sokarak depresyona sürükleyebilir. Bu psikolojik durum kişide motivasyon ve enerji eksikliği yaratır (Kırel, 2013: 157).

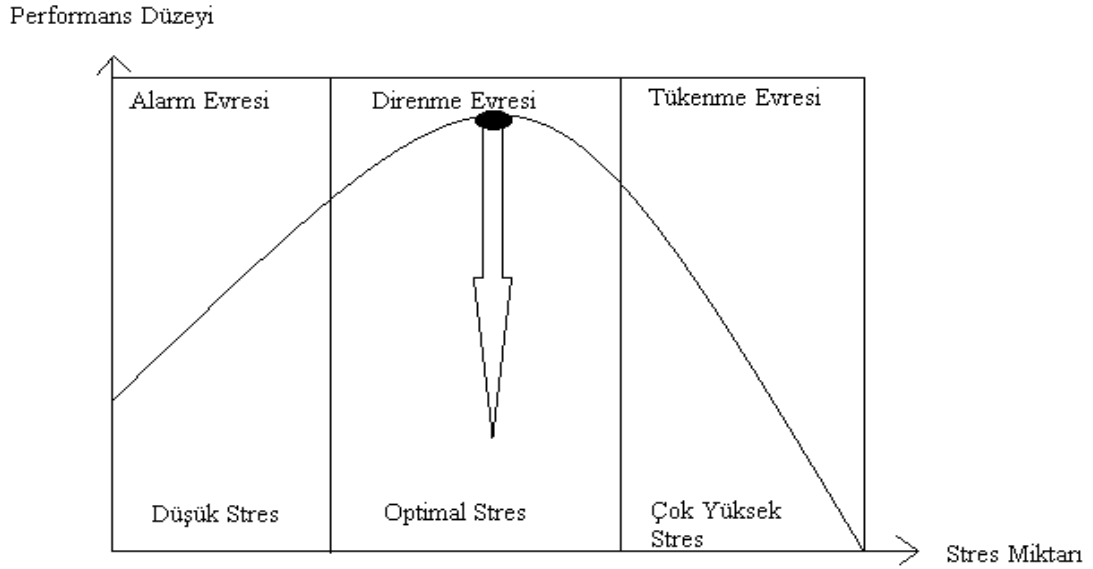
İş stresi kişinin davranışları üstünde de bir takım olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır. Bu yemek yemede azalış ya da artış, konuşma güçlükleri, dikkat dağınıklığı gibi sonuçlar vermektedir. Ayrıca kişi üstünde uyuşturucu etki yaratarak kısa zaman da olsa hayatın gerçeklerinden uzaklaştırdığı düşünülen sigara, alkol ve uyuşturucu gibi zararlı maddeler kullanmaya itebilmektedir (Güney, 2010: 336).

Stres yaşıyan kişinin uyuşturucu, alkol ve sigara gibi zararlı madde kullanımı, stresin azaltılmasında içine düşülen en büyük yanılgılardandır. Birçok kişi alkol kullandığında gerilimini azalttığına, endişelerinden uzaklaştırdığına, memnuniyet verici duygularını attırdığına, yaşamı daha iyi anlamayı sağladığına ve rahatlattığına inanır. Ancak araştırmalar uzun dönemli ve aşırı miktarda alınan alkolün depresif duyguları arttırdığı, ayrıca sarhoşlukla birlikte saldırganlık duygusuna yol açtığını ortaya koymaktadır

Davranışsal olarak stresin sonuçlarından biri de kişide dikkat dağınıklığıdır. Stres kişide konsantrasyon bozukluğu yaratır. Özellikle iş kazası geçirme olasılığı fazla örgütlerde, aşırı dikkat gerektiren el ve kol becerileri işe çalışan kişilerin dikkat dağınıklığı kişileri ölümcül olaylara kadar götürebilmektedir (Güney, 2011: 426; Kırel, 2013, 157).

6.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

Stres bireylerin üzerinde pek çok olumsuz etki bırakır ancak, stresin etkisi sadece bireyler üzerinde görülmez. Bireyin yaşadığı stresten çalıştığı örgüt ortamı da olumsuz olarak etkilenmektedir. Stres örgütleri yakından ilgilendiren işe gelmeme, işe geç gelme, çalışma arkadaşlarını işten soğutma, iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığı azaltma, işten ayrılma, performans düşüklüğü ve verimlilik düşüşü gibi sonuçlar doğurabilir. Bu bağlamda stres ve performans ilişkisini inceleyen çalışmalarda mevcuttur. (Sabuncuoğlu, 2009: 177). Yerkes ve Dadson (1998) stres, performans ve etkinlik arasında belli bir noktaya değin doğrusal bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.



Şekil 2.1: Stresin Performansa Göre Değişimi

Yukarıdaki grafikte de görüldüğü üzere, belli bir noktaya kadar stres performans üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Belli bir noktadan sonra stres miktarı arttıkça performans azalmakta ve sıfır noktasına kadar sürmektedir. Buna bağlı olarak stresin performans üzerindeki yıkıcı etkileri, çalışan kişi ile çalışma arkadaşları ve müşterilerle iletişim sorunlara, işe konsantre olamama, zaman yönetimi ve organize olma eksikliği, karar verme güçlüğü, motivasyon eksikliği, sorun çözme becerisinin azalması, vizyon eksikliği şeklinde kendini gösterirken, örgütsel düzeyde çalışan devir oranında artış, devamsızlıkların artması, hata yapma oranında artış, örgüte bağlılığın azalması, takım ruhunun azalması, müşteri tatmininin azalması, verimliliğin düşmesi şeklinde olmaktadır. Yani, stresin performans üzerindeki olumsuz etkisi hem bireyi hem de çalışılan örgütü olumsuz etkilemektedir.

Stresin iş verimliliği üzerinde performans derecesinde olduğu gibi hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Stresin düşük olduğu durumlarda verimlilik genellikle düşüktür. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete etmekte, bilgi ve becerilerini ortaya koymaktadır. Ancak stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana geleceğinden verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilmektedir. Bu nedenle stresin yoğunluğunu hiç bir zaman optimum düzeyin altına düşürmemek

gerekecektir. Kısacası her insanın etkili ve verimli bir şekilde çalışacağı bir olumlu stres düzeyi ve hızı vardır. Bu düzeyin altında kalındığında, sıkıntı yaşanır ve kopukluklar meydana gelir. Bu düzeyin üstüne çıkıldığında ise kaygı ve stres tepkileri başlar. Her iki durumda da uzun süreli devam ederse, bireyin tepkileri daha belirgin, sorunları da daha kronik hale gelir (Eren, 2006).

Çalışan kişiler stresli ortamdan uzaklaşmak için işe gitmeyerek devamsızlık yapmaya meyillidirler. Hatta kişi devamsızlık için bazen hafif baş ağrısı veya baş dönmesini bile yeterli neden olarak kabul etmektedirler. Ancak genelde işe devamsızlık, çalışanların çeşitli hastalıklar nedeni ile çalışamayacak durumda olmaları sonucunda görülmektedir. Örneğin işe devamsızlık isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik ve alkolizm etkisiyle olabileceği gibi kalp krizi, hipertansiyon ve ülser gibi hastalıklar nedeniyle de olabilmektedir. Devamsızlık gösteren kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların %40'ının stresten kaynaklı hastalıklar olduğu saptanmıştır. Sürekli olarak stres dolu bir ortamda çalışma, kurumdaki çalışanların bağlılığını, tatminini düşürmektedir. Bu gibi durumların devamı olarak kişiler, çalışma ortamlarından, bağlı bulundukları kurumlardan uzaklaşma isteği duymakta ve işe devamsızlık baş göstermektedir (Akgündüz, 2006; 59).

Yabancılaşma iş stresinin örgüt üzerindeki sonuçlarından biridir. Yabancılaşma davranış bilimcilere göre, “çalışanların, çalıştıkları örgütün amaçlarına, işlerin gereği olan ilke ve kurallara, iş arkadaşlarına, hem kendilerine hem de çeşitli örgütsel ve çevresel sonuçlara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları” şeklinde tanımlanmaktadır (Eroglu, 2000).

İşe yabancılaşma stresin bir sonucu olarak, amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların yetersizliği, iletişim yetersizliği, kendi kendini zavallı görme ve çaresizlik, can sıkıntısı, değişmelere direnme, tercih ve kararlara yönelmeme durumlarını da ortaya çıkarmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006: 205-214).

Örgütlerdeki iş yeri düzeni ve iş disiplininin sağlanamadığı durumlarda yabancılaşma görülebilir. Öyle ki yönetici ile çalışanların beklentileri arasındaki uzaklıklar, iş yerindeki tatminsizlik şikayetlerin giderilmemesi, keyfi ve özel davranışlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları vb. durumlar iş yerinde bir kısım

huzursuzlukları ortaya çıkarır. Bu tip durumlar hem çalışanların uzun vadede strese girmelerine yol açar hem de örgüt ve çalışan arasında yabancılaşmaya neden olur (Gökçeğöz ve Birinci, 2006).

İş stresi, örgütte çatışma ile de sonuçlanabilir. Çatışma örgütlerde kişiler arasında gerilime, kavgaya, başarının engellenmesine, kuşku ve güvensizliğe, çıkarların belirginleşmesine neden olabilmektedir (Tutar vd., 2006: 256).

İş stresinin örgüt üzerine etkilerinden diğeri de işgücü devir hızının yüksek olmasıdır. İş gücü devri bir örgütte belirli bir dönemde işten ayrılan veya uzaklaştırılan toplam çalışan sayısının aynı döneme ait çalıştırılan ortalama çalışan sayısına bölümünün yüzdesel ifadesidir. Bu oran ne kadar fazla ise, işten çıkarılan ve işe alınan çalışanların oranı o derecede fazladır. Bu iş yerinde işgücü devri fazlalığını göstermektedir. İş gücü devir hızının fazlalığı yönetici ya da çalışanların memnun olmadığı durumların mevcut olduğunun göstergesidir. Örgütte personel alımı sırasında seçme, değerlendirme ve işe yerleştirme sisteminin zayıf olması, ücretlendirmenin tatminkar olmaması, terfi sisteminin bulunmaması, yetersiz olması ya da haksızlık yolu ile yapılıyor düşüncesi, çalışma koşullarının kötü olması, yöneticilerin kötü davranış ve tutumları çalışan kişiyi stres altına alacak ve işgücü devir hızının artmasına neden olacaktır. İş gücü devir hızının artması örgütteki masrafların artışına ve üretim ya da hizmetin azalmasına neden olacaktır. İş gücü devir hızının yüksek olması durumunda ki sonuçlar örgütün tüm departmanlarında da hissedilmektedir (Bingöl, 2013: 56).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER VE ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MESLEKİ İŞ TATMİNLERİ VE STRESLERİ

1. ARAŞTIRMA GÖREVLİLİĞİNİN TANIMI

Yükseköğretim Kurumlarının (YÖK) akademik personel kadrosunu oluşturan kişilere öğretim elemanı denilmektedir. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na göre, öğretim elamanları üç gruba ayrılmaktadır (Özmen, 2001: 19):

1. *Öğretim üyeleri sınıfı*
2. *Öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı*
3. *Öğretim yardımcılar sınıfı*

Öğretim üyeleri sınıfı profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşmaktadır.

- (1) Profesör: En yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir.
- (2) Doçent: Doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir.
- (3) Yardımcı Doçent: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir.

Öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfında, öğretim görevlileri ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü öğretim elemanlarıdır. Okutmanlar ise eğitim - öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanlarıdır.

Öğretim yardımcıları sınıfı ise araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacılarından oluşur.

Öğretim elemanları sınıfının öğretim yardımcıları grubunda yer alan araştırma görevliliği, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 33. maddesine göre şu şekilde tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981):

“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır.”

Araştırma görevliliği; lisansüstü eğitim, öğretimi teşvik amacına dayalı ve yüksek lisans veya doktora/sanatta yeterlik/tıpta uzmanlık eğitimi süresi ile sınırlı olarak sürdürülen yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan geçici bir öğretim üyesi yardımcılığı görevi olarak da nitelendirilmektedir (Bayık, 1993: 47). Ancak bu durum YÖK m. 50/d uyarınca atanan araştırma görevlileri için geçerli bir durum teşkil etse de m. 33/a uyarınca atanan araştırma görevlilerinin lisansüstü öğrenimleri bitse dahi kadroları ile ilişkileri kesilmemektedir. Öğretim üyesi kadrolarına atanana kadar “Arş. Gör. Dr.” ünvanı ile görevlerine devam edebilmektedirler.

Tablo 3.1: 2015-2016 Yılı İtibariyle Öğretim Elemanlarının Sayısal Dağılımı

Kadro Durumu	Toplam Sayı
Profesör	22.416
Doçent	15.023
Yrd. Doçent	35.301
Öğretim Görevlisi	21.852
Okutman	10.295
Uzman	3.865
Araştırma Görevlisi	47.376
Çevirici-Planlamacı	40
Toplam	156.168

Tüm öğretim elemanları içinde, araştırma görevlilerinin %30’luk bir paya sahip olduğu görülmektedir. Yükseköğretim Kurulu verilerine göre Türkiye’deki 47.376 araştırma görevlisinin de 28.759’u erkek, 23.617’si kadındır (Yok, 2015-2106, <https://istatistik.yok.gov.tr/>).

2. ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ KADRO ŞEKİLLERİ

Araştırma görevlileri 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 33/a ve 50/d maddesine göre görevlerini sürdürmektedirler. Esasen yakın bir zaman önce kaldırılan kadro statüsü bakımından madde 33/a'ya dayanan ancak işleyiş bakımından farklı olan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı¹ (ÖYP)'da farklı bir kadro türü gibi anılmakta idi. 2010-2016 yıllarında başvuru bu programdaki temel farklılık bu programa dahil olanların, yurtiçindeki üniversitelerden YÖK'e gönderilen ÖYP ile atanacak araştırma görevlisi kadrosu talepleri doğrultusunda, YÖK'ün merkezi bir ilan ve atama süreci ile araştırma görevlilerini belirlemesi, dolayısıyla ilgililerin kadro müracaatlarını da doğrudan YÖK'e yaptıkları bir atama usulü öngörülmesidir. Bu usulde, YÖK, ilgilileri öğretim üyesi olarak yetiştirmek üzere yurt içindeki veya dışındaki çeşitli yükseköğretim kurumlarına yerleştirir, ilgililer yükseköğrenimlerini tamamladıklarında, atama işlemlerinin başında kendilerinden alınan taahhüt ve yüklenme senetleri ile kadrolarının ilişkilendirildiği üniversitelere dönmek mecburiyetinde bırakılırlar. Buna uygulamada “zorunlu hizmet” de denilmektedir. Bu usulün ÖYP'den farkı ise; ilgililerin doğrudan üniversitelerce verilen ilanlara ve atamalara binaen istihdam edilmesi ve üniversitelerin ilgili kurullarının talebi, YÖK'ün onayı üzerine görevlendirilenlerin, görevlendirmeye esas öğretim süreçleri ile sınırlı olmak kaydıyla geçici olarak yapılan kadro aktarımı biçiminde olmasıdır. Bu şekildeki uygulama ise “35. Madde asistanlığı” olarak anılmaktadır². Teorik olarak bu şekilde görevlendirilen araştırma görevlilerinin de atamaya ilişkin kadro maddesinin m.33/a olması gerektiği anlaşılmaktadır.

¹ Yükseköğretim Kurulunun Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslara göre ÖYP, “Öğretim üyesi yetiştirilmesi amacıyla Yükseköğretim Kurulu'nun uygun gördüğü kurumlarda açılan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nı” ifade etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: <http://www.yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar>

² YÖK Madde 35'te “Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler. Yurt içi veya yurt dışında yetiştirilen öğretim elemanları, genel hükümlere göre bağlı oldukları yükseköğretim kurumlarında mecburi hizmetlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenlere, yükseköğretim kurumlarında görev verilmez. Özel kanunlarla getirilen mecburi hizmet çalışmaları bu hüküm dışındadır.” hükmü yer almaktadır.

2.1. Yök M. 33/A Uyarınca Araştırma Görevlisi İstihdamı

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu m.33./a’da, bu madde uyarınca atanacak araştırma görevliliğinin tanımı yapılmakta ve atama usulü anlatılmaktadır. İlgili maddede; *“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısıdır. Bunlar ilgili anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.”* hükmü yer almaktadır.

M.33/a’ya göre kadro tahsisinde, araştırma görevlilerinin yetiştirilmesi, öğrenimlerinin sonunda üniversitelerde doktora, sanatta yeterlilik ya da tıpta uzmanlık kazanmaları ve öğretim üyesi olmaları beklenmektedir.

Bu madde kapsamında görevlendirilenler, ilgili anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuar müdürünün olumlu görüşü ve rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl atanırlar. Ancak uygulamada atamaya ilişkin süre 3 yıl ile sınırlı olsa da, her atama döneminin sonunda bu kadroya yeniden atama yapılmaktadır. Bu konuda yaşanan uyuşmazlıklarda araştırma görevlilerinin kadro sürelerinin esaslı bir gerekçe olmaksızın uzatılmaması dava edildiğinde, genellikle araştırma görevlileri lehine kararlar tesis edildiği görülmektedir. Dolayısıyla hukuken sınırlı bir süreç gibi görülmesine karşın, fiilen devamlı bir istihdam sağlanabilmektedir.

2.2. Yök M. 50/D Uyarınca Araştırma Görevlisi İstihdamı

Lisansüstü eğitimi teşvik etmek ve lisansüstü öğretim programlarına kayıtlı olan öğrencilere aynı zamanda maddi anlamda destek vermek ve üniversitelerinde hizmet gereklerini karşılamak üzere tesis edilen ve başvuru bir istihdam biçimidir.

Bu usulde, lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, her defasında bir yıl olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarına yeniden atanmaktadırlar (Yiğiter, 2006).

YÖK, 1990'lı yılların sonlarında 33. madde çerçevesinde araştırma görevlisi atamasının yanı sıra 2547 sayılı Kanunun “Lisansüstü Öğretim” başlığı altında düzenlenen 50/d maddesi uyarınca da araştırma görevlisi istihdam etmeye başlamıştır (Yiğiter, 2006). Fakat bu kadroya atananların görev sürelerinin sonunda yaşanan bir takım sorunlar, mağduriyet algısı oluşturmaya başlamış ve bu konuda mağduriyete sebep olan hususlara ilişkin daha belirli bir uygulama tesis edilmeye çalışılmıştır.

2015 yılında yapılan düzenlemede, “50/d uyarınca atanan Araştırma Görevlilerinin 33/a maddesine aktarılıp aktarılmaması konusunda ilkesel olarak üniversitelerin yetkili kurullarının karar vermelerine, aktarılması yönünde karar alan üniversitelerimizin bu tercihlerini açık ve anlaşılır bir şekilde Araştırma Görevlisi ilanlarında belirtmeleri” gerekliliği doğmuştur (http://www.yok.gov.tr/documents/10279/15107493/50d_li_akademisyenlerle_ilgili_genel_kurulda_alinan_karar_29_05_2015.pdf/). Bu düzenlemenin pratik sonucu, 50/d ile atananların 33/a kadrosuna geçmelerine, şayet ilan sırasında böyle bir geçişe izin verileceği hususu belirtilmiş ise tekrar imkan verilmiş olmasıdır.

3. ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI

Günümüzde toplumlar için en önemli güç bilim ve teknolojidir. Bulunduğumuz çağ bilgi çağı olarak nitelendirilmektedir. Bilgi çağında temel işlevleri araştırmak, bilgi üretmek ve yaymak olan üniversitelerin kalitesinin ve verimliliğinin toplumlar için önemi bir gerçektir. Üniversitelerin başarısında ise geleceğin bilim insanları olan araştırma görevlileri en önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Ülkemizde araştırma görevlilerinin pek çok mesleki ve ekonomik sorunları olduğu bilinmektedir. Bu sorunlar öğretim elemanlarının motivasyon ve iş tatminlerini düşürebilmekte, iş stresi yaratmakta ve iş performanslarını etkileyebilmektedir (Tuzgöl ve Cenkseven, 2007: 203-218).

İş tanımındaki belirsizlik, araştırma görevlisi istihdamında ÖYP, 50/d, 33/a gibi farklı kadro türleri, yetki ve sorumluluk alanlarındaki muğlaklık, iş güvencesi problemleri, görevlendirmeler, imzalanan senetler ve özlük haklarında yaşanan sıkıntılar temel sorunlar olarak görülmektedir (Acar vd., 2004: 95-106; Cangür, 2004; Demir, 1999; Kahraman, 2010: 245; Korkut vd., 1999: 19-36; Özdem, 2002: 26; Sancak vd., 2010; Yaya, 2011).

3.1. İş Tanımındaki Belirsizlik

Araştırma görevlilerinin iş tanımları 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda *“yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcıları”* olarak belirlenmiştir. İlgili maddede yer alan *“diğer görevler”* ibaresi özellikle araştırma görevlileri tarafından görev tanımında belirsizlik yarattığı için bir sorun olarak görülmektedir (Korkut vd., 1999: 30)

Araştırma görevlilerinin iş tanımlarında görev ile ilgili, yetki ve sorumluluklarda açıklık olmayışı ve bir karmaşanın yaşanması Korkut vd. (1999)'in çalışmasında da ele alınmıştır. Türkiye’de 34 yükseköğretim kurumunda çalışan 1444 araştırma görevlileri üzerinden yapılan çalışmada, araştırma görevlilerinin %92,5 gibi bir çoğunluğu iş tanımındaki belirsizlikten dolayı yetki ve sorumluluklarda karmaşa yaşandığı hususuna

katılmıştır. Görev tanımı ve sorumluluklarında yer almayan işlerin de örneğin bir öğretim üyesi adına açılmış dersin araştırma görevlisi eliyle yürütülmesi gibi sorunlarla karşılaştıkları belirtilmektedir. Özellikle idari personel sıkıntılarının yoğun olarak yaşandığı yerlerde bölüm ya da fakülte sekreterliği tarafından yapılması uygun ve gerekli olan idari işlerin de araştırma görevlileri tarafından yapıldığı gözlenmektedir. Bu gibi hususların mesleki tatmini sınırladığı, yer yer kendi içsel süreçlerini de tamamlamak üzere zamanı efektif yönetmek isteyen araştırma görevlilerini sebep olduğu ekstra zaman tüketimi nedeniyle strese de soktuğu ifade edilebilir.

Öztürk (2007)'nin Türkiye'de sekiz Hemşirelik Yüksekokulu'nda görev yapan 159 araştırma görevlisi üzerinden kendilerini tanımlamaları istenmiş, buna göre katılımcıların % 56,6'sı kendilerini öğrenci olarak; % 18,9'u devlet memuru olarak; % 11,3'ü bilim insanı olarak; % 14,5'i de sekreter olarak tanımlamıştır. Ayrıca örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin % 69,2'si kurum içerisinde görev tanımlamalarından kaynaklanan belirsizliklerin yaşandığını dile getirmiştir.

3.2. Kadro Sıkıntısı

Araştırma görevliliği, öğretim üyeliğine uzanan kariyer yolunda ilk basamak niteliğindedir. Bu basamakta geçecek sürenin de normal koşullarda kişinin lisansüstü öğreniminde geçen süre kadar olması beklenmektedir. Bu sürenin sonunda ne olacağı hususu ise kişinin araştırma görevliliğine Yükseköğretim Kanunu'nun hangi maddesi uyarınca atandığına bağlı olarak değerlendirilmelidir.

YÖK m.33/a uyarınca bu göreve atananların lisansüstü öğrenimlerinin sonunda kadroları ile ilişkileri korunabilmektedir. Buna karşın m-50/d'ye göre atananların ise öğrenimlerinin sonunda kadrolarının 33/a'ya dönüştürülmesi yahut kadroları ile ilişkilerinin kesilmesi gerekmektedir. Zira bu maddeye göre atananların Kanunun lafzına göre adeta burslu öğrenci gibi değerlendirildiği daha atama işleminin başında bu hususun taraflarca bilinmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Nitekim son düzenlemelerde m.50/d uyarınca yapılacak atamalarda ilgili üniversitelerin, verdikleri ilanlarda bu

kadroya atanacaklara görev süresinin sonunda nasıl bir işlem tesis edileceği hususunu da bilhassa belirtmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Kanun maddelerinin niteliğinden kaynaklanan bu farklılık pratikte kadro sorunu veya belirsizliği gibi değerlendirilmektedir. Ancak bu konuda şöyle bir görüş de bulunmaktadır: “Kişinin atamasına esas maddenin önemi bulunmamaktadır. Hangi maddeye göre atanmış olursa olsunlar, asıl olan bu kişilerin lisansüstü öğrenimleri sırasında hem kadrolarının bağlı bulunduğu üniversitenin işine yaraması, hem de kendi kariyerleri bakımından dolu dolu bir öğrenim süreci geçirmiş ve öğretim üyesi olarak yetişmeyi liyakatlı biçimde başarmış olmasıdır. Bunu sağlayanların öğrenim sürelerinin sonunda kadrolarının niteliğine bakılmadan öğretim üyesi atanmaları yolunda işlemler yapıldığı da görülmektedir.” Esasen öğretim üyeliği yolunda doktora diploması, deyim yerinde ise sürücü belgesi gibidir. Sürücünün de belgeyi haiz olması yeterli olmamakta, sürüş tekniklerini de bilmesi, hatta bu teknikleri en iyi şekilde uygulaması arzu edilmektedir. Yükseköğretimde nitelikli işgücüne ihtiyaç olduğu ifade edilebilir. Zira öğretim üyesi olarak atananların, bundan böyle yetiştirmesi beklenen yeni jenerasyonların niteliği üzerinde de belirleyici olduğu düşünüldüğünde, öğretim üyelerinden beklenen yüksek liyakat gerekli ve önemli görülmektedir.

Diğer taraftan, 2547 sayılı kanunun 35. Maddesine göre kadrosunun bulunduğu üniversiteden başka bir üniversitede görevlendirilerek lisansüstü eğitime devam eden araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunlar da problemlerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Özdem’in (2002) çalışmasında, görevlendirilerek başka bir üniversitede lisansüstü eğitime devam eden araştırma görevlilerinin sorunlarını; imzalanan senetler, ilgili üniversiteler arasında yaşanan iletişimsizlik, kalabalık odalar ve görevlendirme ile çalışan araştırma görevlilerine negatif anlamda farklı davranılması olarak sıralamıştır.

Eğitim-Sen (2014)’in araştırma görevlileri üzerine yaptığı bir araştırmada araştırma görevlilerinin doktoralarını tamamladıktan sonra akademik hayata devam etmek isteyenlerin çoğunun bulunduğu kurumda kadro sorunları olabileceğini düşündüklerini, böyle bir durumda başka bir üniversitede kadro arayışına gireceklerini, hatta öğrenimleri bitmeden bir arayışta olduklarını tespit etmiştir. Özellikle 50/d’lerde bu kaygıların daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

3.3. İş Güvencesi

Araştırma görevlilerinin iş güvenceleri tam anlamı ile bulunmamaktadır. 2547 sayılı kanunun 33. maddesinde önceden de belirtildiği gibi araştırma görevlileri ile ilgili olarak *“bunlar ilgili anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.”* ibaresi yer almaktadır. Bu madde araştırma görevlilerinin iş yerinde üstleri, astları ya da çalışma arkadaşları tarafından uygulanan psikolojik bir saldırı olan mobbinge uğramalarına yol açmaktadır. ÖYP’liler zorunlu hizmetleri karşılığında ve 35. Madde ile görev yapan araştırma görevlilerinin imzalamak zorunda kaldıkları yüksek meblağlı senetler eklendiğinde, araştırma görevlilerinin üzerindeki baskı had safhalara ulaşmakta ve nitelikli bir araştırma süreci geçirebilmelerine engel olmaktadır (<http://egitimsen.org.tr/540/>). Bu psikolojik saldırılardan biri de, çok sayıda araştırma görevlisinin kadro yenilememe ile tehdit edilmesidir (Anıl vd., 2015: 280). 33/a kadrosunun dışında ÖYP (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) ile atanan araştırma görevlileri de bahsedilen 33/a kadrosunun özelliklerini taşımaktadır. ÖYP’de araştırma görevlilerine 33/a kadrosunun özelliklerine ek olarak yurt dışında ya da bir üniversite adına başka bir üniversitede eğitim alma hakkı tanınmaktadır. Ancak 33/a maddesinden dolayı ÖYP araştırma görevlilerinin de kadro güvencesinin bulunmadığı savunulmaktadır (Karakütük ve Özdemir, 2011). 50/d kadro ile çalışmakta olan araştırma görevlilerinin için *“lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler”* ifadesini içermektedir. Bu madde doğrultusunda her sene kadrosu yenilenen 50/d’li araştırma görevlilerinin yükseköğrenimleri bittiğinde üniversite ile ilişkileri kesilmektedir. Bu durum araştırma görevlilerinin gelecekleriyle ilgili umutsuzluğa düşmesine neden olmaktadır (Bakioğlu ve Yaman, 2004: 16). Üniversiteler açısından ise kadro güvencesinin olmaması nitelikli zihinlerin kişilerin bünyelerine alımını zorlaştırmaktadır (Korkut vd., 1999:33).

3.4. Yabancı Dil Ve Atanma Kriterleri Sorunu

Akademik yükseltme kriterlerinin değişkenliği ve yabancı dil barajının yüksekliği öne çıkan sorunlar arasındadır. Öyle ki Küçüksüleymanoğlu (2007) yaptığı araştırmada araştırma görevlilerinin yükselme için atama kriterlerinin fazlalığı ve buna bağlı olarak daha fazla tükenmişlik, iş stresi, iş tatminsizliği yaşadıklarını; yabancı dil konusunda da benzer şekilde ÜDS/KPDS/YDS'den barajı geçemeyen, 50-64 arası puan alan öğretim elemanlarının yoğun bir tükenmişlik yaşadığını saptamıştır.

Araştırma görevlilerinin yurt dışında yetiştirilmeleri 2547 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Aynı kanunun 33. maddesinde yurt dışında doktora yapan araştırma görevlileri için süre kaydı aranmaması hükmü yer almaktadır. Yurt dışında öğrenimi desteklemek için kurum bütçesinde giderlerin karşılanması öngörülmüştür. Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretim Kanunu'nun öngördüğü biçimde yurt dışına araştırma görevlisi gönderme kriterlerini saptamıştır. Bu kriterlere göre, öncelikle yabancı dil bilgisini kanıtlayan ve yurt dışındaki bir yükseköğretim kurumunda davet temin edenler, Yükseköğretim Kurulu'nun uygun görmesi üzerine yurt dışına gönderilmektedir. Fakat sorun, yabancı dil bilgisi ileri seviyede olan ve alanında kendisini kanıtlayan nitelikli kişilerin, üniversite dışında iş buldukları ve akademisyenliğe sıcak bakmamalarıdır. Yani sorun nitelikli bilim insanlarının kaybedilmesidir. Öte yandan alanında yetenekli fakat yabancı dil seviyesi yeterli olmayan araştırma görevlilerinin yurt dışına gönderilerek yabancı dili öğrenmelerini sağlamak, ardından alanı ile ilgili öğrenime başlatmak kendilerini geliştirmeleri için önemli bir katkı sağlayacaktır (Korkut vd., 1999: 31).

3.5. Eğitim Sorunları

Öğrenim ile ilgili olarak çalışılan okulda lisansüstü öğrenim görme imkanının olmaması eğitim sorunlarında ön plana çıkmaktadır.

Yurt dışında akademik çalışma yapma olanaklarının sınırlılığı da eğitim sorunlarından biridir. Araştırma görevlileri için yurt dışında akademik çalışma yapmak, uluslararası düzeyde ilişkiler kurma ve böylece kendilerini geliştirme son derece önemli bir konudur. Ancak bunlar için gereken desteği verilmemesi, ekonomik sorunlar veya yabancı dil yetersizliği gibi nedenlerle sağlanamamaktadır (Korkut, 2001: 32).

3.6. Fiziki Sorunlar

Araç ve gereçlerin eksikliği, fiziki koşulların yetersizliği özellikle alt yapı eksikliği ve laboratuvarların yetersizliği de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Murat (2003: 30). Akademik çalışma ortamından kaynaklanan sorunların öğretim elemanlarını en fazla rahatsız eden sorun olduğunu belirlemiştir. Bu durum kurumun, bölümün veya anabilim dalının yeni kurulmuş olması ve bu yüzden istenilen seviyede yapılanmanın sağlanamamış olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Tuzgöl ve Cenkseven, 2007: 206).

3.7. Ekonomik Sorunlar

Araştırma görevlileri üzerine yapılan çalışmalarda en önemli mesleki sorunlar arasında ekonomik sorunlar ön plana çıkmaktadır (Bakioğlu ve Yaman, 2004: 16, Murat, 2003: 31.; Anıl vd., 2015: 281). Bu durum araştırma görevlilerinin maddi açıdan tatmin olmadıklarının bir göstergesidir. Son yıllarda yapılan iyileşmelere rağmen Uysal, Ertuna ve Anıl'ın (2015) yaptığı araştırmaya göre araştırma görevlilerinin maddi sıkıntılarının devam ettiği ortaya konmuştur.

Yüksek lisans ya da doktorasını yapmakta olan bir araştırma görevlisinin, aynı bölümün lisans mezunu bazı devlet memurlarından bile daha az maaş alması çelişkili bir durum ortaya çıkarmaktadır. Üstelik pratikte mesaisi ve iş güvencesi olmadığı, dinamik bir çalışma performansı ve özveriyi gerektirdiği düşünüldüğünde, bu iş karşılığında alınan ücretin araştırma görevliliği için yeterli olduğu düşünülmemektedir. Bu durum, yüksek düzeyde akademik beceriye sahip olan yetenekli ve nitelikli lisans mezunu

kişilerin akademik alandan uzaklaşmasına yol açmaktadır. Araştırma görevlilerinin en fazla şikayetçi oldukları unsurlardan biri olan maddî yetersizlik, araştırma görevlilerinin motivasyonunu ve iş memnuniyetini olumsuz anlamda etkileyerek, istenilen nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi zorlaştıracaktır. (Çinemre, 2014: 284).

Korkut (1999), araştırma görevlilerinin yaşadığı maddi sıkıntıların işten ayrılma kararına etki eden en önemli faktör olduğunu belirtmiştir. Murat (2003: 20) ise çalışmasında maddi sorunları, öğretim elemanlarını rahatsız eden ikinci önemli sorun olarak tespit etmiştir. Bu bağlamda maddi olarak yetersizlik yaşayan araştırma görevlilerinin, iş tatminlerinin, örgütsel bağlılıklarının da maddi sıkıntılardan dolayı etkileneceği düşünülmektedir (Bakioğlu ve Yaman, 2004: 16).

4. AKADEMİSYENLERDE İŞ TATMİNİ

Literatür çalışmasında araştırma görevlilerinin iş tatmin düzeylerini inceleyen araştırmalar mevcuttur.

- Acar vd. (2004) tarafından Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi'nde görev yapan 60 araştırma görevlisi üzerine yapılan çalışma da bunlardan biridir. Araştırmanın amacı Eczacılık Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin iş tatmin düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri bulmaktır. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin büyük bir kısmının (%91,6) yaptıkları işin kendilerini maddi anlamda tatmin etmediğini, yine dikkate alınması gereken bir çoğunluğunun da (%41,3) yaptıkları işin kendilerini manevi olarak da tatmin etmediğini dile getirdiği görülmüştür. Yine çalışmada çoğunun kendisini meslek sahibi bir birey gibi değil, ders çalışan ve verilen ödevleri yapan bir öğrenci gibi hissetmesi ve yine büyük bir çoğunluğunun mesleki açıdan gelecek kaygıları olmasının iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörler olduğu elde edilen bulgular arasında olmuştur.
- Öztürk (2007)'nin Hemşirelik Yüksekokulunda araştırma görevlileri üzerine yaptığı çalışmasında araştırma görevlilerinin yarıya yakınının (% 52,8) mesleki sorun yaşadığı, en fazla sorun yaşanan konuların; kadro sıkıntısı (% 53,9),

atanma ve yükselmeye belirsizliklerin olması ve kriterlerin sürekli değişmesi (% 29,2) unsurlarının olduğunu saptamıştır. Aynı çalışmada kadro türü incelenmiş, daimi ve tahsisli kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin, görevlendirme kapsamındaki (35. Madde ve ÖYP) araştırma görevlilerine göre kendilerinin kuruma daha fazla ait hissetmekte bu durum da, iş tatminlerini etkilemektedir.

- Oshagbami (1999) tarafından akademik personelin kıdem ve yaşı ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada kıdem ve yaşı üniversite akademik personelinin iş tatmin düzeyleri üzerinde doğrudan, olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.
- Bakioğlu ve Yaman (2004) araştırma görevlilerinin kariyer gelişimindeki engelleri ve çözüm yollarını arayan çalışmalarında manevi tatmini ölçtüklerinde katılımcıların %65'inin orta düzeyde, mesleğinden psikolojik tatmin sağladığını belirtmişlerdir.
- Galaz-Fontes ve GilAnton (1998), Terpstra- Honoree (2004), Yurt dışında yapılan bazı araştırmalar öğretim elemanlarının ücret tatminlerinin iş tatminlerini etkilediğine değinmişlerdir.
- Koçoğlu (2015) Türkiye'de bir üniversitede görev yapmakta olan 182 araştırma görevlisi üzerinde yaptığı iş tatmin düzeyleri konusundaki çalışmada, akademisyenleri sahip olduğu çocuk sayısına göre, akademisyenlikteki hizmet yılına göre ve akademisyenin medeni durumuna göre iç tatmin, dış tatmin ve genel iş tatminlerinin farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Ancak araştırma görevlilerinin iş tatmininde cinsiyet, yaş grubu, akademik kadro ve çalıştığı birime göre değişebildiği gözlenmiştir.
- Bender ve Heywood'un (2006: 13), Amerika'da doktora düzeyindeki akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada ise akademik sektörde çalışan kadınların iş tatmininin, erkeklerinkinden düşük olduğunu belirtmiştir.
- Baş (2002: 106), Türkiye genelinde yaptığı çalışmada akademisyenlerin on farklı iş boyutundaki tatmin/ tatminsizlik derecelerini karşılaştırmıştır. Sonuçlar, her bir grubun özellikle işin niteliği, prestij, akademik ortam, âmirin tutum davranışları ve çalışma arkadaşları boyutlarından duydukları tatmin dereceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaların olduğunu ortaya koymuştur.

- Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007: 39) tarafından Ankara’da bulunan devlet üniversitelerindeki 203 akademisyen ile yapılan bir çalışmada yaşı büyük olan, yurt dışında bulunan, unvanı yüksek olan, hizmet süresi fazla olan öğretim elemanlarının diğer gruplara göre daha çok içsel tatmine sahip olduklarını saptamıştır. Ayrıca sosyal bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak tatminlerinin Fen-Mühendislik alanında çalışanlara göre daha düşük olduğu ortaya koymuştur.
- Eker vd. (2007) 78 kamu ve özel üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Muhasebe ve Finansman Bölümü’nde çalışan akademisyenlerle yaptıkları çalışmada iş tatminini etkileyen faktörleri iş çevresi, idari iş yükü, akademik iş yükü, ilerleme ve değerlendirme ve araştırma fonu olmak üzere beş grupta toplamıştır. Araştırmacıların elde ettikleri bulgulara göre, iş tatmini ile iş tatmini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişkiler bulunmuştur.
- Öztürk ve Şahbudak (2015: 496) Cumhuriyet Üniversitesi’nde akademisyenlerin iş tatmin düzeylerini belirlemek ve iş tatminini etkileyen demografik özelliklerin ortaya çıkarmak için yaptığı çalışmasında, akademisyenlerin genel tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu saptanmıştır. Ayrıca cinsiyete, medeni duruma göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşmadığı, ancak hizmet yılına göre 4 yıldan az çalışanların 15 yıldan çok çalışanlara nazara daha çok tatminkar olduğunu belirtmiştir.

5. AKADEMİSYENLİKTE İŞ STRESİ

- Yumuşak (2007: 110) Balıkesir Üniversitesi’nde 55 akademik personel üzerinde iş stresini etkileyen faktörleri bulmaya yönelik yaptığı çalışmada iş stresi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğunu, bayanların erkeklere göre daha çok stres yaşadıklarını ortaya koymuştur.
- Akın vd. (2014) çalışmasında kadın akademisyenlerin iş stresi düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada iş streslerinin orta düzeyde olduğunu, katılımcılarda en yüksek düzeyde stres oluşturan etkenlerin personel değerlendirmedeki adaletsizlikler ve iş ortamındaki huzursuzluklar olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Kadın üniversite akademik personelinin stres düzeylerinde medeni durumlarına

göre anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir. Hem Akademik unvan hem de yaş değişkenlerine göre yapılan analizlerle öğretim üyeliği kariyerinin henüz başında olan genç kadın akademisyenlerin daha fazla stres ve kaygı yaşamakta olduğu görülmüştür.

- Benzer biçimde Winefield ve Jarett'in (2001) araştırma bulguları da genç kadın akademisyenlerin stres ve durumluk kaygı düzeylerinin deneyimlilere göre daha fazla olduğunu göstermektedir.
- Gmelch vd. (1993) ABD'de gerçekleştirdikleri araştırmada da üniversitelerdeki stres kaynaklarının çoğunlukla zaman ve kaynak sınırlılıkları ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Gillespie vd. (2001) Avustralya'da yaptıkları araştırmanın bulguları akademisyenlerin en önemli stres kaynaklarından birinin aşırı iş yükü olduğunu göstermektedir.

6. AKADEMİSYENLERDE İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ İLİŞKİSİ

Literatür incelendiğinde yapılan araştırmalarda iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönde ilişki bulunduğu görülmektedir. (Ahsan vd, 2009: 128; Alshammari vd., 1996: 90, Batıgün ve Şahin, 2006: 36; Cooper vd., 1999: 118; Cummins, 1989: 774; Ko ve Yom, 2003: 68; Ramirez vd., 1996: 725; Siu vd., 1997: 103; Siu 1989: 55). Bu ilişkiler yüksek düzeyde stres yaşayan çalışanların, düşük düzeyde iş tatminine sahip olduklarına işaret etmektedir.

Ekinci (2006) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin iş tatminleri ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Yılmaz (2008) çalışmasında, öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel stres kaynakları arasında, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Gezer (1998), akademik personel üzerinde iş tatmini ile stres belirtileri ve strese yatkınlık arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki olduğu sonucunu bulmuştur.

Gaither vd. (2008), Amerika'da 2250 eczacılar üzerine yaptıkları çalışmada rol belirsizliği ve rol yükü ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu

bulurken; rol çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamsız olduğunu saptamışlardır.

Charles ve Gemmil (1976) Üniversite akademik personelinde cinsiyete göre bir ayırım yapıldığında kadın personelin erkek personele göre karar sürecine katılma, iş gerilimi, işe sarılma ve iş tatmini bakımından farklılaşma durumları incelenmiştir. Bunun sonucunda kadın personelin erkek personele göre karar sürecine daha az katıldıkları, yapılacak işe daha az sarıldıkları saptanmıştır. İş tatmini ile iş stresi açısından ise bayanların erkeklere göre daha az tatmin oldukları ve daha çok iş stresi yaşadıkları belirtilmiştir. Bu bağlamda iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Balcı, 2000b).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK AMPİRİK UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Yükseköğretimde araştırma görevliliği statüsü, bir akademik kadro ile kazanılmakta ve bu kadroyu haiz olanların eğitim-öğretim faaliyetlerine yardımcı olmaları beklenmektedir. Tanımı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda yer alan bu statünün edinilmesinde Kanun'un farklı maddelerinin etkili olduğu gözlenmektedir. Anılan Kanunun 33. maddesinin a bendinde yer alan tanımlama ile 50. maddesinin d bendinde yer alan tanımlama birbirinden farklı olsa da araştırma görevlisi kadrolarından beklenen; ilgili bir akademik personel olarak, ilgili yükseköğretim kurumunda eğitim-öğretim faaliyetlerine yardımcı olmalarıdır.

Her meslekte olduğu gibi akademisyenliğe uzanan yolun ilk basamağı olan araştırma görevliliğinin de bir takım güçlükleri, bu güçlüklerin doğurduğu mesleki stres söz konusudur. Ancak diğer birçok meslekten farklı olarak, bitirilen işin, işi bitiren üzerinde yarattığı tatmin ve motivasyon ise yüksektir. Bunun en önemli nedeni, bu meslekteki “Yaptığın iş başkasına olsa da öğrendiğin kendine” düsturu olmaktadır. Bunu şu şekilde de açıklamak mümkündür: Araştırma görevlisi, kendisine yardımcı olduğu öğretim üyesinin çırağı gibidir. Öğretime dair öğrenilmesi gerekenlerin sadece teorik olarak literatürden elde edilmesi ise akılcı değildir. İnsan doğası gereği sadece okuyarak değil, deneysel olarak da tatbik ederek öğrenmeyi, kimi zaman dinlemeyi de yeğlemektedir. Bu nedenle araştırma görevlilerinin ustaları konumundaki öğretim üyeleri ile daha yakın ve samimi iletişim içinde olmaları onların mesleki başarımları ve tatminleri için de oldukça önemlidir. Kısacası bu mesleğin de diğer mesleklerde olduğu gibi, kendi içsel stres ve tatmin kaynakları vardır ve etkili biçimde çalışmaktadır. Bu tezin araştırma konusunu da araştırma görevlisi olarak görev yapanların iş tatmini ve stresleri oluşturmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırma görevliliği kadrosu, kariyer basamağı olarak, öğretim üyeliğine giden yolda önemli bir merhalelerdir. Bu süreçte kişinin, lisansüstü öğrenimini tamamlaması, bununla beraber öğretim üyesi (yardımcı doçent) olarak atanması muhtemel olan üniversitenin atama ve yükselmeye ilişkin mevzuatına uygun olarak bilimsel çalışma dosyasını da hazırlamış olması beklenir. Araştırma görevlileri ile ilgili olarak, Kanunda yer verilen görev tanımının geniş olması, pratikte de bu işi yapanların eğitim-öğretime dair kendilerine verilen her görevi ifa etmeleri gerekliliğini doğurmaktadır. Tüm bu beklentiler, araştırma görevlisi kadrosunda görev yapanlar üzerinde mesleki bir strese neden olduğu gibi, bitirilen her iş, tamamlanan her süreç de iş tatmini sağlamaktadır.

Stres ve tatmin, kişiden kişiye farklılaşan, aynı koşullar altında birini diğerine göre daha farklı etkileme potansiyeline sahip kavramlardır. Kavramların bu göreceliği, öznel olarak gözlenen tecrübelerden nesnel sonuçlara ulaşmaya izin vermemektedir. Bu bağlamda yapılması gereken aynı koşullar altındaki bir grup üzerinden tahlilde bulunmak ve yaygın olarak gözlenen sonuçlar üzerinden anlamlı bulgular sağlamaktır. Bu çerçevede araştırmanın amacı da iş tatmini ve stresi kavramlarını yoğun olarak hissettiği öngörülen araştırma görevlileri üzerinde incelemek, çeşitli demografik değişkenler bakımından oluşturulan gruplar açısından iş tatmini ve stresi yönüyle anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemektir.

3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmadan ulaşılmak istenen sonuçlar ve bu sonucu sağlamak üzere başvurulacak kaynaklar değerlendirildiğinde, araştırmanın belirli bir ölçeğe indirgenmesi ve uygulanabilir olmasının sağlanması önem arz eder. Bu bağlamda araştırmanın kapsamının iyi tayin edilmesi gerekmektedir.

Araştırma görevliliği, yükseköğretimde öğretime yardımcı kadrolardan biridir. Bunun dışında öğretim görevliliği, okutmanlık, uzmanlık, çevirmenlik, planlamacılık gibi farklı kadro türleri de bulunmaktadır. Yükseköğretim personeli açısından toptan bir değerlendirme yapılması da mümkün olmakla birlikte, çalışma sadece araştırma

görevlisi kadrosunda görev yapanların mesleki iş tatmini ve iş streslerine yöneliktir. Türkiye’de hali hazırda 193 üniversite bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevlilerinin her birinin içsel (bireysel) ve dışsal (çevresel) çeşitli farklılıkları haiz olması kaçınılmazdır. Örneğin devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin, vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerine göre maruz kaldığı iş stresi ve elde ettiği iş tatmini sadece bu parametre bakımından farklılaşabilir. Benzer şekilde, İstanbul, Ankara gibi metropol şehirlerde görev yapanlar ile taşra sayılan ve görece küçük illerde görev yapanlar arasında da farklılık olması muhtemeldir. Bunlar dışsal etkenler olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber içsel etkenler bakımından da hissettikleri iş tatmini ve stres farklılaşabilmektedir. Örneğin, mesleğe intisap ederken sahip oldukları motivasyon kaynağı, öğretimleri sırasındaki akademik başarıları, daha önce başka bir iş tecrübesine sahip olup olmadıkları gibi etkenler de belirleyici olabilmektedir. Dolayısıyla çalışma kapsamında yalnızca içsel olarak kabul edilen bu etkenler dahilinde ve sadece bir üniversitede görev yapan araştırma görevlileri üzerinde inceleme yapılmıştır. Bu kapsamda, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) kadrosundaki araştırma görevlileri dikkate alınmış ve araştırmaya dair veriler ve bulgular sağlanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma aşağıdaki yer alan sınırlılıklar kapsamında gerçekleştirilmiştir:

- Araştırmada, Süleyman Demirel Üniversitesi’nde görev yapmakta olan araştırma görevlileri yer almaktadır.
- Ana kütlede yer alan her bir katılımcıya ulaşma imkanı zor olduğundan, ana kütlede örneklem çekilerek uygulama yapılmıştır
- Bu araştırma, örneklem grubunda yer alan 30/a, 50/d, ÖYP ve 35. Madde uyarınca görev yapan araştırma görevlileri ile sınırlıdır
- Analizle iş tatmini ve iş stresi ölçeklerinin kapsadığı boyutlarla sınırlıdır.
- Kavramsal çerçevenin hazırlanmasında yerli ve yabancı kaynaklardan mümkün olduğunca geniş bir şekilde istifade edilmeye çalışılmıştır. Ancak

oldukça geniş bir konuda araştırma yapıldığı için ulaşılamayan kaynakların olabileceği değerlendirilmektedir.

5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Bu araştırma aşağıda yer alan varsayımları kapsamaktadır.

- Örneklem içerisinde yer alan katılımcıların Minnesota İş Tatmin Ölçeği'ne ve Algılanan İş Stresi Ölçeği'ne verdikleri yanıtlar var olan durumu yansıtmaktadır.
- Seçilen araştırma yöntemi, bu araştırmanın amacına, konusuna ve sorunların çözülmesine uygundur
- Araştırma da kullanılan istatistiksel çözümleme teknikleri, elde edilen verilere ve araştırmanın problemlerine uygundur.
- İş tatmini ve boyutları ile iş stresi arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır.

6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatminlerinin farklılaşması (Tablo 4.1), demografik özelliklerine göre iş streslerinin farklılaşması (Tablo 4.2), araştırma görevlilerinin iş tatmininin iş stresi ile ilişkisi (Tablo 4.1) olmak üzere üç gruba ayrılarak aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatminlerinin farklılaşma hipotezleri

	ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ TATMİNİ ve BOYUTLARININ FARKLILAŞMASI
H1 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H2 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre dışsal iş tatminleri

	farklılaşmaktadır.
H3 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H4 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmamaktadır.
H5 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre dışsal iş tatminleri farklılaşmamaktadır.
H6 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmamaktadır.
H7 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H8 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H9 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H10 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H11 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H12 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H13 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H14 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H15 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H16 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H17 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H18 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H19 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H20 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H21 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H22 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H23 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H24 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H25 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H26 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H27 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.

H28 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır
H29 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır
H30 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır
H31 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır
H32 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H33 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.

Tablo 4.2. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş streslerinin farklılaşma hipotezleri

	ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ STRESLERİNİN FARKLIlaşMASI
H34 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H35 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre iş stresleri farklılaşmamaktadır.
H36 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H37 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H38 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H39 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H40 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H41 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H42 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre iş stresleri farklılaşmaktadır
H43 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre iş stresleri farklılaşmaktadır
H44 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre iş streslerinin farklılaşmaktadır

Tablo 4.3. Araştırma görevlilerinin iş tatmini ile iş stresi ilişki hipotezleri

	ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN TATMİNİ ve BOYUTLARININ İŞ STRESİ İLE İLİŞKİ HİPOTEZLERİ
H45 ₁ :	Araştırma görevlilerinin toplam iş tatminleri ile iş stresleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.
H46 ₁ :	Araştırma görevlilerinin dışsal iş tatminleri ile iş stresleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.
H47 ₁ :	Araştırma görevlilerinin içsel iş tatminleri ile iş stresleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

7.1. Araştırmanın Örneklem Seçimi

Araştırmanın yalnızca SDÜ’de çalışan araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilecek olması nedeniyle, bu üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin tamamı ana kütleyi oluşturmaktadır. Ana kütleyi oluşturan tüm araştırma görevlilerinin listesi de SDÜ Genel Sekreterliği’nden sağlanmıştır. Bu listeye göre görevlendirme ile başka üniversitede çalışmakta olan araştırma görevlileri dahil toplamda 746 kişidir. Fakültelerden elde edilen verilere göre görevlendirme ile gitmiş kişilerin sayısı ana kütleden çıkarılmış, ana kütle olarak 701 kişi alınmıştır.

701 araştırma görevlisinin tamamına ulaşarak tam sayım yapmak mümkün gibi görünse de veri toplama döneminin, SDÜ’deki final ve bütünleme sınavları dönemine rastlaması, aynı zamanda kendilerinin de öğrenci statüsü taşıdığı araştırma görevlilerinin kendi sınavları ile üniversite içindeki diğer sınavlarda aldıkları görevler düşünülerek, tamamına bir çırpıda sistemli biçimde ulaşmayı engelleyeceğinden, örneklem belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

Bu çerçevede SDÜ’nün tüm birimlerinde (17 fakültede) yüz yüze yapılan anketler ile toplam 233 gözleme ulaşılmıştır. Ulaşılan tüm gözlemlerden elde edilen anketler geçerli olup bu sayının istatistiksel olarak hangi güven aralığı ve hata payına

karşılık geldiğine bakılmıştır. Örneklemin 233 olması, %95 güven aralığında, %5,25 hata payına karşılık gelmektedir. Güven aralığının %95 kabul edildiği durumda hata payının %5'e çok yakın olması yeterli görülmüş ve toplanan veriler örneklem olarak kabul edilmiştir.

7.2. Araştırma Yönelik Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden, 48 sorudan oluşmaktadır.

Anket formunun birinci bölümünü demografik sorular oluşturmaktadır. Bu sorular araştırma görevlilerinin niteliksel bulgularını betimlemek üzere başvuru sorulardır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, kadro biçimi, çalıştıkları birim, mesleği seçerken sahip oldukları temel motivasyon gibi sorulardan oluşmaktadır.

İkinci bölümde araştırma görevlilerinin iş tatminlerini incelemek amacıyla “Minnesota İş Tatmin (MSQ)” Ölçeği, üçüncü bölümde de iş streslerini incelemek amacıyla “Algılanan İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır.

- **Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ)**

Araştırmada kullanılan ilk ölçek Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanman, 20 soruluk Minnesota İş Tatmini Ölçeği'dir. Güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılan ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,77'dir. MSQ, dışsal, içsel ve ikisinin toplamından oluşan genel tatmini ölçmektedir. Anketten toplam tatmin, dışsal ve içsel tatmin puanları elde edilmektedir. Genel tatmin puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle bulunmaktadır. Yüzde olarak 75 ve üstü puanı yüksek iş tatminini, %75-25 orta düzey iş tatminini, %25 ve altı da düşük iş tatminini tasvir etmektedir (Weiss ve Dawis,) Buna göre ortalama olarak 1-3 arası düşük iş tatminine; 3-4 arası orta düzey iş tatminine; 4-5 ise yüksek iş tatminine denk gelmektedir.

- ***Algılanan İş Stresi Ölçeği***

Algılanan iş stresi ölçeği, Cohen ve Williamsom (1998) tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenirliği Baltaş (1998) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.84 bulunmuştur. Ölçek 15 sorudan oluşan 5’li likert tipi ölçektir. (1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Çoğu zaman, 5=Her zaman). Ölçeğin değerlendirilmesinde elde edilen toplam puan 15’e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir. (A=1,0–1,3; B=1,4–1,9; C=2,0–2,5; D=2,6–3,1; E=3,2–3,4; F=3,5–4,0) E ve F yüksek stres düzeyini, D ve C orta stres düzeyini, A ve B ise düşük stres düzeyini ifade etmektedir (Topuz, 2006).

Demografik sorular ile ölçeklere dair sorular geliştirildikten sonra anket formu elektronik olarak yapılandırılmıştır. Bunun nedeni hem baskı maliyetini bertaraf etmek hem katılımcıların profillerini de düşünerek, daha az vakitlerini almak hem de verileri elektronik ortama aktarmak için ikinci bir iş yükü daha yaratmamaktadır.

Ancak anketin elektronik form halinde tasarlanması durumunda çeşitli güvenlik önlemlerinin alınması gerekmektedir. Bu amaçla her sorunun cevaplanması zorunlu kılınmış, bu nedenle eksik veriye rastlanmamış ve hiçbir anketin geçersiz olmasına neden olacak bir etken ile karşılaşılmasıdır.

Veriler 20 Mayıs 2016-10 Haziran 2016 tarihleri arasında 3 haftalık dilim içerisinde toplanmıştır.

7.3. Araştırmanın Analizde Başvurulan Teknikler

Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. SPSS programına aktarılan verilerden, iş tatmini ve iş stresi ölçekleri için faktör analizleri yapılmış, ardından geçerlilik ve güvenirlikleri test edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğuna bakma amaçlı tek örneklem Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi yapılmıştır. Test sonucunda örneklemin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Normal dağılıma uyduğu için çalışmada parametrik testlere ver verilmiştir. Çalışmada öncelikle araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin ve iş

streslerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile ANOVA analizi, araştırma görevlilerinin iş tatminleri ile iş stresleri düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile de pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

8. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BULGULAR

8.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kriter olarak ($\alpha > 0,70$) değeri göz önüne alınmıştır. Toplam iş tatminine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde alfa değeri %89,3; dışsal iş tatminine yönelik yapılan analizde %82,9; içsel iş tatminine yönelik yapılan analizde ise %80,2 çıkmıştır. Dolayısı ile iş tatmini ölçeğinden hiçbir maddenin çıkarılmasına gerek görülmemiştir. İş stresi ölçeği için yapılan güvenilirlik analizinde ise alfa değeri %83,4 olarak bulunmuş ve yine hiçbir maddenin çıkarılmasına gerek kalmamıştır.

Tablo 4.4: Toplam iş tatminin, dışsal iş tatminin, içsel iş tatminin ve iş stresinin güvenilirlik analizleri

	Toplam İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	İş Stresi
Cronbach's Alpha Değeri	0,893	0,829	0,802	0,834
N	233	233	233	233

8.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri

Minnesota İş Tatmin ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling (KMO=0,869) değeri ile veri setinin örneklem büyüklüğü için uygunluğu doğrulanmıştır. Barlett's test of sphericity değeri ($p=0,00 < 0,05$) incelendiğinde veri setinin anlamlı olduğu ve çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Faktör yükleri incelendiğinde hiçbir maddenin çıkarılmasına gerek

görülmemiştir. Ölçeğin orijinalinde yer alan boyutlardaki maddelerin bazıları yer değiştirmiş, dışsal tatminde 11 soru, içsel tatminde 9 soru yer almıştır.

Tablo 4.5. İş tatmini ölçeğinin boyutları ve faktör yükleri

	Faktör Yükleri	
	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
2- Bağımsızlık	,750	
1- Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı	,746	
16- Yaratıcılık	,711	
15- Karar verme özgürlüğü	,688	
17- Çalışma koşulları	,684	
3- Çeşitlilik	,681	
13- Ücret	,639	
14- Yükselme	,475	
20- Başarı	,418	
6- Teknik yardım		,755
5- Yönetim ilişkileri		,720
10- Otorite		,640
7- Ahlaki Değerler		,559
8- İş sürekliliği		,555
19- Takdir edilme		,537
9- Sosyal hizmet		,525
12- Kurum politikasını kullanabilme		,508
18- Çalışma arkadaşları ile ilişki		,493
11- Yetenekleri kullanabilme		,461
4- Sosyal statü		,421

Yapılan faktör analizi sonucunda algılanan iş stresi ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling (KMO=0,844) değeri çalışmada kullanılan veri setinin örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun büyüklükte olduğunu göstermektedir. Barlett's test of sphericity değeri ($p=0,00<0,05$) incelendiğinde veri setinin anlamlı olduğu ve çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu saptanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu 0.32' den düşük olan "Üstlerinizin, sizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?" sorusu ölçekten çıkarılmış ve ölçek 14 soruya düşürülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda iş stresi ölçeği 14 maddeden ve tek

boyuttan oluşmaktadır. İş stresi ile ilgili analizler de bu sonuçlar doğrultusunda yürütülmüştür.

Tablo 4.6. Algılanan iş stresi ölçeğinin boyutları ve faktör yükleri

	Faktör Yükleri
1. Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	,674
2. Birlikte çalıştığınız kişilerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşüyor musunuz?	,658
3. İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?	,652
4. Normal bir işgününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?	,618
5. Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?	,612
6. Üstlerinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğini hissediyor musunuz?	,587
7. İş çevrenizdeki kişilerin taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	,571
8. İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	,567
9. İşinizde, gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan dolayı şüpheye düşüyor musunuz?	,560
10. İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etme konusunda herhangi bir güçlükle karşılaşılıyor musunuz?	,536
11. İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?	,529
12. Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?	,503
13. İş yerinizde çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı hissediyor musunuz?	,407
14. Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararları konusunda endişe duyuyor musunuz?	,406

8.3. Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Frekans Değerleri

Araştırmada araştırma görevlilerinin iş tatmini ve iş streslerini incelemek üzere bazı demografik özellikler kullanılmıştır. Tablo 4.7’de bu demografik özelliklerin hem sayısal değer olarak hem de yüzde olarak verilmesi gösterilmektedir.

Tablo 4.7. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerinin frekans dağılımı

Fakülteler	Sayı	Yüzde
Diş Hekimliği Fakültesi	31	13,3
Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi	4	1,7
Eğitim Fakültesi	8	3,4
Fen- Edebiyat Fakültesi	27	11,6
Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,6
Hukuk Fakültesi	9	3,9
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	19	8,2
İlahiyat Fakültesi	7	3,0
İletişim Fakültesi	3	1,3
Mimarlık Fakültesi	9	3,9
Mühendislik Fakültesi	15	6,4
Orman Fakültesi	3	1,3
Sağlık Bilimleri Fakültesi	2	0,9
Spor Bilimleri Fakültesi	1	0,4
Teknoloji Fakültesi	9	3,9
Tıp Fakültesi	75	32,2
Ziraat Fakültesi	5	2,1
Toplam	233	100
Cinsiyet		
Kadın	88	37,8
Erkek	145	62,2
Toplam	233	100
Yaş		

30 yaştan küçük	108	46,4
30 ve üstü yaş	125	53,6
	233	100,0
Eğitim Durumu		
Lisans mezunu	10	4,3
Yüksek Lisans öğrencisi	39	16,7
Yüksek lisans mezunu	9	3,9
Doktora öğrencisi	155	66,5
Doktora mezunu	20	8,6
Toplam	233	100,0
Medeni Durum		
Evli	101	43,3
Bekar	132	56,7
Toplam	233	100,0
Çocuk Sayısı		
Yok	186	79,8
1	36	12,5
2	9	3,9
3	2	0,9
Toplam	233	100,0
Meslekteki hizmet yılı		
1	41	17,6
2	34	14,6
3	39	16,7
4	37	15,9
5	27	11,6
6	17	7,3
7	12	5,2
8	8	3,4
9	3	1,3
10 ve üstü	15	6,4
Toplam	233	100,0

Kadro Durumu		
33/a	156	67,0
50/d	14	6,0
ÖYP	43	18,5
35. Madde	20	8,6
Toplam	233	100,0

Başka bir iş tecrübesi		
Var	122	52,4
Yok	111	47,6
Toplam	233	100,0
Ailede akademisyen var mı?		
Var	54	23,2
Yok	179	76,8
Toplam	233	100,0
Bu mesleği seçme nedeni		
Hoca teşvikleri	16	6,9
Derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenme	21	9,0
Bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi	98	42,1
Ücret seviyesi	24	10,3
Diğer mesleklere göre daha esnek bir mesai	11	4,7
Ailede akademisyen olması	10	4,3
Aile dışı, yakın çevrede akademisyen olması	8	3,4
Tesadüf	16	6,9
Diğer	29	12,4
Toplam	233	100,0

- Araştırmaya katılanların çalıştıkları fakülteye göre frekans dağılımları

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi ankete katılan (N=233) araştırma görevlilerinin %13,3’ü Diş Hekimliği Fakültesi’nde, %1,7’si Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi’nde, %3,4’ü Eğitim Fakültesi’nde, %11,6’sı Fen Edebiyat Fakültesi’nde, %2,6’sı Güzel Sanatlar Fakültesi’nde, %3,9’u Hukuk Fakültesi’nde, %8,2’si İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’nde, %3,0’ı İlahiyat Fakültesi’nde, %1,3’ü İletişim Fakültesi’nde, %3,9’u Mimarlık Fakültesi’nde, %6,4’ü Mühendislik Fakültesi’nde, %1,3’ü Orman Fakültesi’nde, 0,9’u Sağlık Bilimleri Fakültesi’nde, % 0,4’ü Spor Bilimleri’nde Fakültesi’nde, %3,9’ü Teknoloji Fakültesi’nde, %32,2’si Tıp Fakültesi’nde ve %2,1’i Ziraat Fakültesi’nde görev almaktadır.

-Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre frekans dağılımları

Araştırma görevlilerinin %37,8'i kadın, %62,2'si erkektir. Örneklemin yarısından çocuğunun erkek olduğu görülmektedir.

-Araştırmaya katılanların yaşa göre frekans dağılımları

Yaşları bakımından araştırma görevlilerinin (N=233) %46,4'ü 30 yaşından küçük, %53,6'sı 30 ve üstü yaştır. Çalışmada yaş sorusu, doğum yılı olarak sorulmuş, elde edilen veriler doğrultusunda, verileri minimize etmek için verilerin medyanı bulunarak, yaş değişkeni ikiye ayrılmıştır.

-Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre frekans dağılımı

Toplam araştırma görevlisi sayısının (N=233) %43,3'ü evli iken, %56,7'si bekardır.

- Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre frekans dağılımları

Araştırma görevlilerinin eğitim durumları incelendiğinde (N=233) %4,3'ü lisans mezunu, % 16,7'si yüksek lisans öğrencisi, %3,9'u yüksek lisans mezunu, %66,5'i doktora öğrencisi ve % 8,6'sı ise doktora mezunudur. Çoğunluğu doktora öğrencilerinin oluşturduğu görülmektedir. Bunun nedeni tıp ve diş hekimliğinde çalışan araştırma görevlilerinin, doktora öğrencisi olarak çalışıyor olmasından kaynaklıdır.

-Araştırma görevlilerinin çocuk sayısına göre frekans dağılımları

Çocuk sayısı incelendiğinde %79,8'inin çocuğunun olmadığı, %12,5'inin bir çocuğu olduğu, %3,9'unun 2 çocuğu olduğu ve %0,9'unun 3 çocuğu olduğu saptanmıştır.

-Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre frekans dağılımları

Araştırma görevlilerinin meslekteki hizmet yıllarına (N=233) bakıldığında %17,6'sının 1.yılında içinde, %14,4'sinin 2.yılında içinde, %16,7'sinin 3.yılında içinde, %15,9'unun 4.yılında içinde, %11,6'sının 5.yılında içinde, %7,3'ünün 6.yılında içinde, %5,2'sinin 7.yılında içinde, %3,4'ünün 8.yılında içinde, %1,3'ünün 9.yılında içinde, %6,4'ü ise 10. ve üstü yılların içinde oldukları tespit edilmiştir.

-Araştırma görevlilerinin kadro durumuna göre frekans dağılımları

Kadro durumlarına bakıldığında ise %67'sinin 33/a kadrosunda, %6,0'ının 50'd kadrosunda, %18,5'inin ÖYP kadrosunda, kalan %8,6'sının da 35. Madde uyarınca görev aldıkları gözlenmiştir.

-Araştırmaya katılanların baş bir iş tecrübelerine göre frekans dağılımları

Araştırma görevlilerinin (N=233) neredeyse yarısının (%52,4) geçmişte bir iş tecrübesinin olduğu, kalan %47,6 'sının ilk iş tecrübesi olduğu belirlenmiştir.

-Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre frekans dağılımı

Araştırma görevlilerinin çoğunluğunun (% 23,2) ailesinde akademisyen olduğu, kalan % 47,6'sının ailesinde akademisyen olmadığı saptanmıştır.

-Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre frekans dağılımları

Araştırma görevliliğini seçme nedenleri incelendiğinde, araştırma görevlilerinin %6,9'unun hoca teşviki ile, %9'unun katıldıkları derslerin, konferansların vb etkinliklerin etkisiyle, çoğunluğu temsil eden %42,1'lik kısmı bilime, araştırmaya ve sürekli öğrenmeye olan ilgilerinden, %10,3'ünün ücret seviyesinden, %4,7'si esnek mesaiye sahip olma düşüncesinden, %4,3'ü ailede akademisyene sahip olduğu nedeniyle, %3,4'ü yakın çevrelerinde akademisyen olması nedeniyle bu mesleği

seçtikleri gözlenmiştir. Kalan %6,9'unun tesadüf eseri bu mesleği seçtiği, %12,4'ünün ise başka nedenlere dayanarak mesleği seçtiği görülmektedir.

9. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK ANALİZLER

Araştırmada analizler 3 ana bölümde ele alınmıştır. Bunlar;

1. Araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin ve boyutlarının düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşması
2. Araştırma görevlilerinin iş streslerinin demografik özelliklerine göre farklılaşması
3. Araştırma görevlilerinin iş tatmini ile iş stresi ilişkileri

9.1. Katılımcıların İş Tatminlerinin Ve Boyutlarının Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Yapılan faktör analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi ve frekans değerleri doğrultusunda araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatmini ve boyutlarının farklılık testleri yapılmış ve aşağıdaki tablolar oluşturulmuştur.

Tablo 4.8. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre iş tatminlerinin farklılaşması

FAKÜLTE		Karelerin Toplamı	Df	Karelerin Ortalaması	F	Sig.
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	13,724	16	0,858	2,462	,002**
	Grup içi farklılaşma	75,254	216	0,348		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	10,690	16	0,668	1,742	,041**
	Grup içi farklılaşma	82,846	216	0,384		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	32,861	16	2,054	4,271	,000**
	Grup içi farklılaşma	103,859	216	0,481		
	Toplam	136,719	232			

Araştırmaya dahil edilen 17 fakülteden 233 araştırma görevlisinden elde edilen bulgulara göre, bu 17 fakülte için, toplam tatminin ($p=0,002<0,05$), dışsal tatminin ($p=0,041<0,05$) ve içsel tatminin ($p=0,000<0,05$) istatistiksel olarak farklılaştığı görülmüştür. Bu durumda $H1_1$, $H2_1$, $H2_1$ hipotezleri kabul edilmektedir

Tablo 4.9. Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre iş tatminlerinin farklılaşması

CİNSİYET		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,207	1	0,207	0,538	0,464
	Grup içi	88,771	231	0,384		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,088	1	0,088	0,218	0,641
	Grup içi	93,448	231	0,405		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,419	1	0,419	0,709	0,401
	Grup içi	136,301	231	0,590		
	Toplam	136,719	232			

Araştırma görevlilerinin cinsiyet unsuru (kadın, erkek) göz önüne alınarak toplam iş tatminlerinde ($p=0,464>0,05$), dışsal iş tatminlerinde ($p=0,641>0,05$) ve içsel iş tatminlerinde ($p=0,401>0,05$) istatistiksel anlamda farklılık gözlenmemiştir. Bu durumda $H4_1$, $H5_1$, $H6_1$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.10. Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması

YAŞ		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,792	1	0,792	2,076	0,151
	Grup içi	88,186	231	0,382		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	2,504	1	2,504	6,353	,012**
	Grup içi	91,032	231	0,394		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,002	1	0,002	0,003	0,954
	Grup içi	136,717	231	0,592		
	Toplam	136,719	232			

Araştırmada yaş değişkeni için 30 yaş altı, 30 yaş ve üstü unsuru ele alınarak analiz yapılmıştır. Tablo 4.8’de yer alan analiz sonuçlarına dayanarak, araştırma görevlilerinin yaşlarına göre toplam iş tatmin ($p=0,151>0,05$) ve içsel tatmin ($p=0,151>0,05$) düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak dışsal iş tatmininde ise ($p=0,012<0,05$) yaşa göre anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre $H7_1$, $H9_1$ hipotezleri reddedilirken, $H8_1$ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4.11. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması

EĞİTİM DURUMU		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	6,270	4	1,568	4,321	,002**
	Grup içi	82,708	228	0,363		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	3,907	4	0,977	2,485	,044**
	Grup içi	89,629	228	0,393		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	11,721	4	2,930	5,345	,000**
	Grup içi	124,999	228	0,548		
	Toplam	136,719	232			

Katılımcıların eğitim durumlarına göre yapılan ANOVA analizi sonucu tablo 4.11’de gösterilmektedir. Buna göre hem toplam iş tatmininde ($p=0,002<0,05$), hem dış tatminde ($p=0,044<0,05$), hem de iş tatmininde ($p=0,000<0,05$) istatistiksel anlamda farklılık söz konusudur. Bu bağlamda eğitim durumları ile ilgili $H10$, $H11_1$, $H12_1$ hipotezlerinin üçü de kabul edilmektedir.

Tablo 4.12. Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması

MEDENİ DURUMU		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,463	1	0,463	1,208	0,273
	Grup içi	88,515	231	0,383		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,043	1	0,043	0,107	0,744
	Grup içi	93,493	231	0,405		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	1,582	1	1,582	2,705	0,101
	Grup içi	135,137	231	0,585		
	Toplam	136,719	232			

Tablo 4.12’de gösterilen katılımcıların medeni durumlarına göre (evli, bekar) toplam iş tatmininin ($p=0,273>0,05$), dışsal iş tatmininin ($p=0,744>0,05$) ve içsel iş tatmininin ($p=0,101>0,05$) farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durumda medeni durumla ilgili H13₁, H14₁, H15₁ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.13. Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre iş tatminlerinin farklılaşması

ÇOCUK SAYIYI		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,452	3	0,151	0,390	0,760
	Grup içi	88,526	229	0,387		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,388	3	0,129	0,318	0,812
	Grup içi	93,148	229	0,407		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	1,282	3	0,427	0,722	0,540
	Grup içi	135,438	229	0,591		
	Toplam	136,719	232			

Tablo 4.13’ te gösterilen araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ve üstü) iş tatminleri farklılaşmamaktadır. Anlamlılık düzeylerine göre toplam iş tatmini ($p=0,760>0,05$), içsel iş tatmini ($p=0,812>0,05$), içsel iş tatmini

($p=0,540>0,05$) için anlamlı fark yoktur. $H16_1$, $H17_1$, $H18_1$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.14. Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre iş tatminlerinin farklılaşması

HİZMET YILI		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	5,528	9	0,614	1,641	0,105
	Grup içi	83,45	223	0,374		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	6,734	9	0,748	1,922	,049**
	Grup içi	86,803	223	0,389		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	9,739	9	1,082	1,9	0,053
	Grup içi	126,98	223	0,569		
	Toplam	136,719	232			

Araştırma görevlilerinin farklılaşma hipotezlerinden hizmet yıllarına göre iş tatminlerinin fark analizi incelendiğinde, dışsal iş tatmininde ($p=0,049<0,05$) anlamlı farklılık söz konusudur. Ancak toplam iş tatmininde ($p=0,105>0,05$) ve içsel iş tatmininde ($p=0,053>0,05$) ise hizmet yıllarına göre bir farklılık gözlenmemiştir. Bu durumda $H20_1$ dışsal tatmin hipotezi kabul edilirken, $H21_1$, $H19_1$ hipotezleri reddedilmektedir.

Tablo 4.15. Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre iş tatminlerinin farklılaşması

KADRO DURUMU		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,521	3	0,174	0,449	0,718
	Grup içi	88,457	229	0,386		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	1,489	3	0,496	1,235	0,298
	Grup içi	92,047	229	0,402		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	3,418	3	1,139	1,957	0,121
	Grup içi	133,302	229	0,582		
	Toplam	136,719	232			

Kadro durumuna göre (33/a, 50/d, ÖYP, 35.madde) araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin farklılaşma analizleri tablo 4.15'te verilmiştir. Anlamlılık düzeylerine göre toplam iş tatmini ($p=0,718>0,05$), dışsal iş tatmini ($p=0,298>0,05$) ve içsel iş tatmini ($p=0,121>0,05$) kadro durumlarına göre farklılık göstermemektedir. İlgili H_{22_1} , H_{23_1} , H_{24_1} hipotezleri her üç durum içinde reddedilmektedir.

Tablo 4.16. Araştırma görevlilerinin başka bir iş deneyimi göre iş tatminlerinin farklılaşması

BAŞKA BİR İŞ DENEYİMİ		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,442	1	0,442	1,152	0,284
	Grup içi	88,536	231	0,383		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,824	1	0,824	2,054	0,153
	Grup içi	92,712	231	0,401		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,135	1	0,135	0,228	0,633
	Grup içi	136,585	231	0,591		
	Toplam	136,719	232			

Tablo 4.16'da verilen bu meslek harici başka bir iş deneyimine sahip olup olmamalarına göre katılımcıların toplam tatminleri ($p=0,284>0,05$), dışsal iş tatminleri ($p=0,153>0,05$) ve içsel iş tatminleri ($p=0,633>0,05$) farklılaşmamaktadır. Bu durumda ilgili H_{25_1} , H_{26_1} , H_{27_1} hipotezlerinin üçü de reddedilmektedir.

Tablo 4.17. Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre iş tatminlerinin farklılaşması

AİLEDE AKADEMİSYEN VAR MI?		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,719	1	0,719	1,882	0,171
	Grup içi	88,259	231	0,382		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	0,014	1	0,014	0,034	0,855
	Grup içi	93,523	231	0,405		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	3,035	1	3,035	5,244	,023**
	Grup içi	133,684	231	0,579		
	Toplam	136,719	232			

Araştırma görevlilerinin çekirdek ailelerinde akademisyen olup olmaması, iş tatminlerini ve boyutlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebileceği düşünülmüştür. Tablo 4.17’de verilen değerlere göre ailede akademisyen birinin olması toplam tatminde ($p=0,171>0,05$) ve dışsal iş tatmininde ($p=0,855>0,05$) farklılık yaratmazken, içsel iş tatmininde ($p=0,023<0,05$) istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık oluşturduğu bulunmuştur. Bu durumda $H28_1$, $H29_1$ reddedilirken, $H30_1$ hipotezleri kabul edilmektedir.

Tablo 4.18. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre iş tatminlerinin farklılaşması

MESLEĞİ SEÇME NEDENİ		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam iş tatmini	Gruplar arası farklılaşma	8,55	8	1,069	2,977	,003**
	Grup içi	80,427	224	0,359		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	3,747	8	0,468	1,169	0,319
	Grup içi	89,789	224	0,401		
	Toplam	93,536	232			
İçel Tatmin	Gruplar arası farklılaşma	18,88	8	2,36	4,486	,000**
	Grup içi	117,839	224	0,526		
	Toplam	136,719	232			

Son olarak iş tatmininin araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre farklılaşma analizi (tablo 4.18) incelendiğinde, toplam iş tatmininde ($p=0,003<0,05$) ve içsel iş tatmininde ($p=0,000<0,05$) anlamlı bir farklılık görülürken, dışsal iş tatmininde ($p=0,309>0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. $H31_1$ ve $H33_1$ hipotezleri kabul edilirken, $H32_1$ hipotezi reddedilmektedir.

9.1.1. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre toplam iş tatminin, dışsal iç tatminin, içsel iç tatminlerinin incelenmesi

Tablo 4.19. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre toplam iş tatminlerinin incelenmesi

Toplam Tatmin	FAKÜLTE	N	$\bar{X}$	SD
	Diş Hekimliği Fakültesi	31	3,21	0,65
	Güzel Sanatlar Fakültesi	4	3,32	0,56
	Mühendislik Fakültesi	8	3,36	0,43
	Orman Fakültesi	27	3,42	0,50
	Tıp Fakültesi	6	3,45	0,64
	Mimarlık Fakültesi	9	3,50	0,60
	Ziraat Fakültesi	19	3,53	0,75
	Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi	7	3,54	0,14
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	3	3,67	0,46
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	9	3,70	0,14
	Fen Edenyat Fakültesi	15	3,77	0,64
	İlahiyat Fakültesi	3	3,91	0,40
	Eğitim Fakültesi	2	3,93	0,26
	Hukuk Fakültesi	1	3,95	0,57
	Teknoloji Fakültesi	9	3,98	0,71
	Spor Bilimleri Fakültesi	75	4,00	.
	İletişim Fakültesi	5	4,23	0,16
	TOPLAM	233	3,6	0,62

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre iş tatmin düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşması sonucu, analizde yer alan fakültelere göre iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Bu bağlamda yukarıdaki Tablo 4.19'da toplam iş tatmin düzeyleri sırası ile düşük tatmin düzeyinden yüksek tatmin düzeyine olacak şekilde oluşturulmuştur. Ortalamalara göre en düşük iş tatmini Diş Hekimliği Fakültesi'nde ($X=3,21$), en yüksek iş tatmini ise İletişim Fakültesi'nde ($X=4,23$) yaşanmaktadır.

Tablo 4.20. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi

Dışsal Tatmin	FAKÜLTE	N	X	SD
	Mühendislik Fakültesi	15	3,18	0,58
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	3,21	0,32
	Orman Fakültesi	3	3,33	0,68
	Ziraat Fakültesi	5	3,35	0,84
	Diş Hekimliği Fakültesi	31	3,36	0,65
	Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi	4	3,41	0,22
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	19	3,42	0,56
	Mimarlık Fakültesi	9	3,44	0,58
	Tıp Fakültesi	75	3,61	0,62
	İlahiyat Fakültesi	7	3,64	0,34
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	3,65	0,74
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2	3,77	0,06
	Eğitim Fakültesi	8	3,85	0,42
	Teknoloji Fakültesi	9	3,93	0,73
	Hukuk Fakültesi	9	3,97	0,70
	Spor Bilimleri Fakültesi	1	4,00	.
	İletişim Fakültesi	3	4,27	0,00
	TOPLAM	233	3,6	0,65

Analiz sonucunda araştırma görevlilerinin çalışmakta oldukları fakültelere göre dışsal tatminlerinin farklılaşması ile tatmin düzeyleri incelenmiş, ortalamalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda düşük tatmin düzeyinden yükseğe doğru tablo 4.20’de gösterilmiştir. Toplam iş tatmini sonuçlarının aksine dışsal iş tatmininin en az Mühendislik Fakültesi’nde ($X=3,18$) yaşandığı görülmüştür. En yüksek dışsal tatmin düzeyi değişmemiş ve İletişim Fakültesi ($X=4,27$) en yüksek dışsal iş tatminine sahip olmuştur.

Tablo 4.21: Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre içsel iş tatminlerinin incelenmesi

İçsel Tatmin	FAKÜLTE	N	X	SD
	Diş Hekimliği Fakültesi	31	3,03	0,75
	Tıp Fakültesi	75	3,25	0,77
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	3,44	0,99
	Orman Fakültesi	3	3,52	0,39
	Mimarlık Fakültesi	9	3,57	0,74
	Mühendislik Fakültesi	15	3,58	0,56
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2	3,61	0,24
	Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi	4	3,69	0,53
	Ziraat Fakültesi	5	3,76	0,67
	Fen- Edebiyat Fakültesi	27	3,93	0,66
	Hukuk Fakültesi	9	3,93	0,62
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	19	3,97	0,50
	Spor Bilimleri Fakültesi	1	4	
	Eğitim Fakültesi	8	4,03	0,26
	Teknoloji Fakültesi	9	4,05	0,74
	İletişim Fakültesi	3	4,19	0,36
	İlahiyat Fakültesi	7	4,24	0,61
	TOPLAM	233	3,5	0,76

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre içsel iş tatmin düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşması sonucu, analizde yer alan fakültelere göre içsel iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Aşağıdaki tablo 4.21’de iş tatminleri sırası ile düşük tatmin düzeyinden yüksek tatmin düzeyine olacak şekilde sıralanmıştır. Ortalamalara göre en düşük içsel iş tatmini, toplam iş tatmininde olduğu gibi Diş hekimliği Fakültesi’nde ($X=3,03$) görülmektedir. Ancak en yüksek iş tatmini değişmiş, en yüksek içsel iş tatmininin İlahiyat Fakültesi’nde ($X=4,24$) yaşanmakta olduğu görülmektedir

9.1.2. Araştırma görevlilerinin eğitim durumuna göre toplam iş tatminin, dışsal iş tatminin, içsel iş tatminlerinin incelenmesi

Tablo 4.22. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre toplam iş tatminlerinin incelenmesi

Toplam Tatmin	Eğitim Durumu	N	X	SD
	Lisans mezunu	10	3,47	0,62
	Yüksek lisans öğrencisi	39	3,87	0,61
	Yüksek lisans mezunu	9	3,29	0,62
	Doktora öğrencisi	155	3,47	0,60
	Doktora mezunu	20	3,70	0,60
	Total	233	3,55	0,62

Tablo 22’de araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre toplam tatmin düzeyleri gösterilmiştir. Buna göre yüksek lisans mezunu ($X=3,29$) araştırma görevlilerinin daha çok tatminsizlik yaşadığı, lisans mezunu ve doktora mezunlarının tatmin ortalamalarının eşit çıktığı ($X=3,47$), bunları sırası ile doktora mezunları ($X=3,70$) ardından en yüksek tatmin ortalamasına sahip olan yüksek lisans öğrencileri takip ettiği saptanmıştır.

Tablo 4.23. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi

Dışsal Tatmin	Eğitim Durumu	N	X	SD
	Lisans mezunu	10	3,69	0,50
	Yüksek lisans öğrencisi	39	3,83	0,68
	Yüksek lisans mezunu	9	3,40	0,44
	Doktora öğrencisi	155	3,50	0,63
	Doktora mezunu	20	3,55	0,64
	Total	233	3,56	0,64

Tablo 4.23’de araştırma görevlilerinin dışsal tatmin düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel analizi incelendiğinde, en düşük iş tatmin düzeyine ortalamalara göre yüksek lisans mezunu araştırma görevlilerinin ($X=3,40$), daha sonra doktora öğrencisi ($X=3,50$), doktora mezunu ($X=3,55$), lisans mezunu ($X=3,69$) ve yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.24. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre içsel iş tatminlerinin incelenmesi

İçsel Tatmin	Eğitim Durumu	N	X	SD
	Lisans mezunu	10	3,29	0,86
	Yüksek lisans öğrencisi	39	3,93	0,64
	Yüksek lisans mezunu	9	3,16	0,91
	Doktora öğrencisi	155	3,45	0,75
	Doktora mezunu	20	3,89	0,68
	Total	233	3,55	0,77

Tablo 4.24’de araştırma görevlilerinin eğitim durumuna göre içsel tatmin düzeylerine bakıldığında da yine en çok tatminsizlik yaşayan grubun yüksek lisans mezunu ($X=3,16$) olan araştırma görevlileri olduğu görülmektedir. Bunu düşük düzeyden yüksek içsel iş tatminine doğru lisans mezunu ($X=3,29$), doktora öğrencisi ($X=3,45$), doktora mezunu ($X=3,89$) araştırma görevlileri takip etmektedir. Yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin içsel tatmin düzeyleri ($X=3,93$), dışsal tatmin ve toplam tatminde olduğu gibi en yüksek seviyededir.

9.1.3. Araştırma görevlilerinin yaşa göre dış tatmin düzeylerinin incelenmesi

Araştırma görevlilerinin yaşa göre tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak üzere yapılan analiz sonucu oluşturulan tablo 4.25’e göre, yaş faktörünün için dışsal tatminin farklılaştığı görülmüştür. Bu bağlamda yaşa göre 30 ve üstü yaş araştırma görevlilerinin dışsal tatmin düzeyi ($X=3,4$), 30 yaşından küçük araştırma görevlilerinin tatmin düzeyinden ($X=3,6$) düşüktür. Toplam tatmin düzeyi ($X=3,5$) ve içsel tatmin düzeyi ise ($X=3,5$) yaşa göre farklılık göstermemiştir

Tablo 4.25. Araştırma görevlilerinin yaşlara göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi

Dışsal Tatmin	YAŞ	N	X	SD
	30'dan küçük	108	3,6	0,64
	30 ve üstü	125	3,4	0,62
	Toplam	233	3,5	0,63

9.1.4. Araştırma görevlilerinin dışsal tatmin düzeylerinin hizmet yılına göre incelenmesi

Tablo 4.26'da araştırma görevlilerinin hizmet yılına göre dışsal tatmin düzeyleri incelendiğinde ilk yıl mesleğe girenlerin tatmin düzeyi ($X=3,75$) en yüksektir. Daha sonra 7 hizmet yılına kadar artış azalış şeklinde ilerlemiş, 7. Yıldan sonra tatmin düzeyinde bir azalış görülmektedir. 7.yıl dışsal tatmin düzeylerinin ($X=3,40$), 8.yıl ($X=3,24$), 9.yıl ($X=3,16$) iken 10 yıl ve üstü hizmet yılına sahip kişilerin tatmin düzeylerinin ($X=3,15$) olarak giderek düşüş yaşandığı görülmektedir.

Tablo 4.26. Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi

Dışsal Tatmin	Hizmet Yılı	N	X	SD
	1	41	3,75	0,58
	2	34	3,58	0,68
	3	39	3,63	0,66
	4	37	3,48	0,54
	5	27	3,32	0,59
	6	17	3,73	0,52
	7	12	3,40	0,77
	8	8	3,24	0,51
	9	3	3,16	0,44
	10 ve üstü	15	3,15	0,65
	Toplam	233	3,55	0,62

9.1.5. Araştırma görevlilerinin toplam tatmin ve içsel tatmin düzeylerinin mesleği seçme nedenlerine göre incelenmesi

Tablo 4.27’de araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenleri dolayısı ile iş tatmin düzeylerinin farklılaşması durumunda toplam iş tatmini ortalamaları verilmektedir.

Tablo 4.27. araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre toplam iş tatminlerinin incelenmesi

Toplam Tatmin	MESLEĞİ SEÇME NEDENİ	N	X	SD
	Hoca teşvikleri	16	3,70	0,46
	Derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenme	21	3,43	0,81
	Bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi	98	3,73	0,61
	Ücret seviyesi	24	3,40	0,57
	Diğer mesleklere göre daha esnek bir mesai	11	3,69	0,40
	Ailede akademisyen olması	10	3,23	0,50
	Aile dışı, yakın çevrede akademisyen olması	8	3,33	0,55
	Tesadüf	16	3,24	0,55
	Diğer	29	3,37	0,61
	Toplam	233	3,55	0,62

En düşük iş tatmini ailede akademisyen olmasına göre toplam iş tatmini düzeyidir ($X=3,23$). Ardından tesadüf eseri bu mesleğe girenlerin toplam iş tatmini ($X=2,24$) gelmektedir. Sırası ile bunu aile dışı yakın çevreden dolayı mesleği seçenlerin toplam iş tatmini ($X=3,33$), ücret seviyesinden dolayı mesleği seçenlerin iş tatmini (3,40), derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenerek mesleği seçenlerin toplam iş tatmini ($X=3,43$) takip etmektedir. Hoca teşviklerinden dolayı seçenlerin toplam iş tatmini ($X=3,70$) ile esnek bir mesai düşüncesi ile seçenlerin iş tatmini ($X=3,70$) eşit ortalama da çıkmıştır. En yüksek iş tatmini ise bilime, araştırmaya ve sürekli öğrenmeye ilgi duyduğu için mesleği seçen araştırma görevlilerinin iş tatmini ($X=3,73$) olmuştur. Bunlar haricinde nedenlerde bu mesleği seçen kişilerin iş tatmini ise ($X=3,37$) de orta sıralarda yer almaktadır.

Tablo 4.28. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre dışsal iş tatminlerinin incelenmesi

Dışsal Tatmin	MESLEĞİ SEÇME NEDENİ	N	X	SD
	Hoca teşvikleri	16	3,68	0,47
	Derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenme	21	3,43	0,83
	Bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi	98	3,65	0,66
	Ücret seviyesi	24	3,52	0,60
	Diğer mesleklere göre daha esnek bir mesai	11	3,62	0,54
	Ailede akademisyen olması	10	3,38	0,41
	Aile dışı, yakın çevrede akademisyen olması	8	3,34	0,59
	Tesadüf	16	3,27	0,55
	Diğer	29	3,49	0,60
	Toplam	233	3,55	0,63

Tablo 4.28’de araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine dayanarak dışsal iş tatmin düzeylerinin ortalamaları gösterilmektedir. Buna göre en düşük dışsal iş tatmini ($X=3,27$) tesadüf eseri bu mesleği seçen araştırma görevlileridir. Bunu sırası ile aile dışı yakın çevreden etkilenecek seçenlerin dışsal iş tatmini ($X=3,34$), ailede akademisyen olup bundan etkilenecek seçenlerin dışsal iş tatmini ($X=3,38$), derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenecek seçenlerin dışsal iş tatmini ($X=3,43$), ücret seviyesinden dolayı mesleği seçenlerin dışsal iş tatmini ($X=3,52$), esnek bir mesai düşüncesi ile seçenlerin dışsal iş tatmini ($X=3,62$), bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi gösterdiği için mesleği seçenlerin iş tatmini ($X=3,65$) takip etmektedir. Mesleği seçme nedenine göre dışsal iş tatmini en yüksek olanlar ise hoca teşviki ile mesleği seçenlerin iş tatminidir ($X=3,68$).

Tablo 4.29. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre içsel iş tatminlerinin incelenmesi

İçsel İş Tatmin	MESLEĞİ SEÇME NEDENİ	N	X	SD
	Hoca teşvikleri	16	3,70	0,58
	Derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenme	21	3,43	0,96
	Bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi	98	3,82	0,69
	Ücret seviyesi	24	3,24	0,66
	Diğer mesleklere göre daha esnek bir mesai	11	3,80	0,34
	Ailede akademisyen olması	10	3,04	0,73
	Aile dışı, yakın çevrede akademisyen olması	8	3,32	0,85
	Tesadüf	16	3,18	0,79
	Diğer	29	3,23	0,77
	Toplam	233	3,55	0,76

Tablo 4.29’da araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine dayanarak içsel iş tatmin düzeylerinin ortalamaları gösterilmektedir. Buna göre en düşük dışsal içi tatmini ($X=3,04$) ailede akademisyen olmasından etkilenerek bu mesleği seçen araştırma görevlileridir. Bunu sırası ile tesadüf eseri seçenlerin içsel iş tatmini ($X=3,18$), ücret seviyesinden dolayı seçenlerin içsel iş tatmini ($X=3,24$), aile dışı yakın çevredeki akademisyenlerden etkilenerek seçenlerin dışsal iş tatmini ($X=3,32$), derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenerek seçenlerin içsel iş tatmini ($X=3,43$), hoca teşviklerinden dolayı seçenlerin içsel iş tatmini ($X=3,70$), esnek bir mesai düşüncesi ile seçenlerin içsel iş tatmini ($X=3,80$), son olarak da bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi gösterdiği için mesleği seçenlerin iş tatmini ($X=3,82$) takip etmektedir.

Tablo 4.30 Araştırma görevlilerinin ailede akademisyen olup olmamasına göre içsel iş tatminlerinin incelenmesi

İçsel İş Tatmini	Ailede akademisyen var mı?	N	X	SD
	Evet	54	3,34	0,83
	Hayır	179	3,61	0,73
	Total	233	3,54	0,76

Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olma durumlarına göre içsel tatmin düzeyleri tablo 4.30’da incelenmiş, ailesinde akademisyen olmayanların iş tatmininin ($X=3,61$), ailesinde akademisyen olanların iş tatminine ($X=3,34$) oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. (Tablo 4.25)

9.2. Katılımcıların İş Stresi Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Araştırma görevlilerinin iş streslerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA analizi sonuçları aşağıda her bir değişkene göre ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 4.31. Araştırma görevlilerinin çalışmakta oldukları fakültelere göre iş streslerinin farklılaşması

FAKÜLTE	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	12,794	16	0,8	2,763	0,00**
Grup içi farklılaşma	62,502	216	0,289		

-Tablo 4.31 araştırma görevlilerinin görev yapmakta olduğu fakültelere göre (17 fakülte) iş streslerinin farklılaşma analizini vermektedir. Bu bağlamda araştırma görevlilerinin çalışmakta oldukları fakültelere göre iş stresleri ($p=0,00<0,05$) farklılaşmaktadır. Böylece ilgili H_{34_1} hipotezi bu çalışma için kabul edilebilir.

Tablo 4.32. Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre iş streslerinin farklılaşması

CİNSİYET	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	0,481	1	0,481	1,484	0,224
Grup içi farklılaşma	74,815	231	0,324		
Toplam	75,296	232			

-Katılımcıların cinsiyetlerine göre (kadın, erkek) iş streslerinin farklılıklarının incelenmiştir. Tablo 4.32'ye göre cinsiyetin iş stresi üzerinde ($p=0,224>0,05$) anlamlı olarak farklılık yaratmadığı görülmektedir. Bu durumda ilgili H35₁ hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 4.33. Araştırma Görevlilerinin Yaşlarına Göre İş Streslerinin Farklılaşması

YAŞ	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	0,344	1	0,344	1,061	0,304
Grup içi farklılaşma	74,952	231	0,324		
Toplam	75,296	232			

-Tablo 4.33'de farklılık analizi sonucu, katılımcıların yaşlarına göre (30 yaş altı, 30 yaş ve üstü) iş streslerinin ($p=0,304>0,05$) farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre ilgili H1₃₆ hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 4.34. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Streslerinin Farklılaşması

EĞİTİM DURUMU	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	5,303	4	1,326	4,319	0,02**
Grup içi farklılaşma	69,993	228	0,307		
Toplam	75,296	232			

-Tablo 4.34'de verilen katılımcıların eğitim durumuna göre (lisans mezunu, yüksek lisans öğrencisi, yüksek lisans mezunu, doktora öğrencisi, doktor mezunu) iş stresleri analizi ($p=0,002<0,05$) sonucuna göre, bir farklılaşma görülmektedir. Bu durumda H1₃₇ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4.35. Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre iş streslerinin farklılaşması

MEDENİ DURUM	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	9	1	9	0,029	0,866
Grup içi farklılaşma	75,287	231	0,326		
Toplam	75,296	232			

-Katılımcı araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre (evli, bekar) iş streslerinin ($p=0,866>0,05$) farklılaşmadığı, analiz tablosu 4.35'te verilmiştir. Buna göre ilgili H1₃₈ hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 4.36. Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre iş streslerinin farklılaşması

ÇOCUK SAYISI	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	0,579	3	0,193	0,592	0,621
Grup içi farklılaşma	74,717	229	0,326		
Toplam	75,296	232			

-Tablo 4.36'da verilen analize bakılarak, katılımcıların çocuk sayılarına göre iş streslerinin ($p=0,621>0,05$) farklılık göstermediği görülmektedir. Buna göre ilgili H1₃₉ hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 4.37. Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre iş streslerinin farklılaşması

HİZMET YILI	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	3,61	9	0,401	1,248	0,267
Grup içi farklılaşma	71,686	223	0,321		
Toplam	75,296	232			

-Tablo 4.37'de verilen analize dayanarak, katılımcıların hizmet yıllarına göre iş streslerinde ($p=0,267>0,05$) bir farklılık görülmemiştir. Buna göre ilgili H1₄₀ hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 4.38. Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre iş streslerinin farklılaşması

KADRO DURUMU	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	1,139	3	0,38	1,173	0,321
Grup içi farklılaşma	74,157	229	0,324		
Toplam	75,296	232			

-Katılımcıların iş streslerinin kadro durumuna ($p=0,321>0,05$) göre farklılık göstermediği, analiz tablosu 4.38’de gösterilmektedir. Buna göre ilgili H1₄₁ hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 4.39. Araştırma görevlilerinin başka iş deneyimlerine göre iş streslerinin farklılaşması

BAŞKA İŞ DENEYİMİ	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	0,015	1	0,015	0,046	0,83
Grup içi farklılaşma	75,281	231	0,326		
Toplam	75,296	232			

-Tablo 4.39’da verilen analize göre, katılımcıların bu meslek harici iş deneyimlerinin olup olmasına göre iş stresleri incelenmiş ($p=0,830>0,05$), farklılık görülmemiştir. Bu durumda ilgili H1₄₂ hipotezi de kabul edilmemektedir.

Tablo 4.40. Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmasına göre iş streslerinin farklılaşması

AİLEDE AKADEMİSYEN VAR MI?	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	1,481	1	1,481	4,635	,032**
Grup içi farklılaşma	73,815	231	0,32		
Toplam	75,296	232			

-Tablo 4.40’da verilen analize dayanarak, katılımcıların ailelerinde akademisyen olup olmaması iş streslerinde farklılık yaratmaktadır. Buna göre ilgili H1₄₃ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4.41. Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre iş streslerinin farklılaşması

MESLEĞİ SEÇME NEDENİ	Kareler toplamı	Df	Ortalamaların karesi	F	Sig.
Gruplar arası farklılaşma	0,015	1	0,015	0,046	0,83
Grup içi farklılaşma	75,281	231	0,326		
Toplam	75,296	232			

-Tablo 4.41’de verilen analiz tablosunda, katılımcıların mesleği seçme nedenlerinin iş stresi düzeylerinde farklılık yaratmadığı gözlenmiştir. Bu durumda ilgili H₁₄₄ hipotezi kabul edilmemektedir.

9.2.1. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre iş streslerinin incelenmesi

Tablo 4.42’de araştırma görevlilerinin (N=233) çalıştıkları fakültelere göre iş stres düzeylerinin ortalaması yer almaktadır. Bu bağlamda çalıştıkları fakülteye göre en çok iş stresi yaşayan araştırma görevlileri Spor bilimleri Fakültesinde yer almaktadır. Bunu sırası ile Diş Hekimliği Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,96), Eğitim Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,91), Tıp Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,90), Ziraat Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,88), Güzel Sanatlar Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,83), Mühendislik Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,78), Orman Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,64), İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,60), Fen- Edebiyat Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,50), Hukuk Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,42), Teknoloji Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,42), İlahiyat Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,34) ve en az iş stresi ile İletişim Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=1,61) takip etmektedir.

Tablo 4.42. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültelere göre iş streslerinin incelenmesi

İş Stresi	FAKÜLTE	N	X	SD
	Spor Bilimleri Fakültesi	1	3,07	
	Diş Hekimliği Fakültesi	31	2,96	0,40
	Eğitim Fakültesi	8	2,91	0,41
	Tıp Fakültesi	75	2,90	0,59
	Ziraat Fakültesi	5	2,88	0,50
	Güzel Sanatlar Fakültesi	6	2,83	0,63
	Mühendislik Fakültesi	15	2,78	0,55
	Sağlık Bilimler Fakültesi	2	2,75	0,35
	Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi	4	2,73	0,53
	Mimarlık Fakültesi	9	2,69	0,73
	Orman Fakültesi	3	2,64	0,43
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	19	2,60	0,48
	Fen- Edebiyat Fakültesi	27	2,50	0,57
	Hukuk Fakültesi	9	2,42	0,40
	Teknoloji Fakültesi	9	2,42	0,44
	İlahiyat Fakültesi	7	2,34	0,49
	İletişim Fakültesi	3	1,61	0,35
	Toplam	233	2,7477	0,56

9.2.2. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş streslerinin incelenmesi

Tablo 4.43’de ankete katılan araştırma görevlilerinin iş streslerinin eğitim durumlarına göre ortalamaları verilmiştir. Buna göre en çok iş stresi yaşanan araştırma görevlilerinin ($X=3,06$) lisans mezunu olanlar olduğu, bunu takiben yüksek lisans mezunu araştırma görevlileri ($X=2,87$), doktora öğrencisi araştırma görevlileri ($X=2,80$), doktora mezunu araştırma görevlileri ($X=2,67$) olduğu gözlenmektedir. En az iş stresi yaşayanların da yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin ($X=2,44$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.43. Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş streslerinin incelenmesi

İş Stresi	Eğitim Durumu	N	X	SD
	Lisans mezunu	10	3,06	0,54
	Yüksek lisans öğrencisi	39	2,44	0,52
	Yüksek lisans mezunu	9	2,87	0,18
	Doktora öğrencisi	155	2,80	0,57
	Doktora mezunu	20	2,67	0,53
	Toplam	233	2,7477	0,56

9.2.3. Araştırma görevlilerinin ailede akademisyen olup olmamasına göre iş streslerinin incelenmesi

Tablo 4.44’de ailesinde akademisyen olan araştırma görevlilerinin iş stresi düzeyleri verilmiştir. Buna göre ailesinde akademisyen olan araştırma görevlilerinin iş stresi ($X=2,90$), akademisyen olmayanların iş stresine göre ($X=2,70$) daha fazladır.

Tablo 4.44. Araştırma görevlilerinin ailede akademisyen olup olmamasına göre iş streslerinin incelenmesi

İş Stresi	Ailede akademisyen var mı?	N	X	SD
	Evet	54	2,90	0,55
	Hayır	179	2,70	0,57
	Total	233	2,75	0,57

9.3. Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Boyutları ile İş Stresi Düzeylerinin İlişkisi

Toplam iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları ile iş stresi arasındaki ilişkileri, söz konusu ilişkilerin önem derecesini belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü dikkate alınarak analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 1 ile 0,70 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,70 ile 0,30 değerleri arasında olması durumunda orta; 0,30 ile 0 arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2003). Tablo 4.45’de çalışma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri test eden pearson korelasyon analizi sonuçları listelenmektedir.

Tablo 4.45. Araştırma görevlilerinin toplam iş tatmini, dışsal iş tatmini ve içsel iş tatminin ile iş stresi ilişkisi

Değişken1	Değişken2	N	r	P
Toplam iş tatmini	İş stresi	233	-0,612	0,00
Dışsal iş tatmini	İş stresi	233	-0,588	0,00
İçsel iş tatmini	İş stresi	233	-0,504	0,00

Tablo 37’de gösterilen pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, toplam iş tatmini ve iş stresi değişkeni arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve negatif yönlü bir ilişki (-0,612), dışsal iş tatmini ve iş stresi arasında orta düzeyli ve negatif yönlü (-0,588) bir ilişki, içsel iş tatmini ve iş stresi arasında (-0,504) da orta düzeyli ve negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

10. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş tatmini ve boyutlarının demografik özelliklere göre farklılık testleri incelendiğinde;

Toplam iş tatminin fakülteye, eğitim durumuna ve mesleği seçme nedenlerine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Dışsal iş tatmini fakülteye, yaşa, eğitim durumuna, hizmet yılına göre farklılaşmıştır. İçsel tatminin ise fakülteye, eğitim durumuna, ailede akademisyen olup olmasına ve mesleği seçme nedenlerine göre farklılaştığı ortaya konmaktadır. İş stresinin fakülteye, eğitim durumuna ve ailede akademisyen olup olmama durumuna göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.46. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatmininde, iş stresinde farklılık yaratmayan hipotezler

İş Tatmini ve Boyutları İçin Kabul Edilen Hipotezler	
H1 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H2 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H3 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H8 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H10 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H11 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H12 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H20 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H30 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmasına göre içsel iş

	tatminleri farklılaşmaktadır
H31 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H33 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
İş Stresi İçin Kabul Edilen Hipotezler	
H34 ₁ :	Araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları fakültelere göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H37 ₁ :	Araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H43 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmasına göre iş stresleri farklılaşmaktadır

Farksızlığa bakıldığında iş tatmininin cinsiyete, medeni duruma, çocuk sayısına, kadro durumuna ve başka bir iş deneyimine göre farklılık göstermediği görülmüştür. İş stresinin demografik özelliklere göre incelenmesi sonucunda; iş stresi ile cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısının, kadro durumu, başka bir iş deneyimi ve mesleği seçme nedeni arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür

Tablo 4.47. Araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatmininde ve iş stresinde farklılık yaratmayan hipotezler

	İş Tatmini ve Boyutları İçin Reddedilen Hipotezler
H4 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmamaktadır.
H5 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre dışsal iş tatminleri farklılaşmamaktadır.
H6 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmamaktadır.
H7 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H9 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H13 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H14 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H15 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H16 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.

H17 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H18 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H19 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H21 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H22 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H23 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır
H24 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır
H25 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır
H26 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır
H27 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır
H28 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre toplam iş tatminleri farklılaşmaktadır
H29 ₁ :	Araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olup olmamasına göre dışsal iş tatminleri farklılaşmaktadır
H32 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre dışsa iş tatminleri farklılaşmaktadır.
H33 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre içsel iş tatminleri farklılaşmaktadır.
İş Stresi İçin Reddedilen Hipotezler	
H35 ₁ :	Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre iş stresleri farklılaşmamaktadır.
H36 ₁ :	Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H38 ₁ :	Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H39 ₁ :	Araştırma görevlilerinin çocuk sayılarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H40 ₁ :	Araştırma görevlilerinin hizmet yıllarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H41 ₁ :	Araştırma görevlilerinin kadro durumlarına göre iş stresleri farklılaşmaktadır.
H42 ₁ :	Araştırma görevlilerinin bu meslek harici iş deneyimlerine göre iş stresleri farklılaşmaktadır
H44 ₁ :	Araştırma görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre iş streslerinin farklılaşmaktadır

Araştırmada iş tatmininin, iş stresi ile olan ilişkisi alındığında, kurulan üç hipotezin de kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.48’de kabul edilen hipotezler sunulmuştur.

Tablo 4.48. Araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin ile iş stresi ilişkisinde kabul edilen hipotezler

	İş tatmini ve boyutları ile iş stresi ilişkisinde kabul edilen hipotezler
H45 ₁ :	Araştırma görevlilerinin toplam iş tatminleri ile iş stresleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.
H46 ₁ :	Araştırma görevlilerinin dışsal iş tatminleri ile iş stresleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.
H47 ₁ :	Araştırma görevlilerinin içsel iş tatminleri ile iş stresleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

SONUÇ

Bu tez çalışması, üniversite personeli araştırma görevlilerinin iş tatmini ve iş stres düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşma durumlarını ve iş tatmini ile iş stresin arasındaki ilişkiyi tayin etme amaçlı hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmada belirli sonuçlar elde edilmiştir. 233 araştırma görevlisinin demografik özelliklerin sorulduğu bilgi formuna ve iş tatmini ve iş stresi ölçeğine verdikleri cevaplar neticesinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır. .

İş tatmininin ve iş boyutlarının ortalamaları incelendiğinde iş tatminin 0,3 ile 0,4 arasında olduğu, bunun da orta düzey iş tatminine denk geldiği görülmektedir. İş stresinde de genellikle ortalamaların 0,2 ile 0,3 arasında olduğu yani iş stresinin de orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak bazı istisnalar oluşmuştur. Bunlar biri fakülteler arası iş stresi düzeyinde Spor Bilimleri Fakültesi'nde iş stres ortalamasının ($X=1,6$) çok düşük olmasıdır. Diğer durum ise eğitim durumuna göre iş stresi analizindedir. Lisans mezunu iş stresi ortalama değeri ($X=3,07$), lisans mezunu araştırma görevlilerinin iş stresinin oldukça yüksek olduğunun göstergesidir.

Yapılan analizlere göre iş tatmini alt boyutları ve iş stresinin araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakülteye göre incelendiğinde anlamlı olarak farklılaşma görülmüştür. Toplam iş tatmininde ve içsel iş tatmininde en çok tatminsizlik yaşayan grubun Diş Hekimliği Fakültesi'nde olduğu görülmüştür. İş stres yaşayan fakültelere bakıldığında da Diş Hekimliği Fakültesi'nin en çok iş stresi yaşayan fakültelerden olduğu görülmektedir. Tatmin düzeyi en çok olan araştırma görevlileri toplam tatmin ve dışsal tatmin açısından İletişim Fakültesi'nde, içsel tatmin açısından İlahiyat Fakültesi'nde yaşandığı görülmüştür. İş stresinin en az yaşandığı fakülte ise yine toplam ve içsel tatminde olduğu gibi İletişim Fakültesi'ndedir. Bu da araştırmanın iş stresi ile iş tatmini ilişkisini ortaya koyma amacına uyum sağlamıştır. Bu bağlamda fakültelere göre, çalışan araştırma görevlilerinin iş tatmini azaldıkça, yaşanan iş stresinin arttığı gözlenmektedir.

Yapılan analizler sonucunda hem iş tatmininde, hem de iş stresinin araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre iş tatmini ve alt boyutlarına göre en çok tatminsizlik yaşayan araştırma

görevlilerinin yüksek lisans mezunlarında yaşandığı görülmüştür. İş tatmini ve alt boyutlarında iş tatmin düzeyinin en fazla yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinde yaşandığı saptanmıştır. Eğitim durumlarına göre iş stres düzeyleri incelendiğinde lisans mezunu araştırma görevlilerinin en çok stres yaşayanlar olduğu, bunu takiben yüksek lisans mezunu araştırma görevlilerinin geldiği görülmektedir. Lisans mezunlarının işe yeni başlamalarından dolayı iş stresini çok yaşadıkları düşünülmektedir. En az iş stresi yaşanan araştırma görevlileri, iş tatmininde en yüksek seviyede olan yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlileridir. Genel anlamda diğer eğitim durumlarına göre yüksek lisans mezunlarının iş tatminlerinin düşük, iş streslerinin ise göre nispeten yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin ise iş tatminleri yüksek, bu doğrultuda iş stresleri de en az seviyede olduğu ortaya konmaktadır.

Yaş değişkeni incelendiğinde sadece dışsal tatminde farklılık gösterdiği bulunmuş, buna göre 30 yaşından büyüklerin iş tatminlerinin, 30 yaşından küçüklere nazaran daha düşük olduğu saptanmıştır. Bunu ilerleyen yaşla beraber araştırma görevlilerinin danışman otoritesinde olmaları, sosyal statülerinde sorun yaşayabilme olasılıklarına bağlanmıyor olabilir.

Araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin hizmet yıllarına göre incelendiğinde, sadece dışsal tatminde farklılaştığı görülmüştür. Bu bağlamda ortalamalar incelendiğinde hizmet süresi 1 yılın içerisinde olan araştırma görevlilerinin iş tatmini en fazla, 10 ve üstü yıllarda olanların ise iş tatmini en düşüktür. 7.yıla kadar dışsal iş tatminlerinin bir azalıp bir artan özellik gösterdiği, 7.yıldan sonra giderek azaldığı gözlenmiştir. En yüksek iş tatminin yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlileri olduğu göz önüne alındığında 1.yılında çalışanların iş tatmini yüksekliğinin de bu kişilere bağlı olarak yükseldiği düşünülmektedir. 7.yıldan sonra dışsal iş tatmininin giderek azalması yaşa da bağlı olarak da değişmekte olduğu düşünülmekte, yine danışman otoritesinde olmaları, toplumda bir yer edinmiyor olma düşüncesi baskın geliyor olabilir. Ayrıca yıllara bağlı olarak kurum politikasında değişimler, üst yönetimin de etkisi olabilmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesine göre araştırma görevlileri "*Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma,*

inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır.” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da yola çıkarak araştırma görevlilerinin bu mesleği seçme nedenlerinin bilime, araştırmaya ve sürekli öğrenmeye ilgileri olduğu için seçmeleri beklenmektedir. Çalışmada da çoğunluğun (N=98) bu seçeneği seçtiği görülmektedir. İş tatmini analizleri sonucunda da toplam iş tatmini en fazla bilimi, araştırmayı ve öğrenmeyi sevdiğinden dolayı bu mesleği seçenlerin olduğu ortaya konmaktadır. Bu tatminin nedeni işi gereği sürekli araştırma, inceleme ya da deneyler yapması gerekliliğini bildiği ve bunlara ilgi duyduğu için kişiyi tatmin etmesidir. İkinci olarak iş tatmini en yüksek olan hoca teşviklerinden dolayı bu mesleği seçen araştırma görevlileridir. Hoca teşvikleri, muhtemelen hocalarının kişiyi başarılı, bilime ve araştırmaya ilgili görmesi ve bu mesleği yapabileceğini düşündükleri için bu mesleği seçme için yol gösterici olması sonucunda oluşmuş bir durumdur. Yine bilime araştırmaya ve sürekli öğrenmeye ilgiyi seçenlerde iş tatminin en yüksek çıkması da bu durum ile ilişkilendirilebilir. En düşük iş tatmininin ailesinde akademisyen olduğu için bu mesleği seçen araştırma görevlileridir. Ardından en düşük iş tatminin tesadüf eseri bu mesleği seçen araştırma görevlilerinin ve aile dışı, yakın çevreden kaynaklı bu mesleği seçen araştırma görevlilerinin olduğu görülmektedir. Ailede ve ailede dışı yakın çevrede akademisyen olması dolayısı ile seçenlerin ya da tesadüf eseri seçenlerin bu mesleği yapmak bir hedefi değilken, aile, yakın çevre teşviki ile ya da tesadüfi olarak mesleğe girmiş olması, mesleğe girdikten sonra beklentilerini karşılamaması, belki de mesleği yeterince tanımadan girmiş olmaları iş tatmininin azalmasının nedeni olabilmektedir. Dışsal ve içsel iş tatmininde iş tatmini diğer seçeneklere göre yüksek olanlar ile düşük olanlar sırası değişse bile aynı şekilde gruplanmıştır. Sonuç olarak bilime ve araştırmaya ilgi, hoca teşviki gibi durumlar iş tatminini arttırıcı özellikte iken, belki de mesleği çok tanımadan aile, yakın çevre desteği ve tesadüfi olarak girenlerin tatmin düzeyleri diğer araştırma görevlilerine göre daha düşüktür. Kısacası; mesleğin özelliklerini bilerek seçilmesi; şartların yetersizliği ya da iş yükü fazlalığı gibi bir dizi olumsuz stres faktörlerine rağmen işte tatminin en temel besleyicisi olduğu görülmektedir. Ancak iş stresine bakıldığında mesleği seçme nedenine göre iş stresinin farklılaşmadığı görülmüştür.

Analizler sonucunda araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olma durumlarına göre içsel tatminlerinin farklılaştığı saptanmıştır. İçsel iş tatmin düzeyleri

incelendiğinde ailesinde akademisyen olmayanların iş tatmininin, ailesinde akademisyen olanların iş tatminine oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş stresinde ise negatif yönlü olarak ailede akademisyen olan araştırma görevlilerinin iş stresi daha yüksek iken, ailesinde akademisyen olmayanların iş stresi daha azdır. Yukarıda mesleği seçme bulgularından da yola çıkarak, mesleği tanımadan aile teşviki ile mesleğe girme bu durumun nedeni olabilir.

Yukarıda toplam iş tatmini, boyutları ve iş stresinin demografik özelliklere göre incelenmiştir. Dikkat çeken nokta farklılaşan iş tatmini ve iş stresinin aynı demografik özelliklerde meydana geldiği, iş tatmini artarken, iş stresinin arttığı görülmüştür.

İş tatmini ile iş stresi ilişkisinin korelasyon analizi sonucu bulguların doğruluğu kanıtlanmıştır. İstatistiksel olarak iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü orta dereceli ilişkinin söz konusu olduğu görülmüştür. İlişkinin en fazla olduğu durumun toplam iş tatmini ile iş stresi arasında olduğu, ardından dışsal iş tatmini ve iş stresi arasında olduğu ve son olarak içsel iş tatmini ile iş stresi arasında olduğu ortaya konmaktadır.

Çalışmanın sonuçları literatür ile karşılaştırıldığında Öztürk ve Şahbudak (2015) çalışmalarında iş tatmininin medeni durum ile cinsiyete göre farklılaşmadığını, ancak hizmet yılı için göre 4 yıldan az çalışanların 15 yıldan çok çalışanlara göre daha çok tatminkar olduğunu belirtmiştir. Bender ve Heywood'un (2006) çalışmasında iş tatmininin hizmet yılına göre farklılaştığını, hizmet yılı arttıkça tatmin düzeyinin arttığını savunmuşlardır. Akın vd. (2014)'de çalışmasında medeni duruma göre iş stresinin farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Koçoğlu (2015) çalışmasında iş tatmininin çocuk sayısına, medeni duruma göre farklılık bulmamıştır. Bu anlamda iş tatmini ve iş stresi için bu çalışmanın literatüre paralel olduğu söylenebilir.

Ancak cinsiyete göre iş tatmininin ve iş stresinin anlamlı farklılık gösterdiğini belirten çalışmalarda mevcuttur. (Winefield ve Jarett'in 2001; Yumuşak 2007: 110). Ayrıca Bender ve Heywood'un (2006) akademisyenlerde yaşa göre içsel iş tatmininde farklılaşma olduğunu söylemişlerdir. Koçoğlu (2015) hizmet yılına göre iş tatmininin farklılaşmadığını savunmuştur. Bu çalışma cinsiyete göre hem iş stresi hem de iş tatmini için cinsiyete göre farklılık bulunmamıştır. Yaş için sadece dışsal tatminde farklılık

gözlenmiştir. Hizmet yılı içinde hem iş tatmininde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu açılardan literatür ile farklı sonuçlar bulunmuştur.

İş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkileri ele alındığı çalışmalar göz önüne alındığında, çalışmanın literatür ile aynı doğrultuda ilerlediği görülmektedir (Ahsan vd., 2009: 128; Alshammari vd., 1996: 90; Batıgün ve Şahin, 2006: 36; Cooper vd., 1999: 118; 1997; Cummins, 1989: 774; Charles ve Gemmil 1976:86; Ekinci, 2006; Gezer 1998; Ko ve Yom, 2003: 68; Yılmaz 2008; Ramirez vd.; Siu, 1989: 103, Siu vd,1997: 55).

Sonuç olarak literatüre göre genel olarak yakın sonuçlar çıkması çalışmanın doğruluğunu kanıtlar niteliktedir. Farklı sonuçların örgüt kültüründen ya da araştırma görevlilerinin profili farklılığından, üst ast ilişkilerinin farklılaşmasından kaynaklanıyor olmasından dolayı olduğu söylenebilir. Ayrıca farklı çıkan sonuçların literatüre katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. vd., (2015), Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler, Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, c.24, s.2, ss.95-106
- Ahsan, N. vd., (2009), *A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*, European Journal of Social Science, c.8, s.1, ss.121-131.
- Akgündüz, S., (2006), *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Akıncı, Z., (2002), *Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, c.4, s.1, ss.1 – 25.
- Aktaş, M., (t.y.), *Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi Ve Kişilik Özellikleri*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, c.56, s.4, ss.25-42.
- Alshammari vd., (1996), *Job Satisfaction and Occupational Stress Among Primary Health Care Center Doctors*, International Journal of Mental Health, s.24, ss.85-95.
- Allen, R. J., (1983), *Human Stress: It's Nature and Control*, McMillanPub, New Jersey.
- Altıntaş, E., (2003), *Stres yönetimi*, Alfa Yayınevi, 1. Basım, İstanbul.
- Arıkanlı, A. - Ulubaş, B., (2004), *Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Asistan Çalıştay Raporu, (2014), egitimsen.org.tr/wpcontent/uploads/2015/08/c659791313d15cb_ek.doc(02.03.2016)
- Ataman, G., (2002), *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*, 2.Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Aydın, Ş., (2004), *Örgütsel Stres Yönetimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, c.6, s.3, ss.49-74.
- Aydın, H., (2013), *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına Bağlı Sosyal Tesislerde Bir Uygulama*,

İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Aydoğan, O., (2002), *İş stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*, Kara Harp Okulu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aytaç, S., (2002), *İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları*, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, c.4, s.1, ss.45-65.
- Bağ, V., (2012), *Gazetecilerde İş stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Bakan, İ. - Büyükbeşe, T., (2004), *Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması*, Akdeniz Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, c.7, s.1, ss.6 – 7.
- Bakioğlu, A. - Yaman, E., (2004), *Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler*, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, c.20, s.1, ss.1-20.
- Balcı, A. (2000, a), *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A., (2000, b), *Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Baltaş, A. - Baltas, Z. (2006), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, 23. Basım, İstanbul.
- Barrows, D. – Wesson, T. (2000), *A Comparative Analysis of Job Satisfaction Among Public and Private Sector Professionals*, The Innovation Journal, <http://www.innovation.cc/peer-reviewed/job-satisfaction2.htm> (08.04.2016).
- Başaran, İ. E., (1982), *Örgütsel Davranış Yönetimi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, Ankara.
- Başaran, İ. E., (2008), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Batıgün, A. D.,- Şahin, N. H., (2006), *İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu*, Türk Psikiyatri Dergisi, c.17, s.1, ss.32-45.
- Bayık, A., (1993), *Öğrencilerin Hemşire Eğitimcilerde Etkili Eğitici Niteliklerini Değerlendirmeleri Üzerine Bir Çalışma*, Uluslararası Katılımlı III. Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu, ss.47-50.

- Baysal, A. C. - Tekarslan E., (1996), *Davranış Bilimleri*, 2. Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Beehr, T., A.,- Newman, J., E., (1978), *Job Stress, Employee Health And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review*, *Personel Psychology*, ss.665-669.
- Bender, K.- Heywood. J.,(2006), *Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income*, University of Wisconsin-Milwaukee, ss.1-14.
- Bilge, F., vd. (2007), *Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, s.32, ss.32-41.
- Bingöl, Y., (2013), *Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., (2007), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*,8. Baskı, Pegem, Ankara.
- Cam, E., (2004), *Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar*, <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewFile/71/210> , (12.03.2016).
- Chusmir, L. H.- Parker, B. (2001), *Success Strivings and Their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences*, *The Journal of Social Psychology*, c.132, s.1, ss.87-99.
- Cribbin, J. J., (1972), *Effective Managerial Leadership*, American Management Association, New York.
- Çam, O. vd., (2005), *Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, c.6, s.1, ss.213-220.
- Çekmecioğlu, H., (2006), *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma*, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, s.8, c.2, ss.153-168.
- Çinemre, S., (2014), *Araştırma Görevlilerinin Sorun ve Beklentileri*, Çukurova Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi, c.4, s.1,
- Çukur, M., (2001), *Örgütsel Stres Yönetimi (I)*, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, c.3, s.1, ss.7-10.
- Davis, K., (1998), *İşletmelerde İnsan Davranışı*, çev. Kemal Tosun vd., İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.

Eğitim-Sen, (2015), *Araştırma Görevliliği*, Eğitim-Sen Yayınları, Ankara.

Ekinci, H. – Ekinci, S., (2003), *Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama*, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, c.22, s.2, ss.93-111.

Erdoğan, İ., (1994), *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Erdoğan, İ., (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Eren, E., (1996), *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Eren, E., (2006), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Ergeneli, A. - Eryiğit, M., (2001), *Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara' da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması*, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, c.19, s.2, ss.159-178.

Ergül, F. H., (2005), *Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, c.4, s.14, ss.67-79.

Galaz-Fontes, J. F. - Gil-Anton, M., (1998), *Job Satisfaction in Mexican Faculty: An Analysis of Its Predictor Variables*, 7th Annual International Conference of the Association for the Study of Higher Education, Miami.

Gök, S., (2009), *Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres*, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c.27, s.2, ss.429-448.

Gökçeğöz, F. - Birinci, İ., (2006), *Örgütsel Yabancılaşma*, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Güçlü, N., (2001), *Stres Yönetimi*, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, c.21, s.2, ss.91-109.

Gül, H. vd., (2008), *İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, c.1, s.11.

Gümüş, S. - Sezgin, B., (2012), *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*, Hiperlink Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

Gümüştekin, G. - Bircan Öztemiz, A., (2004), *Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama*, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, c.23, s.1, ss.61-85.

- Güney, S., (2011), *Örgütsel Davranış*, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Hotamışlı, M. - Ağca, V., (2010), *Öğretim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Değişmesi: Türkiye’de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Dergisi, c.12, s.2, ss.95-118.
- Judge, T. - Watanabe, S., (1993), *Another Look at The Job Satisfaction – Life Satisfaction Relationship*, *Journal of Applied Psychology*, c.78, s.6, ss.939-948.
- Kahraman, A.B. (2010). Lisansüstü eğitim yapmak amacıyla başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzı profilleri ve problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Journal of World of Turks*, 2(2), 243-257.
- Kantar, H., (2010), *İşletmede Motivasyon*, Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- Kinicki, A. J. vd., (2002), Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, c.87, s.1, ss.14 – 32.
- Koçel, T., (1995), *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*, Beta Yayın, İstanbul.
- Koçel, T., (2008), *İşletme Yöneticiliği*, 10. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Korkut, H. vd., (1999), *Araştırma Görevlilerinin Sorunları*, Eğitim Yönetimi Dergisi, c.17, s.1, ss.19-36.
- Küçüksüleymanoğlu, R., (2007), Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri, Eğitim Araştırmaları, 28, 102-112.
- Luks, S. - Savery, K, (2001), *The Relationship Between Empowerment, Job Satisfaction and Reported Stress Levels: Some Australian Evidence*, *Leadership & Organization Development Journal*, c.22, s3.
- Luthans, F., (1992), *Organizational Behaviour*, 6. Basım. McGrawHill Yayınları.
- Maureen, F. vd., (2001), *Occupational Strain and Efficacy in Human Service Workers*, Kluwer Academic Publisher, Boston.
- Mercer, D., (1997), *Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction*, *School Leadership and Management*, c.17, s.1, ss.57-68.
- Murat, M. (2003), *Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik*, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, c.2, s.19, 25-34.
- Ok, İ., (2006), *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Konya Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

- Oksay, A., (2005), *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Oshagbemi, T., (1999), *Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction*, Personnel Review, s.28, ss.108-123.
- Özalp, E., - Kırel, Ç., (2010), *Örgütsel Davranış*, 4. Baskı, Ekin yayınevi, Bursa.
- Özdem G.,(2002), “*Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özen, H. Ö., (2011), *Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Zonguldak.
- Özgen, H. vd., (2001), *Temel İşletmecilik Bilgisi*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Özsoy, E., (2014), *İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme*, İşletme Araştırmaları Dergisi, ss.232-250
- Öztürk, R. (2007), *Hemşirelik Meslek Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili*, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Pehlivan, İ., (2000), *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Pehlivan, İ., (2008), *İş Yaşamında Stres*, 3. Baskı, Pegem Yayıncılık ,Ankara.
- Rençber, Y., S., (2012), *Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Batman.
- Riggio, R. E., (2003), *Introduction to industrial-organizational psychology*, New Jersey, PrenticeHall.
- Rusbult, C.- Lowery, D., (2001), *When Bureaucrats Get The Blues*, Journal of Applied Social Psychology, c.15, s.1, ss.80-103.
- Sabuncuoğlu, Z. - Tuz, M., (2008), *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., (2009), *Örgütlerde Davranış*, MKM Yayınları, Bursa.
- Schermerhorn, R. vd., (2000), *Organizational Behavior*, John Wiley & Sons Inc, USA.

- Schneider, B. - Snyder, R., (1975), *Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate*, Journal of Applied Psychology, c.60, s.3, ss.318-328.
- Semerci, S. A., (2005), *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Ankara.
- Sevimli, F.- İşcan, Ö. F. (t.y.). *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyaları/51/PDF2005_1_7.pdf, (22.03.2016)
- Siu, O. L. vd.,(1997),*Occupational Stress, Job Satisfaction, and Mental Health among Employees of an Acquired TV Company in Hong Kong*, Stress Medicine, s.13, ss.99-107.
- Siu, O.L.,(1998), A study of occupational stress, job satisfaction, and quitting intention in Hong Kong firms: The role of locus of control and organizational commitment, Stress Medicine, s.14, ss.55–66.
- Soysal, A., (2009), *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren Dergisi, c.2, s.1, ss.17-40.
- Spector, P., (1997), *JobSatisfaction; Application, Assessment, Cause and Consequences*, Sage Publications, Inc, California.
- Şahin, N., (2006), *Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Şenatalar, F., (1978), *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Gazi Üniversitesi Kitabevi, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., vd. (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, 2.Baskı, Ankara.
- Taner, B., (2005), *Ağırlama Endüstrisinde Verimlilik Yönetimi*, 1.baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Topaloğlu, T., Motivasyonda Kapsam Kuramları, http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf, (10.04.2016)
- Terpstra, D. - E., Honoree, A. L., (2004), *Job Satisfaction and Pay Satisfaction Levels of University Faculty By Discipline Type and By Geographic Region*, Education, c.124, s.3: ss.528-539.
- Tor, S., (2011), *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

- Torun, A., (1997), *Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları: Ankara.
- Tosi, H.L. - Mero, N. P. (2003), *The Fundamentals of Organizational Behavior*, Blackwell Publishing, UK.
- Troup, C. – Dewe, P., (2002), *Exploring the Nature of Control and its Role in the Appraisal of Workplace Stress*, Work & Stress, c.16, s.4, ss.335-355.
- Tutar, H., (2000), *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Tuzgöl, M. - Cenkseven, F., (2007), *Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, c.16, s.2, ss.203-218.
- Tümgan, C., (2007), *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Türk, M. S., (2003), *Bir İletişim Sistemi Olan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Konya.
- Tütüncü, Ö. - Çiçek, O., (2000), *İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acentaları Üzerine Bir İnceleme*, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, c.11, s.1, ss.124-126.
- Yılmaz, M. K., (2006), *Stres ve Motivasyonun Satış Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi: Erzurum'daki İlaç Satış Müessesileri Üzerinde Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Yiğiter. C. (t.y.). *Bir Kariyer Tanıtımı: Araştırma Görevlisi Kimdir, Nedir?* www.asistanlar.org/yazi/bir-kariyer-tanitimi- (15.04.2016)
- Yumuşak, S., (2007), *İş Görende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Araştırma*, Yönetim Bilimleri Dergisi, c.5, s.1, ss.100-112.

EK

Anket Formu

Değerli katılımcı;

Aşağıda yer alan anket formundaki bilgiler Doç. Dr. Mustafa Öztürk danışmanlığında yüksek lisans tez çalışmasında yararlanılacaktır. Anket formu iş tatminini ve iş stresini ölçme amaçlı hazırlanmış olup, sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve başka bir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceği için isminizi yazmanı gerekmemektedir. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edilmesi anketi titizlikle ve samimiyetle doldurmanıza bağlıdır. Yüksek lisans öğrencisi - Hilal Tuğçe Bayar

1. Fiili olarak çalıştığınız fakülteyi belirtiniz?

2. Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐**3. Doğum yılınız** **4. Eğitim Durumunuz:**

- Lisans mezunu ☐
 Yüksek lisans öğrencisi ☐
 Yüksek lisans mezunu ☐
 Doktora öğrencisi ☐
 Doktora mezunu ☐

5. Medeni Durumunuz: Evli ☐ Bekar ☐**6. Çocuk Sayısı:**

- 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve üstü ☐

7. Bu meslekteki hizmet yılınızı belirtiniz

8. Çalıştığınız üniversitedeki kadro durumunuz nedir?

- 33/a ☐
 50/d ☐
 ÖYP ☐
 35. madde ☐

9. Ailenizde akademisyen var mı?

- Evet ☐ Hayır ☐

10. Başka bir iş deneyiminiz var mı? Evet ☐ Hayır ☐

11. Bu mesleği seçmenizin nedeni nedir? Aşağıdaki seçeneklerden önem derecesine göre bir tanesini seçiniz.

Hoca teşvikleri	
Derslerden, konferanslardan, sempozyumlardan vb. etkinliklerden etkilenme	
Bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi	
Ücret seviyesi	
Diğer mesleklere göre daha esnek bir mesai	
Çalışma ortamı	
Ailede akademisyen olması	
Aile dışı yakın çevrenizde akademisyen olması	
Tesadüf	
Diğer	

12. Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı **1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunuz, 3=Orta düzeyde memnunuz, 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz** biçiminde belirtiniz.

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Üstlerimin bana karşı davranış tarzı					
6	Üstlerimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					

9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Kurum politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

13. Aşağıda iş stresini ölçmeyi amaçlayan sorulara **Hiçbir zaman, Nadiren, Bazen, Çoğu zaman, Her zaman** şeklinde derecelendirerek cevabınızı belirtiniz.

	Algılanan İş Stresi Anketi	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?					
2	İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?					
3	İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşüyor musunuz?					
4	Normal bir işgününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?					
5	Çevrenizdeki kişilerin taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?					
6	İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?					
7	Üstlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?					
8	İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etme konusunda herhangi bir güçlükle karşılaşır mısınız?					
9	Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararları konusunda endişe duyuyor musunuz?					
10	İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanmadığınızı hissediyor musunuz?					

11	Üstlerinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğini hissediyor musunuz?					
12	Birlikte çalıştığınız kişilerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşüyor musunuz?					
13	Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?					
14	Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?					
15	İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hissedermisiniz?					



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel bilgiler

Adı Soyadı : Hilal Tuğçe BAYAR
 Doğum yeri ve yılı : 05.01.1991/ Isparta
 Medeni Durum : Bekar
 E-mail : hilaltuğçebayar@gmail.com

Eğitim Bilgileri

Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi
 Endüstri Mühendisliği (2009-2010)
 Anadolu Üniversitesi
 İşletme Fakültesi (Açıköğretim), (2011-)
 Yüksek Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü
 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (2014-2016)
 Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü
 İşletme A.B.D/ Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı (2015-)
 Yabancı Dil : İngilizce / İleri

Yayınlar : **BAYAR, Hilal Tuğçe, ŞİMŞEK, Betül ve BOŞGELMEZ, Günseli,** “Globalleşen Dünyada Dijital Alışveriş Uygulamalarının Müşteri Memnuniyeti Üzerine Etki Araştırması”, Yıldız Teknik Üniversitesi, YILDIZ International Conference On Educational Research And Social Science (YICER), 1-3 Eylül 2014, İstanbul.