

**İŞ STRESİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**EXAMINATION OF JOB SATISFACTION AND
JOB STRESS ON THE RESEARCH ASSISTANT:
EXAMPLE OF SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY**

Hilal Tuğçe BAYAR*, Mustafa ÖZTÜRK**

Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilaltugcebayar@gmail.com

Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, iş tatmininin ve iş stresinin, araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre incelenerek; iş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişki doğrultusunda iş stresinin iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutlarına olan etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta 701 araştırma görevlisinden 233 kişi üzerinde yapılmıştır.

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 görülmüş, iş stresinin iş tatmininin bu üç boyutu üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında ise toplam iş tatmininin daha güçlü bir etkiye sahip olduğu, bunu takiben içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininin geldiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, iş stresi, araştırma görevlisi

Jel Kodları: M12, M19

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the job satisfaction and job stress according to the demographic characteristics of research staff; The effect of job stress on job satisfaction and sub-dimensions of job satisfaction in relation to job satisfaction and job stress. In this context, the study was carried out on 233 people from 701 research assistants working at Süleyman Demirel University.

As a result of this, it can be seen that there is a difference according to the faculties in which job satisfaction is being performed, the educational status and the reasons for choosing the profession, the difference in the external job satisfaction according to the faculties, education status, age and years of service. In the internal job satisfaction, according to the faculty, It is determined that there is a difference according to whether or not it is an academician.

Work stress was found to vary according to faculty, educational status, and the presence or absence of academic staff in the family.

Finally, it was seen that researchers had moderate job dissatisfaction and job stress, job satisfaction and dimensions had a negative negative relationship with job stress.

When the effects of job stress on these three dimensions of job satisfaction are compared, it is found that total job satisfaction has a stronger influence, followed by internal job satisfaction and external job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, research assistant, job stress*

Jel Codes: *M12, M19*

1. GİRİŞ

İnsanların yaşamı içinde mesleklerinin ve işlerinin önemli bir yeri vardır. Sadece yaşamın idamesi ya da ihtiyaçların karşılanması bakımından değil, psikolojik boyutuyla da mesleki tatmin bakımından 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. Çünkü 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.

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

Çalışma 2016 yılında tarafımızdan yapılmış olan “İş Tatmini ve İş Stresinin Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği” tezinde elde edilen veriler kullanılarak yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini Kavramı

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, işin özellikleriyle iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Bakan ve Büyükbeşe, 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.

Bireysel ve örgütsel boyutlarıyla ele alınan iş tatmini, 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 ya da işten elde edilen sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider & Snyder, 1975: 31, Çekmecioğlu, 2005: 28).

Günümüzde rekabetin giderek arttığı bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve varlıklarını sağlıklı olarak devam ettirebilmeleri örgütte çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarının doğru ve sağlıklı bir biçimde yönetilmesi ile ilgilidir. Bu tutum ve davranışların en önemli sonuçları

arasında iş tatmini yer almaktadır. (Gül vd., 2008: 7).

Sağlık bir biçimde yönetilemeyen örgütte oluşan iş tatminsizliği, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgüt içerisindeki verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik olarak gelişmesini olumsuz yönde etkileyecek kadar önemlidir (Erdoğan,1994: 378).

İş görenlerin zihinsel ve fiziksel sağlık durumları ile iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu çalışmalarda işlenmiş ve kanıtlanmıştır. Stresli bir ortamda çalışan iş görenlerde psikolojik olarak bir tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranışlarına yansıtılarak davranış bozuklukları oluşmaktadır (EREN, 1996: 255). Beklentilerini karşılayamayan işgören iş tatminsizliği yaşamakta, bu da davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun zihinsel ve fiziksel bozukluklara yol açtığı, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir (Akıncı, 2002: 7).

2.1.2 İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

Luthans (1992: 126) iş tatminin unsurlarını, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Bunlar aşağıda verilmiştir (Hotamışlı ve Ağca, 2010: 97).

Bireysel Unsurlar (Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, deneyim, tanınma, değer verilme, özerklik ve etkinliği vb.)

Bireysel unsurlar, işgörenin işten tatmin olma düzeyinin bireysel özellikleri açısından bireyde meydana getirdiği davranışları ele alan ve bu aşamada, iş tatminini etkileyen unsurların arama, seçme ve kullanma durumunu ifade etmektedir (Akşit Aşık, 2010, 38).

İş tatminini etkileyen bireysel unsurlar arasında cinsiyet en başta gelen ve en çok üzerinde çalışılmıştır (Çarıkçı ve Oksay, 2004:159). Çünkü kadın ve erkeğin sosyal rollerdeki farklılıklar, beklentilerinin de farklı olmasına yol açmakta ve bununla beraber farklı tatmin düzeyleri ortaya çıkmaktadır.

Değer, iş görenlerin iş tatminini etkileyen bireysel unsurlardan biridir. Değerlerin, iş görenlerin çalışma ortamındaki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir. Kişiler arasında paylaşılan bu değerler, iş görenler arasında ki bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında daha çok iletişim kurduğu, bu sayede belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörlerin ortadan kaldırdığı düşünülmektedir. Öyle ki iş görenler daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarında işe uyum, işe bağlılık ile birlikte iş tatmini de önemli ölçüde artmaktadır (Erkmen ve Şencan 1994: 144).

Diğer bireysel unsur olan yaş unsuru da çalışmalara konu olmuş ve yaş ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğu araştırmalarla saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre yaş arttıkça işten alınan tatmin artmakta, bunun nedeni tecrübe nedeniyle uyumun artması olarak değerlendirilmektedir (Baysal, 1996: 191). Buradan da anlaşılacağı üzere iş tecrübesinin iş tatmini üzerinde etkili bir faktördür olduğudur. Yani aynı iş ortamında çalışan kişilerden çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminin de diğerlerine göre yüksek olduğudur (Özgen, v.d., 2002: 330).

İnsanlar buldukları ortamın sosyo-ekonomik şartlarına ve aile yapısının tercihlerine göre eğitimlerini alırlar. Kişinin almış olduğu eğitim çalışma hayatına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli unsurlardan biridir. Eğitim düzeyi arttıkça işe yüklenen anlam ve beklentiler de farklılık göstermektedir. Bu nedenle yüksek eğitim almış kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre daha farklı olmaktadır (Güven vd., 2005: 132). 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 (Akşit Aşık, 2009: 39).

Örgütsel Unsurlar (İşin niteliği, çalışma koşulları, ücret, ödül, iş güvenliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikası,

yönetmelik ortam, akademik ortam, çalışma arkadaşları vb.)

İş görenin örgüte karşı tutumunda, iş tatmininde ve verimliliğinde iş görene sunduğu sosyal ve ekonomik olanaklar önemli ölçüde belirleyici rol oynamaktadır. Örgüt içerisinde sosyal ve ekonomik olanakların varlığı, yokluğu ya da eksikliği iş görenin örgüte olan tutumunu ve bağlılığını etkilemektedir (Davis,1998).

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.*” Ücret, kişilerin maddi hatta bazen manevi ihtiyaçlarını karşıladığı için, kişileri tatmin eder ve istenilen bir amaca ulaşma yolu öngörür. Bundan dolayı da işgörenler açısından büyük önem arz eder. Tatmin eden bir ücret seviyesi işgörenin motivasyonunun yükselmesine, işe bağlılığının artmasına, performans ve iş tatmin derecesinin artmasına bir araç olacaktır (Yılmaz, 2006: 48).

İş görenin başarısının karşılığında takdir edilmesi, işgörene yetki ve sorumluluk verilmesi, eğitim kariyer ve terfi imkanlarının sağlanması, bağımsız çalışma imkanı verilmesi işgörenin iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Aynı zamanda işgörene iş güvencesi verilmesi ve başarısının maddi ödüllerle desteklenmesi iş tatminini arttıran diğer bir unsurdur. İşgören 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, 331).

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 yerleştirilmesi gerekliliği önerilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2008, 164). Çalışanlar iş yerinde psikolojik açıdan kendilerini rahat ve güvende hissettiklerinde iş tatminleri aynı zamanda motivasyonları ve işe bağlılıkları da artar (Kantar, 2010: 134).

2.2. İş Stresi Kavramı

Stres, Latince "estricia" kelimesinden gelmektedir. Canlıyı niteleyen bir durum olmadan önce 17. Yüzyılda stres, felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18. ve 19. Yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş nesnelere ve kişileri nitelemeye yönelik olarak kullanılan; güç, baskı, zor gibi anlamlarda kullanılmıştır. (Akgüngüz, 2006: 2; 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: 7).

Kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan stres, insanı harekete geçirir. Stres altında kişi için bir tehlike söz konusudur ve önemli olan bu tehlikenin derecesidir. Diğer taraftan stres, organizmanın tümünü etkiler ve stres normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir (Soysal,2009: 19).

Sosyal yaşamın haricinde, işgörenin işten kaynaklı olarak, rol yükü, çalışma arkadaşları ve üstleri ile yaşanan gerilimler, kariyer beklentisi, örgütün yetersiz kaynak ve katkı sağlaması ve rol çatışmaları gibi birçok örgütsel durumdan kaynaklanan stres iş stresi olarak adlandırılır (Ok, 2006: 16).

Örgütsel stres kavramı, mesleki stres, çalışma stresi, endüstriyel stres, iş stresi, iş baskısı, iş gerilimi gibi kavramlarla aynı anlamlarda kullanılmaktadır (Temizkan, 2004: 50, Uzun ve Yiğit, 2011: 182).

İş stresi, kişilerin örgütte ya da işle ilgili herhangi konuda bir beklenti içinde olmaları durumunda, kişisel enerjinin harekete geçmesidir (Maureen vd., 2001). Stres varlığını insanoğlunun yaradılışından beri

kendini hissettiren bir olgudur. Günümüzde birçok hastalığın stres kaynaklı olduğunun ortaya çıkması, stres kavramının önemini açıkça ortaya koymaktadır.

2.3. İş Stresini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Unsurları

Stresin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutu vardır. Belli bir seviyeye kadar stres bireye olumlu anlamda etki eder. Belli bir seviyeye kadar kabul edilebilir olan bu stres, kişiyi motive eder, kişinin amaçlarına ulaşması için teşvik edici bir rol oynar (Gök,2009: 431). Ancak belli bir seviyeyi aşarak kişiyi rahatsız edici boyutlara taşıyan stres, olumsuz stres olarak adlandırılır. Olumsuz stres kişiye aşırı bir yük bindirerek, sorunun aşılamayacak gibi algılanmasına neden olur (Altıntaş,2003: 10). Kişi olumsuz strese karşı hem fiziksel hem de psikolojik olarak tepkiler verir. Fazla iş stresi fiziksel olarak kalp damar hastalıklarına, sindirim ve solunum sistemi rahatsızlıklarına, uyku bozukluklarına, alerjilere, baş ağrısına, kilo alımı veya kaybına, strese bağlı boyun ağrılarına neden olabilmektedir (Gillespie vd., 2001: 58).

Günümüzde teknolojinin ve sanayileşmenin hızlı bir ivme ile artması yeni bir iş düzenini kurulmasını kaçınılmaz kılmıştır. Oluşan yeni iş düzeni işgörenin işe olan uyumunu zorlaştırarak kişide stres yaratmıştır. Sadece iş uyumu değil işgörenlerin maddi ve manevi tatminsizlikleri, terfi ve yükselme imkanlarının yetersiz olması gibi faktörler kişide stres oluşturmaktadır (Güney, 2011: 319).

İş göreni etkileyen bireysel unsurları kişinin kişiliği, yaşı, kontrol duygusu, yaşam tarzı değişkenlerle ele almak mümkündür. Yaş bir unsur olarak ele alındığında, stresin genel olarak orta yaşlı ve daha üstü kişilerde yoğunlaştığı, bunun nedeninin de bu dönemlerde işgörende hem fiziksel hemde zihinsel olan oluşan gerilemelerden olabileceği varsayılmaktadır. Ayrıca bu durumun büyük olasılığı bayanlarda menopoz, erkeklerde ise andropoz olarak adlandırılan dönemlerdir. Çünkü bu dönemlerde kişilerde hormonal değişiklik meydana gelerek fiziksel ve zihinsel denge

bozular, kişilerin hayatında duygusal sorunlar ve hayal kırıkları meydana gelir (Ekinci ve Ekici, 2003: 96).

Kişilik yapısı da stresin oluşumunu ve büyüklüğünü etkileyen unsurlardan biridir. 1950'li yıllarda Fridman ve Rossman kişilik tipini Sabırsız, saldırgan, devamlı hareket halinde olan, aynı anda birden fazla işle uğraşan işkololik olarak tanımladığı A kişiliği ve A kişiliğinin tam tersi çok fazla eylemde bulunmayan, stres unsurlarına daha az maruz kalan B kişiliği olmak üzere ikiye ayırmışlardır (Sabuncuoğlu, 2009: 191).

Bunlara ek olarak kişinin kontrol duygusu da stres düzeyini etkileyen bireysel unsurlardan biridir. Kişilerin olaylar üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissetmesi, olayları daha az stresli olarak algılamalarına imkan vermektedir. Buna zıt olarak, kontrol hissini düşük olması, kişileri stres düzeyini arttırmaktadır (Troup ve Dewe, 2002: 342).

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 (Sabuncuoğlu,2009: 321).

Performans açısından değerlendirildiğinde belli bir seviyeye kadar yaşanan stres işgöreni olumlu yönde etkileyerek performansta artışa neden olurken, stres seviyesinin aşırı olması performans düşüklüğüne neden olur (Akgündüz, 2006: 16)

İş stresi yaşayan bireyler, bu stresle başa çıkabilmek için, çareyi işe gitmeyerek stresten uzaklaşmakta ararlar. Hatta bu uzaklaşma için bazen hafif bir baş ağrısı, baş dönmesi işe devamsızlık için bir neden olabileceği gibi, isteksizlik, kalp problemleri, hipertansiyon, sindirim sistemi rahatsızlıkları nedenlerden de kaynaklanabilir. Ancak işe devamsızlık yapan işgörenin devamsızlık nedeni

araştırıldığında, işgörenlerin %40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar nedeni ile işe devamsızlık yaptığı ortaya çıkmıştır (Akgündüz, 2006: 58).

İşe yabancılaşma da stresin örgütsel sonuçlarından birisidir. İşe yabancılaşma, amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların yetersizliği, iletişim yetersizliği, kendi diğerlerinden küçük görme, çaresizlik, can sıkıntısı, değişmelere ayak uyduramama, tercih ve kararlara uygun hareket edememe durumlarını da ortaya çıkarmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006: 30). Ayrıca iş stresi, örgütte çatışma ile de sonuçlanabilir. Çatışma örgütlerde kişiler arasında gerilime ve hatta kavgaya, başarının önlenmek istenmesine, kuşkucu ve güvensiz yaklaşımlara neden olabilmektedir (Şimşek vd., 2006: 575).

3. İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK AMPİRİK UYGULAMA

3.1. Araştırma Konusu

Yükseköğretimde araştırma görevliliği statüsü, bir akademik kadro ile kazanılmakta ve bu kadroya 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. Bu

tezin araştırma konusunu da araştırma görevlisi olarak görev yapanların iş tatmini ve stresleri oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma görevliliği kadrosu, kariyer basamağı olarak, öğretim üyeliğine giden yolda önemli bir merhalelidir. 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 olabilmektedir.

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 belirlemek ve iş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma görevliliği, yükseköğretimde öğretime yardımcı kadrolardan biridir. Bunun dışında öğretim görevliliği, okutmanlık, uzmanlık, çevirmenlik, planlamacılık gibi farklı kadro türleri de bulunmaktadır. Yükseköğretim personeli açısından topyekun 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. Çalışmada yalnız içsel olarak kabul edilen 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.

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.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatmini ve iş stresleri arasındaki ilişki ve iş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Bu durum ilişki ve etki hipotezleri olmak üzere altı hipotez ile kurulmuştur. İş tatmini ve boyutları bağımlı değişken olarak, iş stresi ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

H1₁: Toplam iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2₁: Toplam iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3₁: Dışsal iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4₁: İş stresinin içsel tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H5₁: İş stresinin dışsal tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H6₁: İş stresinin toplam tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

3.5. Örneklem Seçimi ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın yalnızca SDÜ'de çalışan araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilecek olması nedeniyle, bu

üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin tamamı ana kütle oluşturulmaktadır.

SDÜ'nün tüm birimlerinde (17 fakültede) yüz yüze yapılan anketler ile toplam 233 gözleme ulaşılmıştır. Örneklem 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.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden, 48 sorudan oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünü demografik sorular, ikinci bölümünü araştırma görevlilerinin iş tatminlerini incelemek amacıyla "Minnesota İş Tatmin (MSQ)" Ölçeği, üçüncü bölümde de iş streslerini incelemek amacıyla "Algılanan İş Stresi Ölçeği" oluşturulmuştur.

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 güvenilirlikleri test edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğuna bakma amaçlı tek örneklem Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi yapılmıştır. Test sonucunda örneklem normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Normal dağılıma uyduğu için çalışmada parametrik testlere yer verilmiştir. Çalışmada öncelikle araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin ve iş streslerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile ANOVA analizi, araştırma görevlilerinin iş tatminleri ile iş stresleri düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile de Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

3.6. 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. İş stresi ölçeği için yapılan güvenilirlik analizinde ise alfa değeri %83,4 olarak bulunmuştur. Bu değerlerle güvenilirliğin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.1: Toplam İş Tatminin, Dışsal İş Tatminin, İçsel İş Tatminin Ve İş 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

3.7. Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Frekans Değerleri

Araştırmada araştırma görevlilerinin iş tatmini ve iş streslerini incelemek üzere bazı

demografik özellikler kullanılmıştır. Tablo 3.2'de bu demografik özelliklerin hem sayısal değer olarak hem de yüzde olarak verilmesi gösterilmektedir.

Tablo 3.2: 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
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100</i>
CİNSİYET		
Kadın	88	37,8
Erkek	145	62,2
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100</i>
YAŞ		
30 yaştan küçük	108	46,4
30 ve üstü yaş	125	53,6
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>
EĞİTİM 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
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>

MEDENİ DURUM		
Evli	101	43,3
Bekar	132	56,7
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>
ÇOCUK SAYISI		
Yok	186	79,8
1	36	12,5
2	9	3,9
3	2	0,9
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>
MESLEKTEKİ HİZMET YILI		
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
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>
KADRO DURUMU		
33/a	156	67,0
50/d	14	6,0
ÖYP	43	18,5
35. Madde	20	8,6
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>
BAŞKA BİR İŞ TECRÜBESİ		
Var	122	52,4
Yok	111	47,6
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>
AİLEDE AKADEMİSYEN VAR MI?		
Var	54	23,2
Yok	179	76,8
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>
BU MESLEĞİ SEÇME NEDENİ		
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
<i>Toplam</i>	<i>233</i>	<i>100,0</i>

3.8. Katılımcıların İş Tatminlerinin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Araştırmada iş tatminini ölçme amaçlı kullanılan “Minnesota tatmin anketi” (minnesota satisfaction questionnaire) isimli ölçek, 1967 yılında Weiss arkadaşları

tarafından geliştirilmiştir. 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 ölçek (Çam, 2005: 215)

Tablo 3.3: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültelelere Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

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

Tablo 3.3’e göre ANOVA testi sonucu fakültelelere göre tatmin düzeylerinin anlamlı katılımcıların çalışmakta oldukları olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 3.4: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültelelere Göre Toplam İş Tatminlerinin İncelenmesi

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 Edebiyat 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 fakültele göre iş tatmin düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşması sonucu, analizde yer alan fakültele göre iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Bu bağlamda yukarıdaki Tablo 3.4'de toplam iş tatmin

düeyleri sırası ile düşük tatmin düzeyinden yüksek tatmin düzeyine olacak şekilde oluşturulmuştur. Ortalamalara göre en düşük iş tatmini Dış Hekimliği Fakültesi'nde ($X=3,21$), en yüksek iş tatmini ise İletişim Fakültesi'nde ($X=4,23$) yaşanmaktadır.

Tablo 3.5: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültele Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

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
	Dış 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 fakültele göre dışsal tatminlerinin farklılaşması ile tatmin düzeyleri incelenmiş, ortalamalardan elde edilen sonuçlar düşük tatmin düzeyinden yükseğe doğru tablo 3.5'de gösterilmiştir.

Toplam iş tatmini sonuçlarının aksine dışsal iş tatminin 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 3.6: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültele Göre İçsel İş Tatminlerinin İncelenmesi

İçsel Tatmin	FAKÜLTE	N	X	SD
	Dış 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 fakültele göre içsel iş tatmin düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşması sonucu, iş tatmin düzeyleri fakültele göre incelenmiştir. Tablo 3.6'da 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.

Tablo 3.7: Araştırma Görevlilerinin Yaşlarına Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

YAŞ		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	2,504	1	2,504	6,353	,012**
	Grup içi	91,032	231	0,394		
	Toplam	93,536	232			

Araştırma görevlilerinin yaşa göre tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak üzere yapılan analiz sonucu

oluşturulan tablo 3.7'ye göre, yaş faktörünün için dışsal tatminin farklılaştığı görülmüştür.

Tablo 3.8: Araştırma Görevlilerinin Yaşlara Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

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

Tablo 3.8'de yer alan ortalamalara 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 3.9: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

EĞİTİM DURUMU		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam Tatmin	Gruplar arası	6,270	4	1,568	4,321	,002**
	Grup içi	82,708	228	0,363		
	Toplam	88,978	232			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	3,907	4	0,977	2,485	,044**
	Grup içi	89,629	228	0,393		
	Toplam	93,536	232			
İçsel Tatmin	Gruplar arası	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 3.9'da 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.

Tablo 3.10: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre Toplam İş Tatminlerinin İncelenmesi

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 3.10’da 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 3.11: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

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 3.11’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 3.12: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İçsel İş Tatminlerinin İncelenmesi

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 3.12’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.

Tablo 3.13: Araştırma Görevlilerinin Hizmet Yıllarına Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

HİZMET YILI		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	6,734	9	0,748	1,922	,049**
	Grup içi	86,803	223	0,389		
	Toplam	93,536	232			

Araştırma görevlilerinin farklılaşma farklılık söz konusudur. Ancak toplam iş hipotezlerinden hizmet yıllarına göre iş tatmininde ($p=0,105>0,05$) ve içsel iş tatminlerinin fark analizi incelendiğinde, tatmininde ($p=0,053>0,05$) ise hizmet dışsal iş tatmininde ($p=0,049<0,05$) anlamlı yıllarına göre bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 3.14: Araştırma Görevlilerinin Hizmet Yıllarına Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

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

Tablo 3.14'de 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 ($X=3,1-09$) olarak giderek düşüş yaşandığı görülmektedir.

Tablo 3.15'te de görüldüğü üzere katılımcılara mesleği seçme nedenleri sorulduğunda verilen cevaplar doğrultusunda, iş tatminlerinin bu nedenlere göre değiştiği görülmüştür.

Tablo 3.15: Araştırma Görevlilerinin Mesleği Seçme Nedenlerine Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

MESLEĞİ SEÇME NEDENİ		Karelerin toplamı	Df	Karelerin ortalaması	F	Sig
Toplam iş tatmini	Gruplar arası	8,55	8	1,069	2,977	,003**
	Grup içi	80,427	224	0,359		
	Toplam	88,978	232			

Tablo 3.16'da araştırma görevlilerinin durumunda toplam iş tatmini ortalamaları mesleği seçme nedenleri dolayısı ile iş tatmin düzeylerinin farklılaşması verilmektedir.

Tablo 3.16: Araştırma Görevlilerinin Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Toplam İş Tatminlerinin İncelenmesi

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 ortalamada 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.

3.9. Katılımcıların İş Stres Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

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

Tablo 3.17: Araştırma Görevlilerinin Çalışmakta Oldukları Fakültelelere Göre İş Streslerinin Farklılaşması

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

Tablo 3.17 araştırma görevlilerinin görev yapmakta olduğu fakültelelere göre (17 fakülte) iş streslerinin farklılaşma analizini vermektedir. Bu bağlamda araştırma

görevlilerinin çalışmakta oldukları fakültelelere göre iş stresleri ($p=0,00<0,05$) farklılaşmaktadır.

Tablo 3.18: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültelelere Göre İş Streslerinin İncelenmesi

İş Stresi	FAKÜLTE	N	X	SD
	Spor Bilimleri Fakültesi	1	3,07	
	Dış 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	

Tablo 3.18’de araştırma görevlilerinin (N=233) çalıştıkları fakültelelere 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 Dış 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 3.19: 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 3.19’da 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.

Tablo 3.20: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Streslerinin İncelenmesi

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
	D.oktora öğrencisi	155	2,80	0,57
	Doktora mezunu	20	2,67	0,53
Toplam		233	2,7477	0,56

Tablo 3.20’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 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 3.21: Araştırma Görevlilerinin Ailelerinde Akademisyen Olup Olmamasına Göre İş 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 3.21’de verilen analize dayanarak, katılımcıların ailelerinde akademisyen olup

olmaması iş streslerinde farklılık yaratmaktadır.

Tablo 3.22: Araştırma Görevlilerinin Ailede Akademisyen Olup Olmamasına Göre İş Streslerinin İncelenmesi

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

Tablo 3.22’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.

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

İş ile iş stresi arasındaki ilişkileri ve söz konusu ilişkinin önem derecesini belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi 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: 105). Tablo 3.23’te çalışma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri test eden pearson korelasyon analizi sonuçları listelenmektedir.

Tablo 3.23: Araştırma Görevlilerinin Toplam İş Tatmini, Dışsal İş Tatmini Ve İçsel İş Tatminin İle İş Stresi İlişkisi

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 3.23’de gösterilen pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, %99 güven aralığında toplam iş tatmini ve iş stresi değişkeni arasında 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 bulunmuştur.

3.11. Araştırma Görevlilerinin İş Streslerinin İş Tatminleri Üzerine Olan Etkisi

Regresyon analizi sonucunda, iş stresinin toplam tatminini, içsel iş tatminini ve dışsal iş tatminini olumsuz yönde etkilediği ($\beta = -0.612$; $\beta = -5.588$; $\beta = -0.504$) ve iş stresinin toplam iş tatminindeki toplam değişimin % 37,5’ini açıkladığı, içsel iş tatminindeki toplam değişimin %34,6’sını açıkladığı ve dışsal iş tatminindeki toplam değişimin %25,4 ‘ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	N	B	P	R ²
Toplam iş tatmini	İş stresi	233	-0,612	0,00	0.375
Dışsal iş tatmini	İş stresi	233	-0,588	0,00	0.346
İçsel iş tatmini	İş stresi	233	-0,504	0,00	0.254

4. SONUÇ

Tablo 4.1: Kabul Edilen Hipotezler

HİPOTEZLER		KABUL/ RED
H1 ₁	Toplam iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2 ₁	İçsel iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3 ₁	Dışsal iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4 ₁	İş stresinin içsel tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.	Kabul
H5 ₁	İş stresinin dışsal tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır	Kabul
H6 ₁	İş stresinin toplam tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır	Kabul

İş tatmini ortalamaları incelendiğinde iş tatmininin 0,3 ile 0,4 arasında olduğu, bunun da orta düzey iş tatminine denk geldiği, iş stresinde de genellikle ortalamaların 0,2 ile 0,3 arasında olduğu yani iş stresinin de orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Yapılan analizlere göre iş tatmininin ve iş stresinin araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakülteye göre incelendiğinde anlamlı olarak bir farklılaşma görülmüştür. Diş hekimliği fakültesindeki katılımcıların toplam iş tatmini ve içsel iş tatmini en düşük, iş stresi açısından da en yüksek iş stresi düzeyine sahip olduğu görülmüştür. İletişim Fakültesindeki katılımcıların tatmin düzeyi en yüksek, iş stresi en azdır. Bu durum araştırmanın iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve araştırmada ilişki bulgularını desteklediğini kanıtlamaktadır. Bu bağlamda fakültele

göre, araştırma görevlilerinin iş tatmini azaldıkça, yaşanan iş stresinin arttığı şeklinde özetlenebilir.

Yapılan analizler sonucunda hem iş tatmininde, hem de iş stresinde araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir. 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 yaşayan araştırma görevlileri, iş tatmininde en yüksek seviyede olan yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlileridir. Bu durum hem öğrencilik yapıp hem de meslek olarak bu işi yapıyor olmalarının verdiği hazdan

kaynaklanıyor olabilir. 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. Bu durum ilerleyen yaşla beraber araştırma görevlilerinin danışman otoritesinde olmaları, sosyal statülerinde sorun yaşayabilme olasılıklarına bağlanabilir.

Araştırma görevlilerinin iş tatminleri 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 yardımcılarıdır.*" 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 artırıcı 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.

Şu ana kadar iş tatmini ve iş stresinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumları 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.

İş stresinin iş tatmininin bu üç boyutu üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında toplam iş tatmininin daha güçlü bir etkiye sahip olduğu, bunu takiben içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininin geldiği görülmüştür. İş stresinin toplam iş tatmini üzerinde % 37,5, içsel iş tatmini üzerinde %34,6 ve dışsal iş tatmininde %25,4'lik bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın sonuçları literatür ile karşılaştırıldığında Öztürk ve Şahbudak (2015: 499) 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: 31) 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). Ayrıca Bender ve Heywood'un (2006) akademisyenlerde yaşa göre içsel iş tatmininde farklılaşma olduğunu söylemişlerdir. Koçoğlu (2015: 28) hizmet yılına göre iş tatmininin farklılaşmadığını savunmuştur. Bu çalışmada ise 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 açıardan 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; Batıgün ve Şahin, 2006: 36; 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). Kim vd. (2009: 612-619) çalışmalarında iş stresinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı iş tatminini düşürdüğü ifade etmiş, Agashi vd. (2011: 1965) de aynı doğrultuda iş stresinin iş tatmini üzerinde doğrudan ve negatif bir etkisinin olduğunu savunmuşlardır.

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

söylenbilir. Ayrıca farklı çıkan sonuçların literatüre katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. AHSAN, N. vd., (2009). "A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study", *European Journal of Social Science*, 8(1): 121-131.
2. AKGÜNDÜZ, S., (2006), "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir*
3. AKINCI, Z., (2002). "Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (4) 1:1-25.
4. AKŞİT AŞIK, N., (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, (467): 31-51.
5. ALTINTAŞ, E., (2003). *Stres Yönetimi*, Alfa Basım Yayın, İstanbul.
6. BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T., (2004). "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1): 6- 7.
7. BATIGÜN, A. D.,- ŞAHİN, N. H., (2006). "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1): 32-45.
8. BAYSAL, A. C. ve TEKARSLAN E., (1996). *Davranış Bilimleri*, 2. Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
9. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2003). *Veri analizi el kitabı*. (2.bs.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
10. ÇARIKÇI, İlker, H., - OKSAY, A., (2004). "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılaşmalarının İş Tatmini Üzerinde Etkileri, Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2): 157-172.
11. ÇEKMECİOĞLU, H., (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
12. DAVIS, K., (1998). *İşletmelerde İnsan Davranışı*, çev. Kemal Tosun vd., İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.
13. EKİNCİ, Y. (2006). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması", *Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep*.
14. ERDOĞAN, İ., (1994). *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
15. EREN, E., (1996). *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
16. ERKMEN T., ve ŞENCAN H., (1994). "Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir*.
17. GİLLESPİE, N., and WALSH, M., WİNEFIELD, A., and STOUGH, C., (2001). "Occupational Stress in

- Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress”, *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1): 53-72.
18. GÖK, S. (2009). Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 27(2): 429-448.
 19. 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*, (15): 1-11.
 20. GÜMÜŞ, S. - SEZGİN, B., (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi, Hiperlink Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
 21. GÜNEY, S., (2011). Örgütsel Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
 22. HOTAMIŞLI, 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*, 12(2), 95-118.
 23. KİM, P., MURMANN, S., and LE, G., (2009). “Moderating Effects Of Gender And Organizational Level Between Role Stress And Job Satisfaction Among Hotel Employees”, *International Journal of Hospitality Management*, 28 (4): 612-619.
 24. KOÇOĞLU, M., C., (2015). “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (13): 16-35.
 25. MERCER, D., (1997). “Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction”, *School Leadership and Management*, 17(1): 57-68.
 26. ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A. (2002) İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.
 27. ÖZTÜRK, M., ve ŞAHBUDAK, E., (2015). “Akademisyenlikte İş Doyumu”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40): 494-501.
 28. PEHLİVAN, İ., (2000). İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınları, Ankara.
 29. SABUNCUOĞLU, Z. ve TUZ, M., (2008), Örgütsel Psikoloji, 4. Baskı, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
 30. SCHNEIDER, B., and SNYDER, R. (1975). “Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate”, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
 31. SOYSAL, A., (2009). İş Yaşamında Stres, Çimento İşveren Dergisi, 2(1): 17-40.
 32. ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK A., AKGEMCİ T., ve FETTAHLIOĞLU, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması,” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15: 569- 587.
 33. TROUP, C. and DEWE, P., (2002). “Exploring the Nature of Control and its Role in the Appraisal of Workplace Stress”, *Work & Stress*, 16(4): 335-355.
 34. YILMAZ, M. K., (2006). “Stres ve Motivasyonun Satış Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi: Erzurum’daki İlaç Satış Mümessilleri Üzerinde Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
 35. YUMUŞAK, S., (2007). “İş Görende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1): 100-112.