

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERDE ÖRGÜTSEL STRESİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

A RESEARCH ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRESS ON JOB SATISFACTION IN DUAL CAREER COUPLES

Rahat RACAPOVA*, Erol TEKİN**

* Bilim Uzmanı, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, rahatracapova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9518-8496>

** Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, etekin@kastamonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1166-7671>

ÖZ

Çağımızın modern hastalığı olarak kabul edilen stres her zaman olumsuz sonuçlar doğurmamakla birlikte çoğu kez yaşam kalitesini düşürerek iş kalite ve performansını da olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucu olarak iş hayatında istenmeyen birtakım olumsuzluklar yaşanabilmektedir. Özellikle iki eşin de çalıştığı durumlarda farklı stres nedenleri ortaya çıkabilmektedir. Bu noktada çift kariyerli eşlerin örgütsel stres düzeylerinin, örgütsel düzeyde yarattığı etkiler merak edilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı çift kariyerli eşlerin stres düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde çalışma Kastamonu'da görev yapan çift kariyerli eşler arasından seçilen 436 çalışanın üzerinde uygulamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda çift kariyerli eşlerde iş stresinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş stresinin alt boyutlarından iş yükünün iş tatminini anlamlı ve olumsuz; sosyal destek, beceri kullanımı ve karar serbestliğinin ise iş tatminini anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çift Kariyerli Eşler, İş Stresi, İş Tatmini

Jel Kodları: M1, M5, O15

ABSTRACT

Although stress, which is considered to be the modern disease of our time, does not always have negative consequences, it often affects the quality and performance of the work negatively by decreasing the quality of life. As a result, there may be some undesirable negative effects in business life. Especially in cases in which both couples work, different causes of stress may arise. At this point, the effects of organizational stress levels of dual-career couples on organizational level are wondered. In this context, the purpose of the study is to reveal the effect of stress levels of dual-career couples on job satisfaction. Within the scope of this purpose, the study was carried practically out on 436 employees selected from dual-career spouses in Kastamonu. As a result of the study, it was determined that job stress affects job satisfaction negatively in dual-career spouses. In addition, job satisfaction, one of the sub-dimensions of job stress, is significant and negative; social support, skill use and freedom of decision have a significant and positive effect on job satisfaction.

Keywords: Dual Career Couples, Organizational Stress, Job Satisfaction

Jel Codes: M1, M5, O15

¹ Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN danışmanlığında Rahat RACAPOVA tarafından hazırlanan ve Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde tamamlanan aynı adlı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Günümüzün gerek özel gerekse de çalışma hayatında insanların tümü stres denilen canavarın pençesindedir. Öyle ki, günümüzde stres, görülen en yaygın sağlık sorunlarının baş nedeni olarak kabul edilmektedir. Stres normal dozlarda yaşam için gerekli kabul edilebilir. Hatta normal düzeylerdeki stres bireyleri motive ederek hareket kabiliyetini arttırabilir. Fakat özellikle hızın önem kazandığı bilgi ve teknoloji çağı olarak ifade edilen bir çağda artık insanlar çok yoğun stres faktörlerine maruz kalmaktadır. Stresi sıfırlamak mümkün olmamakla birlikte önemli olan stres hakkındaki olumsuz düşüncelerin değiştirilmesidir. Bu çerçevede stres altında olan bireylerin stresle nasıl baş edilebilir sorusuna cevap bulması gerekmektedir. Çünkü stresle baş etme düşüncesi ile birey, fizyolojik olarak kendini daha iyi hissedecek ve stresle baş edebileceğine inanacaktır. Böylece stresin zararlı etkilerini en aza indirerek stresin, anında salgılanan mutluluk hormonu da denilen oksitosinin birçok faydasının ortaya çıkması mümkün olabilecektir. Burada en önemli nokta ise öncelikle ideallerinin peşinden giden bireylerin stresten nasıl etkilendiklerini ortaya koyabilmektir.

Modern sanayinin gereği olarak işletmelerde çalışan bireyler, işlerini yerine getirirken hem kendilerinden hem de çalışma koşullarından kaynaklı birtakım stres faktörlerinin etkisi altında kalmaktadırlar. Bu yüzden bireyin çalışma yaşamı boyunca, çalıştığı örgütte stres önemli bir faktör haline gelmiştir. Çalışma hayatında stres, kişinin öz değerleri ve istekleri karşısında savunmasız kaldığında ortaya çıkan bir durum olarak düşünülebilir. Başka bir ifadeyle örgütsel stres, iş ile ilgili talebin iş görenin kabiliyetinden fazla olan koşullarda, iş koşulları ile iş gören arasında olan iletişimin sonucu olarak ifade edilmektedir (Randall ve Elizabeth, 1994: 55). Özellikle günümüz toplumunda eşlerin değişen rolleri ve bu rollerin neden olduğu bazı olumsuz durumlar aslında örgütsel stres konusunda da çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır. Öyle ki bir aileden her iki eşin

de iş hayatında istihdam edilmesini ifade eden çift kariyerli ailelerin stres düzeyleri ve bu stresin iş yaşamına etkileri merak edilen konulardan bir tanesi olarak ifade edilebilir.

Yapılan araştırmalarda özellikle kadınların iş hayatındaki çalışmalarının artmasıyla birlikte her iki eşinde çalışmasını iki çalışanlı, iki kariyerli, çift gelirli, çift kariyerli aileler gibi farklı kavramlarla ifade edilmesini gündeme getirmiştir (Bhowon, 2013: 78). Özellikle son yıllarda Türkiye ve dünyada çalışan kadın sayısının hızla artmasıyla birlikte çift kariyerli aile sayısında hızlı bir artış görülmüştür. Günlük yaşamımızda artarak devam eden bu durum günümüz ailelerinde hızla eşlerin birlikte çalışma hayatına girdiğini göstermektedir. Küresel rekabet ortamındaki değişimle birlikte başarılı olmak ve bu başarıyı sürdürmek için eşlerin iş yaşamlarındaki stresten etkilenme düzeyleri de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Evliliğin ilk dönemlerinde sadece eşlerden oluşan aile, sonrasında çocuk sahibi olunmasıyla farklı bir boyuta geçmiş ve kadına ata-erki toplumdaki biçilen rolün yansımaları, kültürel genler gibi birçok husus çift kariyerli eşlerin yaşadıkları stresin örgütsel bazı konulara olan etkisini merak edilir hale getirmiştir. Bu bağlamda özellikle çift kariyerli eşlerin rolleri dikkate alınarak çift kariyerlik sergileyen çalışanların örgütsel stres düzeylerinin iş tatminini etkileyebileceği düşünülerek bu alanda çalışma yapılması düşünülmüştür. Bu çalışmada da çift kariyerli eşlerin stres düzeylerini belirlemesi ve çift kariyerli ailelerin örgütsel stres düzeylerinin iş tatminine etkisi ele alınmaya çalışılmaktadır. Araştırma sonucunda çift kariyerli eşlerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenerek, bu konuya gereken dikkatin çekilmesi ve araştırma sonuçlarına göre çözüm önerileri sunulabilmesi hedeflenmektedir. Çünkü örgütsel stresle baş eden çiftler; yönetim becerileri kazanarak, kendilerini üst kademelere çıkarma becerisi elde edebilirler. Böylelikle bu konu üzerinde geliştirilen beceri, yetenek ve deneyimleri sayesinde hem iş hayatında

hem de özel yaşamlarında elde edecekleri pratik deneyim kaynakları ile sorunları görerek, çözüm üretebilme yeteneğine sahip olabilirler.

Bu amaç ve hedefler çerçevesinde çalışmanın giriş bölümünü takip eden ilk bölümünde kavramsal çerçeveye değinilmektedir. Ardından araştırmaya ilişkin literatüre yer verilmiştir. Sonrasında araştırma yöntemi sunulmaktadır. Son olarak araştırmanın bulguları ve sonuçlarıyla birlikte öneriler sunulmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çift Kariyerli Eşler Kavramı

Özellikle ekonomik şartlar ve toplumda kadına biçilen rolün değişmeye başlaması sonucunda kadın bireylerin çalışma hayatında oynadığı roller gün geçtikçe artmaktadır. Kadınların iş hayatında istihdamının artması nedeniyle, aile üyelerinin aynı anda çalışmasında da artışlar gözlenmektedir. Bir ailede bireylerin her ikisinin de iş hayatında istihdam edilmesi “iki kariyerli aile” olarak tanımlanmıştır (Acar, 1994: 21). Çift kariyerli eşler olarak ifade edilen çift kariyerli aileler, ekonomik yönden aile gelirinin artırılması amacıyla eşleri ikisinin de çalıştığı aile tipi olarak tanımlanmaktadır. Ailelerdeki kadın ve erkeğin çalışma hayatına girmesi, ev ve aile sorumluluklarının her iki eşe de paylaştırılması ikisi içinde ortak ve en önemli sorunların başında gelmektedir (Allen vd., 2000; Bhowon, 2013). Bu alanda yapılan çalışmalar sonucunda, iş ve evlilik yaşamında duyulan tatminin yaşam sevincinin temel kaynağı olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş hayatında statülerinin artması da eşlerini mutlu etmektedir (Benin ve Nienstedt, 1985: 75). Bu durumun sonucunda bireylerin çalışma ve aile bireyleri arasında bir istikrar kurmaları gerekmektedir. Bu istikrarın kurulması aynı sektör ya da iş yerinde çalışmayla da yakından ilgili olabilir. Çünkü böyle durumlarda eşler birbirlerini daha iyi anlayabileceklerdir. Tüm bu açıklamalar

çerçevesinde bu tür kariyere sahip çiftler, üç kategoride sınıflandırılmaktadır. Bu kategoriler

- Aynı iş yerinde ve aynı statüde çalışanlar,
- Aynı iş yerinde farklı statüde çalışanlar,
- Farklı iş alanlarında aynı ya da farklı kariyerlere sahip çalışanlar olarak ifade edilmektedir.

2.2. Örgütsel Stres Kavramı

Örgüt; ihtiyacı karşılamak veya kolektif hedeflere ulaşmak için kurulmuş bir birimdir. Tüm örgütler, farklı faaliyetler ve üyeler arasındaki ilişkileri sistemleyen bir yönetim yapısına sahiptir. Bununla birlikte yöneticiler kendine düşen sorumlulukları yerine getirmek için, sorumlulukları ve yetkileri alt bölümlere ayırarak görevlendirir. Fakat örgüt ortamında bulunan bazı çalışanların omuzlarına yüklenen ağır sorumluluklar ya da normalde yapmaya alışkın olmadıkları işleri yapma zorunluluğunda bırakılmaları sebebiyle kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Bu sorumluluk her iki eş çalıştığında ise aile için iki katına çıkmaktadır. Yaşanan bu durum, stresle ilgili birçok rahatsızlığın ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bunun sonucunda iş yerlerinde maddi açıdan yaptırımlar ortaya çıkabilir. Bireyde meydana gelen stresle birlikte örgütlerde motivasyonun azalması, iş yavaşlatmanın artması, performans azalması, iş kalitesinin ve verimliliğinin azalması, yaratıcı düşüncenin körelmesi, farklı hastalıkların ortaya çıkması ve hatta ölüm gibi sonuçların görülmesi mümkündür.

Bu noktada bir örgütte çalışanları etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilmektedir. Bir örgütteki çalışanları etkileyen stres kaynakları (Arıcan, 2011: 55-76);

- İş yükünün fazlalığı
- Çalışılan zamanın uzunluğu
- Yakından ve sıkı denetim
- İş yeri düzeni
- Rol belirsizliği ve rol çatışması

- Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
- İşin niteliği olarak ifade edilebilir.

Bu kaynakların yanında aile-iş ilişkisine bağlı bazı stres kaynaklarından bahsetmek yerinde olacaktır. Çünkü stres yalnızca örgütsel unsurlar vasıtasıyla oluşmaz. Aile yaşantısındaki rol ile iş yaşantısındaki rollerin getirdiği beklentilerin ve sorumlulukların çatışmasına bağlı olarak stres başka bir boyut kazanabilmektedir. Rol yapısına bağlı olarak gelişen stresin genelde kadın çalışanlarda görüldüğü araştırmalar sonucu ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Murat, 2008). Bu bağlamda kadınların çalışma hayatına girmesiyle ortaya çıkan çift kariyerli ailelerde de stresin daha yüksek boyutları taşınması olası görülmektedir. Öyle ki, iş yaşamında oluşan stresin ev yaşamını ya da ev yaşantısındaki sorunların iş yaşamını motivasyon, performans ve etkililik açısından etkileyerek olumlu-olumsuz sonuçların gelişeceğini söylemek doğru olacaktır (Soysal, 2009). Holmes ve Rahe tarafından geliştirilen Yakın Zaman Olayları Listesi kişinin bireysel sağlığı için uyum sağlaması gereken hayati olayların büyük çoğunluğunun aile ile ilgili olduğunu göstermektedir. Bu olaylar eşlerden birinin ölmesi, boşanmanın yaşanması, eşlerin ayrı yaşam sürmesi, ailelerden bir üyenin ölmesi ya da evliliği, eşlerin barışması, aile üyelerinin sağlığındaki değişiklik, hamilelik, cinsel problemler ve aileye yeni birinin katılması şeklinde sıralanabilir (Erdal, 2011). Günümüz çalışma yaşamında ise bu olayları etkileyen en önemli durum ise kadınların iş hayatına katılım düzeylerindeki artış ile birlikte ortaya çıkan çift kariyerli eşler olgusudur. Bu kapsamda yeni yeni ortaya çıkan bu olgunun stres başta olmak üzere örgütsel davranış konularına olan yansımalarının ortaya koyulması önem arz etmektedir.

2.3. İş Tatmini Kavramı

Bireylerde, çalışma yaşamı ya da çalışan kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun sonucu olarak meydana gelen memnuniyet “iş tatmini” olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki, iş tatmini

örgütlerde devamlılığa etki eden unsurlardan bir tanesidir. Çalışanların kendi görevleri ve sorumlulukları ile ilgili göstermiş oldukları tutumlar iş tatminiyle ilişkilendirilmektedir. Çalışanların, çalışma koşullarında beklentilerinin karşılanması çalışanların iş tatmini ve doyumlarını sağlamaktadır. Gelirleri, çalıştığı ortamdaki imajı ve konumları gereği olan etmenler iş tatminine katkı sağlayan unsurlardandır. Yöneticilerin de işleri kolaylaştırmak için yaptıkları planlar aynı zamanda çalışanların da iş tatminini kolaylaştırmaktadır. Bu durumlar hem örgütün rekabet üstünlüğü sağlamasını, hem de buldukları pazarda iyi bir konumda olmalarını sağlamaktadır (Alpsoy, 2018: 4-6).

Tahmin edildiği üzere çalışanın işinden elde ettiği tatmin çalışma yaşamı üzerinde büyük bir etki yaratmaktadır. Söz konusu etkinin büyüklüğü ve önemi sadece maddi değil manevi nedenlerden kaynaklı da olabilir. Çalışan bireyler hayatlarının büyük bir bölümünü (yaklaşık 1/3) iş yerlerinde ya da işleriyle ilgili faaliyetler ile geçirmektedirler. Bu noktada bazen çalışanların yaptıkları işin kendileri için bir şey ifade etmediği yönündeki şikayetlerini duymak mümkün olmaktadır. Ortaya çıkan bu olumsuz etkinin sadece iş tatminsizliğinden kaynaklı olduğunu düşünerek sadece bireyle sınırlandırmak yanlıştır. Çünkü bu etki direkt ya da dolaylı bir şekilde varlığını sürdürdüğü örgüt ile birlikte işine de yansıtılmaktadır (Şahal, 2005: 49-52).

Her çalışan belli bir zaman sonra işinde, çalıştığı örgütte ve iş çevresinde bir takım deneyimlere sahip olmaktadır. Bu süreçte çalışanlar belli başlı beklentilere, yaşanmış ve gözlemlenmiş bazı olaylara, kazançlara ve kayıplara sahip olmakta ve dolayısıyla bu deneyimler sonucunda yaptığı işe ve çalışma ortamına karşı tutum geliştirmektedirler. Çalışanlar elde ettikleri kazançların kayıplarından fazla olması durumunda iş tatminini, azlığı durumunda ise iş tatminsizliğini sergilemektedirler. İş tatmini çalışanın işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işini, kişi açısından ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu belirten bir

kavramdır (Somuncuoğlu, 2013: 57-63). İş tatmini iş görenin işine karşı hissettiği memnuniyet ve memnuniyetsizlik olarak ya da iş görenin işine karşı ortaya koyduğu genel tutum şeklinde de ifade edilebilir. Ayrıca iş tatmini insanların yaptıkları işe karşı tutumlarının yanında bilgi, inanç ve duygularını da içermektedir (Konuk, 2006: 59). İş tatmini denildiğinde akla ilk gelen tanımlardan biri de yapılan işin kendi niteliğinin ve şartlarının ya da iş bitiminde ulaşılan sonuçların işi yapan kişi tarafından değerlendirilmesidir. İş tatmini kişilerin sistem üzerinden geçişinden sonra iş ve işin koşullarına bağlı olarak oluşturduğu içsel tepkiler olmaktadır (Vargün, 2018: 32-33).

İster kamu, isterse özel sektör örgütlerinde başarmanın en belirgin kuralı, bu örgütlerin oluşumuna etki eden dinamik insan unsurunun iyi bir şekilde değerlendirilmesi olarak yorumlanabilir. Bireyin kendisinin farkında olması ve kendini bir değere uygun görmesi birlikte çalıştığı insanlar ile işbirliğini arttırmasını sağlayarak üretim artışını olanaklı kılacaktır. Bu nedenle birey, kendisini örgütsel yapı içinde bir yerlerde konumlandırabilecektir. Ayrıca kendisine değer verildiğini hisseden kişi, aklını ve üretkenliğini etkin sunabilecek, birikim, bilgi ve tecrübelerini birlikte yaşadığı kişilere aktarabilecek ve bu kişilerle üretmeyi daha çok arzulayacaktır (Pehlivan, 2018: 41-48).

Tüm bunlar çerçevesinde iş tatminine etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Örgütsel faktörler ücret, terfi, yönetim tarzı, işin niteliği, çalışma koşulları, arkadaş ilişkileri gibi unsurlardan oluşmaktadır. Bireysel faktörler ise; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, zeka ve yetenek ile birlikte kişilik olarak ifade edilebilir.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Güncel yazın çift kariyerli eşler hakkında az sayıda çalışma barındırmaktadır. Çalışmaların hiçbirinin çift kariyerli eşleri; iş tatmini ve örgütsel stres kavramları kapsamında incelemediğini ifade etmek

yerinde olacaktır. Aslında örgütsel stres ve iş tatmini hakkında, yazında çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen bu çalışmaların daha çok cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler üzerine kurgulandığı görülmektedir. Yazında ele alınan çift kariyerli eşler, örgütsel stres ve iş tatmini konulu çalışmalara genel hatlarıyla bakıldığında;

Erdoğan (2005) havacılık sektöründe yaptığı çalışmada trafik kontrolörlerinin stres kaynaklarının iş tatminine etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Adnan Menderes Havalimanı, Antalya Havalimanı, Esenboğa Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nda çalışan hava kontrolörleri oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları hava kontrolörlerinin iş tatmin seviyelerini yaptıkları işin içeriğinden ziyade yönetsel konuların etkilediğini ortaya koymuştur.

Akgündüz (2006) tarafından yapılan çalışmada örgütsel stres kaynaklarının birey üzerinde yarattığı stres ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Bodrum, İstanbul, İzmit, Ankara ve Gaziantep'te faaliyet gösteren çeşitli bankaların çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan anket 149 banka çalışanı tarafından cevaplanmıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar ışığında elde edilen veri çalışanların göreceli olarak en fazla örgütsel yapı nedeniyle stres yaşadığını ortaya çıkarmıştır. Örgüt yapısından kaynaklanan stresi örgütsel politikalar ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres izlemektedir. Çalışma örneklemine dâhil edilen çalışanlar en az işin yapısından kaynaklanan stres yaşamaktadırlar. Ayrıca çalışmada iş tatminini de incelenmiş ve çalışanların vasat iş tatminine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapraklı ve Yılmaz (2007) iş stresi ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi Erzurum'da görev yapan ilaç satış mümessilleri ile yaptıkları çalışma ile ortaya koymuşlardır. Çalışmada Erzurum'da görevli 323 ilaç mümessiline anket uygulanmış ve katılımcılara iş stresi, iş

tatmini, demografik özellikleri ve firma özellikleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Araştırmada iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar Erzurum’da görev yapan ilaç mümessillerinin orta düzeyde iş stresi yaşadıklarını ve iş tatminlerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Gül vd. (2008) iş tatmini, stres ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedefledikleri çalışmalarını sağlık sektörü çalışanları ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada Tokat Devlet Hastanesi’nde çalışan 87 kişiye anket uygulanmıştır. Anket aracılığıyla toplanan veri iş stresi ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca sağlık çalışanlarının iş tatminin ve örgütsel bağlılığının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde, performanslarını ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Erdemir ve Koç (2009) işyeri izleme uygulamalarının iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmalarında işyeri izleme faaliyetine yönelik olumsuz algı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmişlerdir. Çalışmada imalat sektöründen 132 çalışanın cevapları üzerinden bulgular elde edilmiştir. Çalışma işyeri izleme faaliyetine yönelik olumsuz algılamalar ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve işyeri izleme faaliyetlerinin iş stresini artırdığını ortaya koymuştur. Diğer değişkenlerle işyeri izleme faaliyetlerine yönelik olumsuz algılamaların doğrudan ve anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir.

Tanşu (2009), sağlık sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 502 kişiye uyguladığı anketi yoluyla araştırmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda ise, örgütsel stres ile iş tatmini arasında ters

yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Canik (2010) havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışanların stres düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmasının evreni, Ankara Esenboğa Hava Limanı’nın çeşitli birimlerinde vardiyalı olarak çalışan 155 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada, çalışanların stres düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve stresin çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Arız (2010) ise çalışmasında stres ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi Kalecik Devlet Hastanesi ve Gölbaşı Devlet Hastanesi’nde çalışan personel üzerinden incelemiştir. Arız çalışmasında bahsi geçen hastanelerde çalışan 276 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda stresin genel iş tatmini ve alt boyutlarını orta ve zayıf güçte negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Akgün (2010), emniyet mensuplarında stres faktörleri ve bunların çalışanların iş tatmini, bireysel verimlilikleri ve kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlayan çalışmasına Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nde çalışan 462 polisi dâhil etmiştir. Söz konusu polisler anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmada birim ve rütbe sistemine göre farklılıklar da göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmada elde edilen veri emniyet mensuplarının çok rahatsız edici olmamakla birlikte stres altında olduklarını göstermiştir.

Kurt (2010) rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide amirin sosyal desteğinin etkisini incelemiştir. Örneklemi farklı iş sektörlerinde çalışan 100 katılımcının oluşturduğu araştırma anket uygulaması yoluyla yapılmıştır. Katılımcılara rol çatışması, rol belirsizliği, iş tatmini ve sosyal destek konularında sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın bulguları iş tatmininin özerklik boyutu ile rol belirsizliği arasında olumlu bir ilişki olduğu, rol çatışması ve yönetim kaynaklı iş tatmini arasında ise olumsuz bir ilişki olduğu yönündedir. Çalışmada amirin

sosyal desteğinin, iş tatmininin çalışma şartları boyutu ile rol çatışmasının işle ilgili boyutu arasındaki ilişkiye anlamlı bir şekilde etki etmediğini saptanmıştır.

Hamilci (2014) örgütsel stres kaynaklarının ve sürekli kaygının iş tatmini üzerindeki etkisi konulu çalışmada kadın akademisyenlerin iş tatmininin düşmesine neden olan örgütsel stres kaynaklarını belirleyip, bu etkenlerin olumsuz etkilerini an aza indirmeye yönelik çözüm yolları üretmeyi hedeflemiştir. Çalışmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapan 120 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Bulgular akademisyenlere uygulanan anket aracılığıyla elde edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda kadın akademisyenlerin sürekli kaygı düzeylerinin iş tatminine anlamlı bir etkisinin olmadığına, sürekli kaygı düzeylerinin yaş gruplarına, medeni durumlarına, eğitim seviyelerine, gelir düzeylerine, akademik unvanlarına ve hizmet sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğine işaret etmektedir. Çalışmada kadın akademisyenlerin örgütsel stresi ile iş doyum düzeyleri arasında ise doğrusal yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Akova vd. (2015) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada otel işletmelerindeki iş görenlerin iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışmada İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 262 otel yöneticisi ve iş görene anket uygulanmıştır. Araştırmada stresinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için korelasyon ve regresyon testlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda iş görenlerin sahip olduğu iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Mert ve Bekmezci (2016) yaptıkları çalışmalarında çift kariyerli eşlerin iş ve yaşam tatminlerini incelemişlerdir. Veri toplama aracı olarak kullandıkları anketi

Ankara'da yaşayan 179 kişiye uygulamışlardır. Çalışma bireylerin iş ve yaşam tatminlerini cinsiyet, eşlerle aynı yerde çalışma durumu, ebeveynlerle aynı ilde ikamet etme durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumu ve çalışılan birimler bağlamında incelemiştir. İncelenen demografik özelliklerin hiçbirinin çalışmaya dâhil edilen bireylerin yaşam tatminleri üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Çalışmanın sonucunda ayrıca kadın çalışanların eşleriyle aynı yerde çalışmalarının iş tatminine olumlu etki yaptığı, eşinin ailesiyle aynı yerde yaşayan bireylerin iş tatmininin diğerlerine göre daha yüksek olduğu da ortaya konulmuştur.

Tekingündüz vd. (2016) performans, iş tatmini ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın amaçları iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkilerini analiz etmek ve iş-aile çatışmasının çalışanların iş performansına etkilerini belirlemektir. Bu amaçla veri toplama aracı olan anket Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görevli 662 ebe ve hemşireye uygulanmıştır. Edinilen bulguların bazıları iş gören performansı ile iş tatmini ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü, aile-iş çatışması ile negatif yönlü bir ilişki bulunduğu kanıt sağlamaktadır. Ayrıca sonuçlar iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü, aile-iş çatışması ile pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Bayar ve Öztürk (2017) yaptıkları çalışmalarında Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 233 araştırma görevlisinin iş tatmini ve iş stresi üzerinde değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Araştırmada elde edilen bulgular akademisyenlerin iş tatmini ve iş stresinin görev yaptıkları fakülteye göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmada iş tatmini ayrıca yaş, öğrenim durumu ve görev süresi gibi değişkenler bağlamından da incelenmiştir. Araştırma akademisyenlerin iş tatmini azaldıkça iş stresinin arttığını ortaya koymuştur.

Öztürk vd. (2018), çift kariyerli akademisyen eşler hakkında yaptıkları çalışmalarında veri toplama aracı olarak kullandıkları anketi Süleyman Demirel Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde çalışan 244 akademisyene uygulamışlardır. Çalışma akademisyen çiftlerin iş yeri ve evdeki iyi oluş durumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda evde mutluluk, iş yerinde mutluluk ve iş tatmini arasında anlamlı, pozitif ve kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada tespit edilen bir diğer anlamlı ilişki eşlerin çift kariyerliliğe ilişkin tutumları ile evde ve iş yerindeki iyi oluş durumları arasındadır. Akademisyen çiftlerden kadının erkeklere kıyasla ürettikleri eser miktarı açısından daha başarılı olması çalışmanın dikkat çeken bulgularından biridir.

Şener vd. (2018) ise, çift kariyerli eşler üzerine yapılan bir diğer çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın örneklemini iki eş de hemşire olan 16 kişidir. Katılımcılara yarı yapılandırılmış ve açık uçlu 16 soru yöneltilmiştir. Çalışmada, eşlerin ev içindeki rollerinin karışması ve yaptıkları mesleğin zorluğunun aile yaşantısı ve toplumsal yaşamda sorunlara yol açması gibi birtakım olumsuzluklar tespit edildiyse de çiftlerin genel olarak olumlu bir bakış açısına sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Yazın da incelendiğinde özellikle iş tatminini etkileyen bireysel değişkenler çift kariyerli eşlilik açısından

değerlendirildiğinde ortaya çıkacak sonuçlar merak uyandırmaktadır. Çünkü gerek stresi gerek iş tatminini etkileyen medeni durum, kişilik gibi değişkenler çift kariyerli eşlilik kavramı ile daha farklı bir boyut kazanan kavramlardır. Bu noktada stresin ve stresi etkileyen bazı unsurların iş tatminine etkisinin ele alındığı çalışmalara yazında rastlanmasına rağmen çift kariyerli eşlerin stres düzeylerinin iş tatminine etkisi ortaya konulmamıştır. Tüm bu açıklamalar çerçevesinde kadının iş hayatındaki değişen rolü ile birlikte gelişen çift kariyerli eşler kavramından yola çıkarak çift kariyerli eşlerin örgütsel stres ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi önemlidir. Çünkü ortaya konulacak sonuçlar; kadının iş hayatında artan öneminin davranışsal bazı konular üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılmasına ışık tutabilecektir. Bu kapsamda yazın ve araştırmanın amacı doğrultusunda Şekil 1'deki kavramsal model kurgulanmış ve hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Çift kariyerli eşlerde örgütsel stres iş tatminini olumsuz etkiler.

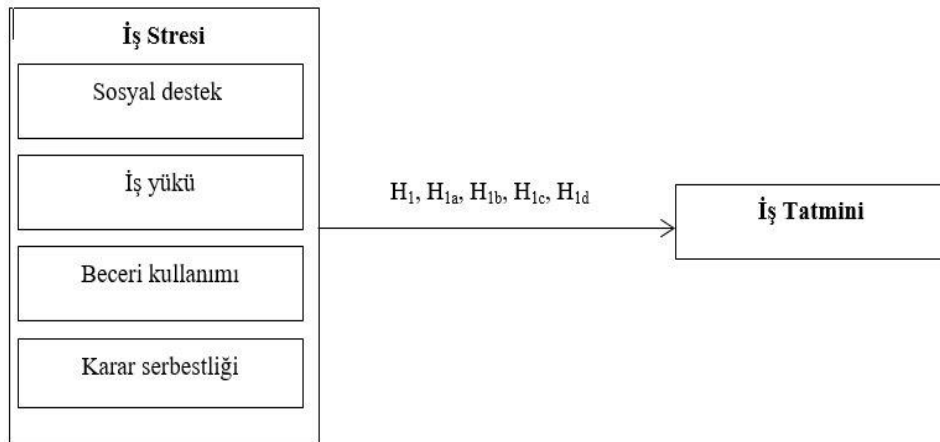
H_{1a}: Çift kariyerli eşlerde iş yükü iş tatminini olumsuz etkiler.

H_{1b}: Çift kariyerli eşlerde sosyal destek iş tatminini olumlu etkiler.

H_{1c}: Çift kariyerli eşlerde karar serbestliği iş tatminini olumlu etkiler.

H_{1d}: Çift kariyerli eşlerde beceri kullanımı iş tatminini olumlu etkiler.

Şekil 1: Araştırma Modeli



4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı çift kariyerli eşlerde örgütsel stresin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Özellikle günümüzde teknolojinin gelişmesi, kültürel değişimler, modernleşme hareketleri ve ekonomik gelişmelerle birlikte kadının çalışma yaşamındaki yeri artmaya başlamıştır. Bu durumda eşlerin hem aile içi hem de çalıştıkları örgüt içerisindeki sıkıntıları çeşitlenmeye başlamıştır. Bireysel açıdan bakıldığında çalışma hayatının yarattığı stres artık tek kişi için değil iki eş içinde geçerli olmaktadır. Bu stres ebeveyn olmanın stresıyla de birleştiğinde örgütsel bazı etkilere de neden olabilir. Bu kapsamda çift kariyerli eşlerin iş tatmininin belirlenmesi önemli bir husustur. Ayrıca çalışma çift kariyerlik düşünen bireye yol göstermesi açısından da önemlidir.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Kastamonu'da çalışan çift kariyerli eşler oluşturmaktadır. Bu noktada yazın incelendiğinde Tekin vd. (2019) en stresli meslekleri karşılaştırdıkları çalışmalarında en stresli mesleklerin sırasıyla madencilik, askerlik ya da polislik, sağlıkçı ve öğretmenlik olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar akademisyenliğin ise en az stres seviyesine sahip meslek olduğu sonucuna ulaşılmasına rağmen günümüzde neredeyse her meslek türünde stresin var olduğunu vurgulamışlardır. Bu nedenle bir meslek ayrımına gidilmeden tüm meslek türleri ve sektörlerde çalışan çift kariyerli eşler araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışmanın amacı dikkate alınarak hazırlanan anket soruları çift kariyerli eş niteliği taşıyan çalışanlara dağıtılmıştır. Veri toplama süreci sonunda toplam 436 çift kariyerli eş özelliği gösteren çalışana ulaşılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın örneklemini 436 çift kariyer sahibi çalışan oluşturmaktadır.

Yazın incelendiğinde sınırsız evrende yeterli örneklem sayısının 384 olduğu ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Bu bağlamda çalışmada evreni temsil

eden yeterli örneklem sayısına ulaşıldığını söylemek doğru olacaktır.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Veriler toplanırken kullanılan anketlerden ilki örgütsel stres anketidir. Bu kapsamda örgütsel stres soruları için Theorell vd. (1988) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Yıldırım vd. (2011) tarafından uyarlanan anket kullanılmıştır. İş tatmini ölçeği ise Hackman ve Oldham (1985) tarafından geliştirilen iş özellikleri anketinin Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmasıyla oluşturulan 5 soru ve tek faktörlü bir ölçektir. Örgütsel stres ölçeğinin iş yükü, sosyal destek, karar serbestliği ve beceri kullanımı olmak üzere 4 alt boyutu vardır. Karar serbestliği ve beceri kullanımı, iş kontrolü boyutunu oluşturmaktadır. Bu noktada örgütsel stres düzeyi ise iş yükünün iş kontrolüne oranı ile hesaplanmaktadır (Demiral vd., 2007).

4.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Araştırmada öncelikle örneklemin yeterliliğini test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin değeri ve Barlett test ölçütü incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerde bulunan soruların geçerliliğini test etmek için faktör analizi yapılmış ve faktör yapıları tespit edilmiştir. Ardından değişkenler arası ilişkileri görmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin ve modelin test edilmesi için regresyon analizlerine yer verilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında 218 tanesinin erkek, 218 tanesinin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcılar yaş aralığı açısından incelendiğinde 18-25 yaş arası çalışan sayısı 26, 26-33 yaş arası çalışan sayısı 130, 34-41 yaş arası çalışan sayısı 162, 42-49 yaş arası çalışan sayısı 85, 50 yaş ve üzeri çalışan

sayısı 33 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan çalışanların eğitim düzeyine bakıldığında ilk ve ortaöğretim mezunu sayısının 15, lise mezunu sayısının 94, lisans mezunu sayısının 236, yüksek lisans mezunu sayısının 80 ve doktora mezunu sayısının 11 olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut işyerlerindeki deneyimleri incelendiğinde 9 çalışanın 1 yıldan az kıdeme sahip olduğu, 85 çalışanın 1-5 yıl arası kıdeme, 116 çalışanın 6-10 yıl arası kıdeme, 226 çalışanın ise 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcılar çalıştıkları sektör açısından incelendiğinde 261 çalışanın özel, 175 çalışanın ise kamu sektöründe çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların eşiyile aynı yerde çalışma durumu incelendiğinde 55 çalışanın evet, 381 çalışanın ise hayır dediği görülmektedir. Ankete katılan katılımcıların eşiyile aynı meslekte çalışma durumuna bakıldığında 105 çalışanın evet, 331 çalışanın ise hayır dediği görülmektedir. Araştırmaya katılan örnekleme ilişkin bulguların özeti Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	218	50,0
	Erkek	218	50,0
Yaş	18-25 arası	26	6,0
	26-33 arası	130	29,8
	34-41 arası	162	37,2
	42-49 arası	85	19,5
	50 ve üzeri	33	7,6
Eğitim düzeyi	İlk ve Orta	15	3,4
	Lise	94	21,6
	Lisans	236	54,1
	Yüksek Lisans	80	18,3
	Doktora	11	2,5
İş yeri deneyimi	1 yıldan az	9	2,1
	1-5 yıl arası	85	19,5
	6-10 yıl arası	116	26,6
	10 yıl ve üzeri	226	51,8
Çalıştığı sektör	Özel	261	59,9
	Kamu	175	40,1
Eşiyile aynı yerde çalışma	Evet	55	12,6
	Hayır	381	87,4
Eşiyile aynı meslekte çalışma	Evet	105	24,1
	Hayır	331	75,9

5.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizi birbiriyle ilişkisi olan çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız hale getiren çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir. Faktörlerin elde edilmesinde yaygın olarak kullanılan yöntem temel bileşenler analizidir. Bu yöntemde, değişkenler arasındaki maksimum varyansı açıklamak için faktörler hesaplanır. Burada amaç değişken sayısını azaltmak ve değişkenleri sınıflandırarak ortak faktör yapıları oluşturulmaktadır (Kalaycı, 2010: 321).

Faktör analizine başlamadan önce örneklemin yeterliliğini test etmek için gözlenen ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir değer olan KMO test ölçütü incelenmiştir. KMO oranı 0,5 üzerinde olması beklenmektedir. Ayrıca KMO oranı ne kadar yüksekse veri seti faktör analizi için o kadar iyidir (Kalaycı, 2010: 322). Tablo 2 ve Tablo 3’de iş stresi ve iş tatmininin Kaiser-Meyer-Olkin değeri ve Barlett Test ölçüğüne yönelik bulguları yer almaktadır.

Tablo 2: İş Stresi Ölçeği için KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		0,756
	Düz. Ki-Kare	3070,955
Bartlett Testi	Ser. Derecesi	120
	p	000

Tablo 2’de yer alan test sonuçlarına göre iş stresi ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,756 iyi şekilde değerlendirilmekte ve KMO değeri (0,5)

üzerinde olmalıdır şartını sağladığı için faktör analizine uygundur. Ayrıca, Barlett’s küresellik testi sonucu da anlamlı ($p=0,000$) çıkmıştır.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeği için KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		0,866
	Düz. Ki-Kare	1539,361
Bartlett Testi	Ser. Derecesi	10
	p	000

Tablo 3’te yer alan test sonuçlarına göre iş tatmini ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,866 çok iyi olarak değerlendirilmekte ve KMO değeri (0,5) üzerinde olmalıdır şartını sağladığı için faktör analizine uygundur. Ayrıca, Barlett’s küresellik testi sonucu da anlamlı ($p=0,000$) çıkmıştır.

KMO ve Barlett’s testlerinin ardından İlk olarak örgütsel stres ölçeğinde yer alan sosyal destek, iş yükü, beceri kullanımı ve karar serbestliği boyutlarını ölçümlemede kullanılan tüm soruların hangi faktörü temsil ettiğini tespit ederek iç tutarlılıklarını ve aralarındaki ilişkileri gözlemlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin

faktör yapısını belirlemek amacıyla soru formunda yer alan ilgili sorulara varimax rotasyonu temel bileşenler faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin açıklama düzeyinin % 64,139 olduğu ve soruların toplam dört faktörde toplandığı görülmüştür. Tablo 4’te hangi sorunun hangi faktör altında yer aldığı ve faktör yükleri görülmektedir.

İş stresi boyutlarına ilişkin ortaya çıkan faktörlerin varyans oranlarına ait bulguların yer aldığı Tablo 4’e bakıldığında sosyal destek faktörünün toplam varyans oranının % 20,326’sini açıkladığı görülmektedir. İş yükü faktörü toplam varyans oranının % 18,631’ini temsil etmektedir. Beceri

kullanımı faktörü toplam varyansın % 14,188'ini temsil etmektedir. Karar serbestliği faktörü toplam varyansın % 10,994'ini temsil etmektedir. Sonuç olarak ortaya çıkan bu dört faktör toplam varyansın % 64,139'unu açıklamaktadır. Yapılan Cronbach's Alfa modeli analizi sonucunda iş stresi ölçeği için Cronbach's Alfa değeri 0,788 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analiz Bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri			
	F1	F2	F3	F4
Sosyal Destek				
S1	,616			
S2	,787			
S3	,744			
S4	,690			
S5	,654			
S6	,772			
Açıklanan Varyans (%)	20,326			
Özdeğer	3,252			
Cronbach Alfa	0,817			
İş Yüğü				
S7		,872		
S8		,877		
S9		,885		
S10		,792		
Açıklanan Varyans (%)		18,631		
Özdeğer		2,981		
Cronbach Alfa		0,881		
Beceri Kullanımı				
S11			,800	
S12			,784	
S13			,588	
S14			,701	
Açıklanan Varyans (%)			14,188	
Özdeğer			2,270	
Cronbach Alfa			0,728	
Karar Serbestliği				
S15				,900
S16				,866
Açıklanan Varyans (%)				10,994
Özdeğer				1,759
Cronbach Alfa				0,843
Toplam Varyans Oranı (%)				64,139
Genel Cronbach Alfa				0,788

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla soru formunda yer alan ilgili sorulara varimax rotasyonu temel bileşenler faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin açıklama düzeyinin % 74,800 olduğu ve ölçekteki soruların tek

faktör altında toplandığı görülmüştür. Yapılan Cronbach's Alfa modeli analizi sonucunda iş tatmini ölçeği için Cronbach's Alfa değeri 0,913 olarak ölçülmüştür. İş tatmini ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analiz Bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri
	F1
İş Tatmini	
S1	,809
S2	,856
S3	,914
S4	,875
S5	,867
Toplam Açıklanan Varyans (%)	74,800
Özdeğer	3,740
Cronbach Alfa	0,913

Faktör analizlerinden sonra değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılıp dağılmadığına görmeye yönelik olan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Değişkenlerin dağılımlarının biçimlerini ortaya çıkarmak, verilerin anlaşılması ve cevapların normal dağılıp dağılmadığına bakmak için normallik testleri yapılmaktadır. Sosyal bilimler alanında normallik testlerinden daha çok değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılıp dağılmadığına yönelik olan

çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakmak daha doğrudur. George ve Mallery (2010)'e göre verilerin normal dağıldığını söyleyebilmek için skewness ve kurtosis değerlerinin -2 ile +2 aralığında yer alması gerekmektedir. Tablo 6'da yer alan skewness ve kurtosis değerlerine bakıldığında genel olarak verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Bu araştırmada ele alınan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve normal dağılıma ilişkin bulgular ise Tablo 6'da görülebilmektedir.

Tablo 6: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Normallik Varsayımı

Değişkenler	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS	Çarpıklık	Basıklık
İş Tatmini	436	1,00	5,00	3,30	0,951	-0,266	-0,587
Sosyal Destek	436	7,00	30,00	22,95	4,258	-0,719	1,141
İş Yükü	436	4,00	20,00	14,24	3,920	-0,533	-0,201
Beceri Kullanımı	436	5,00	20,00	14,54	3,239	-0,415	-0,357
Karar Serbestliği	436	2,00	10,00	7,18	2,138	-0,444	-0,583
İş Kontrolü	436	10,00	5,00	21,73	4,328	-0,415	-0,039
İş Stresi	436	0,13	1,58	0,68	0,242	0,649	1,037

5.3.Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu sonuçların ardından; değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı araştırmak için korelasyon analizine, hipotezlerin testini gerçekleştirmek için de regresyon analizlerine geçilmiştir. Korelasyon analizi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını eğer varsa bu ilişkinin derecesini ve ne yönde olduğunu ölçümünde

kullanılmaktadır. Korelasyon katsayısı r ile ifade edilmekte ve -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Korelasyon katsayısı 0,00 ile 0,25 arasında bir değer alırsa ilişki çok zayıf, 0,26 ile 0,49 arasında bir değer alırsa ilişki zayıf, 0,50 ile 0,69 arasında bir değer alırsa ilişki orta, 0,70 ile 0,89 arasında bir değer alırsa ilişki yüksek, 0,90 ile 1,00 arasında bir değer alırsa ilişki çok yüksek olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010: 116).

Analiz bulgularına göre; iş stresiyle iş tatmini arasında ($r=.454$) seviyesinde negatif yönde anlamlı ($p<0,01$) ilişki görülmektedir. İş stresinin sosyal destek, beceri kullanımı, karar serbestliği boyutlarıyla iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. İş stresinin iş yükü boyutuyla iş tatmini arasında ise negatif yönde anlamlı ($p<0,01$) ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ile iş stresinin sosyal destek boyutu arasında ($r=.492$) seviyesinde, iş tatmini ile iş stresinin beceri kullanımı boyutu arasında ($r=.358$) seviyesinde, iş tatmini ile iş stresinin karar serbestliği boyutu arasında ($r=.410$) seviyesinde pozitif yönde anlamlı ($p<0,01$) ilişki olduğu görülmüştür. İş tatmini ile iş stresinin iş yükü boyutu arasında ($r=.204$) seviyesinde ise negatif yönde anlamlı ($p<0,01$) ilişki olduğu görülmüştür.

Sosyal destek ile beceri kullanımı arasında ($r=.329$) seviyesinde, sosyal destek ile karar serbestliği arasında ($r=.389$) seviyesinde, sosyal destek ile iş kontrolü arasında

($r=.438$) seviyesinde pozitif yönde anlamlı ($p<0,01$) ilişki vardır. Beceri kullanımı ile karar serbestliği arasında ($r=.265$) seviyesinde, beceri kullanımı ile iş kontrolü arasında ($r=.879$) seviyesinde, karar serbestliği ile iş kontrolü arasında ($r=.692$) seviyesinde pozitif yönde anlamlı ($p<0,01$) ilişki vardır.

İş yükü ile beceri kullanımı arasında ($r=.097$) seviyesinde pozitif yönde anlamlı ($p<0,05$) ilişki var iken iş yükü ile karar serbestliği ve sosyal destek ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

İş stresi ile sosyal destek arasında ($r=.255$) seviyesinde, iş stresi ile iş yükü arasında ($r=.723$) seviyesinde, iş stresi ile beceri kullanımı arasında ($r=.488$) seviyesinde, iş stresi ile karar serbestliği arasında ($r=.478$) seviyesinde, iş stresi ile iş kontrolü arasında ($r=.601$) seviyesinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri aşağıda yer alan Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Korelasyon Analiz Bulguları

Değişkenler	İT	SD	İY	BK	KS	İK	İS
İT	1						
SD	,492**	1					
İY	-,204**	,011	1				
BK	,358**	,329**	,097*	1			
KS	,410**	,389**	-,046	,265**	1		
İK	,470**	,438**	,049	,879**	,692**	1	
İS	-,454**	-,255**	,723**	-,488**	-,478**	-,601**	1

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ anlamlılık düzeyi; İT: İş Tatmini, SD: Sosyal Destek, İY: İş Yükü, BK: Beceri Kullanımı, KS: Karar Serbestliği, İK: İş Kontrolü, İS: İş Stresi

Analizde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisini görmek için ilk olarak

iş stresi boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analizde elde edilen sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: İş Stresinin İş Tatminine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model Özeti					Katsayılar				
Bağımlı Değişken: İş Tatmini									
Bağımsız Değişken	R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p	
		,206	,204	112,373	,000				
			Sabit			4,523	37,191		,000
		İş Stresi			-1,781	-10,601	-,454	,000	

Tablo 8’de görüldüğü üzere yapılan regresyon analizinde ilk olarak iş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Yapılan analizlere ilişkin bulgular incelendiğinde model istatistiksel açıdan ($F=112,373$; $p=0,000$) anlamlı çıkmış ve iş tatminindeki değişimin % 20,4’ünü açıklamaktadır. Bağımsız değişken olan iş

stresi ($\beta= -,454$; $p=0,00$) iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar öne sürülen H_1 hipotezini doğrulamıştır. İş stresin alt boyutlarının iş tatminine etkisini belirlemek için yapılan regresyon analiz sonuçları ise Tablo 9’da görülebilmektedir.

Tablo 9: İş Stresi Boyutlarının İş Tatminine Yönelik Regresyon Analizi

Model Özeti				Katsayılar				
Bağımlı Değişken: İş Tatmini								
	R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p
	,375	,369	64,579	,000				
Bağımsız Değişkenler	Sosyal Destek				,077	8,027	,343	,000
	İş Yükü				-,053	-5,688	-,218	,000
	Beceri Kullanımı				,062	5,112	,210	,000
	Karar Serbestliği				,094	5,014	,211	,000

Tablo 9’da iş stresi boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin bulgular incelendiğinde model istatistiksel açıdan ($F=64,579$, $P=0,000$) anlamlı çıkmış ve iş tatminindeki değişimin % 36,9’unu açıklamaktadır. Bağımsız değişkenlerden sosyal destek ($\beta= ,343$; $p=0,000$), beceri kullanımı ($\beta= ,210$; $p<0,000$), karar serbestliği ($\beta= ,211$; $p=0,000$) boyutlarının bağımlı değişken iş tatmini üzerinde pozitif

yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilirken iş yükü ($\beta= -,218$; $p=0,000$) boyutunun bağımlı değişken iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Buna göre H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d} hipotezlerini doğrulamıştır. Bu analizlerin neticesinde, araştırmanın hipotezlerine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 10’da özetlenmektedir.

Tablo 10: Hipotezlere Yönelik Elde Edilen Bulguların Özeti

Hipotezler	Tahmin	Sonuç	Anlamlılık
H₁: Çift kariyerli eşlerde örgütsel stres iş tatminini etkiler.	-	-	Kabul
H_{1a}: Çift kariyerli eşlerde iş yükü iş tatminini etkiler.	-	-	Kabul
H_{1b}: Çift kariyerli eşlerde sosyal destek iş tatminini etkiler.	+	+	Kabul
H_{1c}: Çift kariyerli eşlerde karar serbestliği iş tatminini etkiler.	+	+	Kabul
H_{1d}: Çift kariyerli eşlerde beceri kullanımı iş tatminini etkiler.	+	+	Kabul

6. SONUÇ

Stresin günümüz çalışma ortamlarının en önemli sorunlarından bir tanesi olduğu düşünüldüğünde gerek çalışanların sağlık

durumu gerekse de çoğu zaman örgütler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler yazında tartışılmaktadır. Aslında stresin her zaman

olumsuz bir etki yaratmadığı tersine makul seviyedeki stresin çalışmanı daha çok motive ettiği görülebilmektedir (Orloff, 2005; Yılmaz ve Ekici, 2010; Bilgili ve Tekin, 2019).

Son zamanlarda ise kadının çalışma hayatına girmesinin hızlanması ve artmasıyla birlikte aile-iş yapısında meydana gelen değişimler her iki eşinde çalıştığı durumlarda stres gibi olumsuzluk yaratabilecek durumların nasıl bir sonuç ortaya çıkaracağını merak edilir hale getirmiştir. Özellikle de yaşanan stres düzeyini örgüt açısından yaratabileceği sonuçlar hem insan kaynağı (İK) politikası yapan işletmeler hem de iki eşinde çalıştığı ya da çalışmayı düşündüğü aileler için önem arz etmektedir. Bu bağlamda çift kariyerli eşlerde ortaya çıkan iş stresinin iş tatminine etkisini, inceleyen bu çalışmada iş stresinin aslında çok yüksek düzeylerde ortaya çıkmadığı (0,68) görülmüştür. Benzer şekilde araştırmaya katılanların iş tatmin düzeyleri de ortalamanın üzerinde (3,58) çıkmıştır. Ortaya çıkan stresin iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında ise çift kariyere sahip eşlerde iş stresinin ve alt boyutlarının iş tatminine etkilediği görülmektedir. Fakat bu etkinin yazınla benzer bir şekilde her boyutta olumsuz olmadığı da ifade edilebilir. Bu etki iş stresinin sosyal destek, karar serbestliği ve beceri kullanımı boyutlarında pozitif iken iş yükü boyutunda negatif olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu sonuç aslında beklenen bir sonuç olarak ifade edilebilir. Çünkü her iki eşinde çalıştığı aileler de zihinsel olarak her iki eş özel hayatlarında eşit sorumluluk algısına sahip olacaklardır. Bu noktada ortaya çıkacak iş yükü her iki eşi de olumsuz etkileyecek ve bu da yaptıkları işe olan motivasyon ve tatmin düzeylerine olumsuz yansıyabilecektir. Bu noktada maddi açıdan biraz daha rahat olduğu düşünülen çift kariyerli eşlerde stres düzeyinin diğer

çalışanlara göre az çıkması da olağandır. Burada özellikle eşleriyle birlikte, onlarla aynı organizasyonda çalışmalarının olumlu bir etki yarattığı düşünülebilir. Bu durumun özellikle özel ya da kamu sektöründeki İK uygulayıcıları tarafından dikkate alınması örgüt için verimlilik ve performans olmak üzere birçok açıdan olumlu yansıyabilecektir. Ayrıca her iki eşinde çalıştığı ailelerin hem özel hayata hem de iş hayatına ilişkin stres seviyelerinin iyi yönetilmesi iş ortamlarında bireyin ve örgütlerin daha başarılı olması açısından önemli ve değerlidir. Bununla birlikte çalışma iki eşinde çalışmayı düşündüğü ailelere ışık tutarak kazanıp ve kayıplarını analiz etmelerini de sağlayabilir. Tüm bunların yanında çalışma;

- Kamu ve özel sektörde çalışanların iş yaşamlarındaki performansı arttırmalarında önemli katkılarda bulunabilir.
- Kamu ve özel sektörlerdeki yöneticiler örgütsel stresi azaltıp performansı arttırması için çalışma yöneticilere de yol gösterici olabilir.
- Yeni işe başlamış çalışanlara, başlamış olduğu kurumlarda iş tatmini, iş kontrolü, iş yükü, beceri kullanımı, iş stresi alanlarında ve çift kariyerli eşlerdeki aile yapısının işleriyle olan ilişkilerini konferans ve seminerler düzenlenerek bilgilerin artırılması, kamu kurumu ve özel sektörlerdeki performansa katkı sağlamada yararlı olabilir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda ise sadece bir il değil birden fazla il ya da bölgenin ele alınması çalışmanın genelleştirilmesini sağlayarak önemli bir kısıt olan sonuçların genelleştirilmesi problemini ortadan kaldıracaktır.

KAYNAKÇA

1. ACAR, A. C. (1994). "İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler. Yönetim, 17: 21-29.
2. AKGÜN, O. (2010). Emniyet Mensuplarında Stres Faktörleri ve Bunların Çalışanların İş Tatmini Bireysel Verimlilikleri ve Kurumsal Bağlılıkları Üzerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. İstanbul.
3. AKGÜNDÜZ, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
4. AKOVA, O., EMİROĞLU, B. D. ve TANRIVERDİ, H. (2015). "Satisfaction and Turnover Intent: A Study at Five Star Hotels in İstanbul", Journal of Management Marketing and Logistics, 2(4): 378-402.
5. ALLEN, T. D., HERST, D. E. L., BRUCK, C. S. ve SUTTON, M. (2000). "Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", Journal of Occupational Health Psychology, 5: 278-308.
6. ALPSOY, A. (2018). Akademisyenlerin İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ile Öz Yeterliliğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
7. ARICAN, K. (2011). "Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme", Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi. Teori ve Uygulama, 2(4): 55-76.
8. ARIZ, T. (2010). İş tatmini ile İş Stres Düzeyleri İlişkisi: Ankara Gölbaşı Hasvak ve Kalecik Devlet Hastaneleri Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
9. BENIN, M. H. ve NİENSTEDT, B. C. (1985). "Happiness in Single and Dual-Earner Families: The Effects of Marital Happiness, Job Satisfaction, and Life Cycle", Journal of Marriage and Family, 47: 975-984.
10. BHOWON, U. (2013). "Role Salience, Work-Family Conflict and Satisfaction of Dual-Earner Couples", Journal of Business Studies Quarterly, 5(2): 78-90.
11. BAYAR, H. T. ve ÖZTÜRK, M. (2017). "İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2): 525-546.
12. BASIM, H. N. ve ŞEŞEN, H. (2009), Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
13. BİLGİLİ, H. ve TEKİN, E. (2019), Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma, Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11 (18), 2165-2200.
14. CANİK, B. (2010). Esenboğa Hava Limanı'nda Farklı Birimlerde Çalışanların Stres Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
15. DEMİRAL, Y., ÜNAL, B., KILIÇ, B., SOYSAL, A., BİLGİN, A. C., UÇKU, R., ve THEORELL, T. (2007). İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlik ve

- Güvenilirliğinin İncelenmesi. Toplum Hekimliği Bülteni, 26(1): 11-18.
16. ERDAL, S. (2011). Örgütlerde Stres Yönetiminde Cinsiyet Faktörü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
17. ERDEMİR, E. ve KOÇ, U. (2009). İşyeri İzleme Faaliyetlerinin İş Tatminine, Stres ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Uluslararası 7.Bilgi, Ekonomi, ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 1396-1402.
18. ERDİNÇ, S. (2005). Örgütsel ve Bireysel Stres Kaynaklarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Hava Trafik Kontrolörleri Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
19. GEORGE, D. ve MALLERY, P. (2010). SPSS for Windows Step by Step:A Simple Study Guide and Reference, Pearson Publucaiton.
20. GÜL, H., OKTAY, E. ve GÖKÇE, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 15: 1-11.
21. HAMİLCİ, F. (2014). Örgütsel Stres Kaynaklarının Ve Sürekli Kaygının İş Tatmini Üzerine Etkisi: S.D.Ü Kadın Akademisyenlerine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
22. KALAYCI, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
23. KONUK, M. (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
24. KURT, İ. (2010). Rol Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1): 79-87.
25. MERT, İ. S. ve BEKMEZCİ, M. (2016). “İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini”, Türk Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 1(1): 43-54.
26. ÖZTÜRK, M., ÇARIKÇI, İ.H. ve ALPARSLAN, A.M. (2018). “Çift Kariyerli Akademisyenlerin İş Yeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması”, İş ve İnsan Dergisi, 5(2): 145-155.
27. PEHLİVAN, İ. (2018). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
28. RANDALL, R. ve ELIZABETH, M. A. (1994). Intervention in OccupationalStress: A Hand-book of Counsellingfor Stres at Work, Sage Publications, London.
29. SOMUNCUOĞLU, A. B. (2013). Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
30. SOYSAL, A. (2009). “Farklı Sektörlerde Çalışan İş Görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma”, SDÜ İİBF Dergisi, 14(2): 333-359.
31. ŞAHAL, E. (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi’nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri. Yayınlanmamış Yüksek

- Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
32. ŞENER, E., KOCAOĞLU, M., BAYBEK, H. ve KIVRAK, A. (2018). "Sağlık Sektöründe Çift Kariyerli Eşler: Hemşire Çiftlerle Nitel Bir Araştırma", Hacettepe Sağlık Dergisi İdaresi. 21(3), 461-472.
33. TANŞU, M. (2009). Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
34. TEKİN, E., ÇİLESİZ, Z. ve GEDE, S. (2019), "Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma", ODÜSOBİAD, 9(1), 79-89.
35. TEKİNGÜNDÜZ, S., SEÇKİN, M., YAMAN, K., TÜRK, I. ve ASLAN, S. (2016). "Performans, İş Tatmini ve İş-Aile Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiler", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(42), 1672-1679.
36. THEORELL, T., Perski A, ÅKERSTEDT, T., SİNGALA, F., AHLBERG-HULTÉN, G., SVENSSON, J. ve ENEROTH, P. (1988). "Changes in Job Strain in Relation to Changes in Physiological State", Scand J Work Environ Health, 14: 189-196.
37. YAPRAKLI, Ş. ve YILMAZ, M. K. (2007). "Çalışanların İş Stres Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum'da İlaç Müessisleri Üzerinde Bir Saha Araştırması", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1): 155-183.
38. YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara.
39. YILDIRIM, Y., TAŞMEKTEPLİGİL, M. Y., ÜZÜM, H. ve BULUT, D. (2011). "Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması", Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 13(1): 103-108.
40. YILMAZ, Z. ve MURAT, M. (2008). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(2): 203-222.

EK.1. Anket Formu**A. Demografik Sorular**

Cinsiyet: () Erkek () Kadın
Öğrenim durumunuz: () İlk ve Ortaöğretim () Lise () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
Eşinizin öğrenim durumu: () İlk ve Ortaöğretim () Lise () Lisans () Yüksek Lisans ()
Çalıştığınız sektör? () Özel () Kamu
Eşinizin çalıştığı sektör? () Özel () Kamu
Yaş: () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50 ve üstü
Eşinizin Yaşı: () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50 ve üstü
Deneyim: () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10 yıl ve üstü
Eşinizin Deneyim: () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10 yıl ve üstü
Eşinizle aynı işyerinde mi çalışıyorsunuz? () Evet () Hayır
Eşinizle aynı iş yerinde mi çalışıyorsunuz? () Evet () Hayır
Eşinizle aynı meslek dalında mı çalışıyorsunuz? () Evet () Hayır

B. Örgütsel Stres Düzeyi: Katılım durumunuzu ilgili kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz.

1- Hiçbir Zaman; 2- Nadiren; 3- Ara Sıra; 4- Çoğu Zaman; 5- Her Zaman	1	2	3	4	5
S1- İş arkadaşlarım beni destekler.					
S2- Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.					
S3- İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.					
S4- İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim.					
S5- Üstlerim ile iyi geçinirim.					
S6- İş ortamım sakin ve hoştur.					
S7- Çok yoğun çalışmak zorundayım.					
S8- Çok hızlı çalışmak zorundayım.					
S9- Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir.					
S10- Her şeyi yapmak için yeterli zamanım olmuyor.					
S11- Yaptığım işte sık sık istemediğim taleplerle karşılaşıyorum.					
S12- İşim üst düzeyde beceri ve uzmanlık ister.					
S13- Yaptığım iş ilk olarak benim harekete geçmemi gerektiriyor.					
S14- İşim yeni şeyler öğrenmeme imkan sağlar.					
S15- Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyorum.					
S16- İşimde ne yapacağımın kararını kendim verebiliyorum.					
S17- İşimde nasıl çalışacağımın kararını kendim verebiliyorum.					

C. İş Tatmini: İfadelere katılım düzeyinizi ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum; 2- Katılmıyorum; 3- Kararsızım; 4- Katılıyorum; 5- Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
S1- İşim benim için bir hobi gibidir.					
S2- İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.					
S3- İşimden çok keyif alıyorum.					
S4- Genel olarak işim beni tatmin ediyor.					
S5- Mevcut işimin bulabileceğim işlerden daha ilgi çekici olduğunu					