



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2010, Volume: 5, Number: 2, Article Number: 3C0035

SOCIAL SCIENCES

Received: July 2009

Accepted: March 2010

Series : 3C

ISSN : 1308-7444

© 2010 www.newwsa.com

Mustafa Sarıtaş

Uludag University
msaritas@uludag.edu.tr
Bursa-Turkey

ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DOYUMU VE İŞ STRESİ DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

ÖZET

Araştırmanın amacı öğretim elemanlarının iş doyum ve iş stresi ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu araştırma betimleyici bir çalışmadır. Veriler anket uygulanarak elde edilmiştir. Çalışma grubu tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Sayısal veriler Statistica programı yardımıyla çözümlenmiştir. Araştırmanın sonucunda cinsiyet, yaş ve akademik görev faktörlerinin iş doyumunda etkili olmadığı, buna karşın mesleki kıdem iş doyumunda etkili olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan cinsiyet ve mesleki kıdem iş stresinde etkili olmadığını, fakat akademik görev ve yaş etmenlerinin iş stresi oluşturmada etkili olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak öğretim elemanlarının iş doyum ve iş stresi konusunda farklı görüşlere sahip oldukları ve görüşleri arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İş Stresi, Öğretim Elemanı, Üniversite, Eğitim Ortamı.

DETERMINATION OF LECTURERS' JOB SATISFACTION AND JOB STRESS LEVEL

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the lecturers' views about job satisfaction and job stress. This research is a descriptive study. Data was gained by questionnaires. The study group was determined by coincidental sample. Numerical data was analyzed by Statistica program. At the end of the research, it is stated that factors; gender, age and academic duty has no effect on job satisfaction. However, the occupational seniority has effect on job satisfaction. On the other hand, it is found that gender and occupational seniority has no effect on job stress. But academic duty and age has effect on job stress. As a result, lecturers have different opinions about job satisfaction and job stress. The difference between their opinions is meaningful.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Lecturer, University, Instruction Environment

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İşten doyum, işgörenlerin işi ile ilgili olarak yaptığı özdeğerlendirmenin sonunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duyguların ifadesi [6] ya da işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk [9] olarak tanımlanabilir

Yaşamlarının uzun bir dilimini iş ortamında geçiren işgörenler için iş doyumunu aynı zamanda yaşamsal doyumunu da besleyen önemli bir yaşam örüntüsüdür [30].

Günümüzde işgörenlerin kurum içinde yaşadıkları önemli sorunlardan birisi iş memnuniyetsizliğidir. İş memnuniyetsizliği işgörenlerin örgüte bağlılığını azaltmaktadır. Örgüte bağlılık sorunu yaşayan işgörenler ya daha fazla iş doyumunu sağlayabilecek bir iş bulmanın yollarını aramakta ya da bunu gerçekleştiremediklerinde mecburiyetten isteksizce işlerini sürdürmeye çabalamaktadır.

Her meslekte olduğu gibi öğretim elemanlarının kendilerinden beklenen görevleri tam olarak yerine getirebilmeleri için, işlerinden mesleki doyum sağlamaları hem onların akademik görev ve işlevlerini yerine getirebilmeleri hem de öğrencilerinin başarısının temel koşulu olarak kabul edilmektedir [7]. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ile ders verdikleri öğrencilerin akademik başarıları arasındaki yakın ilişki iş doyumunu daha da önemli kılmaktadır [31].

Literatürde öğretim elemanlarının iş doyumunu çeşitli etkenlere bağlı olarak analiz eden çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmada öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi ilişkisi cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve akademik unvan etkenleri açısından ele alınmıştır.

Cinsiyet-iş doyumunu ilişkisi çerçevesinde yapılan çalışmaların sonuçları farklı durumları yansıtmaktadır [4]. Bazı araştırma sonuçları kadın öğretim elemanlarının [16 ve 17]; bazıları ise erkek öğretim elemanlarının [12, 24 ve 36] karşı cinse göre işten daha çok doyum edindiklerini vurgulanmaktadır.

Farklı kurumlarda ve farklı işlerde çalışanların işlerinden elde ettikleri doyum düzeyi cinsiyet bakımından farklı olabileceği gibi, yaş dilimleri itibarıyla da farklılık gösterebilir. Bir çalışmada, az deneyimli ve daha fazla deneyimli öğretim elemanlarının işlerinden farklı düzeyde doyum edindikleri vurgulanırken [32], başka çalışmalarda yaşın ilerlemesine bağlı olarak iş doyumunun da giderek arttığı [9 ve 22] belirlenmiştir. Diğer taraftan genç erkek öğretim elemanlarının aynı yaş aralığındaki kadın öğretim elemanlarına göre işlerinden daha çok doyum sağladıkları ileri sürülmüştür [18 ve 34].

Toplumda, daha saygın olarak kabul edilen kurum ve işlerde çalışanların daha fazla iş doyumunu sağladıklarına ilişkin bir düşünce hâkimdir. Önemli bir iş yaptığını bilmek çalışan için bir mutluluk kaynağı olabilmektedir. Akademisyenlerin diğer etkenlerden çok işin kendisinden daha fazla doyum elde ettiklerini [26], akademik statünün üniversite öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyleri üzerinde doğrudan, olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğunu [27], akademik unvanın yükselmesine bağlı olarak iş doyumunun da yükseldiğini [8, 11, 18 ve 19] gösteren bulgular mevcuttur. Ayrıca profesyonellerin mevcut mesleklerini yüzde 81 ile 90 arasında yeniden tercih edeceklerini ifade etmesi anlamlıdır [2]. Ancak alanyazında akademik unvanın iş doyumunda çok fazla etkili olmadığını gösteren [33 ve 34] sonuçlar bulunmaktadır.

Yukarıda açıklananlarla birlikte; işin niteliği ve özellikleri, çalışma şartları, ortam ve koşullar, ücret, başarabilme hissi, bilimsel düşüncelerini hayata geçirme olanağı, istihdam güvenliği, farkına varılma ve saygı görme, yükselme olanağı, kararlara katılma ve temsil, özerklik [1 ve 21], birlikte çalışan işgörenler, denetim, kurum yönetimi [6], kurumun personel ve öğrenci disiplin politikası,

öğrenci tutumları [25], ders yükü, vb etkenler de iş doyumunun yönü ve düzeyi üzerinde önemli rol oynamaktadır [13].

Çağdaş yönetim kuramı insanın kendini gerçekleştirme ve işinde doyum sağlamaya yönelimli olduğunu vurgular. Ancak kurumlarda işgörenlerin iş doyumunu pekiştiren faktörlerin yanında, işe bağlılığını zayıflatan etkenler de bulunmaktadır. Bu etkenlerin başında iş stresi gelmektedir.

Yaşamda rol oynayan birçok etken insanlarda strese yol açabilir. Bireyde strese yol açan söz konusu etkenlerin bir kısmı da iş ile ilgilidir. İş stresi evrensel ve şiddetli bir stres türüdür [29].

Öğretim ortamları yalnız Türkiye’de değil dünyanın birçok ülkesinde iş alanları içerisinde insanlarla etkileşimin en yoğun olarak yaşandığı ve dolayısıyla daha fazla stres etkenini kendi içyapısında barındıran alanlar olarak kabul edilmektedir [10].

Başta öğrenciler olmak üzere insanlarla sürekli ve yoğun bir etkileşimi yaşayan üniversite öğretim elemanları iş stresi bakımından risk altında kabul edilmektedir[5]. Öğretim elemanları topluma karşı önemli sorumluluk altındadır. Öğretim üyelerinden bilgi toplumunun beklentilerine yanıt verebilecek donanıma sahip, çok yönlü gelişmiş bireyler yetiştirmeleri beklenmektedir.

Stres yöneticilerin ve işgörenlerin davranışlarını olumsuz yönde etkileyerek, örgütün verimsiz, çalışanların ise mutsuz olmasına yol açabilmektedir. Uzun süreli stres işgörenin performansını, sağlığını ve örgüte katkısını olumsuz etkilemektedir. Strese maruz kalan birey kendisiyle birlikte çevresindeki diğer işgörenleri de olumsuz etkilemektedir. Öte yandan stres yaşayan işgörenler kişisel çatışmalar ve görevlerini istediği biçimde yapamama gibi sebeplerle diğer meslektaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir[23]. İşe olumsuzluk katan nedenlerin giderek artmasıyla birlikte öğretim elemanlarının işinden duydukları haz ve doyum giderek azalmaktadır.

İş doyumunu örgütsel iklimi çift yönlü etkiler. İş doyumunu üretken, verimli ve problem çözücü olumlu davranışlar ve duygular, iş doyumunsuzluğu ise olumsuz duygular yaşatır. Doyumsuzluğun sonunda aşırı kaygı, korku, gerilim gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. İş doyumunsuzluğu işe devamsızlığı artırmakta, işgörenleri örgüte yabancılaştırmakta, örgütsel amaçları görmezden gelmeye sevk etmekte, işgücü devrini artırmakta, bireysel uyumsuzluğa, aile geçimsizliklerine yol açmaktadır.

Eğitim kurumları amaçlı ve başarıya odaklanmış örgütlerdir. Eğitim kurumları iş doyumuna ulaşmış öğretim elemanları ile amaçlarını gerçekleştirebilirler. Bu bağlamda yapılması gereken en önemli şeylerden birisi işgörenleri işe güdüleyecek öğretim ortamları yaratmaktır. Hedefleri gerçekleştirme ve yüksek düzeyde başarı sağlamanın yolu iş ortamında işgörenlerde stres yaratan etkenleri olabildiği ölçüde denetim altına almaktan geçmektedir.

Bu gerekçeler doğrultusunda öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi düzeylerinin belirlenmesi araştırma yapmaya değer bir konu olarak görülmüştür.

Araştırmanın amacı öğretim elemanlarının öğretim etkinlikleri bağlamında elde ettikleri iş doyumunu ve yaşadıkları iş stresi düzeylerini saptamaktır. Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretim elemanlarının genel olarak iş doyum düzeyleri nedir?
- Öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve akademik görev statüsü açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- Öğretim elemanlarının genel olarak iş doyum ve iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- Öğretim elemanlarının genel olarak iş stres düzeyleri nedir?
- Öğretim elemanlarının iş stres düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve akademik görev statüsü açısından anlamlı bir fark var mıdır?

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi konusunda ülkemizde yapılmış sınırlı çalışma olduğundan araştırmada elde edilecek bulgular alan çalışmasının zenginleşmesine katkı sağlayabilir. Öğretim elemanlarının işlerinde stres yaşamalarına yol açan faktörlerin belirlenmesi sonucunda bu durumların tekrar yaşanmaları önlenabilir, sonuçları hafifletilebilir, alınacak önlemlere paralel olarak daha az stres yaşamaları sağlanabilir. Aynı zamanda bireysel olarak stresle doğru mücadele etmenin yöntemleri öğrenilerek stresle daha bilinçli mücadele etmeyi öğrenebilirler. Diğer taraftan kurumların öğretim elemanlarının iş ortamlarını zenginleştirmesine bağlı olarak hem bireysel hem de kurumsal düzeyde etkililik ve verimlilik sağlanabilir. Elde edilecek bulgular konu ile ilgilenen araştırmacıları yeni çalışmalar yapmaya motive edebilir, yapılabilecek çalışmalara veri sağlayabilir.

3. YÖNTEM (METHOD)

3.1. Araştırma Modeli (Model of Research)

Bu çalışma mevcut durumu ortaya koyan tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Görüşler anlık durum saptaması tekniği (deneklerin ölçme aracını doldurdukları andaki görüşler) kullanılarak belirlenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem (Population and Sample)

Araştırmanın evrenini Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanları oluşturmaktadır. Anketin uygulandığı 2007 yılında 56 öğretim üyesi, 110 öğretim görevlisi-okutman olmak üzere toplam 166 öğretim elemanı bulunmaktadır. Örneklem belirlemede öğretim elemanları ve öğretim görevlisi ve okutmanların grupsal büyüklüğü dikkate alınmıştır. Öğretim üyesi sayısı diğer gruba göre daha az olduğundan öğretim üyelerinin %51.92'si, öğretim görevlisi ve okutmanların ise %22,72'si örneklem olarak alınmıştır. Böylece 27 öğretim üyesi ve 25 öğretim görevlisi-okutman olmak üzere toplam 52 kişi örnekleme dâhil edilmiştir. Anket uygulanan öğretim elemanları tesadüfî örneklem yoluyla belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı (Data Collection Device)

Araştırmada araştırmacı tarafından 2003 yılında geliştirilen ve daha önce bazı çalışmalarda kullanılan ''Sınıf Ortamına Dayalı İş Doyumu Ve İş Stresi Anketi'' kullanılmıştır. 20 madde içeren anket iş doyumunu ve iş stresi olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Anket, iş stresi düzeyi ölçeğinin davranış köklerine iş doyumunu düzeyini de içerecek ifadeler eklenerek iki boyutlu duruma getirilmiştir. Veri toplama aracında 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu (Analyze and Discussion of Data)

Sayısal verilerin çözümlemesinde Statistica programdan yararlanılmıştır. Verilerin çözümlemesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi ve varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi düzeyleri sayısal değerlerine göre yüksek, orta ve düşük biçiminde ifade edilmiş

ve görüşleri arasındaki fark .05 anlamlılık düzeyi dikkate alınarak yorumlanmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA (FINDING AND DISCUSSIONS)

Araştırmanın örneklemini grubunu oluşturan öğretim elemanlarına ait bazı kişisel ve mesleki özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Cinsiyet bakımından erkek öğretim elemanları sayıca daha fazladır. Akademik görev statüsü bakımından gruplar birbirine yakın büyüklüktedir. Yaş grupları bakımından 36-45 yaş dilimindekiler grubun yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Mesleki kıdem bakımından 20-29 yıl hizmeti bulunanlar en geniş grubu oluştururken, alt mesleki kıdemde yer alanlar sayıca daha azdır.

Tablo 1. Öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki özellikleri
(Table 1. Lecturers' and occupational characteristics)

Kişisel ve Mesleki Özellikler		Sayısal Veriler (N=52)	
		f	%
Cinsiyet	1. Erkek	31	59.6
	2. kadın	21	40.4
Akademik Görev statüsü	1.Öğr. Gör.-Okutman	25	48.1
	2. Öğretim Üyesi	27	51.9
Yaş	1. 25-35	8	15.4
	2. 36-45	28	53.8
	3. 46-55	16	30.8
Mesleki Kıdem (yıl)	1. 1-9	9	17.3
	2. 10-19	20	38.5
	3. 20-29	23	44.2

Tablo 2'de cinsiyet-iş doyumuna ilişkin görüşler yer almaktadır. Gerek X, gerekse SS değerleri birbirine yakın çıkmıştır. Sonuçlar kadın ve erkek öğretim elemanlarının iş doyumunu konusunda benzer görüşlere sahip olduklarını göstermektedir. Yapılan t testi sonucunda cinsiyet bakımından öğretim elemanlarının iş doyumunu konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları ile örtüşen araştırmaların yanında [28], sağlık, evlilik sorunları, çocuk bakımı vb. günlük yaşamla ilgili stres kaynaklarının kadın öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerini, erkek meslektaşlarına oranla daha fazla etkilediğini ortaya koyan araştırmalar [35] bulunmaktadır. Bu sonuçlar cinsiyetin iş doyumuna etkisi konusunda kesin bir yargıya varmanın güç olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 2. Öğretim elemanlarının cinsiyet ve iş doyumuna ilişkin görüşleri

Table 2. Lecturers' opinions about sexuality and job satisfaction

Cinsiyet	Sayısal Veriler				
	N	X	SS	SD	t Değeri
Erkek	31	63.35	4.98	50	.99 Anlamlı değil
Kadın	21	64.71	4.54		

P>.05

Yaş - iş doyumuna ilişkin sayısal veriler Tablo 3 ve 4'te yer almaktadır. X değerleri dikkate alınarak değerlendirildiğinde her üç yaş dilimindeki öğretim elemanlarının yaptıkları işten orta düzeyde doyum sağladıkları söylenebilir. Öğretim elemanlarının bu konuya ilişkin SS puanları oldukça yakın değerlerde çıkmıştır.

Tablo 3. Öğretim elemanlarının yaş ve iş doyumuna ilişkin görüşleri
Table 3. Lecturers' opinions about age and job satisfaction

Yaş	Sayısal Veriler		
	N	X	SS
25-35	8	62.57	4.89
36-45	28	62.12	4.28
46-55	16	64.12	4.29

Bu iki değer birlikte dikkate alındığında yaş ve iş doyumunda bir ilişkinin olduğunu göstermekle birlikte, varyans analizi sonuçları yaş etkeninin iş doyumunda tek başına belirleyici olmadığını ortaya çıkarmıştır. Elde edilen bulgular yapılan araştırma sonuçları [18] ile örtüşmektedir. Ancak yaş-ış doyum ilişkisinin varlığına dikkat çeken [8], benzer olarak yaşın ilerlemesiyle çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını ifade eden bulgular mevcuttur [28]. Diğer taraftan genç erkek akademisyenlerin aynı yaşlardaki kadın akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu, 35 yaş üstündeki kadın akademisyenlerin iş doyumunun ise aynı yaşlardaki erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir [32].

Tablo 4. Öğretim elemanlarının yaş ve iş doyumuna ilişkin varyans analizi tablosu
Table 4. Lecturers' variance analyz table in relation to age and job satisfaction

Değişimin Kaynağı	Sayısal Veriler			
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri
Gruplar arası	129.03	2	64.51	3.00
Grup içi	1051.48	49	21.45	Anlamlı
Toplam	1180.51	51		değil

$P > .05$

Mesleki kıdem - iş doyum ilişkisini içeren sayısal bulgular tablo 5 ve tablo 6'da verilmektedir. Mesleki kıdem basamakları bakımından öğretim elemanlarının X değerlerinin düşük kıdemliden daha yüksek kıdemliye doğru gecedeli olarak azaldığı, diğer taraftan SS değerlerinin de az kıdemliden daha fazla kıdemlilere doğru giderek dağıldığı görülmektedir. Sonuçlar mesleki kıdem ve iş doyum konusunda öğretim elemanlarının farklı görüşlere sahip olduklarına işaret etmektedir.

Tablo 5. Öğretim elemanlarının mesleki kıdem ve iş doyumuna ilişkin görüşleri

Table 5. Lecturers' opinions about occupational position and job satisfaction

Kıdem (Yıl)	Sayısal Veriler		
	N	X	SS
1-9	9	66.75	2.21
10-19	20	64.76	4.65
20-29	23	61.81	5.02

Yapılan varyans analizi sonuçları (Tablo 6) öğretim elemanlarının görüşleri arasındaki farkın anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular bir başka çalışmada elde edilen sonuçlar [8] ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 6. Öğretim elemanlarının mesleki kıdem ve iş doyumuna ilişkin varyans analizi tablosu

Table 6. Lecturers' variance analyz table in relation to accupational position and job satisfaction

Değişimin Kaynağı	SAYISAL VERİLER			
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri
Gruplar Arası	179.41	3	59.80	2.86*
Grup İçi	1001.10	48	20.85	Anlamlı
Toplam	1180.51	51		

*P<.05

Öğretim elemanlarının akademik görev statülerine bağlı olarak sağladıkları iş doyumuna ilişkin bulgular tablo 7'de yer almaktadır. Akademik görev statüleri açısından öğretim elemanlarının X ortalama değerleri yakın çıkmasına karşın, SS değerleri arasında az da olsa bir farklılık bulunmaktadır. Ancak yapılan t testi sonucunda görüşler arasındaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç doğrultusunda akademik görev statüsünün öğretim elemanları tarafından iş doyumunu sağlamada tek başına bir etken olarak görülmediği söylenebilir.

Yapılan bir araştırmada [33] bu çalışmada elde edilen sonuçlara benzer bulgular elde edilmiştir. Bir diğer çalışmada [26] ise akademisyenlerin diğer etkenlerden çok işin kendisinden daha fazla doyum elde ettikleri belirlenmiştir.

Tablo 7. Öğretim elemanlarının akademik görev statüsü ve iş doyumuna ilişkin görüşleri

Table 7. Lecturers' opinions about academic mission and job satisfaction

Akademik Görev Statüsü	Sayısal Veriler				
	N	X	SS	SD	t Değeri
Öğretim Görevlisi-Okutman	27	63.92	5.56	50	.03
Öğretim Üyesi	25	63.88	3.96		Anlamlı değil

P>.05

Cinsiyet-iş stresine ilişkin sayısal bulgular tablo 8'de verilmektedir. Cinsiyet-iş stresine ilişkin X değerleri yakın düzeyde gerçekleşmiştir. Cinsiyet bakımından öğretim elemanlarının iş stresine ilişkin SS değerleri de birbirine oldukça yakındır. Yapılan t testi sonucunda cinsiyet-iş stresi konusunda öğretim elemanlarının birbirine yakın görüşlere sahip oldukları, ancak görüşleri arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bulgular, cinsiyetin iş stresi açısından önemli bir farklılık kaynağı olmadığını yansıtan araştırma sonucu [15] ile örtüşmektedir.

Bir başka araştırmada ise kadın öğretim elemanlarının erkek meslektaşlarına göre işten daha fazla iş stresi yaşadıkları[5] saptanmıştır.

Tablo 8. Öğretim elemanlarının cinsiyet ve iş stresine ilişkin görüşleri

Table 8. Lecturers' opinions about sexuality and job stress

Cinsiyet	Sayısal Veriler				
	N	X	SS	SD	t Değeri
Erkek	31	44.90	7.00	50	.66
Kadın	21	46.33	8.39		Anlamlı değil

P>.05

Yaş-ış stresine ilişkin bulgular Tablo 9'da yer almaktadır. Yaş gruplarına göre öğretim elemanlarının stres düzeyine ilişkin X değerleri genç öğretim elemanlarından daha yaşlı olanlara doğru giderek artmaktadır. Bir başka ifade ile yaşın ilerlemesi ile birlikte öğretim elemanları daha fazla olumsuz yönde etkilenmektedir denilebilir. Yaş grupları bakımından nispeten daha yaşlı öğretim elemanlarının iş stresini algılamaya ilişkin görüşleri daha yakın olmasına karşın genç öğretim elemanlarının görüşleri daha dağınık bir görünüm göstermektedir.

Tablo 9. Öğretim elemanlarının yaş ve iş stresine ilişkin görüşleri
Table 9. Lecturers' opinions about age and job stress

Yaş	Sayısal Veriler		
	N	X	SS
25-35	8	43.57	6.74
36-45	28	45.75	8.33
46-55	16	51.62	5.80

Yaş-ış stresine etkisi konusunda yapılan varyans analizi sonucunda öğretim elemanlarının farklı görüşlere sahip oldukları ve görüşleri arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (Tablo 10).

Elde edilen veriler bazı araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Yapılan bir araştırmada [5] genç öğretim elemanlarının "stres yaratan durumu unutmama stratejisini" daha deneyimli öğretim elemanlarına göre daha sıklıkla kullandıkları saptanmıştır. Öte yandan genç ve deneyimli öğretim elemanlarının işlerinden farklı düzeyde doyum edindikleri [32] belirlenmiştir.

Tablo 10. Öğretim elemanlarının yaş ve iş stresine ilişkin varyans analizi tablosu
Table 10. Lecturers' variance analyze table in relation to age and job stress

Değişimin Kaynağı	Sayısal Veriler			
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri
Gruplar arası	405.24	2	202.64	3.96*
Grup içi	2503.73	49	51.09	Anlamlı
Toplam	2908.97	51		

*P<.05

Mesleki kıdem-iş stresi ilişkisini yansıtan sayısal bulgular Tablo 11 ve Tablo 12'de yer almaktadır. Mesleki kıdem bakımından öğretim elemanlarının stres düzeyine ilişkin X değerleri ilk iki grupta yer alanlar birbirine yakın çıkmakla birlikte 20 yıldan fazla mesleki deneyimi olanların X değerleri daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç mesleki deneyimi yüksek olanların daha fazla stres yaşadıklarının bir yansıması olarak kabul edilebilir. Diğer taraftan mesleki kıdemleri 10 yıldan daha az olan öğretim elemanlarının(SS) değerleri,10 yıldan daha fazla mesleki kıdemi bulunanlara göre daha dağınıktır.

Tablo 11. Öğretim elemanlarının mesleki kıdem ve iş stresine ilişkin görüşleri

Table 11. Lecturers' opinions about occupational position and job stress

Kıdem(Yıl)	Sayısal Veriler		
	N	X	SS
1-9	9	42.50	10.08
10-19	20	41.30	6.25
20-29	23	47.04	6.44

X ve SS sonuçları mesleki kıdem-iş stresi konusunda öğretim elemanlarının birbirinden farklı görüşlere sahip olduklarını ifade etmekle birlikte, yapılan varyans analizi sonucunda görüşler arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur (tablo 12). Elde edilen sonuç görevde yeni olan öğretim elemanları kadar, daha deneyimli olan öğretim elemanlarının da stres yaşadıkları biçiminde yorumlanabilir.

Tablo 12. Öğretim elemanlarının mesleki kıdem ve iş stresine ilişkin varyans analizi tablosu
Table 12. Lecturers' variance analyz table in relation to occupational position and job stress

Değişimin Kaynağı	Sayısal Veriler			
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri
Gruplar arası	293.33	3	131.11	2.50
Grup içi	2515.64	48	52.40	Anlamlı
Toplam	2808.97	51		değil

P>.05

Akademik görev statüsü-iş stresi ilişkisini yansıtan bulgular Tablo 13'tedir. Grupların gerek X, gerekse SS değerleri arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Yapılan t testi sonucunda akademik görev statüsü bakımında öğretim elemanlarının farklı görüşte oldukları ve görüşleri arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Alanyazında öğretim elemanlarının akademik görev statüsü bakımından stres yaşadıklarına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır. Bir araştırmada öğretim elemanlarının görevlerine göre ölçekte yer alan 'çatışma ve uyumsuzluk' faktörleri bakımından yaşadıkları stres düzeyleri arasında manidar bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir [5].

Tablo 13. Öğretim elemanlarının akademik görev statüsü ve iş stresine ilişkin görüşleri

Table 13. Lecturers' opinions about academic mission and job stress

Akademik Görev Statüsü	Sayısal Veriler				
	N	X	SS	SD	t Değeri
Öğretim Görevlisi -Okutman	27	47.59	8.27	50	2.17*
Öğretim Üyesi	25	43.20	6.04		Anlamlı

*P<.05

Öğretim elemanlarının genel olarak iş doyumunu-iş stresine ilişkin görüşleri tablo 14'da verilmiştir. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresine ilişkin X değerleri arasında açık bir farklılık bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının elde ettikleri iş doyumunu ifade eden X değerleri, iş stresi düzeyini ifade eden X değerlerinden oldukça yüksektir. Diğer taraftan iş doyumunu ifade eden görüşlerin benzerlik düzeyi, iş stresini yansıtan görüşlerin benzerlik düzeyinden yüksek çıkmıştır. Sonuçlar öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi konusunda farklı düşüncülerini göstermektedir. Yapılan t testi sonucunda görüşler arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Ortaya çıkan fark iş doyumunu destekleyici yöndedir. Öğretim elemanları işlerini doyum sağlayıcı olarak görmektedir. Elde edilen bulgu alanyazındaki birçok araştırmaların sonuçları ile örtüşmektedir.

Tablo 14. Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresine ilişkin görüşleri

Table 14. Lecturers' opinions about job satisfaction and job stress

Öğretim Elemanları Grubunun Tamamı	Sayısal Veriler				
	N	X	SS	SD	t Değeri
İş Doyumu	52	63.90	4.25	50	2.41*
İş Stresi	52	45.48	7.56		Anlamlı

* P<.05

5. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND SUGGESTIONS)

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde öğretim elemanlarının işine bağlı olarak edindikleri iş doyumunu ve iş stresi düzeyi konusunda farklı görüşlere sahip oldukları belirlenmiştir. Bu fark iş doyumunu lehine gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının iş doyumunu düzeyi iş stresi düzeyinden daha yüksek çıkmıştır.

Bulgular öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki özellikleri ile iş doyumunu ve iş stresi boyutları çerçevesinde karşılaştırıldığında ise şu sonuçlar elde edilmiştir:

Cinsiyetin iş doyumunu ve iş stresine etkisi konusunda öğretim elemanları benzer görüşleri sahiptir. Cinsiyet gerek iş doyumunu gerekse iş stresine yol açan bir etken olarak görülmemiştir.

Yaş etkeninin iş doyumunu ve iş stresine etkisi konusunda ise öğretim elemanları farklı görüşler taşımaktadır. Yaş etkeni iş doyumunu sağlamada etkili görülmezken, iş stresi oluşturma açısından etkili görülmüştür.

Mesleki kıdemın iş doyumunu ve iş stresine etkisi konusunda öğretim elemanları farklı görüşlere sahiptir. Alt mesleki kıdem grubunda yer alanlar, daha üst mesleki kıdem grubunda yer alanlara göre daha fazla iş doyumunu edindiklerini ifade etmişlerdir. Öğretim elemanları mesleki kıdemın iş stresine etkisi konusunda ise benzer görüşlere sahiptir. Mesleki kıdem iş stresi oluşturan bir etken olarak kabul edilmemiştir.

Akademik görev statüsünün iş doyumunu ve iş stresine etkisi konusunda Öğretim elemanları farklı görüşlere sahiptir. Gerek öğretim görevlisi-okutmanlar, gerekse öğretim üyeleri işlerinden birbirine yakın düzeylerde iş doyumunu sağladıklarını belirtmelerine karşın, öğretim üyeleri işlerinden daha az iş stresi, öğretim görevlisi-okutmanlar ise daha fazla iş stresi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Bulgular çerçevesinde kişisel ve mesleki özelliklerin öğretim elemanlarında iş doyumunu ve iş stresi sağlamada farklı düzeylerde etki yarattıkları söylenebilir.

Sonuçlar bütün olarak değerlendirildiğinde şu öneriler ortaya konulabilir:

- Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi konusunda daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.
- Farklı üniversitelerde benzer araştırmalar yapılarak öğretim elemanlarının iş doyumları ve iş stresi konusunda elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.
- Öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi konusunda daha fazla sayıda kişisel, mesleki ve kurumsal etken dikkate alınarak derinlemesine yeni araştırmalar yapılabilir.
- Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresine yönelik karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir.

- Üniversite ortamlarında iş stresine neden olan faktörleri belirleyecek araştırmalar yapılmalı ve olası iş stresi kaynaklarını en aza indirecek önlemler alınmalıdır.
- Öğretim elemanlarına iş stresiyle başa çıkmalarını kolaylaştırmak amacıyla stres azaltıcı eğitimler verilebilir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Adler, S., Richard, B.S., Nat, J.S., (1985). Job Characteristics And Job Satisfaction: When Cause Becomes Consequence, Organizational Behaviour And Human Decision Processes, Vol: 35,
2. Ataklı, A., (1999). Stres Kaynakları. Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerin Anlayışlılık Düzeyine Öğretmenlerin Görüşleri. Amme İdaresi Dergisi, 32(2), 59-67. Ankara.
3. Balcı, A., (1985). Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
4. Balcı, A., (1987). Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu, A.Ü.E.F. Basılmamış Doktora Tezi, Ankara.
5. Balcı, A., (2000). Öğretim Elemanlarının İş Stresi. Kuram Ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
6. Başaran, İ.E., 1991. Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
7. Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H., (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 32. 32-41.
8. Çetinkanat, C., (2000). Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık. Ankara.
9. Davis, K., (1984). İşletmede İnsan Davranışı. (Çev:Kemal Tosun Ve Diğerleri) İstanbul Üniversitesi Yayını:3028. Venüs Ofset. İstanbul.
10. Dunham, J., (1980). An Exploratory Comperative Study Of Staff Stres In English And German Comprehensive Schools. Educational Review, 32,11-20.
11. Esen, N., (2001). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmeni Yetiştiren Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
12. Friesen, D., Holdaway, E.A. Ve Rice, A.W. 1983. Satisfaction Of School Principals With Their Work. Educational Administration Quarterly, 19(4), 35-58.
13. Goldy, Y., Robert, Ar., and Wright, Cr. (1991). "The Relationship Of Score On The Educational Survey: A Modified Version Of The Mbi, The Three Teaching Related Variables For A Sample Of Beginning Teachers", Educational And Psychological Measurement, 51: 429-438.
14. Greenglass, E.R., Fiksenbaum, L., and Burke, J.R., (1994). The Relationship Between Social Support And Burnout Over Time In Teachers. Journal Of Social Behavior And Personality, 9, 219-230.
15. Heller, H.W., Clay, R., and Perkins, C., (1993). The Relationship Between TeacherJob Satisfaction And Principal Leadership Style. Journal Of School Leadership. 3(1), 74-86.
16. Hodson, R., (1989). Gender Differences In Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied? The Sociological Quarterly, 30(3), 385-399.

17. Hulin, C.L. and Smith P.A., (1967). "An Empirical Investigation Of Two Implications Of The Two Factor Theory Of Job Satisfaction", Journal Of Applied Psychology. Vol:51, 396-402.
18. Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S., (2000). Hekimlerde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyi. Türk Psikiyatri Dergisi, 11, 49-57.
19. Kasapoğlu, A., (1999). Sağlık Sosyolojisi, Türkiye'den Araştırmalar. Sosyoloji Derneği Yayınları, 6.
20. Kelly, J.D., (1989). Gender, Pay And Job Satisfaction Of Faculty In Journalism. Journalism Quarterly, 66(2), 446-452.
21. Lam, Simon S.K., (1996). "Total Quality Management And Its Impact On Middle Managers And Front-Line Workers". Journal Of Management Development. Vol:15, No:7.
22. Lee, R. and Wilbur, E.R., (1985). "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics And Job Satisfaction: A Multi-Variate Analysis", Human Relations. Vol:38, Num,.8.
23. Maslach, C., Schaufeli, Wb., and Leither, Mp., (2001). "Job Burnout" Annual Review Of Psychology.
24. Mc Caslin, V.L. and Mwangi, J., (1994). Job Satisfaction Of Kenya's Rift Valley Extension Agents. Journal Of Extension.
25. Matthews, Db., (1980). The Prevention Of Teachers Burnout Through Stres Management. Eric, Ed 213 693.
26. Oran, B.N., (1989). A Study On Job Satisfaction Of A Group Of Academical Staff In Marmara University. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
27. Oshagbemi, T., (1997). The Influence Of Rank On The Job Satisfaction Of Organizational Members. Journal Of Managerial Psychology. 8, 511-519.
28. Özdemir, K. ve Akın, C., (1999). Dış Hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi. Cilt: 2, Sayı: 2.
29. Pehlivan, İ., (2000). İş Yaşamında Stres. Pegem Yayıncılık. Ankara.
30. Senge, P.M., (1996). Beşinci Disiplin. (Çev: Ayşegül İldeniz, A. Doğukan) Yapı Kredi Yayınları. 3. Baskı. İstanbul.
31. Sergiovanni, T.J. and Starratt, R.J., (1998). Supervision: Human Perspectives. New York: Mc Graw-Hill, 157.
32. Sloane, P.J. and Ward, E.W., (2001). Cohort Effects And Job Satisfaction Of Academics. Applied Economics Letters. 8, 787-791.
33. Tosunoğlu, H., (1998). Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi. Elazığ.
34. Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A., (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66(1).
35. Tack, M.W. and Patitu, C.L., (1993). Faculty Job Satisfaction: Women And Minorities In Peril. Eric Digest.
36. Varca, P.E., Shaffer, G.S., and Mc Cauley, C.D., (1983). Sex Differences In Job Satisfaction Revisited. Academy Of Management Journal, 26(2), 348-353.