



**SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (SAMSUN İLİ ÖRNEĞİ)**

*Bilgenur YILDIRIM\* -Kemal ÖZCAN\*\**

**Öz**

*Bu çalışmanın amacı, Samsun'da spor örgütlerinde çalışan kadın personellerin iş stresi ve iş doyumunu düzeylerini sosyodemografik özellikleri de göz önünde bulundurarak değerlendirmek ve aralarındaki istatistiksel ilişkiyi ortaya koyabilmektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu, 2023 yılı Samsun ilinde spor örgütlerinde görev alan 163 kadın personelden oluşmaktadır. Araştırma verileri, İş Stres Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu ile elde edilmiştir. Örneklem seçiminde, rastgele örnekleme yöntemi kullanılmış, veriler sosyal medya aracılığıyla Google form üzerinden toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler Spearman Korelasyon analizi, Mann Whitney-U analizi, Kruskal Wallis-H analizi ve Anova testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuç olarak Samsun'da spor örgütlerinde çalışan kadın personellerin iş stresleri ve iş doyumları arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişkiye ulaşılmıştır. Ayrıca iş doyumunu ve yaş değişkenleri arasında da anlamlı farklılıklara ulaşılmış, bu farklılıkların 30-39 yaş grubu ve 40-49 yaş grubu arasında katılımcılardan kaynaklandığı gözlenmiştir. Araştırmada iş doyumunu ve eğitim düzeyleri arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılıkların lise ve ön lisans düzeyindeki kadın personeller arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra iş stresi ve eğitim düzeyi arasında da anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir; bu farklılıkların ise lise ile lisansüstü, ön lisans ile lisansüstü ve lisans ile lisansüstü grupları arasında ortaya çıktığı gözlenmiştir.*

**Anahtar kelimeler:** Spor örgütleri, Kadın, İş stresi, İş doyumunu.

***Examining The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction of Women Working in Sport Organisations (The Case of Samsun Province)***

**Abstract**

*The aim of this study is to evaluate the job stress and job satisfaction levels of female personnel working in sports organizations in Samsun, taking their sociodemographic characteristics into account, and to reveal the statistical relationship between these variables. A quantitative research method was employed used in the study. The study group consisted of 163 female personnel working in sports organizations in Samsun province in 2023. The research data were collected using the Job Stress Scale, the Job Satisfaction Scale, and a Personal Information Form. A random sampling method was used in the selection of the sample, and the data were collected via Google Forms through social media. The data obtained from the study were analyzed using Spearman Correlation analysis, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test, and ANOVA. As a result, a weak negative relationship was found between job stress and job satisfaction among female personnel working in sports organizations in Samsun. In addition, significant differences were identified between job satisfaction and age variables, and these differences were observed between the 30-39 and 40-49 age groups. Significant differences were also found between job satisfaction and education levels, particularly between female personnel with high school and associate degree education levels. Furthermore, significant differences were determined between job stress and education level; these differences were observed between high school and postgraduate, associate degree and postgraduate, and bachelor's degree and postgraduate groups.*

**Keywords:** Sports organizations, Women, Job stress, Job satisfaction.

\* Yüksek lisans öğrencisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kadın ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı, [bilgenur.yildirim.55@gmail.com](mailto:bilgenur.yildirim.55@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-0422-5341>

\*\* Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [kozcan@omu.edu.tr](mailto:kozcan@omu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-4675-218X>

## 1. Giriş

İnsanlık tarihi boyunca, insanlar varlıklarını sürdürebilmek ve ortak hedeflerini gerçekleştirebilmek için örgütler oluşturmuş, belirledikleri kurallara göre bir araya gelip temel yapılarını inşa etmiştir. Güçlü (2003) örgütü belirli ortak amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla bir araya gelen, kendine has kültürü olan, yönetici ve çalışanlar arasında hiyerarşi ve disiplin bulunan, bu değişkenlere bağlı olarak ortaya çıkan özel bir organizasyona sahip yapı olarak açıklamıştır. Yetim'e (1996) göre örgütler insanların farklı ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Ayrıca Yetim, ortak ihtiyaçların karşılanması sonucunda toplumsal refah ve huzurun yanı sıra gelişmişlik düzeyinin de artacağını savunmuştur. İşcan ve Timuroğlu (2007) ise örgütü, iki veya daha fazla bireyin bir araya gelmesiyle iş birliğine dayalı çalışmalarını sürdüren sistemler bütünü olarak ifade etmiştir. Evrensel boyutta gerçekleşen dönüşüm ve yeniliklerden örgütler doğrudan etkilenmektedir. Bu yeniliklere uyum sağlamak zorunda olan örgütler, sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmek için çalışanların performans ve iş tatminlerinden maksimum kazanç elde etmeli; ancak bu sayede kararlılıklarını ve konumlarını koruyabilirler.

Gereklikler ve ihtiyaçlardan kaynaklı oluşturulan örgütler zamanla değişen dünya düzenine ve şartlarına uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Bu değişimin sonucunda tek düze ve özveriye dayalı oluşturulmuş örgütlerin yerini daha profesyonel ve kompleks yapılar almıştır. Yeni düzende ortaya çıkan örgütlere spor örgütleri, sağlık örgütleri, endüstriyel örgütler vb. birçok örnek verilebilir. Çalışmada araştırmanın belirleyici kavramları arasında yer alan spor ve spor örgütleri üzerine yoğunlaşmak oldukça kıymetlidir. Borge (2020) sporu, rekabete ve beceriye dayalı kendi içinde disiplini olan yapılması zaruri olmayan ve özveri gerektiren bir etkinlik olarak tanımlamaktadır. Sporun temel koşulunun rekabet ortamının sağlanması ve kuralların kabul edilmesi olduğunu ifade eden Borge, sporcuların katıldıkları etkinliklerde kazanmayı veya en azından kaybetmemeyi hedeflemeleri gerektiğini ifade etmiştir. Dolaşır (2005) ise sporu, bireyleri ve toplum sağlığını koruyan ayrıca iyileştiren bir faaliyet olarak açıklamıştır. Çeliker (2021) sosyal varlıklar olarak insanları bir araya getiren sağlıklı iletişim kurmalarını sağlayan sporun; yaş, cinsiyet, ırk, kültür fark etmeksizin tüm insanlığı kapsamasıyla evrensel bir nitelik taşımakta ve yaşamın her alanında aktif rol oynamakta olduğunu vurgulamıştır. Spor örgütleri ise; temelde sivil toplum, özel ve kamu hizmetleri olarak ayrılan, ortak bir ideal için bir araya gelen iş birliğine dayalı kendine özgü tasarımı olan bir yapıdır. Spor kamu örgütlerinin, tanımı yapılacak olduğunda kâr amacı gütmeyen, devlet lehine çalışan merkez ve taşra teşkilatı olarak ikiye ayrılan bir oluşumdur (Katkat, 2021). Toplumsal, siyasi, ekonomik ve kültürel anlamda yaşanan değişimler spor örgütlerini de temelden etkilemekte yapısında ve içeriğinde farklılıklar yaratmaktadır. Yeni yapısı ve içeriğiyle spor örgütleri varlıklarını sürdürebilmek için global ve ulusal alanlardaki değişimlere açık olmalı ve her daim kendini revize etmelidir.

Bu değişim sürecinde, araştırmanın ana öznesi olan kadınların toplum içindeki konumunda meydana gelen dönüşümlerin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Geleneksel ataerkil sistemde kadınların aile yapısı içerisinde daha sınırlı hak ve sorumluluk alanlarına yönlendirilebildiği görülmektedir. Sultana ve Altay (2019), kökeni 'baba' ve 'patriark' kavramlarına dayanan ataerkil yapıyı, aile bireylerinin erkek merkezli bir otorite anlayışı çerçevesinde konumlandırıldığı bir sistem olarak açıklamışlardır. Bu sistem, kamusal ve özel alanlarda erkeklerin daha belirleyici roller üstlenebildiğini, kadınların ise bazı durumlarda ikincil konumlara yerleştirilebildiğini ifade etmektedir. Aydın ve Aslaner (2015) ataerkil sistemde, cinsiyet temelli kadın ve erkeğe atfedilen özellikler kapsamında erkeklerin kadınlara göre çoğunlukla daha üstün konumda olduğunu ifade etmişlerdir. Cinsiyet eşitsizliğine dayalı bu sistemde kadınlar ücretli emek alanından çekilmiş, siyasi, hukuki ve ekonomik alanlardan yoksun kalmış ev içerisinde yaşanan sınırlı özgürlükleriyle yaşamlarına devam etmiştir. İlerleyen yıllarda sanayileşmenin de etkisiyle kadının toplum içerisindeki konumu değişmiş,

eskiden ev içinde görünmeyen emeğe sahipken, ev haricinde de çalışabilen, bağımsız gelir kazanıp iş ortamında belirli bir konum elde edebilen kadınlar haline gelmişlerdir. Kadınlar, zamanla erkeklerle birçok alanda eşit ve toplumsal yaşamın her alanında daha görünür bir rol üstlenmişlerdir. Bu çalışmada yeni bir konuma sahip olan spor örgütlerinde çalışan kadınların, Samsun ili genelinde iş stresi ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmeyi hedeflemektedir.

Latince ‘‘Estrictia’’ kelimesinden gelen stres sözcüğü XVII. yüzyılda felaket, keder ve elem gibi kelimelerle ilişkilendirilirken XVIII ve XIX. yüzyıllara gelindiğinde anlamı değişmiş güç, zorluk gibi manalarda kullanılmış nesnelere, kişilere ve organlara atfedilmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak stres herhangi bir güçlüğü ve zorluğa karşı kişilerin, objelerin bütünlüğünü bozan ve çarpıtan bir direnç olarak açıklanmıştır (Güçlü, 2001). İş stresi kavramı ise; bireyin ve içinde bulunduğu iş ortamının etkileşimi sonucu ortaya çıkan gerilim ve çatışma durumlarına karşı verilen psikolojik bir tepki olarak açıklanabilir (Efeoğlu & Özgen, 2007). Başka bir tanımda iş stresi, işin gerekleri ve çevresel talepler ile bireyin bu talepleri bedensel ve zihinsel olarak karşılama kapasitesindeki yetersizler olarak tanımlanmıştır (Beheshtifar & Nazarian, 2013). Quick ve Henderson (2016) mesleki stresin epidemolojisini üç evrede açıklamışlardır. Birinci evre, stresi etkileyen ve tetikleyen faktörler ortaya çıkar. Ardından bu faktörlere karşı zihnin ve bedeninin doğal olarak verdiği tepki stres yaşanır. Son evrede ise stresin bireyin yaşamını doğrudan ve dolaylı olarak uzun vadeli etkileri ortaya çıkar. Bu etkiler sağlık sorunları, psikolojik ve davranışsal sorunlar olmak üzere olumsuz sonuçlar doğurabileceği gibi bireylerin motivasyonunu artıran olumlu stres biçiminde de bireylerin karşısına çıkabilir. Ayrıca Quick ve Henderson mesleki stresi ruhsal, davranışsal ve tıbbi sorunlar ile birçok hastalık için ciddi bir risk faktörü olduğunu ifade etmişlerdir. Kumar ve Deswal (2023) iş yerinde stresi etkilenen faktörleri yoğun iş temposu, işyeri eşitsizlik, personel yetersizliği, düşük maaş, etkisiz yönetim, zaman baskısı ve kısıtlı kariyer gelişim imkânları olarak sıralamışlardır. Gündelik hayatta yoğun iş temposu ve çeşitli stresörler nedeniyle bireylerin iş stresi düzeyleri anlamlı biçimde artırmaktadır. Bireyleri psikolojik anlamda etkileyen bu durum, sadece iş ortamında sınırlı kalmayıp kişilerin özel hayatlarını da doğrudan etkilemektedir.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde doyum sözcüğünün anlamı ‘‘eldekenden memnun olma hali, tatminlik duyma’’ olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2022). Önemi 1930-1940’lı yıllarda kazanan iş doyum kavramı ise aslında ilk kez 1920’li yıllarda karşımıza çıkmaktadır. Kavramın tanımı yapılacak olursa, çalışanların icra ettikleri mesleklerine ilişkin duygularının aksetmesi olarak ifade edilebilir (Sevimli & İşcan, 2005). Farklı bir tanımda ise iş doyumunu, bireylerin iş yerlerinde ortaya koydukları faaliyetler neticesinde duydukları hoşnutluklarını yansıtan bir kavram olarak ifade edilmiştir. Bireylerin doğdukları yer, zaman, çevre, sosyal ilişkiler, medeni durum, yaş ve cinsiyet gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir (Yelboğa, 2009). Rana ve Singh (2024) iş doyumunun faydalarını; personel verimliliğini artırması, ekibin performansı ve başarısı üzerinde olumlu etkiler yaratması şeklinde açıklamışlardır. Ayrıca iş doyumunun personelin verimliliğini ve motivasyonunu yükselttiğini, devamsızlık ve işten ayrılma davranışını azalttığını ifade etmişlerdir. Farklı bir araştırmada ise, Korkmaz ve Baykal (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemiş, çalışmalarında kadın orman mühendislerinin iş doyumunu etkileyen parametreleri yönetimde söz ve itibar sahibi olma, yöneticilerin yeterliliği, maaş, örgüt içerisinde arkadaşlık, çalışma şartları ve takdir edilme olarak ortaya koymuşlardır. Aşık (2020) iş doyum kavramını iki önemli etkenle açıklamaktadır. Bunlardan birincisi, iş doyumunun bireylerin bedensel ve mental sağlığını etkileyerek yaşam doyumları üzerinde doğrudan belirleyici rol üstlenmesidir. İkincisi ise kapasite ve üretkenlikle ilgilidir. İş doyumsuzluğu, çalışanlarda iş stresi ve grup uyumsuzluğu gibi sorunlara yol açmakta; bu durum bireyleri sadece ruhsal olarak etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda üretkenliğinin de azalmasına da neden olmaktadır.

Bağ (2012) iş kavramını, bireylerin yaşam döngüsünde en sık ve yoğun olarak zamanını geçirdiği, hayatta kalabilmek ve yaşamını ikame ettirebilmek için hem nihai bir yolu hem de bu yola

hizmet eden dolaylı unsurları içeren bir terim olarak açıklamıştır. Sevimli ve İşcan (2005) ise iş terimini, belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelen örgütlerin, periyodik zaman dilimlerinde kurum içerisinde belirlenmiş iş bölümü, hiyerarşi, düzen ve kurallar doğrultusunda mal ve hizmet üretme gayreti olarak tanımlamıştır. Yine benzer şekilde iş olgusu, bireylerin ve yakın çevresinin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı ve örgüte hizmeti sonucunda belirli bir maddi kazanç elde ederek yaşamını sürdürdükleri bir ortam olarak ifade edilir (Bozkurt-Özyolcu, 2018). Böyle bir ortamda çalışanın işine yüklediği anlam oldukça önemlidir. Genel anlamda bireyin iş ortamındaki memnuniyeti, çalışma koşulları, geliri ve kendi kimliğini özgürce ifade edebildiği sosyal ortamı ne kadar iyi ise işine olan aidiyeti ve doyumunu o kadar artacaktır. Durum tam tersi olarak ele alındığında iş ortamındaki memnuniyetsizlik, yapılan işten yeterince keyif alamama ve gelir düzeyindeki hoşnutsuzluk bireyin işine olumsuz yönde yansiyacak doyum düzeyini anlamlı düzeyde düşürecektir. Lu vd. (2005) hemşirelerin iş doyumlarını inceledikleri çalışmaları yukarıdaki açıklamayı destekler niteliktedir. Lu ve arkadaşları iş doyumunun hemşirelerin iş yerlerine olan aidiyetlerini ve motivasyonlarını artırdığını, bedensel ve psikolojik sağlıklarını olumlu yönde etkilediğini; devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını azalttığını ve bunun sonucunda hasta bakım kalitesi ve hasta tatmin düzeyinin yükseldiğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Azırı (2011) iş doyumunun artmasıyla birlikte çalışanın performansının, memnuniyetinin ve motivasyonunun yükseldiğini; iş doyumunun azalması durumunda ise stres, kaygı, hoşnutsuzluk, devamsızlık ve işten çıkma eğiliminin artacağını vurgulamıştır.

Bozkurt-Özyolcu (2018) bireylerin iş ortamlarında maruz kaldıkları çalışma yoğunluğu, yönetsel açıdan adil olmayan uygulamalar ile görev ve yetki karmaşasının artmasının, iş stresinin yükselmesine neden olduğunu belirtmiştir. Bu durum bireylerin iş doyumlarını nitelsel olarak azaltmakta, iş ve aile içerisinde memnuniyetsizliklerin ve çatışmaların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Turhan vd. (2018) yılında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve iş stresleri üzerinde yaptığı çalışmada yukarıdaki açıklamayı destekler niteliktedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların iş yerlerinde maruz kaldıkları stres düzeyi azaldıkça, buldukları örgütlere olan bağlılıkları ve doyumları o kadar fazla olacaktır. Güner vd. (2014) mesleki alanda maruz kalınan stres ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiye ulaşmıştır. Yani bankacılık mesleğini icra eden katılımcıların iş yerinde maruz kaldıkları iç ve dış stresörler ne kadar az ise işlerinden elde ettikleri doyum o kadar fazla olacaktır.

Bu çerçevede çalışmanın amacı, Samsun'da spor örgütlerinde görev alan çalışanların iş streslerini ve iş doyumlarını, sosyodemografik özellikleri de göz önünde bulundurarak incelemek ve değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkiyi ortaya koyabilmektir. Araştırmanın amaçlarına ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Çalışanların iş stresleri ile iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
2. Çalışanların iş stresi düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki anlamlı bir fark var mıdır?
3. Çalışanların iş doyumları düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki anlamlı bir fark var mıdır?

Çalışma sonucunda elde edilen bulguların kadın çalışan barındıran spor örgütlerine somut bir veri kaynağı olacağı, önceki yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı, gelecekte yapılacak çalışmalara ise ışık tutacağı öngörülmektedir. Ayrıca kadın çalışanları araştırmanın öznesi olarak ele alıp iş stresi ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların çok az olması literatürde bu alanla ilgili boşluk olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların paylaşılması ilgili alan yazınına önemli katkılar sağlayacaktır. Araştırmanın varsayımları, örnekleme meydana getiren katılımcıların evreni belirli oranda yansıttığı, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu, araştırmaya katılan bireylerin ölçekleri objektif ve içtenlikle yanıtladığı ve araştırmada kullanılan iş stresi, iş doyumunu ölçeklerinin ve kişisel bilgi formunun bu çalışmada veri toplama için uygun araç olarak

olduğu kabul edilmiştir. Sınırlılıkları ise, örnekleme Samsun ili içerisinde spor örgütlerinde çalışan kadınlardan oluşması, 2023 yılını kapsamaması ve araştırmanın sonuçları kullanılan İş Stresi Ölçeği, İş Doymu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formundan elde edilen verilerden kaynaklanmaktadır.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma Samsun ilinde spor örgütlerinde çalışan kadınların iş stresi ile iş doymu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma, nicel araştırma desenlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Bu model, iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini belirlemeye yönelik bir desen olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2009).

### 2.2. Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor örgütlerinde çalışan kadınlar, çalışma grubunu ise Samsun ilinde spor hizmetleri alanında çalışan kamuya bağlı spor örgütlerinde görev yapan 163 kadın oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak popülasyondaki her ögenin eşit ve rastgele seçilme olasılığının olduğu rastgele örneklem modeli kullanılmıştır. Örneklem belirlemede, Tavşancıl (2014)’ün belirtmiş olduğu “örneklem grubu, ölçek madde sayılarının en az 5 katı kadar ( $20 \times 5 = 100$ ) olmalıdır” (s.51) önerisi dikkate alınmıştır. Bu açıklamaya göre İş Doymu Ölçeği (10), ve İş Stresi Ölçeği (10)  $20 \times 5 = 100$  kişi örneklem sayısı olarak belirlenmiştir. Ancak veri toplama süreci esnasında oluşabilecek problemler göz önünde bulundurularak örneklem sayısı 163 kişi olarak alınmıştır.

**Tablo 1**

*Kadın Personellerin Demografik Özelliklerine Yönelik Bilgiler*

| Değişken                               | Değişken Düzeyleri    | F   | %    |
|--|-----------------------|-----|------|
| Yaş                                    | 18-29                 | 17  | 10.4 |
|  | 30-39                 | 71  | 43.6 |
|  | 40-49                 | 62  | 38.0 |
|  | 50 ve üzeri           | 13  | 8.0  |
| Medeni Durum                           | Evli                  | 118 | 72.4 |
|  | Bekar                 | 45  | 27.6 |
| Eğitim Durumu                          | Lise                  | 55  | 33.7 |
|  | Ön Lisans             | 19  | 11.7 |
|  | Lisans                | 77  | 47.2 |
|  | Lisansüstü            | 12  | 7.4  |
| Genel Olarak Meslekte Geçen Süre (Yıl) | 1-5 yıl               | 35  | 21.5 |
|  | 6-10 yıl              | 50  | 30.7 |
|  | 11-15 yıl             | 47  | 28.8 |
|  | 16-20 yıl             | 15  | 9.2  |
|  | 21-25 yıl             | 6   | 3.7  |
|  | 26 yıldan fazla       | 10  | 6.1  |
| Gelir Durumu                           | Gelir giderden az     | 75  | 46.0 |
|  | Gelir giderden fazla  | 69  | 42.3 |
|  | Gelir giderle dengeli | 19  | 11.7 |

Çalışma grubunda yer alan kadın personelin demografik değişkenlere göre dağılımları, Tablo 1’de frekans ve yüzde oranlarıyla gösterilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde; 17 kişinin 18-29 yaş aralığı (%10.4), 71 kişinin 30-39 yaş aralığı (%43.6), 62 kişinin 40-49 yaş aralığı (%38.0) ve 13 kişinin 50 ve üzeri (%8) yaş aralığı içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan 118 kişinin (72.4) evli, 45 kişinin (%27.6) bekar olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeylerine göre Lise 55 kişi (%33.7), Ön Lisans 19 (%11.7), Lisans 77 kişi (%47.2), Lisansüstü düzeyde 12 kişinin (7.4) bulunduğu elde edilen veriler arasındadır. Meslekte geçen süre (yıl) incelendiğinde, 1-5 yıl 35 kişi (%21.5), 6-10 yıl 50 kişi (%30.7),

11-15 yıl 47 kişi (%28.8), 16-20 yıl 15 kişi (9.2), 21-25 yıl 6 kişi (3.7) ve 26 yıldan fazla 10 kişi (%6.1) bulunmaktadır. Gelir durumuna göre, 75 kişi (%46.0) gelir giderden az, 69 kişi (%42.3) gelir giderden fazla ve 19 kişi (%11.7) gelir giderle dengeli yanıtını vermiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

**İş Stresi Ölçeği:** Dr. Suzanne Haynes tarafından İş stresi ölçeği geliştirilmiştir. Aktaş (1996) tarafından Türkçeye uyarlanan iş stresi ölçeği, çalışanların iş stresi düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek 10 maddeden oluşan ve 5'li likert tipi ölçektir. Ölçeğin puanlanması şu şekildedir; ölçekten alınan toplam puan 12'den küçük çıkarsa (düşük stres) bireylerin iş yerindeki stresörleri ve problemleri etkili bir şekilde tolere edebildiği, 12-30 puan arasında ise iş yerindeki stres faktörlerini ve sıkıntıları tolere edemediği bununda bireyin mental ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilediği, 30 puandan yüksek ise (yüksek stres) bireyde iş stres düzeyinin anlamlı boyutta yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

**İş Doyumu Ölçeği:** Çalışanları iş yerindeki memnuniyet derecelerini ölçmek amacıyla Tezer (1991), tarafından uyarlanması yapılmıştır. Ölçek toplamda 10 maddeden oluşmakla birlikte doyumsuzluk ve doyum yönünde 1-4 arasında puanlanmaktadır. 4'lü likert tipine sahip olan iş doyumu ölçeğinden elde edilebilecek max. puan 40 iken min. puan ise 10'dur. Ölçeğin güvenirlik katsayısı Spearman- Brown formülüyle hesaplanmış ve güvenirlik katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Yapı geçerliliği sonucunda ortaya konan datalarla ölçeğin tek boyutlu olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada kullanılan İş Stresi Ölçeği'ne ilişkin örneklem üzerinde yapılan analiz sonucunda örnekleme ait Cronbach Alfa Katsayısı 0.49 olarak hesaplanmıştır. Örneklemin İş Doyumu Ölçeğine ilişkin analiz sonucunda ise ölçeğin bu örnekleme Cronbach Alfa Katsayısı 0.82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığının belirlenmesinde başvurulan Cronbach Alpha Yöntemi, maddelerin birbirleri ile uyumuna dayanmakta ve bu katsayı ise ölçeğin güvenirliğini belirlemede kullanılmaktadır (Seçer,2015). Güvenirlik, test puanlarının hatadan arınık olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Cronbach Alpha değeri 0.81 ve üzeri yüksek güvenirlik,  $0.61 < \alpha < 0.80$  orta güvenirlik,  $0.41 < \alpha < 0.60$  düşük güvenirlik,  $0.00 < \alpha < 0.40$  Ölçek güvenilir değil şeklinde kabul edilmektedir (Kılıç,2016). Hesaplanan değerler incelendiğinde ölçeklerin iç tutarlılıklarının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

**Kişisel Bilgi Formu (KBF):** Katılımcıların şahsi bilgilerini içeren form; cinsiyet, maddi durum, yaş, eğitim durumu gibi sosyodemografik bilgilerini ölçmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

### 2.4. Araştırma Süreci

Araştırmada yer alan çalışanlara uygulanan ölçekler online veya araştırmacı tarafından yanıtların alınmasıyla yüz yüze uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler Samsun'da spor örgütlerinde çalışan toplamda 163 kadından elde edilmiştir. Katılımcılara uygulanan ölçeklerin cevaplanması yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Uygulama öncesinde katılımcılara araştırmanın konusu ve amacı hakkında kısaca bilgi verilip, buradan elde edilecek verilerin araştırma amaçlı kullanılacağı, yanıtların gizli kalacağı ve uygulayıcının kendisi/ilgili kişiler hariç kimseyle paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir.

### 2.5. Araştırma Etiği

Bu çalışma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 113733 sayılı ve 28.04.2023 tarihli yazısı ile etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından da araştırma izni verilmiştir (Sayı: E-36592570-604.02[604.02]-5389626, Konu: Araştırma İzni- Bilgenur Yıldırım). Araştırmanın içeriği, amacı ve gönüllülük ilkesine dayandığı spor örgütlerinde çalışan kadın personellere anlatılmıştır. Araştırmaya katılım göstermemeleri durumunda herhangi bir yasal yaptırıma maruz kalmayacakları çalışmanın hiçbir tüzel kişiyle ilişkili olmadığı şahsa ait olduğu bilgisi verilmiştir.

Veri toplama araçlarının ilk sayfasında, araştırmaya katılmayı kabul eden kadın personeller bilgilendirilmiş ve bilgilendirilmiş onamları çevrimiçi alınmıştır.

### 3. Bulgular

**İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki:** Spor örgütlerinde görev alan kadınların, iş ortamındaki yetersizlik hisleri sonucu ortaya çıkan olumsuz duygusal ve fiziksel tepki olarak adlandırılan iş stresi ile işlerindeki memnuniyet derecelerini ifade eden iş doyumları arasında ilişkinin olup olmadığını ortaya koyabilmek amacıyla Spearman Sıra Farkları korelasyon testi uygulanmıştır. Testten elde edilen veriler ışığında iş stresi ile iş doyumunu arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır ( $r=.029$ ,  $p<.05$ ).

#### **İş Doyumuna Ait Bulgular:**

Araştırmada edilen veriler, SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında, verilerin analizi öncesinde normallik varsayımları gözden geçirilmiştir. Verilerin normallik durumunu belirlemek için normallik testleri uygulanmış, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2**

*Çalışma Grubu Verilerinin İlişkili Değişkenlere Göre Normallik Test Sonuçları*

|                                  | Kolmogorov-Smirnov |     |      | Shapiro-Wilk |     |      |
|----------------------------------|--------------------|-----|------|--------------|-----|------|
|                                  | Statistic          | df  | Sig. | Statistic    | df  | Sig. |
| Medeni Durum                     | .455               | 163 | .000 | .59          | 163 | .000 |
| İş Doyumu                        | .125               | 163 | .000 | .947         | 163 | .000 |
| Yaş                              | .250               | 163 | .000 | .859         | 163 | .000 |
| İş Doyumu                        | .125               | 163 | .000 | .947         | 163 | .000 |
| Eğitim Durumu                    | .306               | 163 | .000 | .792         | 163 | .000 |
| İş Doyumu                        | .125               | 163 | .000 | .947         | 163 | .000 |
| Genel Olarak Meslekte Geçen Süre | .197               | 163 | .000 | .873         | 163 | .000 |
| İş Doyumu                        | .125               | 163 | .000 | .947         | 163 | .000 |
| Gelir Durumu                     | .293               | 163 | .000 | .766         | 163 | .000 |
| İş Doyumu                        | .125               | 163 | .000 | .947         | 163 | .000 |

Tablo 2’ye bakıldığında, (Sig.) değerlerinin 0.05 den küçük değer aldığından verilerin normal dağılmadığı gözlenmektedir ( $p<.05$ ) (Büyüköztürk, 2013). Bu sebeple Non-Parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

**Tablo 3**

*İş Doyumu Puanlarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi Analizi*

| Grup  | N   | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | p     |
|-------|-----|-----------------|--------------|---------|-------|
| Evli  | 118 | 78.32           | 9242.00      | 2221.00 | 0.106 |
| Bekar | 45  | 91.64           | 4124.00      |         |       |

Tablo 3’de gösterildiği üzere spor örgütlerinde çalışan 163 kadından oluşan çalışma grubun da evli ve bekar kadın çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koyabilmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, medeni durum değişkenine göre iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $P>.05$ ).

**Tablo 4***İş Doymu Puanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki Tablosu*

| Gruplar    | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | p     | Anlamlı Fark   |
|------------|----|-----------------|----|----------------|-------|----------------|
| Lise       | 55 | 95.19           | 3  | 8.780          | 0.032 | Lise-Ön lisans |
| Ön Lisans  | 19 | 63.37           |    |                |       |                |
| Lisans     | 77 | 79.58           |    |                |       |                |
| Lisansüstü | 12 | 66.58           |    |                |       |                |

Tablo 4’de görüldüğü gibi yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre kadın çalışanların iş doyumlarının, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Farklılığın hangi kümeler arasında olduğunu belirleyebilmek amacıyla Mann Whitney- U testinden yararlanılmıştır. Analizden elde edilen veriler sonucunda ayrımın lise ve ön lisans grupları arasında olduğu belirlenmiştir ( $p < .05$ ).

**Tablo 5***İş Doymu ile Yaş Arasındaki İlişki Tablosu*

| Gruplar     | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | p     | Anlamlı Fark |
|-------------|----|-----------------|----|----------------|-------|--------------|
| 18-29       | 17 | 74.85           | 3  | 8.814          | 0.032 | 30-39 –      |
| 30-39       | 71 | 71.72           |    |                |       | 40-49        |
| 40-49       | 62 | 95.40           |    |                |       |              |
| 50 Ve Üzeri | 13 | 83.58           |    |                |       |              |

Tablo 5’te görüldüğü üzere yapılan Kruskal Wallis- H testi analizine göre spor örgütlerinde çalışan kadınların iş doyumlarına ilişkin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır ( $x^2=8.814$ ,  $p < .05$ ). Farklılığın hangi kümeler arasında olduğunu saptayabilmek amacıyla Mann Whitney- U testinden yararlanılmıştır. Analizden elde edilen veriler sonucunda farklılığın 30-39 ve 40-49 yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 6***İş Doymu ile Genel Olarak Meslekte Geçen Yıl Arasındaki İlişki Tablosu*

| Gruplar    | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | p     |
|------------|----|-----------------|----|----------------|-------|
| 1-5        | 35 | 75.73           | 5  | 7.972          | 0.158 |
| 6-10       | 50 | 75.26           |    |                |       |
| 11-15      | 47 | 81.69           |    |                |       |
| 16-20      | 15 | 102.70          |    |                |       |
| 21-25      | 6  | 79.58           |    |                |       |
| 26 Ve Üstü | 10 | 109.50          |    |                |       |

Tablo 6’da görüldüğü gibi uygulanan Kruskal Wallis-H testi analizine göre kadın çalışanlara ilişkin iş doyumlarının meslekte geçen yıla göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $p > .05$ ).

**Tablo 7***İş Doyumu ile Gelir Düzeyi Arasındaki İlişki Tablosu*

| Gruplar               | N  | Sıra Ortalaması | Sd | X <sup>2</sup> | p     |
|-----------------------|----|-----------------|----|----------------|-------|
| Gelir Giderden Az     | 75 | 79.26           | 2  | 3.183          | 0.204 |
| Gelir Giderle Dengeli | 69 | 88.67           |    |                |       |
| Gelir Giderden Fazla  | 19 | 68.58           |    |                |       |

Tablo 7’de görüldüğü üzere uygulanan Kruskal Wallis-H testi sonuçlarına göre, 3 grubun iş doyumu ortalamaları arasında fark gözlenmemiştir ( $p>.05$ ).

**İş Stresine Ait Bulgular:**

Basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $-1.5$  ile  $+1.5$  aralığında olması normal dağılım için ölçüt olarak kabul edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013). Araştırma kapsamında kullanılan iş stresi ölçeğinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $-1.5$  ile  $+1.5$  aralığında yer aldığı, dolayısıyla normal dağılım gösterdiği belirlenmiş; bu nedenle analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

**Tablo 8***Spor Örgütlerinde Çalışan Kadın Personellerin İş Streslerinin, Yaş Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları*

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd  | Kareler Ortalaması | F     | p     |
|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|
| Gruplar Arası     | 0.223           | 3   | 0.074              | 0.481 | 0.696 |
| Gruplar İçi       | 24.590          | 159 | 0.155              |       |       |
| Toplam            | 24.814          | 162 |                    |       |       |

Tablo 8 incelendiğinde, kadın çalışanların iş stresi toplamda 163 kişilik 4 farklı yaş grubuna bağlı olarak anlamlı düzeyde değişmediği görülmüştür ( $p>.05$ ).

**Tablo 9***İş Stresi ile Medeni Duruma İlişkin T-Testi Sonucu*

| Puan      | Gruplar | N   | $\bar{X}$ | S     | Sd  | t     | p     |
|-----------|---------|-----|-----------|-------|-----|-------|-------|
| İş Stresi | Evli    | 118 | 2.697     | 0.388 | 161 | -     | 0.552 |
|           | Bekar   | 45  | 2.738     | 0.400 |     | 0.596 |       |

Tablo 9 incelendiğinde, örnekleme oluşturan 163 kadın personelin uygulanan T testi sonucunda iş stresleri medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı fark oluşturmamıştır ( $p>.05$ ).

**Tablo 10***Personellerin İş Streslerinin Eğitim Düzeylerine Göre ANOVA Analiz Sonuçları*

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd  | Kareler Ortalaması | F     | p     | Anlamlı Fark         |
|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|----------------------|
| Gruplar Arası     | 2.013           | 3   | 0.671              | 4.680 | 0.004 | Lise-Lisansüstü      |
| Gruplar İçi       | 22.800          | 159 | 0.143              |       |       | Ön Lisans-Lisansüstü |
| Toplam            | 24.814          | 162 |                    |       |       | Lisans-lisansüstü    |

Tablo 10 incelendiğinde, uygulanan ANOVA testi sonucunda örnekleme oluşturan 163 kadın personelin iş stresi puanlarının eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Tukey HSD Post-Hoc testi sonucunda bu farkın lise ile lisansüstü grupları, ön lisans ile lisansüstü grupları ve lisans ile lisansüstü grupları arasında gerçekleştiğine ulaşılmıştır ( $p < .05$ ).

**Tablo 11**

*İş Stresi ile Genel Olarak Meslekte Geçen Yılın Karşılaştırılmasına Yönelik ANOVA Sonuçları*

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd  | Kareler Ortalaması | F     | p     |
|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|
| Gruplar Arası     | 0.925           | 5   | 0.185              | 1.215 | 0.304 |
| Gruplar İçi       | 23.889          | 157 | 0.15215924         |       |       |
| Toplam            | 24.814          | 162 |                    |       |       |

Tablo 11 incelendiğinde, örnekleme oluşturan 163 kadın personel üzerinde yapılan ANOVA analizi sonucunda, iş stresi ile meslekte geçen süre arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ( $p > .05$ ).

**Tablo 12**

*İş Stresi ile Gelir Düzeyinin Karşılaştırılmasına Yönelik Anova Sonuçları*

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | Sd  | Kareler Ortalaması | F     | p     |
|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|
| Gruplar Arası     | 0.174           | 2   | 0.087              | 0.564 | 0.570 |
| Gruplar İçi       | 24.640          | 160 | 0.154              |       |       |
| Toplam            | 24.814          | 162 |                    |       |       |

Tablo 12 incelendiğinde, örnekleme oluşturan 163 kadın personel üzerinde yapılan Anova analizi sonucunda, iş stresi ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ( $p > .05$ ).

#### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmanın temel amacı Samsun'da spor örgütlerinde çalışan kadınların çalışma alanlarında yaşadıkları iş stresi ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde iş stresi ve iş doyumunu ortalamaları arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır ( $r = -0.029$ ,  $p < .05$ ). İlgili alan yazınları incelendiğinde araştırma sonuçlarını destekleyen paralel çalışmalar olduğu gibi elde edilen verilerle çelişen araştırmalarda söz konusudur.

Mert (2018) sahada aktif olarak çalışan hemşirelerin iş yerlerindeki yaşam kalitesini, maruz kaldıkları stresi ve iş yerlerindeki memnuniyet düzeylerini incelemiştir. Araştırmaya 280 hemşire katılım sağlamıştır. Çalışmanın sonucunda hemşirelerin iş stresi ve iş doyumunu puan ortalamaları arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişkiye ulaşılmıştır. Benzer biçimde, hekimlerin empati, iş doyumunu ve iş stresi düzeyleri arasındaki korelasyonun incelendiği bir çalışmada, katılımcıların genel iş doyumları arttıkça iş stresi düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir (Hatipoğlu, 2013). Özdemir vd. (2025) iş stresi ve iş doyumunu arasındaki ilişkide güvenlik değişkeninin rolünü inceledikleri araştırmalarında 301 katılımcıdan veri toplanmıştır. Araştırma bulguları, iş stresi ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca ücret, işin niteliği, terfi olanakları gibi faktörlerin çalışanlarda strese yol açtığı ve iş doyumunu düşürdüğü belirlenmiştir. Bal ve Gümüş (2025) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada ise işletmelerde görev yapan 2344 çalışanın, iş stresi ve iş doyumları psikolojik belirtiler bağlamında incelenmiştir. Elde edilen bulgular iş stresi ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öztürk ve Kıracı (2019) hemşirelerin iş doyumunu ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hastaneler yedi gün yirmi dört saat hizmet veren, emeğin ve hizmetin yoğun olduğu birimlerdir. Çalışan personelin sorumlulukları ve temposu oldukça fazladır. Personel

doğal olarak stres ve kaygı faktörlerine maruz kalmaktadır. Bu bağlamda, stres düzeyleri arttıkça iş doyumunun azaldığı; buna karşılık iş doyumunun yüksek olmasının iş stresini anlamlı düzeyde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Khamisa vd. (2015) yapmış oldukları çalışmalarında hemşirelerin iş yerinde deneyimledikleri iş stresi, tükenmişlik, iş doyumunu ve genel sağlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya toplamda 1200 hemşire katılım sağlamış ve katılımcılar dört farklı ölçek doldürmüşlerdir. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda iş stresi düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı ve buna paralel olarak iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. Li ark. (2014) Çin’de yaşayan sağlık çalışanlarının iş stresi iş tatmini ve motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmaya 930 sağlık personeli katılım sağlamıştır. Çalışma sonucunda iş stresi ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde ilişkiye; iş doyumunu ve iş motivasyonu arasında ise anlamlı ve pozitif yönde ilişkiye ulaşılmıştır. Araştırma iş stresi ile başa çıkma mekanizmalarının geliştirilmesinin ve çalışan motivasyonunun artırılmasının iş doyumunu düzeyini yükselteceğini dolayısıyla da iş kalitesinin olumlu yönde etkileyeceğini vurgulamaktadır. Kamil ve Olagoke (2023) yapmış oldukları çalışmada devlet ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya 75 devlet ve 75 özel sektörde çalışan toplamda 150 öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş stresleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde ilişkiye ulaşılmıştır. Farklı bir çalışmada da iş stresi ve iş doyumunu arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır. Antalya il merkezinde çalışan kadınların çoğunlukta olduğu, toplamda 107 huzurevi çalışanıyla yapılan çalışmada iş stresi düzeyi artarken iş doyumunun azaldığı gözlenmiştir (Gündoğdu, 2018). Bu çalışmada spor örgütlerinde faaliyet gösteren kadın personellerin, iş stresleri ve iş doyumları arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır. Literatürde bu çalışmaya paralellik göstermeyen araştırmalarda mevcuttur. Celal Bayar üniversitesi çalışanlarının iş streslerinin iş doyumları üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiye ulaşılmıştır. Bu durumun personelin, uygulanan anket konusundaki şüphelerinden ve stres kaynaklarının araştırma da açık bir şekilde sorulmamış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Özkaya vd., 2008).

Araştırmada farklı yaş grubundaki kadın çalışanların iş doyumunu ve yaş değişkeni puanlarının Kruskal Wallis test sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Mann Whitney- U testi ile bu ayrımın 30-39 ve 40-49 yaş gruplarından kaynaklandığına ulaşılmıştır. Literatür de elde edilen bulgularla çelişen sonuçlarda mevcuttur.

2013 yılında Koruklu ve arkadaşlarının öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelendiği bir çalışmada, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin, 20-40 yaş aralığında yer alan öğretmenlere göre iş doyum ölçeği puanları daha yüksek çıkmıştır (Koruklu vd., 2013). Benzer bir sonuç Yalman (2025) bankacılık sektöründe stresin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında görülmüş ve yapılan incelemede banka çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın, 41-50 yaş ile 51 yaş ve üzerindeki çalışanların iş tatmini düzeylerinin, 31-40 yaş grubuna göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Çakmak (2018) sağlık çalışanlarının öz liderlik boyutunun iş doyumunu ve iş stresi üstündeki tesirini incelediği çalışmada iş doyumunun yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada iş stresinin yaş değişkeni göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir. 34 ve altı yaş grubunun iş stresi düzeylerinin 35 ve üzeri yaş grubu göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında iş tatmini ve bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini inceleyen Biçer ve Erdoğan (2025) araştırmalarında iş tatmini ve yaş arasında önemli bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

Araştırman elde edilen diğer önemli bulgu ise kadın çalışanların spor örgütlerindeki iş doyumları ve eğitim düzeyleri arasındadır. Uygulanan Kruskal Wallis-H testi sonucuna göre kadın çalışanların iş doyumlarının, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulgusuna

ulaşmıştır. Hangi kümeler arasında farklılığın olduğunu belirleyebilmek amacıyla Mann Whitney- U testinden yararlanılmıştır. Analizden elde edilen veriler sonucunda ayrımın lise ve ön lisans grupları arasında olduğu belirlenmiştir.

Sağır (2016) Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde yaşanan iş gücü ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. MEB geniş kitlelere eğitim-öğretim hizmeti veren her zaman yeniliği ve gelişimi kendisine misyon edinen bir yapıdır. Bu nedenle çalışan personellerin eğitim düzeyleri ve nitelikleri oldukça önemlidir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş doyumları ile eğitim düzeyleri arasında farklılıklara ulaşılmıştır. Farklılıkların ilkökul mezunları ile lise-ön lisans ve lisans kategorileri arasında olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Sonuç olarak eğitim seviyesi ve uzmanlık arttıkça iş yerindeki tatminlik düzeyi ile kategorize iş doyumu değişkeninin de arttığı gözlenmiştir. Keser (2005) araştırmasında otomotiv sektöründe çalışan bireylerin iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların lise ve altı grup içerisindeki katılımcılara göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunun lise ve altı grup içerisinde yer alan katılımcılarda daha fazla olmasının nedeni olarak çalışanların mevcut işlerini koruma ve yükselme beklentilerinin olmaması olduğu düşünülmektedir. Farklı bir çalışma Rambur vd. (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Amerika Birleşik Devlet’inde yaşayan hemşirelerin eğitim düzeylerinin meslekte kalma süresi ve iş doyumu üzerindeki etkisi incelemiştir. Çalışmaya 3000 hemşire katılım sağlamış ve hemşireler eğitim düzeylerine göre kategorize edilmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre lisans mezunu hemşirelerin ön lisans mezunu hemşirelere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Romadhona and Murti (2024) Myanmar ve Etiyopya’dan 3.561 sağlık çalışanının katılımıyla oluşturdukları çalışmalarında sağlık personellerinin yaş, eğitim düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgular sonucunda yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerinin iş doyumunu anlamlı ve pozitif yönde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Keke (2025), sağlık çalışanlarının etik kodlarının iş doyumu ve performans üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, eğitim düzeyine göre iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde araştırma sonuçlarıyla çelişen çalışmalarda söz konusudur. Eğitim kurumları içerisinde örgüt kültürü ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya Uşak il merkezinde yer alan ve Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkökul ve ortaokulda çalışan 1359 öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin iş doyumu ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık arz etmediği sonucuna ulaşılmıştır (Şahin, 2020). Tokathoğlu (2016) Anaokulu çalışanlarının iş doyumu, eğitim düzeyi, ücret beklentisi ve tükenmişlik düzeyleri gibi birçok değişkenin incelediği bir araştırma da bireylerin eğitim düzeylerine göre tükenmişlik düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla tükenmişlik envanterinden, çalışma ortamlarındaki memnuniyet düzeylerini anlamlandırabilmek için ise iş doyumunu ölçeğinden yararlanmıştır. Ölçek puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmış ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır. Başka bir araştırmada Bucheli vd. (2011) eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koyabilmek amacıyla çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmadan ulaşılan sonuçlara göre eğitim düzeyinin tek başına iş doyumu üzerinde belirleyici bir değişken olmadığı ancak kişisel ve çevresel faktörlerle birlikte çok boyutlu bir yapı üzerinden değerlendirildiğinde anlam kazanacağını ifade etmişlerdir. Başka bir araştırmada İspanya’da otel sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeylerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (González ark., 2016).

Araştırmada farklı yaş grubundaki kadın çalışanların iş stresi ve eğitim düzeyi puanlarının One-Way ANOVA testi datalarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tukey HSD Post-Hoc testi ile bu farklılığın lise ile lisansüstü grupları, ön lisans ile lisansüstü grupları

ve lisans ile lisansüstü grupları arasında olduğu belirlenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde araştırmayla uyumlu ve çelişen çalışmalar mevcuttur.

Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya 180 sağlık çalışanı katılım sağlamıştır. Araştırma verilerine Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Algılanan İş Stresi Ölçeği ve sosyodemografik değişkenleri içeren bir form doldurtulup analiz ettirilerek ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına katılımcıların algılanan iş stresi düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Bu farklılıkların ise ön lisans ile lisansüstü grup ve lisans ile lisansüstü grup arasında olduğu bulunmuştur (Erşan vd., 2013). Atasoy ve Yorgun (2013) araştırmalarında sağlık çalışanlarının iş streslerini ve iş gerilimlerini değerlendirilmiştir. Günümüzdeki hızlı değişim bireylerin iş ve yaşam ortamlarına yansımaktadır. Bu değişim süreci içerisinde yaşanan belirsizlikler bireyleri strese sokmakta ve kaygılandırmaktadır. Bu araştırmada 332 sağlık personelinden elde edilen bilgilerle oluşturulmuştur. Araştırma işe bağlı gerginliği ve stresi ayrıca bu değişkenleri etkileyen faktörleri incelemektedir. Çalışmada ön lisans grubunda eğitim alan katılımcıların diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek stres düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Camci ve Kavuran (2021) hemşirelerin tükenmişlik ve iş stresiyle iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalıştığı araştırmalarına Gaziantep Dr. Ersin Arslan Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde bulunan 642 hemşire katılım sağlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre ön lisans ve lisans mezunu personelin iş stres düzeylerinin diğer eğitim düzeyindeki personellere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lunau vd. (2015) Avrupa ülkelerinde yaşayan 13.695 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmalarında eğitim düzeyi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi yüksek katılımcıların iş stresleri düşük eğitim düzeyine sahip katılımcılara göre daha az olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kabito ve Wami (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya, Etiyopya'nın Gondar şehrinde görev yapan 254 ortaokul öğretmeni katılım sağlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin işyerlerinde karşılaştığı stres ve stres düzeyini etkileyen parametreler incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda daha yüksek eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin daha düşük eğitim kategorisindekilere kıyasla işle ilgili daha yüksek stres düzeylerine sahip oldukları ifade edilmiştir. Ağaç ve Azgın (2025), çalışanların iş stresi algılarını demografik değişkenlere göre inceledikleri çalışmalarında, eğitim düzeyinin iş stresi üzerinde etkili olduğunu ve eğitim seviyesi arttıkça stres düzeyinin daha yüksek seyrettiğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Filistin'de yaşayan hemşirelerin iş stresi ile hasta güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen Zabin vd. (2025) de iş stresi ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip hemşirelerin iş stresini daha yoğun algıladıklarını belirlemişlerdir.

Literatürde iş stresi değişkeninin eğitim düzeyini etkilemediği yönünde çalışmalarda mevcuttur. Parmaksız vd. (2013) çalışmalarında personellerin iş yeri hoşnutluklarını, iş stresi düzeylerini ve ergonomik koşulları ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırma 2012 yılında Zonguldak ilinin Karabük ilçesinde bulunan Demir-Çelik sektöründe faaliyet gösteren geri kazanım fabrikasında gönüllülük ilkesi göz önünde bulundurularak 80 katılımcıyla yapılmıştır. Katılımcıların iş stresi ve motivasyon faktörüne olan algıları ile eğitim düzeyleri arasında herhangi bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Sınıf öğretmenlerinin ve eğitim idarecilerinin iş stres düzeylerinin çeşitli parametreler açısından incelediği çalışmaya 2017-2018 eğitim öğretim periyodunda İstanbul'da belirli ilçelerde görev yapan 300 sınıf öğretmeni ve 100 ilkökul idarecisi katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri ve eğitim idarecilerinin iş stres düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında herhangi anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır (Bayraktar & Gökpinar, 2021).

Bu araştırma; Samsun ili kapsamında kamu spor örgütlerinde çalışan kadın personellerin iş stresi ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenleri de göz önünde bulundurularak açıklamaya çalışan pilot bir çalışma niteliğindedir. Literatürde bu konu hakkında ciddi boşluklar söz konusudur. Bu nedenle yapılan araştırmanın ilgili alan yazınına oldukça önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Rekabetin giderek arttığı değişen dünya düzeniyle beraber örgütlerin yapısında ve işleyişinde oldukça önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Örgütler varlıklarını koruyabilmek ve sürdürülebilmek adına çalışanlarının performanslarını olumsuz yönde etkileyen stres faktörlerini mümkün olduğunca en aza indirmeli ve iş yerine olan memnuniyet derecelerini mümkün olduğunca artırmalıdır. Araştırmanın sonuçlarına göre Samsun'da spor örgütlerinde çalışan kadınların iş stresleri ve iş doyumları arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre örgütler rekabet güçlerini sürdürebilmek ve devamlılıklarını sağlayabilmek istiyorlarsa çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyen faktörleri olabildiğince en aza indirmeli ve örgüte olan aidiyeti, iş doyumunu mümkün olduğunca arttırmalıdır.

### **Sınırlılıklar ve Öneriler**

#### **Sınırlılıklar**

- Bu araştırma bazı sınırlılıklar içermektedir. İlk olarak araştırmanın çalışma grubunun Samsun'da spor örgütlerinde çalışan kadınlardan oluşması, farklı illerdeki spor örgütlerine, erkek çalışanlara ve farklı dinamiklere sahip kurumlara genellenebilirliğini azaltmaktadır. İkinci olarak verilerin belli bir zaman diliminde toplanmış olması, iş stresi ve iş doyumları arasındaki ilişkinin zaman içerisindeki değişimini ortaya koymasını engellemektedir. Ayrıca araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar, kullanılan iş stresi ölçeği, iş doyumları ölçeği ve kişisel bilgi formundan elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

#### **Öneriler**

- Bu araştırma, stresin yaşamın her alanında var olduğunu ve bireylerin yaşamları üzerindeki etkisinin göz ardı edilemeyeceğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, öncelikle stresin varlığı kabul edilmeli, ardından iş stresinin kaynakları belirlenerek kadın personellerin stresle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi sağlanmalıdır. Böylece stresin bireyler üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirgenebilir.
- Bundan sonraki yapılacak araştırmaların kamu ve özel sektörde çalışan kadınlar olmak üzere iki ayrı grup üzerinden yürütülmesi, kamu sektörü ile özel sektörde çalışan kadınlar arasındaki farklılıkların ortaya konmasını sağlayabilir. Ayrıca elde edilen veriler iş dünyasına yön veren insan kaynakları birimleri için nitelikli veriler ortaya koyabilir.
- Literatürde kamu ve özel kuruluşlarda iş stresi ve iş doyumları değişkenleri arasındaki ilişkinin incelendiği birçok çalışma mevcuttur. Ancak bu çalışmaların teorik düzeyde kalmaması; ilgili kişi, kurum ve yöneticilerin, elde edilen bulguları dikkate alarak iş stresini azaltmaya ve iş doyumunu artırmaya yönelik somut önlemler ve çözüm önerileri geliştirip uygulamaya geçirmeleri gerektiği önerilmektedir.
- İş yerlerinde, kadın çalışanların bireysel faktörleri (yaş, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma, sağlık durumu vb.) ile mesleki statü ve tecrübelerine göre çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik kurumsal düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.
- İş yerlerinde esnek mesai uygulamaları sunulmalı ve iş ve özel hayat arasında dengeyi sağlayan yaklaşımlar benimsenmelidir.
- Araştırma konusu; psikolojik, sosyal, ekonomik boyutlar başta olmak üzere birçok alanda geniş bir çerçevede incelenebilir.
- Araştırma Samsun ili baz alınarak yapılmıştır. Anca, araştırma farklı örneklemeler kullanılarak bulguların genellenebilirliği artırılabilir.
- Çalışmadan elde edilen bulgular yalnızca İş Stresi Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeğinden elde edilen verilerle kısıtlıdır. Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda gözlem, anket, görüşme gibi nitel araştırma yöntemlerine yer verilmesiyle daha kapsamlı ve güvenilir çalışmaların ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

- Belli bir süre geçtikten sonra iş stresi ve iş doyumunu düzeylerinde değişimin olup olmadığını değerlendirebilmek amacıyla çalışma tekrarlanabilir.

## 5. Kaynakça

- Ağaç, S., & Azgın, Z. (2025). Demografik özellikler kapsamında çalışanların iş stresi algıları: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Psikoloji Dergisi*, 3(1), 38-51. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15773674>
- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Atasoy, A., & Yorgun, S. (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6(2), 71-88.
- Aydın, G., & Aslaner, D.A. (2015). Stereotip kadın rollerinin televizyon reklamlarında sunumu. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 6(11), 54-74.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bağ, V. (2012). *Gazetecilerde iş stresi: Balıkesir ili yerel basınında çalışan gazetecilerin iş stresi kaynaklarına ilişkin bir uygulama*. (Tez No. 328777) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.
- Bal, F., & Gümü, İ. (2025). İşletmelerde Çalışan Personelin İş Stresi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Belirtilerin Aracı Rolünün İncelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(25), 1-25. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1470018>
- Baykul, Y. (2010). *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme: Klasik Test Teorisi ve Uygulaması*. ÖSYM.
- Beheshtifar, M., & Nazarian, R. (2013). Role of occupational stress in organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 648-657.
- Biçer, C., & Erdoğan, F. (2025). Örgütlerde iş tatmini ve işe bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi: Safranbolu Belediyesi örneği. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 5(2), 106-133.
- Borge, S. (2020). What is sport?. *Sport, Ethics and Philosophy*, 15(3), 308-330. <https://doi.org/10.1080/17511321.2020.1760922>
- Bozkurt Özyolcu, C. (2018). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumunu ile ilişkisi*. (Tez No. 528825) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Veri analizi el kitabı* (11. baskı). Pegem.
- Bucheli, M., Melgar, N., & Rossi, M. (2011). Job satisfaction and the individual educational level, re-assessing their relationship. *International Journal of Arts & Sciences*, 4(12), 255-266.
- Camci, G., & Kavuran, E. (2021). Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile meslek ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2), 274-283. <https://doi.org/10.17049/ataunihem.930846>
- Çakmak, C. (2018). *Sağlık çalışanlarının öz liderlik düzeylerinin iş doyumunu ve iş stresi üzerine etkileri*. (Tez No. 492365) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.

- Çeliker, E. (2021). *Elit güreşçilerin spora bağlılık düzeyleri ile kulüp antrenörlerinin Etik liderlik ve etik dışı davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No. 689974) [Yüksek lisans tezi, Bayburt üniversitesi]. Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.
- Dolaşır, S. (2005). Değişim yönetimi ve spor örgütleri. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 11-15. [https://doi.org/10.1501/Sporm\\_0000000035](https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000035)
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115-121. <https://doi.org/10.5455/apd.34482>.
- González, F., Sánchez, S. M., & López-Guzmán, T. (2016). The effect of educational level on job satisfaction and organizational commitment: A case study in hospitality. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 17(3), 243-259. <https://doi.org/10.1080/15256480.2016.1183547>
- Güçlü, N. (2001). *Stres yönetimi*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- Güçlü, N. (2003). *Örgüt kültürü*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 61-85.
- Gündoğdu, S. (2018). *Huzur evi çalışanlarının iş stresi ve iş doyumunun yaşlılara yönelik ayrımcılıkla ilişkisi* (Tez No. 531001) [Doktora tezi, Ege Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Hatipoğlu, C. (2013). *Hekimlerin empati, iş doyumunu, iş stresi düzeyleri ve birbirleriyle ilişkileri* (Tez No. 351113) [Uzmanlık tezi, Pamukkale üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- İşcan, Ö.F., & Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kabito, G. G., & Wami, S. D. (2020). Perceived work-related stress and its associated factors among public secondary school teachers in Gondar city: A cross-sectional study from Ethiopia. *BMC Research Notes*, 13(1), 36.
- Kamil, N. K. M., & Olagoke, S. M. (2023). Experience of stress and job satisfaction among government and private elementary school teachers. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(2), 73-77. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i2.22662>
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi* (9. baskı). Nobel.
- Katkat, D. (2021). Sporda ve Spor Organizasyonlarında Örgütsel Davranış. Sporda Örgütsel Davranış. <https://adm.ataaof.edu.tr/pdf.aspx?du=kuLkSrDreuPDQqWBduYJFw==> [Erişim Tarihi: 10.07.2023]
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652-666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>

- Keke, S.S. (2025). *Sağlık çalışanlarının etik kodlarının iş doyumu ve performansına etkisi* (Tez No. 955595) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1), 47-48. <https://doi.org/10.5455/jmood.20160307122823>
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., & Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), 119-137.
- Korkmaz, M., & Baykal, G.D.Ö. (2018). Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 19(1), 83-90. <https://doi.org/10.18182/tjf.400667>
- Kumar, M., & Kirti, D. (2023). Occupational Stress and Associated Factors: A Review. *IUP Journal of Soft Skills*, 17(1), 18-27.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Güneşi, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-004897>
- Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N., & Wahrendorf, M. (2015). The association between education and work stress: does the policy context matter?. *Plos One*, 10(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121573>
- Lu, h., While, A.E., & Louise – Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal Of Nursing Studies*, 42 (2), 211-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Mert, T.Y., (2018). *Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi, iş stresi ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi* (Tez No. 542530) [Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Romadhona, A. A., & Murti, B. (2024, May). Associations between age, education level, and job satisfaction in health workers: a meta-analysis [Conference presentation]. In The International Conference on Public Health Proceeding, 9(1), 82. <https://doi.org/10.26911/Management/2024.AB08>
- Özdemir, M., Yıldız, S., & Köroğlu, A. (2025). İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkide Güvenlik Performansının Aracılık Rolünün İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1), 105-124. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1264269>
- Özkaya, M. O., Yakın, V., & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Öztürk, Y. E., & Kırış, R. (2019). Hemşirelerde iş stresi ile iş doyumunun ilişkisi. Erdem, R., Bostan, S. & Şahinöz, T (Eds.), *International Health Sciences and Management Conference* (Vol.1, p. 2020). İstanbul, Türkiye.
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459-470. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>

- Parmaksız, A., Ersöz, T., Özseven, T., ve Ersöz, F. (2013). Çalışanların iş memnuniyeti, iş stresi ve ergonomik koşullarının değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 8, 82-89. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/311642>
- Rambur, B., McIntosh, B., Palumbo, M. V., & Reinier, K. (2005). Education as a determinant of career retention and job satisfaction among registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 185-192. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2005.00031.x>
- Rana, A., & Singh, K. P. (2024, March). Unlocking success: The significance of job satisfaction for employee and employer performance [Conference presentation]. In *Proceedings of the International Conference on Digital Transformation: Education 4.0 and Beyond (ICDT-2023)*, IILM University, Gurugram.
- Sağır, M. (2016). *Yaşlanan iş gücünde iş doyumunu: Millî Eğitim Bakanlığı örneği* (Tez No. 428394) [Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi* (2.baskı). Anı.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sultana, A., & Altay, T.S. (2019). Ataerkillik ve kadının ikincilliği; kuramsal bir analiz. *E-Şarkiyat İlmî Araştırmalar Dergisi/ Journal Of Oriental Scientific Research (JOSR)*, 11(1), 417-427.
- Şahin, A.R. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumunu arasındaki ilişki* (Tez No. 610894) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayınevi.
- Tokathoğlu, T. (2016). *Anaokulu çalışanlarının iş doyumunu, ücret beklentisi, meslek içi toplam çalışma süresi ve yaş grupları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 438566) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M., & Özdemir, T.Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 13(27), 1497-1507. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.14328>
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (t.y.). Güncel Türkçe sözlük. <https://sozluk.gov.tr>
- Vatansever bayraktar, H., ve Gökpınar, İ. (2021). Sınıf öğretmenleri ve eğitim yöneticilerinin iş stresi düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 12(46), 870-885. <https://doi.org/10.35826/ijoess.3018>
- Yalman, A. (2025). *Örgütsel bağlılık iş tatmini ilişkisinde örgütsel stresin aracılık etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Tez No: 954603) [Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4(2), 1-18.
- Yetim, A. (1996). Spor yönetiminde liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3), 85-94.
- Zabin, L. M., Qaddumi, J., & Ghawadra, S. F. (2025). The relationship between job stress and the perception of patient safety culture among Palestinian hospital nurses. *BMC Nursing*, 24(1), 355. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03009-9>