



T.C.

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

HİZMET TASARIMI VE İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMI

**ÇİFT KARIYERLİ EŞLERDE ÖRGÜTSEL
STRESİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

RAHAT RACAPOVA

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ EROL TEKİN

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HİZMET TASARIMI VE İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇİFT KARIYERLİ EŞLERDE ÖRGÜTSEL STRESİN İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

RAHAT RACAPOVA

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Murat YILDIRIM
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILDIZ**

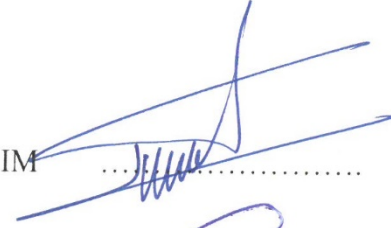
KASTAMONU-2019

TEZ ONAYI

Rahat RACAPOVA tarafından hazırlanan "**Çift Kariyerli Eşlerde Örgütsel Stresin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma**" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği / oy çokluğu** ile **Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Murat YILDIRIM
Karabük Üniversitesi



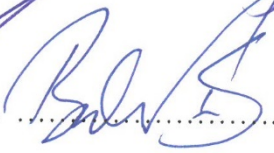
Jüri Üyesi
(Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN
Kastamonu Üniversitesi



Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILDIZ
Kastamonu Üniversitesi



...../...../20.....

Enstitü Müdürü

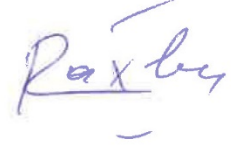
Prof. Dr. Cevdet YAKUPOĞLU



TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildirir ve taahhüt ederim.

Rahat RACAPOVA



ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimin ortaya çıkmasında bana öncülük eden, tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN'e şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca eşim ve oğluma da yıllarca verdikleri destekleri için teşekkür ederim.

Saygılarımla...

Rahat RACPOVA

Kastamonu, 2019



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERDE ÖRGÜTSEL STRESİN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Rahat RACAPOVA
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN

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

Anahtar kelimeler: Örgütsel Stres, Çift Kariyerli Eşler, İş Tatmini

2019, 56 sayfa

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

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

Rahat RACAPOVA
Kastamonu University
Institute for Social Science
Department of Business

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Erol TEKİN

The world nowadays is suffering from a sickness called "stress", does not result in fail always, however most of the time, it reduces health and life quality which negatively effects job quality and performance. As a result, in business life stress causes undesired results. Especially if both members of a family works, there are different stress causes occur. On this point, dual career families, organizational stress level and organizational influences are a research subject. Under this scope, the research aims to define dual career families affect on job satisfaction depending on stress level. Within the frame of this aim, this work has tested applying the study on 436 distinct employees in Kastamonu where employees are dual career family members only. This research resulted that dual career families have higher stress level and this affects job satisfaction in a negative direction. Besides, as a subbranch of job satisfaction, work load totally affects the main branch negative, however, social support, skills usage and decision latitude has a positive influence on the main branch.

Keywords: Organizational Stress, Dual Career Couples, Job Satisfaction**2019, 56 pages**

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ..	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Kariyer Kavramı	3
2.2. Çift Kariyerli Eşler Kavramı	3
2.2.1. Çift Kariyerli Eşler Kavramının Tarihsel Gelişimi	4
2.2.2. Çift Kariyerli Eşlerin Özellikleri.....	6
2.2.3. Çift Kariyerli Eşlerin Avantaj ve Dezavantajları	8
2.2.4. Çift Kariyerli Eşlerin Yaşadığı Sorunlar	9
2.3. Stres Kavramı	10
2.4. Örgütsel Stres Kavramı	11
2.4.1. Örgütsel Stres Kaynakları	12
2.4.1.1. İş yükünün fazlalığı	12
2.4.1.2. Zamanın uzunluğu	13
2.4.1.3. Denetimin sıkı ve yakından olması	13
2.4.1.4. İş yeri düzeni	13
2.4.1.5. Politik havanın güvensizliği	14
2.4.1.6. Rol belirsizliği ve çatışması.....	14
2.4.1.7. Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk	15
2.4.1.8. Engellenme	15
2.4.1.9. İşin niteliği.....	15

2.4.1.10. İnsan ilişkileri.....	16
2.4.1.11. Yabancılaşma	16
2.4.2. Aile-İş İlişisine Bağlı Stres Kaynakları.....	17
2.4.3. Örgütsel Stresin Sonuçları.....	17
2.5. İş Tatmini Kavramı	18
2.5.1. İş Tatminine Etki Eden Faktörler	19
2.5.1.1. İş tatminine etki eden örgütsel faktörler.....	20
2.5.1.2. İş tatminine etki eden bireysel faktörler	23
3. YÖNTEM.....	26
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	26
3.2. Literatür Taraması, Araştırma Modeli ve Hipotezler	26
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi.....	33
3.5. Araştırmanın Analiz Yöntemi	33
4. BULGULAR	34
4.1. Tanımlayıcı Bulgular.....	34
4.2. Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular	35
4.2.1. KMO ve Barlett Küresellik Test Değerleri	35
4.2.2. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	36
4.2.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	39
4.3. Verilerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Normallik Analizi	40
4.4. Hipotezlerin Analizi	41
4.4.1. Korelasyon Analizi.....	41
4.4.2. Regresyon Analizi	43
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	45
KAYNAKÇA	47
EKLER.....	53
Ek.1. Anket Formu	53
Ek.2. MEB İzin Belgesi	55
ÖZGEÇMİŞ.....	56

ŞEKİLLER DİZİNİ**Sayfa**

Şekil.3.1. Araştırma Modeli	32
-----------------------------------	----



TABLolar DİZİNİ**Sayfa**

Tablo 2.1. Çift Kariyerli Eşlerin Avantaj ve Dezavantajları.....	9
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ...	34
Tablo 4.2. İş Stresi Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Testi	36
Tablo 4.3. İş Tatmini Ölçeği İçin KMO ve Bartlett Testi.....	36
Tablo 4.4. İş Stresi Ölçeğine Ait Soru Numaraları ve İfadeler	37
Tablo 4.5. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analiz Bulguları	38
Tablo 4.6. İş Tatmini Ölçeğine Ait Soru Numaraları ve İfadeler	39
Tablo 4.7. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analiz Bulguları.....	39
Tablo 4.8. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Normallik Varsayımı.....	40
Tablo 4.9. Korelasyon Analizleri	42
Tablo 4.10. İş Stresi - İş Tatmini İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi	43
Tablo 4.11. İş Stresi Boyutları - İş Tatmini İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi ...	44
Tablo 4.12. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Elde Edilen Bulguların Özeti.....	44

KISALTMALAR

%	: Yüzde
BK	: Beceri Kullanımı
F	: Frekans
İK	: İş Kontrolü
İS	: İş Stresi
İT	: İş Tatmini
İY	: İş Yüğü
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KS	: Karar Serbestliğı
SD	: Sosyal Destek
vb.	: Ve buna benzer
vd.	: Ve diğerleri
yy.	: Yüzyıl

1. GİRİŞ

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

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

Yapılan araştırmalarda özellikle kadınların iş hayatındaki rollerinin artmasıyla birlikte her iki eşinde çalışması iki işçili, iki alışanlı, iki kariyerli, çift gelirli aileler gibi farklı kavramlarla ifade edilmesini gündeme getirmiştir (Bhowon, 2013: 78). Özellikle son yıllarda ülkemizde ve tüm dünyada çalışan kadın sayısının hızla artmasıyla birlikte çift kariyerli aile sayısında hızlı bir artış görülmüştür. Günlük yaşantımızda artarak devam eden bu durum günümüz ailelerinde eşlerin birlikte çalışma hayatına hızla girdiğini göstermektedir. Küresel rekabet ortamındaki değişimle birlikte başarılı olmak ve bu başarıyı sürdürmek için eşlerin iş yaşamlarındaki streten etkilenme düzeyleri de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Evliliğin ilk dönemlerinde sadece eşlerden oluşan ailenin sonrasında ocuk sahibi olmasıyla farklı bir boyuta geçmesi, kadına ata erkil toplumda biçilen rolün yansımaları, kültürel genler gibi birçok husus çift kariyerli eşlerin yaşadıkları stresin örgütsel bazı konulara olan etkisini merak edilir hale getirmiştir. Bu bağlamda özellikle çift kariyerli eşlerin rolleri dikkate alınarak çift kariyerlilik sergileyen çalışanların örgütsel stres düzeylerinin iş tatminini etkileyebileceği düşünülerek bu alanda çalışma yapılması önem arz etmektedir. Bu çalışmada çift kariyerli eşlerin stres düzeylerini belirlemesi ve çift kariyerli ailelerin örgütsel stres düzeylerinin iş tatminine etkisi ele alınmaya çalışılmaktadır. Araştırma sonucunda çift kariyerli eşlerin örgütsel stres düzeyleri belirlenerek, bu konuya gereken dikkatin çekilmesi ve araştırma sonuçlarına göre çözüm nerileri sunulabilmesi hedeflenmektedir. Çünkü rgtsel stresle baş eden çiftler, yönetim becerileri kazanarak, kendilerini st kademelere çıkarma becerisi elde etmektedir. Böylelikle bu konu üzerinde geliştirilen beceri, yetenek ve deneyimleri sayesinde hem iş hayatında hem de özel yaşamlarında pratik deneyim kaynaklarına sahip olabileceklerdir. Ayrıca sorunları görerek, çözüm üretebilme yeteneğine sahip olmaktadır.

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

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı günlük hayatımızda oldukça sık karşımıza çıkan bir kavramdır. Kariyer, kişinin yaşamı sonucunda edinilen bilgiler ve deneyimlerle ilgili algıladığı tutum ve davranışları ifade etmektedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005: 159). Kariyer kelimesi, Fransızca'da *Carrierre*, İngilizce de ise *Career* kelimesinden Türkçe'ye geçmiştir. Kariyer kavramı, "çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla, bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan" ifadesi olarak tanımlanmaktadır. Konuşma dilinde başarı, değer, rütbe gibi sözcüklerle ifade edilmeye çalışılan bir kavram olan kariyer, genellikle mesleki olarak da dile getirilmektedir. Özellikle günümüz toplumunda kadınlara biçilen rolün değişmeye başlamasıyla birlikte çift kariyerlilik önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaya başlamıştır. Çünkü aile içerisinde sadece erkek değil aynı zamanda kadın da iş hayatına girmiş ve çift kariyerli eşler, çift kariyerlilik, iki kariyerlilik, çift kariyerli aileler gibi farklı kavramlar ortaya çıkmaya başlamıştır.

2.2. Çift Kariyerli Eşler Kavramı

Ekonomik şartlar sonucunda; ailelerin büyük bir kısmı, karı koca ikisi birden iş hayatına atılmışlardır. Kadın bireylerin çalışma hayatında oynadığı roller gün geçtikçe artmaktadır. Kadınların iş hayatında istihdamının artması nedeniyle, aile üyelerinin aynı anda çalışmasında da artışlar gözlenmektedir. Bir ailede bireylerin her ikisinde iş hayatında istihdam edilmesi "çift kariyerli aile" olarak tanımlanmıştır (Acar, 1994: 21-29). Özellikle kadınların iş hayatındaki çalışmalarının artışı her iki eşinde çalışması iki işçili, iki çalışanlı, iki kariyerli çift gelirli aileler anlamında farklı kavramlarda ortaya çıkması, araştırmalarda tartışmalara neden olmaktadır (Bhowon, 2013: 78). Başka bir deyişle; çift kariyerli aileler, ekonomik yönden aile gelirinin artırılması amacıyla eşleri ikisinin de çalıştığı aile tipi olarak tanımlanmaktadır. Ailelerdeki kadın ve erkeğin çalışma hayatına girmesi, ev ve aile sorumluluklarının her iki eşe de paylaştırılması ikisi için de ortak ve en önemli sorunların başında gelmektedir (Allen vd., 2000; Bhowon, 2013). Bu alanda yapılan çalışmalar sonucunda, iş ve evlilik

yaşamında duyulan tatminin yaşam sevincinin iki temel kaynağı olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş hayatında statülerinin artması eşlerini mutlu etmektedir (Benin ve Nienstedt, 1985: 75). Bu durumun sonucunda bireylerin çalışma ve aile bireyleri arasında bir istikrar kurmaları gerekmektedir. Bu istikrarın kurulması aynı sektör ya da iş yerinde çalışmayla da yakından ilgili olabilir. Çünkü böyle durumlarda eşler birbirlerini daha iyi anlayacaklardır. Tüm bu açıklamalar çerçevesinde bu tür kariyere sahip çiftler üç kategoride sınıflandırılmaktadır. Bu kategoriler;

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

2.2.1. Çift Kariyerli Eşler Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kadınların çalışma hayatına girmesiyle çift kariyerli eş kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Bu nedenle kadının çalışma hayatındaki tarihsel gelişimine değinmek yerinde olacaktır. Sanayi devriminde yaşanan en önemli değişimlerden birinin kadının iş gücüne katılımının artması olduğu gerçeğidir. Öyle ki, devriminin öncesinde kadınların iş hayatındaki rolleri geleneksel ev kadını rollerinin dışına çıkamamıştır. Aslında bu dönemde kırsal kesimde bulunan kadınların tarım alanında düşük ücretle çalıştırılmalarının en büyük sebebi eğitim seviyesinin düşüklüğüdür. Bu alanda yer alan kadınlar tarım dışına çıktıklarında veya şehirlere yerleştiklerinde başka sektörlerde çalışmamaktadırlar (Berber ve Yılmaz-Eser, 2008: 6). Bunlarla birlikte kadınların ücret karşılığı, yani “işçi” olarak çalışmaları sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 56).

Türkiye'nin küreselleşme yönünde ilerlemesi, kadının sanayi ve hizmet sektörlerinde arzu edilen noktaya ulaşması açısından kritik bir önem taşımaktadır. Çünkü Türkiye'de nüfusun hemen hemen yarısını kadınların oluşturduğu düşünüldüğünde kadının iş yaşamına katılımı oldukça önemlidir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadının iş gücüne katılımı 1850'li yıllarda ivme kazanmaktadır. Bu kapsamda köyden kente göçün hız kazandığı en önemli dönem 1950'li yıllardır. Çünkü bu yıllar Türkiye

ekonomisinde hızlı sanayileşme dönemleri olmuştur. Türk kadını gerçek anlamda 1950'lerden sonra ciddi anlamda iş gücü piyasası içinde yer almıştır. Böylelikle kadınlar iş hayatına aktif olarak girmişlerdir. Toplumsal koşullarda oluşan ilerlemeler sonucu kadının rolü farklılaşmış ve eğitim alma, kendi konumunun farkına varması artmıştır. Böylelikle kadına hizmet sektörü başta olmak üzere tüm sektörlerde çalışma fırsatı doğmuştur. Dolayısıyla kadınlar kendilerine bu anlamda farkındalık kazandırmaya başlamışlardır (Kocacık ve Gökaya, 2005: 196). Genel olarak bakıldığında Türkiye'de iş gücüne katılma oranları son 20 yılda artış göstermiştir. Fakat yine de başta Türkiye ve diğer gelişmekte olan ülkeler olmak üzere kadınların iş gücüne katılımı dünyanın geneline göre istenen artışı gösterememiştir. Türkiye'de kadınların kentsel iş gücüne katılımının daha az olduğu da görülmektedir. Çünkü tarım ülkesi olan Türkiye'nin sahip olduğu ata erkil kültürel yapı kırsal emek piyasalarında çalışan kadın sayısını daha da arttırmaktadır.

Tarihsel gelişim sürecine bakıldığında kadınların iş hayatına girmelerinin önemli sebeplerinden biri de savaşlardır. Bütün dünya ülkelerinde, savaş zamanına kadar asıl işi evde çalışmak olan kadınlar savaşa giden erkeklerin yerine çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. 1914-1918 yıllarında İngiltere'de sadece 1 milyon 345 bin kadın iş hayatına atılmaktadır. Türklerin tarihte kurmuş oldukları devletlerde, kadınların toplum ve çalışma hayatındaki konumları, önceki dönemlerde Anadolu dışında hüküm sürmüş olan çeşitli medeniyetlerin etkisi altında kalmış olduklarını göstermektedir. Devlet, liberal hukuk ve ekonominin etkisinden kurtularak çalışma yaşamına müdahale eden müdahaleci ve katılımcı bir sosyal politika izlemeye başlamıştır. Somut sonuçları olmamakla birlikte kadın ve çocuk işçileri koruyucu birtakım önlemler alınmaya başlanmıştır (Altan, 1982: 28). 19. yy. sonuna yaklaşıldığında ise, kadın işçilerin artmasıyla, örgütlenmiş kadın hareketleri sayısında da artış söz konusu olmuştur. Bununla birlikte bu dönemlerde var olan kadın-erkek eşitsizliğine ilişkin isyanlar da oluşmaya başlamıştır. Bu başkaldırıları gittikçe organize olarak, uluslararası alanlarda da ses getirmiştir. Kadın hareketleri bu alanlarda da destek bularak, kadın işçileri koruyucu yasal hükümlerin gelişimine hız kazandırmıştır. (Altan, 1982: 31-32). 20. yy. gelindiğinde çalışan kadın sayısında ciddi artışların olduğu görülmektedir. Bu artışların temelinde yatan en önemli neden; I. ve II. Dünya savaşlarının meydana gelmiş olmasıdır. Sonuç olarak savaşlarda, erkeklerin

büyük bir çoğunluğunun savaş alanlarına gitmek zorunda kalması sonucu, kadın işçilere ülkemizde de büyük bir ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. Gelişen bu durumlardan dolayı sanayi alanları başta olmak üzere tüm iş kollarında kadınlar da çalışmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınlar erkeklere göre düşük ücretle, zor şartlar içinde ve daha uzun sürelerle çalıştırılmaktadır (Zarakoğlu, 1981: 64-68). 1911-1923 yılları arasında süren savaşlar sebebiyle, erkek iş gücünün boşalttığı alanları dolduran kadın işçilerin çalışma hayatında başarılı oldukları görülmektedir. Daha sonraları Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte kadınlara yönelik hukuksal gelişmeler, kadın işçilerin çoğalmasını sağlayan diğer önemli bir faktörü oluşturmaktadır. 1926'da yürürlüğe giren medeni yasa ile beraber aile, miras ve kişiler hukukuna da önemli yenilikler getirerek, kadın-erkek hakları alanında bir denge kurma çabası içine girilmiştir. Medeni yasa ile tek eşli evlilik sistemi getirilmiştir. Hukuki anlamda kadına siyasi haklar da verilmiştir. Türkiye'de işçileri koruyucu sosyal mevzuatın gelişmesi, sosyal, insancıl ve ekonomik düşüncelerde Cumhuriyet Dönemi ile birlikte başlamaktadır (Altan, 1982: 68).

2.2.2. Çift Kariyerli Eşlerin Özellikleri

Her iki eşin de kariyerli mesleklerde çalıştığı eşlerden oluşan aileler, aile kurumu ve bu kurumun çalışma yaşamı ile etkileşimi açısından birtakım farklılıklara sahiptir. Söz konusu bu durum bireylerin iş dışı yaşamlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Yazında çift kariyerli eşlerle ilgili çalışmaların; “kariyerin aile içi rollere etkisi”, “kariyerin aile içi ilişkilere ve iletişime etkisi”, “kariyerin aile üyelerinin mutluluklarına etkisi”, “kariyerin evlilik kalitesine etkisi” ve “çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları avantajlar ve dezavantajları” çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Çift kariyerli eşleri ele alınan bu çalışmalarda ortaya çıkan özellikleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

Aynı iş yerinde çalışma: Çift kariyerli ailelerde her iki eşin aynı işyerinde çalışmasının pozitif ve negatif etkileri söz konusu olabilir. İki eşin de çalıştığı ailelerde çiftlerin aynı işyerinde çalışması ile iş tatmininin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Çift kariyerli eşlerin aile büyükleri ile aynı şehirde yaşaması eşlerin ailelerinden destek alarak hayatlarını kolaylaştırmaktadır.

Yaşam kalitesi: Günümüz koşullarında kadınların çalışma hayatına katılımları aktif bir şekilde artış göstermekte olup kadınların iş yaşamına katılmaları sosyo-ekonomik gelişmeler açısından desteklenerek teşvik edilmektedir. Bu değişimin sonucu olarak da çift kariyerli ailelerin sayısında artış yaşanmaktadır. İster kamu sektörü ister özel sektörde durum bu yöndedir. Bu durum çift kariyerli ailelere mensup çalışanların özel ve iş hayatlarında olumlu değişiklikleri beraberinde getirmektedir (Şimşek ve Öge, 2014: 289). Kadınlar ev hayatında erkeklere göre daha fedakâr olurken, erkekler ise ev dışındaki işlerde daha ön planda olmaktadır ve böylelikle fedakâr rolünde gözükümlerler. Özellikle erkeklerin ev hayatının dışında, eşlerine karşı daha koruyucu bir tutum sergilemeleri ve destek olmaları kadının iş yaşamındaki tatminlerini olumlu yönde etkileyip arttırabilmektedir. Bunun yanında çalışma hayatında kariyer yapmış kadınların sayısı ve özellikle yönetici kadın sayısının hızlı artıyor olması çift kariyerli eşlerin bir sorunu olarak gözümüze çarpmaktadır (Şimşek ve Öge, 2014: 289).

Çift kariyerli etkileşim: çift kariyerli aileler toplumun geniş bir kesiti ile etkileşim kurma şansına sahip olmaktadır. Aynı zamanda başkalarının deneyimlerinden yararlanarak hayattaki bakış açılarını genişletme olanağına sahip olmaktadır. Çift kariyerli ailelerin kendi kimlikleri vardır. Ayrıca hayatlarına öncülük etmede kendilerine daha fazla güven duymaktadırlar. Çalışan çiftlerde kadın, iş yaşamında eşinin de sorumluluklarını paylaşmasıyla birlikte kariyerinde daha olumlu bir yol izlemektedir.

2.2.3. Çift Kariyerli Eşlerin Avantaj ve Dezavantajları

Çift kariyer, öncelikle kişinin kendi iradesiyle iş hayatındaki seçimine, eşinde destek olmasıyla başlamaktadır. Eş işe beraber gitmeyi tercih ettiğinde, ona refakat eden eşinin kendi işini bırakıp gittikleri yerde iş araması kariyer hareketliliğini çift yönlü hale getirmektedir. Bu noktada yazın incelendiğinde yapılan çalışmalar; farklı illerde çalışanların %80'den fazlasının evli ve bunların %70'ten fazlasının zorunlu görevler ile çalışmaya gidip aileleriyle beraber kaldıklarını göstermektedir (Şener vd., 2018: 461-472).

Ayrıca kadının çalışması, erkeğin de çalıştığı düzeni değiştirmektedir. Eğitim düzeyi ne olursa olsun herkesin çalışma ve belli bir kazanç elde ederek yaşamını devam ettirme hakkı vardır. Şu da bir gerçektir ki, kadının çalışması eş ile ilişkisini farklı açılardan etkileyecektir. Hele ki Türk toplumunun aile yapısında erkeğin çalışması mecburi kabul edilirken; kadının çalışması zorunluluk arz etmiyordu. Ancak son zamanlarda geçimin zorlaşması, düşük gelirli ailelerde kadının aile gelirine destek olma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Çalışan çift kariyerli eşlerin özelliklerinden birisi de erkekler gibi aynı mesai saatleri içerisinde çalışıyor olmasıdır. Bu durum kadının yükünü çocuklar ve ev içi sorumluluklar konusunda arttırmaktadır. Bu durum eşler arasında iletişim sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Demirel, 2017: 14).

Çalışma hayatının kadına sağladığı mühim avantajlardan biri de kadınların kendilerine olan saygıları ve güvenleri artmaktadır. Güçlü kadın aileye de olumlu katkılar sağlar. İstediklerine evet, istemediklerine hayır deme hakkının olduğunu kabul eden kadınlar, aile yaşamında bu taleplerine karşılık bulamadığında, bu durum her iki eş arasında çatışmaya sebep olabilmektedir. Buna karşın arkadaş ortamlarının arttığı, farklı kültürlere ve pozisyonlara sahip bireylerle karşılaşma imkanı buldukları görülmektedir. Maddi olarak özgürlükleri elinde olan kadın çoğu zaman bir o kadar da yorucu ve stresli bir hayat içine girmektedir. Bu durumun aileye yansması olumsuz olabilmektedir Erkekler ev içindeki sorumlulukları paylaşabildiği sürece maddi olarak elde ettikleri avantajla birlikte ailede huzur ve mutluluğu yakalayabilmektedir (Demirel, 2017: 14). Tüm bu açıklamalar çerçevesinde çift kariyerli eşlerin avantaj ve dezavantajları Tablo 2.1.'de görülmektedir.

Tablo 2.1. Çift Kariyerli Eşlerin Avantaj ve Dezavantajları

Dezavantajlar	Avantajları
<ul style="list-style-type: none"> ➤ İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki rollerin çatışması ➤ Yoğun çaba gerektiren işlerin fazlalığı sebebiyle eşlerin birbirine karşı ilgi eksikliği veya ilgisizliği ➤ Birbirine yeterince vakit ayıramama ➤ Ev işlerinin yapılmaması, kadının tek başına tüm işlere yetişmesinin beklenmesi ➤ Çocuk bakımı ve yetiştirilmesi ➤ Kendi aileleri ile ilişkiler 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Çift kariyerli eşlerin kendilerini geliştirme ve sosyalleşme imkanları ➤ Çocuklara gerçek rol modelleri ile ilgili geniş bir kaynak sağlama ➤ Eşlerin maddi olarak daha bağımsız ve daha kendine yeterli olması ➤ Çiftin aynı iş yerinde veya benzer mesleklerde görev yapması durumunda eşlerin birbirinin sorumluluklarını yerine getirmeleri için gerekli olan çabayı göstermesi

Kaynak: (Şener vd., 2018: 461-472; Karadoğan, 2009)

2.2.4. Çift Kariyerli Eşlerin Yaşadığı Sorunlar

İş yaşantısı yalnızca maddi kazanımlar veya edinilen tecrübeler ile sınırlı değildir. İş yaşantısında çalışanlar üzerinde etki kuran diğer faktörler zaman geçtikçe çalışanın kariyeri için zarar teşkil etmektedir. Bulduğumuz çağın şartları; çalışma bağlantılarında ve yöntemlerinde gerek kuruluşlar gerekse de çalışanlar bakımından kritik değişiklikler oluşturmaktadır. Kuruluş oluşumlarından, iş saatlerine; iş güvencesinden, kariyer istemlerine değin bir hayli alanda geleneksel seçimlerden uzak durulmaktadır. Bu durum kişisel olarak değerlendirildiğinde; çalışanların kariyerleri ile alakalı yeni bazı aktüel problemlerle yüz yüze kaldıkları görülmektedir. Bu problemler şunlardır;

- Doğum sonrası çocuk büyütme sürecinde çalışmaya ara vermeleri veya temelli bırakmaları,
- Kadınların ev ve iş yaşamı görevlerini dengede tutma çabaları,
- Güçlü, cesur ve başarılı kadınların kendi kuruluşlarına sahip olmaları ve özgür olma arzuları.

Kadınların yüksek mevkilerde yer edinme sürecinde karşılaştıkları önemli sorunlardan biri olan cam tavan sendromu da bir işi başaramayacakları noktasında kadını olumsuz etkiler. Bu varsayıma göre; kadınların iş hayatında başarısız olacağı düşünüldüğü için değil, yalnızca kadın oldukları için başarısız olduğu söylenmektedir. Başka türlü ifade etmek gerekirse cam tavan isteğe bağlı oluşmuş ve gerçekliği olmayan bir bariyerdir. Bu noktada asıl bakılması gereken, eğitim seviyesi, çalışma isteği, başarı veya yetenek gibi kriterler göz ardı edilmektedir. Kadınların bu konuda yaşadıkları hayal kırıklıkları da bir çalışma konusu olmaktadır. Cam tavan, kadınların iş hayatındaki motivasyonunu zayıflatmakta, onların hevesini kırmakta ve daha ileriye gidebilecekken bazılarının kariyerlerinden vazgeçmesine neden olmaktadır. Cam tavan belirtildiği gibi görünmez bir biçimde kadınların üzerinde sürekli onları geri çeken bir unsur olarak varlığını sürdürmekte ve her geçen gün daha da gün yüzüne çıkmaktadır. Ayrıca çift kariyerli aileler ile geleneksel aile tipi karşılaştırıldığında; çift kariyerli aile yapısının daha kırılabilir olacağı ve eşlerin yaşadıkları problemlerin sonucu evliliğin boşanma ile neticeleneceği büyük bir ihtimal olarak görülmektedir (Bayar, 2013: 104-105).

2.3. Stres Kavramı

Son dönemlerin en popüler konularının başında, modern hayatımızın psikolojik problemlerinden biri olarak yer alan stres bazı zamanlarda bizi baskı altına alırken, bazen de bizi en iyi şekilde güdüler, kimi zamanda tehlikede olduğumuz anlarda güvende olduğumuzu hissettirmektedir. Stres, birey ile stres oluşturan sebepler arasındaki etkileşimin meydana gelmesi sonucu ortaya çıktığından dolayı, stresin daha çok birey ve çevre ile iletişimden kaynaklandığı düşünülmektedir (Keskin, 1997: 144). Stresin olumsuz etkilerine maruz kalmamak için stres nedir bilmek gerekmektedir.

Latineden dilimize geçmiş olan stresin günümüzde insan sağlığı başta olmak üzere yaşantısı için tehlike arz ettiği ve bir uyarı anlamında kullanıldığı görülmektedir. Stres aslında istenmeyen duygusal bir durumu ifade etmektedir. Bu durum, insanın kendisi için önem arz eden bir değeri kazanmaya çalıştığında sorunlarını çözmek için yapabileceklerinden emin olmadığı zamanlarda ortaya çıkabilmektedir (Wagner ve Hollenbeck, 2010: 107). Başka bir ifadeyle “bütünlüğünü koruma” ve “esas durumuna

dönme için çaba harcaması” şeklinde de anlamlandırılmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 304). Bir başka tanımda ise stres, çevreden alınan tehditlere karşı bireyin fiziksel ve psikolojik olarak tepkisi şeklinde tanımlanmaktadır (Özmutaf, 2006: 75). Stres iş hayatında verimsizliğe, hastalıklar sonucunda işe devamsızlık, verimliliğin düşmesi, kaygının artmasına ve bununla birlikte işteki tatminsizlik duygusuna etki etmektedir (Gül, 2007: 321).

Bireysel stresi oluşturan nedenlere bakıldığında kişisel ihtiyaçlar, karakter, algılama farklılıkları, tecrübeler, ailesel sıkıntılar, maddiyat, ailevi ilişkiler, ölüm, eğitim, boşanma, gibi yaşamışlıklardan bahsedilebilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 277). Günümüzde önemli olan stres ile ilgili bazı belirtiler vardır. Bunlar;

- Fiziki,
- Duygusal,
- Zihinsel,
- Sosyal belirtiler olarak sıralanabilir.

Olağan durumlar dışında bu belirtiler sık sık yaşanmaya başlanmışsa birey stres baskısı görmektedir. Stresi kontrol altına almanın başında stresi görmek gerekmektedir. Bu durumda bireyin fiziksel, ruhsal olarak kendini rahat hissetmesi ve stres ile başa çıkmasına yardım etmek gerekmektedir. Bireyin yaşadığı stres sadece kendi kişisel hayatını değil tüm çevresini ve yaşamını etkilerken aynı zamanda çalışan eşlerin örgüt içerisinde yaşadıkları stres de bu etkiyi daha da arttırmaktadır.

2.4. Örgütsel Stres Kavramı

Örgüt; ihtiyacı karşılamak veya kolektif hedeflere ulaşmak için kurulmuş bir birimdir. Tüm örgütler, farklı faaliyetler ve üyeler arasındaki ilişkileri sistemleyen bir yönetim yapısına sahiptir. Bununla birlikte yöneticiler kendine düşen sorumlulukları yerine getirmek için sorumlulukları ve yetkileri alt bölümlere ayırır ve görevlendirir. Örgütler açık sistemlerdir ve çevrelerinden etkilenmektedirler. Örgütlenme planlı üretim ortamı için oldukça önemlidir. Üretim ortamında kitlesel iş bölümü ortamın düzenlenmesine destek olmaktadır. Bir diğer tarafta ise üretim araçları kişilere ait olan kurumlarda, sosyo-ekonomik olarak uyumayan sınıflarda bölünme yaşanabilmektedir.

Örgüt ortamında bulunan bazı çalışanların omuzlarına yüklenen ağır sorumluluklar sebebiyle veya normalde yapmaya alışkın olmadıkları bu yükleri yapma zorunluluğunda bırakılmaları yüzünden kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Yaşanan bu durum, stresle ilgili birçok rahatsızlığın ortaya çıkmasına sebep olmakta ve sonucunda iş yerlerinde maddi açıdan yaptırımlar ortaya çıkmaktadır. Bireyde meydana gelen stresle birlikte örgütlerde motivasyonun azalması, iş yavaşlatmanın artması, performans azalması, iş kalitesinin ve verimliliğinin azalması, yaratıcı düşüncenin körelmesi, farklı hastalıkların ortaya çıkması ve hatta ölüm gibi sonuçların görülmesi mümkündür. Bu noktada strese neden olan kaynakların bilinmesi de önemlidir.

2.4.1. Örgütsel Stres Kaynakları

Bir örgütte çalışanları etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilmektedir. Bir örgütteki çalışanları etkileyen stres kaynakları; iş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı, iş yeri düzeni, politik havanın güvensizliği, rol belirsizliği ve çatışması, örgüt ve bireyin değerleri arasında uyumsuzluk, kişi ile işi arasında uyumsuzluk, rolle ilgili aşırı yük, sorumlulukların yarattığı endişe, insan ilişkileri ve yabancılaşma olarak yazında ifade edilmektedir. Bu kapsamda bu kaynaklardan bazıları aşağıda ifade edilmiştir (Arıcan, 2011: 55-76).

2.4.1.1. İş yükünün fazlalığı

Örgütsel stres kaynaklarının ilk sırasında aşırı iş yükünün geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. İş yükünün aşırılığı, çalışanın yerine getirmeye çalıştığı görevin normal ölçülerin üzerinde olması olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar fiziksel ve psikolojik olarak sahip oldukları kapasitesinin üzerinde çalıştıklarında aşırı çalışma ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireyde miktar, kalite ve performans arasında sıkça çatışma yaşamasına sebebiyet vermektedir (Mavav, 2018). Az çalışmada bireyde motivasyon düşüklüğüne neden olduğu düşünüldüğünde yetersiz iş yükünün de aynı ölçüde stres yarattığı ifade edilebilir. Burada önemli olan bir dengenin kurulması ve örgütü ile çalışanın hedeflerinin örtüşmesidir.

2.4.1.2. Zamanın uzunluğu

Örgütün çalışma süresinin ve dinlenme süresi ile sıklığının da çalışanın zihinsel ve fiziki dengesi üzerinde oldukça etkili olduğu ifade edilmektedir. Bilimsel bulgular, insanın fizyolojisi gereği en uygun çalışma süresini günlük 7.5 saat olarak ortaya koymaktadır. Ayrıca haftalık çalışma süresinin ise 45 saat olduğu ifade edilmektedir (Arslan, 2009). Bu nedenle çalışma saatlerinin uzunluluğunun çalışanın verimini düşürüp iş yerindeki performansı olumsuz etkilemeyecek şekilde ayarlanması önem arz etmektedir. Çalışma saatleri ayarlanırken çalışanın maddi olarak mesai ücretleri manevi olarak ise aile hayatı gibi koşulların göz önüne alınması gerekmektedir.

2.4.1.3. Denetimin sıkı ve yakından olması

Bazı insanlar sıkı denetlenmekten ve bu denetimin baskısından rahatsızlık hissetmektedirler. Çünkü sıkı denetim çalışanda bazen güvensizlik olarak algılanmakta ve bireyin işine odaklanmasında problem yaratmaktadır. Bunun ötesinde çalışan fazlaca denetlendiğinde sıkılmakta ve üzerinde doğan zaman baskısını iyice hissetmektedir. Bu baskı hata yapma korkusuyla da birleştiğinde çalışan aşırı stres altına girebilmektedir. Bu noktada yöneticilerin mutlaka denetimi daha düzeyli ve çalışana hissettirmeden yapması örgüt performansı için önem arz etmektedir.

2.4.1.4. İş yeri düzeni

Çalışma ortamının iç ve dış fiziksel durum ve yapısıyla ilgili olan iş yeri düzeni örgütsel stres kaynaklarından bir diğeridir. Örgütte kullanılan binanın üretime ya da hizmete uygun olması; yerlerdeki döşemelerin, kapıların, merdivenlerin, iş yerinin temizliğinin, malzemelerin düzeninin ve temizliğinin dikkatli bir şekilde yapılması gibi birçok faktöre bağlıdır (Manav, 2018). Çalışma ortamında iş yeri düzeninin olmaması durumunda çalışanlar arasında huzursuzlukların yanında çalışanın verimsizliği ortaya çıkabilir. Bu olumsuzluklar da çalışanlarda strese neden olmaktadır (Karagül, 2011).

2.4.1.5. Politik havanın güvensizliği

İş yerindeki görüş farklılıkları; işle ilgili olmasının yanında çoğunlukla siyasi görüş ayrılıkları olarak da karşılaşılabilen stres kaynaklarından biridir. Bireysel bir şekilde hareket etmenin ve çalışanlar arasında devamlı bir yarış kültürünün oluşturulduğu bir örgüt içerisinde politik bir stres kaynağının olduğu söylenebilir. Böyle bir ortamda çalışanlar daha kısa süre içerisinde yıpranacaklardır. Ayrıca siyasi görüşü farklı bireylerin aynı ortamda çalışmaları da aslında ortamda oluşabilecek siyasi tartışmaların çalışanlarda stres yaratabileceği bir duruma neden olabilmektedir. Burada örgüt içerisinde siyasi tartışmaların girmediği bir örgüt kültürünün oluşturulması önem arz eden bir husustur. Bununla birlikte çalışanların rekabet ortamlarının yıkıcı değil daha çok sinerji yaratmaya yönelik dizayn edilmesi de politik havanın olumsuz etkilerini azaltabilecektir.

2.4.1.6. Rol belirsizliği ve çatışması

Rol belirsizliği çalışanın yerine getirmesi gereken işlerin netleşmemesi sonucunda oluşan stres kaynaklarından bir tanesidir. Rol çatışması olarak da ifade edilen bu durum ile iş kapsamının ve sorumluluğun net bir şekilde tanımlanmaması halinde karşılaşılabılır. Rol belirsizliğinin olduğu ortamda çalışan, rolünü yerine getirirken stresi yüksek bir çalışma ortamında çalışmaktadır. Çünkü çalışan böyle bir ortamda ne yapacağını net bir şekilde bilememektedir. Bununla birlikte rol belirsizliği; çalışanın birden fazla rolü gerçekleştirme zorundalığı hissetmesi, işin niteliği ile kişilik özelliklerinin uymaması ve farklı yöneticilerden bir biryle tutarsız talimatlar alması ile bireyin kendini baskı altında hissetmesine ve bu durumda bireyde rol çatışması yaşamasına da neden olacaktır (Yılmaz, 2006; Özen, 2011; Ergun, 2008; Arslan, 2009). Bu kapsamda rol belirsizliği ya da çatışması; iş tatmininin oluşmamasına, depresyon, tansiyon ve kalp çarpıntısı gibi hastalıklara zemin hazırlayabilmektedir.

2.4.1.7. Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk

İş ortamının her zaman strese yol açacak koşullar için elverişli bir yapıyı içinde barındırdığını söylemek doğru olacaktır. Çünkü iş ortamındaki stres sadece ortamda oluşan olumsuz durumlardan değil bazı oluşması gereken koşulların oluşmamasından

da kaynaklanabilir. Bunlardan bir tanesi de çalışan-örgüt arasındaki değer ya da amaç uyumsuzluğudur. Örgütün çalışandan temel değerleri ile ters ve çatışacak türden bir beklentiye girmesiyle iş gerekleri ile kişilik arasında bir uyumsuzluk meydana gelecektir. Bu da çalışan üzerinde strese neden olabilmektedir.

2.4.1.8. Engellenme

Eğer çalışan örgütte bir iş ya da eylem gerçekleştirirken başkalarının bunu nasıl karşılayacağından yola çıkarak bir davranışı yönlendirirse, çalışanın örgütteki toplumsal baskıyı benimsediği söylenebilir. Örgütün toplumsal baskısı bir çalışanın yaptıklarının kültürel değerlere göre yargılanmasının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgüt ortamı, bireyin yaptığı davranışı ve sergilediği duruşu kültürel değerler ile bağdaştırmıyor ise bu çalışanlar üzerinde kendine özgü tedbirler alacaktır. Bu kapsamda örgüt; önlemeye yönelik, caydırmaya yönelik hatta yasaklayıcı bazı kuralları kullanmaktadır. Bu da çalışan üzerinde stres yaratabilmektedir.

2.4.1.9. İşin niteliği

Örgüte bağlı bir diğer stres kaynağı ise işin niteliğidir. Her işin kendine özgü belirli bir sorumluluk ve risk getirmesi onu doğal olarak stres faktörü haline getirebilir. Bir işin stres faktörü olması işin niteliğine ve bireyin özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Ergun, 2008). Bu noktada strese yol açan önemli faktörlerden bir tanesi de çalışanın maruz kalabileceği tehlikelerdir. Bazı işler tehlike unsuru taşımamakta iken bazı işlerde ise tehlike düzeyi asgari seviyededir. Fakat bazı iş kollarında ise iş kazası yüksek düzeyde olup (madencilik, havacılık, inşaat... gibi.) çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından potansiyel bir stres faktörüdür (Ergun, 2008). Bununla birlikte tehlikeli olmamasına rağmen masa başı bazı işler niteliği gereği strese neden olabilmektedir. Öyle ki; Tekin, Yazgan Çilesiz ve Gede (2019) en stresli meslekleri karşılaştırdıkları çalışmalarında en stresli mesleklerin sırasıyla madencilik, askerlik ya da polislik, sağlıkçı ve öğretmenlik olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar akademisyenliğin ise en az stres seviyesine sahip meslek olduğu sonucuna ulaşılmasına rağmen günümüzde neredeyse her meslek türünde stresin var olduğunu vurgulamışlardır.

2.4.1.10. İnsan ilişkileri

Çalışanların üstleri ile ilişkileri arkadaşlığa, güvene, saygıya ve anlayışa dayalı olmalıdır. Bu noktada yapıcı eleştiri de bu ilişkiyi güçlenmesi için önemli bir durumdur. Eleştiriler yapıcı olmadığında, bazı kişiler katıldığında ve kayırılan kişiler dışında kalanlar ezildiğinde diğer çalışanlar üzerinde stresin oluşması olağandır. Üstlerin astlarına karşı ilişkilerinde ve davranışlarında anlayışlı olması, karşılıklı saygıyı temel alması ve güveni aşılması önemli bir diğer önemli husustur. Bu bahsedilenler sadece altlar ile üstler arasında değil benzer şekilde çalışanı çalışma için de geçerlidir. Çünkü karşılıklı güvenin ya da anlayışın olmadığı ilişkiler çalışanlar üzerinde tedirginliğe neden olabilecektir. Öyle ki, çalıştığı çevre çalışana sosyal bir destek sağlamıyorsa o çevrede birey yalnızlık duygusuyla içine kapanacak ve stresli bir hayat sürecektir.

2.4.1.11. Yabancılaşma

Yabancılaşma, çalışanların kendi aralarında kümelenmesi sonucu karşılaşılan bir durumdur. Kümelenme ya da grup halinde hareket etme bazen verilen görev gereği de ortaya çıkabilmektedir. Hangi nedenle olursa olsun, çalışanların birleşerek bir grup oluşturması; grupların alt kümeleri ve üyeleri ile birbirlerine bağlanmaları, örgütte bir kümeleşme görüntüsünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte kişinin üstleri ve astları ile olan ilişkilerinin bozulması, birey için önemli bir stres kaynağı olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda yöneticilerin başarısı ve organizasyonların etkinliği üzerinde rol oynayan en önemli süreçlerden birisi iletişim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Alt kademedekilerin çalışmalarını yönlendirmek yöneticilerin önemli görevlerinden biridir. Bu bağlamda yöneticilerin otoritelerini kullanmasıyla çalışanın bu konudaki beklentisinin çatışması iş ilişkilerini bozarak, bireyler arası strese neden olabilmektedir (Yumuşak, 2007).

2.4.2. Aile-İş İlişisine Bağlı Stres Kaynakları

Aile yaşantısındaki rol ile iş yaşantısındaki rollerin getirdiği beklentilerin ve sorumlulukların çatışmasına bağlı olarak stres başka bir boyut kazanabilmektedir. Rol yapısına bağlı olarak gelişen bu stresin genelde kadın çalışanlarda görüldüğü

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

2.4.3. Örgütsel Stresin Sonuçları

Bireysel ya da örgütsel faktörlere bağlı olarak gelişen örgütsel stresin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölümde ele alınabilir (Thong ve Yap, 2000: 683). Stresin örgütsel sonuçlarını; çalışanın şikâyet ve memnuniyetsizliğinde artışa, iş doyumunda azalmaya, performans ve verimlilikte azalmaya, iş kazalarında artışa, kalitede düşüğe, işe devam oranında azalmaya, iş ve işgücü kaybının gelişmesine, yabancılaşmaya, tükenmişlik sendromunun gelişmesine neden olma olarak sıralamak mümkündür (Gray-Stanley ve Muramatsu, 2011; Garrosa vd., 2011). Stres bireysel olarak ise; davranışsal, psikolojik ve fizyolojik sonuçları ortaya çıkarabilmektedir (Blaug, Kenyon ve Lekhi, 2007: 15). Tüm bunların yanında stresli ortamlarda ya da stresli bir şekilde çalışan bireyler kendi performanslarını istedikleri gibi ortaya koyamamaktadırlar. İş tatmininin düşüklüğü, bireyler arasındaki anlaşmazlık, gruplar arası çatışma ve örgütün verimliliği ve iş başarısını olumsuz etkileyen birçok problem stres ile ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle örgütsel stresin doğurduğu en önemli

sonuçlardan biri örgütsel performansın düşüklüğü olarak ifade edilebilir (Güngör, 2018: 23-24).

2.5. İş Tatmini Kavramı

Bireylerde, çalışma yaşamı ya da çalışan kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun sonucu olarak meydana gelen memnuniyet “iş tatmini” olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki, iş tatmini örgütlerde devamlılığa etki eden unsurlardan bir tanesidir. Çalışanların kendi görevleri ve sorumlulukları ile ilgili göstermiş oldukları tutumlar iş tatminiyle ilişkilendirilmektedir. Çalışanların, çalışma koşullarında beklentilerinin karşılanması çalışanların iş tatmini ve doyumlarını sağlamaktadır. Gelirleri, çalıştığı ortamdaki imajı ve konumları gereği olan etmenler iş tatminine katkı sağlayan unsurlardandır. Yöneticilerinde işleri kolaylaştırmak için yaptıkları planlar aynı zamanda çalışanlarında iş tatminini kolaylaştırmaktadır. Bu durumlar hem örgütün rekabet üstünlüğü sağlamasını, hem de buldukları pazarda iyi bir konumda olmalarını sağlamaktadır (Alpsoy, 2018: 4-6).

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

Her çalışan belli bir zaman sonra işinde, çalıştığı örgütte ve iş çevresinde birtakım deneyimlere sahip olmaktadır. Bu süreçte çalışanlar belli başlı beklentilere, yaşanmış ve gözlemlenmiş bazı olaylara, kazançlara ve kayıplarla sahip olmakta ve dolayısıyla bu deneyimler sonucunda yaptığı işe ve çalışma ortamına karşı tutum

geliştirmektedirler. Çalışanlar elde ettikleri kazançların kayıplarından fazla olması durumunda iş tatminini, azlığı durumunda ise iş tatminsizliğini sergilemektedirler.

İş tatmini çalışanın işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işini, kişi açısından ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu belirten bir kavramdır (Somuncuoğlu, 2013: 57-63). İş tatmini iş görenin işine karşı hissettiği memnuniyet ve memnuniyetsizlik olarak ya da iş görenin işine karşı ortaya koyduğu genel tutum şeklinde de ifade edilebilir. Ayrıca iş tatmini insanların yaptıkları işe karşı tutumlarının yanında bilgi, inanç ve duygularını da içermektedir (Konuk, 2006: 59). İş tatmini denildiğinde akla ilk gelen tanımlardan biri de yapılan işin kendi niteliğinin ve şartlarının ya da iş bitiminde ulaşılan sonuçların işi yapan kişi tarafından değerlendirilmesidir. İş tatmini kişilerin sistem üzerinden geçişinden sonra iş ve işin koşullarına bağlı olarak oluşturduğu içsel tepkiler olmaktadır (Vargün, 2018: 32-33). İster kamu isterse özel sektör örgütlerinde başarmanın en belirgin kuralı, bu örgütlerin oluşumuna etki eden dinamik insan unsurunun iyi bir şekilde değerlendirilmesi olarak yorumlanmaktadır. Bireyin kendisinin farkında olması ve kendini bir değere uygun görmesi birlikte çalıştığı insanlar ile birlikteliği, işbirliğini ve üretmeyi olanaklı kılacağı söylenmektedir. Bu sebeple birey, kendisini örgütsel yapı içinde bir yerlerde konumlandırabileceği gibi kendisine değer verildiğini hisseden kişi, aklını ve üretkenliğini etkin sunabileceği, birikim, bilgi ve tecrübelerini birlikte yaşadığı kişilere sunabileceği, bu kişilerle üretip bölüşebileceği konusunu değerlendirebilmektedir (Pehlivan, 2018: 41-48).

2.5.1. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

İş tatminine etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayırmak mümkündür.

2.5.1.1. İş tatminine etki eden örgütsel faktörler

Ücret: İş tatmini üzerinde etkili olan önemli faktörlerden bir tanesi olan ücret noktasında beklenti kişiden kişiye değişmekle birlikte harcanan zaman, çaba ve emek karşılığında çalışanın tatmin olacağı bir ücreti talebi söz konusudur. Öyle ki, çalışanın ücretten beklentisi karşılandığında iş tatmin seviyeleri de olumlu etkilenecektir.

Çalışanın kazandığı ücretin örgüte sağlanan katkının yönetim nezdinde nasıl görüldüğünün bir yansıması olduğunu söylemek doğru olacaktır (Luthans'dan aktaran Aktaş, 2019). Çalışan yaptığı işin karşılığı olarak ücret almaktadır. Bu yüzden çalışanların işlerine bakış açıları aldıkları ücret ile kişisel gereksinimlerin karşılayabilmesi bağlamında doğru orantılı hareket etmektedir. Çalışanlar aldıkları ücretten tatmin olmadıklarında motivasyonlarında düşüklük yaşamaktadırlar. Örgütte eğer ücret politikasında bir adaletsizlik yaşanır ise çalışanların verimleri de motivasyonları ile paralel olarak bundan olumsuz etkilenecektir (Aktaş, 2014: 13). Kısacası çalışanın aldığı ücretin işin gereklilikleri ile dengeli olduğunu düşünmesi çalışana işe karşı olumlu bir tavır takınmaya itecektir. Ters durumda eğer çalışan aldığı ücreti az olarak değerlendirirse çalışan işe karşı olumsuz bir tutum içerisine girmektedir.

Terfi: Yükselme fırsatlarının iş tatmini veya iş tatminsizliğiyle dolayısıyla iş gücü devriyle ilişkili olduğu birçok araştırma bulunmaktadır. Çünkü genel olarak işten ayrılma kararı mantıksız ve önemsiz değildir, işin genel bir değerlendirmesine dayanmakta olup öncelikle ücret ve terfi fırsatları gibi işin ekonomik yönüyle ilgili olmaktadır (Öztekin, 2008: 22). Çalışanların yaptığı işte başarılı olarak daha üst düzey görevlere terfi etmeyi düşünmeleri olağandır. Bu noktada çalışanın daha yüksek görevlere yükselme imkanının bulunması ve zamanı geldiğinde çalışan bu imkandan yararlanabilirse iş tatmininin artacağını söylemek yanlış olmayacaktır (Erdoğan, 1991: 378). Bununla birlikte çalışan deneyim düzeyinin artmasıyla yetkiyi ve sorumluluğu daha çok isteme eğilimine girebilir. Fakat çalışanın terfiye verdiği önem düzeyi ile doğru orantılı olarak terfi sonucu elde edilecek tatmin düzeyi de değişebilir (Aktaş, 2014: 21).

Arkadaşlık ilişkileri: İnsanların işlerini yaparken bekledikleri tek şey ücret veya somut başarı değildir. Çalışanlar gündelik hayatta olduğu gibi normal hayatlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamında da uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte çalışarak sosyalleşme gereksinimi hissederler. Bu nedenle iş arkadaşları işle ilişkiler iş tatmini üzerinde olumlu veyahut olumsuz etki edebilmektedir. Öyle ki, çalıştığı işyerinde dostları ve destekleyici iş arkadaşları bulunan çalışanın iş tatmini yüksek olmaktadır. Aslında çalışanların iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kurabilmesini kurdukları iletişim

sağlamaktadır. Çalışan iş arkadaşlarıyla ne kadar çok iletişim halinde olursa o kadar fazla işinden ve çalışma ortamından memnun olmaktadır. Arkadaşları ile işbirliği yapmayı seven, hem işinde hem de sosyal hayatında yardımcı ve destekleyici iş arkadaşlarına sahip çalışanların iş tatminin de artış gözlemlenmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001: 132; Luthans'dan aktaran Efe Aktaş, 2019).

Yönetim tarzı: Çok yönlü düşünen, risk alabilen, sorumluluk ve ödüllendirme arasında denge kurabilen yöneticiler çalışma ortamlarında daha başarılı olmaktadır. Çünkü bu özelliklere sahip yöneticiler iş görenlerin kendi yeteneklerini kullanmasına olanak sağlayarak kaliteli bir çalışma ortamının yaratılması, daha fazla bilgilendirme, daha etkili iletişim kurma, başarılarının ödüllendirilmesi, çalışanlarına karşı adil olunması, çalışanların yaratıcılığının geliştirilmesi noktasında destekleyicidirler. Özellikle yönetici çalışanıyla olan ilişkisini kişisel iletişim yoluyla kurduğunda, çalışanın problemleriyle yakından ilgilenildiğinde, çalışanını desteklediğinde iş tatmini artmaktadır. Bu yüzden de yöneticiler çalışanların iş tatmininde önemli rol üstlenmektedir (Somuncuoğlu, 2013: 64-65). Ayrıca çalışan işiyle ilgili bir konuda karar verme sürecine katıldığında da iş tatminini olumlu etkileyecek başka bir yönetici davranışı sergilenmiş olacaktır (Luthans'dan aktaran Efe Aktaş, 2019).

İşin kendisi: Her işin kendine özgü bazı zorlukları muhakki söz konusudur. Bu noktada bazı işler zihinsel bazı işler ise fiziksel yodunluğa yol açmaktadır. Bu yüzden iş tatmini etkileyen örgütsel unsurların aslında ilk başında işin kendisi gelmektedir. Eğer birey sevdiği ve istediği bir işi yapmıyorsa o iş kişiye ciddi anlamda yük gelmekte ve iş tatminin olumsuz etkilenmesine neden olan bir husus olmaktadır. Ayrıca işinin severek yapan bireyler ise yaptıkları işten memnuniyet duyacaklar ve bireyin iş tatmini de sağlanmış olacaktır. Bununla birlikte İşin kapsamının büyük çaplı olması çalışana da büyük işlere yöneltecektir. Bu açıdan bakıldığında çalışan işi başarması durumunda kuruma katkıda bulunacağı düşünülür ve işi daha istekli ve benimseyerek yapabilecektir.

Çalışma koşulları: İşini seven ve isteyerek yapan çalışanın çalışma koşullarının oluşturulması önem arz etmektedir. Çünkü çalışanlar yaptıkları işlerde çalışma ortamlarının kaliteli olmasını isterler. Çalışanların iş tatminiyle ilgili bir diğer

değişken olan çalışma ortamı fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını yansıtmakta olup sıcaklık, rutubet, havalandırma, ışılandırma, gürültü, iş programları, iş yerinin temizliği ve yeterli alet-edevat ve iş yükü gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurları ifade etmektedir. Bu koşulların olumlu olması çalışan açısından motive edici bir durumdur. Olumsuz olması ise çalışanı etkileyerek verimsizliğe neden olabilmektedir (Öztekin, 2008: 25-26).

Stres: Yukarıda bahsedilen birçok unsurun da sonucu olan stres günümüz çalışma ortamının en önemli sorunlarından bir tanesidir. İş stresi çalışma hayatı içerisinde çalışanı hem fizyolojik hem de psikolojik yönden etkileyen bir durumdur. Bu noktada iş stresi işe devamsızlığı ve çalışan devir hızını da arttıran bir değişkendir. Stresin bir kaynağı olarak bireysel faktörler yanında; çevresel koşullardan, iktisadi koşullardan, siyasal belirsizliklerden bahsedilebilir. Ayrıca stres üzerinde rol oynayan rol belirsizliği, mesleki rol imajı, sütlerle zayıf ilişki kurma gibi örgütsel faktörlerden de bahsedebilmek mümkündür (Keskin, 1997: 141). Bu noktada hangi kaynaktan ortaya çıkarsa çıksın stres çalışan üzerindeki baskıyı arttıracak ve çalışanın işine motivasyonunu olumsuz etkileyecektir. Bu da çalışanın işe karşı tatminin olumsuz etkileyecektir. Bununla birlikte stresin makul düzeyde tutulması ise çalışanı motive etme anlamında katkı sağlayarak çalışan performansını arttırabilir. Fakat burada yöneticilerin çok dikkatli davranması gerekmektedir.

2.5.1.2. İş tatminine etki eden bireysel faktörler

Yaş: Yaş ile iş tatminin arasındaki ilişki birçok çalışmada ele alınmıştır. Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu iş tatmininin yaş ile arasında pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu ileri sürmektedir. Bu kapsamda çoğunlukla belli bir yaşa gelmiş çalışanların çalışma ortamlarında genç yaştakilere oranla daha çok işlerinden tatmin sağladıkları görülmektedir. İlgili yazında yer alan bu çalışmalar iş tatminin yaş ile arasında “U” şeklinde bir grafiğin ortaya çıktığını göstermektedir. Söz konusu araştırmalara göre; 30’lu yaşlarında çalışanın iş tatmini yüksek seviyeye ulaşmaktadır. 40’lı yaşlarında çalışanların, iş monotonluğu algısındaki artış nedeniyle tatmin seviyesi azalmakta, 50’li yaşlarında ise çalışanda meydana gelen yaşanan durumu kabullenilme süreci ile birlikte tatmin seviyesinin tekrar artmaya başladığı iddia

edilmektedir (Greenberg ve Baron, 1995: 159). İş tatmini açısından yaş grupları arasındaki farklılıklar birçok araştırmada ele alınmıştır. Bu çalışmaların sonuçları genel olarak yüksek yaş grubundaki iş görenlerin daha nitelikli ve yüksek pozisyonlarda bulunmaları sebebiyle yaş ile iş tatmini seviyesinin bir artış gösterdiği yönündedir. Bununla birlikte bazı araştırmalarda gerçekte iş tatmini seviyesinin yaklaşık 55 yaşında azaldığı belirtilmektedir. Kısacası iş tatmini, genç yaşlarda yüksek olup, orta yaşlarda azalmakta ve daha sonra yüksek seviyelere geri dönmektedir (Öztekin, 2008: 31-33). Aslında bu bulgular genç çalışanların beklentilerinin yüksek olması nedeniyle tatmin düzeylerinin de daha az düzeyde gerçekleşmesinin normal olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet: Cinsiyetin iş tatminiyle arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar olmasına rağmen kadının mı yoksa erkeğin mi daha çok tatmin sağladığı konusunda farklı bulgular ortaya çıkmıştır. Kadının ya da erkeğin örgütten beklentileri farklılaştığında kadının erkeğe göre farklı bir psikolojik etkinin altında olduğu bir gerçekliktir. Yine cinsiyetin iş tatminiyle arasında anlamlı bir ilişki olması kültürel ve sosyolojik bazı olguların da etkisi ile değişiklik gösterebilir (Aktaş, 2009). Bu nedenlerden dolayı erkek ve kadınların ileride tatmin olma seviyeleri birbirlerinden farklılaşabilmektedir. Cinsiyet ile iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmalara göre, kadınların erkeklere göre daha memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ailenin ekonomik sorumluluğunu bir yük olarak görmedikleri gibi beklentilerinin de az oluşu dolayısıyla erkeklere göre işlerinden daha tatmin oldukları düşünülmektedir. Bir diğer varsayım da erkeklerin kadınlara oranla daha fazla memnun kaldıklarıdır. Bunun sebebinin ise erkeklerin kendilerine yüklenen ekonomik sorumluluk neticesinde işlerine olan arzularında daha fazla ulaşmak istemeleridir (Başaran, 2003: 40-41).

Eğitim düzeyi: Çalışanların eğitim düzeyine göre iş tatminleri de farklılık gösterebilir. Çünkü yüksek eğitim düzeyi ve düşük eğitim düzeyine sahip olan çalışanların işten ve kurumdan beklentileri de farklı olmaktadır. Oysa ki, çalışanın eğitim düzeyinin artmasının iş tatminini arttıracak yönünde bir beklenti olsa da, çalışanların ancak eğitim düzeylerine uygun iş bulduklarında iş tatmini genel düzeyleri daha az eğitim görmüş olanlara göre daha fazla olabilmektedir (Baysal, 1981: 193).Yapılan araştırmalara bakıldığında da, bireylerin eğitim düzeyi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin

oldukça karmaşık olduğu gözlemlenebilir. Eğitim seviyesi düşük kişilerin sunulan koşulları kabul etme eğiliminde olduğu düşünüldüğünde iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olabileceği savunulmakta iken (Garboua ve Montmarquette, 2004: 146). Eğitim düzeyi yüksek çalışanların beklentilerinin daha yüksek olması nedeniyle iş tatminini azalacağı varsayılmaktadır (Falcone, 1991: 387). Unutulmamalıdır ki, örgüt için önemli olan eğitilmiş ve bilgi birikimini sağlamış çalışanlar ile örgütün beklentileri arasındaki dengenin sağlanmasıdır.

Zeka ve yetenek: Kişiler her zaman yetenek ve zekâları ile örtüşen işlerde çalışamayabilir. Bu durumda olan çalışanlar işyerlerinde mutsuz olmaktadır. Yazında zeka düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki ve bütünlük bulunmakla beraber zekanın iş tatmini sağlamasında önemli bir etken olduğu savunulmaktadır. Bu kapsamda ortaya konulan araştırmalar sonucunda; çoğu iş ve meslek için belirli bir zekâ seviyesinin gerekli olduğu, bu seviyeden sapmaların iş tatminsizliğine neden olduğu ifade edilmektedir (Alpsoy: 2018: 23).

Medeni durum: Eşlerin kendi aralarındaki mutluluk ve huzurları doğrudan iş tatminini etkilemekten çok aile ve iş arasındaki çatışmaya zemin hazırlamaktadır. İş tatminsizliğinin evli veya bekar olmaktan çok roller arasında gelen çatışmadan kaynaklandığı iddia edilmektedir. Medeni durumun iş tatmini üzerindeki etkisine neden olan bir diğer unsur ise sahip olunana çocuk sayısı olarak da düşünülmektedir. Bu noktada erkek veya kadının sahip oldukları meslekler yeri geldiğinde aile içindeki çatışmaya sebebiyet verebilmektedir. Örneğin, asker, polis, pilot vb. mesleklerden doğacak çatışmalar olabilmektedir. Ancak bu meslekler yinede iş tatminini doğrudan etkileyen bir unsur olmamaktadır (Başaran, 2003: 44). Burada asıl sorun medeni durumun yarattığı ve az önce bahsedilen unsurların ortaya çıkmasıdır.

Kişilik; Her bireyin kendine özgü bir kişiliği vardır. Bunlar doğuştan gelebilmekte, çevre unsuruyla değişebilmektedir. Ilies ve Judge' ye göre, kişilikteki yapılar farklılık arz ettiğinden aynı işteki personellerden bir tanesi tatmin olmuşken diğerinde tatminsizlik görülebilmektedir. Aynı biçimde işe yeni başlamış çalışana sürekli biçimde aynı iş verildiği zaman tatminsizlik olmazken tecrübeli olanlarda bu durum tatminsizlik sebebidir. Yani iş tatmini olgusu kişiye göre değişmektedir. Bu bağlamda

yazında ele alınan çalışmalara göre; kişilik özelliklerinin de iş tatmini üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu kapsamda çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz fikir oluşmasında katkı sağladığı düşünülmektedir. Özellikle dışa dönük kişiliğe sahip çalışanlar, içe dönük kişiliğe sahip olanlara göre işlerinden daha çok tatmin olmaktadır (George ve Jones, 1996: 70). Ayrıca sınırlı ve uyumsuz kişilik özelliği taşıyan çalışanlar ise, alt kademe ya da üst kademe çalışan diğerleriyle güzel bir iletişim kuramadıklarından dolayı daha çok iş tatminsizliği hissetmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005: 56). Aynı iş yerinde, aynı seviye işlerde ve aynı koşullar altında çalışan iki çalışana eşit düzeyde imkân sağlandığında kişilik özelliklerindeki farklılıklardan kaynaklı beklentilerinin karşılanma düzeyleri ve tatmin düzeylerinde de farklılıklar olmaktadır.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde kadının iş hayatındaki değişen rolü ile birlikte gelişen çift kariyerli eşler kavramından yola çıkarak çift kariyerli eşlerin örgütsel stres ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi önemlidir. Çünkü ortaya konulacak sonuçlar; kadının iş hayatında artan öneminin davranışsal bazı konular üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılmasına ışık tutabilecektir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde literatür taraması çerçevesinde araştırmanın modeli, hipotezleri ilse birlikte araştırmanın kapsamı ve örnekleme, veri toplama aracı ile analiz yöntemine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

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

3.2. Literatür Taraması, Araştırma Modeli ve Hipotezler

Güncel yerli yazın çift kariyerli eşler hakkında az sayıda çalışma barındırmaktadır. Çalışmaların hiçbirinin çift kariyerli eşleri; iş tatmini ve örgütsel stres kavramları kapsamında incelemeye değeri görülmemektedir. Örgütsel stres ve iş tatmini hakkında, yazında çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Fakat bu çalışmaların bir kısmında örnekleme dâhil edilen bireylerin medeni hali ya da eşlerinin çalışıp çalışmadığı bilgisine yer verilse de örgütsel stres ve iş tatmini kavramlarıyla anlamlı bir ilişki kurulmamaktadır. Yazında ele alınan çift kariyerli eşler, örgütsel stres ve iş tatmini konulu çalışmalara genel hatlarıyla bakıldığında aşağıdaki çalışmalara rastlanmıştır.

Erdoğan (2005) havacılık sektöründe yaptığı çalışmada trafik kontrolörlerinin stres kaynaklarının iş tatminine etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Adnan Menderes Havalimanı, Antalya Havalimanı, Esenboğa Havalimanı ve Atatürk Havalimanı'nda çalışan hava kontrolörleri oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları hava

kontrolörlerinin iş tatmin seviyelerini yaptıkları işin içeriğinden ziyade yönetsel konuların etkilediğini ortaya koymuştur.

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

Yapraklı ve Yılmaz (2007) iş stresi ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi Erzurum'da görev yapan ilaç satış mümessilleri ile yaptıkları çalışma ile ortaya koymuşlardır. Çalışmada Erzurum'da görevli 323 ilaç mümessiline anket uygulanmış ve katılımcılara iş stresi, iş tatmini, demografik özellikleri ve firma özellikleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Araştırmada iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar Erzurum'da görev yapan ilaç mümessillerinin orta düzeyde iş stresi yaşadıklarını ve iş tatminlerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

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

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

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

Canik (2010) havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışanların stres düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmasının evreni, Ankara Esenboğa Hava Limanı'nın çeşitli birimlerinde vardiyalı olarak çalışan 155 kişiden oluşmaktadır. Bahsi geçen araştırmada, çalışanların stres düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve stresin çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, katılanların medeni durumu belirtilmiş ancak eşlerinin çalışıp çalışmadığına ilişkin bilgi verilmemiştir. Çalışanların medeni durumları ile stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

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

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

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

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

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

Mert ve Bekmezci (2016) yaptıkları çalışmalarında çift kariyerleri eşlerin iş ve yaşam tatminlerini incelemişlerdir. Veri toplama aracı olarak kullandıkları anketi Ankara'da yaşayan 179 kişiye uygulamışlardır. Çalışma bireylerin iş ve yaşam tatminlerini cinsiyet, eşlerle aynı yerde çalışma durumu, ebeveynlerle aynı ilde ikamet etme durumu, kamu veya özel sektörde çalışma durumu ve çalışılan birimler bağlamında incelemiştir. İncelenen demografik özelliklerin hiçbirinin çalışmaya dâhil edilen bireylerin yaşam tatminleri üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Çalışmanın sonucunda ayrıca kadın çalışanların eşleriyle aynı yerde çalışmalarının iş tatminine olumlu etki yaptığı, eşinin ailesiyle aynı yerde yaşayan bireylerin iş tatmininin diğerlerine göre daha yüksek olduğu da ortaya konulmuştur.

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

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

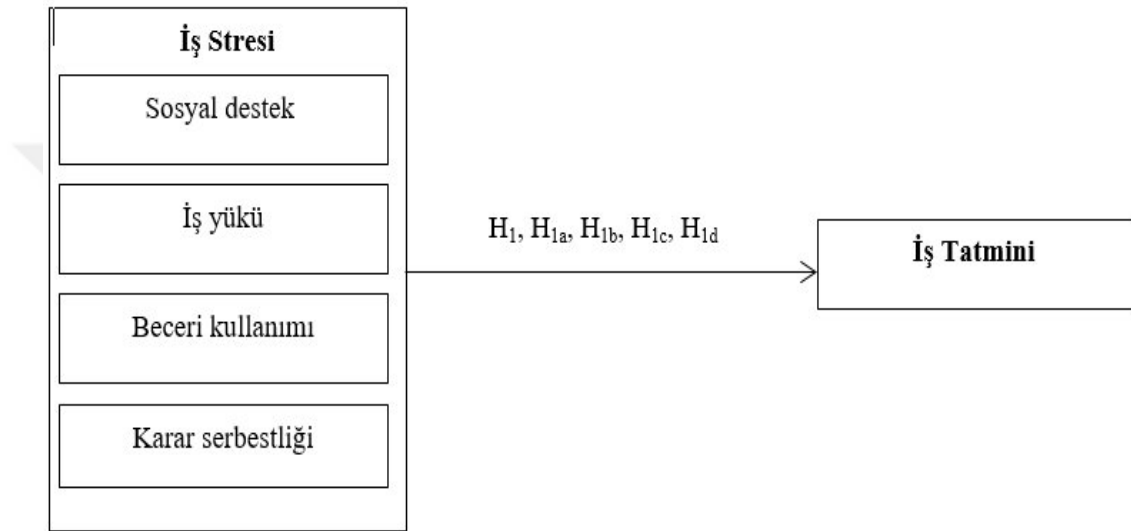
Öztürk vd. (2018), çift kariyerli akademisyen eşler hakkında yaptıkları çalışmalarında veri toplama aracı olarak kullandıkları anketi Süleyman Demirel Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde çalışan 244 akademisyene uygulamışlardır. Çalışma akademisyen çiftlerin iş yeri ve evdeki iyi oluş durumlarını belirlemek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

Şener vd. (2018) ise, çift kariyerli eşler üzerine yapılan bir diğer çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarının katılımcısı 16 çiftte her iki eş de hemşiredir ve katılımcılara yarı yapılandırılmış ve açık uçlu 16 soru yöneltilmiştir. Bahsi geçen sorular eşlerin aynı meslekten olmalarının aile içi roller, aile içi ilişkiler ve iletişim ve evlilik yaşantısındaki mutluluk ve kalite üzerindeki etkisi, çalışma yaşamındaki avantajları ve dezavantajları ve çalışılan kurumun sağladığı sosyal destek hakkındadır. Çalışmada, eşlerin ev içindeki rollerinin karışması ve yaptıkları mesleğin zorluğunun aile yaşantısı ve toplumsal yaşamda sorunlara yol açması gibi birtakım olumsuzluklar tespit edildiyse de çiftlerin genel olarak olumlu bir bakış açısına sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Özellikle iş tatminini etkileyen bireysel değişkenler çift kariyerli eşlilik açısından değerlendirildiğinde ortaya çıkacak sonuçlar merak uyandırmaktadır. Çünkü gerek stresi gerek iş tatminini etkileyen medeni durum, kişilik gibi değişkenler çift kariyerli

eşlilik kavramı ile daha farklı bir boyut kazanan kavramlardır. Bu noktada stresin ve stresi etkileyen bazı unsurların iş tatminine etkisinin ele alındığı çalışmalara yazında rastlanmasına rağmen çift kariyerli eşlerin stres düzeylerinin iş tatminine etkisi ortaya konulmamıştır. Bu bağlamda yazın ve araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 3.1’de görülmektedir.

Şekil 3.1. Araştırma Modeli



Araştırma modeli dikkate alınarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

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

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

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

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

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

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Kastamonu İli'nde çalışan çift kariyerli eşler oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı dikkate alınarak hazırlanan anket soruları çift kariyerli eş niteliği taşıyan çalışanlara dağıtılmıştır. Veri toplama süreci sonunda toplam 436 çift kariyerli eş özelliği gösteren çalışana ulaşılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın örneklemini 436 çift kariyer sahibi çalışan oluşturmaktadır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

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

3.5. Araştırmanın Analiz Yöntemi

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

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcılara ilişkin bulguların özeti Tablo 4.1.'de görülebilmektedir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

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

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında 218 tanesinin erkek, 218 tanesinin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcılar yaş aralığı açısından incelendiğinde 18-25 yaş arası çalışan sayısı 26, 26-33 yaş arası çalışan sayısı 130, 34-41 yaş arası çalışan sayısı 162, 42-49 yaş arası çalışan sayısı 85, 50 yaş ve üzeri çalışan sayısı 33 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan çalışanların eğitim düzeyine bakıldığında ilk ve ortaöğretim mezunu sayısının 15, lise mezunu sayısının

94, lisans mezunu sayısının 236, yüksek lisans mezunu sayısının 80 ve doktora mezunu sayısının 11 olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut işyerlerindeki deneyimleri incelendiğinde 9 çalışanın 1 yıldan az kıdeme sahip olduğu, 85 çalışanın 1-5 yıl arası kıdeme, 116 çalışanın 6-10 yıl arası kıdeme, 226 çalışanın ise 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılar çalıştıkları sektör açısından incelendiğinde 261 çalışanın özel, 175 çalışanın ise kamu sektöründe çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların eşiyle aynı yerde çalışma durumu incelendiğinde 55 çalışanın evet, 381 çalışanın ise hayır dediği görülmektedir. Ankete katılan katılımcıların eşiyle aynı meslekte çalışma durumuna bakıldığında 105 çalışanın evet, 331 çalışanın ise hayır dediği görülmektedir.

4.2. Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular

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

4.2.1. KMO Değerleri ve Bartlett Küresellik Testi

Faktör analizine başlamadan önce örneklemin yeterliliğini test etmek için gözlenen ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indeks olan KMO test ölçütü incelenmiştir. KMO oranı (0,5) üzerindeyse örneklemin yeterli olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca KMO oranı ne kadar yüksekse veri seti faktör analizi için o kadar iyidir (Kalaycı, 2010: 322). Tablo 4.2 ve Tablo 4.3’de iş stresi ve iş tatmininin Kaiser-Meyer-Olkin değeri ve Bartlett Test ölçüğüne yönelik bulguları yer almaktadır.

Tablo 4.2. İş Stresi Ölçeği için KMO ve Bartlett Testi

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

Tablo 4.2’de yer alan test sonuçlarına göre iş stresi ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,756 iyi şeklinde değerlendirilmekte ve KMO değeri (0,5) üzerinde olmalıdır şartını sağladığı için faktör analizine uygundur. Ayrıca, Bartlett’s küresellik testi sonucuna göre değişkenler arasında anlamlı korelasyon ilişkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 4.3. İş Tatmini Ölçeği için KMO ve Bartlett Testi

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

Tablo 4.3’de yer alan test sonuçlarına göre iş tatmini ölçeği için çıkan KMO örneklem yeterliliği değeri 0,866 çok iyi olarak değerlendirilmekte ve KMO değeri (0,5) üzerinde olmalıdır şartını sağladığı için faktör analizine uygundur. Ayrıca, Bartlett’s küresellik testi sonucuna göre değişkenler arasında anlamlı korelasyon ilişkisi olduğu görülmüştür.

4.2.2. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

Araştırmada da sosyal destek, iş yükü, beceri kullanımı ve karar serbestliği boyutlarını ölçümlemede kullanılan tüm soruların hangi faktörü temsil ettiğini tespit ederek iç tutarlılıklarını ve aralarındaki ilişkileri gözlemlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışma kapsamında öncelikle Tablo 4.4’de iş stresi ölçeğine ait sorular ve soru numaralarına yer verilmiştir.

Tablo 4.4. İş Stresi Ölçeğine Ait Soru Numaraları ve İfadeler

Soru Numarası	İfadeler
S1	İş arkadaşlarım beni destekler.
S2	Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.
S3	İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.
S4	İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim.
S5	Üstlerim ile iyi geçinirim.
S6	İş ortamım sakın ve hoştur.
S7	Çok yoğun çalışmak zorundayım.
S8	Çok hızlı çalışmak zorundayım.
S9	Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir.
S10	Her şeyi yapmak için yeterli zamanım olmuyor.
S11	İşim üst düzeyde beceri ve uzmanlık ister.
S12	Yaptığım iş ilk olarak benim harekete geçmemi gerektiriyor.
S13	Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyorum.
S14	İşim yeni şeyler öğrenmeme imkân sağlar.
S15	İşimde ne yapacağımın kararını kendim verebiliyorum.
S16	İşimde nasıl çalışacağımın kararını kendim verebiliyorum.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla soru formunda yer alan ilgili sorulara varimax rotasyonu temel bileşenler faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin açıklama düzeyinin % 64,139 olduğu ve toplam dört faktörde toplandığı görülmüştür. Tablo 4.5.'de hangi sorunun hangi faktör altında yer aldığı ve faktör yükleri görülmektedir. Bu bağlamda sosyal destek faktörü S1-S6, iş yükü faktörü S7-S10 olmak üzere dörder sorudan oluşmaktadır. Beceri kullanımı faktörü S11-S14 olmak üzere dört sorudan oluşmaktadır. Son olarak karar serbestliği boyutu S15-S16 olmak üzere iki sorudan oluşmaktadır.

İş stresi boyutlarına ilişkin ortaya çıkan faktörlerin varyans oranlarına ait bulguların yer aldığı Tablo 4.5'e bakıldığında sosyal destek faktörünün toplam varyans oranının

% 20,326'sini temsil ettiği görülmektedir. İş yükü faktörü toplam varyans oranının % 18,631'ini temsil etmektedir. Beceri kullanımı faktörü toplam varyansın % 14,188'ini temsil etmektedir. Karar serbestliği faktörü toplam varyansın % 10,994'ünü temsil etmektedir. Sonuç olarak ortaya çıkan bu dört faktör toplam varyansın % 64,139'unu açıklamaktadır. Yapılan Cronbach's Alfa modeli analizi sonucunda iş stresi ölçeği için Cronbach's Alfa değeri 0,788 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.5. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analiz Bulguları

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

4.2.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

Araştırmada iş tatmini ölçeği tek boyut ve beş sorudan oluşmaktadır. Çalışma kapsamında öncelikle Tablo 4.6’da iş tatmini ölçeğine ait sorular ve soru numaralarına yer verilmiştir.

Tablo 4.6. İş Tatmini Ölçeğine Ait Soru Numaraları ve İfadeler

Soru Numarası	İfadeler
S1	İşim benim için hobi gibidir.
S2	İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.
S3	İşimden çok keyif alıyorum.
S4	Genel olarak işim beni tatmin ediyor.
S5	Mevcut işimin bulabileceğim işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla soru formunda yer alan ilgili sorulara varimax rotasyonu temel bileşenler faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin açıklama düzeyinin % 74,800 olduğu ve tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Tablo 4.7’de hangi sorunun hangi faktör altında yer aldığı ve faktör yükleri görülmektedir. Bu bağlamda iş tatmini faktörü S1-S5 olmak üzere 5 sorudan oluşmaktadır.

Tablo 4.7. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analiz Bulguları

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

İş tatmini boyutu için ortaya çıkan faktörlerin varyans oranlarına ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 4.7'ye bakıldığında tatmin faktörünün toplam varyans oranının % 74,800'ünü temsil ettiği görülmektedir. Sonuç olarak ortaya çıkan bu tek faktör toplam varyansın % 74,800'ünü açıklamaktadır. Yapılan Cronbach's Alfa modeli analizi sonucunda iş tatmini ölçeği için Cronbach's Alfa değeri % 913 olarak ölçülmüştür. Faktör analizlerinden sonra değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılıp dağılmadığına görmeye yönelik olan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır.

4.3. Verilerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Normallik Analizi

Değişkenlerin dağılımlarının biçimlerini ortaya çıkarmak, verilerin anlaşılması ve cevapların normal dağılıp dağılmadığına bakmak için normallik testleri yapılmaktadır. Sosyal bilimler alanında normallik testlerinden daha çok değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılıp dağılmadığına yönelik olan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakmak daha doğrudur. George ve Mallery (2010) göre verilerin normal dağıldığını söyleyebilmek için skewness ve kurtosis değerlerinin - 2 ile + 2 aralığında yer alması gerekmektedir. Tablo 4.8'de yer alan skewness ve kurtosis değerlerine bakıldığında genel olarak verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 4.8. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Normallik Varsayımı

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

Çalışmada kullanılan değişkenlerden iş tatmini boyutu 3,30 ortalamaya sahiptir. Bununla birlikte sosyal destek 22,95; iş yükü boyutu 14,24; beceri kullanımı 14,54; karar serbestliği 7,18; iş kontrol 21,73 ve iş stresinin 0,68 ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Her bir değişkenin normallik varsayımı ile ilgili olarak; normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak da incelenebilir. Sola çarpık bir dağılım negatif, sağa çarpık bir dağılım ise pozitif çarpıklık değerine sahiptir. Basıklık ölçülerinin amacı değişkenlerin ortalama etrafında nasıl bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktır. Burada belirlemiş olduğumuz değişkenlerin bu varsayımları sağladığından dolayı normal dağılıma uygundur denilebilir. Bu sonuçların ardından; değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı araştırmak için kolerasyon analizine, hipotezlerin testini gerçekleştirmek için de regresyon analizlerine geçilmiştir.

4.4. Hipotezlerin Analizi

4.4.1. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını eğer varsa bu ilişkinin derecesini ve ne yönde olduğunun ölçümünde kullanılmaktadır. Korelasyon katsayısı r ile ifade edilmekte ve -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Korelasyon katsayısı 0,00 ile 0,25 arasında bir değer alırsa ilişki çok zayıf, 0,26 ile 0,49 arasında bir değer alırsa ilişki zayıf, 0,50 ile 0,69 arasında bir değer alırsa ilişki orta, 0,70 ile 0,89 arasında bir değer alırsa ilişki yüksek, 0,90 ile 1,00 arasında bir değer alırsa ilişki çok yüksek olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010: 116). Araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri aşağıda yer alan Tablo 4.9'daki korelasyon analizi tablosunda gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Korelasyon Analizleri

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

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

Analiz sonuçlarına göre; iş stresiyle iş tatmini arasında ($r=.454$, $p<0.01$) seviyesinde negatif yönde anlamlı ilişki görülmektedir. İş stresinin sosyal destek, beceri kullanımı, karar serbestliği boyutlarıyla iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş stresinin iş yükü boyutuyla iş tatmini arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ile iş stresinin sosyal destek boyutu arasında ($r=.492$, $p<0.01$) seviyesinde, iş tatmini ile iş stresinin beceri kullanımı boyutu arasında ($r=.358$, $p<0.01$) seviyesinde, iş tatmini ile iş stresinin karar serbestliği boyutu arasında ($r=.410$, $p<0.01$) seviyesinde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İş tatmini ile iş stresinin iş yükü boyutu arasında ($r=-.204$, $p<0.01$) seviyesinde ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Sosyal destek ile beceri kullanımı arasında ($r=.329$, $p<0.01$) seviyesinde, sosyal destek ile karar serbestliği arasında ($r=.389$, $p<0.01$) seviyesinde, sosyal destek ile iş kontrolü arasında ($r=.438$, $p<0.01$) seviyesinde pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. Beceri kullanımı ile karar serbestliği arasında ($r=.265$, $p<0.01$) seviyesinde, beceri kullanımı ile iş kontrolü arasında ($r=.879$, $p<0.01$) seviyesinde, karar serbestliği ile iş kontrolü arasında ($r=.692$, $p<0.01$) seviyesinde pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

iş stresi ile sosyal destek arasında ($r=-.255$, $p<0.01$) seviyesinde, iş stresi ile iş yükü arasında ($r=.723$, $p<0.01$) seviyesinde, iş stresi ile beceri kullanımı arasında ($r=-.488$, $p<0.01$) seviyesinde, iş stresi ile karar serbestliği arasında ($r=.478$, $p<0.01$) seviyesinde, iş stresi ile iş kontrolü arasında ($r=-.601$, $p<0.01$) seviyesinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.4.2. Regresyon Analizi

Analizde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisini görmek için ilk olarak iş stresi boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4.10. İş Stresi - İş Tatmini İlişisine Yönelik Regresyon Analizi

Model Özeti					Katsayılar				
Bağımlı Değişken: İş Tatmini									
Bağımsız Değişkenler	R ²	Düz. R ²	F	p	B	t	β	p	
	,206	,204	112,373	,000					
			Sabit			4,573	37,191		,000
		İş stresi			-1,781	-10,601	-,454	,000	

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Tablo 4.10'da görüldüğü üzere yapılan regresyon analizinde ilk olarak iş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Yapılan analizlere ilişkin bulgular incelendiğinde model istatistiksel açıdan (F=112,373, P=0,000) anlamlı çıkmış ve iş tatminindeki değişimin ünü açıklamaktadır. Bağımsız değişken olan iş stresi (β= -,454; P=0.000) iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar öne sürülen H₁ hipotezini doğrulamıştır.

İş stresin alt boyutlarının iş tatminine etkisini belirlemek için yapılan regresyon analiz sonuçları ise Tablo 4.11'de görülebilmektedir.

Tablo 4.11. İş Stresi Boyutları - İş Tatmini İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi

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

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01

Tablo 4.11’de iş stresi boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini görmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlere ilişkin bulgular incelendiğinde model istatistiksel açıdan (F=64,579, P=0,000) anlamlı çıkmış ve iş tatminindeki değişimin % 36,9’ unu açıklamaktadır. Bağımsız değişkenlerden sosyal destek ($\beta = ,343$; P=0,000), beceri kullanımı ($\beta = ,210$; P=0,000), karar serbestliği ($\beta = ,211$; P=0,000) boyutlarının bağımlı değişken iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilirken iş yükü ($\beta = -,218$; P=0,000) boyutunun bağımlı değişken iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Buna göre H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} hipotezlerini doğrulamıştır. Bu analizlerin neticesinde, araştırmanın hipotezlerine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 4.12’de özetlenmektedir.

Tablo 4.12. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Elde Edilen Bulguların Özeti

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

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında çift kariyerli eşlerde örgütsel stresin iş tatminine etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analiz sonuçları yorumlanarak çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu çalışma ailedeki eşlerin değişik sektörlerde ve deneyimlerde çalıştığı, Kastamonu ilinde çalışan aileler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizleri sonucuna bakıldığında iş stresinin sosyal destek, beceri kullanımı, karar serbestliği boyutlarıyla iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilirken, iş stresinin iş yükü boyutuyla iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan İş kontrolü ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda iş stresinin iş tatminini negatif yönlü anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. İş stresinin alt boyutlarından sosyal destek, beceri kullanımı ve karar serbestliği boyutunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yükü alt boyutunun ise iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri de kabul edilmiştir.

Bu araştırmanın ileride yapılacak olan çalışmalara, çift kariyerli eşler, örgütsel stres, iş tatmini konusuyla ilgili çalışma yapacaklara yol gösterici olacağı düşünülen, öneriler aşağıda sıralanmıştır;

- Örgütsel stres ve iş tatmini ilişkilerinin analizleri sonuçlarına göre kamu ve özel sektörde çalışanların iş yaşamlarındaki performansını arttırmalarında önemli katkılarda bulunacaktır.
- Kamu ve özel sektörlerde çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu artırma, iş streslerini azaltmaları için çalışmaya yarar sağlayabilir.
- Kamu ve özel sektörlerdeki yöneticiler örgütsel stresi azaltıp performansı arttırması için çalışmamız yöneticilere yol gösterici olabilir.

- Kamu kurumunda ve özel sektörde yeni yöneticiliğe başlamış kişilere örgütlerindeki iş tatminini arttırmak ve iş stresini azaltmak amacıyla eğitimler verilmeli, bilgilendirilmeli ve uygulamaya geçilmesini sağlamakta fayda sağlanabilir.
- Yeni işe başlamış çalışanlara, başlamış olduğu kurumlarda iş tatmini, iş kontrolü, iş yükü, beceri kullanımı, iş stresi alanlarında ve çift kariyerli eşlerdeki aile yapısının işleriyle olan ilişkilerini konferans ve seminerler düzenlenerek bilgilerin arttırılması, kamu kurumu ve özel sektörlerdeki performansa katkı sağlamada yararlı olabilir.
- Bu araştırma zaman ve maddi kısıtlardan dolayı sadece Kastamonu İlinde gerçekleştirilmiştir. Bundan sonra yapılacak olan çalışmaların birden fazla ilde yapılması, farklı bölgelerde yapılması ve çeşitli sektörlerde uygulanması daha fazla fayda sağlayabilir.
- Araştırmamızın ileride yapılacak olan araştırmalara bölgedeki kamu ve özel kurum ve kuruluşlara yol göstermesi beklenmektedir. Beraberinde bundan sonra bu alanlarda çalışma yapacak olan araştırmacılara yol gösterici olabilir ve bir sonraki araştırmalara katkı sağlayabilir.
- Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizleri sonucuna bakıldığında; örgütsel stres ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, normatif ve devam bağlılığı) ve öğrenilmiş güçlülük arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutları ve öğrenilmiş güçlülük arasında ise; pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. C. (1994). İki kariyerli aileler ve işletmeler. *Yönetim*, 17, 21-29.
- Akgün, O. (2010). *Emniyet mensuplarında stres faktörleri ve bunların çalışanların iş tatmini bireysel verimlilikler ve kurumsal bağlılıkları üzerine etkileri*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. İstanbul.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tez. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı. İzmir.
- Akova, O., Emiroğlu, B. D. ve Tanrıverdi, H. (2015). Satisfaction and turnover intent: A study at five star hotels in Istanbul. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 2(4), 378-402.
- Aktaş Efe, C. (2019), İş Tatmini, Duygusal Emek ve Kurumsal İtibar İlişkisinin Bankacılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bilişsel Uyumsuzluk Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict:Are view and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308
- Alpsoy, A. (2018). *Akademisyenlerin iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ile öz yeterliliğin aracı rolü üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altan, Ö, Z. (1982). *Kadın işçiler ve 1475 sayılı yasaya göre kadın işçilerin korunması*. Eskişehir: İ.T.İ.A. Yayını
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi. Teori ve Uygulama*, 2(4), 55-76.
- Arız, T. (2010). *İş tatmini ile iş stres düzeyleri ilişkisi: Ankara Gölbaşı Hasvak ve Kalecik Devlet Hastaneleri örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, N. (2009). Hemşirelerin iş ortamındaki stresörlerinin belirlenmesi, Çukurova Üniversitesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul:Remzi Kitabevi.
- Başaran, H. (2003). *Çalışanların iş tatminine yol açan faktörler ve iş tatminin sonuçlarına ilişkin olarak k.k.k kara havacılık sınıfında yapılan bir araştırma*.

Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. , İstanbul

Bayar, A. (2013). Değişen toplumsal yapıda aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(4), 101-129.

Bayar, H. T. ve Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.

Baysal, A.C. (1981). Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.

Benin, M. H. ve Nienstedt, B. C. (1985). Happiness in singleanddual-earnerfamilies: Theeffects of maritalhappiness, jobsatisfaction, and life cycle. *Journal of MarriageandFamily*, 47, 975-984.

Berber, M. ve Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz, İş, *Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 1-16.

Bhowon, U. (2013). Role salience, work-familyconflictandsatisfaction of dual-earnercouples. *Journal of Business StudiesQuarterly*, 5(2), 78-90.

Blaug, R., Kenyon, A. ve Lekhi, R. (2007). Stress at work. The work foundation, London.

Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve özel kesiminde insan kaynakları yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Canik, B. (2010). *Esenboğa Hava Limanı’nda farklı birimlerde çalışanların stres düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R., ve Theorell, T. (2007). İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi’nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 11-18.

Demirel, E. T. (2017). Çift kariyerli eşler sorunu. 10/03/2019 tarihinde <https://openaccess.firat.edu.tr/xmlui/handle/11508/9756> adresinden erişilmiştir.

Erdal, S. (2011). *Örgütlerde stres yönetiminde cinsiyet faktörü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdemir, E. ve Koç, U. (2009). İşyeri izleme faaliyetlerinin iş tatminine, stres ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Uluslararası 7.Bilgi, Ekonomi, ve yönetim kongresi bildiriler kitabı*, 1396-1402.
- Erdinç, S. (2005). *Örgütsel ve bireysel stres kaynaklarının iş tatmini üzerine etkisi: Hava trafik kontrolörleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul İÜ İşletme Fakültesi Yayın No: 242.
- Ergün, G. (2008). *Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin iş gücü performansı ile etkileşiminin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Falcone, S., (1991), Self Assessments and Job Satisfaction in Public and Private Organizations, *Public Productivity Review*, C.14, S.4, s.385-396.
- Garrosa E, Moreno-jiménez,B. ve Rodríguez-muñoz,A. (2011). Role stress and personal resources in nursing: a cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*. 48, 479–489.
- Gray-Stanley, J. A. ve Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in developmental disabilities*, 32(3), 1065-1074.
- Greenberg J. Ve Baron R. A. (1995), *Behaviour in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*, Prentice Hall, Canada.
- George, J. M. ve Jones, G. A. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*, Addison-Wesley Publishing Group.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: bir alan araştırması, *KMU İİBF Dergisi, Aralık Sayısı*, 318-332.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 1-11.
- Gümüştekin, G. Ve Öztemiz, A.B. (2005), Örgütsel stres yönetimi ve uçucupersonel üzerinde bir uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23-64.
- Güngör, G. (2018). *Örgütsel stresin, çalışanların iş performansına etkisi ve istanbul ilinde bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Hamilci, F. (2014). *Örgütsel stres kaynaklarının ve sürekli kaygının iş tatmini üzerine etkisi(S.D.Ü kadın akademisyenlerine yönelik bir araştırma)*. Yayınlanmamış

yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karadoğan, E. (2009), Meslek Gelişimini Hedefleyen Eşler, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64(4) 137-152.

Konuk, M. (2006). *İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi konyaşeker fabrikasında bir uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya

Keskin, G. (1997). Örgütsel stres ve erzurum'da kamu çalışanları üzerine bir uygulama. *Verimlilik Dergisi. MPM Yayınları*, 2. 111-164.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.

Kurt, İ. (2010). Rol stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkide amirin algılanan sosyal desteğinin etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 79-87.

Lévy-Garboua, L. ve Montmarquette, C. (2004). Reported job satisfaction: what does it mean?. *The Journal of Socio-Economics*, 33(2), 135-151.

Manav, S. (2018). Hastanelerde örgütsel stres kaynakları ve stres yönetimi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü, İstanbul.

Mert, İ. S. ve Bekmezci, M. (2016). İki kariyerli aile çalışanlarında iş ve yaşam tatmini. *Türk Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 1(1), 43-54.

Özen, Ö. H. (2011). Üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin karşılaştırılması: Zonguldak örneği, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Yayınlanmamış doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın iş gücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55-85.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149, Eskişehir.

Özmutaf, M. N. (2006). Örgütlerde insan kaynakları ve stres: ampirik bir yaklaşım, *Erciyes.Üniversitesi. Su Ürünleri Dergisi*, 23(1-2).75-81.

- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda iş tatmini: subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Öztürk, M., Çarıkçı, İ.H. ve Alparslan, A.M. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155.
- Pehlivan, İ. (2018). *Örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Randall, R. ve Elizabeth, M. A. (1994). *Intervention in Occupational Stress: A Handbook of Counselling for Stress at Work*, London: Sage Publications, 55.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan iş görenlerde örgütsel stres kaynakları: k.maraş ve g.antep'te bir araştırma. *SDÜ İİBF Dergisi*, 14 (2), 333-359.
- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Şener, E., Kocaoğlu, M., Baybek, H. ve Kıvrak, A. (2018). Sağlık Sektöründe Çift Kariyerli Eşler: Hemşire Çiftlerle Nitel Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık Dergisi İdaresi*. 21(3), 461-472.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*, Konya: EğitimYayınevi.
- Tanşu, M. (2009). *Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, E., Çilesiz, Z. ve Gede, S. (2019), Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma, *ODÜSOBİAD*, 9(1), 79-89.
- Tekingündüz, S., Seçkin, M., Yaman, K., Türk, I. ve Aslan, S. (2016). Performans, iş tatmini ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1672-1679.

- Thong, J. Y. L. ve Yap, C. (2000), Information Systems And Occupational Stress: A Theoretical Framework, *Omega The International Journal Of Management Science*, 28: 681-692.
- Vargün, F. H. (2018). *Yönetim ile iletişim, eğitim fırsatları ve esnek iş programının, duygusal bağlılık ve iş tatminine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wagner, J. R. ve Hollenbeck, J. R., (2010), *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, 1st Edition, New York: Routledge.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stres algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurumda ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin performans üzerine etkisi 40. piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yılmaz, Z. ve Murat, M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 18(2), 203-222.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörenlerde iş stresini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 102-105
- Zarakoğlu, A. (1981). *İktisadi düşünceler tarihi*, Ankara: A.Ü.H.F.Y.

EKLER

Ek.1.

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu “Çift kariyerli Eşler” üzerine yapılacak olan bir yüksek lisans tez çalışması için tasarlanmıştır. Elde edilecek veriler sadece bilimsel çalışmamıza yol göstermek amacıyla kullanılacak ve asla üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Bu nedenle anketin hiçbir yerinde isim yazmaması ve soruların tamamının doldurulması önemlidir. İfadelerin bir doğru cevabı yoktur, size uyan en uygun ifadeyi işaretlemeniz sonuçların doğru çıkması açısından önemlidir. Çalışmada elde edilecek sonuçları ve ortaya çıkan çalışmayı okumak için Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) TEZ TARAMA sayfasına girerek elde edebilirsiniz. Desteğiniz ve katkınız için teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Rahat RACAPOVA
rahatracapova@gmail.com

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Erol TEKİN
etekin@kastamonu.edu.tr

A. Demografik Sorular

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

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

1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra (Bazen)	Çoğu Zaman	Her Zaman					
İş arkadaşlarım beni destekler.									
Eğer kötü günümdeysen iş arkadaşlarım beni anlar.									
İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.									
İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim.									
Üstlerim ile iyi geçinirim.									
İş ortamım sakin ve hoştur.									
Çok yoğun çalışmak zorundayım.									
Çok hızlı çalışmak zorundayım.									
Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir.									
Her şeyi yapmak için yeterli zamanım olmuyor.									
Yaptığım işte sık sık istemediğim taleplerle karşılaşıyorum.									
İşim üst düzeyde beceri ve uzmanlık ister.									
Yaptığım iş ilk olarak benim harekete geçmemi gerektiriyor.									
İşim yeni şeyler öğrenmeme imkan sağlar.									
Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyorum.									
İşimde ne yapacağımın kararını kendim verebiliyorum.									
İşimde nasıl çalışacağımın kararını kendim verebiliyorum.									

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

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

Ek.2.

MEB İzin Belgesi

T.C.
KASTAMONU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 75048956-44-E.19959901
Konu : Anket İzni (Rahat RACAPOVA)

22/10/2018

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 12607291 (Genelge No:2017/25) sayılı emirleri.
b) Rahat RACAPOVA'nın 18/10/2018 tarih ve 19666486 sayılı dilekçesi

Rahat RACAPOVA'nın ilgi (b) dilekçesine istinaden Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Rahat RACAPOVA'nın hazırlamış olduğu " Çift Kariyerli Eşlerin (Ailelerin) Örgütsel Stres Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma " konulu anket çalışmalarını Müdürlüğümüze bağlı resmi, özel okullarda çalışan idareci, öğretmen ve personellere uygulaması ile ilgili İnceleme ve Değerlendirme Komisyon Kararı ilişikte sunulmuştur.

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Hizmet Tasarımı ve İşletmeciliği Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Rahat RACAPOVA'nın hazırlamış olduğu " Çift Kariyerli Eşlerin (Ailelerin) Örgütsel Stres Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma " konulu anket çalışmalarını Müdürlüğümüze bağlı resmi, özel okullarda çalışan idareci, öğretmen ve personellere 2018-2019 eğitim öğretim yılında gönüllülük esasına göre kurumun eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmadan uygulaması ve sonuçlarının değerlendirilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Cengiz BAHCACIOĞLU
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
22/10/2018

Vedat YILMAZ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Saraçlar Mahallesi Bayındır Sokak No 8 Posta Kodu 37100
Merkez Kastamonu
Elektronik Ağ: kastamonu.meb.gov.tr
e-posta: bilgiasayar37@meb.gov.tr

Bilgi için: Enis YILMAZ

Tel: 0 (366) 214 10 01
Faks: 0 (366) 214 64 94

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2566-cb71-32f5-96f0-e837 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Rahat RACAPOVA
Doğum Yeri ve Yılı : Kırgızistan, 1982
Medeni Hali : Evli
Yabancı Dili : İngilizce, Rusça
E-posta : rahatracapova@gmail.com

**Eğitim Durumu**

Lise : Turdubaev High School 1988-1999
Lisans : OSH Devlet Hukuk
Yüksek Lisans : Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Hizmet İşletmeciliği ve Tasarımı (Tezli)



XXK

