

## ANTRENÖR VE SPORİF EĞİTİM UZMANLARININ ÖRGÜTSEL STRES İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ

Büşra Başbuğa  
Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
[busraozcan@gmail.com](mailto:busraozcan@gmail.com)

Doç. Dr. Elif Karagün  
Kocaeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi  
[elif.karagun@gmail.com](mailto:elif.karagun@gmail.com)

Z. Dilay Ekiz  
Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
[ekizdilay@gmail.com](mailto:ekizdilay@gmail.com)

### Özet

Bu araştırmanın amacı, antrenör ve sportif eğitim uzmanlarının örgütsel stresi ile iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Bu amaçla İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan 59 erkek, 42 kadın toplam 101 gönüllü kurum personeline tesadüfi yöntemle stres düzeylerinin ölçülmesi için Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan "Minnesota Doyum Ölçeği" ile Balcı (1993) tarafından geliştirilen ve "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi" ölçekleri uygulanmıştır. Veriler SPSS 21.00 paket programıyla analiz edildiğinde Örgütsel Stres ölçeğinde; cinsiyet, yaş ve çalışma süresi, görev ve eğitim durumuna göre sonuçların anlamsız olduğu görülmüştür. İş doyumunu açısından; cinsiyet, çalışma yılı ve yaşa göre sonuçların anlamsız olduğu, eğitim düzeyi ve görev alanı(çalışılan birim) durumuna göre anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. İş doyumunu ve örgütsel stres ölçekleri karşılaştırıldığında ise anlamlı sonuçlar görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** İş Doyumu, Örgütsel Stres, Stres, Antrenör, Sportif Eğitim Uzmanı.

## ORGANIZATIONAL STRESS AND JOB SATISFACTION LEVELS OF COACH AND SPORTIVE TRAINING EXPERTS

### Abstract

The aim of this research is to compare organizational stress and job satisfaction levels of trainer and sportive training experts. For this purpose, 59 male and 42 female totally 101 employees working in Istanbul Provincial Youth Services and Sports Provincial Directorate were applied to "Minnesota Satisfaction Scale", which was translated into Turkish by Baycan (1985) for validity and reliability studies, and "Business Stress Scale of University Teaching Staff" developed by Balcı (1993) for evaluating their stress level by random sampling. When the data were analyzed by SPSS 21.00 package program, For Organizational Stress Scale; there were no significant results were found, according to the gender, age and duration of work, tenure and educational situation. With regards to job satisfaction there were no significant differences according to gender, age of work and age, except that there were significant differences according to the level of education and the field of work(department). When job satisfaction and organizational stress scales were compared, significant results were seen.

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Stress, Stress, Sporty Education Expert.

## GİRİŞ

Yapıcı, yıkıcı, aktif ve pasif şeklinde çalışanların dört tür tepkisinden söz edilmiş. İş tatminsizliğinin de bu tepkiler içerisinde en aktif ve en yıkıcı tepki olarak işten ayrılma davranışıyla sonuçlandığından söz edilmiştir. İş tatminsizliğinin karşıt tepkisi olan iş doyumunu da; çalışanların işine yönelik iş değeri ve iş kazanımlarının etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve duygusal bir tepki olarak belirtilmiştir (Aksoy, 2018). Yine diğer bir tanımda iş doyumunu; iş vesilesiyle edinilen ekonomik çıkarlar ile çalışanların birlikte çalışmaktan zevk aldığı, **www.jret.org @ Her hakkı saklıdır. Dergide yayımlanan yazıların tüm sorumluluğu 17 yazarlarına aittir.**

işteki ekip ile birlikte ürün ortaya çıkarmanın sağladığı bir mutluluk olarak değerlendirilmiştir (Weinberg, Sutherland & Cooper, 2010). Ayrıca iş doyumunu, bireylerin gerek işleriyle ve gerekse iş ile ilgili diğer durumlarla ilgili neler hissettiklerinin bir değerlendirmesi olarak da tanımlanmıştır (Wubuli, 2009). Günümüzde yoğunluğu ve çeşitliliği giderek artan kurumlarda örgütsel ilişkileri belirleyen föktörlerden olan iş doyumunu ve örgütsel stresin önemli olduğu görülür.

Stres; sınırların zorlanması, baskı, dayatma içeren ve net olmayan, belirsizlik yaratan durumların neden olduğu zihinsel, fiziksel ve duygusal tepkiler, kısaca organizmanın yapı ve dengesini yani homeostasisini olumsuz yönde değiştirebilecek etkenlerin tamamı olarak tanımlanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1999; Daft, 1991). Güncel hayatta rutin olanların, değişiklik sağlayan bir durum, bir konunun da stres verici olarak görülebileceği belirtilmiştir (Özer, 2011). Stres, kişi açısından, beklentilerinin iş açısından karşılanmaması sonucunda; zihinsel, fizyolojik, psikolojik ve dolayısıyla da davranışsal sonuçları ortaya çıkacağı açıklanmıştır (Blaug, Kenyon & Lekhi, 2007).

Çevremizdeki uyaranlara karşı olumlu ya da olumsuz verilen tepkiler sonucunda; bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin etkisi, bireysel farklılıklar ve bilişsel değerlendirmeler sonucu oluşan tepkilerden biri de örgütsel strestir. Günlük yaşamda hissedilen duygular içerisinde özellikle stres önemli bir noktada yer aldığı bilinir. Yaşamın her alanında olduğu gibi iş hayatında da insanı etkileyen unsurların başında geldiği ve uzun sürmesi durumunda çalışmada fiziksel ve psikolojik açıdan istenmeyen sorunlara yol açtığı. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını ve kuruma sağlayacağı katkıyı da olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir. Kurumun verimli işleyişi, çalışanların sağlıklı ve kaliteli bir iş yaşamı açısından da stresin azaltılmasının gerekli olduğu, stres azaltılmasının iş doyumunu yükselteceği ifade edilmiştir (Balci, 2000).

Kurumlarda verimli bir üretim için çalışan kişileri önemli bir noktaya getirmenin, işyerindeki verimliliği ve isteği en üst düzeye çıkarmanın önemli olduğu, Çalışanların verimliliğinde de stressiz ve huzurlu bir ortam da bulunmanın önemli yeri olduğu vurgulanmıştır. Kurum çalışanlarının rahatlığı ve mutluluğu gün geçtikçe çok daha fazla önem kazanmıştır. Ayrıca iş yerlerinde çalışan insanların iş verimliliklerinin arttığı yapılan bilimsel çalışmalar ve gözlemlerle de ortaya konulmuştur (Ataay, 1988). Stresin kurumlarda ortaya çıkan ve örgütsel stres olarak anılan örgütsel stresin sonuçlarına bakıldığında ise; işe gitmeme- işte devamsızlık yapılması, yabancılaşma, iş ile ilgili yanlışlık yapma, karar vermede zorlanma, yanlış karar verme ve bunun sonucu iş kazaları, düşük verim, ya da verimli olamama, yaşanan meslek hastalıkları ve performansta ortaya çıkan düşme olarak belirtilmiştir (Gökgöz ve Altuğ, 2014).

Ülkemizde konu ile ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel stres kaynakları değerlendirilmiştir. Çalışanları olumsuz etkileyen başlıca faktörler olarak; Çalışanlar arasındaki iletişim sorunlarının yanı sıra ast üst ilişkileri, rekabet bazı yöneticilerin tutucu ve yeniliğe kapalı olması gibi daha pek çok örgütsel stres kaynakları olduğu ifade edilmiştir (Aytürk, 2010; Ertekin, 1993). Tüm bu bilgilerle bakıldığında ve stresle baş etmede önerilen spor etkinliklerinin uygulayıcıları olarak; antrenörler ve sportif eğitimi uzmanlarının; iş doyumunu ve örgütsel stres düzeyleri nedir sorusu akla gelmiştir. Bu açıdan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı çalışan antrenör ve sportif eğitim uzmanı bireylerin örgütsel stres kaynakları ve iş doyumları belirlenmek istenmiştir. Belirlenen bu sonuçların da cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, görev ve ünvana göre değişip değişmediği de araştırılmaya çalışılmıştır.

## YÖNTEM

Araştırmada veri toplamak amacıyla İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünden izin alındıktan sonra, tesadüfi yöntemle kurumda çalışanlardan seçilen ve araştırmaya katılmak için gönüllü olan 59 erkek, 42 kadın toplam 101 kurum personeline Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Minnesota Doyum Ölçeği ile Balci (1993) tarafından geliştirilen İş Stresi ölçekleri uygulanmıştır. Bu araştırmada; İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenör ve sportif eğitim uzmanlarının örgütsel stres ve iş doyum düzeyleri incelenmiş ve bulunan bu değerlerin de; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi değişkenlerine göre değişiklik gösterip göstermediği sorusuna yanıt aranmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada, literatür bilgileri ışığında ve araştırmacılar tarafından sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesi için hazırlanan 5 soruluk bilgi formunun yanı sıra, stres düzeylerinin ölçülmesi için Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan "Minnesota Doyum Ölçeği" ile Balcı (1993) tarafından geliştirilen "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi" ölçekleri uygulanmıştır.

Örgütsel Stres Kaynaklarını belirlemek için; Balcı (1993) tarafından geliştirilen ve "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi" adlı araştırmasında kullanılan anket ile Karagül'ün (2011) bu anket üzerinde yaptığı bazı değişikliklerden yararlanılmıştır. Bu çalışmada örgütsel stres değişkenlerinin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha  $\alpha = 0,932$  olarak, yüksek güvenilir bulunmuştur. Bu anket için beş alternatif yanıt arasından çalışanların kendilerine en yakın olanı seçmeleri istenmiştir. Weis, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe uyarlaması yapılan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik ihtiyaçların baz alındığı örneğin; tanınma, sorumluluk, başarıma, ilerleme gibi içsel faktörlerin yanında, iş çevresi ile ilgili olan dışsal faktörler; ücret, denetim, terfi ve çalışma koşulları ölçekler yardımıyla ölçülmektedir. Kısa formu 20 maddeden oluşan, beşli likert tipi bir araçtır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan olan 20'ye yaklaşılması doyum düzeyinin düştüğünü, en yüksek puan olan 100'e yaklaşılması ise yükseldiğini işaret etmektedir. Ölçekte orta noktaya gelen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir (Kara ve diğ., 2013).

### Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 21.00 paket programında araştırmacı tarafından kodlanmış ve gerekli analizler yapılmış ve anlamlılık 0,05 düzeyinde sınanmıştır. Katılımcıların toplam iş doyum ve örgütsel stres puanları hesaplanmış ve betimleyici frekans ve yüzdelik dağılımları çıkarılmıştır. Antrenörler ve sportif eğitim uzmanlarının iş doyum ve örgütsel stres ölçeklerinden elde ettikleri puanların belirlenmesinde ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendiğinden ikili küme karşılaştırmaları için bağımsız grup t testi, üç veya daha fazla küme karşılaştırmaları için de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

### BULGULAR

Bu bölümde antrenör ve sportif eğitim uzmanlarının iş doyum ve örgütsel stres ölçek verilerine ait analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Örgütsel stres ve iş doyum arasındaki korelasyon

		Örgütsel_Stresi	İş_Doyumu
<b>Örgütsel Stres</b>	PearsonCorrelation	1	<b>-,422</b>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	101	101
<b>İş Doyumu</b>	PearsonCorrelation	<b>-,422</b>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	101	101

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde, korelasyonun 0,05 seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir ( $p=0,00<0,05$ ). Korelasyon katsayıları örgütsel stres ile iş doyum arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu, örgütsel stres arttıkça, iş doyumunun azalacağı anlamına gelmektedir. Örgütsel stresin çalışanların iş doyum düzeylerini etkilediği bulunmuştur.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Antrenör ve Sportif Eğitim Uzmanlarının Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	frekans	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	43
	Erkek	58
		<b>52,53%</b>

<b>Yaş</b>	20-30	50	49,50%
	31-40	38	37,62%
	41-50	12	11,88%
	51-65	1	0,99%
<b>Eğitim</b>	Lise	3	2,97%
	Önlisans	4	3,96%
	Lisans	76	75,25%
	Yüksek Lisans	16	15,84%
	Doktora	2	1,98%
<b>Medeni Durum</b>	Evli	46	45,54%
	Bekar	51	50,50%
	Boşanmış	4	3,96%
<b>Çocuk Sayısı</b>	Yok	64	63,37%
	1	19	18,81%
	2	14	13,86%
	3	4	3,96%
<b>Aylık Gelir</b>	2.000 TL - 3.000 TL	75	74,26%
	3.000 TL - 4.000 TL	22	21,78%
	4.000 TL - 5.000 TL	2	1,98%
	5.000 TL üstü	2	1,98%
<b>Çalışılan Birim /Görev</b>	Sportif Eğitim Uzmanı	49	48,51%
	Antrenör	52	51,49%
<b>Çalışma Süresi</b>	1-5 yıl	56	55,45%
	5-10 Yıl	22	21,78%
	10-20 Yıl	21	20,79%
	20 Yıl ve Üzeri	2	1,98%

Tablo 2'de yer alan ankete katılan ve değerlendirmeye alınan 101 Antrenör ve Sportif Eğitim Uzmanlarının sosyo-demografik özelliklerine ait frekans dağılımları ve yüzdelik oranları verilmiştir. Araştırmada yer alan ve anket sonuçları değerlendirmeye tabi tutulan 101 antrenör ve sportif eğitim uzmanının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde; %57,43 çalışanın erkek; %42,57'sinin ise kadın çalışan olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki antrenör ve sportif eğitim uzmanının eğitim durumlarına göre incelendiğinde,

**www.jret.org @ Her hakkı saklıdır. Dergide yayımlanan yazıların tüm sorumluluğu 20 yazarlarına aittir.**

%1,98'i doktora; %15,84'ünün yüksek lisans; %75,25'inin lisans eğitimi aldığı; %3,96'sının ön lisans; %2,93'nün lise mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan antrenör ve sportif eğitim uzmanlarının yaşa göre dağılımları incelendiğinde; %49,50'sinin 20-30; %37,62'sinin 31-40; %11,88'nin 41-50; %0,99'nun 51-65 yaş aralıklarında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamındaki antrenör ve sportif eğitim uzmanlarının çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde; %55,45'nin 1-5 yıl; %21,78'nin 5-10 yıl; %20,79'nun 10-20 yıl ve %1,98'nin 20 yıl ve üzeri kurumda çalışmış oldukları belirtilmiştir.

Tablo 3: Örneklem gurubunun sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel stres ve iş doyumu puan ortalamaları varyans analizi sonuçları

Değişkenler		n	örgütsel stres Ort±Ss	iş doyumu Ort±Ss
Yaş	20-30	50	3,39± ,42	3,04± ,51
	31-40	38	3,40± ,61	2,92± ,38
	41-50	12	3,32± ,23	3,04± ,38
	<b>P Değeri</b>		,890	,766
Eğitim Durumu	ilköğretim	3	3,036± ,97	1,88± ,54
	lise	4	3,52± ,42	2,87± ,15
	önlisans	76	3,35± ,45	2,99± ,53
	lisans	16	3,47± ,49	3,22± ,66
	yüksek lisans	2	3,98± ,76	2,82± ,53
<b>P Değeri</b>		,217	,005	
Çalışma Yılı	0-2 yıl	56	3,39± ,57	2,91± 602
	3-5 yıl	22	3,34± ,41	3,07± 56
	6-8 yıl	21	3,40± ,25	3,12± ,47
	9 ve üzeri	2	3,27± ,23	2,95± ,141
<b>P Değeri</b>		,943	,423	

Tablo 3'e bakıldığında örgütsel stres puanları; 20-30 yaş aralığındaki bireylerde 3,39± ,42; 31-40 yaş aralığı bireylerde 3,40± ,61; 41-50 yaş aralığı bireylerde ise 3,32± ,23 olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiksel açıdan analiz edildiğinde sonuçların anlamsız olduğu görülmüştür (p=890; p>0,05). İş doyumu puanları karşılaştırıldığında; 20-30 yaş aralığında 3,04± ,51; 31-40 yaş aralığında 2,92± ,38; 41-50 yaş aralığında ise 3,04± ,38 iş doyumu puanları karşılaştırıldığında ise aralarındaki farkın da anlamsız olduğu görülmüştür (p=,766; p>0,05).

Eğitim durumu açısından örgütsel stres puanları incelendiğinde ilköğretim mezunu olanların puanı 3,036± ,97; lise mezunu olanların puanı 3,52± ,42; ön lisans mezunu olanların puanı 3,35± ,45; lisans mezunu olanların puanı 3,47± ,49; yüksek lisans mezunu olanların puanı ise 3,98± ,76 olduğu bulunmuştur. Eğitim durumu açısından örgütsel stres sonuçları analiz edildiğinde sonuçların anlamsız olduğu görülmüştür (p=,217; p>0,05).

İş doyumu puanlarına bakıldığında ise; ilköğretim mezunu olanların puanı 1,88± ,54; lise mezunu olanların puanı 2,87± ,15; ön lisans mezunu olanların puanı 2,99± ,53; lisans mezunu olanların puanı 3,22± ,66; yüksek lisans mezunu olanların puanı ise 2,82± ,53 olduğu görülmüştür. Eğitim durumu açısından yapılan analiz sonuçları iş doyumu açısından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir (p=0,005; p<0,05).

Çalışma yılı değişkenine göre örgütsel stres puanları incelendiğinde; 0-2 yıl arası çalışanların puanı 3,39± ,57; 3-5 yıl arası çalışanların puanı 3,34± ,41; 6-8 yıl çalışanların puanı 3,40± ,25; 9 yıl ve üzeri çalışanların puanlarının da 3,27± ,23 olduğu görülmüş. Bu puanlar analiz edildiğinde aralarındaki farkın da anlamsız olduğu görülmüştür (p=,943; p>0,05). İş doyum puanlarına bakıldığında ise; 0-2 yıl arası çalışanların puanı 2,91± ,602; 3-5 yıl arası çalışanların puanı 3,07± ,56; 6-8 yıl çalışanların puanı 3,12± ,47; 9 yıl ve üzeri çalışanların puanlarının da 2,95± ,141 olduğu görülmüş. Bu puanlar analiz edildiğinde aralarındaki farkın da anlamsız olduğu belirlenmiştir (p=,423; p>0,05).

Tablo 4: Cinsiyet ve görev ünvanı değişkenlerine göre örgütsel stres ve iş doyumunu puan ortalamaları t testi analizi sonuçları

Değişkenler		N	Örgütsel stres Ort±Ss	İş doyumunu Ort±Ss
Cinsiyet	Kadın	43	3,44±,456	3,076±,53
	Erkek	58	3,34±,49 ,316	2,92±,59 ,190
Yaptığı görev	Antrenör	52	3,36±,52	2,91±,57
	Sportif eğiti uzmanı	49	3,41±,44	3,071±,552
	P Değeri		,639	,165

Tablo 4'e bakıldığında katılımcılardan; 43 kadının örgütsel stres puanı (3,44±,456) 58 erkeğin puanlarına (3,34±,49) oranla çok az bir fark ile yüksek olduğu ve bulunan bu puanlar arasındaki farkın da istatistiksel açıdan anlamsız olduğu ( $p=,316$ ;  $p>0,05$ ) görülmüştür. Cinsiyet açısından iş doyumunu puanları; kadınların puanlarının (3,076±,53) erkek katılımcıların puanlarına (2,92±,59) göre daha yüksek olduğu kadın ve erkek katılımcıların puanları arasındaki farkın da istatistiksel açıdan anlamsız olduğu belirlenmiştir ( $p=,190$ ;  $p>0,05$ ). Katılımcılardan 52 kişinin antrenör olarak görev yaptığı ve bu grubun puan ortalamasının (3,36±,52); sportif eğitim uzmanı olarak görev yapan 49 kişinin ortalamasından (3,41±,44) daha düşük olduğu ve her iki grubun puanları arasındaki farkın da istatistiksel açıdan anlamsız olduğu ( $p=,639$ ;  $p>0,05$ ) bulunmuştur. İş doyumunu puanları ünvana göre karşılaştırıldığında ise antrenörlerin puanının (2,91±,0,57) sportif eğitim uzmanlarının puanlarına (3,071±,552) göre daha düşük olduğu ve her iki grup arasındaki farkın da anlamsız olduğu belirlenmiştir ( $p=,165$ ;  $p>0,05$ ).

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulguları incelendiğinde; iş doyumunu ve örgütsel stres ölçekleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel stres ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran farklı çalışmalardan da bulgularımızı destekler şekilde sonuçlar elde edilmiştir. Gerek yurt dışı ve gerekse yurt içinde yapılan araştırmalarda örgütsel stresin; iş doyumunu yüksek düzeyde etkilediği, örgütsel stres artarken çalışanların iş doyumlarının azaldığı. Diğer bir deyişle örgütsel stres azalırken iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir (Ahsan, Zaini, David & Shah, 2009; Boston, 2008; Dicle Yeni Yol, 2018; Durmuş ve Günay, 2007; Iqbal & Waseem, 2012; Miryala & Thangella, 2013; Peterson, 2009; Tardy, 2012; Verade, 2012).

Yaş açısından araştırma verilerini yorumlayacak olursak; ne örgütsel stres ölçeği ne de iş doyumunu ölçek puanları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Literatüre bakıldığında da bizim bulgularımızı destekler nitelikte yaş değişkeni bakımından örgütsel stres kaynakları açısından herhangi bir anlamlı farklılık yaratmadığını belirten çalışmaların da mevcut olduğu görülmüştür (Kılıç, Yumuşak ve Yıldız, 2013). Yaş değişkeni açısından fark bulmayan araştırmaların aksine; örgütsel stres ile yaş değişkenleri açısından çeşitli maddelere verilen cevapların ortalamaları bakımından anlamlı sonuçlar olduğu da belirlenmiştir (Saraçel, Taşseven ve Ay, 2015). Araştırmamızda yaş değişkeni açısından iş doyumunu sonuçlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatür çalışmalarında da bu bulgularımızı destekleyen sonuçların (Çelik ve Baştürk, 2013) aksine anlamlı farklılıklar belirleyen araştırma sonuçlarının olduğu da görülmüştür. Yaşla birlikte iş tatmininin artmasının nedeni olarak yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi ile iş doyumunda da artış olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Organ & Lingl, 1995). İş doyumunu ile yaş ilişkisini açıklayan çalışmalarda, iş doyumunun; erken yaşta yükseldiğini, orta yaş döneminde düştüğünü ve ileri yaşlarda tekrar yükseldiğini, yani bir tür ters u biçimi aldığından söz edilmiştir (Aksoy, 2018 ).

Eğitim durumu açısından veriler incelendiğinde; örgütsel stres ölçek sonuçları açısından anlamlı bir farklılık göstermez iken; eğitim durumuna göre iş doyumunu sonuçları anlamlı farklılıklar göstermiştir. Eğitim durumu yükseldikçe iş doyumunu puanlarının da yükseldiği ancak yüksek lisans eğitimi olanlarda iş doyumunun yeniden düşmeye başladığı görülmüştür. Literatür bilgileri incelendiğinde de; eğitim ile iş tatmini arasındaki ilişki konusunda yapılan bazı çalışmalarda; eğitim ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi yüksek olanların beklentilerinin yükselmesi sonucunda iş doyumunda da azalma olduğu, diğer

tarafından da eğitim düzeyi yükseldikçe statü açısından kişinin konumu yükseldiği için iş doyum düzeyinin de yüksek olduğu şeklinde bir biriyle çelişen yorumlar yapılmıştır (Aksoy, 2018). Eğitim durumunun iş doyumuna etkisini araştıran çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalar, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulmazken (Fındık, Erol, Süt ve Motör, 2011; Gölbaşı, Kelleci ve Doğan, 2008; Yıldız ve Kanan, 2005); bazı çalışmalar; eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığını ortaya koymuştur (Blegen, 1993; Kuyurtar, Yamaç, Kanık ve Yurdakul, 2002). Bazı çalışmalar; bireylerin eğitim seviyesi arttıkça çalışanların işlerinde daha iyi yerlerde görev aldıklarını ve daha çok saygı görmeleri nedeniyle iş doyumlarının yükseldiğini belirtmiştir (Aksoy, 2018). Bizim araştırma bulgularımız da bu açıklamalarla yorumlandığında; eğitim durumu yükseldikçe iş doyumunu arttırdığı ancak yüksek lisans seviyesine gelince yine düşmeye başlamasının nedeni, araştırma grubunun da antrenör ve sportif eğitim uzmanı olarak görev almaları lisans seviyesine kadar eğitimle birlikte yaptıkları işin beklentilerine uygun iyi bir konum olarak düşünmeleri, yüksek lisans düzeyinde eğitim görenlerin ise yaptıkları görevlerin beklentilerinin altında yer almasından kaynaklı olmuş olabileceği düşünülmüştür.

Araştırma verilerimiz incelendiğinde; çalışma yılı ile örgütsel stres arasında bir ilişki olmadığını göstermiştir. Kurumda çalışılan süre açısından; 1-5 yıl arası çalışan kişilerden kaynaklanan stres faktörlerinden daha fazla etkilenebilecekleri. Bireyin kuruma ve işe uyum sağlama sürecinin neden olabileceği belirtilmiştir (Gökgöz ve Altuğ, 2014). Meslekte çalışma süresi ile iş doyumunu ilişkisi incelendiğinde; bu çalışmamızda çalışma süresi ile iş doyumunu ve örgütsel stres seviyesi açısından bir farklılık görülmemiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışma bulgularımızı destekleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Blegen, 1993; Çelik ve Baştürk, 2013). Bir kısım çalışmalar ise; beş yıldan az çalışan katılımcıların ortalama iş doyum puanları, beş yıl ve üzeri çalışan katılımcıların ortalama iş doyum puanlarından daha yüksek olduğu, çalışma süresi arttıkça iş doyumlarının azaldığı bulunmuştur (Dicle Yenişol, 2018; Kacel, Millar & Norris, 2005; Kahraman, Engin, Dülgerler ve Öztürk, 2011). Buna karşılık, meslekte çalışma süresinin artmasıyla iş doyumunun da arttığı, bir meslekteki çalışma süresi arttıkça bireylerin tecrübeleriyle ve işe alışma ile birlikte iş doyumlarının da arttığı bildirilmiştir (Aksoy, 2018).

Cinsiyet açısından araştırma bulgularına bakıldığında; kadın katılımcıların örgütsel stres puanı erkeklerin puanlarına oranla çok az bir fark ile yüksek olduğu ve bulunan bu puanlar arasındaki farkın da istatistiksel açıdan anlamsız olduğu görülmüştür. Bizim çalışma verilerimizi destekleyen araştırmalar olduğu gibi (Demir, 2017). Kadınların stres düzeyini yüksek bulan çalışmalar olduğu görülmüştür (Senemoğlu, 20017). Cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi konusunda birbiriyle uyumlu bir bilgi bulunmadığı, kadın çalışanların erkeklere göre daha yoğun şekilde örgütsel stres yaşadıkları saptanmıştır (Gök, 2009).

Yine araştırmamızda cinsiyet açısından; kadınların iş doyumunu puanları erkek katılımcıların puanlarına göre daha yüksek olsa da kadın ve erkek katılımcıların puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamsız olduğu belirlenmiştir. Literatüre bakıldığında da bizim çalışmamızı destekler şekilde cinsiyetler arası fark olmadığını belirten araştırmaların (Çelik ve Baştürk, 2013; Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen, 2006) aksine; erkeklerin iş doyumunu kadın çalışanlardan daha yüksek bulan çalışmaların da olduğu görülmüştür (Dicle Yenişol, 2018). Yapılan çalışmalar, cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi konusunda birbiriyle uyumlu bir bilgi bulunmadığından söz etmiştir (Aksoy, 2018). Özellikle toplumsal cinsiyet rol eşitsizliği değerlendirildiğinde; hem kadınların iş yaşamında yer edinmek açısından fazla uğraş vermeleri gerekliliği hem de toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınların yüklerinin daha fazla oluşuyla iş doyumlarının daha az olduğu şeklinde açıklanabileceği belirtilmiştir (Özçatal, 2011). Bazı yayınlar, aynı özellikteki işe aynı şekilde ilgi göstermelerine rağmen, kadınların düşük beklentilere sahip olarak aynı iş koşullarında erkeklere oranla daha çok tatmin olduklarını göstermiştir (Aksoy, 2018).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle yapılan çalışmalarda; iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği, ancak görev yapılan okulda geçen süre ile bağlantılı olduğu belirlenmiştir (Çelik ve Baştürk, 2013).

Antrenör olarak görev yapanların puan ortalamasının sportif eğitim uzmanlarının puan ortalamasından daha düşük olduğu görülse de her iki grubun puanları arasındaki farkın da istatistiksel açıdan anlamsız olduğu bulunmuştur. İş doyumunu açısından bakıldığında; antrenör puanlarının sportif eğitim uzmanlarının puanlarına göre daha düşük olduğu belirlense de her iki grup arasındaki farkın da anlamsız olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarında antrenör ve sportif eğitim uzmanı olanlar arasında ne örgütsel stres ve ne de iş doyumunu açısından herhangi anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu durumda da her iki ünvana sahip kişilerin de hemen hemen aynı statüde ve aynı içerikli işi yürütüyor olmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmüştür.

**Not:** Bu çalışmanın bir kısmı, 10-12 Mayıs 2018 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen 9'uncu Uluslararası Eğitimde Yeni Yönelimler Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

## KAYNAKÇA

Ahsan, N., Zaini, A., David Y. & Shah S. A. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8, 1, 121-131.

Aksoy, K. (2018). *Çalışanlarda motivasyon ve iş doyumunu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ataay İ. D. (1988). *İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler*. Ankara: MESS Yayınları.

Aytürk, N. (2010). *Örgütsel ve yönetsel davranış*. (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Balcı, A. (1993). Üniversite öğretim elemanlarının iş stresi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 315-334.

Balcı, A. (2000). *İş Stresi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, Z. ve Baltas, A. (2008). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (19. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.

Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Yayımlanmamış bilim uzmanlığı tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Blaug, R., Kenyon, A. & Lekhi, R. (2007). *Stress at work*, London: The Work Foundation.

Blegen, M. (1993). Nurses job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.

Boston, T. M. (2008). *The impact of stress, burnout, and job satisfaction on rural social workers*. Unpublished doctoral dissertation, Community College Leadership in the Department of Leadership Faculty of Mississippi State University, Mississippi. USA.

Çelik Z. ve Baştürk R. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yordanması. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 34-40.

Daft, R.L. (1991). *Management*. (Second Edition), Orlando: The Dryden Press.

Demir, H. (2017). *Sosyal güvenlik alanında çalışan kamu personellerinin örgütsel stres kaynaklarının incelenmesi: Bitlis ve Siirt Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dicle (Yeni Yol), Z. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş doyumunu, kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Medical Journal*, 29 (2), 139-146.

Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

**www.jret.org @ Her hakkı saklıdır. Dergide yayımlanan yazıların tüm sorumluluğu 24 yazarlarına aittir.**



Findık, Ü. Y., Erol, Ö., Süt, N. ve Motör, D. (2011). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 27(3), 55- 65.

Gökgöz, H. ve Altuğ, N. (2014). Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 519-530.

Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 587-605.

Gölbaşı, Z., Kelleci, M. ve Doğan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross- sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 45, 1800- 1806.

Iqbal, M. & Waseem, M. A. (2012). Impact of Job stress on job satisfaction among air traffic controllers of civil aviation authority: an empirical study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 53–70.

Kacel, B., Millar, M. & Norris, D. (2005). Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. *J Am Acad Nurse Pract*, 17(1), 27-32.

Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4 (1), 12-18.

Kara, İ. H., Baltacı, D., Atar, G., Yılmaz, A., Karaçam, M. S., Deler, M. H. ve diğ. (2013). Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanlarında iş doyumunu ve etkili olabilecek çalışma koşullarının belirlenmesi. *Konuralp Tıp Dergisi*, 7(3),125-133.

Kılıç, R., Yumuşak S. ve Yıldız H., (2013). Banka çalışanlarının maruz kaldıkları bireysel ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 71-92.

Kuyurtar, F., Yamaç, T., Kanık, A. ve Yurdakul, M. (2002). İçel il merkezindeki hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4, 449-454.

Mıryala, R. K. & Thangella, S. (2013). Job Satisfaction Among Government Doctors: An Exploratory Study. *The Indian University Press Journal of Organizational Behavior*. XII(1), 41–74.

Organ, D.W. & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction and organizatioal citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135 (3), 339-351.

Özçatal, E.O. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,1 (1), 21-39.

Özer, M.A. (2011). *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler*. (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayıncılık.

Peterson, J. Z. (2009). *Job stress, job satisfaction and intention to leave among new nurses*. Unpublished doctoral dissertation, University of Toronto, Toronto.

Saracel, N., Taşseven, Ö. ve Ay N. (2015). Örgütsel stresin iş motivasyonu üzerine etkisi: banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Social Sciences Research Journal*, 4(4), 12-34.

Senemoğlu, P. (2017). *Sağlık kuruluşlarında örgütsel stres: ilaç mümessilleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.*

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.

**www.jret.org @ Her hakkı saklıdır. Dergide yayımlanan yazıların tüm sorumluluğu 25 yazarlarına aittir.**

Tardy, A. M. (2012). *Overwhelmed Authorities: the effects of occupational stress on the job satisfaction and burnout in correction officers*. Unpublished doctoral dissertation, Capella University, Minneapolis.

Verade, G. (2012). *The Relationship Between Demographic Variables, Stress and Job Satisfaction: A study of hawaii fire service personel*. Unpublished doctoral dissertation, Capella University, Minneapolis.

Weinberg, A., Sutherland, V. & Cooper, C. (2010). *Organizational stress management-a strategic approach. first published by palgrave macmillan*. New York. USA: Palgrave Macmillan St Martin's Press LLC. retrieved April 14, 2018, from Springerlink.

Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. industrial relation center*, Minneapolis: University of Minnesota.

Wubuli, A. (2009). *A study on the factors affecting job satisfaction amongst employees of fast food restaurants*. Unpublished degree of Masters, College of Business, Universiti Utara Malaysia.

Yıldız, N. ve Kanan, N. (2005). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 9 (1), 8- 13.