



ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

**ÖĞRETİM ELEMANLARINDA İŞ STRESİNE NEDEN OLAN
ÖRGÜTSEL ETMENLER VE ÖĞRETİM ELEMANLARININ
ÖRGÜTSEL STRESLE BAŞ ETME STRATEJİLERİ
(TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

Yeliz BAYKAL ÖZALP

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2014

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

**ÖĞRETİM ELEMANLARINDA İŞ STRESİNE NEDEN OLAN
ÖRGÜTSEL ETMENLER VE ÖĞRETİM ELEMANLARININ
ÖRGÜTSEL STRESLE BAŞ ETME STRATEJİLERİ
(TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

Yeliz BAYKAL ÖZALP

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Ayhan AYDIN

Eskişehir, 2014

ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Yeliz BAYKAL ÖZALP tarafından hazırlanan “Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)” başlıklı bu çalışma, 12/05/2014 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*'nin ilgili maddesi uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Selahattin TURAN



Danışman: Prof. Dr. Ayhan AYDIN



Üye: Prof. Dr. Cemil YÜCEL




Üye: Doç. Dr. Ali ERYILMAZ



Üye: Yrd. Doç.Dr. Fatih BEKTAŞ




Prof. Dr. Ahmet AYPAY
Eğitim Bilimler Enstitüsü Müdürü

Teşekkür

Tezin her aşamasında değerli görüş ve önerilerini benimle paylaşan, bana yol gösteren danışmanım Sayın Prof. Dr. Ayhan AYDIN'a teşekkürlerimi sunarım. Verilerin toplanması aşamasında benden yardımını esirgemeyen Trakya Üniversitesi'nde görev alan değerli öğretim elemanlarına ve bu süreçte bana destek olan tüm akademisyen arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim. Lisansüstü eğitimi boyunca ders aldığım tüm saygıdeğer hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Eğitim hayatım boyunca benden hiç bir zaman desteğini esirgemeyen aileme teşekkür ederim.

Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)

Özet

Amaç: Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarında strese neden olan örgütsel faktörleri ve öğretim elemanlarının uyguladıkları stresle başa çıkma stratejilerini belirlemektir.

Yöntem: Tarama modeli kullanılan bu çalışmada, Balcı, A. (1993) tarafından geliştirilen “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış ve örneklem, 2011-2012 akademik yılında Trakya Üniversitesi’nde görevli 210 öğretim elemanı olarak belirlenmiştir. Katılımcı görüşlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, fakülte ve yönetim görevi değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla parametrik ve parametrik olmayan analiz teknikleri kullanılmıştır.

Bulgular: Öğretim elemanlarının yaşadığı örgütsel stresin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarında en çok strese neden olan faktörün iş yükü olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeylerinin yaş, unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Stresle baş etme stratejileri ölçeği ile elde edilen verilerin analizi sonucunda, öğretim elemanlarının ölçekteki stratejileri ara sıra uyguladıkları görülmüştür. Öğretim elemanlarınca en çok kullanılan strateji hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunmadır. Öğretim elemanlarının stratejileri kullanma sıklıklarının medeni durum, unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma: Araştırma sonuçları, öğretim elemanlarının orta derecede stresli olduğunu ve stresle başa çıkma stratejilerine ara sıra başvurduklarını göstermiştir. Kurumda strese neden olan etmenlerin stresi en aza indirgeyecek biçimde yeniden yapılandırılması ve stres yönetimi eğitimi verilmesi önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Stres, Örgütsel stres, Örgüt kültürü, Stresle başa çıkma.

Organizational Factors Causing Work Stress for Academicians and Their Stress-Coping Strategies (The case of Trakya University)

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to determine academicians' organizational stress factors and their stress-coping strategies.

Method: By using stratified sampling method, the sample is determined to be 210 academicians working at Trakya University. In this descriptive-survey modelled study, "Scale of Academicians' Organizational Stress" developed by Balçı, A. (1993) is used. Parametric and non-parametric analysis techniques are used to determine the opinions of participants according to their gender, age, marital status, title, experience, faculty and administrative duty.

Results: The academician's organizational stress level is found to be on average. The most stressful factor is work overload. There are significant differences found between the perception of stress of the groups that academicians form according to their age, title, experience. When the stress coping strategies of the faculty scale is analyzed, it is found that academicians sometimes use these strategies. The most frequent strategy they use is found to be Initiating towards to the expectations and goals from life. Significant differences found between coping strategies of the groups that academicians form according to their marital status, title, experience.

Conclusion and Discussion: Findings show that academicians have moderate work stress and they sometimes use the stress-coping strategies. It is suggested to make rearrangements to minimize the stress-causing factors within organization and arrange training on stress.

Key words: Stress, Organizational stress, Organizational culture, Coping with stress

İçindekiler

Teşekkür.....	i
Özet	ii
Abstract	iii
İçindekiler	iv
Tablolar Listesi	ix
Şekiller Listesi	xi
Bölüm I : Giriş	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Stres	4
1.2.1. Stres Tanımları.....	5
1.2.2. Stres Kavramının Özellikleri	6
1.2.3. Stresin Belirtileri.....	7
1.2.4. Bazı Stres Kuramları.....	8
1.2.4.1. Fizyolojik Stres Kuram	8
1.2.4.1.1. Genel Uyum Sendromu	8
1.2.4.2. Psikolojik Stres Kuramı	10
1.2.5. Stresin Bazı Kavramlarla İlişkisi	11
1.2.5.1. Stres ve Kaygı	12
1.2.5.2. Stres ve Engellenme.....	12
1.2.5.3. Stres ve Tükenmişlik	12
1.2.5.4. Stres ve Yabancılaşma	13
1.2.5.5. Stres ve Mobbing	13
1.2.5.6. Stres ve Aidiyet.....	14
1.2.5.7. Stres ve Motivasyon.....	14
1.2.5.8. Stres ve Performans	14
1.2.5.9. Stres ve Kişilik.....	15
1.3. Örgüt ve Örgüt Kültürü.....	16
1.4. Örgütsel Stres.....	17
1.4.1. Örgütsel Stres Kaynakları	17
1.4.1.1. Yapılan İşe İlişkin Stres Kaynakları	19
1.4.1.1.1. Rol Belirsizliği	19

1.4.1.1.2. Rol Çatışması.....	20
1.4.1.1.3. İş Yükünün Az veya Fazla Olması	20
1.4.1.1.4. İşin Tekdüze ve Sıkıcı Olması.....	21
1.4.1.1.5. Çalışma Ortamının Koşulları.....	21
1.4.1.1.6. Vardiyalı Çalışma Düzeni.....	22
1.4.1.2. Örgütsel Yönetim Tarzına İlişkin Stres Faktörleri	22
1.4.1.2.1. Karar Verme	22
1.4.1.2.2. Kararlara Katılma	23
1.4.1.2.3. Önderlik Tarzı.....	24
1.4.1.2.4. Yetki Eksikliği.....	24
1.4.1.2.5. Performans Değerlendirme	25
1.4.1.2.6. Terfi	25
1.4.1.2.7. Ücret	26
1.4.1.2.8. Kariyer Geliştirme Problemi.....	27
1.4.1.2.9. İş Güvensizliği	27
1.4.1.3. Örgüt Yapısı ve İklimi ile İlgili Faktörler.....	27
1.4.1.3.1. Örgütün Yapısı ve Büyüklüğü.....	28
1.4.1.3.2. Örgütte Yaşanan Değişim.....	28
1.4.1.3.3. Örgütteki Görüş Farklılıkları	29
1.4.1.4. Grupsal Stres Faktörleri.....	29
1.4.1.4.1. Ast-Üst ve İş Arkadaşları ile Anlaşmazlık	29
1.4.1.4.2. Bireyler ve Gruplar Arası Çatışmalar	30
1.4.1.4.3. İş Ortamında Huzursuzluk.....	30
1.4.1.4.4. Grupta Birlik Ruhunun Eksikliği.....	30
1.5. Örgütsel Stresin Sonuçları	31
1.5.1. Bireysel Sonuçlar.....	31
1.5.1.1. Fiziksel Sonuçlar.....	31
1.5.1.1.1. Kalp Hastalıkları	32
1.5.1.1.2. Ülser.....	32
1.5.1.1.3. Migren.....	33
1.5.1.2. Psikolojik Sonuçlar	33
1.5.1.2.1. Depresyon	33
1.5.1.2.2. Uykusuzluk	33

1.5.1.2.3. Kaygı.....	34
1.5.1.3. Davranışsal Sonuçlar	34
1.5.1.3.1. Sigara ve Alkol Kullanımı	34
1.5.1.3.2. Düzensiz Beslenme.....	35
1.5.1.3.3. Şiddet	35
1.5.2. Örgütsel Sonuçlar	35
1.5.2.1. Performans Düşüklüğü	35
1.5.2.2. İş Devamsızlığı	36
1.5.2.3. İş Gücü Devri.....	37
1.5.2.4. İş Kazaları	37
1.6. Örgütsel Stresle Başa Çıkma Stratejileri	38
1.6.1. Bireysel Stres Yönetimi	39
1.6.1.1. Spor ve Egzersiz	39
1.6.1.2. Meditasyon.....	39
1.6.1.3. Gevşeme.....	39
1.6.1.4. Toplumsal Destek	40
1.6.1.5. Sosyal, Kültürel, Sportif Etkinliklere Katılma.....	40
1.6.1.6. Zaman Yönetimi	41
1.6.1.7. Kişilik Özelliklerinin Değiştirilmesi.....	41
1.6.2. Örgütsel Stres Yönetimi.....	41
1.6.2.1. Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak	42
1.6.2.2. İş Zenginleştirilmesi	42
1.6.2.3. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması	42
1.6.2.4. Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık	43
1.6.2.5. İşyerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak	43
1.7. Araştırmanın Amacı.....	44
1.8. Araştırmanın Önemi	44
1.9. Sayıtlar.....	44
1.10. Kapsam ve Sınırlılıklar	45
1.11. Tanımlar.....	45
1.12. İlgili Araştırmalar	46
1.12.1. Yurtiçinde Yapılan Bazı Araştırmalar	46
1.12.2. Yurtdışında Yapılan Bazı Araştırmalar	49

Bölüm II : Yöntem.....	52
2.1. Araştırma Deseni	52
2.2. Çalışma Grubu	52
2.2.1. Örneklem Grubunun Özellikleri	53
2.3. Ölçme Aracı.....	55
2.3.1. Öğretim Elemanının İşinde Stres Yaratan Faktörler Ölçeği.....	56
2.3.1.1. Ölçeğin ve Alt Boyutların Seçenekleri ve Sınırları	58
2.3.2. Öğretim Elemanının Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeği	59
2.3.2.1. Ölçeğin ve Alt Boyutların Seçenekleri ve Sınırları	61
2.3.3. Verilerin Toplanması	62
2.3.4. Verilerin Çözümlemesi	62
Bölüm III : Bulgular ve Yorum	63
3.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular	63
3.1.1. Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden cinsiyete göre alınan puan ortalamaları.....	64
3.1.2. Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden yaşa göre alınan puan ortalamaları.....	65
3.1.3. Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden medeni duruma göre alınan puan ortalamaları.....	67
3.1.4. Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden görev unvanına göre alınan puan ortalamaları	68
3.1.5. Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden mesleki kıdeme göre alınan puan ortalamaları.....	69
3.1.6. Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden fakülteye göre puan ortalamaları.....	71
3.1.7. Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden yönetim görevine göre alınan puan ortalamaları.....	72
3.2. Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejilerine İlişkin Bulgular .	73
3.2.1. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinden cinsiyete göre alınan puan ortalamaları.....	74
3.2.2. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinden yaşa göre alınan puan ortalamaları.....	75
3.2.3. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinden medeni duruma göre alınan puan ortalamaları.....	76

3.2.4. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinden görev unvanına göre alınan puan ortalamaları	78
3.2.5. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinden mesleki kıdeme göre alınan puan ortalamaları.....	79
3.2.6. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinden fakülteye göre alınan puan ortalamaları	81
3.2.7. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinden yönetim görevine göre alınan puan ortalamaları.....	83
Bölüm IV: Sonuç, Tartışma ve Öneriler	84
4.1. Sonuçlar ve Tartışma	84
4.1.1. Öğretim elemanının işinde stres yaratan faktörlere ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	84
4.1.2. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	88
4.2. Öneriler	90
4.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler	91
4.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	92
Kaynakça	93
Ekler	105
Ek A- Anket kullanma izni	105
Ek B- Anket uygulama izni	106
Ek C- Anket	107

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1	Zararlı ve yararlı stresin belirtileri	6
2	A ve B tipi kişilik yapıları.....	16
3	Evren dağılımı.....	52
4	Öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımı	53
5	Öğretim elemanlarının yaşa göre dağılımı.....	53
6	Öğretim elemanlarının medeni duruma göre dağılımı.....	54
7	Öğretim elemanlarının akademik unvanına göre dağılımı	54
8	Öğretim elemanlarının mesleki kıdemine göre dağılımı	54
9	Öğretim elemanlarının görev aldıkları fakülteye göre dağılımı	55
10	Öğretim elemanlarının yönetim görevine göre dağılımı.....	55
11	Cronbach alfa değerleri.....	56
12	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı.....	59
13	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı.....	61
14	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden puanlar	63
15	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde cinsiyete göre t testi sonuçları	64
16	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde yaşa göre t testi sonucu	65
17	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde medeni duruma göre t testi sonuçları.....	67
18	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde görev unvanına göre t testi sonuçları.....	68
19	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde mesleki kıdeme göre t testi sonuçları.....	69
20	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde fakülteye göre Kruskal Wallis testi sonucu	71
21	Öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinde yönetim görevi olup olmasına göre t testi sonuçları	72

Tablolar Listesi (Devamı)

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
22	Stresle baş etme yaklaşımları ölçeğinden alınan puanlar	73
23	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde cinsiyete göre t testi sonuçları	74
24	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde yaşa göre göre t testi sonuçları	75
25	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde medeni duruma göre t testi sonuçları	76
26	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde görev unvanına göre t testi sonuçları	78
27	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde mesleki kıdeme göre t testi sonuçları	79
28	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde fakülteye göre Kruskal Wallis testi sonucu	81
29	Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde yönetim görevi olup olmamasına göre t testi sonuçları	83

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1	Genel Uyum Sendromu	9
2	Lazarus ve Folkman'ın Psikolojik Stres Modeli.....	11
3	Y-D Yasası.....	15
4	Örgütsel Stres Kaynakları.....	18
5	Az iş yükü/Fazla iş yükü ters U hipotezi	20
6	Kararlara katılan bireylerin gösterdikleri özellikler.....	23

1. BÖLÜM

Giriş

Bu bölümde, örgütsel stres kavramı üzerinde durulmuş; problem durumu, kuramsal çerçeve, araştırmanın amacı, önemi, sayıtlar, sınırlılıklar, tanımlar ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar yalnız ulaşamadıkları amaçlarını ortak hedefler doğrultusunda bir araya geldikleri bir sosyal sistemde gerçekleştirmeyi istemiş ve bu istek neticesinde örgütler doğmuştur (Eren, 2001). Her örgüt yaptığı işin niteliğine, elinde bulundurduğu teknolojiye, çevreye, kişilerin deneyimlerine, örgüt içinde oluşan grup ve yaşanan çatışmalara, örgüt iklimine ve benzeri diğer nedenlere ilişkin olarak stres kaynakları geliştirebilmektedir (Ertekin, 1993). Modern çağın sosyal değişimlerinin, iş ve aile yaşamının gereklerinin, endüstrileşme gibi bir takım etmenlerin beraberinde getirdiklerinin de bireylerin stres seviyelerine etkisi olduğu düşünülmektedir.

Stres, talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizliğin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Stresin bireyler üzerinde birtakım fiziksel ve duygusal etkiler yarattığı bilinmektedir. Hayatının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren birey, zaman zaman iş ortamından kaynaklanan stres yapıcılara maruz kalmaktadır. Örgütsel stres olarak da adlandırılan iş stresi, belli bir seviyede yaşandığında bireyi motive ederek başarıya ulaştırabilmektedir. Ancak, yoğun düzeyde yaşandığında stresin bireylerin sağlığını etkileyerek iş verimini ve tatminini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir (Balcı, 1993). İş stresinin günümüzde daha da yaygınlaştığı düşüncesi araştırmacıları stres konusu üzerinde daha derin ve nitelikli çalışmalar yapmaya yönlendirmiştir.

İş stresi kavramının Türkiye'deki ilgili literatürü incelendiğinde, stres faktörlerinin ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, gelişme ve yükselme olanakları şeklinde olduğu belirlenmiştir (Ağma, 2007). Bir araştırmanın sonuçlarına göre

öğretmenlik, polis memurluğu, pratisyen hekimlik, borsacılık, gazetecilik, müşteri hizmetleri, garsonluk ve sekreterlik gibi meslekler en stresli meslekler arasında yer almaktadır (Lewis, 1993). Stresin insanlarla ilgili çalışılan iş alanlarında daha fazla yaşanmasının sebebinin, bu meslek gruplarında insanlarla etkileşimin gerekliliği sonucu duygusal süreçlerin daha yoğun yaşanılması olduğu düşünülmektedir (Çakır, 2006).

Yükseköğretim açısından bakıldığında, stresin öğretim elemanlarının performansını, iş doyumunu ve sağlığını olumsuz yönde etkilediğini gösteren kanıtlar artmaktadır (Balcı, 1994). Üniversiteler bilginin üretildiği, işlendiği ve dağıtıldığı başlıca örgütler olma konumundadır (Arslan ve Özdemir, 2010). Üniversitelerin; öğrencileri meslek yaşamlarına hazırlamak, bilimsel araştırma faaliyetleri yürütmek, ürettikleri bilgi ve teknolojileri toplumun faydasına sunmak, bilimsel düşüncenin yaygınlaşmasına yardımcı olmak gibi bazı toplumsal görevleri bulunmaktadır (Aytaç v.d., 2001, akt., Budak ve Sürgevil, 2005). Bu bakımdan, yükseköğretim toplumun gelişmesi ve değişmesi için yönlendirici konumdadır.

Öğretim elemanları, diğer sektörlerde olduğu gibi üyesi oldukları örgütün koşullarına bağlı olarak birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Amerika'da 80 üniversitede yaklaşık 1200 öğretim elemanı ile yapılan bir araştırmada öğretim elemanlarının yaşamlarındaki stresin %60'ını iş kaynaklı olarak belirttikleri tespit edilmiştir. Temel stres yapıcıların ise;

- Kendilerinden yüksek beklentiler
 - Araştırma faaliyetlerini yürütme için maddi kaynak arama
 - Alandaki değişim ve yenilikleri takip edecek zamanı bulamama
 - Yetersiz ücret
 - Çalışmaların sıklıkla kesintiye uğraması
 - Rol çatışması
 - Kariyer gelişiminin yavaş olması
- şeklinde olduğu bulunmuştur (Roberts, 2006).

Günümüzde öğretim elemanlarından sınıf ortamında farklı fikirlerin çıkmasını destekleyen, öğrencilere bilgi kaynaklarına giden yolları gösteren ve onları zenginleştiren, değişime ayak uyduran, yönlendirici, yenilikçi bireyler olmaları

beklenmektedir. Eğitim ve araştırma görevinin yanı sıra öğretim elemanlarının birçoğunun danışmanlık, kurul ve komisyon üyeliği benzeri bazı idari görevleri bulunmaktadır. Bir çalışmada öğretim elemanlarının akademik programları geliştirme, toplumun ihtiyaçlarına göre şekillendirme ve öğrencileri fakülteye özendirme baskısı altında oldukları bulunmuştur (Evangelauf, 1985, akt., Balcı, 1994). Bu gibi etmenlerin öğretim elemanlarının iş stresi algılarını etkilediği düşünülmektedir.

İyi bir stres yönetimi, ruh ve beden sağlığını korumak, etkin ve üretken bir yaşama sahip olmak için gereklidir. Bu durum, önemli sorumluluklar yüklenen akademisyenlerin özgür ve rahat bir ortamda çalışabilmeleri için uygun bir zeminin hazırlanmasını gerekli kılar. Çünkü akademisyenlik, iş doyumunu gerektiren mesleki alanlar arasında yer almaktadır. Dolayısıyla öğretim elemanlarının stres faktörlerinin ve stresle başa çıkabilmek için hangi yaklaşımları kullandıklarının belirlenmesi, destekçi bir yapının oluşturulması açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, araştırmada “Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenlerin ve kullandıkları stresle baş etme stratejilerinin belirlenmesi” problem olarak ele alınmıştır.

Çalışmada şu sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretim elemanlarının;
 - a. Örgütsel stres seviyeleri ve kaynakları nelerdir?
 - b. Stresle baş etmede kullandıkları stratejiler ve bu stratejileri uygulama sıklıkları nelerdir?
2. Öğretim elemanlarının örgütsel stres kaynakları ve seviyeleri, stresle baş etmede kullandıkları stratejiler ve stratejileri uygulama sıklıkları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Yaş,
 - c. Medeni durum,
 - d. Unvan,
 - e. Mesleki kıdem,
 - f. Fakülte,
 - g. Yönetim görevine göre farklılık göstermekte midir?

1.2. Stres

“Stres” günlük yaşamda oldukça sık duyulan ve kullanılan bir kelimedir. Örneğin, havaalanına veya toplantıya yetişmeye çalışırken trafik sıkıştığında, kurum yöneticisi kısıtlı bir zaman diliminde tamamlanması gereken zorlayıcı bir görev verdiğinde, önemli bir iş mülakatı veya sınav öncesi çoğu zaman stres yaşanır. Kelime olarak son yıllarda kullanımında artış olsa da kökenine bakıldığında stresin aslında yeni bir kavram olmadığı görülmektedir. Köken olarak stres sözcüğünün, içinde “sıkıca sarmak, sıkmak, sıkıştırmak, bağlamak” anlamlarını barındıran Latince “Stringere” sözcüğünden geldiği söylenmektedir (Stora, 1994).

Bilim dünyasındaki kullanımı incelendiğinde, stres kavramının ilk kez 17. yüzyılın sonlarında biyolog-fizikçi Robert Hooker tarafından fen bilimleri alanında kullanıldığı görülmektedir (Hinkle, 1973, akt., Lazarus ve Folkman, 1984). 18. yüzyılda kavram anlamsal farklılaşmaya uğrayarak “güç, baskı, zorlama, gerilime yol açan yük ve uzun dönemde nesnenin biçiminin bozulması” gibi anlamlarda nesneye ve kişiye yönelik kullanılmaya başlanmıştır (Stora, 1994; Baltaş ve Baltaş, 2002).

Duygu olarak insanlık tarihi kadar eski olmasına ve kavram olarak yüzyıllardır kullanılmasına rağmen stresin hala üzerinde herkesin hemfikir olduğu bir tanımı mevcut değildir. Stresin tanımının yapılmasındaki bu zorluk “Stres de izafiyet teorisi gibi çok bilinmek ancak anlaşılammamak şeklindeki çelişkiyi taşıyan bilimsel bir kavramdır.” sözleriyle dile getirilmiştir (Rice, 1999, akt., Akdemir, 2010). “Metalürji, psikoloji, psikiyatri, nöropsikoloji, nörokimya, immünoloji, psikososyoloji, psikanaliz, psikosomatik” gibi dalların hepsinin stres sözcüğünü alanlarında barındırması kavrama anlambilimsel bir zenginlik yüklemiştir (Stora, 1994). Bunun yanı sıra stres; “endişe, gerginlik, çatışma, duygusal çöküntü, benlik tehdidi, engellenme” gibi benzer kavramlar yerine kullanılmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002). Bu gibi durumlar neticesinde farklı alanlarda farklı stres tanımlarının yapılmış olduğu görülmektedir.

1.2.1. Stres tanımları

Kanadalı bilim adamı Hans Selye günümüzde bilinen anlamıyla “biyolojik stres” kavramının babası olarak kabul edilmektedir (Dunham, 2001). Selye (1974)’e göre stres, vücuda yüklenen herhangi özel olmayan isteme karşı vücudun verdiği tepkidir (akt., Gold ve Roth, 2005). Selye’ye göre her birey strese farklı tepkiler vermektedir. Örneğin bir kişi iş stresini varlığını tehdit eden bir unsur olarak algılayabilirken, bir diğeri bunu kendisine meydan okuyan bir güdüleyici olarak görebilmektedir (Arden, 2002).

Stres olgusu üzerine yaptığı birçok araştırmadan sonra kazandığı deneyim ile Selye, 1974 yılında stres tanımını gözden geçirerek şu noktaları yeniden vurgulamıştır:

- Stres sadece sinirsel bir gerginlik değildir.
- Stres daima belirsiz bir hasarın sonucunda oluşmaz.
- Stres kaçınılması gereken bir şey değildir (Gold ve Roth, 2005).

Stres alanında yaptıkları çalışmalarla bu alanın önde gelen bilim insanlarından olan Lazarus ve Folkman’a göre stres, talepler ve kaynaklar arasındaki dengesizliğin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984).

1950’li yılların ortasında, Selye, stresi yararlı stres (eustress) ve zararlı stres (distress) olarak birbirinden ayırmıştır. Yunanca “eu” iyi anlamına gelmektedir (Lewis, 1993). Buna göre yaygın inanışın aksine stres her zaman kötü bir şey değildir. Stres, belirli oranlarda yaşandığında hayatımıza renk katan etkili bir güdüleyici olabilmektedir (Rowshan, 1998).

Her stres insanın yaşam gücünü tüketmez. İyi stres insanların zorluklarla baş etmesine yardımcı olan mekanizmaları harekete geçiren bir unsurdur (Keeman, 1999). Belli bir seviyeye dek stres bireyi güdüleyerek performansını artırırken, kritik seviye aşıldığında bireylerin performansları ve verimli çalışma yetenekleri hızla düşer (Lewis, 1993).

Tablo 1

Zararlı ve Yararlı Stresin Belirtileri

Zararlı stres belirtileri	Yararlı stres belirtileri
<ul style="list-style-type: none"> • Uykusuzluk ve diğer uyku hastalıkları • Astım ve diğer solunum problemleri • Deride oluşan lekeler • Mide bulantısı • Ülser • İnce ve kalın bağırsak spazmı • Baş, boyun ve sırt ağrısı • Ağız ve boğaz kuruması 	<ul style="list-style-type: none"> • İş tatmini • İş ve hayata karşı olumlu tutumlar • Başkalarını dinlemeye gönüllü olma • Başkalarının duygularını anlayabilme • Gülümseme • Olayların gülünç yönlerini görme • Bilginin uygulanması • Yaratıcılık • Yüksek verimlilik

Kaynak. Ercan, A., & Şar, S. (2004). Edremit körfez bölgesindeki eczane eczacılarının stres kaynakları. *Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 33 (4), 218.

Bu belirtilere göre;

- Zararlı stres, hem zayıf ilişkilerden kaynaklanır hem de ilişkilerin zayıflamasına neden olur.
- Zararlı stres, üretkenliği azaltarak kişilerin çalışma veriminin düşmesine neden olur.
- Zararlı stresten otonom sinir sistemi, endokrin ve bağışıklık sistemi gibi vücudun temel sistemleri etkilenebilir.
- Hastalıktan kaynaklanan iş devamsızlığında artış görülür.
- Bireyler karar vermede güçlük yaşarlar.
- Moral bozukluğu yaşanır.
- Üretim kalitesinde azalma olur.
- Uzun dönemli olumsuz stres tükenmişlik sendromu yaşanmasına neden olur (Joseph, 2005).

1.2.2. Stres kavramının özellikleri

Aktaş (2001)'e göre stres kavramının genel özelliklerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

- a. Stres çok yönlüdür. Stresin olumsuz özellikleri olduğu gibi olumlu katkıları da bulunmaktadır. Stres çalışanların performansını artırıcı veya azaltıcı etki gösterebilir. Stresin psikolojik, sosyolojik ve fizyolojik nedenleri ve sonuçları dikkate alınmalıdır.
- b. Stres, çoğu zaman kaçılmazdır.
- c. Stres bireyin amaçladıkları ve bu uğurda karşılaştığı sıkıntılar ile ilgilidir.
- d. Stres, örgütsel başarıya ve performansa etki eden en önemli faktörlerden biridir.
- e. Stresin bireyler üzerinde hem psikolojik hem de fizyolojik etkileri vardır (Aktaş, 2001).

1.2.3. Stresin belirtileri

Stresin belirtileri fiziksel, sosyal davranışsal, bilişsel ve duygusal olmak üzere dört grupta toplanabilir.

Fiziksel Belirtiler: “Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, deri döküntüleri, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı” (Yamaç, 2009).

Sosyal Davranışsal Belirtiler: Güvensizlik, insanları suçlama, insanlarda hata bulmaya çalışma, fazla savunmacı bir tutum takınma, darılma, konuşma problemlerinde artış, isteksizlik ve coşkusuzluk, iş devamsızlığında artış, sorumluluklardan kaçma, problemlere yüzeysel çözümler üretme (Joseph, 2005).

Bilişsel Belirtiler: Konsantrasyon bozukluğu ve zayıf dikkat süresi, dikkat dağınıklığı, hafıza zayıflığı, tepki verme hızının belirsizleşmesi, hata yapma sıklığında artış görülmesi, organizasyon ve karar verme becerilerinin zayıflaması (Joseph, 2005).

Duygusal Belirtiler: Fiziksel ve psikolojik gerilimin artması, melankoli ve bunalımda artış, ruhsal durumun sürekli değişmesi, depresyon ve çaresizlik hissi, özgüvende azalma (Joseph, 2005).

1.2.4. Bazı stres kuramları

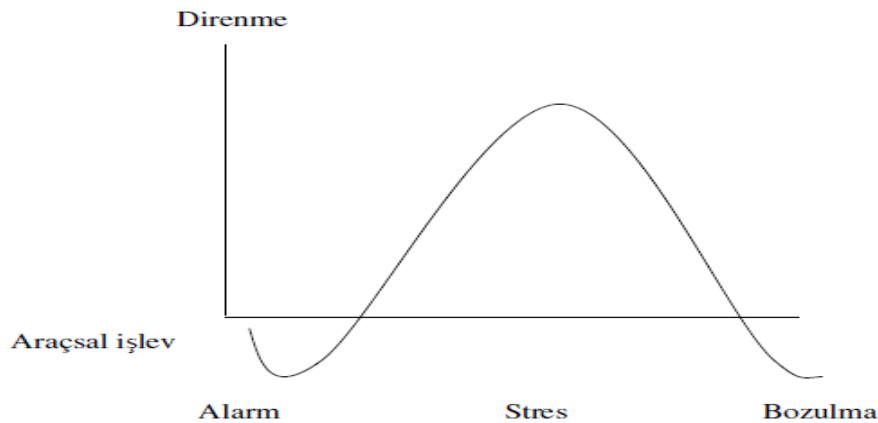
Stres kavramı ile ilgili olarak 20. yüzyıl itibari ile farklı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlardan bazıları Cannon ve Selye'nin önderliğini yaptığı Fizyolojik Stres Kuramı ve Lazarus ve Folkman'ın üzerinde çalıştığı Psikolojik Stres Kuramıdır (Ağma, 2007).

1.2.4.1. Fizyolojik stres kuramı

Cannon ve Selye'nin liderliğini yaptığı bu kuramda stres anında gösterilen tepki "stres" olarak tanımlanmıştır. Bu kurama göre fizyolojik olarak kan basıncının yükselmesi, kalp atışının hızlanması, aşırı terleme ve benzeri tepkilerin tümü strestir (Yöndem, 2006). Selye, Genel Uyum Sendromu olarak bilinen stres sürecini tanımlamıştır.

1.2.4.1.1. Genel uyum sendromu

Selye tarafından geliştirilen "alarm, direnç ve tükenme" evrelerinden oluşan bedenin stresli durumlara karşı verdiği üç aşamalı tepkiye "Genel Uyum Sendromu" adı verilmektedir. 1936'larda Selye, stres terimini psikolojik tehditler de dahil olmak üzere herhangi bir zararlı uyarıcıya karşı vücudun kullandığı bir takım organize savunma durumlarını anlatmak için kullanmıştır. Buna göre Genel Uyum Sendromu çevresel bir talep değil, böyle bir talep tarafından başlatılan evrensel fizyolojik tepkiler ve süreçlerdir (Lazarus ve Folkman, 1984). Değişim durumunda vücut bunu dışarıdan bir saldırı olarak değerlendirir ve fizyolojik olarak bir takım tepkiler gösterir. Bu tepkilere Genel Uyum Sendromu adı verilmiştir.



Şekil 1: Genel Uyum Sendromu

Kaynak: Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Genel Uyum Sendromunun aşamaları şu şekildedir:

Alarm aşaması

Genel uyum sendromuna göre, birey bir stres kaynağı ile karşı karşıya geldiğinde, sempatik sinir sisteminin etkinleşmesi sonucu beden “savaş ya da kaç tepkisi” verir (Aydın, 2008). Savaş ya da kaç tepkisi, ilk defa 1914 yılında Cannon tarafından vücudun bir tehdit karşısında hayatta kalmak için uyanık hale gelmesini sağlayan mekanizmaları tanımlamak için kullanmıştır (Seaward, 1996). Savaş ya da kaç tepkisi sırasında bedende oluşan fiziksel ve kimyasal değişimler sonucu birey, stres kaynağı ile yüzleşmeye ya da stres kaynağından kaçmaya hazır hale gelir. Savaş ya da kaç tepkisinin ortaya çıktığı aşama “alarm aşaması” şeklinde isimlendirilir (Lamberton ve Minor, 1995, akt., Aydın, 2008).

Alarm döneminde ortaya çıkan tepkilerden bazıları şu şekildedir;

- Vücudun farklı organlarını harekete geçmeye hazırlamak için hormonlar salgılanır.
- Kalp ritmi hızlanır, kan basıncı artar.
- Vücuda ekstra enerji sağlamak için yağ ve şeker seviyesi artar. Depolanmış yağ ve şeker kana karışır.
- Sindirim faaliyeti yavaşlar, bu bölgedeki kan akımı öncelikle beyine ve kaslara yönelir.

- Kan dolaşımı süratlenir
- Beş duyu çevremizde herhangi bir dış tehlikeden haberdar olmak için daha uyanık hale gelir (Palmer ve Puri, 2006).

Direnç aşaması

Alarm aşamasını “direnç aşaması” ya da “uyum aşaması” olarak adlandırılan aşama izler. Bu aşama stres yaratan koşullara uyum sağlamak üzere direncin gelişmesi aşamasıdır. Eğer birey strese neden olan kaynağa uyum sağlayabilirse her şey normal hale döner, önceki aşamada kaybedilen enerji geri kazanılmaya başlar ve bedenin aldığı tahribat giderilmeye çalışır (Aydın, 2008).

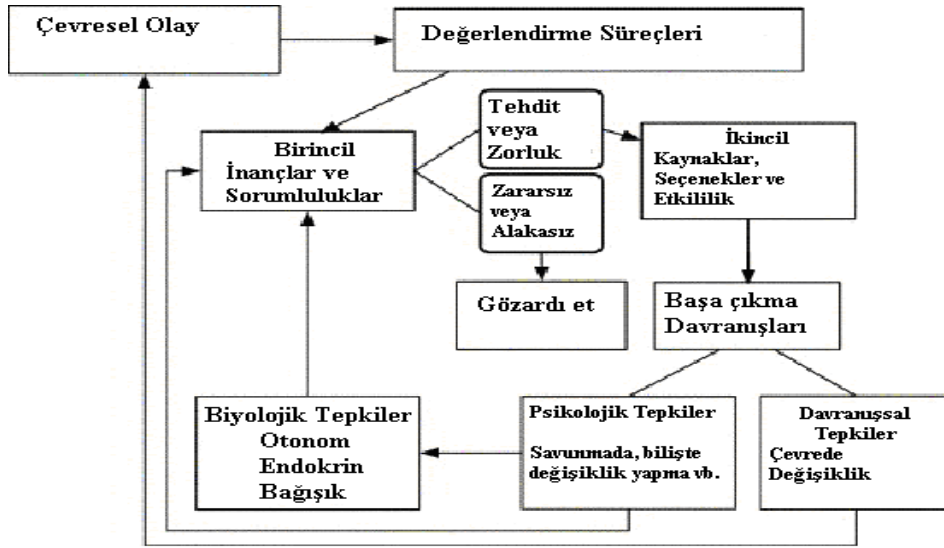
Tükenme aşaması

Stres kaynağı ile başa çıkılmaz ise, fiziksel kaynaklar artık kullanılamaz hale gelir ve böylece tükenme aşamasına geçilir. Bu aşamada kişi tükenmiştir ve stres kaynağı halen mevcuttur (Aydın, 2008). Sürekli ve yoğun stres altında denge bozulur ve uyum enerjisi biter (Toydemir, 2005). Bu olumsuz etki dolayısıyla bireyin hastalıklara yakalanma riski de artar.

1.2.4.2. Psikolojik stres kuramı

Psikolojik stres kuramına göre stres yalnızca dışsal etkenlerden kaynaklanmaz. Lazarus ve Folkman’ın “etkileşim teorisi” en çok kabul gören psikolojik stres kuramıdır (Yöndem, 2006). Lazarus ve Folkman stresin taleplerle kaynaklar arasında dengesizlikten ortaya çıktığını, eğer baskı bir kişinin baş etme yeteneğini aşarsa stres meydana geldiğini öne sürmüştür (Lazarus ve Folkman, 1984).

Etkili stresle baş etme yöntemi geliştirmek için önce bireyin stres yapıcıları belirlemesi ve bunlara yönelik stratejileri tanımlaması gerekmektedir.



Şekil 2: Lazarus ve Folkman'ın Psikolojik Stres Modeli

Kaynak: Lovallo, W. R. (2005). Cardiovascular reactivity: Mechanisms and pathways to cardiovascular disease. *International Journal of Psychophysiology*, 58 (2-3), 119-132.

Lazarus ve Folkman'ın psikolojik stres modelinde yer alan birincil değerlendirme yaşanan olayın birey tarafından algılanması ve değerlendirilmesidir. İkincil değerlendirme ise, eğer birey olayı stres yapıcı olarak algılıyorsa olayı yönlendirmesi ve başa çıkması ile ilgilidir (Baltaş ve Baltaş, 2002). Birey kaynaklarını, sağlığını, kişiliğini, sosyal desteği, moralini ve benzeri faktörleri göz önünde tutarak ortaya koyacağı davranışa karar verir. Bu bağlamda, birincil ve ikincil değerlendirmeler bireyin stres yapıcı olaylar karşısında başvuracağı yolları belirlemektedir (Tuğrul, 2000). Lazarus ve Folkman'a göre birincil ve ikincil değerlendirme birbirinden bağımsız iki farklı süreç olarak düşünülemez. Aynı zorluk içinde farklı kaynaklardan türemiş olsalar bile birbirine bağımlıdırlar ve muhtemelen birbirleriyle etkileşim içerisindedirler (Lazarus ve Folkman, 1984).

1.2.5. Stresin bazı kavramlarla ilişkisi

Bu bölümde stresin bazı kavramlarla ilişkisine ve benzer yönlerine yer verilmiştir.

1.2.5.1. Stres ve kaygı

Kaygı kelimesinin kökü eski Yunancadaki “anxietas” sözcüğüne dayanmaktadır (Canbaz, Sünter, Aker ve Peşken, 2007). Araştırmacılar kaygının hoş olmayan duygusal bir deneyim olduğunu düşünmektedir. Kaygı sıkıntı, panik, korku gibi duyguları içinde barındırmaktadır. Amerika’da 1950’lerden 1990’lara kadar kaygı üzerine yapılan çalışmalardan elde edilen verilerin incelendiği bir araştırmada geçen kırk yıl içinde kaygı seviyelerinin artış gösterdiği ve 1980’li yıllardan itibaren ortalama bir çocuğun kaygısının 1950’lerde çocuk psikiyatri hastalarının kaygı düzeyinden daha fazla olduğu belirlenmiştir (Burger, 2006). Kaygı ve stresi benzer özellikleri dolayısıyla birbirinden tam olarak ayırmak oldukça zordur. Stres durumu kaygıya neden olur. Kaygı için en uygun ortam, stres yapıcıların yoğun olarak bulunduğu ortamlardır (Gençtan, 1996). Örneğin diş hekiminin muayenesinde sıranın kendisine gelmesini beklemek veya bir iş görüşmesine hazırlanmak gibi stres yaratıcı ortamlarda bireyler kaygı duymaya hazır hale gelirler (Burger, 2006).

1.2.5.2. Stres ve engellenme

Engellenme; bir beklentiden, bir istekten, bir gereksinmeden yoksun kalma durumu olarak açıklanmaktadır. Bireyin isteği önündeki engel dıştan olabileceği gibi kişi kedi kendini de engelleyebilir (Minibaş, 1990, akt., Yanardağ, 2009). Çeşitli ihtiyaçları olan bireylerin bu ihtiyaçları gerçekleştirmede engellenmesi durumu kendilerinde üzüntü ve gerilime sebep olmaktadır. Araştırmalar saldırgan davranan çocukların hayatlarında stres ve engellenmeye maruz kalan çocuklar arasından çıktığını bulmuşlardır (Burger, 2006).

1.2.5.3. Stres ve tükenmişlik

Maslach ve Jackson’a göre tükenme iş stresinin bir türüdür (Aydın, 2008). Stres ile tükenmişlik ilişkisi üzerine birçok çalışma yapılmıştır. “Tükenmişlik sendromu ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün

azalması veya tahmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlamışlardır (akt., Polatçı, 2007). Stres, bireyin başa çıkma kaynaklarını tüketen bir taleptir ve sürekli stres sonucunda anksiyete ve depresyon artar ve tükenmişlik meydana gelir (Kemaloğlu, 2009).

1.2.5.4. Stres ve yabancılaşma

Sosyolojik bir kavram olmasına rağmen günlük hayatta sık kullanılan yabancılaşma terimini en iyi bilinen anlamı ile kullanan Karl Marx olmuştur (Aydın, 2008). Marx (1970)’ın tanımına göre yabancılaşma, emeğin işçinin özüne ilişkin olmaması ve işçinin kendi emeğini yadsıması nedeniyle işinden, emeğinden, doğadan, öz doğasından ve insanlardan uzaklaşmasına sebep olan olgudur (akt., Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

İş yaşamında stres sonucu devamsızlık, saldırganlık, işten bıkkınlık, karar vermekte güçlük yaşanması ve yabancılaşma yaşanabilmektedir (Luthans, 1995, akt., Emir, 2012).

1.2.5.5. Stres ve mobbing

Örgütsel baskı şeklinde çevirilebilecek olan mobbing kelimesi İngilizce "mob" kökünden türemiştir. Mob kelimesinin anlamı, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalıktır (Alparslan ve Tunç, 2009). Zamanının çoğunu iş yaşamında geçiren birey örgütteki sosyal ilişkilerinin de iyi olmasını ister. İş ortamındaki ilişkilerde zaman zaman bir takım problemler yaşanmaktadır. Bunlardan biri olan mobbing; sistematik olarak yürütülen, kişiyi yıldırmaya, sindirmeye yönelik davranış biçimi şeklinde tanımlanmaktadır. (Tanoğlu, 2006).

İşyerindeki stres ortamı mobbing oluşumunu kolaylaştırır. Mobbing bir sosyal stres sebebi olup, iç çevrede stres tepkileri yaratır ve bu tepkiler sonunda başkaları için de sosyal stres sebebi haline gelebilir (Leymann, 1996, akt., Altuntaş, 2010).

1.2.5.6. Stres ve aidiyet

Aidiyet örgütün sosyal bir özelliğidir (Leiter, 2003, Akt. Budak ve Sürgevil, 2005). Maslow'un teorisine göre insanın en önemli ihtiyaçları arasında ait olma ve sevgi gereksinimleri bulunmaktadır. Ait olmaya ilişkin olarak Maslow, bu aşamada insanlar yoğun olarak "insanlarla ilişki kurmak, bir grupta ya da bir ailede yer edinmek isteyecektir" demektedir (Burger, 2006).

Örgüt içerisinde çalışanlar arasında yardımlaşma, sadakat, takım çalışması ve uyum, kişinin aidiyet duygusunu olumlu etkilemektedir (Podsakof v.d., 2000, akt., Töremen ve Çankaya, 2008). Buna göre aidiyet duygusunun yoksunluğu stres oluşumunu zemin hazırlayabilmektedir.

1.2.5.7. Stres ve motivasyon

Bireyler yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun olduğu sürece daha verimli çalışırlar (Eren, 1993). Stres, örgütlerde verimliliği, motivasyonu ve başarıyı düşüren en önemli etkenlerden biridir. Örgütlerin sağlığı, çalışanlarının sağlığı ile ilişkilidir. Örgütlerde verimin sağlanabilmesi için çalışanların motivasyonunun yüksek olması önemlidir.

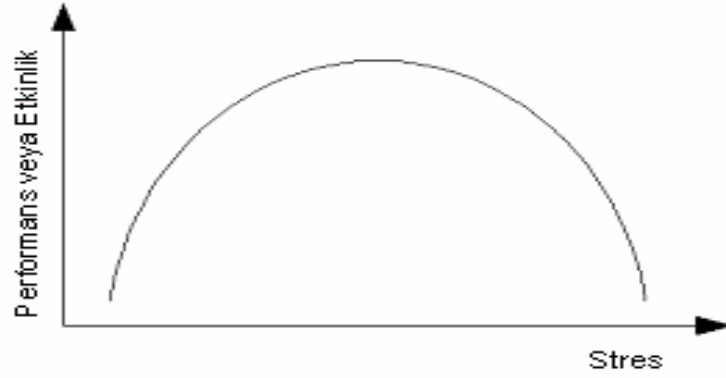
Motivasyon, bireylerdeki içsel enerjinin belli hedeflere yönlendirilmesi için hareketlendirilmesidir (Düren, 2000). Motivasyon eksikliği, stres oluşumunu kolaylaştırarak çalışanın veriminin ve kendini geliştirme isteğinin yok olmasına neden olabilmektedir.

1.2.5.8. Stres ve performans

İnsanların çoğu iyi yaptığı işi sever, iyi yapamadığı işi sevmez. Araştırmalar bu düşünceyi doğrulamış, performans ile iş tatmini arasında yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Wroom, 1964, akt., Izgar, 2003).

Stresin performans üzerindeki etkileri üzerine ilk kez psikologlar Robert M. Yerkes ve John Dillingham Dodson 1908 yılında çalışmalar yürütmüş, stres ve performans arasında belirli bir noktaya kadar doğrusal bir ilişkinin bulunduğunu

tespit etmişlerdir. Y-D yasası denilen bu yasaya göre kırılma noktası olarak adlandırılan belli bir noktadan sonra stres performansı azaltmaktadır. Yüksek düzeyde yaşanan stres zihinsel beceri gerektiren işlerde yaratabildiği dikkat eksikliği nedeniyle olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).



Şekil 3: Y-D Yasası

Kaynak: Benson ve Allen, 1980'den akt., Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

1.2.5.9. Stres ve kişilik

Bireylerin çevrelerini nasıl algıladıkları, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl tepki verdiği kişilikleriyle alakalıdır. Friedman ve Rosenman, stres konusu üzerindeki araştırmalarında A tipi ve B tipi kişilik tiplerini kullanmışlardır (Erdoğan, 1996).

Buna göre, A tipi kişi, zorlukları yenmek ve başarmak için güdülenmiştir. B tipi insanlar ise, daha rahat olan ve aceleci olmayan kimselerdir. A ve B tipi olarak sınıflandırılan insanlar tamamen bu kalıplara uymayabilir ve bazen insanların A tipi ve B tipi davranışlar sergileyeceği durumlar oluşabilir (Burger, 2006).

Tablo 2

A ve B Tipi Kişilik Yapıları

A Tipi Kişilik Yapısı	B Tipi Kişilik Yapısı
Sürekli hareket ederler.	Zamanla ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler.	Sabırlıdırlar.
Hızlı yerler.	Övülmekten hoşlanmazlar.
Hızlı konuşurlar.	Oyun ve sporları kazanmak için değil, eğlenmek için yaparlar.
Sabırsızdırlar.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler.
Bir anda iki şey yaparlar.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirlar.
Boş zamanları pek yoktur.	Yumuşak Başlıdırlar.
Sayılar karşı saplantılıdırlar.	Acele etmezler.
Agresiftirler.	
Rekabetçidirler	
Sürekli zaman baskısı altındadırlar.	

Kaynak. Luthans, 1995'den akt., Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), 275-290.

1.3. Örgüt ve Örgüt Kültürü

İnsanlar tarih boyunca yalnız gerçekleştiremedikleri amaçlarını ortak hedefler doğrultusunda bir araya geldikleri bir sosyal sistemde başarmayı istemişlerdir (Eren, 2001). Bunun sonucunda örgütler doğmuştur. Örgütler temelde farklı kültür mozaiklerine sahip bireylerden oluşmaktadır (Eren, 2001). Kültür kavramının ise, bakmak, yetiştirmek anlamına gelen Latince “colere” veya “culture” kelimesinden geldiği kabul edilmektedir (Şişman, 2002). Örgüt kültürü oldukça kapsamlı bir kavramdır. Örgüt kültürü, bir grubun mensubu bireylerce paylaşılan değer, inanç, algı ve semboller sistemi olarak açıklanabilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Örgütlerin çalışanlarını ortak bir kültür çatısı altında bir araya getirmesinin önemi büyüktür. Örgüt kültürünün özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Örgüt kültürü öğrenilmiş veya daha sonra kazanılmış olan bir durumdur.
- Örgüt kültürünün üyeler tarafından paylaşılabilir olması gerekmektedir.
- Örgüt kültürü yazılı bir metin olarak bulunmaz. Kültür, grubun mensubu bireylerin düşünce yapılarında, bilinç ve hafızalarında inanç ve değerler şeklinde varolur.

- Örgütsel kültür düzenli olarak tekrarlanan davranış kalıpları şeklindedir (Eren, 2001).

1.4. Örgütsel Stres

Bireyin işi, kendisine ekonomik getiri sağlamanın yanı sıra aynı zamanda bireye toplum içinde bir rol ve statü kazandırır. Eğer üyesi olduğu örgütün sundukları tatmin etmezse, bireyin duyduğu gerilim artabilir ve stres düzeyi yükselebilir. Bu durumda örgüt ortamındaki dinamiklerden kaynaklanan “örgütsel stres” kavramı ortaya çıkmaktadır. “Örgütsel stres, örgüt ya da işle ilgili bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır” (Quick ve Quick, 1984, akt., Pehlivan, 1991). Örgütsel stres, çalışanlar ve örgütler için önemli maliyetlere neden olan bir sorundur. Her örgüt yapılan işe, teknolojiye, çevreye, deneyimlere, gruplaşmalara, çatışmalara, örgütün iklimine ve benzeri diğer nedenlere ilişkin olarak bazı stres kaynakları geliştirebilmektedir (Ertekin, 1993). Sorunlu bir örgüt kültürünün belirtileri olarak “kötü iş kalitesi, örgüte düşük bağlılık düzeyi, düşük kapasitede çalışan bireyler, yüksek devamsızlık seviyeleri, işgücü devir oranı, sağlıksızlık, alkolizm, stres” sıralanabilir (Fletcher ve Jones, 1992, akt., Büyük, 2010).

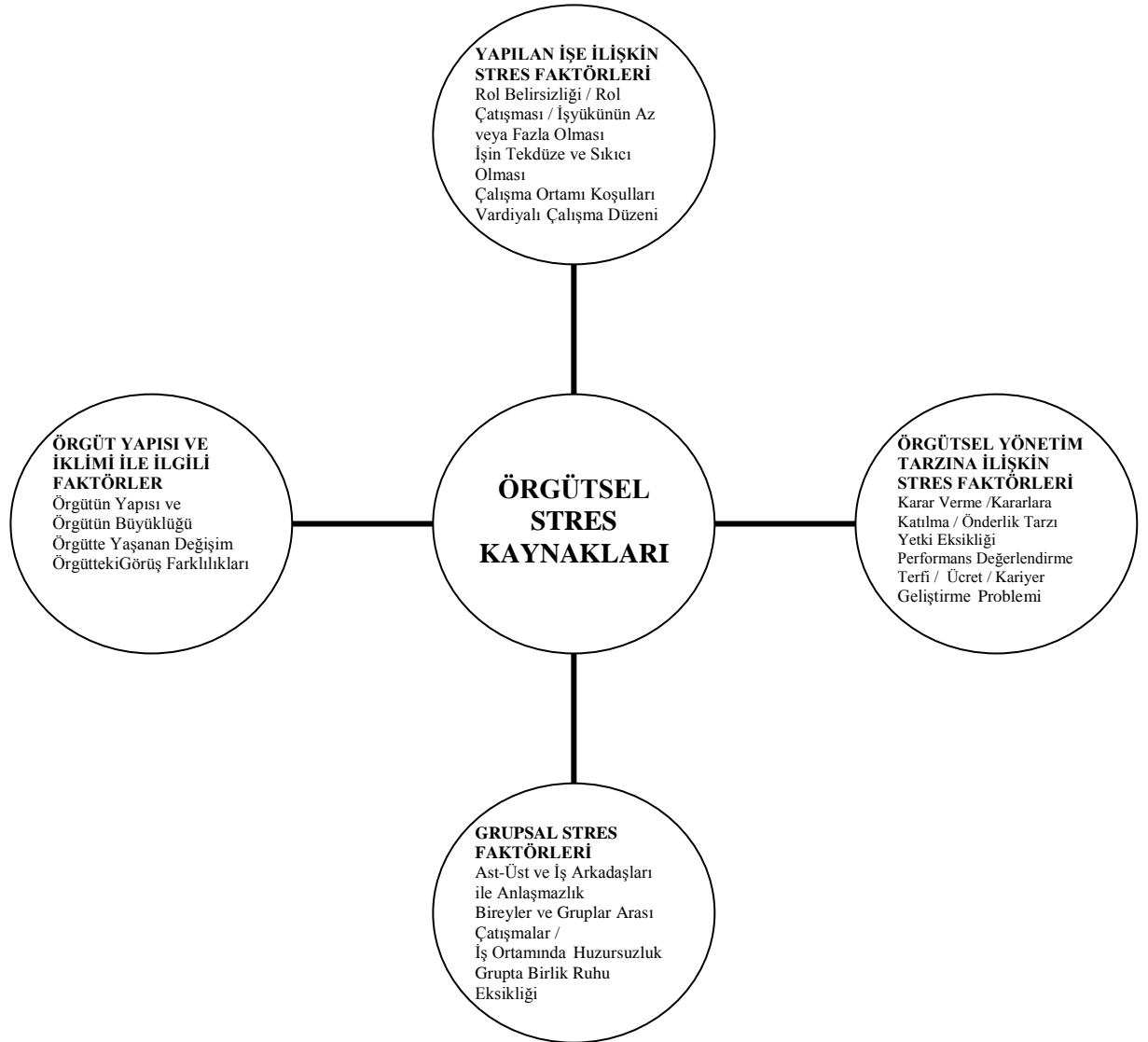
1.4.1. Örgütsel stres kaynakları

Örgütsel stres çeşitli sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Örgütsel stres çalışan, işlevsel ve toplumsal çevreden dolayı oluşabileceği gibi yalnızca o örgüte has stres durumlarından da kaynaklanabilmektedir (Ertekin, 1993). Eğitim sektöründe örgütsel stres kaynakları söz konusu olduğunda birçok eğitimcide fiziksel, psikolojik ve ruhsal yıpranmanın olduğu bilinmektedir. Kalabalık sınıflarda, uzun çalışma saatlerinde, yetersiz fiziksel ortamlarda, zaman ve iş yükü baskısı altında çalışan eğitimciler stres altına girmektedirler (Rogers, 1992). Eğitimcilerin stresinin nedenleri araştırıldığında şu noktalar üzerinde odaklanıldığı görülmektedir:

- Eğitimle ilgili yasaların değişmesinin oluşturduğu baskı

- Mesleki yükselme imkanlarının azlığı
- Rolün talepleri: eğitim, yönetim, müfredat, disiplin rolleri arasında denge kurmaya çalışma
- Sınıf yönetiminin ve disiplin problemlerini aşmanın getirdikleri
- Yönetimin istekleri, toplumun bakış açısı, mesleğin imajı
- Bireysel bakış açısı, Örgüt ortamı (Rogers, 1992).

Bir örgütte strese neden olan faktörler, farklı kaynaklarda farklı biçimlerde kategorize edilebilmektedir. Türkgüngör (2009)'e göre örgütsel stres kaynaklarını dört grupta toplamak mümkündür.



Şekil 4: Örgütsel Stres Kaynakları

1.4.1.1.Yapılan işe ilişkin stres kaynakları

Örgütlerde çalışanlar yapılan işe ve çalışma koşullarına ilişkin bir takım stres yapıcılarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

1.4.1.1.1. Rol belirsizliği

Rol belirsizliği iş yerindeki başlıca stres kaynakları arasında yer almaktadır. Rol belirsizliği durumu genellikle işin yapılmasıyla ilgili bilgi ve iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır ve eğitim eksikliği, iletişim zayıflığı, bilginin çarpıtılması veya kasıtlı olarak esirgenmesi nedeniyle oluşabilmektedir (Luthans, 1989, akt., Aydın, 2008). Rol belirsizliği ayrıca çalışanın iş yerinde kendisine verilen görevde arzu edilen performansı ortaya koyabilmesi için gerekli bilgiye sahip olmaması durumunda meydana gelebilmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Yapılan birçok araştırma rol belirsizliğinden şikayet eden çalışanların örgütte daha fazla gerilim yaşadıkları ve kendilerine güvenlerinin azaldığı sonucuna varmıştır (Yates, 1989).

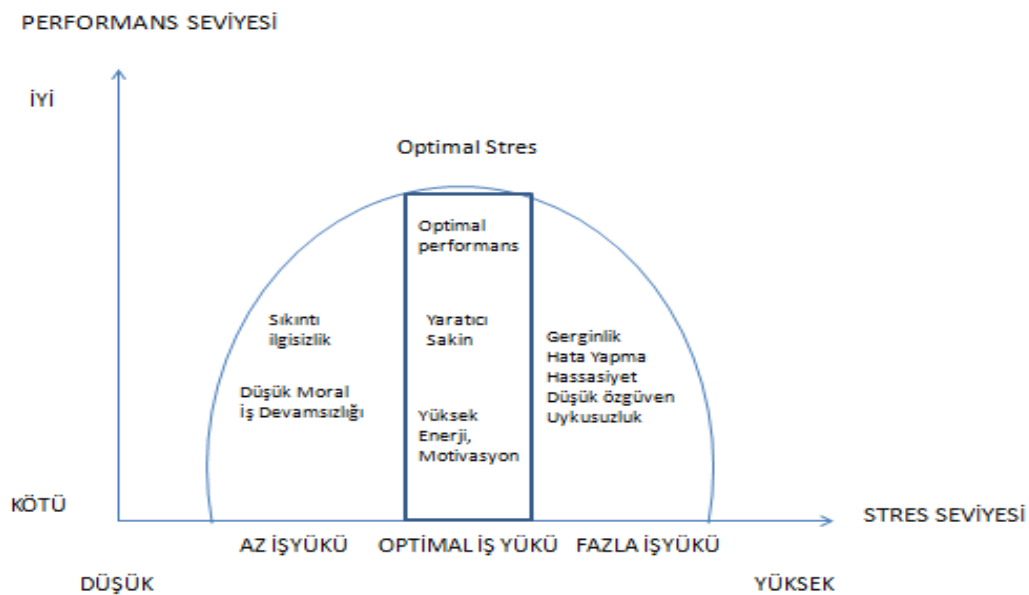
Eğitim alanında, yeni bir örgütsel yapı, işin gereklerinin değişmesi, çalışma yönteminde değişmeler yaşanması gibi birçok durum rol belirsizliğine sebep olabilmektedir. Bacharach v.d. (1986) iki bin eğitimci üzerinde yaptıkları araştırmada strese neden olan örgütsel özellikleri araştırmış ve rol belirsizliğinin önemli bir stres yapıcı olduğu bulgusuna ulaşmıştır (akt., Travers ve Cooper, 1996). Yükseköğretimde rol belirsizliği, öğretim elemanlarının rollerinin gerekleri hakkında net bilgiye sahip olmaması ve akademik rolün başarılı olarak yerine getirilebilmesi için eğitim, araştırma ve diğer görevlerinin nasıl dengeleneceği hakkında bir netlik olmadığı zaman ortaya çıkabilir (Idris, 2009). Bu bağlamda rol belirsizliğinin önüne geçilebilmesi için öğretim elemanlarına idari ve akademik rollerindeki görev, yetki ve sorumluluklarının net bir şekilde tanımlanması ve ihtiyaç duydukları kaynakların sağlanması önerilmektedir (Sabuncuoğlu, 2008).

1.4.1.1.2. Rol çatışması

Bireyin örgütsel stres kaynaklarından bir diğeri de rol çatışmasıdır. Rol çatışmasının iç çatışmalara neden olduğu, kişiler arası gerilimi arttırdığı, iş tatminini azalttığı, kişinin kendine ve örgüte karşı güveninin azalmasına sebep olduğu belirlenmiştir (Özkalp ve Kirel, 2001). Yükseköğretimde öğretim elemanları eğitim, araştırma faaliyetleri arasında uyumsuzluk hissettikleri zaman rol çatışması yaşayabilirler. Özkanlı ve Korkmaz (2000) akademik ilerleme taleplerinin yoğun olduğu yardımcı doçentlik aşamasında özellikle kadın akademisyenlerin önemli oranda rol çatışması yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

1.4.1.1.3. İş yükünün az veya fazla olması

Çalışan kişilerin büyük çoğunluğu iş yaşamları boyunca zaman zaman fazla iş yükü ile karşı karşıya kalırlar. Farklı meslekler üzerinde yapılan araştırmalar özellikle iş yükü azlığı ya da fazlalığı gibi iş özelliklerinin çalışan stresi ile bağlantılı olduğunu bulmuştur (Shaw ve Riskind, 1983, akt., Travers ve Cooper, 1996).



Şekil 5: Az iş yükü/Fazla iş yükü ters U hipotezi

Kaynak: Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (1991). *Understanding stress: A psychological perspective for professionals*. London: Chapman & Hall.

Literatür öğretim elemanlarının iş yükü fazlalığı problemi yaşadıklarını gözler önüne sermektedir. Öğretim elemanlarından görevde yükselme, yayın yapma, kitap yazma, öğrencilerin danışmanlığını yapma gibi bir takım görevleri yerine getirmeleri beklenir. Öğretim elemanları tüm bu görevleri tamamlamak için yeterli zamana sahip olmayışları nedeni ile stres altına girebilmektedirler (Idris, 2009). Koblinsky, Kuvalanka ve McClintock-Comeaux (2006)'e göre çok sayıda ve çok farklı nitelikte derslere girmeleri beklenen öğretim elemanları, akademik anlamda yeterli olmalarına rağmen bu yükün altından kalkmakta zorluk yaşamaktadır (akt., Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya ve Mısırlı, 2010). Eğitim alanında çalışma saatlerinin kısa olduğu şeklinde bir algı olmasına rağmen eğitimciler aslında iş dışında da uzun saatlerini kağıt ve ödev okuyarak ve ders hazırlığı yaparak geçirmektedir (Travers ve Cooper, 1996).

1.4.1.1.4. İşin tekdüze ve sıkıcı olması

Örgütteki bireyler tek düze çalışma koşullarından zaman içinde sıkılarak monotonluk duygusuna kapılabilirler. İş ile ilgili herşey yolunda gitse dahi bu monoton gidişat çalışanları sıkabilir ve değişim ihtiyacı duymalarına neden olabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). İşini sıkıcı bulması nedeniyle gerginlik yaşayan bireylerin olduğu bir çalışma ortamında nedeni belli olmayan tartışmaların yaşanması olağandır. Örgütte verimli olduğuna inanan çalışanlar kendilerini mutlu hissederler. Tekdüze ve sıkıcı geçen çalışma günleri bireyler için cesaret kırıcı ve moral bozucu olabilmektedir (Yates, 1989). Üniversitelerin kendilerine özgü özellikleri ve çalışma koşullarıyla akademisyenliği doğası gereği tekdüze çalışma koşulları olmayan bir meslek olarak nitelendirmek mümkündür. Öğretim elemanlarını kamu hizmeti yapan diğer çalışanlardan ayıran temel özellik, mesleğin araştırma özgürlüğünden doğan ayrıcalıktır (Tural, 2003, akt., Yılmaz ve Özdem, 2004).

1.4.1.1.5. Çalışma ortamının koşulları

İşyerinin fiziksel çalışma koşulları çalışanların psikolojisini ve performansını etkilediği için, koşulların yüksek verim alacak şekilde düzenlenmesi fiziksel

koşullardan kaynaklanan stresi önlemede önem taşımaktadır (Aydın, 2008). Travers ve Cooper'ın (1996) aktarımına göre Lauglin (1984) kaynak, araç gereç ve bina yetersizliğinin öğretmenlerde stres yaratan en önemli etmenlerden olduklarını bildirmiştir. Schonfeld (1992) tarafından 255 yeni atanan eğitimci üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre olumsuz fiziksel koşullarda çalışanlar yüksek stres belirtileri gösterirken iyi koşullarda çalışanlar en az stres belirtisi göstermişlerdir (akt., Travers ve Cooper, 1996).

1.4.1.1.6. Vardiyalı çalışma düzeni

Modern çağın gerekleri ve endüstrileşme gibi etmenler vardiyalı çalışma düzenini gerektirmiştir. Gece vardiyası potansiyel bir stres kaynağı olup zararlı sonuçlara yol açabilmektedir. Gece vardiyası her şeyden önce bireylerin yaşam rollerini yerine getirmede fırsatlarını engelleyecek ve bu durum bireyde stres oluşumunu kolaylaştıracaktır. Bu tip çalışmanın fiziksel ve sosyal sonuçları bulunmaktadır. Vardiyalı çalışma vücudun normal ritmi ile çeliştiğinden dolayı kronik yorgunluğa ve bireyin ailevi ve sosyal hayatında sorunlara sebep olabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 1996). “Vardiya usulü çalışma, kan şekeri, vücut ısısı, metabolizma ve zihinsel verimliliği etkiler. İş motivasyonunu azaltır. Nöropsikolojik ritim bozulması, ülser, şeker hastalığı, tansiyon gibi birçok psikosomatik hastalığı alevlendirmektedir” (Tarhan, 2002).

1.4.1.2. Örgütsel yönetim tarzına ilişkin stres faktörleri

Örgütün yönetim tarzından kaynaklanan bir takım örgütsel stres faktörleri bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanmaktadır:

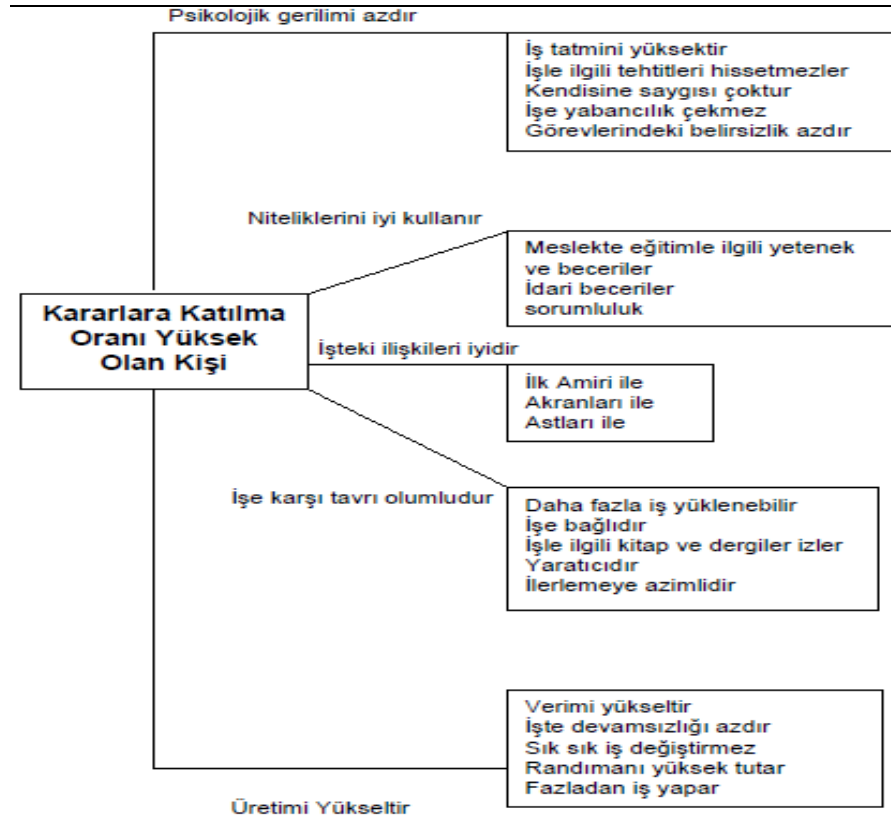
1.4.1.2.1. Karar verme

Çalışma yaşamında verilen kararlar kurumun geleceğini şekillendirip yönlendirir. Mensubu olduğu örgütte özellikli kararlar vermesi gereken yönetici kararın her aşamasında ve kararı uygularken bir takım psikolojik ve biyolojik

baskılarla karşı karşıya gelebilmektedir (Erdoğan, 1996). Bu bağlamda, karar verme örgütte stres yapıcı bir etmen olabilmektedir. Öğretim elemanlarının işlerini yaparken özgürce karar verdiklerinde işlerinden daha fazla tatmin oldukları belirlenmiştir (Karaman ve Altunoğlu, 2007).

1.4.1.2.2. Kararlara katılma

Günümüzde iş görenler kendilerini ilgilendiren kararların görüşülmesi ve karara bağlanması sürecine aktif olarak dahil olmayı istemektedir. Böylece yönetime katılma, yönetsel psikolojinin önemli konularından biri haline gelmiştir (Eren, 1993). Kararlara katılım, örgüt için en yararlı seçeneği bulmada yardımcı bir unsurdur. Kararlara katılımın temelinde yatan düşünce, kişilerin alınan kararları benimseyecekleri ve destek verecekleri gerçeğidir (Aydın, 2008). Üstlerin astların kararlara katılmasına olumlu bakmadığı örgütlerde ise çalışanın örgüte aidiyet duygusunun azalması nedeniyle yaşadığı gerilimin artacağı düşünülmektedir.



Şekil 6: İşleriyle ilgili kararlara katılan bireylerin gösterdikleri özellikler

Kaynak: Yates, J. E. (1989). *Gerilim altındaki yönetici*. İstanbul: İlgı Yayınları, Modern Yönetim Dizisi.

Yumuşak (2007) kamuda görevli akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada kararlara katılmaya izin verilmemesi gibi iletişim kaynaklı faktörlerin yükseköğretimde görevli akademisyenlerde stres yarattığı sonucuna ulaşmıştır.

1.4.1.2.3. Önderlik tarzı

İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal canlılar olarak gruplarını yönetecek ve onları hedeflerine ulaştıracak liderlere ihtiyaç duyarlar (Özkalp ve Kirel, 2001). Etkin bir yönetim sürecinin uygulanması örgütün başarıya ulaşması ile yakından ilgilidir. Yöneticilik mesleği doğasında karmaşık sorunların çözümünü ve zor kararların alınmasını barındırdığı için stresli meslekler arasında yer alır.

Yöneticiler çalışanların örgüt içinde performanslarını sürdürmelerini sağlayacak stres giderici yollar bulmak durumundadır (Yates, 1989). Araştırmalara göre başarılı bir liderin örgütte üstlenmesi gereken bazı roller olduğu bulunmuştur:

- Örgütsel amaçlarla bireysel amaçları sentezlemek,
- Çalışanlar arasında olumlu bir iletişim ortamı sağlamak,
- Örgütteki etkinliğin ve üretkenliğin artırılmasına olanak sağlamak,
- Astların başarılarını objektif şekilde değerlendirmek,
- Gücünü dengeli kullanmak,
- Çalışanlar arasındaki koordinasyonun ve işbirliğinin sağlanmasına zemin hazırlamak (Aytek, 1983, akt., Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

1.4.1.2.4. Yetki eksikliği

Yetki ve sorumluluk arasında dengesizlik olması örgütsel strese neden olan etmenlerden biridir. Sorumluluklarını yerine getirmekle, elindeki yetkilerin sınırlılığı arasında kalan çalışan stres yaşayabilir.

Örgüt içinde astlara yeterince yetki aktarılmamasının başlıca iki nedeni bulunmaktadır. Bunların ilki yasal düzenlemelerin yetki aktarımına izin vermemesi, diğeri ise üstün asta yetki aktarımına gönüllü ve istekli olmamasıdır (Aydın, 2008).

Dolayısıyla, yetki ve sorumluluk arasındaki dengesizlik çalışanların isteğini ve coşkusunu olumsuz yönde etkileyebilir.

1.4.1.2.5. Performans değerlendirme

Stres, örgütlerin performansını etkileyen bir unsurdur. Örgüt içi performans değerlendirmenin objektif bir biçimde yapılması gerekmektedir. Akademisyenlik mesleği de, iyi bir performansın sergilenebilmesi için mesleki doyum olmasını gerektirir. Öğretim elemanlarının performansı, üniversitenin performansını doğrudan etkilemektedir. Öğretim elemanlarının performanslarını güçlendirmek için doğru yöntem ve araçların kullanılarak değerlendirilmesi ve akademisyenlere performansları hakkında geri dönüt verilmesi gerekmektedir. Öğretim elemanlarının uluslararası standartlara ulaşması amaçlanıyorsa, üniversitelerin sağlıklı performans değerlendirme sistemlerine ihtiyacı vardır (Kalaycı, 2009). Geri dönüt akademisyenlerin kendi performanslarını değerlendirmelerinde ve amaçlarını başarmalarında yardımcı olmaktadır.

1.4.1.2.6. Terfi

İşte yükselme olanağı çalışanın motivasyonunu arttırıcı bir unsurdur. Terfi imkanı olmadığında bu iş görende çalışmalarının karşılığını alamama hissi ile stres yaratabilir. Başka açıdan ise, yeni mevkii ve görevler farklı sorumlulukları beraberinde getireceği için yeni işin gereklerine alışma evresinde de çalışanlar örgütsel stres yaşayabilir. Özellikle yöneticilik mesleğinde karşı karşıya gelebilecekleri çeşitli stres kaynaklarının bireylerde yarattığı korkunun meslekte ilerlemelerini engellediği görülmüştür (Yates, 1989).

Hızlı terfi, yeteneklerinin üst noktasına ulaşmış, görevinde ulaşabileceği yere hemen hemen ulaşmış olan ancak yine de kendisine kapasitesini aşan görev ve sorumluluklar yüklenen bireylerin durumunu anlatmak için kullanılmaktadır. “Peter Kuramı” olarak adlandırılan bu kurama göre birey artık aşamayacağı bir noktaya ulaşmıştır (Yates, 1989).

İş yerinde terfi etmesi engellemeye maruz kalan, ya da kısıtlı olan birey zaman içerisinde işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve moral bozukluğu geliştirebilir (Özkalp ve Kirel, 2001). Öğretim elemanları kadro tıkanıklıkları, yükselmede yabancı dil kriteri olması gibi faktörler nedeniyle bir takım yükselme zorlukları yaşamaktadır.

Arı (2007) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre yükselme zorlukları, öğretim elemanlarının en önemli sorunu olarak ikinci sırada yer almaktadır. Öğretim elemanlarının yaklaşık beşte biri, akademik kariyerlerinde yükselme zorluklarını en önemli sorunları olarak göstermiştir.

1.4.1.2.7. Ücret

Kazanç, çalışanın motivasyonunu arttıran etmenlerden biri konumundadır. Yetersiz gelir, çalışan için kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamada zorlanması, yaşam standardının düşmesi anlamına gelir (Baltaş ve Baltaş, 2002). Ek gelir için yapılan ekstra işler bireyin kendisine, ailesine ve çevresine ayırdığı zamanın azalmasına ve dinlenme için yeterli zamanı bulamamasına neden olarak, çalışanın stres seviyesini arttıran bir unsur olabilir. Uzun çalışma saatleri karşılığında düşük ücret alımı çalışanlarda stres yaratabilir. Aynı şekilde performansına göre ücret alımı ise oluşturabileceği rekabet ortamı ile örgütsel stresi arttırabilir. Zorlu maddi koşulların neden olduğu bedensel ve fizyolojik stresin yanı sıra örgüt içinde yürütülen çeşitli politikalar da strese neden olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001).

Öğretim elemanlarının iş ve ücret doyumu üniversiteler için önemli göstergeler arasındadır (Dost ve Cenkseven, 2008). Öğretim elemanı ücretleri ve çalışma koşulları birçok ülkede önemli düzeyde unvana, kurumun türüne ve daha birçok etkene bağlı olarak farklılık göstermektedir. Akademisyenlerin büyük çoğunluğuna göre maddi kaygılar yaşamak bazen bilimsel yayınlara ve derslere güdülenmeyi zorlaştırmaktadır (Bülbül, 2006). Karaman ve Altunoğlu (2007)'nin araştırmasının sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının aldıkları ücretin, tatmin düzeyini etkileyen faktörlerden biri olduğu ortaya çıkmıştır. Artut'a (2008) göre ise öğretim görevlileri ve yardımcı doçentlerin maaş dışında ücretli derslere girebilme çabaları ve akademik yükselme kaygısı, ruhsal çöküntülere sebep olmaktadır.

1.4.1.2.8. Kariyer geliştirme problemi

Çalışan bireyler mensubu oldukları örgütlerin kendilerine maddi manevi kazanç sağlamasını arzu ederler. Genel olarak kendisinin örgüte olan katkılarına değer verildiğine inanan bireyler daha sıkı çalışmaya isteklidirler. Ancak bu çabaların karşılığında mesleğinde umduğu mevkiye ulaşamayan birey kariyer geliştirme problemi dolayısıyla hayal kırıklığı yaşayacaktır. Akademik yaşam bireylerin kendini gerçekleştirme gereksinimini karşılaması bakımından ileri derecede fırsatlar sunmaktadır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Yükseköğretim açısından kariyer geliştirme problemi ele alındığında, bilimsel araştırma faaliyetleri öğretim elemanları için kariyer geliştirmenin kapısını aralar. Ancak diğer görevlerin çokluğundan bilimsel araştırma faaliyetlerine zaman bulamayan öğretim elemanları örgütsel stres yaşayabilmektedirler. Kariyer geliştirme çalışmalarını sürdüren ve görevinde yükselmek için şartları sağlamış olan öğretim elemanları da zaman zaman kadro tıkanıklıkları nedeniyle örgütsel stres yaşayabilmektedir (Idris, 2009).

1.4.1.2.9. İş güvensizliği

İş güvensizliği bireyleri daha verimli çalışmaya değil, aksine strese ve performans düşüklüğüne iten bir durumdur. Geleceğe ilişkin karamsarlık yaşamak yaratıcılığı engeller ve bu durum stres yaratır. Çalışan bireyler belli bir yaştan sonra yetenek ve bilginin azalması ya da makineleşme sonucunda işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıya gelebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001).

1.4.1.3. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili faktörler

Çalışılan organizasyonun yapısı ve atmosferi işte stres yaratan faktörler barındırır (Yates, 1989). Mevcut örgüt yapısı çalışanların düşüncelerini dikkate almayan bir biçimde işliyorsa ve politikalar bireylerin çalışma özgürlüklerini ve davranışlarını kısıtlıyorsa bu durum çalışanlarda strese neden olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001). Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres yaratabilen bazı faktörler şu şekilde sıralanmaktadır:

1.4.1.3.1. Örgütün yapısı ve büyüklüğü

Her birey doğduğu andan ölümüne kadar bir örgütün üye konumundadır. Bu bağlamda örgütle iç içe yaşayan insanların örgüt-insan ilişkilerini sağlıklı ve sağlam bir zemin üzerine kurması oldukça önem taşımaktadır (Artan, 1986). Büyük örgütlerin küçük olanlara göre daha biçimsel ve karmaşık olduğu şeklinde bazı varsayımlar bulunmaktadır (Caplow, 1957, akt., Keçecioğlu, 2008). Yapılan çalışmalar örgütün büyüklüğü ile örgüt içinde yaşanan çatışmanın oranı arasında bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Buna göre örgüt büyüdükçe örgüt içinde yaşanan çatışma da artış göstermektedir. Bu durumun nedeni küçük örgütlerin sahip olduğu araç ve yöntemlerin büyük örgütlere oranla daha az karmaşık olması olarak gösterilmektedir (Elma ve Demir, 2000, akt., Akçakaya, 2003).

Örgütün yapısının ve yönetiminin başarısı aslında diğer tüm değişkenler kadar başarının elde edilmesinde belirleyici rol oynar. Yükseköğretimde öğretim elemanlarının yaşadığı örgütsel stres seviyesi örgütün yapısına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Buna göre eğer örgüt yapısı öğretim elemanını olumlu şekilde etkiliyorsa olumlu, olumsuz şekilde etkiliyorsa olumsuz stresten söz edilmektedir (Aydın, Üçüncü ve Taşdemir, 2011).

1.4.1.3.2. Örgütte yaşanan değişim

Alınan kararlar ve yapılan seçimler dolayısıyla örgütler sıklıkla değişimlere ve dönüşümlere sahne olmaktadır. Çağdaş örgütsel yaşamın stres yapıcılarından biri de örgütte yaşanan değişimlerdir. Örgütler iş görenlerin değişime ayak uydurmasına yardımcı olmak adına onlara yeterli desteği sağlamalıdır. Verilen destek sayesinde çalışanlar örgüt yapısında ve yaptıkları işlerdeki değişimleri daha kolay benimseyecek ve bu durum da beklenmeyen ani değişimlerin yol açtığı stresi engelleyecektir (Özkalp ve Kirel, 2001).

Günümüzde küreselleşme yükseköğretimde bir takım yenilikleri ve dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Yükseköğretim alanında gerçekleşen bu dönüşümlerden öğretim elemanları etkilenmektedir. Bunun sonucunda öğretim

elemanlarının görev ve sorumlulukları, görev tanımları da hızlı bir şekilde değişime uğramaktadır. Sonuç olarak, akademisyenliğin toplumsal değişimler sonucunda sürekli güncellendiği söylenebilir (Odabaşı ve ark., 2010).

1.4.1.3.3. Örgütteki görüş farklılıkları

Örgütler her biri farklı kişilik, amaç ve beklenti içindeki bireylerden meydana gelir. Her bireyin görüş birliği içinde olması beklenemez. Bu durum farklı görüşlerin olduğu örgütler doğurur. Ancak görüş farklılıklarının çeşitli düzeylerde çatışmaya dönüşmesi iş ortamında stresli durumlar yaşanmasına sebep olur. Böyle bir durumda kişiler sürekli açık veya gizli mücadele vermesi gereken bir ortamda çalıştığı düşüncesine kapılacaktır (Aydın, 2008).

1.4.1.4. Grupsal stres faktörleri

Örgüt içinde iyi ilişkiler kurulmuş olması örgütün ve bireylerin amaçlarına ulaşmasında ve örgütsel stres duygularının giderilmesinde yardımcı olur (Özkalp ve Kirel, 2001). Bunun tersi durumlar ise örgütlerde potansiyel stres kaynakları olup bu faktörlerden bazıları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

1.4.1.4.1. Ast-üst ve iş arkadaşları ile anlaşmazlık

Örgütte kişilerarası çatışma şekillerinden en sık görülenlerden biri de ast ve üst arasında yaşanan anlaşmazlıktır. Yates (1989)'in aktarımına göre NASA'daki Goddard araştırmalarında French ve Caplan bireylerin iş yerinde astları ve üstleri ile ilişkilerin örgütte önemli bir stres kaynağı olduğunu bulmuşlardır. Kişiler arasında güven duygusunun eksikliği, desteklenilmeme, yetersiz iletişim, rol belirsizliği ve karmaşası gibi durumlar strese neden olmaktadır. Örgütte yaşanan bu çeşitli yetersiz ilişkiler iş doyumsuzluğu ve stres eğilimi yaratmaktadır. Astlarla olan zayıf ilişkiler üstlerle olan zayıf ilişkilere oranla daha az stres yaratmaktadır. Buna göre üstlerle kurulan iyi ilişkilerin stresin ve gerilimin giderilmesinde yardımcı olduğu söylenebilir (Yates, 1989).

Yükseköğretimde öğretim elemanlarının motivasyonu etkileyen faktörlerden biri de çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilidir. Stres altındaki öğretim elemanları çalışma ortamındaki unsurlardan gelen bir desteğin olmamasını gerginlik sebebi olarak görerek iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde kişilerarası iletişimi göz ardı edebilirler (Idris, 2009).

1.4.1.4.2. Bireyler ve gruplar arası çatışmalar

Bir örgütte çatışma, bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından doğan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına sebebiyet veren olaylar şeklinde tanımlanabilir (Eren, 1993). Bireylerin ihtiyaçları ile örgütün beklentileri uyuşmadığı veya bu beklenti ya da ihtiyaçlar karşılanamadığı zaman çatışmalar oluşur. Çatışma bireyler, gruplar, bir bütün olarak örgütler arasında meydana gelebilir (Özkalp ve Kirel, 2001). Çatışma yönetimi konusunda kendini geliştirmiş yöneticiler çatışmanın olumlu yönlerini de değerlendirerek kontrol altına alabilirse çatışmanın örgüt içi rekabet ve dinamizm için yararlı olabileceğini düşünülmektedir (Seval, 2006).

1.4.1.4.3. İş ortamında huzursuzluk

Örgütlerde kurulan ilişkileri herkesin yararına olacak biçimde geliştirmeyi ve sürdürmeyi başarmak emek istemektedir. Huzurlu bir iş ortamının sağlanması örgütteki tüm iş görenlerin sağlıklı bir iş ortamında çalışabilmeleri için son derece önem arz etmektedir. İş ortamındaki huzursuzluktan dolayı ya da doğrudan diğer iş görenler de etkilenmektedir. Çoğu davranışbilimciye göre kişisel ve örgütsel hayatta kişilerarası iletişimde sağlıklı olmak diğer bireylerle iyi ilişkiler içerisinde olmakla olanaklıdır (Artan, 1986). Bu bağlamda etkin bir örgüt yaratılması için iş ortamının bireye sunduğu huzurlu çalışma ortamı verimlilik adına önem taşımaktadır.

1.4.1.4.4. Grupta birlik ruhunun eksikliği

İş çevresi ile ilgili sorunların küçümsenip göz ardı edilmemesi gerekir. Çünkü iş ortamındaki atmosfer bireyin yaşadığı stres seviyesine etki etmektedir. Örgütleri

amaçlarına ulaştıran en önemli olgulardan biri de örgüt içinde oluşan gruplardır. Gruplar içi ve gruplar arası sağlıklı ilişkilerin geliştirilmesi, örgütsel verimlilik ve üretkenlik açısından fayda sağlar. Grup baskısı grup üyelerinin başarısı ve performansında rol oynamaktadır. Bu nedenle grup yapısını anlama, bireysel davranışı anlama açısından önemli yarar sağlar (Özkalp ve Kırel, 2001).

1.5. Örgütsel Stresin Sonuçları

Yoğun miktarda yaşanan stres bireyleri dolayısıyla örgütleri etkileyerek birtakım olumsuz sonuçlara yol açar. Kaya (2006)'ya göre stresin bireysel ve örgütsel sonuçlarını şu başlıklar altında sıralamak mümkündür.

1.5.1. Bireysel sonuçlar

Stresin bireysel sonuçları bireyden bireye farklılık göstermekte olup, kişilerde farklı sonuçlara yol açabilmektedir. Bireysel ve örgütsel gerilimlerle beslenen stresin olumsuz sonuçları kısır bir döngü gibi yine bireylere ve dolayısıyla örgütlere yansımaktadır. Bu sonuçları genel olarak fiziksel sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve davranışsal sonuçlar olmak üzere üç ana grupta gruplandırmak mümkündür.

1.5.1.1. Fiziksel sonuçlar

Hans Selye, “Bugün yaygın hastalıkların çoğunun mikropların, virüslerin, zararlı maddelerin veya her türlü dış etkenin yarattığı aksaklıklardan çok strese uyum gösterme eksikliğinden kaynaklandığını görüyoruz” diyerek stres kaynaklı hastalıklara değinmiştir (Stora, 1994).

Araştırmalar stresin fazla yaşanmasının hastalıklara direnci düşürerek fiziksel ve zihinsel hastalıklara yakalanma ihtimalini arttırdığını belirtmektedir (Aydın, 2008). Stres durumunun hastalıkları önemli ölçüde etkilediği araştırmalarla saptanmış olan bir gerçektir (Baltaş, 2010).

Olumsuz yaşam koşullarıyla önemli hastalıklar arasında bir bağ olduğu eski çağlardan beri kabul gören bir görüş olsa da stres kavramı 1920’li yıllara kadar net

bir şekilde tanımlanamamıştır. Bugün stres 21. yüzyılın başlıca hastalığı olarak görülmektedir (Graham, 1999). Buna göre stresli çalışma ortamı ciddi rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Bu fiziksel sonuçlardan bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir:

1.5.1.1.1. Kalp hastalıkları

Stres ile hastalıklar arasındaki ilişki karmaşık olup stres başlangıcı ile hastalığın semptomlarının ortaya çıkması arasındaki süre belirsizdir (Stora, 1994). Araştırmalar kalp krizi vakalarının %50'sinin bilinen fiziksel risk faktörleri dışında kaldığını belirtmektedir (Baltaş, 2010). Selye, ana etkenin aşırı gerginlik olduğuna inanarak, kalp rahatsızlıklarına neden olduğu belirtilen etkenlerin kalp krizini tek başlarına yaratmadıkları, ancak önceden hazırladıklarını iddia etmektedir (Yates, 1989). İnsan fiziksel ya da psikolojik bir tehdit ile yüzleştğinde kalp-damar sistemi ile cevap verir. Bedenin temposunda değişim yaşanır, stres tepkisiyle sağlanan sağlıksız uyum alışkanlık halini alırsa zamanla kalp-damar hastalıkları gelişebilir (Baltaş ve Baltaş, 2002). Koroner kalp yetmezliği ile stresli davranış kalıpları arasında istatistiksel bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Balcı, 2000). Stresli ve hiperaktif özelliklerin daha çok olduğu A tipi kişilik yapısında kalp hastalıklarının 3 misli fazla olduğu, kalp krizinden ölümlerin 5 misli fazla olduğu bilinmektedir (Tarhan, 2002)

1.5.1.1.2. Ülser

Ülser, astım, alerji, felç, beyin kanaması, tansiyon yüksekliği, kalp-damar hastalıkları, romatizma gibi stresin tetiklediği psikosomatik hastalıklar arasında sayılmaktadır (Tarhan, 2002). İş veya aile hayatında problemleri olan bireylerin diğerlerine göre mide ve on iki parmak ülserine daha sık yakalandıkları bilinmektedir. Sürekli yaşanan gerilim sindirim sisteminin durmadan çalışmasına neden olur (Yates, 1989). Stres hali midedeki sinirleri uyarak hidroklorik asit oluşumuna sebep olur. Hidroklorik asit zamanla mide duvarını zorlayarak midede yaraların açılmasına sebep olabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Bazı araştırmalarda

verdikleri kararların yöneticilerde ülser, kalp krizi gibi stresle bağlantılı hastalıklara yol açtığı tespit edilmiştir (Erdoğan, 1996).

1.5.1.1.3. Migren

Stres, migreni tetikleyen bir etken durumundadır. Stresin doğurduğu gerginlik ve ağrı arasında bir ilişki mevcuttur. Nüfusun genelinde migrene rastlanma oranı %8-10 arası değişen bir oranda olup migrenin tek nedeni stresli yaşam olayları değildir. Ancak migren nöbetlerinin en az yarısının stresten kaynaklandığı bilinmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002).

1.5.1.2. Psikolojik sonuçlar

Fiziksel göstergeler ne olursa olsun stres daima psikolojik sonuçlar da doğurur (Rowshan, 1998). Bu psikolojik sonuçlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

1.5.1.2.1. Depresyon

Depresyon sözcük anlamı olarak “çöküş”ü ifade etmektedir. Giderek endüstrileşen ve şehirleşen toplumda depresyon diğer dönemlerde rastlanılmadığı ölçüde yaygınlaşmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2002). Depresyona birçok durum neden olabilir. Bunlardan bazıları işte başarısızlık, işini veya bir yakını kaybetme ve hastalıklar olarak sayılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

1.5.1.2.2. Uykusuzluk

Uyku insanın temel ve vazgeçilmez bir etkinliklerinden biridir. Kişilerin ruhsal sağlığındaki ufak bir dalgalanma olması bile bireyde uyku bozuklukları ortaya koymaya yetebilen bir etmendir (Aydın, 2008). Uyku düzensizliği stresin ilk belirtilerinden biri olarak kabul edilir. Stres durumu ortaya çıktığında kaslardaki gerilim artar ve beyin merkezi uyanık kalır. Bu durumun kronik hale gelmesi farklı sağlık problemlerini beraberinde getirebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Bu

durumun tersi olarak stres altındaki bazı bireyler ise yaşadıkları gerilimden uzaklaşmak için uyurlar. Stres çalışanın uyku düzeninde bozulmalar yaratırken, uykusuzluk da çalışma saatlerinde dikkat dağınıklığına neden olarak performansı ve verimi olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

1.5.1.2.3. Kaygı

Kaygı ve stresi birbirine benzeyen özellikleri nedeniyle birbirinden tam olarak ayırmak oldukça zordur. Stres durumu kaygıya neden olur. Kaygının oluştuğu en uygun ortam, stres etmenlerinin yoğun olarak bulunduğu ortamlardır. Stres altındaki birey kaygı duymaya hazır duruma girer (Gençtan, 1996).

1.5.1.3. Davranışsal sonuçlar

Stresin bireyler üzerinde fizyolojik sonuçlarının yanı sıra birtakım davranışsal sonuçları da bulunur. Bu sonuçlardan bazıları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

1.5.1.3.1. Sigara ve alkol kullanımı

Yoğun stres yaşamının doğurduğu sonuçlardan biri de sigara kullanımında artış görülmesidir. Sigaranın stresi azalttığı yanılgısıyla stres altındaki bireyler gerginliklerini azaltmak için sigara kullanma eğilimindedir. Sigara içmek insanların enerji seviyesini azaltır ve kalp krizi nedeniyle erken ölüm, akciğer kanseri, bronşit ve zatürre gibi hastalıklara da neden olur (Schafer, 1987, akt., Aydın, 2008). Sigara stresten yorgun olan bedendeki yükü daha da arttırarak bağışıklık sistemini zayıf düşürür. Böylece beden, hastalıkları daha kolay kabul eder hale gelir (Baltaş ve Baltaş, 2002). Aşırı alkol tüketimi de bireyin stres yaşadığını gösteren bir belirti olarak değerlendirilmektedir (Aydın, 2008). Alkol olumsuz stres yaşayan insanın stresle başa çıkma yeteneğini azaltmaktadır. Margolis ve ark. (1974) ve Hurrell ve Kroes (1975) yoğun iş stresi yaşayan bireylerin daha az stresli olanlara oranla daha fazla alkol tüketme eğiliminde olduğunu bulmuşlardır (akt., Travers ve Cooper, 1996).

1.5.1.3.2. Düzensiz beslenme

Stres durumu bireylerin beslenme düzenine yansiyabilir. Stres kendini iştahsızlık ya da aşırı yeme şeklinde gösterebilmektedir. Stresin fizyolojik etkileri üzerinde yapılan çalışmalar stresin bireylerde kilo kaybına neden olduğunu saptamıştır. Bazı insanlar ise stres altında kilo alabilir. Bunun nedeninin birçok insanın yemek yemeyi zorluklara bir tepki olarak geliştirdiği için stres altındayken daha fazla yemek yeme eğilimi olabileceği belirtilmiştir (Aydın, 2008).

1.5.1.3.3. Şiddet

Stres, sözel veya fiziksel olarak başkalarına kötü davranışlara neden olabilir. İş ortamından kaynaklanan örgütsel stres bireylerin saldırgan ve öfkeli davranışlar sergilemesine ve iş ilişkilerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Aydın, 2008). Araştırmacılar işsizlik gibi stres yaratan etmenler çoğaldığında şiddet suçlarında da bir artış yaşandığını bulmuşlardır (Burger, 2006).

1.5.2. Örgütsel sonuçlar

Stresin verim düşmesi, zaman kaybı, yanlış karar alma, yönetim etkisizliği, kişilerarası gerginlik, kaza riski, performans azalması gibi örgütsel sonuçları vardır (Tarhan, 2002). Bu gibi sonuçlar örgütlerin etkinliğini ve üretkenliğini etkilemektedir. Örgütsel sonuçlardan bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir:

1.5.2.1. Performans düşüklüğü

Yoğun stres çalışanların performansını azaltarak örgütlerin üretkenliğini tehdit eden en önemli unsurlar arasında baş göstermektedir. Gül (2007) yaptığı araştırmada iş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif; örgütsel sağlık ile performans arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre örgütler sağlıklı bir yapıya kavuşmak istiyorlarsa, örgütün

sağlıklı işleyişi çalışanların performansına olumlu yansıtacağı için stres seviyesinin en aza indirilmesine yönelik tedbirler almak zorundadır.

Pehlivan (1991)'a göre stres ve performans arasındaki ilişkinin yönü mevcut olan stresin miktarıyla ilişkilidir. Eğer bir örgüt ortamında hiç stres bulunmuyor ise bu durum iş mücadelesini yok ederek performansı olumsuz etkileyecektir. Normal düzeyde yaşanan stres ise iş mücadelesini teşvik etmektedir. Ancak stres yoğun yaşanırsa çalışanın karar vermekte güçlük çekmeye başlayacak ve iş performansında düşüş yaşayacaktır (Pehlivan, 1991). Görüldüğü gibi, stresin ortaya koyduğu ruhsal ve sosyal sonuçların performans üzerinde olumlu ya da olumsuz yansımaları bulunmaktadır.

1.5.2.2. İş devamsızlığı

Günümüz işletmelerinin ve yöneticiliğin temel sorunlarından biri iş devamsızlığıdır (Eren, 1993). Bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri tutum son derece önemlidir. Çalışanlar işlevsel ve toplumsal çevrelerden kaynaklanan stres yüzünden işe gitmede isteksizlik göstermektedir. Çalışanlar stres yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla karşı karşıya kalma endişesi ile işe yönelik olumsuz tutum geliştirebilmektedir (Aydın, 2008). İş devamsızlık, örgütlerde yalnızca üretimi ve verimliliği etkilemekle kalmaz aynı zamanda diğer çalışanlarla ilişkiler açısından olumsuz etkileri ve işletmelere maliyeti olan bir problem olarak baş gösterir (Şahin, 2011).

Simpson (1976) eğitimcilerin hastalık nedeniyle iş devamsızlığının işten tamamen ayrılmadan iş yerindeki stresten geçici olarak uzaklaşabilmeleri için bir yol olduğunu belirtmiştir (akt., Travers ve Cooper, 1996). Kyriacou ve Sutcliffe ise 218 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada öğretmen stresi, iş doyumu, iş devamsızlığı ve işi bırakma isteği arasında bir ilişki kurmaya çalışmış stres, iş tatmini, toplam iş devamsızlığı günü ve eğitimciliği bırakma isteği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur (akt., Travers ve Cooper, 1996).

1.5.2.3. İş gücü devri

Personel devri çalışanların bir kurumun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedene bağlı olarak ayrılmalarını ya da uzaklaştırılmalarını ifade eden bir kavramdır (Eren, 1993). Travers ve Cooper (1996)'ın aktardığına göre, Steers ve Mowday (1981) eğitimcilerin belli bir kurumda ne kadar uzun süre çalışırlarsa, o kadar yarar ve imtiyaza sahip olduklarını belirtmektedir ve bazı bireyler şu nedenlerle işten ayrılmaktan psikolojik olarak kendilerini alıkoymaktadırlar:

- Bireysel olarak uygun hale getirilmiş çalışma koşulları
- Ekonomik durum
- Bilgi ve deneyimler
- Örgütsel çalışma prosedürlerine aşinalık
- Mesleki kıdem
- Kişisel tanınma, sosyal güç (akt., Travers ve Cooper, 1996).

Yükseköğretimde ise Comm ve Mathaisel (2003) fakülteadaki iş yükünden memnun olmayan akademik personelin çoğunluğunun üniversitelerinde daha az vakit geçirdiklerini bulmuştur (akt., Idris, 2009). Vakıf üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarının iş tatmininin kamu üniversitelerinde görev alan öğretim elemanlarına oranla yüksek olması, uzun vadede kamu üniversitelerinde çalışan seçkin akademisyenlerin vakıf üniversitelerine geçişine neden olabileceği düşünülmektedir (Dorsan, 2007).

1.5.2.4. İş kazaları

İş hayatında strese neden olan durumlar arasında bir de iş yaparken karşılaşılabilecek tehlikeler bulunmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001). Stresin bir diğer sonucu da çalışanların dikkatini etkileyerek iş kazalarına neden olmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Stres iş kazalarına davetiye çıkarabilir. Stresli işler daha çok kaza tehlikesi barındırır. Stresin sebep olduğu iş kazaları ve sakatlanmalar gerek kamu gerekse özel sektörler için ciddi bir mali yük olmaya başlamıştır (Yates, 1989). Bugün İngiltere’de stresin kendisi de artık ‘iş kazası’ olarak kabul

edilmektedir. Çalışanında gereksiz yere stres oluşturan ve zarar veren işveren yüksek tazminatlar ödemektedir (Tarhan, 2002).

Örgütte çalışan bireylerin birinde görülen stres, yapılan işin niteliğine göre diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini etkileyebilmektedir. Örneğin, dikkat gerektiren bir aracı veya makineyi kullanan bir çalışan veya en stresli mesleklerden biri olan hava kontrolörlüğü yapan bireyler stres altındayken toplumun güvenliğini tehdit edebilir (Ertekin, 1993, akt., Sabuncuoğlu ve Tüz,1995).

1.6. Örgütsel Stresle Başa Çıkma Stratejileri

Stres iş yaşamında olsun, iş dışı yaşamda olsun kaçınılmaz bir gerçektir. Kötü stres, örgütsel etkililiği ve verimliliği olumsuz yönde etkileyen, örgütsel çatışmaları arttıran bir faktördür. Etkin ve üretken bir örgütsel yapı strese neden olan faktörleri belirlemeyi ve bunları kontrol etmeyi gerekli kılar. Başa çıkma (coping) sözcüğünün kökeni, “karşılama, karşı karşıya gelmek veya çarpma” anlamlarına gelen eski Yunanca “kolahos” kelimesidir (Eryılmaz, 2009). Stresle başa çıkma kişinin ruh ve beden sağlığını koruması, verimli ve üretken bir hayat sürmesi için gereklidir (Aydın, 2008). Çalışanın örgütsel davranışında uyum önem taşımaktadır. Bireylerin örgüte uyumda karşılaştığı sorunlar strese neden olarak sağlığını tehdit eder (Pehlivan, 1994). Stres yönetiminde amaç stresi tamamen hayatımızdan çıkarmak değildir. Uygun düzeyde yaşandığında stres, bireyin hayatına heyecan katar, kendini geliştirmesine yardımcı olur (Baltaş, 2010). Bu durumda önemli olan yaşanan stresin düzeyini belirlemek ve bireyin stresle başa çıkma stratejilerini kullanma becerilerini geliştirmektir.

Stressiz bir yaşam düşünülemez, stres her zaman hayatımızda vardır ve var olacaktır. Önemli olan stresi iyi yönetebilmek, stresle baş edebilmektir. Stres konusu, televizyon dizilerinden yayınlara, idari gazetelerden ufak gazetelere ve hatta yerel yayınlara kadar hemen hemen medyanın her köşesini kaplamaktadır (Newton, Handy ve Fireman, 1997). Örgütün sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesi için yönetim organının örgüt içindeki sinyalleri iyi algılaması gerekir. Stres derecelerinin izlenmesi, mücadele etme stratejilerinin analiz edilmesi sonucunda strese nasıl dayanıklı hale gelineceğinin öğrenilmesi önem taşımaktadır.

1.6.1. Bireysel stres yönetimi

İnsanlar, tehdit ve ya güçlükler karşısında uyum sağlama ve stresle başa çıkma mekanizmalarını kullanarak gelişirler (Skinner, 1995, akt. Eryılmaz, 2009). Başa çıkma becerilerinde eksiklik olması sonucu bireyler stres altına girebilir. Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları stres kaynaklarına direnç göstermelerine yardımcı olabilecek bazı faaliyetler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

1.6.1.1. Spor ve egzersiz

Düzenli spor ve egzersiz yapmak fiziksel ve ruhsal açıdan rahatlama sağlayan doğal yöntemlerden biridir. Egzersiz ve spor kasları aktifleştirir ve derin soluk alıp vermeyi sağladığı için vücudu canlandırarak stresin etkilerini azaltır. Stresli çalışanlara stresle bireysel başa çıkma stratejileri üzerine eğitim verilerek bedenlerini dinlendirici ve rahatlatıcı egzersizler yapmalarına olanak sağlayarak yardımcı olunabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

1.6.1.2. Meditasyon

Meditasyon, bedeni fiziksel ve duygusal olarak dinlendirmek amacı ile içsel yoğunlaşmayı ifade eder. Meditasyon teknikleri kişilere stresle başa çıkmada yardımcı olur. Meditasyonun amacı bireyi zihinsel kaygı ve gerilimden uzaklaştırarak rahatlık vermektir (Aydın, 2008). Araştırmalar meditasyona katılan çalışanların iş doyumlarının yükseldiğini, performanslarının arttığını, iş gücü devrinin azaldığını ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin geliştiğini ortaya koymuştur (Davis, 1983, akt., Aydın, 2008).

1.6.1.3. Gevşeme

Gevşeme, örgütsel stresle baş etme stratejilerinden biridir. Stres altındaki bireyin kasları gerilir, kan basıncı ve kan şekerinde yükselme olur ve solunum

hızlanır. Gevşemede ise kaslar rahatlar, solunum yavaşlar ve derinleşir, kan şekeri azalır. Böylece stresin birey üzerindeki etkilerinde azalma olur (Allen, 1987, akt., Pehlivan, 1994).

1.6.1.4. Toplumsal destek

Stresi önlemede kullanılan diğer yöntemlerden biri de toplumsal destektir. Bireyler bir takım sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine ihtiyaç duyarlar. Kişilerin sosyal çevrelerindeki insanlardan aldıkları destek ve paylaşımları onlara stresle başa çıkmada başarı sağlayarak stresten gördükleri zararı azaltır (Pehlivan, 1994). İş yerlerinde toplumsal destek bireyleri olumlu etkilemesi bakımından son zamanlarda üzerinde durulan ve önem arz eden bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda iş yerinde yoğun olan stresi toplumsal destek kullanarak azaltmak mümkün olabilecektir (Özkalp ve Kirel, 2001).

1.6.1.5. Sosyal, kültürel, sportif etkinliklere katılma

Stresle mücadelede bireylerin boş zamanlarını değerlendirme biçimleri de önem taşımaktadır. Sinemaya ve tiyatroya gitmek, kitap okumak, müzik dinlemek, spor yapmak gibi hobiler stresle başa çıkmada önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar müzik dinleme etkinliğinin stresle mücadelede stres azaltıcı etkisi olduğunu kanıtlamıştır. Müzik dinlemek kortizol salgısını yavaşlatıcı bir etki göstererek stres hormonlarının düzeyini düşürmektedir (Baltaş, 2010). Bu tip etkinliklere ve hobilere zaman ayırmak bireylerin gerilimden uzaklaşmasına, gevşemesine ve rahatlamasına yardımcı olmaktadır.

Doğan ve Moralı (1999)'un çalışmasında akademik unvana göre en çok araştırma görevlilerinin ve profesörlerin spor yaptığı saptanmış ve akademisyenlerin spora yönelik beklentilerinin spor tesisleri tanıtımı ve bilgilendirme, tesislerdeki spor aletlerinin modernleştirilmesi ve tesislerden ücretsiz yararlanma ve benzeri şekilde olduğu tespit edilmiştir.

1.6.1.6. Zaman yönetimi

Etkili bir zaman yönetimi ve görevlerin planlanması bireylerin zaman sınırlılığı nedeniyle yetiştiremediği görevlerin üzerinde yarattığı baskının azalmasına neden olarak yaşadıkları örgütsel stres seviyesini azaltıcı bir etki gösterebilmektedir. Aydın (2008)'a göre zaman baskısı nedeniyle maruz kalınan stresten kurtulmanın en uygun yolu zamanı iyi yönetmektir.

1.6.1.7. Kişilik özelliklerinin değiştirilmesi

Kişiliğin bireyin işini ve çevreyi algılaması ve değerlendirmesi üzerindeki etkisi son derece büyüktür. Bireyin kişiliği örgütsel çevreden etkilendiği gibi, birey de kişiliği ile bu çevreyi etkilemektedir (Özkalp ve Kırel, 2001). Kişi, davranışlarının sebeplerini ve sonuçlarını iyi analiz edip yeniden düzenlediğinde kendini kontrol etmeyi başarabilir. Davranış düzenlemenin yanı sıra strese neden olabilecek durumlardan sakınma da stresle başa çıkma stratejilerinden birini oluşturmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

1.6.2. Örgütsel stres yönetimi

Örgütsel stres, hem bireylerin genel sağlıklarını hem de organizasyonların verimliliklerini etkilemektedir. Daha etkili ve verimli bir iş ortamı ve örgüt yaratılabilmesi açısından yoğun stresin zararlı etkilerinden korunmak, örgütte var olan stresin düzeyini yararlı seviyeye getirmeye yardımcı düzenlemeler yapmak ve stresi örgütün lehine çevirerek iyi yönetebilmeye bağlıdır. Özellikle örgütlerin sağlığı ve başarısı adına bireysel ve örgütsel açıdan önlemlerin alınması gerekmektedir. Örgütlerin kriz anında yüzeysel çözümler üretmek yerine stresin nedenlerini ve sonuçlarını iyi analiz ederek problemlerin tekrarını engelleyecek kalıcı çözümler üretmeleri ve çalışanlarını işe karşı motive edecek, yaratıcılıklarını tetikleyecek miktarda stres sağlamayı etkin ve üretken bir örgüt yaratmak adına öğrenmeleri gerekmektedir.

1.6.2.1. Destekçi bir örgütsel hava yaratmak

Destekçi bir örgüt ortamı yaratılması stresle mücadelede önemlidir. Çünkü çalışan birey verdiği emeklerin karşılığını yalnızca maddi olarak değil aynı zamanda da sosyal ve duygusal olarak almak ister. Çalışanlar desteklendiklerini bilmek ve ihtiyaçlarına yönelik fikirlerinin saygı çerçevesinde dinlenmesini isterler.

Örgütlerde stresin azaltılmasında;

- Örgütsel ve çevresel destek,
- Disiplin ve yönetim becerilerinin geliştirilmesi,
- Zaman ve iş yükü organizasyonu becerisi,
- Bireysel stresle başa çıkma becerilerinin başarısı önemlidir (Rogers, 1992).

Öğretmenlerde gerginlik araştırmaları, yönetimden gelen desteğin, öğretmenlerin iş yükü algılarını azalttığını ortaya koymuştur (Van Dick & Wagner, 2001, akt., Idris, 2009).

1.6.2.2. İş zenginleştirilmesi

İş zenginleştirilmesi kavramı ilk kez F. Herzberg tarafından geliştirilmiştir. İşin zenginleştirilmesinin amacı çalışanların kendilerini işlerine adanmalarını ve işlerini zevk alarak yapmalarına olanak tanımadır (Eren, 1993). İş zenginleştirilmesi yoluyla çalışanın katılımıyla işin nicel ve nitel olarak geliştirilmesi ve daha ilgi çekici olması sağlanmaktadır (Pehlivan, 1990). İşin yapılması ve denetimi üzerinde daha fazla yetki ve sorumluluğa sahip olan bireyin çalışma coşkusu ve iş motivasyonu artacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

1.6.2.3. Örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması

Rol belirsizliği, rol çatışması ve kötü ilişkiler gibi stres yaratan kaynakların ortadan kaldırılması için örgüte mensup tüm çalışanlarca anlaşılabilen ve kabul gören açık bir iş bölümü sistemi geliştirilebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Bireyler arasındaki farklılıklar dolayısıyla zaman zaman uzlaşmazlık, tartışma ve çatışmalarla

karşı karşıya kalmak olasıdır. Örgütlerdeki liderlerin çatışmalara neden olabilecek farklılıkların üstesinden etkin bir biçimde gelebilmesi için iki varsayım mevcuttur:

1) İnsanlar arasındaki farklılıklar “iyi” ya da “kötü” olarak görülmemelidir. Bireyler arası mevcut farklılıklar kimi zaman örgüte önemli yararlar sağlar, kimi zaman kişilerin ve örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini olumsuz etkileyerek yıkıcı olabilirler. 2) Farklılıkları aşmanın yalnızca tek bir doğru yolu yoktur. Etkili bir lider farklılıklara yönelik değişik yaklaşımlarda bulunabilen kişidir (Schmidt ve Tannerbaum, 2000).

1.6.2.4. Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık

Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık hizmeti verilmesi çalışanların örgütte yaşadığı problemleri aşmasına ve geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmasına yardımcı olarak örgüt kaynaklı stresin azaltılmasında etkili olacaktır.

Mesleki gelişim;

- Destekçi bir ortamın oluşturulmasına zemin hazırlayacak olan ortak amaçların belirlenmesinde,
- Etkin uygulamalar gerçekleştirilmede,
- Stresi azalttığı bilinen fikirlerin ve uygulamaların geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Rogers, 1992).

1.6.2.5. İşyerinde neşeli bir ortam yaratmak

Günümüzde bir çok örgüt çalışanların verimini ve motivasyonunu arttırmak adına çalışanlar arasında mizah ve şaka kullanımını teşvik etmektedir (Aydın, 2008). Zamanlarının çoğunu iş yaşamında geçiren bireyler işten ve rollerden doyum aldıklarını hissetmek isterler. Bunun için de huzurlu ve iyi ilişkilerin geliştirilip sürdürülebildiği bir çalışma ortamı esas oluşturmaktadır. Sürdürülen iyi ilişkiler ile gerek ast olsun gerek üst olsun örgüte mensup diğer çalışanlardan algılanan sosyal desteğin seviyesi işyerinde verimli bir çalışma ortamına zemin hazırlayacaktır.

1.7. Araştırmanın Amacı

Sağlıklı bir eğitim sisteminin uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği için öğretim elemanlarının yaşadıkları örgütsel stresin nedenlerinin tespit edilmesi, bu konu üzerinde gerekli çalışmaların yapılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, Trakya Üniversitesi'nde görev alan öğretim elemanlarının yaşadıkları stresin nedenleri, stresten kurtulmak için uyguladıkları başa çıkma stratejilerinin belirlenmesi bu tezin amacını oluşturmaktadır.

1.8. Araştırmanın Önemi

Yönetimler, çalışanlarının iş doyumlarını ve başarılarını en üst noktalarda tutmak istiyorlarsa stres kaynaklarını ve çalışanlarını teşvik edecek en uygun stres seviyesini bilmek durumundadır. Bu alanda yapılan çalışmalar akademisyenlerin daha etkin bir şekilde sürece katılması ve performanslarının artması noktasında önem taşımaktadır.

İş stresi konusu ile ilgili Türkiye'de son zamanlarda yapılan araştırma sayısında artış olmasına rağmen, yurtdışında yapılan araştırmalara oranla çok daha az olduğu söylenebilir (Ağma, 2007). Bu nedenle öğretim elemanı stresi üzerine yapılmış olan bu çalışma, öğretim elemanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları açısından Türkiye'de yapılmış olan diğer çalışmalarla benzer ve farklı özelliklerin tespit edilmesine yardımcı olacaktır.

1.9. Sayıtlar

- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının stres kaynakları ve uyguladıkları başa çıkma stratejileri ölçülebilir niteliktedir.
- Araştırmada kullanılan ölçme aracı araştırmanın amacına uygundur.

1.10. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırmanın evrenini Trakya Üniversitesi'nde görevli öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanları 2011-2012 akademik yılında görev alan öğretim elemanları ile sınırlıdır. Araştırmanın yapıldığı fakülteler; Tıp Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi ve Fen Fakültesidir. Araştırma verilerinin toplanması safhasında anket tekniği dışında başka bir veri toplama tekniği kullanılmamıştır.

1.11. Tanımlar

Stres: Vücuda yüklenen herhangi bir özel olmayan isteme karşı vücudun tepkisidir (Selye, 1974, akt., Kaya, 2006).

Örgüt: Belirli amaçları gerçekleştirmek için insanlar arasında kurulmuş işbirliğidir (Barnard, 1938, akt., Şişman, 2002).

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü, örgüt üyelerince paylaşılan ve örgütü diğer örgütlerden ayıran anlam ve özelliklerin sistemli bütünüdür (Becker, 1982, akt., Örücü ve Ayhan, 2001).

Örgütsel stres: Örgüt ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesidir (Quick ve Quick, 1984, akt., Pehlivan, 1991).

Stresle başa çıkma: Stres yapıcıların uyandırdığı duygusal gerilimi azaltmak, yok etmek veya bu gerilime dayanma amacıyla ortaya koyulan davranış ve duygusal tepkilerin bütünüdür (Schafer, 1987, akt., Aydın, 2008).

1.12. İlgili Araştırmalar

1.12.1. Yurtiçinde yapılan bazı araştırmalar

Yılmaz (1997) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmada iş doyumunu ile örgütsel stres kaynakları arasında düşük düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin normal düzeyde iş doyumunu yaşadıkları ve en fazla yetke yapısına ilişkin kaynaklardan, en az ise kültürel yapıya ilişkin kaynaklardan örgütsel stres yaşadıkları bulunmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin iş doyumunu algılarında kıdem ve unvan değişkenleri arasında anlamlı fark saptanırken cinsiyet, yaş, öğretmen sayısı, eğitim yönetimi ile ilgili kurs, seminer ya da hizmet içi eğitime katılma durumu değişkenlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kaya (2006) tarafından yapılan “Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği” başlıklı araştırmada, öğretim görevlilerinin örgütsel stres kaynaklarını, sonuçlarını ve örgütsel stres yönetiminde kullanılabilecek stratejilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada akademisyenlerin örgütsel stres düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmada akademisyenliğin aslında kendi içerisinde ciddi oranda stres üreten bir yapısının olduğu sonucuna varılmıştır.

Kul (2006) tarafından yapılan “Eğitim Fakülteleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Değişkenlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Dicle, Fırat ve İnönü Üniversiteleri Örnekleri)” başlıklı araştırmada, bu üniversitelerde görev alan öğretim elemanlarının örgütsel stres değişkenlerine ilişkin görüşlerinin alınması amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda yararlanılan anketin işlevsel çevrenin görev yapısı boyutunda stres kaynaklarına ilişkin görüşlerde statü, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Anketin işlevsel çevrenin yetke yapısı ve işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutlarında ise cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Anketin toplumsal çevrenin kümeleşme yapısı ve kültür yapısı boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark saptanmıştır. Öğretim

elemanlarının stresle başa çıkma yollarına ilişkin görüşlerinde ise alan ve medeni durum değişkenleri anlamlı fark göstermiştir.

Sızan (2006) tarafından yapılan “İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinde örgütsel stres kaynakları, stres kaynaklarının oluşmasına ait alt yapı oluşturan sorunların neler olduğu ve bu sorunların çözümüne yönelik ne gibi uygulamalar yapılabileceğinin araştırılması amaçlanmıştır. 168 kişi üzerinde uygulanan anketin yorumlanmasından elde edilen verilerden alınan sonuçlara göre çalışanların örgütsel stres düzeyleri ile iş başarımları arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların mesleki kıdem ile örgütsel stres kaynaklarına ilişkin sorunların analizinde ise mesleki kıdemi yüksek olanların sorunlara ve çözüm önerilerine bakış açıları ile mesleki kıdemi düşük olanların sorunlara ve çözüm önerilerine bakış açıları arasında önemli farklar olduğu görülmüştür.

Ağma (2007) tarafından yapılan “İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri” başlıklı araştırmada Çevre ve Orman Bakanlığı Çevresel Etki Değerlemesi ve Planlama Genel Müdürlüğü personelinin iş stresini ve bu durumun yarattığı olumsuz etkileri tespit etmek amaçlanmıştır. Uygulanan anketten elde edilen veriler sonucunda katılımcıların stresin olumsuz etkilerinden yüksek derecede etkilendikleri bulunmuştur. Stres nedenine göre; yaş, medeni durum, çalışılan daire başkanlığı gibi kişilerin çalışma ya da sosyal yaşamlarının aynı olmadığı alanlarda farklılıklarda yoğunlaşma görülmüştür. Görev yapısı, yetki yapısı, çalışma koşulları ve iş ortamının stres yaratabileceği görüşüne katılım olmuştur. Araştırmanın sonucunda iş yerinde stresin çalışma hayatı ve sosyal hayatı olumsuz etkileyeceği fikrine tamamen katılım olduğu ortaya çıkmıştır.

Gezer (2008) tarafından yapılan “Stres Veren Yaşam Olaylarının Öğretim Elemanlarının Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi” isimli doktora tezinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ve depresyon düzeylerine stres veren yaşam olaylarının etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. On beş üniversitenin öğretim elemanlarına uygulanan anketten elde edilen verilerin analizi sonucunda ankete katılan öğretim elemanlarının depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin düşük, stres düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Stres veren yaşam olaylarının, depresyon ve tükenmişlik

düzeylerine anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının öğretim elemanlarının depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin görev yapılan coğrafi bölge, yaş, medeni hal, akademik unvan ve yönetici olma değişkenlerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan (Yıldırım) (2008) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları (Kilis ili örneği)” başlıklı araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının belirlenmesi ve stresle baş etme yollarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre velilerin ilgisizliği öğretmenlerde en yüksek düzeyde stres yaratan durum olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet, mezuniyet durumu ve mezuniyet alanına göre stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Mesleki kıdeme göre okul imkanları ve denetim ile öğrencilerden kaynaklanan stres düzeyinin anlamlı fark gösterdiği bulunmuş olup medeni duruma göre öğretmenlerin yaşadığı örgütsel stres seviyesinin anlamlı biçimde değiştiği gözlenmiştir.

Arslan ve Özdemir (2010) tarafından hazırlanan “İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma” isimli makalede araştırma görevlilerinin iş başarımlarını etkileyen örgütsel stres kaynaklarının tespit edilmesi amaçlanmış ve Afyon Kocatepe Üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Uygulanan 35 maddelik ölçekten elde edilen sonuçlara göre araştırma görevlilerinin stres altında oldukları tespit edilmiştir. En çok stres yaratan durumlar arasında iş yükünün fazlalığı, çalışmalarının telefon ve ziyaretler gibi çeşitli sebepler yüzünden kesilmesi, görev dağılımındaki adaletsizlik, maaş ve diğer ödemelerin azlığı olduğu görülmüştür. Diğer taraftan araştırma görevlilerinin en az etkilendiği stres kaynaklarının ise okuldaki memurlarla anlaşamama, diğer araştırma görevlileri ile kıyaslanma ve kişisel yeteneklerinin mesleki yeteneklere uymaması olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldırım (2010) tarafından yapılan “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı doktora tezinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında öğretim elemanlarının örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerine etki eden demografik faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma sonunda; öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeylerinin yüksek, tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Örgütsel stresin alt boyutları ve tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev alan öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeylerini; yaş, medeni durum, öğrenim durumu, akademik unvan, yönetici olma, yabancı dil, gelir düzeyi, akademik hizmet yılı ve ders yükü değişkenlerinin etkilediği bulunurken tükenmişlik düzeylerini ise cinsiyet, yaş, gelir düzeyi ve ders yükü değişkenlerinin etkilediği saptanmıştır.

Aydın, Üçüncü ve Taşdemir (2011) tarafından hazırlanan “Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması” isimli makalede Karadeniz Teknik Üniversitesinde öğretim üyelerinin performansını etkileyen stres faktörlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonuçları incelendiğinde stres yaratan en önemli faktör olarak bireysel faktörlerin öne çıktığı görülmüştür. Öğretim üyeleri üzerinde stres faktörü olarak ortaya çıkan diğer değişkenler ise yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, yoğun çalışma ve iş temposu, iletişim yetersizliği, kararlara katılamama ve ayrımcılık yapılması, rolle ilgili sorumlulukların yoğunluğu gibi örgütsel faktörlerdir.

1.12.2. Yurtdışında yapılan bazı araştırmalar

Underwood (1986) “The Interrelationship Among Organisational Stres, Social Support and Burnout” isimli doktora tezinde sosyal destek, örgütsel stres kaynakları ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Kentte bulunan devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde uyguladığı anketin sonuçlarına göre iş ortamında duygusal destek arttıkça iş stresi azalmaktadır. Mesleğinin ilk beş yılında olan öğretmenlerdeki tükenmişlik seviyesi, altı ve daha fazla yıl iş tecrübesi olan öğretmenlerden daha fazladır. Underwood’a göre şiddet, iş planı ve rol genişlemesi tükenmişlikle ilişkili stres yaratıcı durumlardır. İngilizce ve işletme eğitimi veren öğretmenlerde tükenmişlik daha fazladır. Özellikle sosyal destek öğretmenler için örgütsel stresle baş etmede önemli bir etmendir. Underwood, çalışmasında iş stresi ile baş etmeleri için öğretmenlerin becerilerini arttırmaya yönelik mekanizmalar oluşturulmasını, seminerlere katılmalarının ve esnek çalışma saatleri oluşturmanın

teşvik edilmesini öğretmenler için stresle baş etmede etkili yöntemler olacağını önermektedir.

Bowers (2004) “Stress, Teaching and Teacher Health” isimli çalışmasını İngiltere’deki çeşitli okullarda görev alan 281 okul yöneticisi üzerinde gerçekleştirmiştir. Öğretmenlerin okulda yaşadığı stresli yaşam olayları ile öğretmen devamsızlığı arasında bağlantı kurulmaya çalışmıştır. Bowers stresle baş etme tekniklerinin çevremizdeki olayları nasıl algıladığımızla, çevreden aldığımız desteğin çeşidiyle ve sosyalliğimiz ile alakalı olduğunu ve bu durum kişiden kişiye değişiklik gösterdiği için stres yapıcıların her bireyde farklı sonuçlar yarattığını belirtmiştir. Bowers’ın çalışmasının sonuçlarına göre bayan öğretmenlerin %39’u, erkek öğretmenlerin ise %54’ü işe devamsızlık nedeni olarak ruh sağlıklarını göstermişlerdir. Sonuç olarak, öğretmenlerin işe devamsızlıklarının %44’ünün stres kaynaklı olduğu sonucuna varılmıştır.

Barkhuizen ve Rothmann (2008)’in yapmış olduğu “Occupational Stress of Academic Staff in South African Higher Education Institutions” isimli çalışmalarında Güney Afrika’da bulunan bazı yükseköğretim kurumlarında görev alan akademisyenlerde örgütsel strese neden olan etmenleri analiz etmeyi, demografik değişkenlere göre oluşturdukları gruplar arasında benzerlikleri ve farklılıkları analiz etmeyi ve strese neden olan etkenlerin akademisyenlerin sağlıkları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmayı planlamışlardır. 595 akademisyen üzerinde uyguladıkları “Örgütsel stres tarama anketi”nin analiz sonuçlarına göre akademisyenler ücretin, iş yükünün, iş-yaşam dengesinin kendilerinde yüksek derecede stres yarattığını belirtmişlerdir. Buna göre, iş yükü ve iş-yaşam dengesi akademisyenlerin sağlıklarına olumsuz katkıda bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, iş yükü, iş kontrolü, kaynaklar ve iletişim, işin karakteristikleri gibi etmenler akademisyenlerin kendi kurumlarına örgütsel bağlılığı üzerinde önemli rol oynamaktadır.

Idris (2009)’in “Occupational Stress in Academic Life: A Study of Academics of Malaysian Public Universities” isimli tez çalışmasında Malezya’daki devlet üniversitelerinde görev alan akademisyenlerde örgütsel stres yaratan nedenler ve bunun örgütsel bağlılık, performans ve işten ayrılma gibi durumlarla ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmasının bulgularına göre üzerine yüklenen roller artan

akademisyenler daha fazla gerilim yaşamaktadırlar. Bunun yanı sıra, stres altındaki akademisyenler düşük mesleki etkinlik ve örgütsel bağlılık göstermektedir. Ayrıca çalışmada, örgütsel destek, akran desteği ve öz yeterlik gibi etmenlerin stres üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Bhatti, Hashmi, Raza, Shaikh ve Shafiq (2011) "Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan" çalışmalarında iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bunlar arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Çalışmalarını devlet üniversitelerinden 400 öğretim elemanı ile yürütmüşlerdir. Yönetim rolü, diğerleriyle ilişkiler, iş yükü, rol belirsizliği ve performans baskısını bazı stres yapıcılar olarak belirlemişlerdir. Örgütsel stresin öğretim elemanlarında sağlık problemlerinin oluşmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. İş stresi anketinde iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği ve performans baskısı olmak üzere dört boyut üzerinde durulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre üzerinde durulan dört boyutun iş stresi üzerinde anlamlı ve doğrudan etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmanın en başında stresör olarak düşünülen "diğerleriyle ilişkiler" ve "yönetim rolünün" iş tatmini düzeyinde doğrudan etkisi olmadığı bulunmuştur. Araştırmacılar üniversitenin bir örgüt olarak öğretim elemanlarının ihtiyaç ve problemlerinde haberdar olmasının gerekliliğini vurgulamışlardır. Motivasyon stresle başa çıkmada önem taşımaktadır. Buna göre, yüksek motivasyonlu öğretim elemanları öğretmeye daha isteklidir ve verdikleri eğitim daha etkili olacağı için öğrencilerin geleceği için daha yararlı olacaklardır.

2. BÖLÜM

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma evreni, veri toplama aracının özellikleri, verilerin toplanması ve analizi üzerinde durulmuştur.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretim elemanlarının yaşadığı örgütsel stresin nedenlerini ve uyguladıkları başa çıkma stratejilerini konu alan bu çalışmada bilimsel araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen yaklaşımlardır (Karasar, 2005).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2011-2012 öğretim yılında Trakya Üniversitesi'nde görev alan 1415 akademik personel oluşturmaktadır. Evren dağılımının ayrıntılı planı Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3

Evren Dağılımı

TRAKYA ÜNİVERSİTESİNDE GÖREV ALAN AKADEMİK PERSONEL SAYISI (KASIM, 2011)			
	KADIN	ERKEK	Toplam
PROFESÖR	32	101	133
DOÇENT	37	61	98
YARDIMCI DOÇENT	141	167	308
ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	110	101	211
UZMAN	15	22	37
OKUTMAN	52	47	99
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	229	300	529
Toplam	616	799	1415

Örnekleme için tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi, evrende bulunan alt grupların örnekleme temsil edilmelerini ve evrendeki belli alt gruplar arasında karşılaştırma yapılmasına imkan veren örnekleme

yöntemidir (Balcı, 2001, akt., Karaman, Yücel, Dönder, 2008). Bu araştırmaya 7 akademik ünvan, fen, sosyal ve sağlık olmak üzere 3 bilim alanı, 5 fakülte ve 2 cinsiyete göre tabakalandırılarak örneklenmiş 210 öğretim elemanının katılması hedeflenmiştir. Araştırma sürecinde 250 anket dağıtılmış, bunların yaklaşık 30 adedi geri dönmemiş, 10 adedi ise tam olarak doldurulmadıkları tespit edildiği için araştırmanın analiz kısmına dahil edilmemiştir. Hedeflenen 210 öğretim elemanına her bir akademik ünvandan random olarak seçilmek suretiyle ulaşılmıştır.

2.2.1. Örneklem grubunun özellikleri

Bu bölümde çalışma gruplarını oluşturan öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, fakülte ve yönetim görevi değişkenlerine göre dağılımına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4

Öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	108	51.4
Kadın	102	48.6
Toplam	210	100.0

Tablo-4'te görüldüğü gibi ankete katılan 210 öğretim elemanının %51.4'ü erkek, %48.6'sı kadındır.

Tablo 5

Öğretim elemanlarının yaşa göre dağılımı

Yaş	f	%
21-40	142	67.6
40 ve üzeri	68	32.4
Toplam	210	100.0

Tablo-5'te görüldüğü gibi ankete katılan 210 öğretim elemanının %67.6'sı 21-40 yaş arasında, % 32.4'ü 40 ve üzeri yaşadadır.

Tablo 6

Öğretim elemanlarının medeni duruma göre dağılımı

Medeni durum	f	%
Evli	129	61.4
Bekar	81	38.6
Toplam	210	100.0

Tablo 6’da görüldüğü gibi ankete katılan 210 öğretim elemanının %61.4’ü evli, %38.6’sı bekadır.

Tablo 7

Öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre dağılımı

Görev unvanı	f	%
Öğretim üyesi	92	43.8
Öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanı	118	56.2
Toplam	210	100.0

Tablo 7’de görüldüğü gibi ankete katılan 210 öğretim elemanının %43.8’i öğretim üyesi (14 Profesör, 16 Doçent, 62 Yardımcı Doçent), %56.2’si Öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanı (22 Öğretim görevlisi, 25 Okutman, 62 Araştırma Görevlisi, 9 Uzman)’dır.

Tablo 8

Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre dağılımı

Mesleki Kıdem	f	%
1-15 yıl	143	68.1
16 yıl ve üzeri	67	31.9
Toplam	210	100.0

Tablo 8’de görüldüğü gibi ankete katılan 210 öğretim elemanının %68.1’inin kıdemi 1-15 yıl arasında, %31.9’unun kıdemi ise 16 yıl ve üzeridir.

Tablo 9

Öğretim elemanlarının görev aldıkları fakülteye göre dağılımı

Fakülte	f	%
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	51	24.3
Eğitim Fakültesi	52	24.8
Tıp Fakültesi	43	20.5
Fen Fakültesi	47	22.4
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	17	8.1
Toplam	210	100.0

Tablo 9’da görüldüğü gibi ankete katılan 210 öğretim elemanının %24.3’ü Mühendislik-Mimarlık Fakültesi’nde, %24.8’i Eğitim Fakültesi’nde, %20.5’i Tıp Fakültesi’nde, %22.4’ü Fen Fakültesi’nde, %8.1’i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde görev almaktadır.

Tablo 10

Öğretim elemanlarının yönetim görevi olup olmasına göre dağılımı

Yönetim görevi	f	%
Var	50	23.8
Yok	160	76.2
Toplam	210	100.0

Tablo 10’da görüldüğü gibi ankete katılan 210 öğretim elemanının %23.8’inin yönetim görevi mevcutken, %76.2’sinin herhangi bir yönetim görevi bulunmamaktadır.

2.3. Ölçme Aracı

Araştırmada veri toplamak amacıyla kendisinden alınan izin doğrultusunda (Ek-A) Balcı (1993) tarafından öğretim elemanlarına özgü işte stres yaratan faktörleri, stresle başa çıkma yaklaşımlarını ve stres durumundaki performansı ölçmek amacı ile geliştirilen “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği” (Ek-C) kullanılmıştır.

Balcı (1993), aracın alt ölçeklerinin yapı geçerliği için faktör analizi, güvenilirlik için de Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı formülünü uygulamıştır. Araç “Stres Faktörleri Ölçeği”, “Stresle Başetme Yaklaşımları Ölçeği”, ve “Performans Ölçeği” olarak isimlendirilen üç alt ölçekten oluşmaktadır.

Bu çalışmada, öğretim elemanlarında iş stresine neden olan etmenler ve kullandıkları stresle baş etme yaklaşımları tespit edilmek istenildiği için “Stres faktörleri” ve “Stresle baş etme yaklaşımları” alt ölçekleri kullanılmış olup, güvenilirlik katsayısını gösteren Cronbach-Alfa değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11

Cronbach-Alfa değerleri

Ölçekler	Cronbach-Alfa değeri
Stres Faktörleri Ölçeği	0.90
Stresle Baş etme Yaklaşımları Ölçeği	0.75

Tablo 11’de görüldüğü gibi, Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı “stres faktörleri ölçeği” için 0.90, “stresle baş etme yaklaşımları ölçeği” için 0.75 olarak bulunmuştur. Bu tablo, çalışmada kullanılan veri toplama aracının güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.3.1. Üniversite öğretim elemanının işinde stres yaratan faktörler ölçeği

Balcı (1993) yaptığı faktör analizi sonucunda ilk alt ölçek olan “Stres Faktörleri Ölçeği”ni 30 maddeden 24 maddeye indirgemıştır. Ölçekteki 24 maddenin birbirini dışta tutan dört faktörde toplandığını bulmuştur. Balcı, bu dört faktörü “iş yükü”, “çatışma ve uyumsuzluk”, “mesleki ilkeler” ve “işleyiş ve ilişki” olarak isimlendirmiştir.

İş Yükü Faktörü

“İş yükü” faktörünün altında 1, 2, 11, 12 ve 23 numaralı maddeler toplanmıştır. Bu maddeler şu şekilde oluşmuştur:

1. Öğretim yükünün -iş yükünün- fazlalığı

2. Sınıfların çok kalabalık oluşu
11. Meslekteki değişme ve gelişimleri izleyebilme ve ders hazırlığı için gece gündüz çalışma zorunluluğu
12. Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama
23. İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmaya yeterince zaman ayıramama

Çatışma ve Uyumsuzluk Faktörü

“Çatışma ve uyumsuzluk” faktörünün altında 3, 4, 6, 9, 19, 21 ve 24 numaralı maddeler toplanmıştır. Bu maddeler şu şekilde oluşmuştur:

3. Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik (alanda yetersizlik, dilde yetersizlik gibi) duyguları
4. Zaman azlığı
6. Rol çatışması (çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)
9. Meslekteki değişim ve gelişimleri izleyememe
19. Sahip olunan yeteneklerle, öğretim elemanı olmanın gerektirdiği yetenekler arasındaki uyumsuzluk
21. İşsiz kalma korkusu
24. Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması

Mesleki İlkeler Faktörü

“Mesleki ilkeler” faktörünün altında 8, 14, 15, 16 ve 17 numaralı maddeler toplanmıştır. Bu maddeler şu şekilde oluşmuştur:

8. Meslekteki yükselme imkanlarının zayıflığı
14. Fakülteadaki kaynak ve imkanların dağıtımındaki dengesizlik
15. Fakülteadaki ilişkilerde bireylere falancanın adamı gözü ile ön yargılı davranılması
16. Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi
17. İşlerin görülmesindeki ilkesizlik

İşleyiş ve İlişki Faktörü

“İşleyiş ve ilişki” faktörünün altında ise 5, 7, 10, 13, 18, 20 ve 22 numaralı maddeler toplanmıştır. Bu maddeler şu şekilde sıralanmıştır:

5. Öğrencilerin yanlış davranışları (saygısızlık, disiplinsizlik, ideolojik gruplaşma gibi).
7. Fakültede/ sınıfta gürültü
10. Yükseköğretimle ilgili yasaların sıkça değişmesi
13. Bir derece-paye almak için her düzeyde sınava girme zorunluluğu
18. Astlardan- maiyetinden sorumlu olma
20. Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama
22. Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi

2.3.1.1. Ölçeğin ve alt boyutların seçenekleri ve sınırları

“Üniversite Öğretim Elemanının İşinde Stres Yaratan Faktörler Ölçeği”nde yer alan beşli derecelendirme ve puanlaması şöyledir:

Hiç (1)

Az (2)

Orta (3)

Çok(4)

Pek çok(5)

Bu ölçekten elde edilen verilerin analizinde kullanılan ve faktörlerdeki soru sayısına göre belirlenen puan sınırları Tablo 12’de belirtilmiştir.

Tablo 12

Üniversite Öğretim Elemanının İşinde Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinde Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Üniversite Öğretim Elemanının İşinde Stres Yaratan Faktörler Ölçeği			
DÜZEY	SINIR		
Hiç	24.00-43.19		
Az	43.20-62.39		
Orta	62.40-81.59		
Çok	81.60-100.79		
Pek çok	100.80-120.00		
I. İş Yükü Alt Faktörü		II. Çatışma ve Uyumsuzluk Alt Faktörü	
DÜZEY	SINIR	DÜZEY	SINIR
Hiç	5.00-8.99	Hiç	7.00-12.59
Az	9.00-12.99	Az	12.60-18.19
Orta	13.00-16.99	Orta	18.20-23.79
Çok	17.00-20.99	Çok	23.80-29.39
Pek çok	21.00-25.00	Pek çok	29.40-35.00
III. Mesleki İlkeler Alt Faktörü		IV. İşleyiş ve İlişki Alt Faktörü	
DÜZEY	SINIR	DÜZEY	SINIR
Hiç	5.00-8.99	Hiç	7.00-12.59
Az	9.00-12.99	Az	12.60-18.19
Orta	13.00-16.99	Orta	18.20-23.79
Çok	17.00-20.99	Çok	23.80-29.39
Pek çok	21.00-25.00	Pek çok	29.40-35.00

2.3.2. Üniversite öğretim elemanının stresle baş etme yaklaşımları ölçeği

“Stresle baş etme yaklaşımları ölçeği” on dokuz maddeden oluşmaktadır. Balcı (1993), ölçekteki maddeleri “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma”, “Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama”, “Stres yaratan şeye fazla aldirmama”, “Stresle yüz yüze gelme” ve son olarak “Stresin paylaşılması” olmak üzere beş faktörde toplamıştır.

Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma Faktörü

“Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” faktörünün altında 4, 7, 9, 10 ve 15 numaralı maddeler bulunmaktadır.

4. Stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme

- 7. Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma
- 9. Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma
- 10. Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme
- 15. Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme

Stres Yaratan Durumu Geçici Olarak Unutma Faktörü

“Stres yaratan durumu geçici olarak unutma” faktörünün altında 17, 18 ve 19 numaralı maddeler toplanmaktadır.

- 17. Müzik dinleme
- 18. Sinema ya da tiyatroya gitme
- 19. Uyku uyuma

Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama Faktörü

“Stres yaratan şeye fazla aldırmama” faktörünün altında 8,11,13 ve 16. maddeler bulunmaktadır.

- 8. Kendi kendine gevşemeyi öğrenme
- 11. Stres yaratan olayları, tepkileri en küçük yapan bir tarzda yorumlama
- 13. “Daha kötüsü olabilirdi” diye düşünme
- 16. Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme

Stresle Yüz Yüze Gelme Faktörü

“Stresle yüz yüze gelme” faktörünün altında 1,3 ve 12. maddeler bulunmaktadır.

- 1. Zor durumlarda sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma
- 3. Stresle baş edebilmek için evde ya da bir barda içki içme
- 12. Stres yaratan durum ya da olayla yüz yüze gelme

Stresin Paylaşılması Faktörü

“Stresin paylaşılması” faktörünün altında ise 2, 5, 6 ve 14. maddeler toplanmıştır. Bu maddeler şu şekilde sıralanmıştır:

- 2. İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma
- 5. Elinden gelenin en iyisini yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlama
- 6. Sorunlarını başkalarına anlatarak paylaşılmasını sağlama
- 14. Konuyla ilgili birini suçlama

2.3.2.1. Ölçeğin ve alt boyutların seçenekleri ve sınırları

Üniversite öğretim elemanının stresle baş etme stratejileri ölçeğinde yer alan beşli derecelendirme ve puanlaması şöyledir:

Hiç (1)

Çok Nadir (2)

Ara Sıra (3)

Çok Kez (4)

Her zaman (5)

Bu çalışmadan elde edilen verilerin analizinde kullanılan ve faktörlerdeki soru sayısına göre belirlenen puan sınırları Tablo 13’de belirtilmiştir.

Tablo 13

Üniversite Öğretim Elemanının Stresle Baş etme Stratejileri Ölçeğinde Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı

Üniversite Öğretim Elemanının Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği		I. Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma Alt Faktörü	
DÜZEY	SINIR	DÜZEY	SINIR
Hiç	19.00-34.19	Hiç	5.00-8.99
Çok Nadir	34.20-49.39	Çok Nadir	9.00-12.99
Ara sıra	49.40-64.59	Ara sıra	13.00-16.99
Çok Kez	64.60-79.79	Çok Kez	17.00-20.99
Her Zaman	79.80-95.00	Her Zaman	21.00-25.00
II. Stres Yaratan Durumu Geçici Olarak Unutma Alt Faktörü		III. Stres Yaratan Şeye Fazla Aldırmama Alt Faktörü	
DÜZEY	SINIR	DÜZEY	SINIR
Hiç	3.00-5.39	Hiç	4.00-7.19
Çok Nadir	5.40-7.79	Çok Nadir	7.20-10.39
Ara sıra	7.80-10.19	Ara sıra	10.40-13.59
Çok Kez	10.20-12.59	Çok Kez	13.60-16.79
Her Zaman	12.60-15.00	Her Zaman	16.80-20.00
IV. Stresle Yüz Yüze Gelme Alt Faktörü		V. Stresin Paylaşılması Alt Faktörü	
DÜZEY	SINIR	DÜZEY	SINIR
Hiç	3.00-5.39	Hiç	4.00-7.19
Çok Nadir	5.40-7.79	Çok Nadir	7.20-10.39
Ara sıra	7.80-10.19	Ara sıra	10.40-13.59
Çok Kez	10.20-12.59	Çok Kez	13.60-16.79
Her Zaman	12.60-15.00	Her Zaman	16.80-20.00

2.3.3. Verilerin toplanması

Gerekli uygulama izinleri alınarak (Ek A-B), araştırmada kullanılacak ölçek çoğaltılmıştır. Ölçek, 2011-2012 akademik yılı, bahar dönemi, Mart-Nisan ayları içerisinde uygulanmıştır. Uygulamalar, belirlenen örneklem doğrultusunda araştırmacı tarafından beş fakültede yapılmıştır.

2.3.4. Verilerin çözümlenmesi

İstatiksel veri analizi SPSS 18.00 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Temel problem olan öğretim elemanlarının stres seviyeleri ve kaynaklarına, kullandıkları baş etme stratejilerine ve kullanma sıklıklarına ilişkin sonuçların belirlenmesinde ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

İkili gruplardan oluşan ve öğretim elemanlarının “cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki unvan, akademik kıdem ve yönetim görevi” değişkenlerine göre oluşturdukları grupların ölçeklere giren faktörlere ilişkin algıları arasındaki farkların manidarlığını tespit etmek üzere ilişkisiz t testi uygulanmıştır ve elde edilen verilerin manidar olup olmadıkları .05 manidarlık düzeyinde test edilmiştir.

Çoklu gruplardan oluşan “fakülte” değişkeninin analizi için ise parametrik olmayan yöntemlerden “Kruskal Wallis H Testi” uygulanmış, tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise “Mann Whitney U testi” kullanılmıştır.

3. BÖLÜM

Bulgular ve Yorum

3.1. Üniversite Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel stres yaratan faktörleri belirlemek amacıyla ölçeğe verdikleri puanlar analiz edilmiş, yanıtların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları tablolaştırılarak sunulmuştur.

Tablo 14

Üniversite Öğretim Elemanının İşinde Stres Yaratan Faktörler Ölçeğinden Alınan Puan Ortalamaları

	n	\bar{X}	ss	Düzye
Stres Faktörleri Ölçeği	210	69.60	15.71	Orta
İş yükü alt faktörü	210	16.06	4.14	Orta
Çatışma ve uyumsuzluk alt faktörü	210	17.79	5.04	Az
Mesleki ilkeler alt faktörü	210	15.82	4.70	Orta
İşleyiş ve ilişki alt faktörü	210	19.94	5.13	Orta

Tablo 14’te görüldüğü üzere, ölçekten elde edilen sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının “Üniversite Öğretim Elemanının İşinde Stres Yaratan Faktörler Ölçeği”ne giren faktörleri “orta” ($\bar{X}=69,60$) düzeyde stres yapıcı olarak algıladıkları belirlenmiştir.

Ölçeğin alt faktörleri ele alındığında öğretim elemanlarının örgütsel stresi en fazla “iş yükü” ($\bar{X}=16,06$) faktöründen duydukları bulunmuştur. Öğretim elemanlarının bu faktörden yaşadıkları stres, kullanılan ölçeğe göre “orta” düzeydedir. Bu faktörü “mesleki ilkeler” faktörünün izlediği bulunmuştur. Bu faktörden yaşanan stresin düzeyi yine “orta” ($\bar{X}=15,82$) dir. “İşleyiş ve İlişki” faktörüne giren maddelerin öğretim elemanlarında yarattığı örgütsel stres seviyesinin

yine “orta” ($\bar{X}=19,94$) düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının “çatışma ve uyumsuzluk” faktörüne giren maddelerden ise “az” ($\bar{X}=17,79$) düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, puan ortalamalarına göre bir sıralama yapıldığında, öğretim elemanlarının en fazla örgütsel stresi “iş yükü” faktöründen, en az stresi de “çatışma ve uyumsuzluk” faktöründen yaşadığı tespit edilmiştir.

Aşağıda, öğretim elemanlarının örgütsel stres seviyelerinin sırasıyla “cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, kıdem, fakülte ve yönetim görevi” değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

3.1.1. Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden alınan puan ortalamaları “cinsiyete göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 15

Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
	Erkek	108	67.944	17.331	208	1.577	.116
	Kadın	102	71.353	13.663			
İş yükü faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	15.407	4.403	208	2.365	.019
	Kadın	102	16.745	3.744			
Çatışma ve uyumsuzluk faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	17.343	5.187	208	1.315	.190
	Kadın	102	18.255	4.852			
Mesleki ilkeler faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	15.769	4.925	208	0.160	.873
	Kadın	102	15.873	4.483			
İşleyiş ve ilişki faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	19.426	5.644	208	1.492	.137
	Kadın	102	20.480	4.494			

Tablo 15 incelendiğinde, öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre oluşturdukları grupların iş stresi ölçeğindeki maddeleri stres yaratma bakımından algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir [$t_{(208)}=1,577$, $p>.05$].

Alt faktörler ele alındığında, yalnızca “iş yükü” alt faktöründen alınan puanların ortalamalarının cinsiyete göre farklılık göstermekte olduğu saptanmıştır

$[t_{(208)}=2,365, p<.05]$. Kadın öğretim elemanlarının iş yükü alt faktöründen almış oldukları puan ortalaması ($\bar{X}=16,745$), erkek öğretim elemanlarının almış oldukları puan ortalaması ($\bar{X}=15,407$)'ndan anlamlı şekilde yüksektir. Buna göre kadın öğretim elemanlarının iş yükü faktörüne giren maddelerden daha fazla stres algıladıkları söylenebilir. Her iki grubun da bu faktörden “orta” derecede stres duydukları tespit edilmiştir. Diğer alt faktörler olan çatışma ve uyumsuzluk $[t_{(208)}= 1,315, p>.05]$, mesleki ilkeler $[t_{(208)}= 0,160, p>.05]$, işleyiş ve ilişki $[t_{(208)}= 1,492, p>.05]$ alt faktörlerinde cinsiyet açısından manidar bir fark bulunamamıştır.

Ölçeğin alt faktörlerinden alınan puan ortalamaları dikkate alındığında kadın öğretim elemanları için en çok stres yaratan faktörün “iş yükü” ($\bar{X}=16,745$), erkek öğretim elemanları en çok stres yaratan faktörün “mesleki ilkeler” ($\bar{X}=15,769$) olduğu görülmektedir. Her iki grubun bu faktörlerden yaşadığı stres seviyesi kullanılan ölçeğe göre “orta” düzeydedir.

3.1.2. “Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “yaşa göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 16

Stres Faktörleri Ölçeğinden Yaşa Göre t-Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yaşa Göre t Testi Sonuçları	21-40	142	71.352	15.248	208	2.361	.019
	41 ve üstü	68	65.941	16.148			
İş yükü faktörü puan Ort.	21-40	142	16.528	3.924	208	2.409	.017
	41 ve üstü	68	15.074	4.430			
Çatışma ve uyumsuzluk faktörü puan Ort.	21-40	142	18.296	5.053	208	2.139	.034
	41 ve üstü	68	16.721	4.865			
Mesleki ilkeler faktörü puan Ort.	21-40	142	16.0845	4.67147	208	1.183	.238
	41 ve üstü	68	15.2647	4.75871			
İşleyiş ve ilişki faktörü puan Ort.	21-40	142	20.444	4.907	208	2.079	.039
	41 ve üstü	68	18.882	5.462			

Yaş değişkeni 21-40, 41 ve üstü şeklinde yeniden gruplanarak bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Tablo 16’da yer alan sonuçlara göre, öğretim elemanlarının örgütsel stres faktörlerine ilişkin görüşlerine yaş değişkeni açısından bakıldığında, bu görüşler arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir [$t_{(208)}=2,361$, $p<.05$]. 21 ile 40 yaş arasında olan öğretim elemanlarının puan ortalaması ($\bar{X}=71,352$), 41 ve üstü olanların puan ortalaması ($\bar{X}=65,941$)’ndan anlamlı derecede yüksektir. Bu sonuca göre, 21-40 yaş arası öğretim elemanlarının daha fazla örgütsel stres yaşamakta oldukları görülmektedir.

Alt faktörler ele alındığında; iş yükü [$t_{(208)}= 2,409$, $p<.05$], çatışma ve uyumsuzluk [$t_{(208)}=2,139$, $p<.05$], işleyiş ve ilişki [$t_{(208)}= 2,079$, $p<.05$] faktörlerinin de yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin hepsinde yaş aralığı 21-40 olan öğretim elemanları anlamlı derecede daha fazla örgütsel stres yaşamaktadır.

Mesleki ilkeler alt faktöründen alınan puanların ortalamalarında iki grup arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır [$t_{(208)}=1,183$, $p>.05$].

Ölçeğin alt boyutlarından alınan puan ortalamalarına göre bir sıralama yapıldığında 21-40 yaş aralığındaki öğretim elemanları en çok stresi “iş yükü” ($\bar{X}=16,528$) faktöründen yaşarken, 41 ve üstü yaş aralığındaki öğretim elemanlarının en çok stres yaşadıkları faktör “mesleki ilkeler” ($\bar{X}=15,2647$) dir. Ölçeğe göre bu faktörlerden yaşanan stres “orta” düzeydedir.

3.1.3. “Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “medeni duruma göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 17

Stres Faktörleri Ölçeğinden Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
	Evli	129	69.488	15.539	208	0.130	.897
	Bekar	81	69.778	16.081			
İş yükü faktörü puan Ort.	Evli	129	16.031	4.021	208	0.115	.908
	Bekar	81	16.099	4.349			
Çatışma ve uyumsuzluk faktörü puan Ort.	Evli	129	17.775	5.011	208	0.038	.970
	Bekar	81	17.803	5.105			
Mesleki ilkeler faktörü puan Ort.	Evli	129	15.682	4.630	208	0.531	.596
	Bekar	81	16.037	4.841			
İşleyiş ve ilişki faktörü puan Ort.	Evli	129	20.000	5.241	208	0.220	.826
	Bekar	81	19.840	4.986			

Tablo 17’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre oluşturdukları grupların, iş stresi faktörleri ölçeğine giren maddeleri stres yaratma bakımından algılamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır [$t_{(208)}=0,130$, $p>.05$]. Her iki grup da ölçeğe giren faktörleri “orta” derecede stres yapıcı olarak algılamaktadır.

Alt faktörlerde de medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Bu sonuca göre, öğretim elemanlarının örgütsel stres algılarının medeni duruma göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

3.1.4. “Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçüğü”nden alınan puan ortalamaları “görev unvanına göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 18

Stres Faktörleri Ölçeğinden Görev Unvanına t-Testi Sonuçları

	Görev Unvanı	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Görev Unvanına Göre t Testi Sonuçları	Öğretim Üyesi	92	66.011	15.453	208	2.977	.003
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları	118	72.398	15.404			
İş yükü faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	15.815	4.146	208	0.747	.456
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları	118	16.246	4.145			
Çatışma ve uyumsuzluk faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	16.457	4.554	208	3.465	.001
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları	118	18.822	5.167			
Mesleki ilkeler faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	14.783	4.643	208	2.867	.005
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları	118	16.627	4.611			
İşleyiş ve ilişki faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	18.957	5.302	208	2.477	.014
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları	118	20.703	4.884			

Unvan değişkenlerine göre örgütsel stres analizi için birbirine yakın büyüklükte gruplar elde etmek üzere unvan değişkenlerinde yeniden kodlama yapılarak “öğretim üyeleri” (Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent) ve “öğretim üyeleri dışında kalan öğretim elemanları” (Öğretim Görevlisi, Okutman, Araştırma Görevlisi, Uzman) olmak üzere iki grup oluşturulmuştur. Tablo 18’de yer alan sonuçlar incelendiğinde, öğretim elemanının işinde stres yaratan faktörlere ilişkin görüşlerine unvan değişkeni açısından bakıldığında bu görüşler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir [$t_{(208)}=2,977$, $p<.05$]. Öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanlarının ölçekten almış oldukları puan ortalaması ($\bar{X}=72,398$), öğretim üyelerinin ölçekten almış oldukları puan ortalaması

($\bar{X}=66,011$)’ndan yüksektir. Bu sonuca göre, öğretim elemanlarının örgütsel stres faktörlerine ilişkin algılarının unvana göre fark gösterdiği ortaya çıkmıştır. İki grubun da faktörlerden duymuş oldukları stres kullanılan ölçeğe göre “orta” düzeydedir.

Alt faktörler ele alındığında, “çatışma ve uyumsuzluk” [$t_{(208)}= 3,465, p<.05$], “mesleki ilkeler” [$t_{(208)}= 2,867, p<.05$], “işleyiş ve ilişki” [$t_{(208)}= 2,477, p<.05$] alt faktörlerinden alınan puan ortalamalarının unvana göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu alt boyutların tümünde öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanlarının ölçekten almış oldukları puan ortalamalarının öğretim üyelerinin ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanlarının bu faktörlerden daha fazla stres yaşadıkları görülmüştür.

3.1.5. “Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “mesleki kıdeme göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 19

Stres Faktörleri Ölçeğinden Mesleki Kıdeme Göre t-Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Mesleki Kıdeme Göre t Testi Sonuçları	1-15 Yıl	143	71.406	15.042	208	2.462	.015
	16 Yıl ve üzeri	67	65.746	16.519			
İş yükü faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	16.636	3.856	208	3.018	.003
	16 Yıl ve üzeri	67	14.821	4.475			
Çatışma ve uyumsuzluk faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	18.322	4.904	208	2.276	.024
	16 Yıl ve üzeri	67	16.642	5.157			
Mesleki ilkeler faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	15.993	4.548	208	0.782	.435
	16 Yıl ve üzeri	67	15.448	5.037			
İşleyiş ve ilişki faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	20.455	4.983	208	2.149	.033
	16 Yıl ve üzeri	67	18.836	5.310			

Mesleki kıdem değişkeni 1-15 yıl, 16 yıl ve üzeri şeklinde yeniden gruplanarak aradaki farkı tespit etmek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

Tablo 19’da yer alan analiz sonuçlarına göre, öğretim elemanının işinde stres yaratan faktörler ölçeğindeki faktörlere ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulunduğu tespit edilmiştir [$t_{(208)}=2,462$, $p<.05$].

Mesleki kıdemi 1-15 yıl olan öğretim elemanlarının ölçekten aldıkları puan ortalaması ($\bar{x}=71,406$), 16 yıl ve üzeri kıdemli öğretim elemanlarından ($\bar{x}=65,746$) yüksektir. Bu bağlamda, kıdemi daha az olan öğretim elemanlarının örgütsel strese neden olan faktörlerden daha fazla etkilendiğini söylemek mümkündür. İki grubun da yaşadığı stres kullanılan ölçeğe göre “orta” düzeydedir.

Alt boyutlar ele alındığında iş yükü [$t_{(208)}= 3,018$, $p<.05$], çatışma ve uyumsuzluk [$t_{(208)}= 2,276$, $p<.05$], işleyiş ve ilişki [$t_{(208)}= 2,149$, $p<.05$] alt faktörlerinden alınan puan ortalamalarının da mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte olduğu tespit edilmiştir. Bu alt faktörlerin tümünde yine mesleki kıdemi 1-15 yıl olan öğretim elemanlarının ortalamasının, 16 yıl ve üzeri kıdemli öğretim elemanlarının ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki ilkeler alt faktöründe kıdeme göre manidar fark bulunmamaktadır [$t_{(208)}= 0,782$, $p>.05$].

3.1.6. “Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçüğü”nden alınan puan ortalamaları “görev yapılan fakülteye göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 20

Stres Faktörleri Ölçeğinden Fakülteye Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Fakülte	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Fark
Fakülteye Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	Mühendislik	51	109.48	4	4.229	0.376	
	Eğitim	52	101.03				
	Tıp Fakültesi	43	93.47				
	Fen Fakültesi	47	118.06				
	İİBF	17	102.94				
İş yükü faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	116.51	4	8.678	0.070	
	Eğitim	52	106.26				
	Tıp Fakültesi	43	92.10				
	Fen Fakültesi	47	95.05				
	İİBF	17	132.91				
Çatışma ve uyumsuzluk faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	106.12	4	2.107	0.716	
	Eğitim	52	104.63				
	Tıp Fakültesi	43	97.85				
	Fen Fakültesi	47	115.20				
	İİBF	17	98.85				
Mesleki ilkeler faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	106.25	4	10.383	0.034	3-4,4-5
	Eğitim	52	103.89				
	Tıp Fakültesi	43	88.24				
	Fen Fakültesi	47	127.17				
	İİBF	17	91.91				
İşleyiş ve ilişki faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	105.53	4	4.007	0.405	
	Eğitim	52	97.76				
	Tıp Fakültesi	43	101.58				
	Fen Fakültesi	47	120.17				
	İİBF	17	98.44				

Çoklu gruplardan oluşan fakülte değişkeni için yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel stres algılarının görev yapılan fakülteye göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir [$\chi^2_{(4)}=4,229, p>.05$].

Alt faktörlerden yalnızca “mesleki ilkeler” faktörünün fakülteye göre anlamlı farklılık göstermekte olduğu görülmüştür [$\chi^2_{(4)}= 10,383, p<.05$]. Farklılığın hangi fakülteler arasında olduğunu belirleyebilmek için parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Buna göre mesleki ilkeler alt faktöründen alınan puan ortalamalarında Fen Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesi ve arasında fark vardır [$U=345,000, p<.05$; $U=267,000, p<.05$]. Diğer faktörlerde fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

3.1.7. Üniversite öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ölçeğinden alınan puan ortalamaları yönetim görevi olup olmamasına göre farklılık göstermekte midir?

Tablo 21

Stres Faktörleri Ölçeğinden Yönetim Görevine t-Testi Sonuçları

Yönetim Görevine Göre t Testi Sonuçları	Yönetim Görevi	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
	Evet	50	67.720	16.174	208	0.969	.334
	Hayır	160	70.188	15.571			
İş yükü faktörü puan Ort.	Evet	50	16.120	4.438	208	0.123	.902
	Hayır	160	16.038	4.058			
Çatışma ve uyumsuzluk faktörü puan Ort.	Evet	50	17.360	4.898	208	0.684	.495
	Hayır	160	17.919	5.085			
Mesleki ilkeler faktörü puan Ort.	Evet	50	14.920	4.430	208	1.553	.122
	Hayır	160	16.100	4.765			
İşleyiş ve ilişki faktörü puan Ort.	Evet	50	19.320	5.101	208	0.975	.330
	Hayır	160	20.131	5.143			

Tablo 21’de görüldüğü gibi yapılan bağımsız örneklem t testi analizinin sonucunda yönetim görevi olup olmamasının öğretim elemanlarının iş stresi algılarında istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı belirlenmiştir [$t_{(208)}=0,969, p>.05$]. Faktörlerin her iki grupta da yarattığı stres kullanılan ölçeğe göre “orta” düzeydedir. Alt faktörlerde de iki grup arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

3.2. Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejilerine İlişkin Bulgular

Tablo 22

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinden Alınan Puanlar

	n	\bar{X}	ss	Düzyey
Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeği	210	59.35	8.26	Ara sıra
Hayattan beklenti ve amaçlara dönük girişimde bulunma alt faktörü	210	18.07	3.47	Çok kez
Stres yaratan durumu geçici olarak unutma alt faktörü	210	9.30	2.34	Ara sıra
Stres yaratan şeye fazla aldirmama alt faktörü	210	12.65	2.82	Ara sıra
Stresle yüz yüze gelme alt faktörü	210	7.52	1.78	Çok nadir
Stresin paylaşılması alt faktörü	210	11.81	2.54	Ara sıra

Tablo 22’de görüldüğü gibi analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının “Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeği”ne giren maddeleri stresle başa çıkma stratejisi olarak “ara sıra” düzeyde uygulamakta oldukları tespit edilmiştir ($\bar{X}=59,35$).

Alt faktörler incelendiğinde, öğretim elemanlarının en sık kullandıkları stresle baş etme stratejisinin “Hayattan beklenti ve amaçlara dönük girişimde bulunma” olduğu bulunmuştur ($\bar{X}=18,07$) ve kullanılma sıklığı ölçeğe göre “çok kez” düzeydedir.

Öğretim elemanlarının sırayla “stres yaratan durumu geçici olarak unutma” ($\bar{X}=9,30$), “stres yaratan duruma fazla aldirmama” ($\bar{X}=12,65$), ve “stresin paylaşılması” ($\bar{X}=11,81$) stratejilerini tercih ettikleri ve bu stratejileri “ara sıra” düzeyde uygulamakta olduğu tespit edilmiştir.

“Stresle yüz yüze gelme” ($\bar{X}=7,52$) alt faktörünü öğretim elemanlarının “çok nadir” kullandıkları görülmüştür.

Aşağıda, bu ölçekten alınan puan ortalamalarının değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği değişkenler sırayla ele alınarak tartışılmıştır.

3.2.1. “Üniversite öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “cinsiyete göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 23

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinde Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	Erkek	108	58.694	8.886	208	1.181	.239
	Kadın	102	60.039	7.514			
Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	17.7407	3.50532	208	1.402	.162
	Kadın	102	18.4118	3.42487			
Stres yaratan durumu geçici olarak unutmaya alt faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	8.787	2.37216	208	3.322	.001
	Kadın	102	9.833	2.18040			
Stres yaratan şeye fazla aldırılmama alt faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	12.806	3.031	208	0.835	.405
	Kadın	102	12.480	2.578			
Stresle yüz yüze gelme alt faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	7.685	1.903	208	1.354	.177
	Kadın	102	7.353	1.633			
Stresin paylaşılması alt faktöründen alınan puan Ort.	Erkek	108	11.676	2.336	208	0.812	.418
	Kadın	102	11.961	2.743			

Tablo 23 incelendiğinde, stresle baş etme yaklaşımları ölçeğinden alınan puanların ortalamalarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir [$t_{(208)}=1,181, p>.05$]. Bu sonuca göre, öğretim elemanlarının stresle başa çıkma algılarının cinsiyet değişkenine göre fark göstermediği ortaya çıkmıştır.

Alt faktörlerden yalnızca “Stres yaratan durumu geçici olarak unutmaya” faktöründen aldıkları puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$t_{(208)}=3,322, p<.05$]. Kadın öğretim elemanlarının bu alt faktörden almış oldukları puan ortalaması ($\bar{X}=9,833$), erkek öğretim elemanlarının almış oldukları ortalamadan ($\bar{X}=8,787$) yüksektir. Buna göre kadın öğretim elemanlarının “stres yaratan durumu geçici olarak unutmaya” stratejisine daha fazla başvurmakta oldukları söylenebilir. Her iki grubunda bu stratejiyi kullanma sıklığı “ara sıra” sınırlar arasına girmektedir.

Her iki grubun da en sık kullandığı stresle başa çıkma stratejisinin “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” olduğu görülmektedir ve kullanılma sıklığı kullanılan ölçeğe göre “çok kez” düzeydedir.

3.2.2. “Üniversite öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “yaşa göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 24

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinde Yaşa Göre t-Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yaşa Göre t Testi Sonuçları	21-40	142	60.000	8.065	208	1.662	.098
	41 ve üstü	68	57.985	8.542			
Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktöründen alınan puan Ort.	21-40	142	18.078	3.211	208	.065	.948
	41 ve üstü	68	18.044	3.994			
Stres yaratan durumu geçici olarak unutmaya alt faktöründen alınan puan Ort.	21-40	142	9.310	2.516	208	.131	.896
	41 ve üstü	68	9.265	1.921			
Stres yaratan şeye fazla aldirmama alt faktöründen alınan puan Ort.	21-40	142	12.704	2.795	208	.420	.675
	41 ve üstü	68	12.529	2.883			
Stresle yüz yüze gelme alt faktöründen alınan puan Ort.	21-40	142	7.620	1.901	208	1.129	.260
	41 ve üstü	68	7.324	1.491			
Stresin paylaşılması alt faktöründen alınan puan Ort.	21-40	142	12.289	2.419	208	4.054	.000
	41 ve üstü	68	10.824	2.515			

Yaş değişkenine göre yapılan t testi sonucuna göre öğretim elemanlarının kullandığı stresle baş etme stratejilerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır [$t_{(208)}=1,662, p>.05$]. Her iki grubun da ölçeğe giren stratejileri kullanma sıklığının “ara sıra” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Alt faktörlerin analizinden elde edilen bulgulara göre “stresin paylaşılması” alt faktöründe gruplar arası anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Yaşı 21-40 arasında olan öğretim elemanlarının bu stratejiyi uygulamadan aldıkları puan ortalaması ($\bar{X}=12,289$), yaşı 41 ve üzerindeki öğretim elemanlarına oranla ($\bar{X}=10,824$) anlamlı derecede yüksektir. Bu bağlamda 21-40 yaş arası öğretim elemanlarının stresli durumlarda paylaşım yolunu daha fazla kullandıklarını söylemek mümkündür.

Her iki grubun da en sık kullandığı strateji “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” olarak saptanmıştır ve sıklık düzeyi kullanılan ölçeğe göre her iki grupta da “çok kez”dir. Diğer alt faktörlerde gruplar arası anlamlı farka rastlanmamıştır.

3.2.3. “Üniversite öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “medeni duruma göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 25

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinden Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
	Evli	129	58.434	8.460	208	2.039	.043
	Bekar	81	60.803	7.750			
Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktöründen alınan puan Ort.	Evli	129	17.791	3.499	208	1.456	.147
	Bekar	81	18.506	3.410			
Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama alt faktöründen alınan puan Ort.	Evli	129	8.876	2.395	208	3.364	.001
	Bekar	81	9.963	2.082			
Stres yaratan şeye fazla aldirmama alt faktöründen alınan puan Ort.	Evli	129	12.442	2.803	208	1.338	.182
	Bekar	81	12.975	2.828			
Stresle yüz yüze gelme alt faktöründen alınan puan Ort.	Evli	129	7.682	1.723	208	1.633	.104
	Bekar	81	7.272	1.851			
Stresin paylaşılması alt faktöründen alınan puan Ort.	Evli	129	11.643	2.621	208	1.232	.219
	Bekar	81	12.086	2.394			

Medeni durum değişkenine göre yapılan ilişkisiz t-testi sonucuna göre “Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeği”nden alınan puanların ortalamalarının anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir [$t_{(208)}=2,039$, $p<.05$]. Bekar öğretim elemanlarının puan ortalaması ($\bar{X}=60,803$), evli öğretim elemanlarının puan ortalaması ($\bar{X}=58,434$)’ndan yüksektir.

Buna göre bekar öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren maddeleri daha fazla uyguladığı söylenebilir. Her iki grubun da ölçeğe giren maddeleri kullanma sıklığı “ara sıra” olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin alt faktörleri ele alındığında iki grup arasında yalnızca “Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama” alt faktöründe anlamlı bir fark tespit edilmiştir [$t_{(208)}=3,364, p<.05$]. Yine bekar öğretim elemanlarının bu alt faktörden almış oldukları puan ortalaması ($\bar{x}=9,963$), evli olanlardan ($\bar{x}=8,876$) yüksektir. Bu sonuca göre bekar öğretim elemanlarının “stres yaratan durumu unutmama” stratejisini daha fazla kullandıkları ortaya çıkmıştır.

İki grup için de bir sıralama yapıldığında iki grubun da en fazla kullandığı stratejinin “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” olduğu görülmektedir ve bu stratejinin gruplarca kullanılma sıklığı “çok kez” olarak tespit edilmiştir.

Diğer alt boyutlarda iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

3.2.4. “Üniversite öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçüğü”nden alınan puan ortalamaları “görev unvanına göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 26

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinden Unvana Göre t-Testi Sonuçları

	Görev Unvanı	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Görev Unvanına Göre t Testi Sonuçları	Öğretim Üyesi	92	57.500	8.060	208	2.914	.004
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı	118	60.788	8.152			
Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	17.761	3.421	208	1.127	.261
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı	118	18.305	3.512			
Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama alt faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	8.837	2.288	208	2.544	.012
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı	118	9.653	2.318			
Stres yaratan şeye fazla aldırılmama alt faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	12.457	2.830	208	0.867	.387
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı	118	12.797	2.812			
Stresle yüz yüze gelme alt faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	7.326	1.598	208	1.425	.156
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı	118	7.678	1.903			
Stresin paylaşılması alt faktörü puan Ort.	Öğretim Üyesi	92	11.120	2.610	208	3.599	.000
	Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı	118	12.356	2.355			

Birbirine yakın büyüklükte gruplar elde edilmek üzere öğretim üyeleri (Profesör, doçent, yardımcı doçent) ve öğretim üyeleri dışında kalan öğretim elemanları (Öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi, uzman) grupları oluşturularak yapılan ilişkisiz t-testi analizinin sonucunda, görev unvanının örgütsel stresle baş etme stratejilerini kullanma algılarında anlamlı farklılık yaratan bir etken olduğu belirlenmiştir [$t_{(208)}=2,914$, $p<.05$]. Öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanlarının ölçekten almış oldukları puan ortalaması ($\bar{X}=60,788$), öğretim üyelerinin

aldıkları puan ortalaması ($\bar{X}=57,500$)’ndan yüksektir. Buna göre öğretim üyeleri dışında kalan öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren faktörleri daha sık uygulamakta olduğu söylenebilir. Her iki grubun da ölçeğin genelinden aldıkları puan ortalamaları öğretim elemanlarının ölçeğe giren stratejileri kullanma sıklıklarının “ara sıra” düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Ölçek alt faktörlerine göre analiz edildiğinde “stres yaratan durumu geçici olarak unutma” [$t_{(208)}= 2,544, p<.05$] ve “stresin paylaşılması” [$t_{(208)}= 3,599, p<.05$] alt faktörlerinde iki grup arasında manidar bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Bu alt faktörlerden öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanlarının puan ortalaması, öğretim üyelerinin puan ortalamasından yüksektir. Ölçeğe göre her iki grubun da bu faktörleri kullanma sıklığı “ara sıra”dır. Puan ortalamaları dikkate alındığında her iki grubun da en fazla kullandığı stratejinin “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” olduğu tespit edilmiştir ve kullanılma sıklıkları “çok kez”dir.

3.2.5. “Üniversite öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “mesleki kıdeme göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 27

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinden Mesleki Kıdeme Göre t-Testi Sonuçları

Mesleki Kıdeme Göre t Testi Sonuçları	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
	1-15 Yıl	143	60.322	8.0120	208	2.530	.012
	16 Yıl ve üzeri	67	57.269	8.443			
Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	18.203	3.374	208	0.829	.408
	16 Yıl ve üzeri	67	17.777	3.688			
Stres yaratan durumu geçici olarak unutma alt faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	9.476	2.458	208	1.641	.102
	16 Yıl ve üzeri	67	8.910	2.013			
Stres yaratan şeye fazla aldırılmama alt faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	12.748	2.802	208	0.755	.451
	16 Yıl ve üzeri	67	12.433	2.862			
Stresle yüz yüze gelme alt faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	7.706	1.891	208	2.190	.030
	16 Yıl ve üzeri	67	7.134	1.455			
Stresin paylaşılması alt faktörü puan Ort.	1-15 Yıl	143	12.189	2.432	208	3.190	.002
	16 Yıl ve üzeri	67	11.015	2.597			

Mesleki kıdem değişkeninin örgütsel stresle baş etme stratejilerini kullanma algılarında anlamlı fark yaratan bir etmen olduğu tespit edilmiştir [$t_{(208)}= 2,530$, $p<.05$]. Mesleki kıdemi 1-15 yıl olan öğretim elemanlarının puan ortalamasının ($\bar{X}=60,322$), 16 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarından ($\bar{X}=57,269$) yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, mesleki kıdemi 1-15 yıl arasında olan öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren maddeleri, kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarına göre daha fazla uyguladıklarını ortaya çıkarmıştır. İki grubun da stratejileri kullanma sıklığı ölçeğe göre “ara sıra” sınırlar içine girmektedir.

Ölçeğin alt faktörlerinde iki grup arasında “stresle yüz yüze gelme” [$t_{(208)}= 2,190$, $p<.05$]. ve “stresin paylaşılması” [$t_{(208)}= 3,190$, $p<.05$]. alt faktörlerinde anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir.

“Stresle yüz yüze gelme” alt faktöründen kıdemi 1-15 yıl olan öğretim elemanlarının puan ortalaması, 16 yıl ve üzeri öğretim elemanlarının puan ortalamasından yüksektir. İki grubun da bu stratejiyi kullanma sıklığı “çok nadir” sınırlar içine girmektedir.

“Stresin paylaşılması” alt faktöründen kıdemi 1-15 yıl olan öğretim elemanlarının puan ortalaması, 16 yıl ve üzeri öğretim elemanlarından yüksektir ve bu stratejiyi kullanma sıklıkları “ara sıra”dır.

Her iki grubun da puan ortalamaları ele alındığında en sık kullandıkları stresle baş etme stratejisinin “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” olduğu tespit edilmiştir ve kullanılma sıklıkları “çok kez” düzeydedir .

3.2.6. “Üniversite öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “görev yapılan fakülteye göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 28

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinden Fakülteye Kruskal Wallis testi Sonuçları

	Fakülte	n	Sıra Ort.	ss	χ^2	p	Fark
Fakülteye Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	Mühendislik	51	113.66	4	3.353	0.501	
	Eğitim Fakültesi	52	103.33				
	Tıp Fakültesi	43	112.27				
	Fen Fakültesi	47	98.86				
	İİBF	17	88.91				
Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	104.37	4	0.861	0.930	
	Eğitim Fakültesi	52	109.99				
	Tıp Fakültesi	43	98.93				
	Fen Fakültesi	47	107.03				
	İİBF	17	107.53				
Stres yaratan durumu geçici olarak unutma alt faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	121.31	4	11.194	0.024	1-4,3-4
	Eğitim Fakültesi	52	98.02				
	Tıp Fakültesi	43	118.87				
	Fen Fakültesi	47	86.73				
	İİBF	17	99.00				
Stres yaratan şeye fazla aldırma alt faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	114.65	4	3.822	0.431	
	Eğitim Fakültesi	52	98.13				
	Tıp Fakültesi	43	112.81				
	Fen Fakültesi	47	102.71				
	İİBF	17	89.82				
Stresle yüz yüze gelme alt faktöründen alınan puan Ort.	Mühendislik	51	117.88	4	15.318	0.004	1-5,2-5
	Eğitim Fakültesi	52	102.10				3,5,4-5
	Tıp Fakültesi	43	120.19				
	Fen Fakültesi	47	98.74				
	İİBF	17	60.29				
Stresin paylaşılması alt faktöründen alınan puanOrt.	Mühendislik	51	99.22	4	1.170	0.883	
	Eğitim Fakültesi	52	109.31				
	Tıp Fakültesi	43	108.47				
	Fen Fakültesi	47	107.91				
	İİBF	17	98.53				

Fakülte değişkenine göre stresle baş etme stratejileri ölçeğinin uygulandığı beş fakülte arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Üniversite öğretim elemanlarının kullandıkları stresle baş etme stratejilerinin görev yapılan fakülteye göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. [$\chi^2_{(4)}= 3,353$, $p>.05$].

Alt faktörlerden “stres yaratan durumu geçici olarak unutmama” alt faktörünün görev yapılan fakülteye göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$\chi^2_{(4)}= 0,024$, $p<.05$]. Farklılığın hangi fakülteler arasında olduğunu bulabilmek için non-parametrik yöntemlerden olan Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Buna göre stres yaratan durumu geçici olarak unutmama alt faktöründen alınan puan ortalamalarında Fen Fakültesi ile Mühendislik-Mimarlık Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında fark vardır [$U=811,500$, $p<.05$]. Sıra ortalamalarına göre bu alt faktöre giren maddeleri en sık Mühendislik-Mimarlık Fakültesi’nde görev alan öğretim elemanları uygulamakta ve onu Tıp Fakültesi takip etmektedir. Faktörü en az Fen Fakültesi’nde görev alan öğretim elemanları kullanmaktadır.

Ayrıca “stresle yüz yüze gelme” alt faktörü de görev yapılan fakülteye göre anlamlı farklılık göstermektedir [$\chi^2_{(4)}= 3,822$, $p<.05$]. Stresle yüz yüze gelme alt faktöründen alınan puan ortalamalarında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Mühendislik, Eğitim, Fen ve Tıp Fakülteleri arasında fark vardır [$U=191,000$, $p<.05$; $U=227,000$, $p<.05$; $U=169,000$, $p<.05$; $U=254,500$, $p<.05$]. Sıra ortalamalarına göre bu faktöre giren maddeleri stresle baş etme stratejisi olarak en fazla Tıp fakültesinde görev alan öğretim elemanları uygulamakta iken, en az uygulayan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev alan öğretim elemanlarıdır.

Tüm grupların en sık kullandıkları strateji “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” olduğu tespit edilmiştir.

3.2.7. “Üniversite öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeği”nden alınan puan ortalamaları “yönetim görevi olup olmamasına göre” farklılık göstermekte midir?

Tablo 29

Stresle Baş Etme Yaklaşımları Ölçeğinden Yönetim Görevine Göre t-Testi Sonuçları

	Yönetim Görevi	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yönetim Görevine Göre t Testi Sonuçları	Evet	50	58.660	7.734	208	0.674	.501
	Hayır	160	59.563	8.424			
Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt faktöründen puan Ort.	Evet	50	17.840	3.616	208	0.528	.598
	Hayır	160	18.138	3.438			
Stres yaratan durumu geçici olarak unutma alt faktöründen puan Ort.	Evet	50	9.200	2.176	208	0.330	.742
	Hayır	160	9.325	2.389			
Stres yaratan şeye fazla aldırma alt faktöründen puan Ort.	Evet	50	12.920	2.989	208	0.782	.435
	Hayır	160	12.563	2.767			
Stresle yüz yüze gelme alt faktörü puan Ort.	Evet	50	7.220	1.502	208	1.386	.167
	Hayır	160	7.619	1.853			
Stresin paylaşılması alt faktörü puan Ort.	Evet	50	11.480	2.443	208	1.067	.287
	Hayır	160	11.919	2.567			

Tablo 29’da görüldüğü üzere, yapılan ilişkisiz t-testinin sonucunda, yönetim görevinin, öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren maddeleri uygulamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı belirlenmiştir. [$t_{(208)}=0,674, p>.05$]. Yönetim görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren maddeleri benzer ölçüde uyguladıkları tespit edilmiştir. Ölçeğe göre iki grubun da bu faktörleri kullanma sıklıkları “ara sıra”dır. İki grubun da puan ortalamasının en yüksek olduğu alt boyutun “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma” olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe göre bu boyutun kullanılma sıklığı “çok kez”dir.

Diğer alt faktörlerde gruplar arası anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

4. BÖLÜM

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

4.1. Sonuçlar ve Tartışma

4.1.1. Öğretim elemanının işinde stres yaratan faktörlere ilişkin sonuçlar ve tartışma

Çalışmanın bu bölümünde, öğretim elemanlarında örgütsel strese neden olan etmenlere ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerine ilişkin sonuçlara yer verilmiş ve stres düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı literatürdeki benzer çalışmalar ele alınarak tartışılmıştır.

Katımcıların “Üniversite öğretim elemanının işinde stres yaratan faktörler ölçeği”ne verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları incelendiğinde; 69,60 puan ortalaması ile öğretim elemanlarının “orta” düzeyde stres yaşadıkları görülmüştür. Balcı (1993) tarafından Ankara’daki bazı üniversitelerde yapılan çalışmada da bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte öğretim elemanlarının genel olarak orta ve alt düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, Ellez (1999) tarafından yapılan örgütsel stres araştırmasında da üniversite öğretim elemanlarının orta ve üstü derecede stres yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, literatürde yer alan konu ile ilgili çalışmalar araştırmanın bu bulgularını destekler niteliktedir.

Alt faktörler ele alındığında öğretim elemanlarının en fazla stresi ölçeğin “iş yükü” alt faktörüne giren maddelerden yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, fazla sayıda derse girmenin, kalabalık sınıfların, bir yandan ders hazırlığı, diğer yandan yayın yapmak için sürekli çalışma zorunluluğunun ve akademik görevlerin yanında idari görevlerin de varolmasının, akademisyenlerde stres yarattığı şeklinde yorumlanabilir. Randall (2006)’a göre eğitim için artan sorumluluk, akıl hocalığı yapmak ve diğer görevlerin beraberinde getirdiği ağır iş yükü öğretim elemanları için

problem oluşturmakta ve öğretim elemanlarının kalabalık sınıfları olması veya daha fazla sayıda derse girmeleri beklenmektedir (akt., Odabaşı ve ark., 2010) “İş yükü” faktörü öğretim elemanlarında yarattığı stres orta düzeydedir. Kadro tıkanıklıkları, akademik yükselme imkanının zayıf olması, fakültede kaynakların dağıtımında dengesizlik olması, önyargılar, mesleki ilke ve geleneklerin sıklıkla değişime uğraması gibi maddelerin yer aldığı “mesleki ilkeler” ve öğrenci davranışları, gürültü, yükseköğretim yasalarının sıkça değişmesi, akademik yükselme için sınavlara girme zorunluluğu, kararlara katılamama gibi maddelerden oluşan “işleyiş ve ilişki” alt faktörlerinde de öğretim elemanlarında “orta” derecede stres yarattığı bulunmuştur. Rol çatışması, yetersizlik duyguları, işsiz kalma korkusu gibi maddelerden oluşan örgüt içindeki “çatışma ve uyumsuzluk” faktöründen ise öğretim elemanlarının “az” derecede stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, kurum içerisinde çatışmaları önleyici bir atmosfer olduğu şeklinde yorumlanabilir. Buna göre, akademik ortamın rahat ve özgür çalışmaya elverişli olması özgün çalışmaların ortaya çıkmasını destekleyici, stresi en aza indirgeyecek şekilde düzenlenmesi gerekli görülmektedir. Akademik nitelikli çalışmaların destekleyici bir sosyal ortamda gerçekleşmesi, üniversite yönetimiyle öğretim elemanları arasında işbirliğine dayalı bir iletişim olmasını gerekli kılar. Rahat çalışmaya elverişli olmayan akademik ortamın ancak stres oluşumuna zemin hazırlamakta olduğu görülmektedir.

Cinsiyet: Örgütsel stresin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca paralel olarak Balcı (1993) tarafından araştırmada da öğretim elemanlarının cinsiyete göre oluşturdukları gruplar arasında genel olarak örgütsel stres algıları açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yine, Yıldırım (2010) tarafından akademisyenler yapılan araştırmada da cinsiyet değişkeni açısından örgütsel stres alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılaşmaya rastlanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre ölçeğin alt boyutları ele alındığında, yalnızca “iş yükü” faktöründe anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Kadın öğretim elemanlarının bu faktörden etkilenme düzeylerinin erkek öğretim elemanlarına göre anlamlı seviyede yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Doyle ve Hind (1998) tarafından akademik personel üzerinde yapılan araştırmada da, kadın akademisyenlerin daha yüksek seviyede stres yaşadıkları bulunmuştur. Bunun nedeni kadın öğretim

elemanlarının akademik hayatın yükümlülüklerin yanı sıra ev ve aile organizasyonu gibi sorumlulukları bulunması olabilir. Evdeki sorumluluklarının yanı sıra mesleğinde ilerleme gayretinde olan kadın, kendisine de zaman ayırmak için tüm bu etkenleri dengede tutmak zorunda kalmaktadır (Yates, 1989). Paralel şekilde, Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete (2005)'nin araştırmasında da akademisyen kadınların çalışma rolü ile geleneksel rolleri arasındaki çatışmanın önemli bir stres kaynağı olduğu saptanmıştır. Kadınların erkeklere göre daha duygusal olmalarının, iş, aile ve sosyal yaşamdaki sorumlulukların tümünün kadın öğretim elemanlarının iş yükü algılarını etkilemekte olduğu düşünülmektedir.

Yaş: Öğretim elemanlarının yaşadığı örgütsel stres seviyesinin, yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, 21-40 yaş arası öğretim elemanları, 41 yaş ve üzeri öğretim elemanlarına göre daha fazla örgütsel stres yaşamaktadır. Bu sonuçlarla paralel olarak Kaya (2006) da akademisyenlerin yaşları ile örgütsel stresin parametreleri arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Daha genç yaşlarda yaşanan örgütsel stresin nedeninin akademisyenliğin ilk yıllarında yaşanan rol belirsizliği, akademik kariyerin alt basamaklarında bulunan öğretim elemanları için yükselme amacıyla yayın ve araştırma yapmanın yoğun çalışma gerektirmesi, daha ileriki yaşlardaki öğretim elemanlarının ise akademik alandaki deneyimlerinin etkisi strese karşı daha donanımlı olmaları düşünülebilir.

Medeni Durum: Medeni durumun örgütsel stres algısında anlamlı fark yaratan bir etmen olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde; Bilek (2001)'in ve Tural (1994)'ın öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmada medeni durum değişkeni ile stres kaynağı arasında önemli bir farklılık bulunamamıştır. Kaya (2006) tarafından yapılan araştırmada da akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel stres parametreleri arasında fark bulunamamıştır. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarının incelenen araştırmalar çerçevesinde literatürle tutarlı olduğu söylenebilir.

Unvan: Öğretim elemanlarının unvanının örgütsel stres parametrelerinde anlamlı fark yaratan bir etmen olduğu saptanmıştır. Öğretim üyelerinin diğer öğretim elemanlarına oranla daha az örgütsel stres yaşadıkları görülmüştür. Ellez (1999) tarafından yapılan araştırmada da iş stresinin akademik unvana göre farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. En az iş stresi “alt” düzeyde profesörlerde bulunurken, en çok stres “yüksek” düzeyde öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinde tespit

edilmiştir. Öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanlarının yaşadığı örgütsel stresin anlamlı derecede yüksek olmasının nedeni akademik sıralamanın ilk basamaklarında kalan bu grupların yaşadığı kariyer geliştirme problemi ve rol belirsizliği olabilir. Balcı (1993) ise bu durumu yüksek beklentilere ilişkin ideale-gerçek farklılaşması olarak yorumlamıştır.

Kıdem: Öğretim elemanlarının iş stresi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, kıdemi daha az olan öğretim elemanlarının daha fazla örgütsel stres yaşadıkları görülmüştür. Bu sonuca paralel olarak, Ellez (1999) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada öğretim elemanlarının iş stresi düzeyinin kıdeme göre farklılık gösterdiği ve mesleğinin ilk beş yılı içerisinde olan öğretim elemanlarının 16 yıldan fazla kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha fazla örgütsel stres yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni uzun yıllar mesleğini sürdüren öğretim elemanlarının mensubu oldukları örgütün yapısını ve işleyişini ve bununla ilgili karşılaşılabilecekleri sorunları daha net gözlemlemiş olmaları olabilir.

Fakülte: Görev yapılan fakülte ile öğretim elemanlarının yaşadıkları örgütsel stres arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Balcı (1993) tarafından öğretim elemanı stresi üzerine fakülte değişkenine göre yapılan analizde iş yükü alt faktörü hariç diğer boyutlar arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum, fakültelerdeki çalışma atmosferinin stresi ve çatışmaları önlediği şeklinde yorumlanabilir.

Yönetim Görevi: Yönetim görevinin, öğretim elemanlarının iş stresi algılarında istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı belirlenmiştir. Paralel şekilde, Kul (2006) da araştırmasında öğretim elemanlarının “yönetim görevi” değişkenine göre örgütsel strese ilişkin görüşlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Bunun nedeni yönetim görevi olan öğretim elemanlarının uyum sağlamış olması olabilir. Yıldırım (2010) ise çalışmasında iş yükü ve karar verme alt boyutlarında yönetim görevi olan öğretim elemanlarının örgütsel stres puanlarının daha yüksek olduğunu bulmuş ve bu durumu iş yükü ve karar verme sorumluluğuna bağlamıştır.

4.1.2. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Stresle başa çıkma stratejilerine ilişkin Trakya Üniversitesi'nde görev alan öğretim elemanlarının görüşleri incelenmiş ve bu görüşler cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, kıdem, fakülte ve yönetim görevi değişkenlerine göre analiz edilerek literatürdeki benzer çalışmalar ile birlikte tartışılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda, öğretim elemanlarının stresle baş etme yaklaşımları ölçeğine giren maddeleri 59,35 puan ortalaması ile “ara sıra” düzeyde uygulamakta oldukları tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının stresle baş etmek için en sık kullandıkları stratejinin “Hayattan beklenti ve amaçlara dönük girişimde bulunma” olduğu bulunmuştur ve kullanılma sıklığı “çok kez”dir. Paralel şekilde, Balcı (1993) tarafından yapılan araştırmada da öğretim elemanlarının en sık “Hayattan beklenti ve amaçlara dönük girişimde bulunma” faktörünü kullandıkları tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının stresten kurtulmak için en sık problemi analiz ederek, çözüm önerileri oluşturma, stres yapıcı durumu gidermeye yönelik yapıcı girişimlerde bulunma, olumsuz stres oluşumunu engellemek adına hayattan beklentilerini, hedeflerini belirleyerek, amaçladıklarına ulaştırıcı kişileri ve etkinlikleri bilinçli olarak seçerek bu etkinliklerde kendilerini geliştirme yolunu tercih etmeleri beklenen bir sonuçtur.

Öğretim elemanlarının sırayla, müzik dinleme, sinemaya gitme gibi etkinliklerin yer aldığı “stres yaratan durumu geçici olarak unutmama”, gevşemeyi öğrenme, stres yapıcıyı düşünmemeye çalışma gibi maddelerden oluşan “stres yaratan duruma fazla aldırılmama” ve sorunları paylaşma, elinden gelenin en iyisini yapma gibi maddelerin bulunduğu “stresin paylaşılması” stratejilerini kullanmayı tercih ettikleri ve bunları “ara sıra” düzeyde uygulamakta oldukları tespit edilmiştir. Öfkeyi dışa vurma, alkol kullanma, olayla yüzleşme gibi stratejilerin olduğu “stresle yüzleşme” faktörü öğretim elemanları tarafından “çok nadir” kullanılmaktadır. Buna göre öğretim elemanlarının stres durumunda daha yapıcı stratejileri kullanmayı tercih ettikleri görülmektedir.

Cinsiyet: Cinsiyetin, stresle baş etme stratejileri algılarında istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca paralel olarak,

Uçman (1990)'ın çalışan kadınlarla yapmış olduğu çalışmada da, stresle başa çıkma davranışları açısından kadın ve erkekler arasında farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Alt faktörlerden yalnızca “stres yaratan durumu geçici olarak unutmama” faktöründen kadın öğretim elemanlarının aldıkları puanın daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun nedeni kadın öğretim elemanlarının sinemaya gitme, müzik dinleme gibi sosyal faaliyetlere daha yoğun katılım sağlayarak yaşadıkları örgütsel stresi kontrol altına almaya çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir.

Yaş: Öğretim elemanlarının kullandıkları stresle başa çıkma stratejilerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Alt faktörlerin analizinde yalnızca “stresin paylaşılması” stratejisini 21-40 arasında bulunan öğretim elemanlarının 41 yaş ve üstü öğretim elemanlarından fazla kullandıkları belirlenmiştir. Bu durumda, daha genç yaşlardaki öğretim elemanlarının sorunların çözümü için problemi paylaşma yoluna gitme, stresin üstesinden gelmek için elinden gelenin en iyisini yapma gibi stratejileri benimsedikleri görülmektedir.

Medeni durum: Medeni durumun, öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerini kullanma sıklığında anlamlı fark yaratan bir etmen olduğu tespit edilmiştir. Bekar öğretim elemanlarının stratejileri kullanma sıklıkları anlamlı derecede fazladır. Bekar öğretim elemanlarının stresle başa çıkma stratejilerini daha sık kullanmalarının nedeni evliliğin getirdiği aile yaşamının sorumluluğu altında olmadıkları için, iş ve aile yaşamı dışında sosyal aktivitelere daha fazla zaman ayırabilmeleri olabilir. Kul (2006) tarafından yapılan araştırmada da öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yollarına ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenlerine göre anlamlı fark mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarının incelenen araştırmalar çerçevesinde literatürle tutarlı olduğu söylenebilir.

Unvan: Görev unvanının öğretim elemanlarının stresle baş etme algılarında anlamlı farklılık yaratan bir etken olduğu belirlenmiştir. Öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanlarının ölçekteki maddeleri stresle baş etme stratejisi olarak daha sık kullanmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, bu grubun örgütsel stresten daha fazla etkilenmeleri dolayısıyla stres yönetimi yapmak için ölçekteki stratejilere daha fazla başvurdukları şeklinde yorumlanabilir. Kara ve Koç (2009) tarafından yapılan

araştırmada da paralel şekilde unvan değişkeninin öğretim elemanların stresle başa çıkma davranışlarının belirlenmesinde anlamlı fark yarattığı bulunmuştur.

Kıdem: Öğretim elemanlarının stresle başetme stratejilerini uygulama sıklıkları ile mesleki kıdem değişkeni arasında bulunan fark anlamlıdır. Buna göre mesleki kıdemi 1-15 yıl arasında olan öğretim elemanları stresle baş etme stratejilerine giren maddeleri daha sık uygulamaktadırlar. Kara ve Koç (2009) tarafından yapılan araştırmada da kıdemin stresle başa çıkma davranışlarında anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur. Bu durumun nedeni, meslekte tecrübesi daha az olan öğretim elemanlarının stresten daha fazla etkilenmeleri dolayısıyla stresle başetme davranışlarını uygulayarak kendilerini rahatlama çabaları içinde olması olabilir.

Fakülte: Stresle baş etme stratejilerinin görev yapılan fakülteye göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Bu durum, farklı fakültelerde görev alan öğretim elemanlarının benzer stratejiler kullanarak stres yönetimi yaptıkları şeklinde yorumlanabilir.

Yönetim Görevi: Yönetim görevinin öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren maddeleri uygulamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etmen olmadığı belirlenmiştir. Buna göre, yönetim görevi olan ve olmayan öğretim elemanları stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren maddelerden benzer şekilde yararlanmaktadır.

4.2. Öneriler

Trakya Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının yaşadıkları örgütsel stresin nedenleri, uyguladıkları stresle başa çıkma stratejileri ve bunların sonucunda oluşturulan yargılara bağlı olarak geliştirilen uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur.

4.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

1. İş yükünün öğretim elemanlarında örgütsel stres yaratan etmenlerin başında geldiği görülmüştür. Ders saatlerinin düzenlenmesi, kalabalık sınıfların küçültülmesi, idari görevlerin yoğunluğunun azaltılması gibi öğretim elemanlarının iş yükünü azaltıcı ve onlara yayın ve araştırmaya daha fazla vakit ayırmalarına yardımcı olacak düzenlemelere gidilmesi önerilmiştir.

2. Meslekteki yükselme imkanlarının zayıflığından doğan stresi azaltmak adına kadro tıkanıklarının azaltılması ve üniversitelerin akademik personelleri ile ilgili görevde yükselme ve performans değerlendirme politikalarını akademisyenlerin bu konuda duydukları stresi en aza indirecek şekilde adil ve şeffaf biçimde düzenlemesi gereklidir.

3. Zaman azlığı ile mücadele edebilmeleri için öğretim elemanlarına zamanlarını daha etkili kullanabilmelerine yardımcı olmak adına zaman yönetimi seminerleri düzenlenebilir.

4. Dilde yetersizlik gibi duyguların aşılması için üniversite bünyesinde düzenlenecek yabancı dil kursu veya yurtdışı dil eğitimi fırsatlarına ağırlık verilebilir.

5. Akademisyenlerin yaşadığı rol belirsizliği ve rol çatışmasının azalması için görev tanımlarının açık bir biçimde yapılması, rolün gerekleri hakkında yeterli bilgi, yetki ve geri dönüt verilmesi gerekli görülmektedir ve aynı anda birbirinden farklı nitelikteki görevlerin yüklenmesini engelleyici düzenlemeler yapılabilir.

6. Öğretim elemanlarının örgütsel stresin olumsuz etkilerini anlamaları ve stres durumunda performanslarını arttırabilmeleri için etkili stresle başa çıkma stratejileri öğrenmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, stres yönetimi eğitimi üzerine verilecek seminer ve rehberlik hizmetleri öğretim elemanlarına stresin neden ve sonuçları hakkında bilgi sağlayacaktır.

7. Akademisyenlere verilen örgütsel ve sosyal desteğin seviyesinin arttırılması mesleğe karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Kendilerini geliştirmelerini ve stresle baş etmelerini sağlayacak tiyatro, sinema, konser gibi sosyal etkinlikler örgütsel stres seviyesinin azaltılmasında yardımcı olabilir.

4.2.2. Araştırmacılara yönelik neriler

1. Bu araştırma Trakya niversitesi bünyesinde 2011-2012 akademik yılında görev alan ve örneklem olarak seçilen 210 ğretim elemanı ile sınırlıdır. Daha büyük bir evrende yapılacak olan başka araştırmalar daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir.

2. Araştırma periyodik olarak tekrarlanarak akademisyenlerin stres seviyelerinde ve kaynaklarındaki değişim ve gelişimler gözlenerek bu doğrultuda nemler alınabilir.

3. Akademisyenlerin yaşadığı örgütsel stresi konu alan bu çalışma vakıf ve devlet niversitesinde görev alan ğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda karşılaştırılabilir.

4. Öğretim elemanlarının iş streslerinin işe karşı tutumlarını ve performans davranışlarını ne şekilde etkilediğini tespit etmek için stres ve iş tatmini, motivasyon, tükenmişlik gibi durumlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılabilir.

Kaynakça

- Ağma, F. Ş. (2007). *İş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Akçakaya, M. (2003). Çatışma yönetimi ve örgüt verimliliğine etkisi. *Kamu-İş*, 7 (2), 2-27.
- Akdemir, B. (2010). Kriz sürecinde işten çıkarılan ve çalışan işgörenlerin stres faktörlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39 (1), 125-140.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56 (4), 25-42.
- Alparslan, A. M., & Tunç, H. (2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zeka etkisi. *Vizyoner Dergisi*, 1 (1), 146-159.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma [Ek materyal]. *Journal of Yasar University*, 18 (5), 2995-3015.
- Arden, J. (2002). *Surviving job stres how to overcome workday pressures*. New Jersey: Career Press.
- Arslan, S., & Özdemir, Ş. (2010) İş başarımını etkileyen örgütsel stres kaynakları ve araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *8th International Congress on Knowledge, Economy and Management*. 1209-1229,28-30 Ekim, İstanbul.
- Artan, İ. (1986). *Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları.

- Artut, K. (2008). Üniversitelerde öğretim görevlilerinin sorunları ve çözüm önerileri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 23 (6), 50-69.
- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 65-74.
- Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 387-399.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (1993). Üniversite öğretim elemanının iş stresi ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 315-334.
- Balcı, A. (1994). Üniversite öğretim elemanının iş stresi Ankara'daki bazı üniversite öğretim elemanları üzerinde yapılan bir araştırma (Araştırma Özeti). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 289-307.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. (2010). *Verimli iş hayatının sırrı: stres*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barkhuizen, N., & Rothmann, S. (2008). Occupational stress of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Psychology*, 38 (2), 321-336. doi 10.1177/008124630803800205

- Bhatti, N., Hashmi, M.A., Raza, S.A., Shaikh, F.M., & Shafiq, K. (2011). Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university teachers in Pakistan. *International Business Research*, 4 (3),264-270.
- Bilek, İ. (2001). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş ve okul yöneticileriyle ilişkilerinden kaynaklanan stres düzeylerine ilişkin görüşleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Bowers, T. (2004). Stress, teaching and teacher health. *Education 3-13: International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education*, 32 (3), 73-80. doi: 10.1080/03004270485200361
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2). <http://iibf.deu.edu.tr/deuj/index.php/cilt1-sayi1/article/view/185>'den alınmıştır.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik, psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri* (İ. Deniz, E. Sarioğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs yayınları.
- Bülbül, T. (2006). *Üniversite öğretim elemanı ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Büyük, K. (2010). Stratejik performans yönetiminin unsuru olarak örgüt kültürünü ölçümleme üzerine kavramsal bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2), 219-235.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58.

- Canbaz, S., Sünter, A.T., Aker, S., & Peşken, Y. (2007). Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinin kaygı düzeyi ve etkileyen faktörler. *Genel Tıp Dergisi*, 17 (1), 15-19.
- Çakır, A. (2006). *Türk polisinin tükenmişliğine neden olabilecek iç ve dış denetim odaklarını anlamaya yönelik bir çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Doğan, B., & Moralı, S. (1999). Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 16-27.
- Doğan, Y. F. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları (Kilis ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dorsan, H. (2007). *Akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Dost, M. T., & Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumunu. *Eğitim ve Bilim*, 33 (148), 28-39.
- Doyle, C., & Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work and Organisations*, 5, 67-82.
- Dunham, J. (2001). *Stres in the workplace, past, present and future*. Londra: Whurr Publishers.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 275-290.

- Düren, A. Z. (2000). *2000'li yıllarda yönetim*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ellez, A. M. (1999). *Öğretim elemanı stresi ve başarı güdüsü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Ercan, A., & Şar, S. (2004). Edremit körfez bölgesindeki eczane eczacılarının stres kaynakları. *Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 33 (4), 218.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayım.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergenlik döneminde stres ve başa çıkma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 20-37.
- Gençtan, E. (1996). *İnsan olmak*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gezer, E. (2008). *Stres veren yaşam olaylarının öğretmen elemanlarının depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Gold, Y., & Roth, R. A. (2005). *Teachers managing stres and preventing burnout*. London: The Farmer Press.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş., & Özmete, E. (2005). Akademisyen kadınlar (İş ve aile yaşamının dengelenmesi akademisyen kadınlar üzerine bir araştırma). *Tarih İncelemeleri Dergisi*, 20 (1), 220-223.
- Graham, H. (1999). *Stresi kendi yararınıza kullanın* (M. Sağlam, T. Tezcan, Çev.). İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (13), 318-332.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Idris, M. K. (2009). *Occupational stress in academic life: a study of academics of Malaysian public universities* (doctoral dissertation) retrieved from <http://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/2597>
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Joseph, R. (2005). *Stres free teaching a practical to tackling stress in teaching, lecturing and tutoring*. [Adobe Digital Editions version]. Retrieved from <http://books.google.com.tr/books?id=B1aRAgAAQBAJ&pg=PT97&lpg=PT97&dq=Stres+free+teaching+a+practical+to+tackling+stress+in+teaching&source>
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 15 (60), 625-656.

- Kara, D., & Koç, H. (2009). Öğretim elemanlarının stresle başa çıkma davranışlarının bazı değişkenlere göre belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 35-50.
- Karaman, F., & Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (1), 109-120.
- Karaman, K., Yücel, C., & Dönder, H. (2008). Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53, 49-74.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Keçecioğlu, T. (2008). Örgüt büyüklüğünün örgüt yapısına olan etkileri üzerine çok boyutlu yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10 (2), 179-207.
- Keeman, K. (1999). *Yöneticinin kılavuzu stresle başa çıkma* (S. Aydın, Çev.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kemaloğlu, B. (2009). *Çalışan hemşirelerde tükenmişlik ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kul, Ö. B. (2006). *Eğitim fakülteleri öğretim elemanlarının örgütsel stres değişkenlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lewis, D. (1993). *Bir dakikada stres yönetimi* (N. Harmandağlı, Çev.). İzmir: Arda's Yayınları.
- Lovallo, W. R. (2005). Cardiovascular reactivity: Mechanisms and pathways to cardiovascular disease. *International Journal of Psychophysiology*, 58 (2-3), 119-132.
- Newton, T., Handy J., & Fireman, S. (1997). *Stresi atma yolları* (A. Timur, Çev.). Doruk yayıncılık: Ankara.
- Odabaşı, F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S., & Mısırlı, Z. A. (2010). Küreselleşen dünyada akademisyen olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3), 127-142.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimsel ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş Dergisi*, 10 (1), 113-144.
- Örücü, E., & Nuray, A. (2001). Örgüt kültürü (Muğla Üniversitesi örneği). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 87-105.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgileri Fakültesi Yayını.
- Palmer, S., & Puri, A. (2006). *Coping with stress at university a survival guide*. London: Sage Publications.

Pehlivan, İ. (1990). Örgütün davranışsal sorunlarını azaltma yaklaşımları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 164-173.

Pehlivan, İ. (1991). Örgütsel stres kaynakları ve verimlilik. *Ankara Üniversitesi Dergisi*, 24 (2), 792-802.

Pehlivan, İ. (1994). Stresle başa çıkmada bireysel ve örgütsel stratejiler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 803-815.

Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Roberts, G. D. (2006). *Sources of stress, levels of stress and coping strategies of faculty and staff at Northern Caribbean University* (Doctoral dissertation). Andrews University, School of Education, America.

Rogers, W. A. (1992). *Managing teachers stress*. London: Pitman Publishing.

Rowshan, A. (1998). *Stres yönetimi* (Ş. Cüceloğlu, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 35-49.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

- Schmidt, W. H., & Tannerbaum R. (2000). Farklılıkları yönetmek. F. Göloğlu (Ed.), *Müzakere ve Anlaşmazlık Çözümü* (İ. Bingöl, Çev.). İstanbul: BZD Yayıncılık.
- Seaward, B. L. (1996). *Managing stress: principles and strategies for health and wellbeing*. Sudbury: Johns and Bartlett Publishers.
- Seval, H. (2006). Çatışmanın etkileri ve yönetimi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 245-254.
- Sızan, B. (2006). *İş başarımını etkileyen örgütsel stres kaynakları ve bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Stora, J. B. (1994). *Stres* (A. Kalın, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (1991). *Understanding stress: A psychological perspective for professionals*. London: Chapman & Hall.
- Şahin, F. (2011). İşe devamsızlığın nedenleri sonuçları ve örgütler için önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1), 24-39.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yükseköğretim kurumunda uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tarhan, N. (2002). *Stresi mutluluğa dönüştürmek*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Travers, C. J., & Cooper, C. (1996). *Teachers under pressure stress in the teaching profession*. London: Routledge.

- Toydemir, A. E. (2005). *Eğitim yaşantısında stres yaratan faktörler; KHO, HHO, DHO ve sivil üniversite öğrencileri karşılaştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Töremen, F., & Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitim Bilim, 1* (1), 33-37.
- Tuğrul, C. D. (2000). Stres ve depresyon. *Psikiyatri Dünyası, 4*, 12-17.
- Tural, N. (1994). *Beden eğitimi öğretmenlerinin stres kaynakları, stres tepkileri ve stresle baş etme yolları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Türkgüngör, S. P. (2009). *Örgütsel stres ve çözüm yollarında cinsiyet faktörü: bir örnek olay* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik rahatsızlıklar. *Psikoloji Dergisi, 7* (24), 58-75.
- Underwood, A. (1986). *The interrelationship among organization, stress, social support and burnout* (Unpublished doctoral dissertation). University of Michigan, Michigan.
- Yamaç, Ö. (2009). *Üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yanardağ, M. (2009). *Örgütlerde engellenme duygusu: Konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- Yates, J. E. (1989). *Gerilim altındaki yönetici* (F. Dilber, Çev.). İstanbul: İlgı Yayınları, Modern Yönetim Dizisi.
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Yılmaz, K., & Özdem, G. (2004). Norm kadro çalışmalarının üniversitelerde uygulanabilirliği: nitel bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 115-136.
- Yılmaz, Z. (1997). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yöndem, Z. D. (2006). *Kişilik dinamikleri ve stresle baş etme*. İstanbul: Morpa Yayıncılık.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörende iş stresini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 101-112.

EKLER**EK-A: ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANININ İŞ STRESİ ÖLÇEĞİNİ KULLANMA İZİNİ
TALEBİ**

Gönderen: Ali.Balci@education.ankara.edu.tr
 Konu: Re: Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeğini Kullanma İzin Talebi
 Tarih: 6 Ocak 2012, Cuma, 2:19 pm
 Alıcı: yelizbaykal@trakya.edu.tr

Yeliz Hanım,

Kaynak göstermeniz kaydıyla, "Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği"ni, araştırmanızda kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. "Kolay gelsin!" dileğiyle,

Ali Balci

Konu:	Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeğini Kullanma İzin Talebi
Gönderen:	yelizbaykal@trakya.edu.tr
Tarih:	6 Ocak 2012, Cuma, 11:17 am
Alıcı:	balci@education.ankara.edu.tr
Öncelik:	Normal
Seçenekler:	Tüm Başlıkları Göster Yazdırılabilir Şekilde Göster Bunu dosya olarak indir Add to Address Book

06.01.2012

Prof. Dr. Ali BALCI
 Ankara Üniversitesi
 Eğitim Yönetimi ABD
 Bölüm Başkanı
 Eğitim Bilimleri Fakültesi
 Cebeci /ANKARA

Sayın Prof. Dr. Ali BALCI,

Sayın Hocam,

Ben Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bilim dalında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Prof. Dr. Ayhan AYDIN danışmanlığında hazırlamakta olduğum "Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Başetme Stratejileri" isimli tezimde sizi referans göstererek, ölçek olarak sizin bu alandaki ihtiyacı farkederek geliştirmiş olduğunuz "Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği"ni kullanmayı istemekteyim. Eğer izniniz olursa geliştirmiş olduğunuz anketi gerekli izinleri alarak Trakya Üniversitesi'nde görev yapmakta olan örneklem olarak seçilecek öğretim elemanlarına uygulayacağım. Ben aynı zamanda Trakya Üniversitesi'nde İngilizce okutmanı olarak görev yapmaktayım. Anketi kullanmak için izninizi saygılarımla arz ederim.

Cevabınızı bekliyor, iyi çalışmalar diliyorum.

Okt. Yeliz BAYKAL
 Adres: Trakya Üniversitesi Rektörlüğü
 Dış ilişkiler Ofisi
 Balkan Yerleşkesi
 22030 EDİRNE

**EK-B: ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANININ İŞ STRESİ ÖLÇEĞİNİ TRAKYA
ÜNİVERSİTESİ'NDE UYGULAMA İZİNİ**



T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

SAYI :B.30.2.TRK.0.70.00.00/ 044-84-933
KONU :

EDİRNE
13 OCA 2012

Sayın Okt.Yeliz BAYKAL
Dış İlişkiler Ofisi

İLGİ: 06/01/2012 tarihli yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile belirtilen; yürütmekte olduğunuz “Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri” isimli tez çalışması kapsamında Üniversitemiz birimlerindeki akademik personele anket uygulanması talebiniz Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr.Beyhan KARAMANLIOĞLU
Rektör V.

EK-C: ANKET**ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANININ İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ****Sayın Öğretim Elemanı,**

İş ortamında belirli rol, görev ve sorumlulukları yerine getirmekle yükümlü olan birey, örgütsel stres olarak adlandırılan örgüt ortamından kaynaklanan stresle karşı karşıya kalmaktadır. Belli bir düzeyde yaşandığında stres bireyin kendini geliştirmesine yardımcı olarak bireyi başarıya ulaştırmaktadır. Yüksek düzeyde yaşanan stres ise bireyin motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çerçevede "Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)" adlı tezimde kullanılmak üzere bilimsel veri toplamak amacı "Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği"ni uygulamaktayım. Anketle sizden toplanan veriler bilimsel amaçlarla sadece bu araştırmada değerlendirilecektir. Ankete kimliğinizi yazmanıza gerek yoktur. Lütfen araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşmasının anketi açıklamalara uygun, tam ve doğru bir şekilde doldurmanıza bağlı olduğunu unutmayınız.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Yeliz BAYKAL
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Adres: Trakya Üniversitesi Rektörlüğü
Dış İlişkiler Ofisi
Balkan Yerleşkesi
22030 Edirne

BÖLÜM 1 – KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak verilmiştir. Size uygun gelen seçeneği çarpı koyarak işaretleyiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

I. Cinsiyetiniz

1. Erkek ()
2. Kadın ()

1

II. Yaşınız

1. 21-30 ()
2. 31-40 ()
3. 41-50 ()
4. 51 ve üzeri ()

III. Medeni Durumunuz

1. Evli ()
2. Bekar ()

IV. Görev Unvanınız

1. Profesör ()
2. Doçent ()
3. Yardımcı Doçent ()
4. Öğretim Görevlisi ()
5. Okutman ()
6. Uzman ()
7. Araştırma görevlisi ()

V. Mesleki Kıdeminiz:

1. 1 – 5 Yıl ()
2. 6 – 10 Yıl Arası ()
3. 11 – 15 Yıl Arası ()
4. 16 – 20 Yıl Arası ()
5. 21 Yıldan Fazla ()

VI. Fakülteniz (Lütfen Belirtiniz)**VII. Herhangi bir yönetim göreviniz var mı? Evet () Hayır ()**

Anketin Devamı

2. BÖLÜM- ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANININ İŞİNDE STRES YARATAN FAKTÖRLER

AÇIKLAMA

Bu bölümde sizin işinizde yaşadığınız stresin derecesi tespit edilmek istendi. Bu amaçla işinizde stres yaratması ihtimali bulunan faktörler yazıldı, karşlarına da bunların sizde yarattığı stresin derecesini ölçmek üzere bir ölçek kondu. Sizden her bir faktörü dikkatle okuyarak onun sizde yarattığı stresin derecesini, karşısındaki seçeneklerden size uygun olanı gösteren rakam daire içine alarak işaretlemeniz istendi.

Örnek:

Evimin fakülteye uzaklığı 1 2 3 ④ 5

Eğer siz bu faktörün karşısındaki 4'ü işaretlemişseniz, bu faktörün sizde "çok" derecede stres yarattığını belirtiyorsunuz demektir. Her faktör için sadece bir rakam işaretleneceğini unutmayınız.

Kullanılan Ölçek

- 1 Hiç stres yaratmıyor
- 2 Az derecede stres yaratıyor
- 3 Orta derecede stres yaratıyor
- 4 Çok derecesinde stres yaratıyor
- 5 Pek çok derecede stres yaratıyor.

II. Üniversite Öğretim Elemanının İşinde Stres Yaratan Faktörler

	Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok
1. Öğretim yükünün -iş yükünün- fazlalığı	1	2	3	4	5
2. Sınıfların çok kalabalık oluşu	1	2	3	4	5
3. Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik (alandaki yetersizlik, dilde yetersizlik gibi) duyguları	1	2	3	4	5
4. Zaman azlığı	1	2	3	4	5
5. Öğrencilerin yanlış davranışları (saygısızlık, disiplinsizlik, ideolojik gruplaşma gibi).	1	2	3	4	5
6. Rol çatışması (çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)	1	2	3	4	5
7. Fakültede/ sınıfta gürültü	1	2	3	4	5
8. Meslekteki yükselme imkanlarının zayıflığı	1	2	3	4	5
9. Meslekteki değişim ve gelişimleri izleyememe	1	2	3	4	5
10. Yükseköğretimle ilgili yasaların sıkça değişmesi	1	2	3	4	5
11. Meslekteki değişim ve gelişimleri izleyebilme ve ders hazırlığı için gece gündüz çalışma zorunluluğu	1	2	3	4	5
12. Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama	1	2	3	4	5
13. Bir derece-paye almak için her düzeyde sınava girme zorunluluğu	1	2	3	4	5
14. Fakültedeki kaynak ve imkanların dağıtımındaki dengesizlik	1	2	3	4	5
15. Fakültedeki ilişkilerde bireylere falancanın adamı gözü ile ön yargılı davranılması	1	2	3	4	5
16. Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi	1	2	3	4	5
17. İşlerin görülmesindeki ilkesizlik	1	2	3	4	5
18. Astlardan- maiyetinden sorumlu olma	1	2	3	4	5
19. Sahip olunan yeteneklerle, öğretim elemanı olmanın gerektirdiği yetenekler arasındaki uyumsuzluk	1	2	3	4	5

Anketin Devamı

	Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok
20. Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama	1	2	3	4	5
21. İşsiz kalma korkusu	1	2	3	4	5
22. Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi	1	2	3	4	5
23. İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmaya yeterince zaman ayıramama	1	2	3	4	5
24. Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM- ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANININ STRESLE BAŞETME STRATEJİLERİ

AÇIKLAMA

Bu bölümde sizin stresle başa çıkmak için kullandığınız stratejiler tespit edilmek istendi. Burada da önce stresle baş etme stratejisi yazıldı; karşısına da onu kullanma derecenizi ölçecek 5'li bir ölçek konuldu. Sizden de stresle başa çıkma stratejisini okuduktan sonra bu stratejiyi stres durumunda ne kadar sık kullandığınızı, karşısındaki ölçekten uygun seçeneği gösteren rakamı daire içine alarak belirtmeniz istendi.

Kullanılan Ölçek

- 1 Hiç Kullanmıyorum
- 2 Çok Nadir Kullanıyorum
- 3 Ara sıra Kullanıyorum
- 4 Çok Kez Kullanıyorum
- 5 Her Zaman Kullanıyorum

3

III. Üniversite Öğretim Elemanının Stresle Başetme Stratejileri

	Hiç	Çok Nadir	Arasıra	Çok kez	Herzaman
1. Zor durumlarda sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma	1	2	3	4	5
2. İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma	1	2	3	4	5
3. Stresle başedebilmek evde ya da bir barda içki içme	1	2	3	4	5
4. Stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme	1	2	3	4	5
5. Elinden gelenin en iyisini yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlama	1	2	3	4	5
6. Sorunlarını başkalarına anlatarak paylaşılmasını sağlama	1	2	3	4	5
7. Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma	1	2	3	4	5
8. Kendi kendine gevşemeyi öğrenme	1	2	3	4	5
9. Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma	1	2	3	4	5
10. Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme	1	2	3	4	5
11. Stres yaratan olayları, tepkileri en küçük yapan bir tarzda yorumlama	1	2	3	4	5
12. Stres yaratan durum ya da olayla yüz yüze gelme	1	2	3	4	5
13. "Daha kötüsü olabilirdi" diye düşünme	1	2	3	4	5
14. Konuyla ilgili birini suçlama	1	2	3	4	5

Anketin Devamı

	<i>Hiç</i>	<i>Çok Nadir</i>	<i>Arasıra</i>	<i>Çok kez</i>	<i>Herzaman</i>
<i>15. Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>16. Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>17. Müzik dinleme</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>18. Sinema ya da tiyatroya gitme</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>19. Uyku uyuma</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>