

**T.C.**  
**CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

**AKADEMİSYENLERİN STRES KAYNAKLARI**  
**VE GENEL ÖZ YETERLİLİK İNANÇLARI**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİ: MANİSA CELAL BAYAR**  
**ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Duygu ÇİNER**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Hande ŞAHİN**

**MANİSA-2019**

**T.C.**  
**CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

**AKADEMİSYENLERİN STRES KAYNAKLARI**  
**VE GENEL ÖZ YETERLİLİK İNANÇLARI**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİ: MANİSA CELAL BAYAR**  
**ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Duygu ÇİNER**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Hande ŞAHİN**

**MANİSA-2019**

	T.C. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu	FRYL-031
	YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI	Yayınlanma Tarihi	26/03/2018
		Revizyon No/Tarih	2/23/03/2018
		Sayfa	1/1
Tez Savunma Sınavı Tutanağı			

### TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 02/08/2019 tarih ve 27/8 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Duygu ÇİNER'in "Akademisyenlerin Stres Kaynakları ve Genel Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği" konulu tezi incelenmiş ve aday 21/08/2019 tarihinde saat 11:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 30 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna

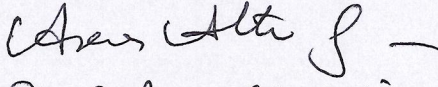
OY BİRLİĞİ

DÜZELTME yapılmasına \*

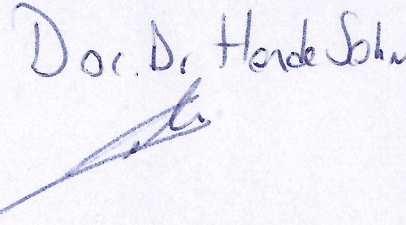
OY ÇOKLUĞU

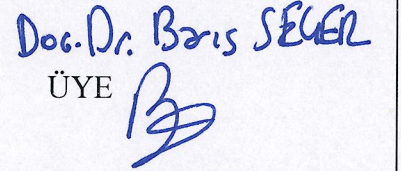
RED edilmesine \*\*

ile karar verilmiştir.

  
Doç. Dr. Asena ALTIN BULUT  
ÜYE

BAŞKAN

  
Doç. Dr. Hande ŞAHİN  
ÜYE

  
Doç. Dr. Baris SEZER  
ÜYE

Evet

Hayır

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.



Tez, mutlaka basılmalıdır.



Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.



Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.



Tez, basımı gereksizdir.



\* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

\*\* Bu halde adayın Enstitü ile ilişkisi kesilir.

Hazırlayan  
Enstitü Sekreteri

Onaylayan  
Enstitü Müdürü

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisan tezi olarak sunduğum “Akademisyenlerin Stres Kaynakları ve Genel Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve gelenekler aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2019

Duygu ÇİNER

İmza

**ÖZET**  
**AKADEMİSYENLERİN STRES KAYNAKLARI**  
**VE GENEL ÖZ YETERLİLİK İNANÇLARI**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİ: MANİSA CELAL BAYAR**  
**ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Günümüzün en önemli sorunlarından biri olan stres, birey üzerinde fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkiye sahiptir. Özellikle çalışma hayatında bireylerin sıklıkla karşılaştığı stres yaşamımızı olumsuz yönde etkilemektedir. Öz yeterlilik bireylerin belli bir görevi yerine getirirken kendilerine duydukları inançtır. Akademisyenlik mesleği pek çok stres kaynağını barındıran mesleklerden biridir. Akademisyenler öğretim yükünün fazlalığı, sınıfların kalabalık ve gürültülü oluşu, mesleki değişim ve gelişimin sık yaşanması, zaman azlığı gibi pek çok strese neden olan durumla karşılaşmaktadırlar. Bu durumlar karşısında verecekleri tepkiler ve durumu algılama şekilleri akademisyenlerin öz yeterlilik inançları ile ilgilidir. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler zorlu görevleri tehdit olarak değil meydan okuma olarak algırlarlar.

Tez kapsamında akademisyenlerin stres kaynakları ve genel öz yeterlilik inançları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın evrenini Celal Bayar Üniversitesi'nde Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 2018-2019 eğitim-öğrenim yılında eğitim vermekte olan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır ve 250 akademisyene dağıtılmış. Araştırmanın örneklemini ise anketleri geçerli sayılan 183 kişi oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmanın sonucunda stres kaynakları ölçeğinin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun öz yeterlilik ölçeği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Öz yeterliliğin alt boyutlarından başlama alt boyutu ile stres kaynakları alt boyutlarından işlevsel çevreyi oluşturan ve genel çevreyi oluşturan stres kaynakları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Stres Kaynakları, Akademisyen, Öz Yeterlilik,

**ABSTRACT**  
**STRESS RESOURCES OF ACADEMICANS**  
**AND GENERAL SELF-EFFICACY BELIEFS**  
**RELATIONSHIP BETWEEN MANISA CELAL BAYAR**  
**UNIVERSITY EXAMPLE**

Stress, which is one of the most important problems of today, has a negative effect on the individual physically and psychologically. Stress, which is frequently encountered by individuals in working life, affects our lives negatively. Self-efficacy is the belief that individuals feel when performing a particular task. The profession of academics is one of the occupations that contain many sources of stress. Academicians face many stressful situations such as excessive teaching load, crowded and noisy classes, frequent professional change and development, and lack of time. Their response and perception patterns are related to academicians' self-efficacy beliefs. Individuals with high self-efficacy beliefs perceive challenging tasks as challenges, not threats.

The study examined the relationship between academics ' stress sources and general self-sufficiency beliefs. The universe of the study is composed of academics who are teaching in the 2018-2019 academic year at the Faculty of Arts and Sciences, Faculty of Engineering and Faculty of Economics and Administrative Sciences at Celal Bayar University. The survey method was used as a data collection method in the research and distributed to 250 academics. The sample of the research consists of 183 people whose surveys are considered valid.

As a result of the research, it was seen that the stress resources scale boyut Stress Sources Created by the General Environment Environment ”had a statistically significant effect on the self-efficacy scale. A significant and negative relationship was found between the sub-dimensions of the self-efficacy sub-dimension and the stress sources that form the functional environment and the general environment.

**Key Words:** Stress, Sources Of Stress, Academician, Self Efficacy,

## TEŞEKKÜR

Çalışmamım her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gsteren danışman hocam Sayın Doç. Dr. Hande ŞAHİN' e, bilgi ve tecrbesi ile lisansüstü öğrenim hayatımın zorlu aşamalarında manevi yönden her zaman desteğini hissettiğim Sayın Prof. Dr. Sevinç Köse' ye yürekten teşekkür ederim.

Çalışmalarım sırasında manevi desteğini her zaman hissettiğim değerli arkadaşlarım ve aileme yürekten teőekkürü bir borç bilirim.

Duygu ÇİNER

Manisa, 2019

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI .....	ii
YEMİN METNİ .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	x
TABLolar LİSTESİ .....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiii
EKLER LİSTESİ .....	xiv
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### STRES KAVRAMI VE STRES KAYNAKLARI

1.1. STRES KAVRAMI .....	3
1.2. STRESİN AŞAMALARI .....	4
1.2.1. Alarm Aşaması .....	4
1.2.2. Direnç Aşaması .....	5
1.2.3. Tükenme Aşaması .....	5
1.3. STRESİN KAYNAKLARI .....	5
1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları .....	6
1.3.1.2. Fiziksel ve Duygusal Sebepler .....	9
1.3.1.3. Sosyal Yaşam .....	10
1.3.1.4. Yaşam Değişiklikleri .....	11
1.3.2. Çevresel Stres Kaynakları .....	13
1.3.2.1. Ülke ve Dünya Ekonomisinin Gidişatı ve Belirsizlikleri .....	13
1.3.2.2. Politik Hayatın Belirsizlikleri .....	13
1.3.2.3. Teknolojik Değişme ve Belirsizlikler .....	14
1.3.2.4. Sosyal ve Kültürel Değişmeler .....	14
1.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları .....	15



1.3.2.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları .....	17
1.3.2.2. Yönetim Tarzına İlişkin Stres Kaynakları .....	20
1.3.4. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları .....	21
1.3.4.1. Zaman Baskısı .....	21
1.3.4.2. Yeterli Araçların Olmaması.....	22
1.4. STRESİN BELİRTİLERİ VE ETKİLERİ .....	22
1.4.1. Stresin Fizyolojik Belirtileri .....	23
1.4.2. Stresin Psikolojik Belirtileri .....	24
1.4.3. Stresin Davranışsal Belirtileri.....	25
1.5. STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ.....	25
1.5.1 Stresle Başa Çıkmada Örgütsel Yöntemler .....	26
1.5.2. Stresle Başa Çıkmada Bireysel Yöntemler.....	27
1.6. KONUYLA İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALARI .....	31

## İKİNCİ BÖLÜM ÖZ YETERLİLİK

2.2. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMININ ÖNEMİ.....	38
2.3. ÖZ YETERLİLİĞİN SÜREÇLERİ .....	40
2.3.1. Bilişsel Süreç .....	41
2.3.2. Motivasyon Süreci .....	42
2.3.3. Duygusal Süreç .....	43
2.3.4. Seçim Süreci .....	44
2.4. ÖZ YETERLİLİĞİN KAYNAKLARI .....	44
2.4.1. Yaşanmış Deneyimler.....	46
2.4.2. Dolaylı Deneyimler .....	46
2.4.3. Sözel İkna .....	47
2.4.4. Duygusal ve Fiziksel Durum .....	47
2.5. ÖZ YETERLİLİK TİPLERİ .....	48
2.5.1. Akademik Öz Yeterlilik.....	48
2.5.2. Kolektif Öz Yeterlilik.....	49
2.6. KONUYLA İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM  
YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....	55
3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	55
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	56
3.4. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ.....	56
3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	57
3.7. ANALİZ VE BULGULAR.....	58
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	91
KAYNAKÇA.....	100
EKLER.....	112

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

<b>Akt.</b>	Aktaran
<b>Çev.</b>	Çeviren
<b>İİBF.</b>	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>vd.</b>	ve Diğerleri
<b>vb.</b>	ve Benzeri
<b>Y.Y.</b>	Yüz yıl
<b>MCBÜ:</b>	Manisa Celal Bayar Üniversitesi



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri .....	9
Tablo 2: Yaşamımızdaki Değişikliklerin Stres Ağırlıkları .....	12
Tablo 3: Makro Seviyedeki Örgütsel Stres Kaynakları .....	16
Tablo 4: Öz Yeterlilik ve Kolektif Yeterliliğin Karşılaştırılması .....	50
Tablo 5: Akademisyenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları .....	59
Tablo 6: Öz yeterlilik Ölçeğine Ait Maddelerin Frekans Dağılımları .....	64
Tablo 7: Öz Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	66
Tablo 8: Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	67
Tablo 9: Stres Kaynakları Ölçeğine Ait Maddelerin Frekans Dağılımları .....	68
Tablo 10: Stres Kaynakları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	70
Tablo 11: Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri ...	72
Tablo 12: Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	73
Tablo 13: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	74
Tablo 14: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	74
Tablo 15: Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	75
Tablo 16: Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	76
Tablo 17: Akademisyenlerin Eğitim Verdikleri Fakültelelere Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	77
Tablo 18: Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	78
Tablo 19: Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	79
Tablo 20: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	80
Tablo 21: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	81

Tablo 22: Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	82
Tablo 23: Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	83
Tablo 24: Akademisyenlerin Eğitim Verdikleri Fakültelere Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	84
Tablo 25: Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	85
Tablo 26: Öz Yeterlilik Ölçeği İle Stres Kaynakları Ölçeği Arasında Korelasyon Sonuçları .....	86
Tablo 27: Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutları İle Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Korelasyon Sonuçları .....	87
Tablo 28: Stres Kaynakları Ölçeğinin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt Boyutunun Öz Yeterlilik Ölçeği Üzerinde Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları .....	89
Tablo 29: Hipotezler ve Sonuçları .....	89

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Stres Oluşumunun Aşamaları .....	4
Şekil 2: Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler .....	6
Şekil 3: Strese Dayanıklılığın Kişilere Göre Farklılık Göstermesi .....	7
Şekil 4: Stresle Başa Çıkma .....	23
Şekil 5: Öz Yeterlilik İnancı Mekanizması .....	40
Şekil 6: Bilişsel Süreçlerin Şematik Gösterimi .....	41
Şekil 7: Bilişsel Motivasyon Kavramının Şematik Gösterimi .....	43
Şekil 8: Öz Yeterliliğin Kaynakları.....	45
Şekil 9: Öz Yeterliliğin Kaynakları.....	48
Şekil 10: Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları .....	61
Şekil 11: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları .....	61
Şekil 12: Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları .....	62
Şekil 13: Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları .....	62
Şekil 14: Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları .....	63
Şekil 15: Akademisyenlerin Eğitim Verdikleri Fakültelere Göre Dağılımları .....	63
Şekil 16: Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	64

## EKLER LİSTESİ

<b>Ek 1:</b> Araştırmanın Anket Formu	112
<b>Ek 2:</b> Genel Öz yeterlilik Ölçeği Kullanım İzni	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
<b>Ek 3:</b> Stres Kaynakları Ölçeği Kullanım İzni	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
<b>Ek 4:</b> Etik Kurul Onayı	118



## GİRİŞ

Birey, yaşadığı toplumda stresle sürekli karşı karşıya kalmaktadır. Hızla değişen hayat şartları, bireyin fiziksel ve psikolojik sınırlarını zorlamasına ve dış çevreden gelen tehdit unsurlarına karşı zayıf kalmasına neden olmaktadır. Hayatın her döneminde kolayca karşılaşılabileceğimiz bu sorunun üstesinden gelebilmek için yüksek bir bilince ve yeterlilik duygusuna sahip olunması gerekmektedir.

Öz yeterlilik kavramı bireyin hayatındaki olayları kontrol edebilmesi ve bilişsel, davranışsal kaynaklara sahip olarak gerektiğinde bu kaynakları yönetebileceğine dair kendisine duyduğu güvendir. Baş etme yeteneğine güvenmeyen birey kendine zor gelen görevi yapmaktan kaçınmaktadır. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler zorlu görevleri yapmaktan kaçınmazlar hatta bu zorlu görevin üstesinden gelmek için savaşırlar.

Bireylerin yeteneklerine yönelik inançları, motivasyon düzeylerini etkilediği gibi tehdit veya zor durumlarda yaşadıkları stres ve depresyonu da etkiler. Bu, öz yeterlilik duygusunun duygusal arabulucusudur (Bandura, 1994: 5).

Öz yeterlilik ve stres birbiriyle ilişkili kavramlardır. Lazuras'un bilişsel stres modelinde öz yeterlilik gibi kişisel inançlar çevreden gelen talepleri değerlendirmede çok etkilidir.

Bireyler dış talepleri tehdit ya da meydan okuma olarak değerlendirir. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin bu talepleri değerlendirirken bunu tehdit olarak görmekten ziyade meydan okuma olarak değerlendirirler. Yani bireyin zor bir görevi gerçekleştirirken kendinden emin olması ya da olmaması bu görevi meydan okuma ya da tehdit edici bir stres faktörü olarak algılamasını sağlar (Lazuras ve Folkman, 1984 akt. Zajacova, Luynch ve Espashade, 2005: 680).

Akademisyenlik günümüzde hem Dünya'da hem de ülkemizde statüsü yüksek bir meslek olarak görülmektedir. Akademisyenler ise bu mesleğe sahip olabilmek için uzun bir eğitim sürecinden ve zorlu sınavlardan geçmektedirler. Bu zorluklar karşısında yılmayan ve bu uzun eğitim sürecini başarılı bir şekilde gerçekleştiren ve belli bir unvana kavuşmuş akademisyenlerin öz yeterlilik inancının yüksek olması beklenmektedir.



Tezin amacı, akademisyenleri etkileyen stres faktörü ve genel öz yeterlilik inançları arasında ilişkinin belirlenmesidir. Tezin diğeri bir amacı strese neden olan kaynakların ve genel öz yeterlilik inançlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumları, unvan, eğitim verdikleri fakülteye, mesleki kıdeme göre değışip değışmediğini araştırmaktır.

Tezin örneklemini Manisa Celal Bayar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan 183 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmada kolay ulaşılabilir örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Tezde kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde 3 alt boyuttu olan, 17 önermeden oluşan genel öz yeterlilik ölçeğı kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise stres kaynağını ölçen, 4 alt boyutu olan ve 27 önermeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde stres kavramının tanımı yapılmış ve strese neden olan kaynaklar açıklanmış. Tezin ikinci bölümünde öz yeterlilik kavramı açıklanmış ve bu kavramın birey üzerindeki önemi vurgulanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise çalışmanın amacına, önemine, yöntemine, sınırlılıklarına, veri toplama yöntemine ve analiz ve bulgulara yer verilmiştir. Son bölüm olarak sonuç ve tartışma bölümünde elde edilen bulguların genel değıerlendirmesi yapılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### STRES KAVRAMI VE STRES KAYNAKLARI

#### 1.1. STRES KAVRAMI

Stres kelimesi, Latince “Estrictia” sözcüğünden türemiştir. 17. yy’ da dert, keder, felaket, musibet anlamlarında kullanılmıştır. (Baltaş ve Baltaş, 2018: 308). Çin uygarlığı içinde de stresin tanımı “tehlike” ve “fırsat” sözcüklerinin karışımı olarak ifade edilmiştir. (Gökdeniz, 2005:174). Şu anda kullanmış olduğumuz “stres” kelimesi İngilizce orijinli bir kelimedir. Türkçe sözlüklerde “gerilim”, “baskı”, “sıkıntıya düşme” gibi anlamlarda kullanılmaktadır. (Eroğlu, 2006: 427).

Stres kavramı, insanlar ve canlılarla ilgili durumları tanımlamadan önce fizik ve mühendislik biliminde kullanılmıştır (Tomruk, 2014: 2). Örneğin bilimsel anlamda ilk kez 17. yy’ da fizikçi ve biyolog Robert Hooke, elastiki madde ve maddeye uygulanan dış kuvvet arasındaki ilişkiyi tanımlamak için kullanmıştır. Bir başka fizikçi olan Thomas Young ise yy. kadar sonra bunu formül üzerinde göstermiştir. Young’a göre stres; “maddenin kendi içinde olan güç ya da dirençtir” (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 16).

18. ve 19. yüz yıllarda ise stres daha çok kavramsal olarak değişmiş ve “güç, baskı, zor” gibi anlamlarda maddeler ve insanlar için kullanılmış olup 19. ve 20. yüzyıllarda “stress” ve “strain” sözcüğü, sezgi yolu ile bedensel ve psikolojik hastalıkların nedeni olarak görülmüştür (Balcıoğlu, 2005 akt. Yılmaz, 2018: 3).

Stres kavramı ilk defa Selye tarafından 1937’ de kullanılmış olup, “vücudun dışarıdan gelen taleplere karşı vermiş olduğu özel olmayan tepki” şeklinde tanımlamıştır. Shermerborn vd. göre stres (1988) , “olağanüstü talepler, baskılar ya da fırsatlardan dolayı bireyde oluşan gerilim durumudur” şeklinde tanımlamıştır. Werther ve Davis’ e göre (1999) stres “psikolojik, fiziksel ve davranışsal sonuçlara neden olan koşullar ve uyarıcılara verilen cevap” tır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64). Webster’de stres kelimesini, zorlama, bela, gerilme, musibet, dert gibi pek çok anlamı karşılayacak şekilde kullanmıştır. Petit Robert ise bütün fizyolojik ve patolojik etkilerin bireylerde yarattığı kaba ve sert etki şeklinde tanımlamıştır. Stresle ilgili yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere kavram genel olarak kimyasal, fiziksel ve duygusal etkilerin, bireylerin dengesini değiştirecek şekilde zihinsel ve bedensel gerileme nedeni olarak tanımlanır (Eroğlu, 2006: 427).

Stresin bilimsel tanımı, bireyler ile zararlı stres vericiler arasında “karşılıklı etkileşimin” sonuçları üzerine dikkat çekmektedir. Bu stres vericilere karşı bireylerin tepkisi, genellikle bireyin çıkarları, beklentileri, amaçları, motivasyonları, tutumları ve diğer yargıları gibi olayları algılama tarzıyla yakından ilgilidir (Kolasa, 1972 akt. Eroğlu, 2006: 428).

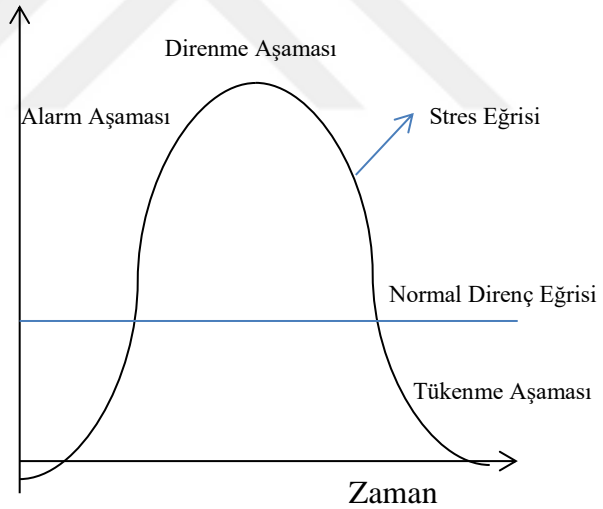
Günümüzde stres kavramı, organizmanın bedensel ve psikolojik sınırlarının tehdit altında olması ve zorlanması ile oluşan bir durum şeklinde tanımlanır (Baltaş, 2002 akt. Güllüoğlu, 2012: 78).

## 1.2. STRESİN AŞAMALARI

Stresin oluşumu iki değişkene bağlıdır. Bunlardan ilki stres kaynaklarının yoğunluğu ikincisi ise zamandır. Bu değişkenlere göre stres aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere ortaya çıkmaktadır.

**Şekil 1:** Stres Oluşumunun Aşamaları

Stres Kaynaklarının  
Yoğunluğu



Kaynak: Eren, 2015: 304

### 1.2.1. Alarm Aşaması

Stres aşamalarında ortaya çıkan savaşıma, strese karşı direnme veya stresten kaçma tepkilerinin meydana geldiği aşama, alarm aşaması olarak tanımlanmaktadır. (Ergül, 2012 akt. İlgöz, 2014: 19). Organizma, stres ile baş edebilmek için fizyolojik girişimlerde bulunur. Vücut ısısı ve kan basıncının düşmesi sonucunda organizma şoka girer (Baltaş ve Baltaş, 2018: 26).

Alarm reaksiyonu, bireyin her bir dış uyaranlarını stres olarak algıladığı durumdur. Organizma, alarm aşamasında stres kaynağı ile ilk defa karşı karşıya geldiğinde vücutta çeşitli değişimler meydana gelir. Amaç, mücadele ederek organizmanın iç dengesini tekrar sağlamaktır. Stres durumunda yukarıda sıralanan otonom faaliyetler meydana gelir. Solunumun ve kan basıncının artması ve kasların kasılması gibi belirtilerin etkisiyle şaşkınlık, uyum sağlamada zorluk ve gerçeklik algısının azalması şeklinde tepkiler meydana gelir ve vücudun dayanıklılığı düşer (Balaban, 2000: 2).

### **1.2.2. Direnç Aşaması**

Direnç aşaması vücudun strese karşı koymak için savaştığı aşamadır (Eren, 2015: 303). Bu dönemde vücudun direnci normalin üzerine çıkar. Vücut strese karşı direnç gösterdiği bu aşamada onun üstesinden gelebilmek için çaba sarf etmektedir. Bu aşamada organizma bozulan dengeyi düzeltmeye çabalar ve bu dengeyi sağlamak üzere fiziksel ve psikolojik bir uğraş verir. Direnme aşamasının belirtileri aşırı yorgunluk, kaygı ve gerginliktir (Balaban, 2000: 2).

Direnç dönemi başarıyla gerçekleştiği takdirde beden normal düzenine tekrar döner. Başarısız olması durumunda ise vücut dirençten düşer, zayıflar ve organizma tükenebilir.

### **1.2.3. Tükenme Aşaması**

Strese sebep olan olaylar çok fazla ve uzun süreli ise, organizma için tükenme aşaması başlar. Gerilime neden olan kaynakların yoğunluğu azalmadıkça, hatta gerilimin arttığı durumlarda bireyin çabası azalacak ve davranışlarda sapmalar yaşanacaktır (Eren, 2015: 303).

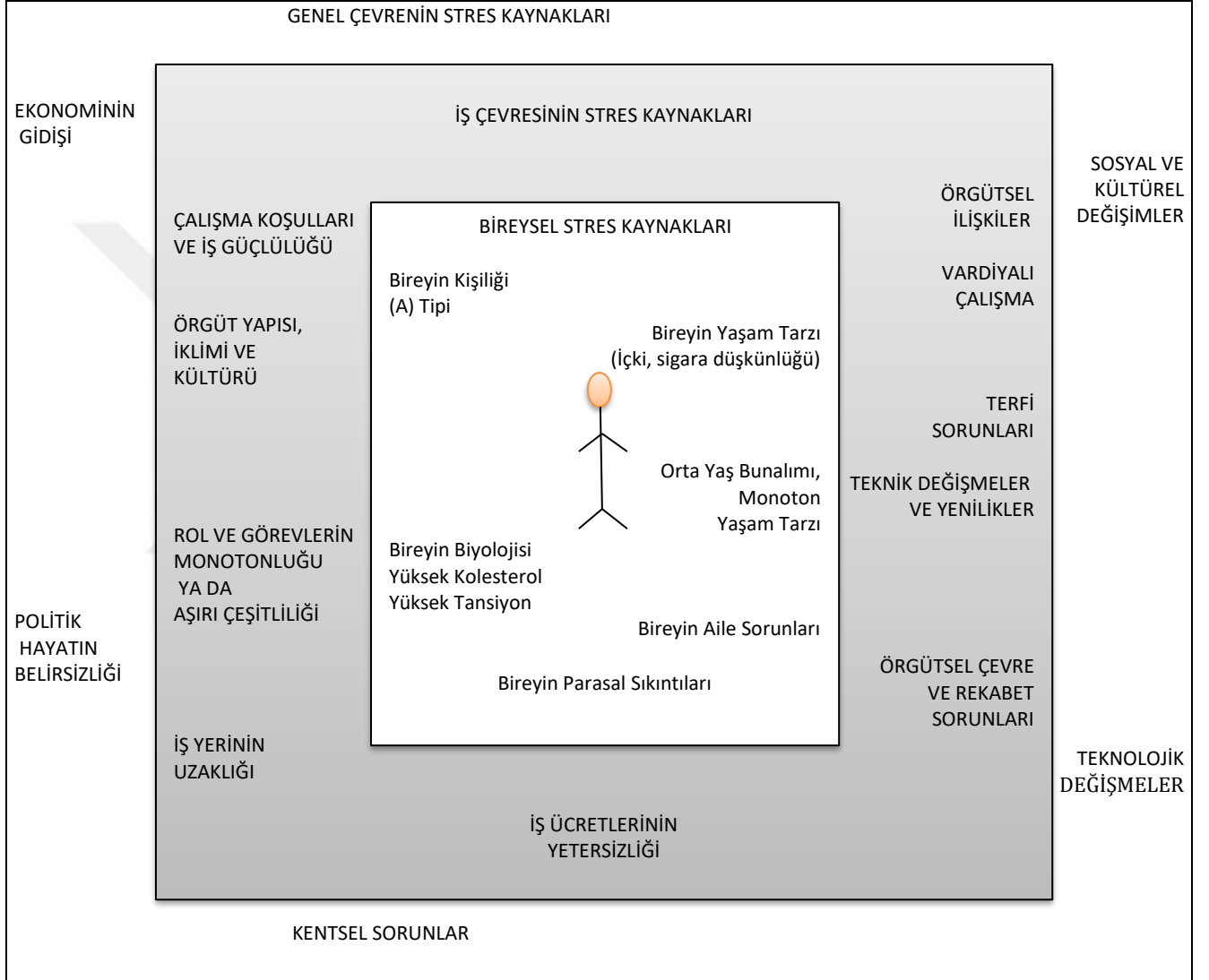
Bu dönemde tekrar alarm dönemi reaksiyonları meydana gelebilir. Böylece organizma birçok hastalığa açık bir duruma gelir. Stresin devam etmesi organizmada sistematik yıpranmalara ve hasarlara yol açar. Hatta bazı durumlarda ölümle bile sonuçlanabilir (İlgöz, 2014: 20)

## **1.3. STRESİN KAYNAKLARI**

Stres, kişi ile strese sebep olan faktörler arasındaki etkileşim sonucu olduğundan, stres kaynakları kişiden ve çevresindeki ilişkilerden

kaynaklanmaktadır. Bunlara ilaveten, kişiyi iş çevresinden bağımsız olarak değerlendirmek zor olacağından ve zamanının çoğunu çalışarak geçireceğinden dolayı iş çevresinden (örgütsel) kaynaklanacak stres nedenleri de bu grupta yer almaktadır. Böylelikle stres kaynaklarını üç ana grupta toplamak mümkün olacaktır (Aydın, 2004; 54):

**Şekil 2:** Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler



Kaynak: Eren, 2015: 293

### 1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Stresin kaynaklarıyla ilgili en çok araştırma yapılan konu bireysel stres kaynaklarıdır. Bu araştırmalar sonucunda bireysel faktörlerin stresin temel belirleyicileri olduğu konusunda fikir birliğine varılmıştır (Güney, 2007: 610). Stres yaratan durumların en temel sebeplerinden biri bireysel stres kaynaklarıdır. Bu

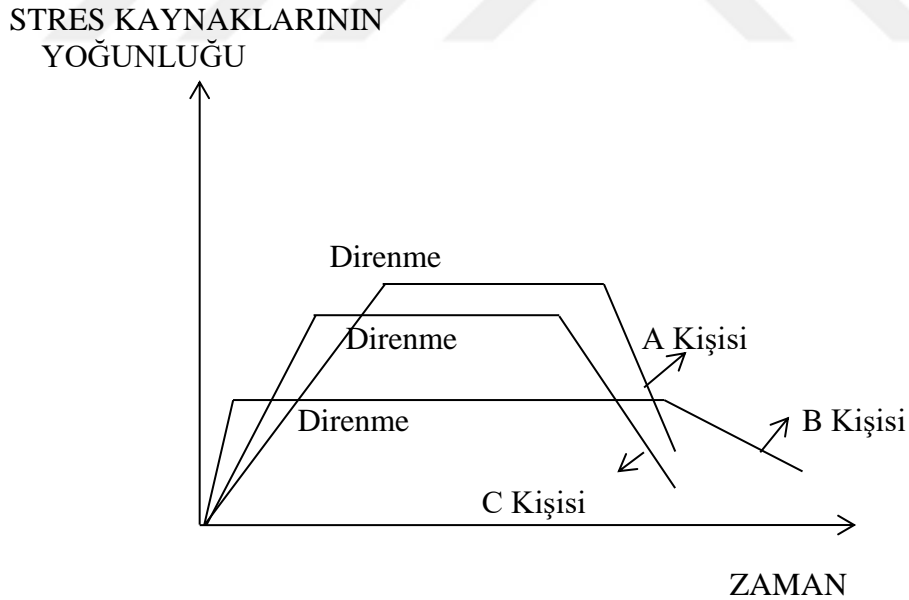
kaynaklar kişilik özellikleri, kişinin ekonomik, psikolojik ve fizyolojik durumu, yaşam tarzı, finansal durumu gibi temel faktörlerdir.

### 1.3.1.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik genel tanımıyla bireyin karakteri ve çocukluk döneminden itibaren oluşan ve yaşamı boyunca geliştirilebilen bir özelliktir (Pizur vd, 2009: 158). Kişilik, bireyin değişmeyen, kendi içinde tutarlı olan duygu, düşünce ve davranışlarını oluşturan özelliklerin tümüdür (Özkalp ve Kırel, 2005: 82 akt. Çarıkçı vd, 2010: 43). Sürekli olarak içeriden ve dışarıdan gelen uyaranlardan etkilenen kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, doğuştan gelen özellikleri ve sonradan kazanılmış yeteneklerinin tümünü içine alır (Yelboğa, 2006: 198).

Stresten etkilenme bireylerin kişilik yapılarına göre farklılık göstermektedir. Bazı bireyler stresten çok çabuk etkilenirken bazıları ise daha geç ve daha yavaş alarm aşamasına geçerler. Aynı zamanda bazı bireylerin strese karşı direnç düzeyleri daha yüksek veya daha düşük olabilir (Eren, 2015: 305)

**Şekil 3:** Strese Dayanıklılığın Kişilere Göre Farklılık Göstermesi



Kaynak: Eren, 2015: 305

Şekil 3'de görüldüğü gibi kişilerin direnme aşamaları farklıdır ve dolayısıyla strese duyarlılık ve dayanıklılık kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Strese daha duyarlı olan bireyler ve strese daha az duyarlı olan bireyler iki grupta toplanmaktadır.

Stresten çok etkilenen kişiler A kişilik tipi özelliklerine sahipken, stresten daha az etkilenen (daha az strese giren) kişiler ise B kişilik tipi özelliklerine sahiptirler (Eren,2015: 305).

#### **1.3.1.1.1. A Kişilik Tipi Özellikleri**

A kişilik tipi özelliklerine sahip bireyler sürekli olarak mücadele içerisinde ve en kısa sürede mümkün olan en fazla kazancı elde etmeye çalışırlar. Mücadelelerini çevresindeki diğer bireylere karşı yaparlar (Baltaş ve Baltaş, 2018; 148).

A tipi kişiliğe sahip bireylerde gözlenen özellikler genel olarak yaptığı her işte mükemmeli arayan, amaçlara ulaşmada dinamik, başkalarıyla yarışan ve sürekli rekabet etmekten hoşlanan, öfkeli, duygularını kolayca belli edebilen, eleştirici, mücadeleci, verdiği sözde duran, sorumluluk bilinci gelişmiş, başarıya erişmek için yaptıkları işi önemseyen ve başarısızlığa tahammülü olmayan kişilerdir (Eren, 2015: 305).

#### **1.3.1.1.2. B Tipi Kişilik Özellikleri**

B tipi kişilik yapısına sahip bireyler başkaları ile yarışmaktan kaçınan, telaşa kapılmayan, sakin bireyler olup, işlerine daha az zaman ayıran, işlerini yaparken zaman kaygısı taşımayan, daha az duyarlı kimselerdir. B tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, zaman ile çatışma hali diğer kişilik tiplerine kıyasla daha azdır ve hayata karşı rahat bir tavır sergilerler (Sakallı, 2018: 18).

B tipi davranış biçimi gösteren bireyler kuralcı olmayıp, zaman sınırlaması olmayan esnek kişilerdir. Başarı konusunda kusursuzluk arayışında değildirler ve iş yüklenmekten kaçınırlar. Kolay kolay sinirlenmez ve huzursuz olmazlar, daha az kaygı ve öfke duyarlar. Yaptıkları işlerde rahat olmaları onlarda suçluluk psikolojisi yaratmaz, sakin çalışırlar, her şeyi ciddiye almazlar (Sakallı, 2018: 18)

Bu kişiliğe sahip bireyler; uzlaşmacı, aşırı hırslı ve bencil olmayan, iddialaşmaktan kaçınan, mükemmelliği aramayan, toleranslı, dışa dönük, stres düzeylerini düşürücü bir etkiye sahip kişilerdir. Stresin doğurduğu sorunları dert etmeyip stresi daha az hissederler. Başarılarının takdir edilmesine önem vermeyen

kişilerdir. Daha çok kendilerine ve hobilerine zaman ayırmayı tercih eden kişilik yapısındadırlar (Eren, 2015: 306).

A ve B tipi kişilik özelliklerini aşağıdaki tabloyla özetleyebiliriz.

**Tablo 1:** A ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A TİPİ KİŞİLİK	B TİPİ KİŞİLİK
1. Yüksek bir motivasyon	1. Yarışmacı kişiliğe sahip olmama
2. Yarışmacı kişiliğe sahip olma	2. Sosyal değerler için fazla kaygılanmama
3. Her işi çabuk bitirmek isteme	3. Zamanın esiri olmama
4. Zamansızlıktan dert yanma	4. Nadiren sabırsız olmak
5. Kendine aşırı güvenme	5. Ekip çalışmalarına kolay uyum sağlama
6. Karar verirken hızlı olma	6. Kendisine fazla vakit ayırma
7. Randevularına saatinde gitmek ve başkalarından da aynı duyarlılığı bekleme	7. Karar vermede aceleci olmama
8. İşinde yüksek saygı görme	8. Özel hayatı ve iş hayatı arasında sınır koyabilme
9. Tartışırken açık ve kesin tavır göstermek	9. Eve döndüğünde günlük kaygılardan tamamen uzaklaşabilme
10. Astarları ve mesai arkadaşlarına göre çalışırken daha az zaman harcama	
11. Duyarlı kişilik yapısına sahip olma	
12. Yüksek hedefler koyma ve hedeflere ulaşma	
13. Enerjisini planlama	
14. Az dinlenme, az spor yapma, vd.	

Kaynak: (Sekiou, 1986; 521).

### 1.3.1.2. Fiziksel ve Duygusal Sebepler

Bireyin fiziksel açıdan iyi durumda olması stresle baş etmesini kolaylaştıracaktır. Aksi takdirde strese neden olan durumlar bireyin kontrolünü kaybetmesine neden olacaktır. Fizikken iyi durumda olan kişilerin günlük hayattan kaynaklanan sayısız strese daha kolay karşı koydukları Montreal'de Concordia



Üniversitesinden David Sinoyor yönetiminde yapılan bir araştırmada saptanmıştır (La Mongeau, 1983, akt. Budak vd., 1999: 346-347). Bireyin yaradılışından gelen, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlıkları gibi durumlarda birey yaşadığı stresten daha çabuk etkilenir (Eren, 2015; 294).

Stres bireylerin sadece davranışları üzerinde etkili olacak durumlara neden olmakla kalmaz aynı zamanda duyguları ile de kendini belli eder (Eren, 2015: 308). Kimi kişilik özellikleri; bazı bireylerin strese karşı daha hassas olmalarını sağlarken, bazılarının ise daha dayanıklı olmalarını sağlar. Bireylerin bazıları yeni ortamlardan ve bu ortamlardaki tanıştıkları kişilerden korku ve çekingenlik duyarlar. Çevreden gelebilecek uyaranlar ve tehditler karşısında daha hassas ve alıngan olmaktadır. Buna bağlı olarak, olaylar ve diğer bireylerden etkilenip daha motive, coşkulu veya korkuyla hareket ederler (Eren, 2015: 294).

### **1.3.1.3. Sosyal Yaşam**

Toplum yapısındaki değişmeler bireyler üzerinde stres oluşmasına neden olan faktörlerden bir diğeridir. Geleneksel toplum yapısından çağdaş topluma geçiş aşaması bireylerin uyum sorunu yaşamasına sebep olmuştur ve bu durum stresi beraberinde getirmiştir. Sosyal ve kültürel stres kaynaklarının, din, toplumsal sınıf, iklim, kalabalık ortam ve yerleşim yeri gibi faktörlerden etkilendiği belirtilmiştir. Bunların tamamı kültür ve coğrafi yapıya göre değişkenlik göstermektedir (Cooper ve Davidson, 1987: 217, akt. Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22).

Amerikalı yönetim ve işletme uzmanı Karl Albrecht “insanlara neler olduğunu anlamak için beş değişim alanı üzerinde durmuştur. Bu beş önemli değişim alanları; kırsal kesimden kent yaşamına geçiş, durağan hayattan hareketli hayata geçiş, kendine yeterlilikten tüketim ekonomisine geçiş, kapalı sistemden açık sisteme geçiş ve bedensel aktiflikten hareketsizliğe geçiştir. Albrecht’e göre bu beş alan çağımızın stres çağı haline gelmesinin temel sebepleridir” (Albrecht, 1979; 10 akt. Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22).

Hayatımızın çeşitli alanlarında çeşitli şartlarından dolayı oluşan stres sadece bireyler arasındaki ilişkilerden dolayı değil aynı zamanda bireylerin toplumsal kurallar ve sosyal kurumlar arasında bulunan ilişkiler sonucunda da doğabilir. Bireylerin çeşitli kültür öğeleriyle olan ilişkileri onların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını

bozan tüm faktörleri toplumdan kaynaklanan stres faktörü şeklinde ele almak mümkündür.

Bir sosyal kurum olan aile içerisinde oluşan gerilim ve stresin önemli bir kısmı aile bireylerinin birbirleriyle ilişkisinden doğmaktadır. Aile bireyleri arasındaki uyum problemleri, anlaşmazlık, iletişim kuramama gibi sorunlar, aralarında gerginlik yaşanmasına ve ciddi sıkıntılara neden olur. Buna göre bireylerin yaşadıkları sorunların kaynağı aile ortamından kaynaklandığı sürece, ortalama her insan için aile içi ilişkileri bir stres kaynağı olarak karşılamak mümkün olacaktır (Eroğlu, 2006: 449-450).

Bireyler yaşamı boyunca her gün yeni olaylarla ve birtakım değişikliklerle karşılaşmaktadırlar. Her yeni olay ve değişiklik bireylerin alışmış oldukları hayat tarzını değişime uğratmakta ve mevcut biyolojik, psikososyal dengelerini bozmaktadır. Bazı bireyler değişimlere hemen uyum gösterirken, toplumun önemli bir bölümünde değişimlere karşı uyum sağlayamama hali, bazı durumlarda da direnmeler baş göstermektedir. Bu gibi durumlarda bireyler bildikleri, inandıkları ve yararlandıkları kültür unsurlarının farklı boyutlar kazanmış olduğunu hissederler. Bunun sonucunda bireyler fikrî uyumsuzluk içine düşerek, yoğun bir kaygı ve gerilim dönemine girerler (Eroğlu, 2006: 451-452).

#### **1.3.1.4. Yaşam Değişiklikleri**

Yapılan araştırmalarda ani hayat değişikliklerinin bireyler üzerinde aşırı strese yol açtığını doğrulamıştır. Bireylerin hayatlarında meydana gelen değişiklikler ve strese neden olaylar çeşitli ruh hastalıklarına neden olmaktadır. 1962 yılında Thomas Holmes ve Richard Rahe isimli psikiyatrlar bir araya gelerek kişilerin üzerinde stres yaratan hayat olaylarını bir listede toplamış ve her bir olayların bireyler üzerindeki etkisini ölçmüşlerdir. Eşin ölümü, ayrılık, hapse girme, hamilelik, terfi, evlilik, tatile çıkma gibi 43 tane hayat olayı bu listede yer almaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018; 67-70).

**Tablo 2:** Yaşamımızdaki Değişikliklerin Stres Ağırlıkları

<b>HAYAT OLAYI</b>	<b>PUAN</b>
Eşin Ölümü	100
Boşanma	73
Hapis Cezası	63
Evlilik	50
İşten Kovulmak	47
Emeklilik	45
Hamilelik	40
İş Rotasyonu	36
Taşınmak	20
Yasalara karşı işlenmiş hafif suçlar	11

Kaynak: Fred Luthans, 1992; 139

### **1.3.1.5. Finansal Yapı**

Bireylerin dengesini bozarak strese girmesi neden olan faktörlerden bir diğeri ise ekonomik olarak karşılaştıkları problemlerdir. Olumsuz ekonomik koşullar kimi zaman doğrudan kimi zamanda dolaylı yollardan bireyler üzerinde endişeye kapılıp strese yol açabilir.

Ekonomik faktörler arasında gelir seviyesinin düşüklüğü önemli bir stres sebebidir. Gelir seviyesi ailelerin ve bireylerin hangi sosyal sınıfa ait olduklarının önemli bir göstergesidir. Gelir seviyesi aynı zamanda yaşam tarzının, eğitim seviyesinin ve sınıf bilincinin şekillenmesinde de etkilidir (Eroğlu, 2006: 447).

Birey ailesinin geçimini sağlamak, ekonomik yükümlülüklerini yerine getirmek ve karşısına çıkabilecek sorunların üstesinden gelmek için daha fazla çaba göstermek isteyecektir. Bu sorunları alt edebilmek için daha fazla bedensel ve zihinsel çaba sarf etmek, bireyin daha çok gerilmesine neden olmakla birlikte bireyi stres altına sokacaktır (Eren, 2015: 294).

Buna bağlı olarak, ekonomik ve parasal durum bireylerin sosyal statülerini belirlemede etkin bir araç olduğuna için, kötü ekonomik şartlar kişilerin kendilerini yetersiz ve değersiz bulma gibi psikolojik bir bunalıma sokabilir (Eroğlu, 2006: 447-448).

### **1.3.2. Çevresel Stres Kaynakları**

Bireyleri etkileyen başka bir stres faktörü ise çevresel unsurlardır. Bireylerin karşılaştıkları toplumsal ve teknolojik değişimlerin, sosyokültürel değişimlerin, kentsel problemlerin, ekonomik koşullar ve politik belirsizliklerin strese yol açtığını söyleyebiliriz (Ekinci ve Ekici 2003: 111 akt. Coşkun, 2018: 13).

Bireylerin yaşadığı çevrenin bozulmaya başlaması: hava kirliliği, toprak ve suyun kirliliği, çöp ve atıkların toplanmaması gibi nedenlerin meydana gelmesi, bireyin yaşamını sürdürdüğü çevreyi tehlikeye sokmaktadır (Eren, 2015: 300).

#### **1.3.2.1. Ülke ve Dünya Ekonomisinin Gidişatı ve Belirsizlikleri**

Ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan kriz, işsizlik, yüksek enflasyon bireyler üzerinde ve işletmeler üzerinde olumsuz etki yaratır. Ekonomik krizle birlikte azalan talep, iş olanaklarının da azalmasına neden olur, bu durum bireylerde işsiz kalma korkusunu meydana getirmektedir.

Yüksek enflasyon ve kriz, üretilen mal ve hizmet fiyatlarının aşırı yükselmesine ve hayat pahalılığına neden olur. Bireyler gereksinimlerini karşılayamadıklarından dolayı hayal kırıklığına uğrar ve bireylerde kötümser bir ruh hali ortaya çıkar (Eren, 2015: 299).

#### **1.3.2.2. Politik Hayatın Belirsizlikleri**

Bireyleri yaşadıkları ülkedeki politik istikrarsızlıklar, iktidarın çok sık değişmesi ve bu durumun neden olduğu belirsizlikler, demokrasiye karşı yapılan müdahale, darbeler politik hayatı belirsizliğe sokmaktadır. Bu tarz olaylar insanların demokrasiye olan inancını kaybetmesine ve yarın ne olacak korkusu içerisinde yaşamalarına neden olmaktadır

Politik belirsizlikler, ülke ekonomisinin gidişatına, çalışma yaşamında yatırımların olumsuz etkilenmesine, vergi gelirlerinde düşüşe, yüksek enflasyon ve beraberinde işsizlik oranlarında artışa sebep olarak bireylerin gelecekları için korku ve endişeye kapılmalarına neden olur. Bu durum beraberinde stres altında yaşamlarını sürdürmelerine neden olur (Eren, 2015: 300).

### **1.3.2.3. Teknolojik Değişme ve Belirsizlikler**

Bilindiği gibi günümüzde teknoloji hızla değişmektedir. Teknolojik gelişmelerin sonucunda meydana gelen yenilikler sayesinde yeni iş ve meslek alanlarının ortaya çıkması, bazı mesleklerin ortadan kalmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple teknolojinin gelişmesi bazı meslek alanlarında korku ve endişeye sebep olmaktadır. Teknolojinin hızlı bir şekilde değişmesi ve bunun sonucunda iş hayatında insanın ikame edilmeye başlaması işsizlik sorununu ortaya çıkarmıştır (Soysal, 2009: 26).

Gelişen teknolojinin istihdam üzerindeki etkilerini görmek amacıyla Almanya’ da bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada beş şirkette on robot kullanılmıştır ve yeni teknolojilerin vasıflı iş gücünü olumlu etkilerken, vasıfsız işgücünü olumsuz etkilediği görülmüştür (Bozkurt, 2000: 122). Görülmektedir ki hızla gelişen teknoloji bilgi işçileri ile hizmet işçileri arasında stres ve gerilimin kaynağı olabilmektedir (Soysal, 2009: 26).

### **1.3.2.4. Sosyal ve Kültürel Değişmeler**

Çevresel stres sebepleri içerisinde, en şiddetli uyumsuzluk yaratan nedenlerden birisi, bireylerin içinde yaşadıkları sosyal grubun sosyal ve kültürel değerleri arasındaki farklı anlayış ve düşüncelerdir. Toplum halinde yaşayan bireyleri, belirli kurallar çerçevesinde, belirli tarzda davranmaya zorlayan birtakım sosyal kurallar ve standart davranış biçimleri vardır. Bireylerin davranışlarına kısıtlar koyan bu sosyal normlar içerisinde örf ve adetler, hukuki düzenlemeler, dini ve ahlaki kurallar yer almaktadır. Fakat toplumdaki her bireyin bu kurallara uyma konusundaki istek ve duyarlılığı farklılık gösterebilir (Eroğlu, 2006: 451).

Hızlı küreselleşme, ülkelerin kendilerine özgü olan sosyal ve kültürel özellikleri, gelenek ve görenekleri, örf ve adetleri, inançları değiştirmesi ve yok etmesi mümkündür. Dünyanın herhangi bir yerindeki yenilik tüm dünyaya, medya ve internet aracılığıyla, sosyal bir moda olarak hızla yayılabilir. Dolayısıyla eskiden çok zor olduğuna inanılan kültürel değişimler, yaşantı biçimleri, sosyokültürel değer ve alışkanlıklar milli kimliklerini kaybederek değişim göstermektedir.

Bu değişimler bireylerin yaşam tarzları üzerinde dengesizliklere sebep olmaktadır. Muhafazakâr yapıda olan bireyler ve yaşlı kişiler bu değişime ayak uydurmada sıkıntılar yaşamaktadır (Eren, 2015: 302-303).

### 1.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Stres, birey ile stres yaratan faktörler arasındaki etkileşimin sonucunda meydana geldiğinden, stres kaynaklarının bireyden ve çevresindeki ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, kişi gündelik hayatının büyük bir kısmını işte geçirdiğinden bireyi iş çevresinin dışında değerlendirmek mümkün olmayacaktır. Bu yüzden iş çevresinden kaynaklanacak stres nedenleri de üçüncü grubu oluşturmaktadır (Aydın, 2004: 54):

- Bireysel stres kaynakları
- Çevresel stres kaynakları
- Örgütsel stres kaynakları

Çalışanların performanslarını en çok etkileyen faktörlerden bir diğeri ise iş stresi veya diğeri bir tanımı ile örgütsel strestir. Çalışma hayatında strese neden olan etkenlerin tamamın ortaya koymak mümkün olmamaktadır. Çünkü strese neden olan etmenin, çalışmakta olan bireyler için stres kaynağı şeklinde algılanmalıdır. Bu durumda bir kimse için strese neden olan faktörler bir başkası tarafından böyle değerlendirilmeyebilir (Eroğlu, 2006: 454). Aynı ortamda bulunan her birey, stresli bir durumla karşılaştığında aynı tepkiyi göstermeyebilir. İşi başarma arzusu yüksek olan bir bireyi iş ile alakalı gerilim motive ederken; başka bir bireyin saldırganlık gösterme, işin gereğini yerine getirmeme isteği gibi eylemler göstermesine yol açar (Akgemci, 2001: 302).

Pelletior'a göre, “örgütsel stres, iş arkadaşları arasındaki çatışma, iş tatminsizliği, iş beklentilerindeki belirsizlik ve zaman baskısından kaynaklı olabilir” (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 65).

Küreselleşen dünyada iş ortamının gittikçe rekabetçi bir ortama dönüşmesi, rekabeti arttırmakta ve yöneticilerin başarı şanslarını zorlayarak, strese sebep olmaktadır. Özellikle bazı endüstriler, daha rekabetçi daha yenilikçi ve değişik ülkelerden gelen küresel rekabet ortamına daha açıklardır. İşletmelerin bu rekabetçi ortamda değişim ve yeniliklere ayak uyduramamaları yöneticiler başta olmak üzere

tüm çalışanların işlerini kaybetme korkusunu yaşamalarına sebep olur (Eren, 2015: 297).

Örgütün büyüklüğü sebebiyle bürokratik örgütlerde bireylerin kontrol alanı azaldıkça, bağımsızlıkları ve yaratıcılıkları da azalmaktadır. Bireyin inisiyatif kullanamadığı katı ve merkezi yapıda gelişen bürokratik kontrol, kişilerin örgüte yabancılaşmasına neden olmaktadır (Budak vd. 1999: 348).

Örgütte strese neden olan başlıca faktörler; aşırı iş yükü, ücret yetersizliği, rollerdeki belirsizlik, çalışma şartlarının olumsuzluğu, örgütün hiyerarşik yapısı, yükselme imkânının olmaması, yetki yetersizliği, zaman baskısı, olarak belirtilmiştir (Ömeroğlu, 2015: 15).

**Tablo 3:** Makro Seviyedeki Örgütsel Stres Kaynakları

<b>ÇALIŞMA POLİTİKALARI</b>		
Haksız ve keyfi performans değerlendirme Yetersiz ücret Katı kurallar İş rotasyonu ve vardiya Belirsiz işlemler Sık sık iş ve yer değiştirme Rekabet baskısı Gelişmiş teknoloji	→	
<b>YAPILAR</b>		
Merkeziyetçilik, karara katılımın az olması Yükselme şansının az olması Personel arasındaki çatışmalar Kısıtlayıcı kültür Koordinasyon eksikliği	→	
<b>FİZİKSEL ŞARTLAR</b>		
Aşırı gürültü, soğuk ve sıcak iş ortamı Zayıf aydınlatma Zehirli kimyasal maddeler ve radyasyon Kalabalık Hava kirliliği	→	
<b>SÜREÇLER</b>		
Yetersiz bilgi Zayıf iletişim Performansa ilişkin yetersiz geri bildirim Karara katılım eksikliği Sıkı kontrol Belirsiz amaçlar	→	

→ **İŞ STRESİ**

Kaynak: Luthans,2005:381

### **1.3.2.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Çalışanların görev yapısına ilişkin tutumları, algı ve becerileri örgütsel davranışın başarı göstermesinde önemli bir rolü vardır. Görev, örgütte çalışan bireylerin üretim sürecinde yapması gereken faaliyetleri belirtir. Görevlerin belirlenmesi çalışanların belirli kurallar çerçevesinde hareket etmesine imkân tanır. Görevle ilgili meydana çıkan sorunlar iş görenin yoğun ve devamlı stres yaşamasına sebep olabilir (Güney, 2007: 601).

#### **1.3.2.1.1. İş Yükünün Fazla Olması**

Aşırı iş yükü, bireylere belli bir zaman diliminde yapabileceklerinden çok daha fazla sorumluluk verilmesinden kaynaklanmaktadır (Şimşek ve Çelik,2011: 292). Bir işi yaparken bireye ayrılan zamanın yetersiz kalması ve bireyin daha fazla zamana ihtiyaç duymasına, işin gerekliliklerinin bireyin yeteneklerini aşması durumları bireyde strese neden olabilir (Sanders vd., 1995: 46).

Aşırı iş yükü, nicel iş gücü ve nitel iş gücü olarak iki başlık altında toplanır (Cooper, 1978; 81). Nicel olarak aşırı iş yükü, bireye verilen zaman dilimi içerisinde daha fazla çalışmasını bekler. Niceliksek iş yükünde, zaman yetersizliği, iş çeşitliliğinin fazla olması ve yapılacak işin fiziki olarak yorucu olması bireylerde strese neden olmaktadır. Sınırlı zaman, her zaman ve her bireyde baskıya neden olmaz. Ancak aşırı kısıtlanmış zaman dilimi, çoğu bireyde bir panik durumuna neden olur (Orgon, 1982: 268 akt. Eroğlu, 2006; 454).

Niteliksel iş yükü yapılacak olan işin gerektirdiği nitelikler ile bireyin sahip olduğu yetenekler arasında uyumsuzluğun olması durumudur. Yani birey işte gerekli olan bilgiye, beceriye ve kişisel özelliklere sahip olmadığı zaman bu iş kendisine çok zor gelecektir. Bireyler bu işlerde zorlansalar da gelirlerini ve sosyal statülerini yükseltebilmek için, altında ezildikleri işleri yapmak durumunda kalırlar. Bireylerin yetenekleriyle uyuşmayan işleri yapma zorunluluğu onların pek çok güçlüğe katlanmaları sonucunu yaratacaktır. (Eroğlu, 2006: 455).

#### **1.3.2.1.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği**

Rol, bireyin içinde olduğu toplumsal sınıfın sınırları içerisinde neleri yapabileceği veya neleri yapamayacağı şeklinde sınırlanmış davranışlarının



tamamıdır. Bireyin aynı anda birçok rolü yerine getirmek mecburiyetinde olması ve bu rollerden birini ötekine göre daha çok benimsemesi, bireyin üstlendiği rol ile kişilik özelliklerinin uyum sağlamaması gibi durumlarda rol çatışmasına neden olmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274). Yapılan işin amaçları tam anlamıyla açıklanmamışsa ve kişi yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından bihaber ise, bireyin işine hakim olamama durumu gerginliğe ve isteksizliğe yol açmaktadır. Aynı şekilde bireyin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, çalışanları çelişki içinde bırakmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 90).

Rol çatışması, kişinin örgütte yapması gereken iş ile kendisi arasındaki uyumsuzluk halidir. Örgütlerde rol çatışması çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilir. Bunlardan ilki, bireyin birçok rolü gerçekleştirmek durumunda kalmasından kaynaklanır. İkincisi, bireyin yetenekleriyle yapmakta olduğu iş veya görevin uyum içinde olmaması halinde meydana gelen rol çatışmasıdır. Bir diğeri ise bireyin iki farklı yöneticiden çelişkili talimatlar almasından kaynaklanır (Weiss, 1975: 30 akt. Eroğlu, 2006: 456).

Rol çatışması, daha çok ara kademelerde olanların problemidir. Üst kademelerden verilen iş emirlerinin, en alt kademedeki çalışanlara yaptırmak her zaman kolay olmaz. Ara kademelerdeki çalışanlara çok fazla yetki verilmediği için sınırlı yetki ile geniş sorumlulukları yerine getirmek mecburiyetinde kalırlar. Bu durum, alt kademe ve orta kademe çalışanlar arasında sıkça gerginlik ve çatışmaya sebep olur (Baltaş ve Baltaş, 2018: 88-89).

Rol belirsizliği, örgütte çalışan bireylerin iş rolleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları durumudur. Diğer bir tanımla rol belirsizliği, bireylerin kendilerinden beklenen işi nasıl, kimlerle, nerede ve ne zaman yapılacağı konusunda yeterli bilgiye sahip olmamalarından kaynaklanır (Tosun, 1978: 174).

### **1.3.2.1.3. Çalışma Şartlarının Olumsuzluğu**

Çalışma ortamında şartların en uygun düzeye getirilmesi, çalışanların motive olmalarını ve bireyin işi ve kurumuyla uyum içerisinde olmasını sağlar. Bunun için çalışma ortamındaki aydınlatma, ısıtma, soğutma, havalandırma, gürültü ve basınç gibi fiziksel koşulların bireylerin çalışma isteğini artıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışma ortamının bu koşullara uygun düzenlenmemesi durumunda,

çalışanların kısa sürede yorulmalarına, verimliliğin düşmesine ve işten tatmin olmamalarına neden olacaktır. Böylece bireylerin çalışma ortamında stresten uzak kalması mümkün olmayacaktır (Güney, 2007: 603).

#### **1.3.2.1.4. Yükselme İmkânının Yetersizliği**

Bireylerin örgütte yeterince ilerleyememesi sebebiyle, çalışan bireyin becerilerinin görülmemesi, gereken şekilde değerlendirilememesi ve gerekli sorumlulukların verilmemesi durumunda meydana gelir.

Yükselme konusu iki yönlü stres yaratan bir durumdur. Bir yandan işinde yükselmeyen birey, haksızlık yapıldığı duygusu sonucu yükselmenin getireceği maddi ve manevi kazançlardan mahrum kalma düşüncesi ile stres yaşarken, diğer yandan yükselen birey yeni görevinin gerektirdiği uyum çabası nedeniyle stres yaşamaktadır (Aydın, 2004: 47).

İşte yükselme ilk bakışta bir ödül olarak görülse de, işin statüsündeki değişme yeni becerilerin öğrenilmesi ve daha büyük sorumlulukları beraberinde getirmektedir. Yükselme imkânının bireyin başarısına ve yeterliliğine dayalı olarak verilmesi, bireyin rekabet psikolojisine girmesi nedeniyle bireyde strese neden olmaktadır (Gödelek, 1988 akt. Güney, 2007: 603).

#### **1.3.2.1.5. Örgütteki Değişim ve Yeniliğin Yarattığı Belirsizlik**

Sürekli değişim ve gelişim gösteren günümüzde bireyler çok fazla yenilikle karşılaşmaktadır. Belirsizlik; bireyin bilgi eksikliğinin olduğu ya da hiç bilgisinin olmadığı bir yeniliğin örgütte uygulamaya konulması durumunda bireyin kendini çaresiz hissetmesidir. Birey böyle bir durumda kaldığında yeniliğe direnç göstererek kendisini savunmak ister (Budak vd., 1999: 348).

Banque Canadirene, belirsizliğin birçok duruma bağlı olabileceğini söylemiştir:

- Çalışanların terfi etme ve yükselme imkânları hakkında yeterli bilgisinin olmaması,
- Çalışanların görev tanımlarının bulunmadığı bir örgütte çalışıyor olmaları ( Banque Canadirene, 1976 akt., Budak vd., 1999: 349).

### **1.3.2.2. Yönetim Tarzına İlişkin Stres Kaynakları**

Örgütlerde üstler astlarını etkileme gücünü yönetim yapısından almaktadır. Örgütlerin yönetim yapıları, çalışanları örgütsel kontrol altına alma yönünden görev yapısından daha fazla etkilidir. Çalışanlar çoğunlukla, işin gerekliliklerinden ziyade, yönetimin beklentilerini ve taleplerini yerine getirmek mecburiyetinde kalmaktadırlar (Yamuç ve Türker, 2015; 399). Yönetimin çalışandan istedikleri ise yönetim biçimlerine göre değişmektedir. Bu açıdan örgütün yönetim yapısından kaynaklanan stres kaynakları vardır. (Pehlivan, 2008: 50).

#### **1.3.2.2.1. Karara Katılma**

Örgütlerde bir iş yapılırken çalışanlar, özellikle kendilerini ilgilendiren işlerle ilgili veya gerçekleşen değişimlerle ilgili fikirlerinin alınmasını isterler. Aksi takdirde çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmemeye başlarlar ve bu dışlanmışlık duygusu bireylerde strese neden olmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015: 400).

Yöneticiler, çalışanların kararlara katılmasını sağlayarak, iş görenlerin girişim ve yaratıcılıklarını kullanmalarına imkân hazırlamaktadır. Kararlara katılım gerektiği gibi yapıldığında, çalışanların problemlerine çözüm üretmede, optimal yolu seçmelerine olanak sağlayacaktır. Çalışanların kararlara katılması, onların iş tatminini yükseltir, işle ilgili tehdit hissetmezler ve bu durum işten ayrılmaları azaltır (Güney, 2007: 604).

#### **1.3.2.2.2. Yetki Eksikliği**

Örgütlerde çoğunlukla az sayıda üst, çok sayıda astı yönetir ve onları daimi olarak denetlemeye çalışırlar. Örgütlerde yetki devrinden kaçınılırken, çalışanların sorumluluk alanı artırılmaya çalışılır. Çok fazla sorumluluk taşımak çalışan bireyleri zorlamaktadır çünkü yetkileri sorumluluklarına paralel olarak artmamaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 90). Bu durumda yetki eksikliği meydana gelir. Bu yetkisizlik çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olur ve çalışma isteğini azaltır. Çalışanlar sorumluluklarını yerine getirebilecek kadar yetki verilmesini talep eder (Tomruk, 2014: 23). Örgütlerde alt kademedeki çalışanlara, yöneticilerin yetki aktarımında isteksiz davranması ve yasal düzenlemelerin yetki devrine izin vermemesi strese yol açmaktadır (Ömeroğlu, 2015: 18).

### **1.3.2.2.3. Ücretin Yetersiz Olması**

Ücret bireyler tarafından iki şekilde algılanabilmektedir. Bunlardan ilki kazanç elde etmek, diğeri ise ortaya konulan emeğin karşılığını alarak doyum elde etmektir. İçsel tatminden çok para kazanma isteği, bireyin hem kendi hem de ailesinin ihtiyaç ve isteklerini yerine getirip, asgari yaşam şartlarını sağlama yönünden, çalışanlar için daima ilk sırada yer almaktadır (Gödelek 1988 akt. Yamuç ve Türker, 2015: 397).

Gerek bireyin verimliliğine gerekse çabasına dayanan, eşit işe eşit ücretin ödenmesini gerektiren ücret politikalarıyla stres seviyesi birbirleriyle yakından ilişkilidir. Bireylerin emeklerinin karşılığında kendilerine uygun beklentiler oluşturularak, moral ve motivasyon düzeyleri olumlu hale getirilmektedir. Ancak ücretlerdeki artış ve azalışlar, aynı görevleri yapan çalışanlar arası eşit ücret politikasının olmaması bireyde mutsuzluk, huzursuzluk ve güvensizlik ortamına sebep olacaktır (Baklacı, 2013 akt. İlgöz, 2014: 112).

### **1.3.2.2.4. Sorumlulukların Verdiği Huzursuzluk**

Çok önemli stres kaynaklarından bir diğeri çok fazla sorumluluk almaktır. Ya bireye yüklenen sorumluluk çok fazladır ya da çalışan sorumluluğu kendi yapabileceklerinden daha yüksek algılar. Buda kısa zamanda bireyin sağlığının bozulmasına yol açar (Baltaş ve Baltaş, 2018; 90)

### **1.3.4. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Üretim yapısı, mal ve hizmetin üretilmesiyle oluşan iş sürecini ifade etmektedir. Örgütteki çalışanların bu sürece uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Çalışanların üretim sürecinde yer alan canlı (amirler ve çalışma arkadaşları) ve cansız (makinalar, araç- gereçler) bütün unsurlarla uyum içinde olması gereklidir (Güney, 2007: 605)

#### **1.3.4.1. Zaman Baskısı**

Üretim sürecinde birçok iş zaman kıstasına sahiptir. Vergi dairesinde çalışan memurlar, öğretmenler, muhasebeciler, yılın belirli dönemlerinde, belirli bir tarihte tamamlanması beklenen yoğun bir iş yükü altında çalışırlar. Bu durum, bireylerin

sorumluluklarını algılayışlarına göre ciddi bir stres kaynağı oluşturur (Acar ve Baltaş, 1990: 72).

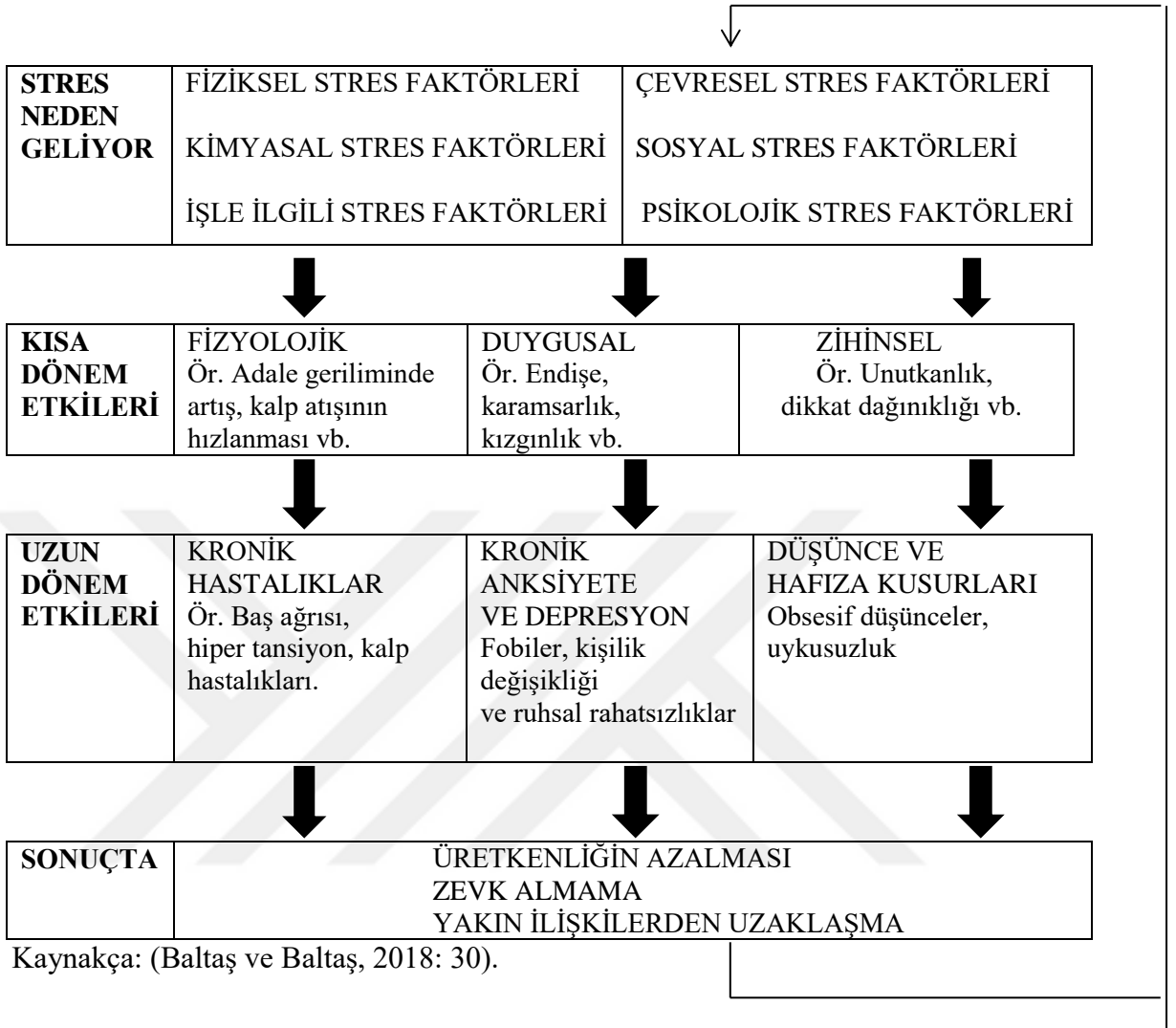
#### **1.3.4.2. Yeterli Araçların Olmaması**

İş hayatında çalışanların gerekli araç ve gereçlerinin bulunmaması iş görenleri strese sokan önemli nedenlerden birisidir. Gereken donanımın bulunmaması veya iş ortamının kolay ve rahat çalışmaya elverişsiz olması, bireylerin verimini düşürerek bir baskı oluşturur (Campbell, 1990: 62).

### **1.4. STRESİN BELİRTİLERİ VE ETKİLERİ**

Bireylerin ideal dengelerini bozan stres faktörlerinin, organizma üzerindeki etkisinin ne kadar sürdüğü önemli bir meseledir. Bu sebeple oluşabilecek stres vericilerinin, organizmayı etkileme sürelerini iki şekilde sınıflandırabiliriz. Bunlardan ilki kısa süreli stres durumlarıdır. Kısa süreli stres günlük hayatta hemen hemen her bireyin karşılaştığı, en fazla birkaç saat süren ve genellikle hafif olarak atlatılan stres olaylarıdır. İkincisi ise uzun süreli stres durumlarıdır. Uzun süreli stres ise şiddetli ve kronik stres halleri olup, haftalarca hatta yıllarca sürebilir (Ivancevich, 1983: 581). Şekil 4'te farklı sebeplerle meydana gelebilecek olan stres tepkilerinin, kısa ve uzun zamanda organizmayı hangi boyutlarda tehdit ettiği açıklanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 30).

**Şekil 4: Stresle Başa Çıkma**



#### 1.4.1. Stresin Fizyolojik Belirtileri

Fizyolojik denge bir takım stres faktörleri tarafından bozulduğu vakit organizma, kendini korumak maksadıyla “Savaşma” ve “Kaçma” davranışları göstererek, bedende bir takım zincirleme tepkiler meydana gelmektedir (Eroğlu, 2006: 406). Bu belirtiler şunlardır (Baltaş ve Baltaş 2018: 25; Güler, 2007: 618 ; Eren, 2015: 307 Robbins, 1992: 286):

- Kandaki şeker ve yağ oranı artar.
- Kan basıncı artar.
- Solunum sayısı artar.
- Sindirim bozuklukları görülür.

- Sürekli yorgunluk ve halsizlik hissi oluşur.
- Sindirim yavaşlar ve durur.
- Kas gerilimi artar.
- Geceleri uyuyamama ve erken uyanma.
- Yüksek tansiyon ve kalp atışlarında hızlanma.
- Terleme başlar.
- Baş ağrısı.
- Nefes darlığı.

#### **1.4.2. Stresin Psikolojik Belirtileri**

Stres bireyleri sadece bedenen değil psikolojik olarak da etkilemektedir (Ömeroğlu, 2015: 10). Stresin psikolojik belirtileri ise şunlardır (Morris, 1973: 86 ; Morgan, 1984: 391 ; Eren, 2015 :308 ; Rowshan, 2011: 17-18 ; Eroğlu, 2007: 462-463 ; Baltaş ve Baltaş, 2018: 31-32):

- Saldırganlık.
- Depresyon.
- Gerginlik endişe ve korku.
- Geçimsizlik.
- Hayattan zevk almama.
- Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk.
- İçinde bir boşluk hissi.
- Hayatın anlamının kaybolması.
- Suçluluk hissi.
- Aşırı hayal kurmak ve çok sık düşüncelere dalmak
- Uyku bozukluğu.
- Sağlığı konusunda tedirgin olma.
- Ölüm ve intihar fikrinin çok sık tekrarlanması.

### 1.4.3. Stresin Davranışsal Belirtileri

Davranışsal olarak ele alınan stres belirtileri, çoğunlukta dışardan da gözlemlenebilen ve bireylerin davranışlarına yansıyan belirtilerdir. Bunlar (Güney, 2007: 619-621):

**Uykusuzluk:** Bireyin ruh sağlığındaki en ufak bir dengesizlik bile uyku bozukluğuna sebebiyet verebilir. Bireyin karşılaştığı hayat güçlükleri ve ne kadar strese maruz kaldığını araştıran bütün testlerde “uyku” ile ilgili sorular büyük önem taşımaktadır.

Stres altındaki kişilerde uyku bozukluğu iki şekilde meydana gelmektedir. Birincisi uykuya dalamama ikincisi ise gece boyunca kesintisiz bir şekilde uyumaktır (Schafer, 1987: 59). Bir diğeri ise birey uzun süre uyuduğu halde sabah hiç dinlenmemiş hissiyle uyanmasıdır.

**İştahsızlık:** Aşırı stres sebebiyle bireylerin psikolojik dengelerinin bozulmasının bir sonucu olarak iştahsızlık ortaya çıkmaktadır. Bireyler beslenmek isteseler bile, bunalım ağırlaştıkça iştahsızlık daha da artacaktır (Gillet, 1990: 21).

**Sigara Kullanma:** Kaygılı kişilik yapısına sahip bireyler stresle karşılaştıklarında hemen sigara içme eğilimi gösterirler. Hatta sigara tiryakisi olanlar, sigaranın stresi azalttığını savunurlar. Fakat bunun aksine, çok sigara içmenin insanları daha fazla strese soktuğunu gösteren çalışmalar yapılmıştır (Güney, 2007: 621).

**Alkol Kullanma:** Kısa süreli ve az miktarda kullanılan alkol bireylerin depresif duygulardan kurtulmalarını sağlarken, düzenli olarak ve yüksek miktarlarda kullanılan alkol ise depresif duyguları arttırdığı yapılan araştırmalarda doğrulanmıştır. Alkol aşırı tüketildiğinde bireylerde saldırgan davranışlara neden olmaktadır (Güney, 2007: 621).

## 1.5. STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

Hayatın bir parçası olan stresten tam anlamıyla uzak durmak mümkün olmamaktadır. Bireyler hayatlarına devam ettiği sürece, stresten arındırılmış ve soyutlanmış bir dünya bulması nerdeyse imkânsızdır. Stres kaynaklarının bireyler üzerindeki bütün olumsuz koşullarını en aza indirmek ve bu gerilim kaynakları ile



etkili bir şekilde başa çıkabilmek için gösterilen çabaların tümüne “stres yönetimi” denmektedir (Biricik, 2018: 49).

Murphy (1995), stresle başa çıkma stratejileri konusunda üç adımdan oluşan bir strateji ortaya koymuştur. Bunlardan birincisi stres kaynaklarını azaltıp tamamen bitmesini sağlamaktır. İkincisi strese neden olan faktörlerin azaltılması ve çalışanların strese maruz kaldıktan sonra yakalandıkları hastalıkların belirlenmesidir. Üçüncüsü ise kronik rahatsızlıklar yaşayan kişileri yaşamış oldukları hastalıklara karşı tecrübe edinmek için hastalığın çözümü ile ilgilenilmesidir (Murphy, 1995: 44).

Stresle başa çıkma konusu bireysel yöntemler ve örgütsel yöntemler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

### **1.5.1 Stresle Başa Çıkma Örgütsel Yöntemler**

Çalışma hayatından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini engellemek amacıyla örgütün stres kaynaklarının kontrol altına alınması ve azaltılması için yapılan yönetsel faaliyetlerdir (Luthans, 1989: 211-212).

Örgütlerin stresle başa çıkma için birçok mücadele stratejileri mevcuttur. Bu örgütsel stratejiler iş görenin stresini azaltmak veya örgütten kaynaklanan stres nedenlerini kontrol etmeyi ya da bütünüyle yok etmeyi amaçlamaktadır (Çoşkun, 2018: 29). Örgütsel stresle başa edebilmek için kullanılacak stratejiler aşağıda belirtilmiştir (Luthans, 1989: 211-212 ; Eren, 2015: 311-317 ; Güney, 2007: 630-631 ; Okutan vd.: 2002 ; Tomruk, 2014: 71 ; Murat, 2001: 259 ; Gümüştakin ve Öztemiz,2004:67-68).

- Çalışma ortamında destekçi bir örgüt havası yaratmak,
- Örgütteki iş tanımlarının yeterli düzeyde yapılması, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması,
- Çalışanların mesleki gelişim yollarının planlanması,
- Adil ve etkin bir performans değerlendirme sistemi oluşturmak,
- Destekleyici bir örgüt iklimi yaratmak,
- Çalışanları önemsemek, gerektiğinde takdir etmek ve onlara değer vererek destek olmak,
- Örgütte adaletli uygulamalar yapma ve adam kayırmamak,

- Çalışanlar için yalnızca yaptığı işlerle ilgili değil, etkili iletişim kurma, duygusal gerilimin giderilmesi gibi konularda da danışmanlık hizmetlerinin oluşturulması,
- Çalışanları için güzel bir iş ortamı yaratarak iş tatminini yükseltmek,
- Çalışma ortamını (havalandırma, aydınlatma, gürültü) iyileştirmek,
- Çalışanları yönetime katılmalarını sağlayarak, kararlarda etkili olmalarını sağlamak ve aidiyet duygularını geliştirmek,
- Yöneticilerin çalışanları motive etmesi,
- Stres konusunda çalışanları bilgilendirmek ve stres danışmanlığı yaparak çalışanların duygusal sorunlarının azaltılmasına yardımcı olmak,
- Verimsiz ve zaman tuzağı olan toplantıların azaltılması veya etkin hale getirilmesi,
- Önemsiz, ani ve randevusuz görüşmelere zaman ayırmama,
- İşle ilgili gereksiz ayrıntılarla uğraşmama, astlara yetki verme, yetki devredilmiş yöneticilere hata yapma hakkı tanıma fakat bu hatayı iyileştirmeleri konusunda nazikçe uyarma,
- Katı ve otokratik düzenlemeler yerine, insan kaynağına önem veren, katılımcılığı, yetkilendirmeyi ve takım çalışmasını destekleyen, öğrenen organizasyonlar olarak yapılandırılmış, güdüleyici bir yönetim biçimi oluşturmak,
- Aynı nitelikteki işleri birlikte yapacak şekilde gruplayarak zaman kazanma,
- Önemli konu ve sorunları çözmek için günün en verimli saatlerini kullanma,
- İletişimden kaynaklı problemleri en aza indirmek ve sağlıklı iletişimle bireylerin birbirlerini doğru anlamasını sağlamak,
- Etkili bir maaş ve ücret yönetimi uygulamak.

### **1.5.2. Stresle Başa Çıkma Bireysel Yöntemler**

Günümüzde tüm dünyada etkileri artarak devam eden, bireyleri ruhen ve fiziklen etkileyen stres, çağımızın önemli sorunlarından birisidir. Bu sebeple bireyler stresin kötü etkilerinden kurtulabilmek ve strese neden olan unsurları kontrol edebilmek için yoğun bir çaba harcarlar.

Genel olarak stres yönetiminin ve kontrolünün temel amacı, mevcut geriliminin büyük bir kısmını kontrol altına almaktır. Bilinçli bir şekilde olmasa da stres, genellikle bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2011: 294-295).

Bireysel olarak kullanılan stratejiler, stresle başa çıkma yöntemlerinde oldukça önemli bir yere sahiptirler. Bu stratejilerin ortak yönü, neredeyse hepsinin kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, duygusal ve davranışsal yapılarının kontrol edilmesini öngörmeleridir. Bu sayede fiziksel olarak başlayan ve zararlı olan stresörlere karşı önlemler alınarak, stresin etkilerinin ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Pehlivan, 2008: 134):

**Fiziksel Egzersizler:** Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, her yaşta insan için yüzme, yürüyüş, koşu, bisiklete binme, tenis gibi egzersizlerin stresle baş etmede olumlu etkilerinin olduğu kanıtlanmıştır (Luthans, akt. Güney,2007: 625).

Stresli durumlarla karşılaşıldığında, vücudumuzda çeşitli değişimler meydana gelmekte, bol miktarda adrenalin salgılanmaktadır. Dolaşım sistemindeki kan, iç organlar yerine kaslarda, beyinde ve kalpte yoğunlaşmaktadır. Fiziki egzersizlerle, organizmadaki bu anormal durum engellenmektedir.

Stres yönetiminde, fiziki egzersizlerin bireyler üzerindeki yararlarından bir diğeri, kasların kuvvetlendirilmesi, dolaşım sistemini düzene sokarak vücudun her yerine oksijen dağıtımını sağlamaktadır. (Eroğlu, 2006: 473-474).

Fiziksel egzersizin yararları şunlardır (Baltaş ve Baltaş, 2018: 210):

- Kas gevşemesi,
- Zihin gevşemesi,
- İşte verimliliğin artması,
- Enerjide artış,
- Sağlıklı uyumak,
- Endişelerin azalması,
- Kalp hastalıkları riskinin azalması,
- Kendine daha fazla güvenme.

**Olumlu hayal kurma:** Bireyler geçmişte yaşadıkları olumsuz tecrübeleri zihinlerinde tekrar canlandığında aynı stres belirtilerini göstermeleri tekrar ortaya çıkabilir. Stresin seviyesini azaltmak için bireyin gelecekte yaşamak istediği olumlu durumları hayal etmesi istenir. Böylelikle stresin bireyler üzerindeki olumsuz etkisi azalacaktır (Çoşkun, 2018: 28).

**Meditasyon:** Bedenin zihinsel ve fiziksel yönden rahatlatmak için içsel yoğunlaşmayı ve sakinliği artırmak meditasyon olarak tanımlanır (Güney, 2007: 652). Duyu organlarımızı belirli bir süre düşünce dünyasından uzaklaştırarak, hiçbir anlam içermeyen fakat bireyin kulağına hoş gelen kelimeleri tekrar ederek bireyin beden ve zihin gevşemesini sağlamaktır. Meditasyonun önemli faydalarından biri, stres kaynaklarına karşı bireyin stresle başa çıkma becerisini artırmasıdır (Balaban, 2000: 5).

Meditasyon, aslında zihni süreçlerin günlük endişe, çatışma ve sıkıntılardan uzak kalması için yapılan bir uygulamadır. Her birey kendine uygun bir meditasyon yöntemi geliştirebilir. Buna örnek olarak dua etmeği, ibadet etmeği, müzik dinlemeyi, güneşin batışını izlemeyi verebiliriz. Meditasyonla birlikte kan basıncımız düşer, solunum alımı artar, oksijen tüketimi artar ve kalp rahatsızlıkları düzelir (Eroğlu, 2006: 475).

**Biyolojik Geri Bildirim:** Elektronik bir aletle bedendeki solunum hızı, kalp atışı, kan basıncı, gibi birtakım stres ve gevşeme durumundaki tepkilerin gözlemlenmesi yöntemine biyolojik geri besleme denmektedir. Bireylerin stres tepkilerini anlaması durumunda gevşemeyi öğrenmesi için kullanılan yöntemdir (Şahin, 1998 akt. Biricik, 2018: 54).

Biyolojik geri besleme, tedavi amacı değil daha çok eğitim amacı gütmektedir. Stresli bireyi rahatlatmak için çok iyi bir yöntemdir. Çünkü biofeedback yapmak için kullanılmakta olan araçlar, biyolojik sinyalleri anında geri besleme yolu ile sağlamaktadır. Denetim diğer tekniklere göre daha kuvvetlidir. Bunun yanı sıra, bireyin bedensel süreçleri üzerinde deneyim kazanmasını sağlayan bir üstünlük duygusu oluşturmaktadır. Bu da birey için bir ödül niteliği taşımaktadır (Allen, 1983 akt. Balaban, 2000: 5).

**Solunum Egzersizi:** Derin nefes almak gerginliği azaltır aynı zamanda kalp ve akciğerlerin iyi çalışmasını sağlar. Bu alışkanlığı kazanmak için rahat bir pozisyonda oturarak ya da uzanarak yavaşça nefes alıp vermek gereklidir. Bir dakika içerisinde normalde alınan nefesin yarısı kadar, dzenli ve ağır nefes alınarak, beş dakika boyunca bu alıştırmayı sdrdirmek gerekir. Bu nefes alma yntemi gnde birkaç kez yapılarak stresin neden olduğu gerginlik azaltılabilir (İlgöz, 2014: 90).

Gevşemeyi artırmak ve stresi gidermek için aşağıdaki solunum egzersizleri yapılabilir (Koroğlu,2009: 784):

- Omurganızı döz tutarak, rahat bir şekilde oturun ya da uzanın.
- Karnınıza derin bir nefes çekin ve nefesinizi vermeden önce durun ve bir ara verin.
- Beş on dakika arayla nefes alıp vermenizi sayın.
- Bu egzersizi yaptıkça, nefes alıp verişinizin yavaşladığını, vucudunuzun gevşediğini ve sakinleştiğini gurun.

**Beslenme:** Yapılan araştırmalarda beslenme ile stres arasında gclü bir ilişki olduğunu gstermektedir. Bazı yiyeceklerin strese yol açtığı hatta bireyleri strese karşı daha duyarlı hale getirdiği ortaya konulmuştur. Stres ve beslenme arasındaki ilişkiyi aşağıdaki başlıklarla açıklayabiliriz (Güney, 2007: 627-6289:

- Yetersiz alınan kalori insan bedenini gcszleştirerek, stresle ilgili rahatsızlıklara daha çabuk yakalanmasına sebep olabilir.
- B vitamini gibi besin eksikliği, depresyon, uykusuzluk, kaygı mide hassasiyeti ve kas zayıflığı gibi rahatsızlıklara sebep olmaktadır.
- Yoğun ve uzun sren stres durumunda B1 ve B2 gibi vitaminler yksek miktarda tükutilir. Stres sırasında salgılanan adrenalin hormonunun yapısında C vitamini yoğun olarak harcanır.
- ay, kahve ve çikolatanın içerdiği kafein de strese yol açan bir maddedir. Gnde iki fincandan fazla tükutilen kahve kan basıncını yksetir, kalp atışını hızlandırır ve kaygıya yol açar.
- Çok fazla sigara içmek ya da dumanlı ortamda bulunmak, ihtiyaçtan fazla C vitamini tüketimine yol açar. Sigara içmek doğrudan strese neden olmaktadır.
- Çok fazla kalori alma, hareketsizlikle birlikte şişmanlığa neden olmaktadır. şişmanlık bireylerde doğrudan stres yaratan bir faktördür. Psikolojik olarak bireye sıkıntı verir ve enerji dšüklüđü nedeniyle bireyin gnlük hareketlerini yavaşlatır.

**Dua ve İbadet:** Dua stresle ve olumsuz düşüncelerle başa çıkmanın en etkili yollarından bir diğeridir. İlahi olanın sevgisine ve adaletine olan inanç, bireyin sabırlı olmasını sağlar. Dua etmek, olumsuzluklara karşı metanetli durulmasında ve güçlüklerle baş edilmesinde bireylere yardımcı olur. Yapılan araştırmalar, dua etmenin insan bedeni üzerinde olumlu etkilerin olduğunu göstermiştir. Dua sırasında yüksek tansiyonda ve nabız atışlarında düşme görülür (Rowshan,2003 akt. Tomruk, 2014: 61).

## **1.6. KONUYLA İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALARI**

Göksoy ve Argon (2014)'un, “okullarda öğretmenleri engelleyici ve destekleyici stres kaynakları” konulu çalışmalarında öğretmenlerin görevlerinden kaynaklı olumlu ve olumsuz stres kaynaklarını ve stres yönetiminde öğretmenlere yapılan kurumsal destek düzeyini araştırmışlardır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden, durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Düzce ilinde eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans yapan 50 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulardan bazıları şunlardır: öğretmenler görev yaptıkları okullarda okul ortamı, bürokratik ilişkiler, sosyal ilişkiler ve meslek kaynaklı engelleyici stres yaşamaktadırlar. Olumsuz stres öğretmenlerde fizyolojik, psikolojik ve mesleki stres yaratmaktadır. Olumsuz stresi azaltmak için öğretmenler kurumsal destek görmekte, meslektaş ve aile desteği almaktadır. Olumlu stres kaynaklarının sonucunda ise öğretmenler psikolojik ve mesleki yönden mutluluk, mesleğini sevme, motivasyon ve iş doyumunu yaşamaktadır.

Özdevecioğlu, Bulut, Tekçe, Çirli, Gemici, Tozal ve Doğan (2003)'ın yaptığı çalışmada “kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve iş tatmini farklılıklarının belirlenmesi” amaçlanmıştır. Çalışma Kayseri, Yozgat ve Nevşehir illerinde toplam 8 bankada, 108 çalışana anket tekniği uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilen verilere göre, kadın yöneticilerin yönetiminde çalışmakta olan bireylerin stres düzeyi, erkek müdürlerin yönetimi altındaki çalışanların stres düzeyinden daha yüksek çıktığı görülmektedir. Aynı şekilde bu çalışanların iş tatmini ve motivasyonları da yüksek çıkmıştır.

Karataş ve Gökmen (2018), “kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi” konulu çalışmalarında, Konya ilinde istihdam eden memurların, iş yaşamında sürekli olarak karşılaştıkları iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi

değişkenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada kullanılmak üzere üç anket formu oluşturulmuştur. Araştırmada kolayda örneklem tekniği kullanılmış ve 273 kişiye uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda “duygusal emek davranışının” “iş stresini” negatif yönde etkilediği, duygusal emeğin yüzeysel davranış boyutunun iş stresini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Izgar (2015), “öğretmen adaylarının eğitim stresi ve öğrenmeye karşı tutumları” üzerine karşılaştırmalı bir analiz yapmayı amaçladığı çalışmasında, Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim gören son sınıf öğrencilerinin eğitim stresi seviyeleri ve öğrenmeye karşı tutumları araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 315 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda üniversite öğrencilerinin eğitim stresi puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur. Öğrenmeye ilişkin tutum ile eğitim stresinin alt boyutları arasındaki ilişkilere yönelik ve öğrenmeye ilişkin tutumun not kaygısı ve öz beklenti ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Gürel ve Altunoğlu (2016), “işkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi” konulu çalışmalarını Muğla ilinde çalışan 400 avukata tesadüfi örneklem yoluyla anket tekniği uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda iş koliklik ile iş stresi ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

Alkan ve Uğur (2016), “örgütsel stres ve yönetimi: orman işletmeleri örneği” konulu çalışmalarında, orman işletmelerinde görev yapan mühendislerinin stres kaynakları ve etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada veri toplama tekniği olarak literatür taraması, anket ve mülakattan tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada 289 orman mühendisine anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda ortaya konan öneriler şunlardır: Çalışanlara maddi olanakları ve özlük hakları konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır, çalışanlara mesleki ilerleme, terfi gibi konularda stres kaynaklarının ortadan kalkması için liyakate dayalı adil bir ortam oluşturulmalıdır, çalışanların iş yükü ve sorumlulukları hafifletilmelidir.

Aksoy ve Kutluca (2005) yapmış oldukları çalışmada, “iş hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçları” araştırılmaktadır. Araştırmanın evrenini Milli Savunma Bakanlığı Asker Alma Dairesinde 2003 yılında görev yapan subay, astsubay ve sivil memurlar oluşturmaktadır. Araştırmaya 284 kişi katılmıştır.

Çalışmanın sonucunda strese neden olan faktörler şu şekilde tespit edilmiştir: Örgütte çalışanlara verilen yetki ve sorumlulukların dengeli olmaması, örgüt içinde iyi bir iş bölümünün olmaması ve alınan kararlarda alt kademedeki çalışanların fikrinin alınmamasıdır.

İlgöz (2014) yapmış olduğu çalışmada, “sağlık çalışanlarının stres kaynakları, sonuçları ve stresle mücadele yöntemlerini” araştırılmıştır. Çalışmada kaynak taraması tekniğinden yararlanılmıştır. Ayrıca kişisel gözleme dayalı bilgiler ve mesleki tecrübelerden de yararlanılmıştır. Çalışmanın varsayımları şunlardır:

\_ Çalışma ortamı stres düzeyini etkilemektedir.

\_ Çalışanların etkili stres konusunda bilgi sahibi olması, stres yönetiminde faydalı olmaktadır.

Çalışmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, çalışma şartları nedeniyle yoğun stres altında olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanları stresle mücadele etme yolunda, işe gitmeyerek buldukları ortamdaki uzaklaşmaya çalışmışlardır.

Kulaksız (2016)'ın yapmış olduğu çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan akademisyenlerin stres ve stresle baş etme yöntemleri araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini 2015-2016 yılında İstanbul'da görev yapan kamu ve özel sektörde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Evrene ulaşmada zaman ve maddi kayıp yaşamamak için evren üzerinden örneklem seçilmiştir. Elektronik posta ile anket uygulaması yapılmış ve geri dönüş yapan 200 akademisyen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, kamuda görevli akademisyenlerin cinsiyetleri, mesleki kıdemleri ve yaşları stres düzeylerini ve çalışma performanslarını etkilemez iken özel üniversitede görev yapan akademisyenlerin stres düzeyleri ve çalışma performanslarında önemli ölçüde etkilemektedir.

Anne ve Andrea (2001), yapmış oldukları çalışmada öz yeterlilik, sosyal destek ve başa çıkma stratejilerinin üniversite öğrencilerinin stres düzeyleri ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada 75 eğitim öğrencisine anket yöntemi uygulanmıştır. Stres için toplam başa çıkma stratejileri ve kaçınma odaklı başa çıkma stratejilerinin arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuştur. Aynı zamanda, arkadaşlardan gelen sosyal destek ile duygu odaklı başa çıkma stratejileri arasında anlamlı bir ilişki vardı.



Sosyal destekte cinsiyete göre farklılıklar görülmüştür. Kadınlar erkeklerden daha fazla arkadaşlarına sosyal destekte bulunmuşlardır.

Karademas ve Kalantzi-Azizi (2003), yapmış oldukları çalışmada stresle karşılaşma sonrası stres sürecinin, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlıkları üzerindeki etkileri ve bu ilişkide rol oynayan önemli faktörleri incelenmiştir. Çalışmaya Atina Üniversitesi'nden 291 öğrenci katılmıştır. Anketlerde öz yeterlik beklentileri; tehdit, meydan okuma ve riskler, başa çıkma stratejileri ve kişisel sınav yetenekleriyle ilgili bilişsel sorular yer almaktadır. Öz yeterlik beklentileri tehdit, meydan okuma ve risklerin şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bulgulara göre psikolojik belirtiler, öğrencilerin başa çıkma stratejilerini etkilemektedir. Öz yeterlilik, değerlendirme sürecinde kilit değişken olarak ve bilişsel yapılar ile stres sonuçları arasında arabuluculuk yaptığı gözlemlenmiştir.

Ravichandran ve Rajendran (2007), yapmış olduğu çalışmada ortaöğretim öğretmenlerinin yaşadığı çeşitli stres kaynaklarını araştırmıştır. 200 lise öğretmeni çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada Rajendran tarafından geliştirilen, stres kaynaklarının sekiz bağımsız faktörünü ölçen Öğretmenin Stres Envanteri uygulanmıştır. Kişisel değişkenlerin: cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri, yılların öğretme deneyimi ve okul türleri, öğretmenlik mesleği ile ilgili çeşitli stres kaynaklarının algılanmasında önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Misra ve Castillo (2004), yaptıkları çalışmada Gadzella'nın Yaşam Stresi Envanteri kullanılarak Amerikalı ve uluslararası öğrenciler arasındaki akademik stresler ve strese verilen tepkiler karşılaştırılmıştır (B.M. Gadzella, 1991). Beş kategorideki akademik stresör kategorisi (hayal kırıklıkları, çatışmalar, baskılar, değişiklikler ve kendi kendini empoze etme) ve bu stresörlere verilen tepkileri tanımlayan dört kategori (fizyolojik, duygusal, davranışsal ve bilişsel) incelenmiştir. Örneklemini iki üniversitenin 392 uluslararası ve Amerikan öğrencisi oluşturmaktadır. Amerikalı öğrenciler, kendilerine dayatılan stresörlere uluslararası öğrencilere göre daha fazla davranışsal tepki göstermişlerdir. Katılımcının statüsü (Amerikan veya uluslararası) ve stresörlerin etkileşimi, stresörlere davranışsal, duygusal, fizyolojik ve bilişsel tepkilerinin en güçlü belirleyicisi olarak ortaya çıkmıştır. Yapılan regresyon analizinde beş stresör istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bulgular, stres yönetimindeki kültürel farklılıkları tanıma ihtiyacını vurgulamaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖZ YETERLİLİK

#### 2.1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI

Öz yeterlilik kavramı, insan davranışının önemli bir belirleyicisi olarak sosyal bilişsel teori çerçevesinde literatürde ilk kez Bandura (1989, 1994, 1997) tarafından tanımlanmış ve daha sonra öz yeterlilik kavramını ele alan birçok kuramsal ve deneysel çalışma yapılmıştır (Bandura ve Adams 1977 akt. Yıldırım ve İlhan, 2010: 301).

Öz yeterlilik literatürde pek çok farklı şekilde tanımlanmıştır. Albert Bandura öz yeterlilik inancı kavramını “kişinin kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancı” şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1995: 2). Diğer bir tanımında ise Bandura öz yeterlilikle ilgili “öz yeterlilik insanların hayatlarını etkileyen olaylar üzerinde etkili olan belirli performans seviyelerini ortaya koyma yetenekleri hakkındaki inançları” ifadesini kullanmıştır (Bandura, 1994: 2).

Marilyn E. Gist’e göre öz yeterlilik, kişilerin belirli bir görevi yerine getirebilmek için yeterli kabiliyete sahip olduklarına dair duydukları inançtır (Gist, 1987: 472). Bunun yanında Luszczynska ve arkadaşları “kişilerin, talep edilen zor görevler ve kendi yetkinlikleri üzerinde kontrol kurabilme yeteneklerine olan inancı” olarak tanımlamışlardır (Luszczynska, Gutierrez-Don˘A ve Scharwzer, 2005: 82).

Zimmerman’a göre, “kişinin bir işi gerçekleştirebilme ve başarabilme yeteneği konusundaki kişisel yargılarıdır” şeklinde ifade etmiştir (Zimmerman, 2000: 82)

Tschannen Moren ve Hoy (2001: 792) ise öz yeterlik inancını “kişinin yeni bir durum karşısında, başarısının ne seviyede olacağına ilişkin kendisiyle ilgili beklentileri” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Woolfolk (1993) öz yeterlik inancını, “kişinin yeteneklerini organize edebilme ve karşılaştığı yeni bir durumla ilgili olarak yeterliliğine olan inancı” şeklinde tanımlamıştır (Woolfolk akt. Özenoğlu, 2006: 42).

Stajkovic ve Luthans (1998) öz yeterliliği “kişilerin belli bir alanda görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve faaliyetlerini harekete geçirmek için kendilerine olan inançları” şeklinde tanımlamıştır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 240).

Öz yeterlik teorisi, Bandura'nın sosyal bilişsel teorisinin merkezinde yer alır. Bu teori, kişiliğin gelişiminde gözlemsel öğrenmenin ve sosyal tecrübenin rolünü vurgular. Sosyal bilişsel kuramdaki temel kavram, kişilerin neredeyse her durumda sosyal davranışlar ve bilişsel süreçler de dahil olmak üzere hareketleri ve tepkilerinin kişilerin diğer bireylerde gözlemlendiği eylemler tarafından etkilenir olmasıdır. Öz yeterlik, dışsal deneyimlerden ve kendilik algısından geliştirildiğinden ve birçok olayın sonucunun belirlenmesinde etkili olduğu için, sosyal bilişsel kuramın önemli bir yönüdür. Öz yeterlik, dışsal sosyal faktörlerin kişisel algılanışını temsil eder (Bandura, 1977: 191-215).

Öz yeterlilik kişilerin düşüncelerini, eylemlerini ve motivasyonunu etkiler (Bandura, 1997: 34). Davranışların, algıların ve çevrenin birbirlerini sebep sonuç ilişkisiyle etkiledikleri dinamik bir model olan, sosyal bilişsel teoriden türemiş bir yapıdır (Bandura, 1989: 2). Öz yeterlilik kavramı, bir eylemin planlanması, gerekli yeteneklerin bilincinde olunması ve örgütlenmesi, zorluklarla karşısında elde edilecek başarıların gözden geçirilmesi sonucunda oluşan güdülenme düzeyi gibi faktörleri içerir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302).

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, öz yeterliliğin kişisel hedefler, işi öğrenme, çaba gösterme ve performans düzeylerini öngörme üzerinde etkileri olduğu görülmektedir. Kişinin kendine olan yeterlilik duygusu, amaçlara, verilen görevlere ve zorluklara nasıl yaklaştığının önemli bir rol oynayabilir (Luszczynska ve Schwarzer, 2005: 82). Öz yeterlilik bireyin yetenekli olmasından çok kendi kaynaklarına güvenmesi anlamına gelmektedir. Bir durumla baş etmek için gerekli yetenekleri bulunan, ancak öz yeterlilik seviyesi düşük olan birey, sahip olduğu becerilerini kullanamayacaktır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302).

Öz yeterlilik inancının durumluk ve ya kalıcı bir özellik olduğuna dair fikir ayrılıkları vardır. Buna göre öz yeterlilik inancı göreve özgü veya genel öz yeterlilik olarak incelenmiştir. Göreve özgü öz yeterlilik ölçümünde akademik öz yeterlilik, kişiler arası ilişkiler öz yeterliliği, diabetik öz yeterlilik gibi duruma özgü, yani

hedeflenen davranışla ilgili öz yeterlilik ele alınmaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Genel öz yeterlilik, bireylerin birden fazla stresli duruma karşı yeterliliğini ortaya koyduğu daha geniş kapsamlı bir kavramdır ve insan davranışlarını ve ortaya çıkan sonuçlarla nasıl baş edeceğini açıklamaktadır. Bu çalışma kapsamında genel öz yeterlilik, yani “kişinin her durumda karşılaşılabileceği farklı stresli durumlarla mücadele etmede, kendine olan inancı ele alınacaktır ” (Luszczynska ve diğerleri, 2005: 82).

Öz yeterlik inancının oluşmasında en etkili faktör bireyin kendi kendine deneyimlediği başarılarıdır. Bundan dolayı üst üste yaşanan olumlu performansla sonuçlanan tecrübeler kişinin öz yeterlik inancını arttırmakta iken, sürekli başarısız ya da yetersiz performans elde ettiğimiz tecrübeler öz yeterlik inancının azalmasına yol açmaktadır (Bandura, 1986; Pajares, 2002).

Bandura'nın teorisine göre, yüksek öz yeterliğe sahip bireyler, yani iyi performans gösterebileceklerine inananlar, yapılacak olan işi zor bir iş olarak görmekten ziyade çok ustalıklı yapılması gereken bir iş olarak görme eğilimindedirler. Öz yeterliği yüksek olan birey başarısızlık durumunun da bu durumu doğrudan kendi eksikliğinden kaynaklandığını düşünmeyip yanlış yol ve strateji izlediğini ve yeteri kadar çaba sarf etmediğini düşünmektedir (Bandura, 1977; akt. Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Öz yeterlilik inancı yüksek olan birey, başarısızlığını yeteri kadar çaba göstermemeye ya da yanlış bilgi ve becerileri kullanma gibi kazanılması ya da onarılması mümkün olan değişkenlere bağlamaktadır. Bu sayede başarısızlık ya da geçici gerilemeler yaşadıklarında pes etmezler çabuk bir şekilde toparlanıp yaptıkları işlerde ısrarcı olurlar (Bandura, 1993; Schunk, 2000 akt. Kotaman, 2008: 114). Öz yeterlik inancı yüksek olan kişilerin akademik başarılarının da yüksek olması beklenen bir durumdur. Bireyin tercihlerini ve ortaya koyduğu çabayı etkileyebilen bir güç olarak (Schunk, 2009) öz yeterlik inancı yüksek olduğunda kişinin motivasyonunun artmasını sağlayarak göreve daha çok odaklanmayı ve daha fazla çaba göstermesini sağlar.

Bandura, bireylerin karşısına çıkabilecek herhangi bir işi yapabilecek yeteneğe sahip olmasına karşın bunu yapabileceğine dair öz yeterlik inancının düşük olması durumunda, başarısız olma ya da hiç denememe olasılığı olduğunu belirtmektedir (Bandura, 1997). Öz yeterlik inancı düşük olan bireylerin zor işlerden

kaçınırlar, zorluklar karşılaştıklarında çabucak pes ederler ve fazla stres karşısında daha düşük performans gösterip başarısız oldukları gözlenmiştir (Pajares, 2002 akt. Özerkan, 2007: 29) Düşük öz yeterlilik duygusuna sahip bireyler, başarısızlık senaryoları görselleştirerek ve karşılıklarına çıkabilecek zorlukları düşünerek motivasyonlarını ve performanslarını zayıflatırlar (Bandura, 1989: 730). Bireylerin öz yeterliliklerinin düşük olması akademik başarıyı engelleyici bir durum olmanın yanı sıra uzun vadede başarısızlığa sebep olurken aynı zamanda kişiler üzerinde öğrenilmiş çaresizlik davranışına neden olabilir (Bandura, 1997; Margolis vd, 2006 akt. Akengin vd. 2014: 152). Bu nedenle öz yeterlilik inancının akademik başarı ile ilişkisi dikkate alınmalı ve incelenmelidir(Akengin vd. 2014: 152).

## **2.2. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMININ ÖNEMİ**

Öz yeterlilik, davranışı başlatan, güdülenmeyi ve devamlılığı artırıcı, performansın gösterilmesini ve artırılmasını sağlayan bir rol oynar (Bandura, 1989: 732-733). Aynı zamanda öz yeterlilik inancı, beceri, kabiliyet ve bilgi gibi diğer değişkenlere aracılık ederek ve onları bağdaştırarak bu değişkenlerin etkin bir şekilde bir arada faaliyet göstermesini sağlar (Teti ve Gelfand, 1991: akt. Kotaman: 114). Bu nedenle, öz yeterlilik inancı yeni bir becerinin kazanılmasında ya da yeni bir öğrenmenin gerçekleşmesinde ve daha sonra bu yeni becerinin ya da öğrenimin uygulamaya konmasında önemli bir rol almaktadır.

Bandura'ya göre bir beceriye sahip olmak, bireyin o beceriyi zor koşullar altında etkin bir şekilde kullanabilmesi anlamına gelmez. Belli bir görevle ilgili kişi, yeterli bilgiye, beceriye ve kabiliyete sahip olmasına rağmen, kendinin yeterince farkında olmayabilir (Kotaman: 114).

Kendinden emin olmayan kişiler, görevin gerektirdiği faaliyetlere başlamaya bile cesaret edemeyebilir. Bireyin işi gerçekleştirebilmesi için gereken bilgi, beceri ve kabiliyete sahip olduğu inancını taşımalıdır. Eğer birey, bu konularda yeteri kadar ikna olmamışsa kısaca o görevle ilgili yeterli öz yeterlilik inancına sahip değilse, kendisine öğretilen yetenekleri ya da kendinde zaten var olan yetenekleri kullanamayabilir. Özellikle, kolayca sonuca ulaşamayan, çok fazla çaba, devamlılık ve çalışma azmi gerektiren görevlerde düşük öz yeterliliğe sahip bireylerin, görevlerini yerine getiremedikleri görülmektedir (Bandura, 1989: akt. Kotoman 115). Bu kişiler çaba sarf etmeyi vakit kaybı olarak görürler ve verimsiz düşünerek kendi

kişisel başarılarını engellerler (Wood ve Bandura, 1989; 812). Kapasitelerini olduğundan düşük algılamaları bireylerin becerilerini yüksek verimlilikte kullanabilmelerini engellerken, bireyin kapasitesini olduğundan daha yüksek algılaması ise performansları üzerinde olumlu etki göstermelerini sağlar (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy, 1998: 208).

Öz yeterliliğin öğrenme, motivasyon ve performans üzerinde güçlü etkileri vardır, çünkü insanlar yalnızca başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceklerine inandıklarını öğrenmeye ve yerine getirmeye çalışırlar (Bandura, 1982 akt. Lunenburg, 2011: 2-3):

1) Öz yeterlilik bireylerin kendileri için seçtikleri hedefleri etkiler. Bireyler düşük öz yeterlilik inancına sahipse kendilerine düşük hedefler seçerler. Tam tersi öz yeterliliği yüksek bireyler ise kendilerine yüksek hedefler seçerler.

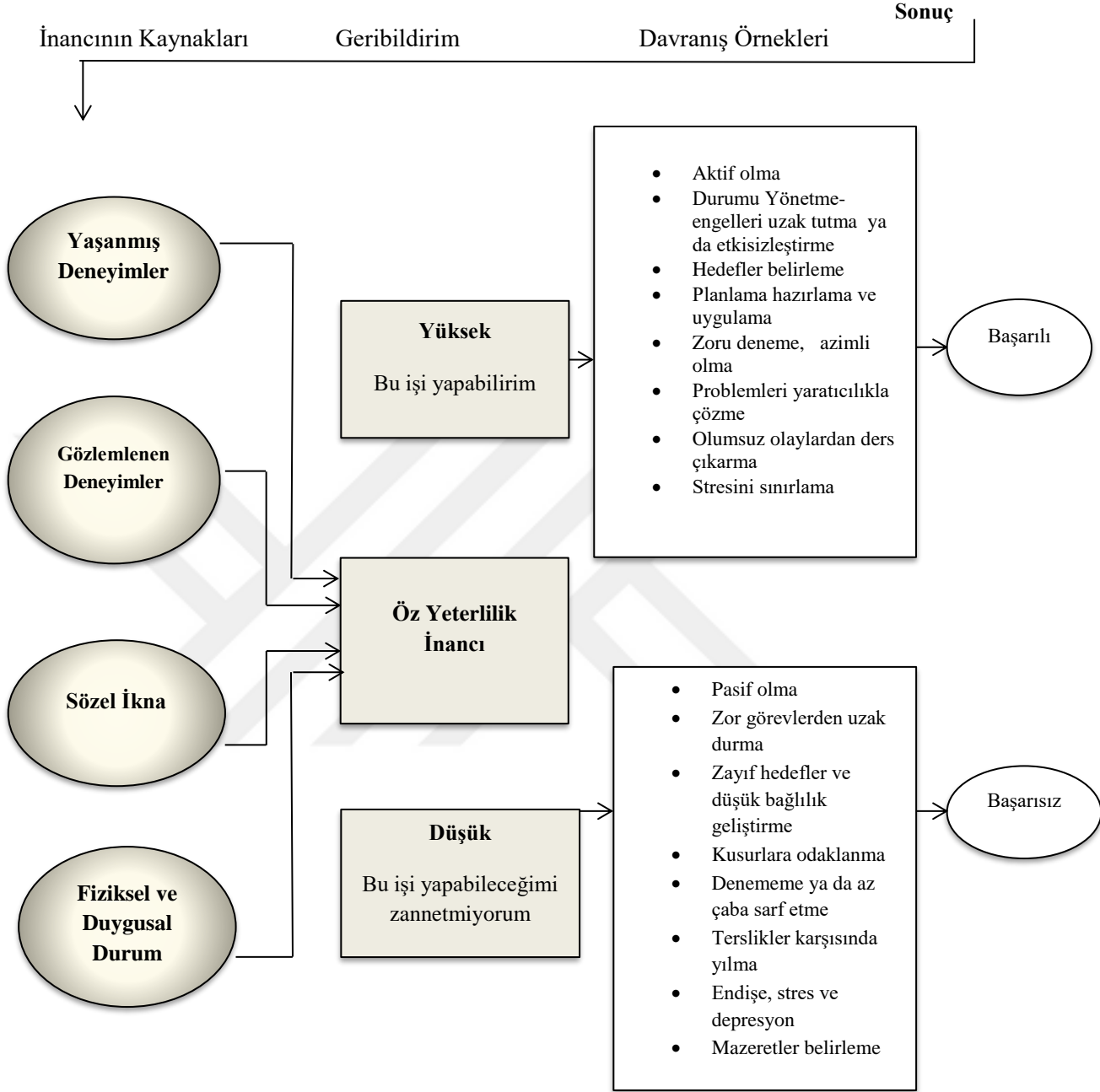
2) Öz yeterlilik, öğrenmenin yanı sıra bireylerin bir işi yaparken ki çabalarını da etkiler. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler genellikle yeni görevlerin nasıl gerçekleştirileceğini öğrenmek için çok çalışırlar, çünkü çabalarının başarılı olacağından emindirler. Düşük öz yeterliliğe sahip bireyler, karmaşık görevleri öğrenirken ve gerçekleştirirken daha az çaba gösterebilirler, çünkü çabanın başarıya ulaşacağından emin değillerdir.

3) Öz yeterlilik, kişilerin yeni ve zor görevlere girişimlerinin sürekliliğini etkiler. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, belirli bir görevi öğrenebileceğinden ve uygulayabileceğinden emindirler. Bu durumda sorunlarla karşılaşsalar bile çabalarını sürdürürler. Öğrenme ve zor bir durumu yerine getiremediklerini düşünen düşük öz yeterliliğe sahip bireyler ise sorunlarla karşılaştıklarında vazgeçebilirler.

Özetle, Şekil 5’de öz yeterlilik inancının başarı ve başarısızlığa nasıl zemin hazırladığı ve bunda nelerin etkili olduğu şematik olarak gösterilmektedir. Öz yeterlilik inancı bireylerin seçimlerini, hedeflerini, hedefleri için ne kadar çaba sarf edeceklerini, engeller karşısında ne kadar direneceklerini, olumsuz durumlarla karşılaştıklarında kendilerini ne kadar sürede toparlayabileceklerini, sahip oldukları stresin miktarını, sonuç olarak da öz yeterliliğin başarı ve başarısızlıklarını etkileyen önemli bir unsur olduğu belirtilmektedir (Pajares, 1997 akt. Türkmen, 2009: 25).

## Şekil 5: Öz Yeterlilik İnancı Mekanizması

Öz Yeterlilik



Kaynakça: (Robert Kreitner, Angelo Kinicki, akt. Türkmen, 2009: 24)

### 2.3. ÖZ YETERLİLİĞİN SÜREÇLERİ

Öz yeterlilik inancının insan işleyişini etkilediği dört önemli süreç mevcuttur. (Bandura, 1994: 4).

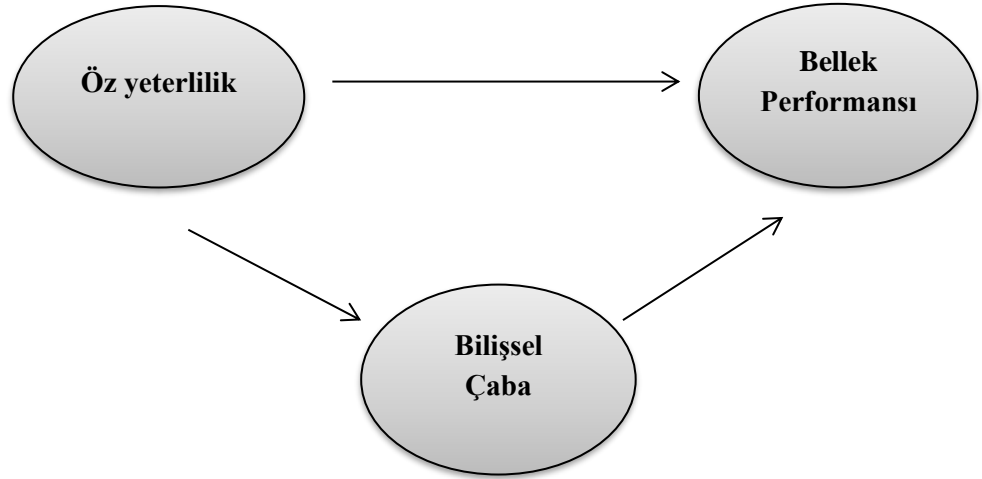
### 2.3.1. Bilişsel Süreç

Öz yeterlilik inancı bilişsel süreçler üzerinde çeşitli etkilere sahiptir. Amacı olan birçok insan davranışı, bilişsel hedefleri somutlaştırmak için düzenlenmiştir. Algılanan öz yeterlilik ne kadar güçlü olursa kişilerin kendileri için belirledikleri hedef o kadar yüksek olur ve onlara olan bağlılıkları o kadar sıkı olur (Bandura, 1993: 118).

Çoğu eylem önce düşüncede şekillenir. Bireylerin öz yeterlilik inançları ileriye dönük oluşturdukları senaryoları etkiler. Öz yeterliliği yüksek olan kişiler hafızalarında ileriye yönelik başarı senaryoları görselleştirirler. Öz yeterliliği düşük olan bireyler ise yanlış gidebilecek pek çok faktör üzerinde dururlar ve başarısızlık senaryoları görselleştirirler. Kendinden şüphe duyan bireylerin bir şeyleri başarması oldukça zordur (Bandura, 1997 akt. Akgündüz, 2012: 48).

Algılanan bilişsel öz yeterlilik, bilişsel çabaları arttırarak hem doğrudan hem de dolaylı bellek performansını etkiler. Daha yüksek bilişsel çaba, daha yüksek bellek performansı üretir (Bandura, 1993: 121).

**Şekil 6:** Bilişsel Süreçlerin Şematik Gösterimi



Kaynak: (Bandura, 1993:23)

Yetenek kavramı son yıllarda bir değişime uğramıştır. Yetenek, bireyin davranışsal repertuarında bulunan sabit bir özellik değildir. Aksine motivasyonel, bilişsel, sosyal ve davranışsal becerilerin organize edilmesi ve çok sayıda amaca



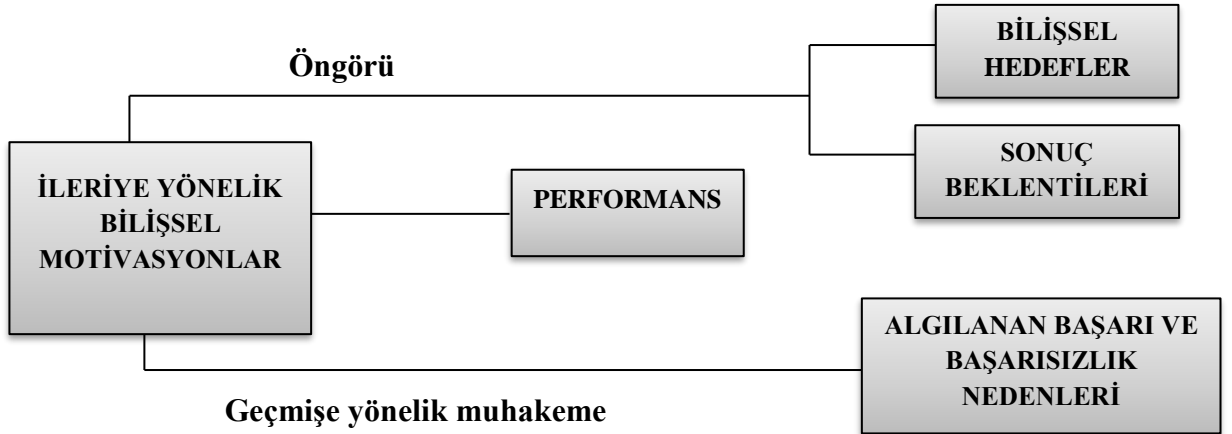
hizmet edebilmek için etkili bir şekilde düzenlenmesi gereken bir üretkenlik kabiliyetidir. Aynı zamanda düşünme ve hareket kalitesini bozabilecek aşırı duygusal tepkileri yönetme becerisini de kapsar. Kişisel başarılar için bireylerin sadece becerileri yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda bu yeteneklerini kullanabilmeleri için öz yeterlilik inancına sahip olmalıdırlar. Bu nedenle aynı bilgi ve becerilere sahip olan bir kişi, öz yeterlilik düşüncesindeki değişimlere bağlı olarak yetersiz, yeterli ya da olağanüstü bir şekilde performans gösterebilir (Bandura, 1993: 119). Bu konuda yapılmış pek çok araştırma mevcuttur.

Collins (1982) tarafından yapılan bir araştırmada matematik seviyeleri düşük, orta ve yüksek düzeyde çocuklar üç guruba ayrıldı. Sonrasında bu çocuklara çözmeleri için zor matematik problemleri verildi. Her grupta yeteneklerine güçlü bir şekilde inanan çocuklar kendileriyle aynı grupta olan ve öz yeterlilik inançları daha düşük olan diğer çocuklardan daha iyi performans göstermişlerdir (Ayotola, 2009: 954).

### **2.3.2. Motivasyon Süreci**

Çoğu insan motivasyonu önce bilişsel olarak oluşturur. Bireyler kendilerini önce motive ederler, sonrasında ileriye yönelik öngörülerini ve eylemlerini yönlendirirler. Ne yapabilecekleri konusunda inançlar oluştururlar. Olası eylemlerinin olası sonuçlarını öngörürler. Bireylerin yeteneklerine ilişkin inançları motivasyonlarını etkilemektedir. Farklı teorilerin oluşturduğu üç farklı bilişsel motivasyon biçimi vardır. Bunlar bilişsel hedefler, sonuç beklentileri ve nedensel niteliklerdir. Öz yeterlilik inançları bu bilişsel kuramların her birinde etkilidir. Şekil 7’de bu alternatif bilişsel motivasyon kavramları gösterilmiştir (Bandura, 1994: 2).

**Şekil 7:** Bilişsel Motivasyon Kavramının Şematik Gösterimi



Kaynak: Bandura 1993; 130

Öz yeterlilik inançları çeşitli yollarla motivasyonu etkilemektedir. Bireyler kendileri için hedef belirlerler ve bu hedefler için ne kadar çaba harcadıkları, zorluklar karşısında ne kadar süre sabrettikleri ve başarısızlıkla karşılaştıklarında ne kadar dayanıklı oldukları öz yeterlilikleriyle ve motivasyonlarıyla doğrudan ilişkilidir (Bandura, 1994: 5). Engellerle ve başarısızlıklarla karşı karşıya kaldıklarında, yetenekleri konusunda kendinden şüphe duyan insanlar çabalarını gevşetir veya çabucak vazgeçerler. Yeteneklerine olan inançları güçlü olanlar, bu zorlukların üstesinden gelmelerinde azim duyguları başarılı performanslar göstermelerine katkıda bulunur (Bandura, 1994: 5).

### 2.3.3. Duygusal Süreç

Bireylerin yeteneklerine yönelik inançları, motivasyon düzeylerini etkilediği gibi tehdit veya zor durumlarda yaşadıkları stres ve depresyonu da etkiler. Bu, öz yeterlilik duygusunun duygusal arabulucusudur (Bandura, 1994: 5). Algılanan tehditlerin (stres vb.) kontrol altına alınması için algılanan öz yeterlilik, duygusal durumların uyarılmasında merkezi bir rol oynar (Akgündüz, 2012: 50). Tehditlerle baş edebileceklerine inanan bireyler, daha önceki olumlu geçmiş tecrübeleri sayesinde rahatsız edici düşünce kalıplarından kurtulabilirler. Fakat tehditleri yönetemeyeceğine inanan bireyler ise yüksek düzeyde anksiyete uyarılması yaşayabilirler. Yaşadıkları çevreyi tehlikelerle dolu olarak görürler. Oluşabilecek tehditler üzerinde dururlar ve nadiren meydana gelebilecek şeyler hakkında endişelenirler. Öz yeterlilik duygusu yüksek olan bireyler dış tehditlerle baş edebilirler ve daha cesur davranışlar sergilerler (Bandura,1993: 132-133).

#### **2.3.4. Seçim Süreci**

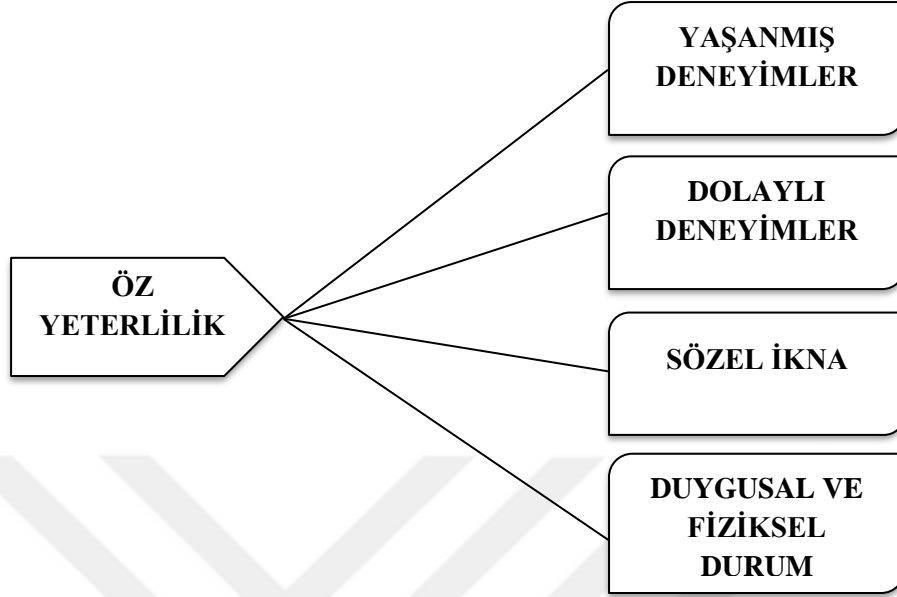
Seçim süreci ile bilişsel, mativasyonel ve duygusal süreçlerde bireylerin yararlı ortamlar yaratmalarını ve karşılaştıkları kişiler üzerinde biraz kontrol sahibi olmalarını sağlayan yeterliliğin aktif süreçleri kastedilmektedir. İnsanlar bir nevi kendi çevrelerinin bir ürünüdür. Bu nedenle öz yeterlilik inançları bireylerin ortamlarını ve faaliyet seçimlerini etkileyerek, hayatın gidişatını şekillendirebilir. Bireylerin kariyer tercihleri ve seçimleri, öz yeterlilik inançlarının seçim yollarıyla hayatlarının gidişatına yön verdiğinin bir örneğidir. Kişilerin öz yeterlilik inançları ne kadar yüksek olursa, kişiler kendilerini zorlu meslekler için eğitirler ve başarıları bu doğrultuda artar (Bandura, 1994: 7).

Bireyler kendilerini yeterli hissetmedikleri, başarısız olabileceklerine inandıkları faaliyetleri yapmaktan kaçınırlar. İstedikleri sonucu alabileceklerine inanmadıklarında harekete geçmekte zorlanırlar. Ancak bireyler yeteneklerine güvenip, kendilerini yeterli hissettikleri zaman zorlu faaliyetleri üstlenebilirler, aldığı karar ve sonucu ne olursa olsun tutarlı davranıp pes etmezler. Sonuç olarak bireylerin öz yeterlilik inançlarının seçimlerinde etkili olduğu görülmektedir. (Bandura, 1986 akt. Kurbanoğlu, 2004: 138).

#### **2.4. ÖZ YETERLİLİĞİN KAYNAKLARI**

Öz yeterliliğin bireyler üzerinde güçlü etkileri olabileceğinden, öz yeterliliğin kaynaklarını tanımlamak oldukça önemlidir. Bandura'ya (1997) göre, bireyler öz yeterlilik inançlarını dört kaynaktan elde edilen sonuçları yorumlayarak oluştururlar. Bunlar; yaşanmış deneyimler, dolaylı (gözlemlenen) deneyimler, sözel ikna, fiziksel ve duygusal durumlar (Gurvictch ve Metzler, 2009: 438). Bu dört öz yeterlilik kaynağı Şekil 8'de gösterilmiştir.

**Şekil 8: Öz Yeterliliğin Kaynakları**



Kaynak: Fred C. Lunenburg, 2011: 2

Bu dört kaynaktan öz yeterlilik gelişimi üzerinde en çok etkili olanı başarılı deneyimlerdir. Bireyin görevi gerçekleştirirken art arda yaşadığı başarılar kişinin o göreve ilişkin öz yeterlilik inancının güçlenmesini sağlarken, aynı görevle ilgili üst üste yaşanan başarısızlıklar ve yetersiz performansla sonuçlanan deneyimler öz yeterlilik inancını zayıflatır (Bandura, 1986; Pajares, 2002 akt. Duru ve Toy, 2016: 149). Ancak başarısızlık, tekrarlanan başarılar sonucu yerleşmiş güçlü bir öz yeterlilik inancını etkilemeyebilir (Kotaman, 2008; 120).

Öz yeterlilik inancının oluşmasındaki ikinci yol ise dolaylı deneyimlerdir. Diğer bir adıyla gözlemlenen deneyimler yoluyla bireyler kendilerine benzer kişilerin performans başarılarını gözlemleyerek kendi performanslarıyla ilgili yorumda bulunabilirler. Örneğin, model alınan kişinin gösterdiği performansta başarılı sonuç alması durumunda, gözlemleyen kişinin kendinin de yapabileceğine dair inancını geliştirirken, ters bir durumda kişinin kendisinin de yapamayacağı kanısı ortaya çıkabilir. (Bandura, 1994 akt. Duru ve Toy, 2016: 149).

Öz yeterlilik inancını oluşturan bir diğer kaynak sözel iknadır. Sözel ikna, bireyin görevle ilgili sergilediği performansa ilişkin diğer kişilerin, bireyin o görevi başarı ile gerçekleştirebileceğine dair verdikleri geribildirimleri içermektedir. Olumlu geribildirim, öz yeterliliği yükseltebilir ancak kişi görevinde devamlı

başarısız oluyorsa bu durum geçici olacaktır. Bu sebeple sözel iknanın öz yeterlilik üzerindeki etkisi sınırlıdır (Coleman ve Karraker, 1997 akt. Kotaman, 2008: 122).

#### **2.4.1. Yaşanmış Deneyimler**

Öz yeterlilik kaynakları içinde en önemlisi bireyin yaşadığı tecrübelerdir. Bireyin doğrudan kendi yaptığı başarılı ya da başarısız deneyimler sonucunda elde ettiği deneyimlerden oluşur. Öz yeterlilik inancı, bireyin yaptığı eylemin hissettirdiği başarı veya başarısızlığın derecesini dikkate almaktadır (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy, 1998 akt. Dolapci, 2013; 4). Yani bireylerin daha önceden elde etmiş oldukları başarılar, benzer işleri yaparken yeni başarıların elde edilebileceği konusunda kişisel ön yargılarının oluşmasını sağlar. Bu durum bireylerin öz yeterlilik inançlarının artmasına sebep olur. Bunun aksi olduğunsa ise yani sürekli tekrar eden başarısızlıklar ise öz yeterlilik inancın olumsuz yönde etkiler (Bandura, 1997: 80).

#### **2.4.2. Dolaylı Deneyimler**

Bireyler, kendi yetenekleri konusunda tek kaynak olarak yaşadıkları deneyimleri algılamazlar. Başkaları tarafından başarılmış deneyimlerde öz yeterlilik inancının diğer bir kaynağını oluşturmaktadır. Bireyler kendi deneyimlerini değerlendirmenin yanı sıra, başkalarını gözlemleyerek de öz yeterlilik inancını geliştirebilirler. Bireylerin görevle ilgili daha öncesinde fazla tecrübeleri yoksa ya da sınırlıysa başkalarının deneyimlerinden daha çok etkilenirler (Kurbanoğlu, 2004: 140).

Gözlemci ile gözlemleyen kişi arasında benzerlik olması durumunda, öz yeterlilik inancına göre, aynı görevi bireyin kendisinin de yapabileceğini dair inancın oluşmasını ve performans göstermesini sağlar (Bandura, 1982 akt. Şahin, 2016: 18). Dolaylı deneyimlerde bireyin gözlemlediği kişiyle kendi arasında benzerlik kurması durumunda daha etkili olur (Lunenburg, 2011: 3). Buna örnek olarak, sınıfta sunum yapması gereken bir öğrencinin kendinden önceki öğrencilerin sunumlarını başarıyla tamamlamasını görmesi kendisinin de sunumunu başarıyla tamamlayacağını düşünmesine yol açabilir (Kreitner, Kinicki, 2001 akt. Türkmen, 2009: 27).

### 2.4.3. Sözel İkna

Sözel ikna öz yeterliliği geliştirmek için kullanılan üçüncü yoldur. Bireylere amaçlarına ulaşabilmesi için olumlu ya da olumsuz telkinde bulunmak bireyin öz yeterlilik algısını etkiler (Coleman ve Karraker, 1997 akt. Dolapci, 2013: 17). Bir başka deyişle, bireylerin gerçekleştirecekleri faaliyetle ilgili çevresinden aldıkları olumlu eleştiriler ve sözlü destekler sayesinde öz yeterlilik inancını artırabilecek ve böylelikle bireyler daha çok çaba gösterecektir (Ordun, 2005 akt. Erkoç, 2015; 29).

Öz yeterlilik inancının oluşum sürecinde sözlü iknanın tek başına etkisi oldukça sınırlıdır. Diğer bir deyişle sadece sözlü ikna ile desteklenmiş öz yeterlilik inancı, terslikler karşısında kolayca kaybolabilir (Bandura, 1994 akt. Türkmen, 2009; 28).

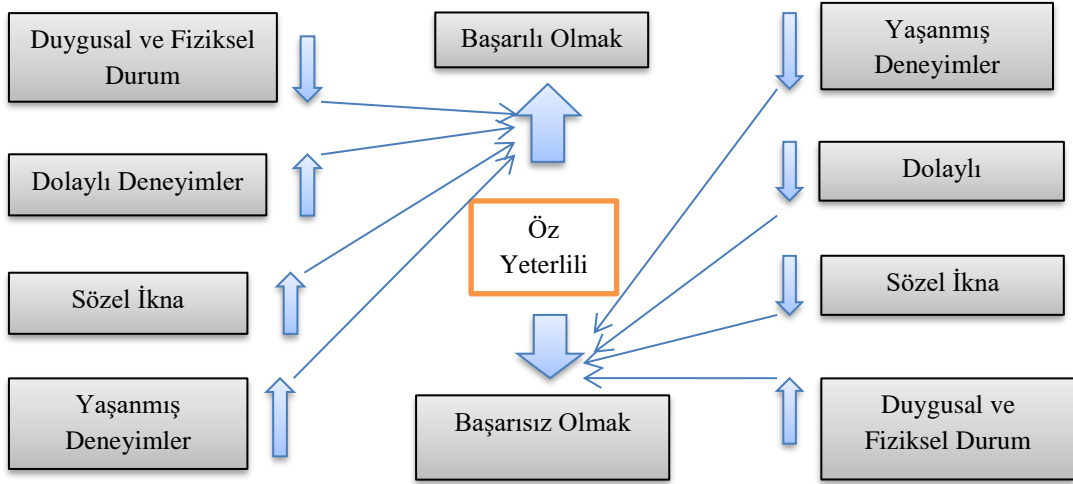
### 2.4.4. Duygusal ve Fiziksel Durum

Son olarak, Bandura, bireylerin bir işi yapmayı düşündüğü zaman meydana gelen duygusal ve fiziksel ipuçlarının, öz yeterliliği etkilediğini savunur (Lunenburg, 2011; 4). Bu nedenle öz yeterlilik inancı üzerinde; stres, kaygı, korku, yorgunluk, ağrı, bitkinlik gibi duygusal ve fiziksel durumlarında etkisi bulunmaktadır (Pajares, 1997 akt. Şahin, 2016; 19).

Bireyler bir eylemi tasarlarken yaşadıkları duygusal durum ve güven dereceleri ölçülebilir. Bir görev için verilen güçlü duygusal tepkiler, görevin sonucunun başarılı ya da başarısız olacağına dair ipuçları verir. Bireyler olumsuz düşündüklerinde ve yeteneklerini gerçekleştirmekte korktukları zaman, bu duygusal tepkiler öz yeterlilik algılarını azaltabilir ve korktukları davranışları gerçekleştirmeye çalışırken bu durum onlarda strese neden olabilir (Bandura, 1997 akt. Pajares, <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>)

Özetle öz yeterlilik, sözel ikna, yaşanmış deneyimler, dolaylı deneyimler, duygusal ve fiziksel durumlara göre bireylerin davranışlarını etkiler (Brown, Malouff, ve Schutte, 2005; 22) .

**Şekil 9: Öz Yeterliliğin Kaynakları**



Kaynak: Brown L.J., Malouff J.M., Schutte N.S., 2005: 136-150.

## 2.5. ÖZ YETERLİLİK TİPLERİ

Literatüre bakıldığında öz yeterliliğin pek çok tipi ele alınmıştır fakat bunlar üzerinde en çok akademik öz yeterlilik ve kolektif öz yeterlilik üzerinde durulmuştur.

### 2.5.1. Akademik Öz Yeterlilik

Özellikle öğrenme faaliyetlerini göz önüne aldığımızda akademik öz yeterlilik kavramının önemli bir rol oynadığını görmekteyiz (Wood ve Bandura, 1989 akt. Ekici, 2009: 112). Birçok araştırma öz yeterliliğin akademik motivasyonu, başarıyı ve öğrenmeyi etkilediği göstermektedir (Pajares ve Schunk, 2002: 2).

Zimmerman akademik öz yeterliliği, “istenilen akademik performansa ulaşmak için çizilen yol haritasını düzenlemek ve yürütmek konusunda bireyin yeteneklerine yönelik kişisel algısıdır” şeklinde tanımlamıştır (Zimmerman, 2000: 85). Bandura ise akademik öz yeterliliği “bireyin akademik bir konu alanında başarılı olabileceğine dair inancı” olarak tanımlamıştır (Bandura, 1997, akt. Pekel, 2016: 14).

Yüksek öz yeterlilik inancı bilginin işleyişine, karar vermede ve akademik başarıda performansın artmasına yardımcı olur. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, okulda ya da çalışma hayatında, kavramsal problemi çözmede diğerlerine göre daha başarılı olurlar (Luszczynska vd, 2005, akt. Ercan, 2014: 4).

Öz yeterlik inancı ayrıca, aktivite seçimi, çaba düzeyi, sebat etme ve duygusal tepkiler gibi akademik motivasyonu etkilemede yakın bir geçerliliğe sahip olduğunu göstermiştir. Öz yeterlilik inancı yüksek olan öğrencilerin, daha fazla çalıştıklarına, daha uzun süre dayanıklılık gösterdikleri ve başarılı olduklarına dair kanıtlar vardır (Bandura, 1997 akt. Zimmerman, 2000: 86). Collins tarafından yapılan araştırmada matematik problemi çözme konusunda, yüksek öz yeterliliğe sahip çocukların daha uzun süre (BouffardBouchard, Parent, ve Larivee, 1991) çaba gösterdikleri ve düşük öz yeterliliğe sahip öğrencilere göre daha verimli problem çözme stratejileri kullandıkları görülmüştür (Collins, 1982, akt. Chemers vd. 2001: 55).

Aktivite seçimi açısından, öz yeterlilik inancı yüksek olan öğrenciler, verimsiz öğrencilere göre daha zorlu görevler üstlenirler (Zimmerman. 2000; 86). Ayrıca, öz yeterlik inançları, öğrencilerin üniversitedeki ana dal seçimi ve ders çalışmalarındaki başarı ve sebat ile önemli ölçüde ilişkilidir (Hackett ve Betz, 1989; Lent, Brown ve Larkin, 1984 akt. Zimmerman, 2000: 86).

Akademik öz yeterlilik ile akademik başarı kavramları arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Araştırmalar olumlu bir akademik öz yeterliğin, akademik anlamda başarıyı desteklediğini göstermektedir. Aynı zamanda akademik başarının da daha güçlü akademik öz yeterliliğin oluşmasına neden olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Millburg, 2009, akt. Pekel, 2016: 15).

### **2.5.2. Kolektif Öz Yeterlilik**

Bandura kolektif yeterliliği, bir grubun belirlenen amacı gerçekleştirebilmesi için gerekli olan eylemlerin yürütülebilmesi için ortak yeteneklerine duydukları inanç olarak tanımlamaktadır ( Bandura, 1997, akt. Ekici vd., 2009: 120). Başka bir ifadeye göre kolektif yeterlilik, bir grupta yer alan her bir birey üzerine yüklenmiş beklentiler ve başarıyı paylaşma yeterliliği olarak tanımlanmıştır (Toros ve Duvar, 2011, akt. Ercan, 2014: 43).

Bandura tarafından ilk kez ortaya atılan kolektif yeterlilik kavramı öz yeterlilik kavramının üzerine kurulmuştur. Öz yeterlilik daha çok kişisel yeterliliğe vurgu yaparken kolektif öz yeterlilik ise grup yeterliliğine vurgu yapmaktadır (Duman ve Duran, 2013: 145).



Kolektif yeterlilik kavramında toplumun en küçük yapı taşı olan ailelerden, işletmelere, spor kulüplerinden devletlere kadar birçok ögeden bahsetmek mümkündür. Bireylerin kolektif yeterliklerine olan inançları, onların gerçekleştirmeye çalışacakları sosyal geleceklerini, onun için ne kadar çaba gösterdiklerini ve kolektif çabalarının sonucu başarısız olduğunda onların ortaya koyacakları dayanıklılığı etkilemektedir (Kurt, 2012; akt. Uçar, 2018: 52).

Bandura öz yeterlilik ile kolektif yeterliliğin aynı temele dayalı iki farklı kavram olduğunu belirtmiştir. Tablo 4’de bu farklılıklar ortaya konulmuştur (Kurt, 2012; akt. Ercan, 2014: 44).

**Tablo 4:** Öz Yeterlilik ve Kolektif Yeterliliğin Karşılaştırılması

<b>Öz Yeterlilik</b>	<b>Kolektif Yeterlilik</b>
Bireyin belirli bir performansı başarılı bir şekilde yapma kapasitesine duyduğu inançtır.	Grup üyelerinin bir bütün olarak sosyal sistemin performans kapasitesine ilişkin olarak paylaşılan algılarını kapsar.
Bireyin yeteneklerine karşı duyduğu inançtır.	Grubun bir bütün olarak birleşik yeteneklerine olan inancıdır.
Bireysel düzeyde ortaya çıkan bir tutumdur.	Grupsal olarak ortaya çıkan bir tutumdur.
Bireyin belirli bir işi yapabilme yeteneğine ilişkin inancıdır.	Bir grubun belirli bir işi başarıyla yapabileceğine dair inancıdır.
Bireysel algılardır.	Sosyal algılardır.
Bireyin performansına ilişkin algılarıdır .	Etkileşimli, eş güdümlü ve sinerjik dinamikleri içerir.

Kaynakça: Kurt, 2012: 204. akt. Ercan, 2014: 44

## 2.6. KONUYLA İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Türkiye’de öz yeterlilikle ilgili en fazla araştırma yapılan alanlar biri eğitimidir. Yapılan araştırmalara bakıldığında daha çok öğretmen öz yeterliliği ve öğrencilerin fen, matematik, Türkçe, kimya gibi dersleri algılamadaki öz yeterlilik inançlarıyla ilgili araştırmalar yapıldığını görülmektedir.

Uysal, (2013), yaptığı araştırmada, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan akademisyenlerin genel öz yeterlilik inançlarını cinsiyete, unvana ve bölüm değişkenlerine göre incelemektedir. Ayrıca araştırmada

akademisyenlerin genel öz yeterlilik inançlarının hangi seviyede olduğu sorusuna da cevap aranmıştır. Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden anket yöntemi kullanılmış ve 80 akademisyene uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre akademisyenlerin genel öz yeterlilik inancına bakıldığında cinsiyet, unvan ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Araştırmada akademisyenlerin genel öz yeterlilik puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Morgil, Seçken ve Yücel (2004), yaptıkları araştırmada, kimya öğretmen adaylarının öz yeterlilik inançlarını bazı değişkenler açısından incelemiştir. Bu çalışmada kimya bölümünde okuyan öğrencilerin, kimya öğretime yönelik öz yeterlilik inançlarına; cinsiyetin ve üniversite başarı sıralamaları gibi faktörlerin etkisi araştırılmaktadır. Araştırmanın örneklemini kimya bölümünde okuyan 162 öğrenci oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda cinsiyet ve öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki saptanmış fakat üniversite başarı sıralamaları ve öz yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kurt, T. (2012), yaptığı araştırmada, öğretmenlerin öz yeterlilik ve kolektif yeterlilik algıları ele alınmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin hem grup olarak hem de bireysel olarak öz yeterliliğin ve kolektif yeterliliğin mesleklerindeki başarıyı etkilediği kuramsal olarak ele alınmıştır. Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının öğrencilerinin başarılarıyla yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Gömleksiz ve Serhatlıoğlu (2013), yaptıkları araştırmada okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmen öz yeterlilik inançlarına ilişkin görüşlerini genel amaç çerçevesinde belirlemeyi amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin öz yeterlilik inancının cinsiyet, mesleki hizmet süresi ve görev yaptığı kurum gibi değişkenler ile olan ilişkisini incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre okul öncesi öğretmenlerinin öğretim ve öğretim sürecine ilişkin öz yeterlilik inançlarının yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın alt boyutlarına bakıldığında ise öz yeterlilik inançlarının cinsiyet, hizmet süresine ve kurum değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Türkmen (2009), yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında iş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramının öz yeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz yeterlilik inancının çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir

denizcilik şirketinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre öz yeterlilik ve örgütsel destek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öz yeterlilik ve performans üzerindeki etkisine bakıldığında ise teoride belirtilenin aksine, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilememiştir.

Karahan ve Balat (2011), tarafından yapılan araştırmada özel eğitim kurumunda çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve öz yeterlilik algıları, eğitim düzeyi, çalışmakta oldukları alan, cinsiyet, meslekteki çalışma süreleri gibi çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 263 eğitimci oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin eğitim seviyesine, cinsiyete, çalışmakta oldukları alana, mesleki çalışma sürelerine göre farklılaştığı, fakat öz yeterlilik algılarının bu değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ilişki elde edilirken, kişisel başarı ile pozitif yönde, anlamlı bir ilişkiye elde edilmiştir.

Aksoy (2018), tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında öz yeterlilik ve belirsizlik algılarının mesleki tercihler üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 öğretim yılında Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünde okuyan dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Anketleri eksiksiz bir şekilde dolduran 263 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda işletme bölümü son sınıf öğrencilerin öz yeterlilik algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca öz yeterlilik düzeyleri yüksek olan öğrencilerin mesleğe başlamada herhangi bir sorun yaşamadıkları, mesleklerini severek sürdürdükleri ve meslek hayatlarında karşılaştıkları zorluklarla mücadele ettikleri belirlenmiştir.

Akgündüz (2012), yapmış olduğu doktora araştırmasında konaklama işletmelerinde yöneticilerin davranışlarını otantik liderlik kapsamında değerlendirirken yöneticilerin öz yeterliliklerinden etkilenme düzeylerini belirlemeyi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini İzmir'in Çeşme ilçesindeki 9 işletme oluşturmaktadır. Toplamda 270 anket uygulanmış ve 223 kişi geri dönüş yapmıştır. Araştırmanın sonucunda turizm sektöründe faaliyet gösteren çalışanların için

yöneticilerinin liderlik davranışları ile öz yeterlilik düzeyleri arasında ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Bolat (2011), araştırmasında öz yeterlilik ve lider-üye etkileşiminin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Antalya'nın Side ilçesinde bulunan bir otel işletmesidir. Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır ve 139 kişiden geri dönüş alınmıştır. Veriler SPSS 12.0 istatistiksel veri analizi paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öz yeterlilik algısı ile lider- üye etkileşimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu sonuca göre, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin üstleri ile ilişkileri de yüksek olmaktadır. Öz yeterlilik algısı ile tükenmişlik arasında ise anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Sivatu (2007), öğretmen adaylarının kültürel açıdan duyarlı öğretme öz yeterliliği ve sonuç beklenti inançlarını incelemiştir. İncelenen makalede öğretmen adaylarına Duyarlı Öğretim Öz Yeterliliği ölçeği ve Kültürel Duyarlı Sonuç Beklentisi ölçeği uygulanmıştır. Çalışmanın örneklemini 275 kişi oluşturmaktadır. Bunlardan 200'ü kadın, 75'i erkektir. Katılımcıların ırk ve etnik kökeni ise 25 beyaz olmayan ve 255 ise beyazdan oluşmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda, öğretmen adaylarının kültürel açıdan duyarlı öğretim sonuç beklentileri, öğrencilerinde güven duygusu oluşturarak olumlu bir öğretmen –öğrenci ilişkisinin gelişmesini sağlamıştır.

E, Skaalvik ve S. Skaalvik (2010), yapmış oldukları çalışmada öğretmen öz yeterliliği ve öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın örneklemini Norveç'te ortaokul ve ilkokulda görev yapan 2249 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmen öz yeterliliği ve öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir ve negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Woolfolk-Hoy ve Sphero (2015), yapmış oldukları çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlilik algılarının değişimini incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini 53 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Bunlardan 38'i kadın ve 15'i erkektir. Katılımcılar, öğretmenlik uygulaması yapan öğretmen adayları, teorik dersleri alan öğretmen adayları ve mesleğinin ilk yılında olan öğretmen adayları olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Çalışmanın sonucunda teorik dersler alan fakat uygulama yapmayan öğretmen adaylarının ve öğretmenlik uygulaması yapan

öğretmen adaylarının öz yeterlilik seviyesinin arttığı ve mesleğe atanan öğretmenlerinde öz yeterliliklerinin azaldığı bulunmuştur.

Clark (2009) tarafından yapılan araştırmada deneyimsiz öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının öz yeterlilik algılarındaki değişim incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 123 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının öz yeterlilik seviyesinin yüksek olduğu ve staj türünün (okuldaki deneyimlerinin) öz yeterlilik üzerinde bir etkisi olmadığı bulunmuştur.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM VE BULGULAR

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Hazırlanmış olan bu tezin temel problemi akademisyenlerin öz yeterlilik inançları ve stres kaynaklarının arasındaki ilişkiyi incelemektir. Amaçlardan bir diğeri ise akademisyenlerin stres kaynaklarının ve öz yeterlilik inançlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumları, unvan, eğitim verdikleri fakülte ve mesleki kıdemleri gibi demografik değişkenlere bakılarak farklılık gösterip göstermediğidir.

Stres bireyleri olumlu ya da olumsuz anlamda etkileyen bir faktördür ve öz yeterliliği düşük olan bireyler ve yüksek olan bireyleri farklı derecelerde etkileyebileceği çalışmanın temel varsayımlarından birisidir. Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı eğitim kalitesini ve stresten etkilenme derecelerini etkileyen önemli bir faktördür. Bu çerçevede stres kaynaklarının öz yeterlilik inancı üzerinde etkili olup olmadığı tezin cevap arandığı temel sorulardan biridir. Araştırmada akademisyenlerin stres kaynakları ve strese neden olan faktörlerin akademisyenlerin öz yeterlilik inancı ile arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır.

Literatürde öz yeterlilik ve stres kavramlarıyla ilgili birçok araştırma yapılmasına karşın bu iki kavramın birbiriyle ilişkisi kapsamında çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda literatüre katkı sağlanması açısından önem arz etmektedir.

#### 3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Tez 2018-2019 akademik yılı Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde İktisadi ve İdari Bilimler, Fen Edebiyat Fakültesi ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan akademisyenler ile sınırlandırılmıştır. Çalışmanın diğer önemli bir sınırlılığı çalışmanın konusundan kaynaklanmaktadır. Akademisyenlerin kendi öz yeterliliklerini değerlendirmesi, bazen akademisyenler tarafından kabul edilmemiş, mahrem bir alan olarak görülmüştür. Bu durum çalışmanın en büyük sınırlılıklarından birisidir.

### **3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Tez yönetsel olarak iki ana kısım yapılandırılması üzerine inşa edilmiştir. Teorik kısımda stres ve öz yeterlilik ile ilgili olarak literatür ve bu alanda yurt içi ve yurt dışında yapılmış saha çalışmaları taranmıştır. Çalışmanın bu bölümünü saha çalışması oluşturmaktadır. Tezin saha kısmı, nicel veri toplama tekniklerinden anket tekniği ile elde edilmiş bulgular üzerine inşa edilmiştir.

Nicel araştırma modeli olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak elde edilebilir bir şekilde ortaya koyan bir araştırma modelidir.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketler Fen Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan ve çalışmaya katılan 250 akademisyene dağıtılmış. Ancak 183 akademisyenden sağlıklı veriler toplanmıştır. Geri kalan akademisyenler ya anketi iade etmemiş ya da belli soruları cevaplamadıkları için anketler geçersiz sayılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikli olarak Stres Kaynakları Ölçeği ve Öz Yeterlilik ölçeğine ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Sonrasında demografik özelliklerin öz yeterlilik ve stres kaynakları arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için t testi yapılmıştır. Öz yeterlilik ve stres kaynakları arasında ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Öz yeterliliğin stres kaynakları üzerinde etkisini ölçmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

### **3.4. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ**

Araştırmada veri toplama aracı olarak Sherer ve arkadaşlarının (1982) geliştirdiği sonrasında Yıldırım ve İlhan'ın (2010) Türkçe'ye uyarladığı Genel Öz Yeterlilik Ölçeği, Ali Balcının geliştirdiği Stres Kaynakları Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerden yararlanmak için sahiplerinden gerekli izinler ve ayrıca uygulamak için MCBÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 7 sorudan oluşan demografik sorular yer almaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik bilgilerini içeren bu bölümde örneklemin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, unvanı, eğitim verdiği fakülte, mesleki kademelerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Fatma Yıldırım ve İnci Özgür İlhan'ın Türkçeye uyarladığı 3 alt boyuttan olan ve 17 önermeden oluşan öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Ali Balcının geliştirdiği, stres kaynağını ölçen, 4 alt boyutu olan ve 27 önermeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümlerde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar ikinci bölümdeki ifadeleri “Hiç”, “Az Derecede”, “Orta Derecede”, “Çok Derecede” ve “Pek Çok Derecede” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Üçüncü bölümde ise “Hiç Katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” şeklinde belirtmişlerdir.

### **3.5. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE EVRENİ**

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği ile yapılandırılmıştır. Kolay ulaşılabilir örnekleme tekniğinin kullanılmasının sebebi konunun hassasiyeti sebebiyle anketin bazı katılımcılar tarafından yanıtlanmak istenmemesidir. Bu sebeple sadece çalışmaya katılmayı kabul edenler dahil edilmiştir.

Araştırmanın evrenini Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın kullanılan anket formu Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nde 2018-2019 akademik yılında İktisadi ve İdari Bilimler, Fen Edebiyat Fakültesi ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan 250 akademisyene dağıtılmıştır. Ancak 183 akademisyenden sağlıklı veriler toplanabilmektedir. Geri kalan akademisyenler ya anketi iade etmemiş ya da belli soruları cevaplamadıkları için anketler geçersiz sayılmıştır. Bu sebeple araştırmanın örneklemini 183 kişi oluşturmaktadır.

### **3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

**H<sub>1</sub>: Öz yeterlilik, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.**

H<sub>1a</sub>: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı yaş dağılımına göre farklılık gösterir.



H<sub>1b</sub>: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>1c</sub>: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı medeni duruma göre farklılık gösterir.

H<sub>1d</sub>: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H<sub>1e</sub>: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı unvana göre farklılık gösterir.

H<sub>1f</sub>: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı eğitim verdiği fakülteye göre farklılık gösterir.

H<sub>1g</sub>: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı mesleki kıdeme göre farklılık gösterir.

**H<sub>2</sub>: Stres kaynakları, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.**

H<sub>2a</sub>: Akademisyenlerin stres kaynakları yaş dağılımına göre farklılık gösterir.

H<sub>2b</sub>: Akademisyenlerin stres kaynakları cinsiyete göre farklılık gösterir.

H<sub>2c</sub>: Akademisyenlerin stres kaynakları medeni duruma göre farklılık gösterir.

H<sub>2d</sub>: Akademisyenlerin stres kaynakları eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H<sub>2e</sub>: Akademisyenlerin stres kaynakları unvana göre farklılık gösterir.

H<sub>2f</sub>: Akademisyenlerin stres kaynakları eğitim verdiği fakülteye göre farklılık gösterir.

H<sub>2g</sub>: Akademisyenlerin stres kaynakları mesleki kıdeme göre farklılık gösterir.

**H<sub>3</sub>: Öz yeterlilik inancı ve stres kaynakları arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

**H<sub>4</sub>: Stres kaynaklarının öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.**

### **3.7. ANALİZ VE BULGULAR**

Araştırmada elde edilen bulgular SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlarından (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) yararlanılmıştır. 5' li Likert tipi ölçek kullanılan anketlerde veriler normal dağılmaktadır (Chan, 2003:280-285). Ayrıca, kullanılan verilerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 3$  arasında olmasına bağlıdır

(Shao, 2002). Aykırı değerler, hata varyansının değerini arttırdığından istatistiksel testlerin güçleri üzerinde de etkili olmaktadır. Bu nedenle istatistiksel testlerden önce aykırı değerlerin incelenen veri setlerinde mevcut olup olmadığı test edilmiştir.

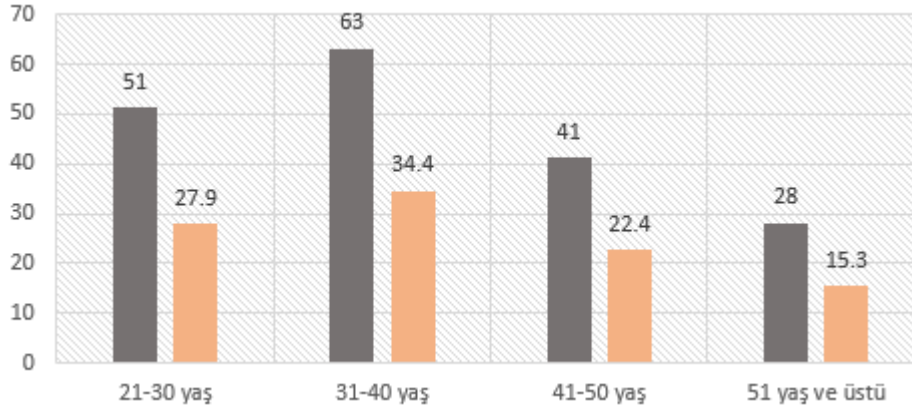
Ölçekler normal dağılıma sahip olduğu için istatistik değerlendirmelerde parametrik testler kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip ölçekler de niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı bağımsız t testi, ikiden fazla grup karşılaştırıldığında tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Kategorik değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ki kare analizi uygulanmıştır. İki sürekli değişkenin arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Alt boyutların ölçekler üzerindeki etkisini araştırmak için regresyon analizi yapılmıştır ve anlamlı olanlar sonuca dahil edilmiştir.

**Tablo 5:** Akademisyenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Demografik özellikler	n	%	
Yaş	21-30 yaş	51	27.9
	31-40 yaş	63	34.4
	41-50 yaş	41	22.4
	51 yaş ve üstü	28	15.3
Cinsiyet	Kadın	79	43.2
	Erkek	104	56.8
Medeni Durum	Evli	124	67.8
	Bekar	59	32.2
Eğitim Durumu	Lisans-Yüksek Lisans	37	20.2
	Doktora	146	79.8
	Araştırma Görevlisi	75	41.0
Unvan	Dr. Öğretim Üyesi	46	25.1

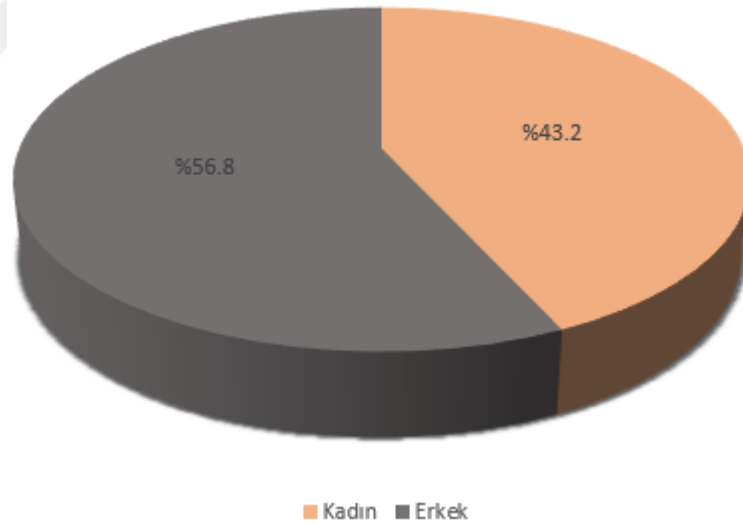
	Doçent Dr.	39	21.3
	Profesör	23	12.6
	İİBF	56	30.6
Eğitim Verilen Fakülte	Fen Edebiyat Fakültesi	60	32.8
	Mühendislik Fakültesi	67	36.6
	1 yıldan az	8	4.4
	1-5 yıl arası	45	24.6
Mesleki Kıdem	6-10 yıl arası	39	21.3
	11-15 yıl arası	31	16.9
	16 yıl ve fazlası	60	32.8
<b>Toplam</b>		<b>183</b>	<b>100.0</b>

**Şekil 10:** Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları



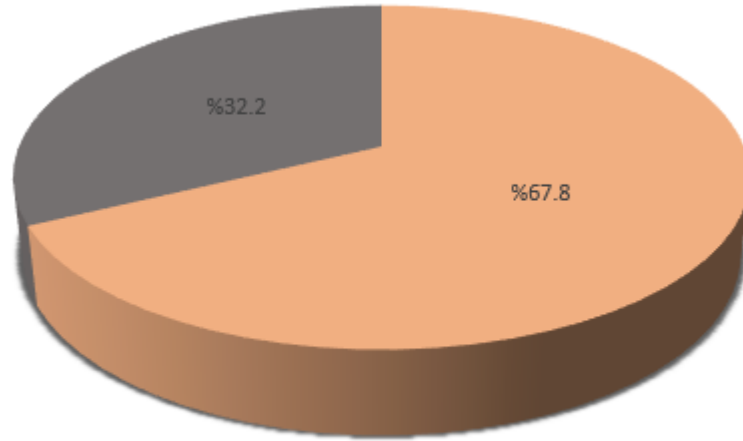
Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşa göre dağılımları incelendiğinde, %27.9'unun 21-30 yaş, %34.4'ünün 31-40 yaş, %22.4'ünün 41-50 yaş, %15.3'ünün 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

**Şekil 11:** Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları



Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, %43.2'sinin kadın, %56.8'inin erkek olduğu görülmektedir.

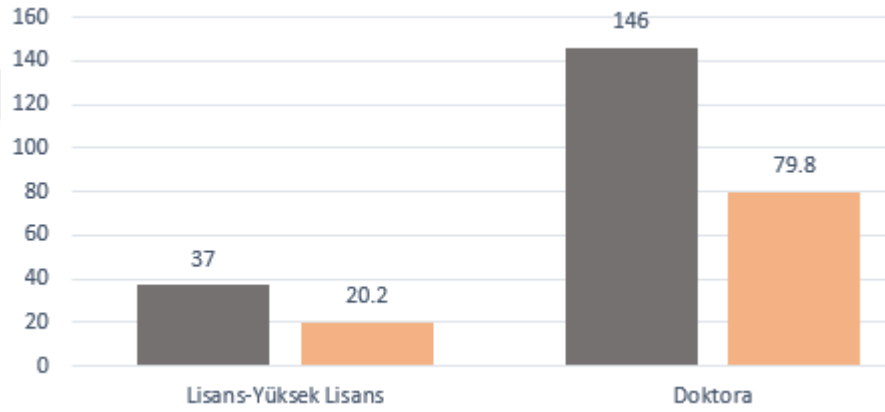
**Şekil 12:** Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları



■ Evli ■ Bekar

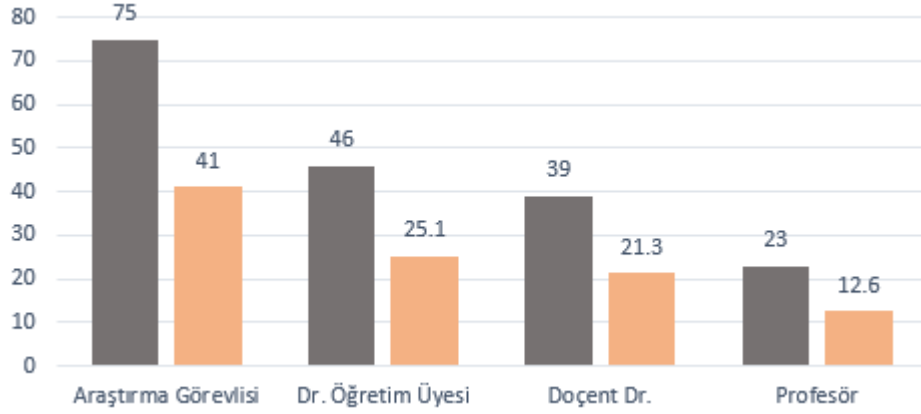
Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %67.8'i evli, %32.2'si bekadır.

**Şekil 13:** Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları



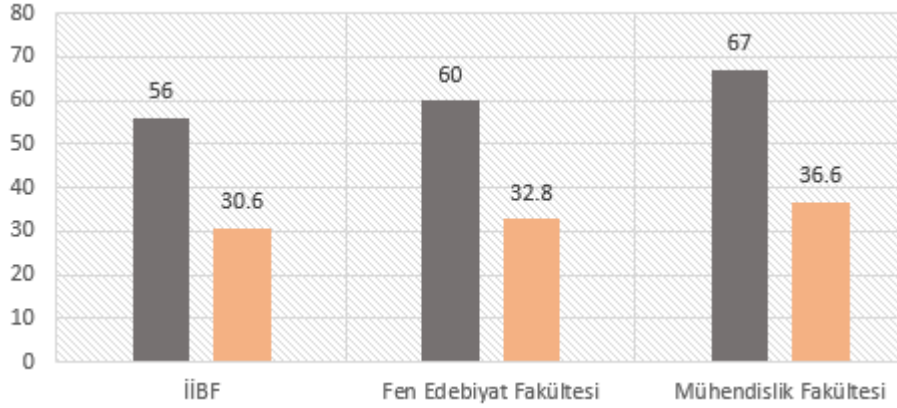
Akademisyenlerin eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında, %20.2'si lisans- yüksek lisans ve %79.8'i doktora mezunudur.

**Şekil 14:** Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları



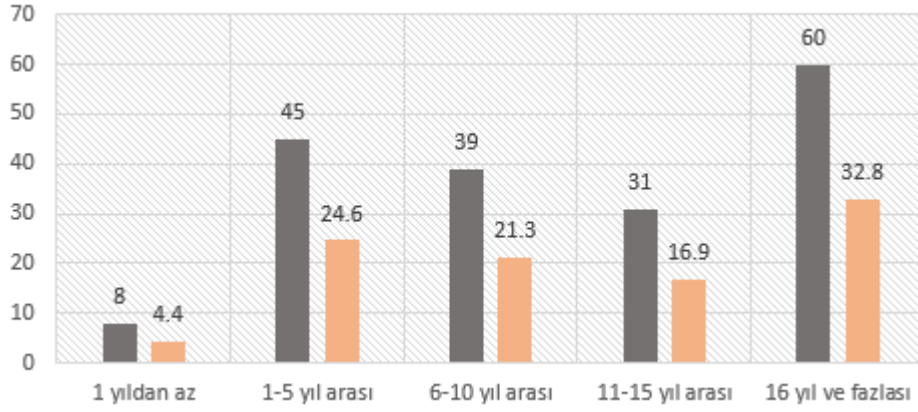
Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, %41'inin araştırma görevlisi, %25.1'inin Dr. öğretim üyesi, %21.3'ünün doçent Dr., %12.6'sının profesör olduğu görülmektedir. Bu durum, üniversitenin akademik unvanlarının dağılım açısından genel popülasyonu ile uyum göstermektedir.

**Şekil 15:** Akademisyenlerin Eğitim Verdikleri Fakültelelere Göre Dağılımları



Araştırmaya katılan akademisyenlerin eğitim verdikleri fakültelelere göre dağılımları incelendiğinde, %30.6'sı İİBF, %32.8'i Fen Edebiyat Fakültesi, %36.6'sı Mühendislik Fakültesinde eğitim vermektedir.

**Şekil 16:** Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları



Araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, %4.4'ü 1 yıldan az, %24.6'sı 1-5 yıl arası, %21.3'ü 6-10 yıl arası, %16.9'u 11-15 yıl arası ve %32.8'i 16 yıl ve fazlası olduğu görülmektedir.7

**Tablo 6:** Öz yeterlilik Ölçeğine Ait Maddelerin Frekans Dağılımları

Maddeler	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1 Planlar yaparken onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	0.5	12	6.6	31	16.9	112	61.2	27	14.8
2 Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	34	18.6	74	40.4	28	15.3	37	20.2	10	5.5
3 Eğer bir işi ilk denememde başaramazsam başarıya kadar çabalarım.	1	0.5	7	3.8	25	13.7	91	49.7	59	32.2

4	Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada çok başarılı olamam.	28	15.3	127	69.4	16	8.7	12	6.6	0	0.0
5	Her şeyi yarım bırakırım.	78	42.6	88	48.1	9	4.9	7	3.8	1	0.5
6	Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım.	53	29.0	96	52.5	17	9.3	13	7.1	4	2.2
7	Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye girişmem.	45	24.6	94	51.4	33	18.0	11	6.0	0	0.0
8	Hoşuma gitmeyen bir şeyi yapmak zorunda kaldığımda o işi bitirene kadar kendimi zorlarım.	3	1.6	21	11.5	43	23.5	83	45.4	33	18.0
9	Bir işi yapmaya karar verdiğimde o işe hemen girişirim.	3	1.6	19	10.4	34	18.6	96	52.5	31	16.9
10	Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	64	35.0	97	53.0	14	7.7	6	3.2	2	1.1
11	Beklenmedik olaylarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	38	20.8	97	53.0	30	16.4	17	9.3	1	0.5
12	Bana zor gelen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	66	36.1	90	49.2	20	10.9	7	3.8	0	0.0
13	Başarısızlık benim azmimi artırır.	6	3.3	32	17.5	69	37.7	59	32.2	17	9.3
14	Yeteneklerim konusunda kendime her zaman çok	44	24.0	92	50.3	20	10.9	25	13.7	2	1.1



	güvenmem.										
15	Kendine güvenen biriyim.	2	1.1	11	6.0	25	13.7	103	56.3	42	23.0
16	Kolayca pes ederim.	73	39.9	92	50.3	9	4.9	7	3.8	2	1.1
17	Hayatta karşıma çıkabilecek sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	72	39.3	77	42.1	21	11.5	12	6.6	1	0.5

Akademisyenlerin cevap vermiş olduğu öz yeterlilik ölçeğine ait maddelerin frekans dağılımları tabloda verilmiştir.

**Tablo 7:** Öz Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Öz Yeterlilik Ölçeği		Toplam Madde Korelasyonu
<b>Başlama (<math>\alpha=0.829</math>)</b>		
2	Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	0.440
4	Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada çok başarılı olamam.	0.486
5	Her şeyi yarım bırakırım.	0.633
6	Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım.	0.573
7	Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye girişmem.	0.597
10	Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	0.555
11	Beklenmedik olaylarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	0.477
12	Bana zor gelen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	0.592
17	Hayatta karşıma çıkabilecek sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	0.548

<b>Yılmama (<math>\alpha=0.712</math>)</b>		
3	Eğer bir işi ilk denememde başaramazsam başarana kadar çabalarım.	0.499
13	Başarısızlık benim azmimi artırır.	0.220
14	Yeteneklerim konusunda kendime her zaman çok güvenmem.	0.544
15	Kendine güvenen biriyim.	0.591
16	Kolayca pes ederim.	0.554
<b>Sürdürme Çabası/Israr (<math>\alpha=0.636</math>)</b>		
1	Planlar yaparken onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	0.436
8	Hoşuma gitmeyen bir şeyi yapmak zorunda kaldığımda o işi bitirene kadar kendimi zorlarım.	0.146
9	Bir işi yapmaya karar verdiğimde o işe hemen girişirim.	0.336
<b>Toplam Güvenilirlik (<math>\alpha=0.882</math>)</b>		

Araştırmaya katılan katılımcıların Öz Yeterlilik Ölçeği'ne ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Chronbach Alfa değerlerinin 0.60'tan büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.882$  olarak bulunmuştur.

**Tablo 8:** Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	<b>Madde Sayısı</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Başlama	9	183	18.00	45.00	35.93	5.08
Yılmama	5	183	9.00	25.00	19.34	3.02
Sürdürme Çabası/Israr	3	183	5.00	15.00	11.22	1.85
Toplam	17	183	39.00	85.00	66.50	8.75

Öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo da verilmiştir. Tablo incelendiğinde; “Başlama” alt boyutu 9 maddeden en düşük 18 en yüksek 45 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 35.93 ve standart sapmasının 5.08 olduğu tespit edilmiştir. “Yılmama” alt boyutu 5 maddeden en düşük 9 en yüksek 25 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 19.34 ve standart sapmasının 3.02 olduğu tespit edilmiştir.

“Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutu 3 maddeden en düşük 5 en yüksek 15 aldığı görülmüştür. Ortalamasının 11.22 ve standart sapmasının 1.85 olduğu tespit edilmiştir. “Öz Yeterlilik Ölçeği” 17 maddeden en düşük 39 en yüksek 85 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 66.50 ve standart sapmasının 8.75 olduğu saptanmıştır.

**Tablo 9:** Stres Kaynakları Ölçeğine Ait Maddelerin Frekans Dağılımları

		Hiç		Az Derecede		Orta Derecede		Çok Derecede		Pek Çok Derecede	
		N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	10	5.5	54	29.5	73	39.9	34	18.6	12	6.6
2	Fakültelerdeki bina ve donatımın yetersizliği	12	6.6	36	19.7	77	42.1	49	26.8	9	4.9
3	Öğretim yükünün- iş yükünün fazlalığı	8	4.4	27	14.8	70	38.3	60	32.8	18	9.8
4	Sınıfların çok kalabalık oluşu	21	11.5	41	22.4	74	40.4	35	19.1	12	6.6
5	Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik	59	32.2	69	37.7	38	20.8	10	5.5	7	3.8
6	Zaman azlığı	5	2.7	21	11.5	57	31.1	62	33.9	38	20.8
7	Mesleğin toplumdaki statüsü	51	27.9	61	33.3	49	26.8	18	9.8	4	2.2
8	Öğrencilerin yanlış davranışı (saygısızlık, disiplinsizlik)	14	7.7	75	41.0	62	33.9	25	13.7	7	3.8

9	Rol çatışması (çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)	30	16.4	77	42.1	56	30.6	16	8.7	4	2.2
10	Fakültede / sınıfta gürültü	28	15.3	56	30.6	62	33.9	33	18.0	4	2.2
11	İşe gelip gitme	62	33.9	73	39.9	29	15.8	16	8.7	3	1.6
12	Mesleki yükselme imkânlarının zayıflığı	16	8.7	36	19.7	52	28.4	54	29.5	25	13.7
13	Tatil sonu fakülteye dönüş	50	27.3	78	42.6	40	21.9	13	7.1	2	1.1
14	Meslekteki değişme ve gelişmeleri izleyememe	7	3.8	47	25.7	78	42.6	46	25.1	5	2.7
15	Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama	14	7.7	30	16.4	55	30.1	65	35.5	19	10.4
16	Bir derece paye (rütbe) almak için her düzeyde sınava girme zorunluluğu	12	6.6	43	23.5	66	36.1	47	25.7	15	8.2
17	Fakültedeki imkân ve kaynakların dağıtımındaki dengesizlik	4	2.2	34	18.6	78	42.6	52	28.4	15	8.2
18	Fakültedeki ilişkilerde bireylere falancanın adamı gözü ile önyargılı davranılması	8	4.4	31	16.9	68	37.2	46	25.1	30	16.4
19	Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi	6	3.3	29	15.8	85	46.4	48	26.2	15	8.2
20	İşlerin görülmesinde dengesizlik	4	2.2	37	20.2	72	39.3	53	29.0	17	9.3
21	Astlarında maiyetinden sorumlu olma	48	26.2	60	32.8	53	29.0	19	10.4	3	1.6
22	Sahip olunan yetenekler arasındaki uyumsuzluk	40	21.9	64	35.0	61	33.3	16	8.7	2	1.1

23	Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama	13	7.1	49	26.8	86	47.0	24	13.1	11	6.0
24	İşsiz kalma korkusu	36	19.7	63	34.4	49	26.8	23	12.6	12	6.6
25	Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi	26	14.2	59	32.2	58	31.7	26	14.2	14	7.7
26	İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramam	25	13.7	44	24.0	56	30.6	39	21.3	19	10.4
27	Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması	44	24.0	58	31.7	55	30.1	18	9.8	8	4.4

Akademisyenlerin cevap vermiş olduğu stres kaynakları ölçeğine ait maddelerin frekans dağılımları tabloda verilmiştir.

**Tablo 10:** Stres Kaynakları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Stres Kaynakları Ölçeği		Toplam Madde Korelasyonu
<b>İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları (<math>\alpha=0.814</math>)</b>		
1	Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	0.438
2	Fakültelerdeki bina ve donatımın yetersizliği	0.427
3	Öğretim yükünün- iş yükünün fazlalığı	0.353
4	Sınıfların çok kalabalık oluşu	0.280
5	Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik	0.373
6	Zaman azlığı	0.481
10	Fakültede / sınıfta gürültü	0.356
11	İşe gelip gitme	0.261

12	Mesleki yükselme imkânlarının zayıflığı	0.445
14	Meslekteki değişme ve gelişmeleri izleyememe	0.448
15	Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama	0.405
16	Bir derece paye (rütbe) almak için her düzeyde sınava girme zorunluluğu	0.496
17	Fakülteadaki imkân ve kaynakların dağıtımındaki dengesizlik	0.520
20	İşlerin görülmesinde dengesizlik	0.428
21	Astlarında maiyetinden sorumlu olma	0.345
22	Sahip olunan yetenekler arasındaki uyumsuzluk	0.419
23	Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama	0.314
27	Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması	0.385
<b>Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları (<math>\alpha=0.484</math>)</b>		
8	Öğrencilerin yanlış davranışı (saygısızlık, disiplinsizlik)	0.368
9	Rol çatışması (çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)	0.472
18	Fakültedeki ilişkilerde bireylere falancanın adamı gözü ile önyargılı davranılması	0.161
26	İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara beterince zaman ayıramam	0.181
<b>Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları (<math>\alpha=0.510</math>)</b>		
7	Mesleğin toplumdaki statüsü	0.352
13	Tatil sonu fakülteye dönüş	0.336
19	Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi	0.290
<b>Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları (<math>\alpha=0.544</math>)</b>		
24	İşsiz kalma korkusu	0.374
25	Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi	0.374
<b>Toplam Güvenilirlik (<math>\alpha=0.862</math>)</b>		

Araştırmaya katılan katılımcıların Stres Kaynaklar Ölçeği'ne ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.862$  olarak bulunmuştur.

**Tablo 11:** Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	Madde Sayısı	n	Min	Max	Ortalama	Standart Sapma
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	18	183	27.00	75.00	51.18	8.93
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	4	183	5.00	20.00	11.26	2.60
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	3	183	3.00	13.00	7.57	2.05
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	2	183	2.00	10.00	5.20	1.86
<b>Toplam</b>	<b>27</b>	<b>183</b>	<b>37.00</b>	<b>113.00</b>	<b>75.22</b>	<b>12.86</b>

Stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo da verilmiştir. Tablo incelendiğinde; “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu 18 maddeden en düşük 27 en yüksek 75 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 51.18 ve standart sapmasının 8.93 olduğu tespit edilmiştir.

“Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu 4 maddeden en düşük 5 en yüksek 20 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 11.26 ve standart sapmasının 2.60 olduğu saptanmıştır. “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu 3 maddeden en düşük 3 en yüksek 13 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 5.57 ve standart sapmasının 2.05 olduğu saptanmıştır.

“Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu 2 maddeden en düşük 2 en yüksek 10 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 5.20 ve standart sapmasının 1.86 olduğu tespit edilmiştir. “Stres Kaynakları Ölçeği” 27 maddeden en düşük 37 en yüksek 113 aldığı belirlenmiştir. Ortalamasının 75.22 ve standart sapmasının 12.86 olduğu saptanmıştır.

**Tablo 12:** Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	N	Ortalama	SS	Levene's Test	F	p	Fark
Başlama	21-30 yaş	51	35.64	5.74	0.226	0.390	0.761	-
	31-40 yaş	63	35.60	5.04				
	41-50 yaş	41	36.34	4.23				
	51 yaş ve üstü	28	36.60	5.23				
Yılmama	21-30 yaş (1)	51	18.84	3.10	0.156	4.176	<b>0.007*</b>	<b>4&gt;2</b>
	31-40 yaş (2)	63	18.68	2.93				
	41-50 yaş (3)	41	20.14	2.74				
	51 yaş ve üstü	28	20.57	2.98				
Sürdürme Çabası/Israr	21-30 yaş	51	11.17	1.74	0.234	2.335	0.076	-
	31-40 yaş	63	10.80	1.83				
	41-50 yaş	41	11.73	2.00				
	51 yaş ve üstü	28	11.50	1.77				
Toplam	21-30 yaş	51	65.66	9.47	0.842	1.823	0.145	-
	31-40 yaş	63	65.66	8.48				
	41-50 yaş	41	68.21	7.68				
	51 yaş ve üstü	28	68.67	9.08				

\*p<0.05

Akademisyenlerin yaşlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin yaşlarına göre “Yılmama” alt boyutunun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Bu sonuca göre **H1a** hipotezi kabul edilmiştir.

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Bonferroni analizi yapılmıştır ve yaş grubu 51 yaş ve üzerindeki akademisyenlerin “Yılmama” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının yaş grubu 31-40 olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre daha tecrübeli akademisyenlerin yaptıkları işlerde yılmama ve mücadele etme duygularının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.



**Tablo 13:** Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	T	p
Başlama	Kadın	79	35.86	5.12	-	0.865
	Erkek	104	35.99	5.08	0.170	
Yılmama	Kadın	79	19.20	3.03	-	0.582
	Erkek	104	19.45	3.03	0.551	
Sürdürme Çabası/Israr	Kadın	79	11.08	1.72	-	0.391
	Erkek	104	11.32	1.88	0.859	
Toplam	Kadın	79	66.15	8.84	-	0.638
	Erkek	104	66.76	8.72	0.471	

\*p<0.05

Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması bağımsız t testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin cinsiyetlerine göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ). Bu sonuca göre **H1b** hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 14:** Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	T	p
Başlama	Evli	124	36.29	5.03	1.406	0.161
	Bekar	59	35.16	5.16		
Yılmama	Evli	124	19.58	2.85	1.538	0.126
	Bekar	59	18.84	3.33		
Sürdürme Çabası/Israr	Evli	124	11.42	1.70	2.169	<b>0.031*</b>
	Bekar	59	10.76	2.09		
Toplam	Evli	124	67.30	8.44	1.811	0.072
	Bekar	59	64.81	9.23		

\*p<0.05

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması bağımsız t testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin medeni durumlarına göre “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutunun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Bu sonuca göre **H1c** hipotezi kabul edilmiştir. Medeni durumu evli olan akademisyenlerin giriştikleri işlerde sürdürme ve ısrar çabalarına dair öz yeterlilik inançlarının bekar akademisyenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 15:** Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	t	p
Başlama	Lisans-Yüksek	37	35.70	5.48	-	0.757
	Lisans				0.309	
	Doktora	146	35.99	5.00		
Yılmama	Lisans-Yüksek	37	18.83	3.14	-	0.255
	Lisans				1.141	
	Doktora	146	19.47	2.99		
Sürdürme Çabası/Israr	Lisans-Yüksek	37	11.10	1.74	-	0.672
	Lisans				0.424	
	Doktora	146	11.25	1.88		
Toplam	Lisans-Yüksek	37	65.64	9.42	-	0.508
	Lisans				0.663	
	Doktora	146	66.71	8.60		

\* $p<0.05$

Akademisyenlerin eğitim durumlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin eğitim durumlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ). Bu sonuca göre **H1d** hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 16:** Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	N	Ortalama	SS	Levene's Test	F	p	Fark
Başlama	Araştırma Görevlisi	75	35.58	5.17	0.404	1.443	0.282	-
	Dr. Öğretim Üyesi	46	35.08	5.02				
	Doçent Dr.	39	37.07	4.53				
	Profesör	23	36.82	4.66				
Yılmama	Araştırma Görevlisi (1)	75	18.86	2.92	0.193	3.817	<b>0.011*</b>	<b>4&gt;2</b>
	Dr. Öğretim Üyesi (2)	46	18.73	3.13				
	Doçent Dr. (3)	39	20.28	2.59				
	Profesör (4)	23	20.52	3.25				
Sürdürme Çabası/Israr	Araştırma Görevlisi (1)	75	10.97	1.85	0.029	3.203	<b>0.025*</b>	<b>4&gt;2</b>
	Dr. Öğretim Üyesi (2)	46	10.86	1.73				
	Doçent Dr. (3)	39	11.66	1.89				
	Profesör (4)	23	12.00	1.78				
Toplam	Araştırma Görevlisi (1)	75	65.42	8.65	0.255	3.015	<b>0.031*</b>	<b>4&gt;2</b>
	Dr. Öğretim Üyesi (2)	46	64.69	8.71				
	Doçent Dr. (3)	39	69.02	7.85				
	Profesör (4)	23	69.34	9.47				

\*p<0.05

Akademisyenlerin unvanlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin unvanlarına göre “Yılmama” ve “Sürdürme

Çabası/Israr” alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ).

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Scheffe analizi uygulanmıştır. Unvanı Profesör olan akademisyenlerin “Yılmama” ve “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutlarının toplam puan ortalamalarının, unvanı Dr. Öğretim üyesi olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre **H1e** hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 17:** Akademisyenlerin Eğitim Verdikleri Fakülterele Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	Levene's Test	F	p	Fark
Başlama	İİBF	56	35.01	4.44	2.116	1.500	0.226	-
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	36.05	4.51				
	Mühendislik Fakültesi	67	36.59	5.96				
Yılmama	İİBF	56	18.89	2.68	0.638	0.900	0.405	-
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	19.58	3.04				
	Mühendislik Fakültesi	67	19.50	3.26				
Sürdürme Çabası/Israr	İİBF (1)	56	10.62	1.75	0.907	5.239	<b>0.006</b>	<b>3&gt;1</b>
	Fen Edebiyat Fakültesi (2)	60	11.26	2.01				
	Mühendislik Fakültesi (3)	67	11.68	1.67				
Toplam	İİBF	56	64.53	7.60	0.620	2.229	0.111	-
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	66.90	8.50				
	Mühendislik Fakültesi	67	67.79	9.67				

\* $p<0.05$

Akademisyenlerin eğitim verdikleri fakülterele göre öz yeterlilik ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin eğitim verdikleri fakülterele göre “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutunun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Bu sonuca göre **H1f** hipotezi kabul edilmiştir.

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Bonferroni analizi yapılmıştır ve eğitim verdikleri fakülte Mühendislik Fakültesi olan akademisyenlerin “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, eğitim verdikleri fakülte İİBF olan akademisyenlerden daha fazla olduğu saptanmıştır.

**Tablo 18:** Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	Levene's Test	F	P	Fark
Başlama	1 yıldan az	8	33.50	2.77	0.865	0.610	0.656	-
	1-5 yıl arası	45	36.11	5.53				
	6-10 yıl arası	39	35.53	4.69				
	11-15 yıl arası	31	36.09	6.04				
	16 yıl ve fazlası	60	36.30	4.72				
Yılmama	1 yıldan az (1)	8	18.37	3.54	0.566	2.569	<b>0.040*</b>	<b>5&gt;3</b>
	1-5 yıl arası (2)	45	19.00	2.80				
	6-10 yıl arası (3)	39	18.48	2.66				
	11-15 yıl arası (4)	31	19.41	3.39				
	16 yıl ve fazlası (5)	60	20.25	2.98				
Sürdürme Çabası/Israr	1 yıldan az	8	10.87	2.23	0.722	0.900	0.465	-
	1-5 yıl arası	45	11.11	1.56				
	6-10 yıl arası	39	11.10	1.72				
	11-15 yıl arası	31	10.93	1.93				
	16 yıl ve fazlası	60	11.58	2.04				
Toplam	1 yıldan az	8	62.75	7.79	0.582	1.143	0.339	-
	1-5 yıl arası	45	66.22	8.68				
	6-10 yıl arası	39	65.12	7.81				
	11-15 yıl arası	31	66.45	10.52				
	16 yıl ve fazlası	60	68.50	8.45				

\*p<0.05

Akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre “Yılmama” alt boyutunun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ( $p < 0.05$ ). Bu sonuca göre **H1g** hipotezi kabul edilmiştir.

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Bonferroni analizi yapılmıştır ve mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin “Yılmama” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olan akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 19:** Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	Levene's Test	F	P	Fark
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	21-30 yaş (1)	51	50.45	9.20	0.226	3.090	<b>0.028*</b>	<b>3&gt;4</b>
	31-40 yaş (2)	63	51.92	8.87				
	41-50 yaş (3)	41	53.58	8.38				
	51 yaş ve üstü (4)	28	47.32	8.38				
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	21-30 yaş	51	11.21	2.76	0.913	0.676	0.568	-
	31-40 yaş	63	11.20	2.22				
	41-50 yaş	41	11.70	2.56				
	51 yaş ve üstü	28	10.82	3.17				
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	21-30 yaş (1)	51	6.86	1.64	1.816	4.740	<b>0.003*</b>	<b>4&gt;1</b>
	31-40 yaş (2)	63	7.60	2.05				
	41-50 yaş (3)	41	8.43	2.19				
	51 yaş ve üstü (4)	28	7.53	2.11				
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	21-30 yaş (1)	51	5.82	1.79	0.169	3.044	<b>0.030*</b>	<b>1&gt;4</b>
	31-40 yaş (2)	63	5.14	1.93				
	41-50 yaş (3)	41	4.87	1.77				
	51 yaş ve üstü (4)	28	4.71	1.78				
Toplam	21-30 yaş	51	74.35	12.96	0.258	2.452	0.065	-

31-40 yaş	63	75.87	12.40
41-50 yaş	41	78.60	12.54
51 yaş ve üstü	28	70.39	13.09

\*p<0.05

Akademisyenlerin yaşlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin yaşlarına göre “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Bu sonuca göre **H2a** hipotezi kabul edilmiştir.

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Bonferroni analizi yapılmıştır ve yaş grubu 41-50 yaş arasında olan akademisyenlerin “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının yaş grubu 51 yaş ve üzeri olan akademisyenlerden daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yaş grubu 41-50 yaş arasında olan akademisyenlerin “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının yaş grubu 21-30 arasında olan akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş grubu 21-30 olan akademisyenlerin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutlarının toplam puan ortalamalarının, yaşı 51 yaş ve üstü olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 20:** Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	T	P
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Kadın	79	52.45	9.17	1.691	0.093
	Erkek	104	50.21	8.67		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Kadın	79	11.91	2.66	2.999	<b>0.003*</b>
	Erkek	104	10.76	2.46		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Kadın	79	7.65	1.92	0.483	0.629
	Erkek	104	7.50	2.15		
Genel Çevre Ortamının	Kadın	79	5.45	1.72	1.571	0.118

Oluşturduğu Stres Kaynakları	Erkek	104	5.01	1.96		
Toplam	Kadın	79	77.48	12.74	2.088	0.038*
	Erkek	104	73.50	12.74		

\*p<0.05

Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için bağımsız t testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin cinsiyetlerine göre “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Bu sonuca göre **H2b** hipotezi kabul edilmiştir.

Kadın akademisyenlerin “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun ve “Stres Kaynaklı Ölçeğin” toplam puan ortalamalarının, erkek akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 21:** Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	T	p
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Evli	124	51.59	8.80	0.913	0.362
	Bekar	59	50.30	9.22		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Evli	124	11.29	2.49	0.210	0.834
	Bekar	59	11.20	2.85		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Evli	124	7.66	1.97	0.934	0.405
	Bekar	59	7.38	2.22		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Evli	124	5.04	1.79	-	1.765
	Bekar	59	5.55	1.99		
Toplam	Evli	124	75.58	12.84	0.555	0.580
	Bekar	59	74.45	12.97		

\*p<0.05

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için bağımsız t testi uygulanmıştır.



Test sonucuna göre akademisyenlerin medeni durumlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ). Bu sonuca göre **H2c** hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 22:** Akademisyenlerin Eğitim Durumlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Ortalama	SS	T	P
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Lisans-Yüksek	37	48.10	8.97	-2.371	<b>0.019*</b>
	Lisans Doktora	146	51.95	8.78		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Lisans-Yüksek	37	10.59	2.32	-1.754	0.081
	Lisans Doktora	146	11.43	2.65		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Lisans-Yüksek	37	6.75	1.72	-2.756	<b>0.006*</b>
	Lisans Doktora	146	7.78	2.08		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Lisans-Yüksek	37	5.48	1.81	1.016	0.311
	Lisans Doktora	146	5.13	1.88		
Toplam	Lisans-Yüksek	37	70.94	12.09	-2.291	<b>0.023*</b>
	Lisans Doktora	146	94.30	12.86		

\* $p<0.05$

Akademisyenlerin eğitim durumlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için bağımsız t testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin eğitim durumlarına göre “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Bu sonuca göre **H2d** hipotezi kabul edilmiştir.

Eğitim durumu doktora olan akademisyenlerin “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt

boyutlarının toplam puan ortalamaları, eğitim durumu yüksek lisans olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 23:** Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	N	Ortalama	SS	Levene's Test	F	P	Fark
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Araştırma Görevlisi (1)	75	51.44	9.18	1.976	3.140	<b>0.027*</b>	<b>2&gt;3</b> <b>2&gt;4</b>
	Dr. Öğretim Üyesi (2)	46	52.28	7.01				
	Doçent Dr. (3)	39	52.41	10.42				
	Profesör (4)	23	46.04	7.46				
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Araştırma Görevlisi	75	11.56	2.48	0.763	1.255	0.291	-
	Dr. Öğretim Üyesi	46	11.00	2.60				
	Doçent Dr.	39	11.46	2.96				
	Profesör	23	10.47	2.27				
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Araştırma Görevlisi	75	7.34	1.94	1.506	0.739	0.530	-
	Dr. Öğretim Üyesi	46	7.91	1.83				
	Doçent Dr.	39	7.64	2.44				
	Profesör	23	7.52	2.15				
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Araştırma Görevlisi (1)	75	5.88	2.00	1.511	8.518	<b>0.000*</b>	<b>1&gt;3</b> <b>1&gt;4</b>
	Dr. Öğretim Üyesi (2)	46	5.23	1.62				
	Doçent Dr. (3)	39	4.51	1.51				
	Profesör (4)	23	4.13	1.54				
Toplam	Araştırma Görevlisi	75	76.22	12.60	1.710	2.716	0.056	-
	Dr. Öğretim Üyesi	46	76.43	10.65				
	Doçent Dr.	39	76.02	15.38				
	Profesör	23	68.17	11.56				

\*p<0.05

Akademisyenlerin unvanlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin unvanlarına göre “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Bu sonuca göre **H2e** hipotezi kabul edilmiştir.

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Bonferroni analizi yapılmıştır. Unvanı Dr. öğretim üyesi olan akademisyenlerin “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, unvanı Doçent Dr. Ve Profesör olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Unvanı Araştırma Görevlisi olan akademisyenlerin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, unvanı Doçent Dr. Ve Profesör olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 24:** Akademisyenlerin Eğitim Verdikleri Fakültelelere Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	N	Ortalama	SS	Levene's Test	F	P	Fark
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	İİBF	56	51.57	9.54	1.542	0.297	0.744	-
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	50.45	10.65				
	Mühendislik Fakültesi	67	51.50	6.48				
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	İİBF	56	11.58	2.61	1.650	1.565	0.212	-
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	11.45	3.16				
	Mühendislik Fakültesi	67	10.82	1.93				
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	İİBF	56	7.64	2.22	1.806	2.499	0.085	-
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	7.96	2.31				
	Mühendislik Fakültesi	67	7.16	1.55				
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	İİBF (1)	56	5.32	1.80	1.534	3.424	<b>0.035</b>	<b>2&gt;3</b>
	Fen Edebiyat Fakültesi (2)	60	5.60	2.25				
	Mühendislik Fakültesi (3)	67	4.76	1.42				
Toplam	İİBF	56	76.12	13.67	1.669	0.336	0.715	-
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	75.46	15.69				
	Mühendislik Fakültesi	67	74.25	8.86				

\*p<0.05

Akademisyenlerin eğitim verdikleri fakültelere göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin eğitim verdikleri fakültelere göre “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark mevcuttur ( $p < 0.05$ ). Bu sonuca göre **H2f** hipotezi kabul edilmiştir.

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Bonferroni analizi yapılmıştır. Eğitim verdikleri fakülte Fen Edebiyat Fakültesi olan akademisyenlerin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, eğitim verdikleri fakülte Mühendislik Fakültesi olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 25:** Akademisyenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	N	Ortalama	SS	Levene's Test	F	P	Fark
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	1 yıldan az	8	52.62	8.41	0.134	0.914	0.914	-
	1-5 yıl arası	45	49.31	9.37				
	6-10 yıl arası	39	52.79	9.21				
	11-15 yıl arası	31	51.87	7.78				
	16 yıl ve fazlası	60	50.98	9.05				
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	1 yıldan az	8	12.50	2.32	0.451	0.870	0.870	-
	1-5 yıl arası	45	11.24	2.68				
	6-10 yıl arası	39	11.33	2.66				
	11-15 yıl arası	31	10.67	1.95				
	16 yıl ve fazlası	60	11.36	2.82				
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	1 yıldan az (1)	8	7.00	1.77	1.602	3.643	<b>0.007*</b>	<b>5&gt;2</b>
	1-5 yıl arası (2)	45	6.75	1.58				
	6-10 yıl arası (3)	39	7.82	2.07				
	11-15 yıl arası (4)	31	7.41	1.87				
	16 yıl ve fazlası (5)	60	8.18	2.28				
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	1 yıldan az	8	6.25	2.18	0.473	2.172	0.074	-
	1-5 yıl arası	45	5.42	1.91				
	6-10 yıl arası	39	5.56	1.98				
	11-15 yıl arası	31	5.09	1.68				
	16 yıl ve fazlası	60	4.73	1.73				
Toplam	1 yıldan az	8	78.37	9.70	0.556	0.849	0.496	-
	1-5 yıl arası	45	72.73	12.54				
	6-10 yıl arası	39	77.51	13.95				

11-15 yıl arası	31	75.06	10.79
16 yıl ve fazlası	60	75.26	13.69

\*p<0.05

Akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Test sonucuna göre akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Bu sonuca göre **H2g** hipotezi kabul edilmiştir.

Fark yaratan grubu bulmak için Post Hoc analizlerinden Bonferroni analizi yapılmıştır. Mesleki kıdemi 16 yıl ve fazlası olan akademisyenlerin “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

**Tablo 26:** Öz Yeterlilik Ölçeği İle Stres Kaynakları Ölçeği Arasında Korelasyon Sonuçları

	Öz Yeterlilik Ölçeği	Stres Kaynakları Ölçeği
Öz Yeterlilik Ölçeği	1.000	-0.083
p	-	0.267
Stres Kaynakları Ölçeği	-0.083	1.000
p	0.267	-

Öz yeterlilik ölçeği ile stres kaynakları ölçeği arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, öz yeterlilik ölçeği ile stres kaynakları ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (p>0.05). Bu sonuca göre **H3** hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 27:** Öz Yeterlilik Ölçeğinin Alt Boyutları İle Stres Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutları Arasında Korelasyon Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
1-Başlama	1.000	0.693	0.538	-0.143	-0.006	-0.100	-0.146
p	-	0.000*	0.000*	0.050*	0.939	0.176	0.048*
2-Yılmama		1.000	0.596	-0.019	0.050	0.039	-0.095
p		-	0.000*	0.799	0.497	0.602	0.199
3-Sürdürme Çabası/Israr			1.000	0.020	0.039	0.032	-0.143
p			-	0.788	0.602	0.664	0.050*
4-İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları				1.000	0.610	0.529	0.394
p				-	0.000*	0.000*	0.000*
5-Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları					1.000	0.346	0.336
p					-	0.000*	0.000*
6-Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları						1.000	0.399
p						-	0.000*
7-Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları							1.000
p							-

Öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutları ile stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları arasında korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, “Başlama” alt boyutu ile “Yılmama” alt boyutu arasında ( $r=0.693$ ,  $p<0.05$ ) ve “Sürdürme

Çabası/Israr” alt boyutu arasında ( $r=0.538$ ,  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. “Başlama” alt boyutu ile “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu arasında ( $r=-0.143$ ,  $p<0.05$ ) ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu arasında ( $r=-0.146$ ,  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

“Yılmama” alt boyutu ile “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutu arasında ( $r=0.596$ ,  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutu ile “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu arasında ( $r=-0.143$ ,  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

“İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu ile “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu arasında ( $r=0.610$ ,  $p<0.05$ ), “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu arasında ( $r=0.529$ ,  $p<0.05$ ) ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu arasında ( $r=0.394$ ,  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki mevcuttur.

“Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu ile “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu arasında ( $r=0.399$ ,  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

**Tablo 28:** Stres Kaynakları Ölçeğinin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt Boyutunun Öz Yeterlilik Ölçeği Üzerinde Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2	Durbin Watson
	Sabit	70.122	36.815	0.000		4.074	0.045*	0.022	1.912
Öz Yeterlilik Ölçeği	“Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu	-0.695	-2.018	0.045*	-0.148				

p<0.05

Araştırmaya katılan akademisyenlerin stres kaynakları ölçeğinin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun öz yeterlilik ölçeği üzerinde etkisini açıklamak üzere basit regresyon analizi uygulanmıştır. F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=4.074; p<0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun öz yeterlilik ölçeği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (p<0.05). Öz yeterlilik ölçeği üzerindeki değişimin yaklaşık %0.2’sini açıkladığı söylenebilir (Düzenlenmiş R<sup>2</sup>=0.022). Bu sonuca göre **H4** hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 29:** Hipotezler ve Sonuçları

<b>H1: Öz yeterlilik, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.</b>	<b>Kısmen Kabul</b>
H1a: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı yaş dağılımına göre farklılık gösterir.	Kabul
H1b: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı cinsiyete göre farklılık gösterir.	Red
H1c: Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı medeni duruma	Kabul



göre farklılık gösterir.	
H <sub>1d</sub> : Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı eğitim durumuna göre farklılık gösterir.	Red
H <sub>1e</sub> : Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı unvana göre farklılık gösterir.	Kabul
H <sub>1f</sub> : Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı eğitim verdiği fakülteye göre farklılık gösterir.	Red
H <sub>1g</sub> : Akademisyenlerin öz yeterlilik inancı mesleki kıdeme göre farklılık gösterir.	Kabul
<b>H<sub>2</sub>: Stres kaynakları, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.</b>	<b>Kısmen Kabul</b>
H <sub>2a</sub> : Akademisyenlerin stres kaynakları yaş dağılımına göre farklılık gösterir.	Kabul
H <sub>2b</sub> : Akademisyenlerin stres kaynakları cinsiyete göre farklılık gösterir.	Kabul
H <sub>2c</sub> : Akademisyenlerin stres kaynakları medeni duruma göre farklılık gösterir.	Red
H <sub>2d</sub> : Akademisyenlerin stres kaynakları eğitim durumuna göre farklılık gösterir.	Kabul
H <sub>2e</sub> : Akademisyenlerin stres kaynakları unvana göre farklılık gösterir.	Kabul
H <sub>f</sub> : Akademisyenlerin stres kaynakları eğitim verdiği fakülte göre farklılık gösterir.	Kabul
H <sub>g</sub> : Akademisyenlerin stres kaynakları mesleki kıdeme göre farklılık gösterir.	Kabul
<b>H<sub>3</sub>: Öz yeterlilik inancı ve stres kaynakları arasında anlamlı bir ilişki vardır.</b>	<b>Kısmen Kabul</b>
<b>H<sub>4</sub>: Stres kaynaklarının öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</b>	<b>Kısmen Kabul</b>

## SONUÇ

Stres kavramı hayatın her alanında yer almaktadır. Stresi kısaca, organizmanın bedensel ve psikolojik sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile meydana gelen bir durum şeklinde tanımlanabilir.

Özellikle örgütsel hayatta stresten kaçınmak pek mümkün değildir. Çalışma hayatında iş görenler sürekli yeteneklerini kanıtlama baskısı, üstlerinden gelen çeşitli iş beklentilerini karşılama zorunluluğu altında ezilmektedirler. Örgütsel strese sebep olan nedenleri belirlemek örgütsel stresi önlemek için atılacak ilk adımdır. Örgütsel strese neden olan faktörler şöyle sıralanabilir;

- İşlevsel çevreyi oluşturan stres kaynakları
- Kültürel çevreyi oluşturan stres kaynakları
- Toplumsal çevreyi oluşturan stres kaynakları
- Genel çevreyi oluşturan stres kaynakları

Olarak dört grupta ele alabiliriz.

Bu nedenler belirlendikten sonra sıradaki aşama stres sebeplerini yok edebilecek stres yönetimi politikalarını belirlemek olmalıdır.

Stresle baş edebilmek için en etkili yöntem strese sebep olan kaynağın etkisiz hale gelmesini sağlamaktır. Stresle başa çıkmada bireysel yöntemlerin rolü oldukça önemlidir. Stresle yönetiminde kullanılan bireysel yöntemlerden bazıları fiziki egzersizler, solunum egzersizleri, meditasyon ve zaman yönetimidir. Bu yöntemler sayesinde stresin zararlı etkileri azalacak ve stres etkisiz hale gelecektir. Örgütsel stres faktörlerini azaltmak için ise destekleyici bir örgüt iklimi oluşturmalı, işyerindeki fiziki ortamları iyileştirmeli, çalışanların yönetime katılması sağlamalı, çalışanlara etkili bir ücret politikası sağlamalı ve çalışanlara eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilmelidir.

Akademik hayatta da stres durumu farklı değildir. Akademisyenlerin öğretim yükünün fazlalığı, sınıfların çok kalabalık ve gürültülü olması, derslere girip çıkmaktan yayın ve araştırmalara vakit ayıramama, rol çatışmaları, mesleki yükselme önünde engeller, öğrencilerin saygısız davranışları, fakültelerdeki donanım yetersizliği, mesleki gelişim ve değişimlerin gerisinde kalma, yükselmek için pek

çok sınava girme mecburiyeti, kadro dışı bırakılma korkusu gibi pek çok faktör akademisyenler üzerinde strese neden olmaktadır.

Araştırmanın diğer değişkeni olan öz yeterlilik ise kişilerin belli bir alanda görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmeleri için sahip oldukları motivasyon, bilişsel kaynaklar ve faaliyetlerini harekete geçirmek için kendilerine olan inançları şeklinde tanımlamıştır. Kişinin kendine olan yeterlilik duygusu, amaçlara, verilen görevlere ve zorluklara nasıl yaklaştığı konusunda önemli bir rol oynamaktadır.

Akademik hayatta da bilim insanlarının kendilerini yeterli hissetmesi; araştırmalarına ve öğrencilerine yaptıkları katkılarda oldukça etkili olacaktır. Bir bilim insanı ve öğretmen olarak akademisyenler yaptıkları işte kendilerini yeterli görmezlerse başarılı çalışmalar ortaya koyamayacaklardır. Kendini yeterli hisseden, yeteneklerine güvenen akademisyenler ise bilim dünyasının gelişimine katkıları daha fazla olacaktır.

Öz yeterlilikte bireyleri etkileyen en önemli faktör geçmiş tecrübelerdir. Bu nedenle akademisyenlerin öğrenim hayatları boyunca elde ettikleri başarılar öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olmasını sağlayacaktır. Ayrıca akademisyenlik unvanını pek çok sınavdan geçerek elde etmeleri öz yeterlilik düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

Tezde akademisyenlerin stres kaynakları ve öz yeterlilik inançları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada akademisyenlerin stres kaynaklarını ve strese neden olan faktörlerin akademisyenlerin öz yeterlilik inancı ile arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Stres bireyleri olumlu ya da olumsuz anlamda etkileyen bir faktördür ve öz yeterliliği düşük olan bireyler ve yüksek olan bireyleri farklı derecelerde etkileyebilmektedir.

Lazarus'un bilişsel stres modelinde (Lazarus ve Folkman, 1984) öz yeterlilik gibi kişisel inançlar çevreden gelen faktörleri değerlendirmede çok etkilidir. Dış taleplerin bazıları "tehdit" ya da "meydan okuma" olarak algılanabilir. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler bunları tehdit olarak görmek yerine meydan okuma olarak değerlendirirler.

Hazırlanmış olan tezin örneklemini Celal Bayar Üniversitesinde görev yapan 183 kişi oluşturmaktadır. Anket 250 kişiye dağıtılmış, bu anketlerin 183'ünden

geçerli yanıtlar alınmıştır. Araştırmanın anket kısmı 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Fatma Yıldırım ve İnci Özgür İlhan'ın Türkçeye uyarladığı 3 alt boyuttan olan ve 17 önermeden oluşan öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Ali Balcının geliştirdiği, stres kaynağını ölçen, 4 alt boyutu olan ve 27 önermeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümlerde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar ikinci bölümdeki ifadelerini “Hiç Katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” şeklinde belirtmişlerdir. Üçüncü bölümde ise “Hiç”, “Az Derecede”, “Orta Derecede”, “Çok Derecede” ve “Pek Çok Derecede” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlarından (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) yararlanılmıştır. Anketlerde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Ölçekler normal dağılıma sahip olduğu için istatistik değerlendirmelerde parametrik testler kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip ölçekler de niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı bağımsız t testi, ikiden fazla grup ortalamalarında karşılaştıra bakarken tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Kategorik değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ki kare analizi yapılmıştır. İki sürekli değişkenin arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Alt boyutların ölçekler üzerindeki etkisini araştırmak için regresyon analizi yapılmıştır ve anlamlı olanlar rapora dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların yaşa göre dağılımları, %27.9'unun 21-30 yaş, %34.4'ünün 31-40 yaş, %22.4'ünün 41-50 yaş, %15.3'ünün 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, %43.2'si kadın, %56.8'i erkektir. Akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %67.8'i evli, %32.2'si bekarıdır. Akademisyenlerin eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında, %20.2'si lisans- yüksek lisans ve %79.8'i doktora mezunudur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, %41'inin araştırma görevlisi, %25.1'inin Dr. öğretim üyesi, %21.3'ünün doçent Dr., %12.6'sının profesör olduğu görülmektedir. Bu durum,

üniversitenin akademik unvanlarının dağılım açısından genel popülasyonu ile uyum göstermektedir. Akademisyenlerin eğitim verdikleri fakültelere göre dağılımları incelendiğinde, %30.6'sının İBFF, %32.8'inin Fen Edebiyat Fakültesi, %36.6'sının Mühendislik Fakültesinde görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, %4.4'ü 1 yıldan az, %24.6'sı 1-5 yıl arası, %21.3'ü 6-10 yıl arası, %16.9'u 11-15 yıl arası ve %32.8'i 16 yıl ve fazlası süresinde üniversitede çalışmaktadır.

Akademisyenlerin Öz Yeterlilik Ölçeği'ne ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerlerinin 0.60'tan büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.882$ ' dir.

Akademisyenlerin Stres Kaynakları Ölçeği'ne ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.862$ ' dir.

Akademisyenlerin cinsiyetine ve medeni durumuna göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız t testi uygulanmıştır. T testini sonucuna göre akademisyenlerin cinsiyetlerine göre öz yeterlilik ölçeğinin ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Medeni durumlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarını karşılaştırıldığında evli olan akademisyenlerin Sürdürme Çabası/Israr" alt boyutunun toplam puan ortalamalarının medeni durumu bekâr olanlardan fazla olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin yaş, eğitim durumu, unvan, eğitim verdikleri fakülte ve mesleki kıdemlerine göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Akademisyenlerin yaşlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında, fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni analizi yapılmıştır. Yaş grubu 51 yaş ve üzeri olan akademisyenlerin "Yılmama" alt boyutunun toplam puan ortalamalarının diğerlerine göre fazla olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin cinsiyete göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Akademisyenlerin unvanına göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında unvanı Profesör olan akademisyenlerin “Yılmama” ve “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutlarının toplam puan ortalamalarının, unvanı Dr. Öğretim üyesi olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin eğitim durumlarına göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Akademisyenlerin eğitim verdikleri fakültelere bakıldığında öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında akademisyenlerin “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, Mühendislik Fakültesinde eğitim veren akademisyenlerin diğer fakültelerde eğitim veren akademisyenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırıldığında, “Yılmama” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olanların diğerlerinden daha fazla olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre akademisyenlerin öz yeterlilik inancının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini söyleyebilir.

Böylelikle **H1** “öz yeterlilik demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Literatüre baktığımızda öz yeterlilik inancının demografik özelliklere göre farklılaştığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

Uysal (2013) yaptığı çalışmada Akademisyenlerin genel öz yeterlilik inancının cinsiyete ve unvana göre bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak yapılan analizler erkek akademisyenlerin öz yeterlilik inancının kadın akademisyenlerden fazla olduğunu göstermektedir.

Yangın ve Kahyaoğlu (2007) yaptıkları araştırmada öğretmen adaylarının öz yeterliliklerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Çetin (2008) yaptığı araştırmada öz yeterlilik inancının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar tespit etmiştir.

Şenol ve Ergün (2015) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarının yaş, cinsiyet, bölüm, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlere göre baktıklarında anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir.

Yanık (2007) yaptığı araştırmada öğretmenlerin öz yeterlilik inancının cinsiyet ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Akademisyenlerin cinsiyetine ve medeni durumuna göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız t testi uygulanmıştır. T testini sonucuna göre akademisyenlerin cinsiyetlerine göre kadın akademisyenlerin “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, erkek akademisyenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni duruma göre baktığımızda ise stres kaynakları ölçeğinin ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

Akademisyenlerin yaş, eğitim durumu, unvan, eğitim verdikleri fakülte ve mesleki kıdemlerine göre öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni analizi yapılmıştır.

Akademisyenlerin yaşlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında, 41-50 yaş arasında olan akademisyenlerin “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının diğer akademisyenlerden fazla olduğu görülmektedir. Yaş grubu 41-50 yaş arasında olan akademisyenlerin “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının diğer akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin eğitim durumlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında, eğitim durumu doktora olan akademisyenlerin “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamasının, eğitim durumu lisans-yüksek lisans olanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin unvanlarına göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında, unvanı Dr. öğretim üyesi olan akademisyenlerin “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, unvanı Doçent Dr. Ve Profesör olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Unvanı Araştırma Görevlisi olan akademisyenlerin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, unvanı Doçent Dr. Ve Profesör olan akademisyenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin eğitim verdikleri fakültelere göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında, eğitim verdikleri fakülte Fen Edebiyat Fakültesi olan akademisyenlerin “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, eğitim verdikleri fakülte Mühendislik Fakültesi olan akademisyenlerden fazla olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre stres kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında, mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamalarının, diğer akademisyenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Böylelikle **H2** “Stres kaynakları, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tomruk (2016) yapmış olduğu çalışmada akademisyenlerin örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kadın akademisyenlerin erkeklere oranla stres derecelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Medine duruma göre bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Evli akademisyenlerin stres dereceleri bekarlara göre daha yüksek bulunmuştur. Unvana göre bakıldığında yine anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak Araştırma Görevlilerinin ortalama puanları diğer akademisyenlere oranla puanları yüksektir. En yüksek stres derecesi Araştırma Görevlilerinde ve Dr. Öğretim Üyelerinde görülmüştür. Kıdem süresine göre bakıldığında 1-5 yıl arası görev yapan akademisyenlerin “ Genel Çevre



Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun toplam puan ortalamaları diğer akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Aslan ve Bakır (2018) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin stres algılarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok stres altında oldukları görülmektedir.

Öz yeterlilik ölçeği ile stres kaynakları ölçeği arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, öz yeterlilik ölçeği ile stres kaynakları ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Öz yeterlilik ölçeğinin alt boyutları ile stres kaynakları ölçeğinin alt boyutları arasında korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, “Başlama” alt boyutu ile “Yılmama” alt boyutu arasında ve “Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

“Başlama” alt boyutu ile “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” alt boyutu ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Yani bir işe zamanında başlayan, yaptıkları işlerle ilgili zorluklarla karşılaştığında pes etmeyen, yaptıkları işleri devam ettirebilen ve hayatta karşılaştıkları sorunlar karşısında başarılı olan akademisyenlerin, fakülteadaki bina ve donanım yetersizliği, sınıfların kalabalık ve gürültülü oluşu, zaman azlığı, işsiz kalma korkusu gibi stres vericilerden daha az etkilendiği görülmektedir.

“Sürdürme Çabası/Israr” alt boyutu ile “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani planladıkları işi hayata geçirebilen, bir işi yaparken başarısız olsa dahi yılmayan ve sürdürebilen akademisyenlerin çevresel stres faktörlerinden daha az etkilendiği saptanmıştır.

Bu sonuca göre **H3** “Öz yeterlilik inancı ve stres kaynakları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlere uygulanan bağımsız değişken olan stres kaynakları ölçeğinin öz yeterlilik ölçeği üzerindeki etkisini açıklamak üzere basit regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin stres kaynakları ölçeğinde yer alan “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun öz yeterlilik ölçeği üzerinde değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=4.074$ ;  $p<0.05$ ). Bağımsız değişkene ait beta katsayılarına t değeri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında; “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” alt boyutunun öz yeterlilik ölçeği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Öz yeterlilik ölçeği üzerindeki değişimin yaklaşık %0.2’sini açıkladığı söylenebilir (Düzenlenmiş  $R^2=0.022$ ).

Bu sonuca göre **H4** “Stres kaynaklarının öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Bandura (1994) yapmış olduğu çalışmada öz yeterlilik, stres ve depresyon arasında ilişkiye değinmiştir. Bandura’ya göre dış tehditler üzerinde kontrol sağlayabileceğine inanan bireyler rahatsız edici düşünce kalıplarına neden olmazlar. Böylelikle stres öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyleri daha az etkileyecektir. Tam tersi öz yeterlilik inancı düşük olan bireyler ise tehditleri yönetemeyeceklerine inanırlar. Bu durum çevrelerindeki birçok faktörü stres olarak algılamalarına neden olacaktır.

## ÖNERİLER

- Araştırma sınırlılıkları itibari ile Manisa Celal Bayar Üniversitesi’ndeki Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine uygulanmıştır. İleride yapılacak olan araştırmalar daha fazla genişletilebilir ve daha büyük bir evren seçilebilir ve farklı meslek gruplarına yer verilmesi faydalı olacaktır.
- Ayrıca öz yeterlilik çok geniş bir kavram olup motivasyon, örgütsel sessizlik, tükenmişlik, performans, kişilik gibi pek çok kavramla arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.
- Akademisyenlerin stres düzeylerini azaltmak için iş yükleri azaltılabilir bu durum daha fazla araştırma ve yayın yapmalarına imkân sağlayabilir. Ayrıca akademisyenlere stres yönetimi konusunda eğitimler ve seminerler verilebilir.

## KAYNAKÇA

Akar, C. (2008). "Öz Yeterlik İnancı Ve İlkokuma Yazmaya Etkisi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 1(2):185-198

Akat, İ., Budak, G., & Budak, G. (1999). İşletme Yönetimi, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi. 3. Baskı, İzmir.

Akengin, H., Yıldırım, G., İbrahimoglu, Z., & Arslan, S. (2014). Öğrencilerin coğrafya dersine ilişkin öz yeterlik algıları ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 29, 150-167.

Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Erzurum Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 15(1-2), 301-309.

Akgündüz, Y. (2012). Konaklama İşletmelerinde Otantik Liderlik ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Aksoy, A. & Kutluca, F. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49: 458-486.

Alkan, H., Uğur, T., (2016). Örgütsel stres ve yönetimi: Orman işletmeleri örneği, *Türkiye Ormanlık Dergisi*, 2016, 17(2): 107-117

Aslan, M., & Bakır, A. A. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres Kaynakları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 7(4), 349-365.

Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*.(3. baskı), Ankara: Pegem Yayınevi

Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 6(3), 49-74

Ayotola, A. (2009). Adedjib, T. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 (2009) 953–957 World Conference Education Science 2009 The Relationship Between Mathematics Self-Efficacy And Achievement İn Mathematics

Balaban, J. (2000). Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları Ve Başa Çıkma Teknikleri, Iv. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu 15- 16 Ekim 1998 Pamukkale Üniversitesi-Denizli *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7(40)

Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Nobel yayın.

Baltaş, A. ve Baltaş Z., (1990). Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul: Remzi Kitapevi, İstanbul.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1998). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Remzi Kitabevi, İstanbul.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2018). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, (35. Baskı) İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive therapy and research*, 1(4), 287-310.

Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development*. Vol. 6. Six theories of child development (pp. 1-60). Greenwich, CT: JAI Press.

Bandura, A. (1989b). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729-735.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.

Bandura, A. (1998). Self efficacy. In VS Ramachaudran (Ed) *Encyclopedia of Human Behaviour* (4): 71-81.

Bandura, A. (2000). Self Efficacy, Encyclopedia of Psychology, Edit. Alan E. Kazdin, New York: Oxford University Press,

Biricik, Y. S. (2018). Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları Ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bozkurt V. (2000). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*. İstanbul. Sistem Yayınları.

Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.

Brown, L. J., Malouff, J. M., & Schutte, N. S. (2005). The effectiveness of a self-efficacy intervention for helping adolescents cope with sport-competition loss. *Journal of Sport Behavior*, 28(2), 136.

Campbell, P. G. (1990). *The Last Straw: Stress Need'nt Make You Ill*, London: Arlington Books.

Cervone, D., Shadel, W. G., & Jencius, S. (2001). Social-cognitive theory of personality assessment. *Personality and Social Psychology Review*, 5(1), 33-51.

Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational psychology*, 93(1), 55.

Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational psychology*, 93(1), 55.

Cooper, K. (1985) . Sözsüz İletişim. Çev: Tunç Yalkı : İstanbul. İlgı Yayıncılık.

Cüceloğlu, D. (1994). İnsan ve Davranışı. *Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul. Remzi Kitabevi.

Clark, S. K. (2009). A comparative analysis of elementary education preservice and novice teachers' perceptions of preparedness and teacher efficacy.

Çetin, B. (2008). Marmara Üniversitesi Sınıf Öğretmeni Adaylarının Bilgisayarla İlgili Öz Yeterlilik Algılarının İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 101-114.

Çarıkcı, İ., Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, Duygusal Zeka Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 41-65.

Çoşkun, S. (2018). Stres Kaynakları, Duygusal Zekâ Ve Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkiler. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Dolapci, S.(2013). Öğretmen adaylarının öz-yeterlilik algıları ve kaynaştırma eğitimine bakış açıları. İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Özel Eğitim Programı Yüksek Lisans Tezi*.

Duman, B., Göçen, G. ve Duran, V. (2013). “İlköğretim Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 1: 144-145.

Dwyer, A. L., & Cummings, A. L. (2001). Stress, self-efficacy, social support, and coping strategies in university students. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 35(3).

Ekici, G. (2012). Akademik öz-yeterlik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(43), 174-185.

Ekici, G., Gürçay, D. ve Yılmaz, M. (2009). Öğretmen Kolektif Yeterlik İnancını Yordayan Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 119-128.

Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 27 (1): 109-120.

Ercan, A. (2014). Sessizleşen örgütlerde özyeterlilik algısının rolü: Alanya'daki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya*.

Eroğlu, F. (2006). Davranış Bilimleri, 3. Baskı, Beta Yayım, İstanbul, 1996. Gans, Herbert J. *Popüler Kültür Ve Yüksek Kültür*.

Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma* (Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Psikoloji Anabilim Dalı/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı).

Evangelos C. Karademas , Anastasia Kalantzi-Azizi, (2003). The stress process, self-efficacy expectations, and psychological health, University of Athens, Panepistimiopolis, Athens, Greece, 2003

Gillet, R., Patric, C. (1990). *Depresyon: Stresler- Bunalımlar*, çev: Ziya ve Esra Kütevin, İnkilap Kitapevi, İstanbul, 1990.

Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of management review*, 12(3), 472-485.

Gökdeniz, İ. (2005). Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Selçuk University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 174-189

Göksoy, S. ve Argon, T. (2014). Okullarda Öğretmenleri Engelleyici Ve Destekleyici Stres Kaynakları. *Journal of Teacher Education and Educators*. 3(2): 245-271.

Gömlüksiz, M. N., ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Öğretmen adaylarının akademik motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 173(173), 99-128.

Gurvitch, R., & Metzler, M. W. (2009). The effects of laboratory-based and field-based practicum experience on pre-service teachers' self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 437-443.

Güllüoğlu, Ö., (2012). Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 2012/II, 43(1): 77-104.

Gümüştekin, G. E., ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23). 61-85.

Gürçay, D., Yılmaz, M. ve Ekici, G. (2009). Öğretmen kolektif yeterlik inancını yordayan faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 119-128.

Gürel, Burcu E. - Altunoğlu, Ender A. “İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9(42): 1431-1438.

Ivancevich, J. M., Napier, H. A., & Wetherbe, J. C. (1983). Occupational stress, attitudes, and health problems in the information systems professional. *Communications of the ACM*, 26(10), 800-806.

IZGAR, H. (2016). Öğretmen adaylarının eğitim stresi ve öğrenmeye karşı tutumları üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2).

İlgöz, M., (2014). *Stres Kaynakları, Sonuçları ve Stresle Mücadele*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karademas, E. C., ve Kalantzi-Azizi, A. (2004). The stress process, self-efficacy expectations, and psychological health. *Personality and individual differences*, 37(5), 1033-1043.

Karataş, G., Gökmen, G., (2018). Kamu Çalışanlarında İş Tatmini, Duygusal Emek Ve İş Stresi: Konya’da Bir Araştırma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(18): 99-127.

Karahan, ř., & Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.

Kazdin, A. E., ve Kazdin, A. E. (2000). *Encyclopedia of psychology* (Vol. 2, pp. 10517-106). Washington, DC: American Psychological Association.

Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.



Köroğlu E. (2009). Bilişsel- Davranışçı Psikoterapiler, Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Kulaksız, A. (2016). Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.*

Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Ve Kolektif Yeterlilik Algıları. *Journal of Turkish Educational Sciences, 10(2).*

Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration, 14(1), 1-6.*

Luszczynska, A. & Schwarzer, R. (2005). "social concept theory". M. Conner ve P. Norman'da. *Predicting health behavior (2. baskı, rev. Ed.). Buckingham, İngiltere: Open University Press. s. 127-169.*

Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology, 139 (5), 439-457*

Luszczynska, A., Gutie'rrez-Don'a, B. ve Schwarzer, R. (2005). General SelfEfficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries. *International Journal of Psychology, 40, 2, 80–89.*

Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior, Mc Graw Hill Book Company, New York.*

Manzoni, P. ve Manuel P. E. (2006). Violence Between the Police and the Public: Influences of Work-Related Stress, Job Satisfaction, Burnout, and Situational Factors. *Criminal Justice and Behavior. 33(1): 613-645.*

Margolis, H ve McCabe, P. P. (2006). "Improving Self-Efficacy and Motivation: What To Do, What To Say". *Intervention in School and Clinic, 41 (4): 218–227.*

McLeod, S. A. (2011). Albert Bandura | Social Learning Theory - Simply Psychology. Retrieved from <http://www.simplypsychology.org/bandura.html>

Morgan, C. (1884). Psikolojiye Giriş (Çev. Hüsnü Arıcı vd.), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları

Morgil, İ., Seçken, N., & Yücel, A. S. (2004). Kimya öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 62-72.

Murat, G. (2001). *Yönetime Katılma, (İçinde) Yönetim ve Organizasyon*. Editör.S. Güney, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Murphy, L., R. (1995). "Managing Job Stres: An Employee Assistance Human Resource Management Partnership". *Personel Review*, 24 (1).

Misra, R., & Castillo, L. G. (2004). Academic stress among college students: Comparison of American and international students. *International Journal of stress management*, 11(2), 132.

Okutan, M. ve Tengilimlioğlu, D. (2002) İş Ortamında Stres ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri, *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(1): 15-42.

O'Neill, B. S., & Mone, M. A. (1998). Investigating equity sensitivity as a moderator of relations between self-efficacy and workplace attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 805.

Ömeroğlu, M. (2015). Anaokulu Öğretmenlerinin Okuldaki Stres Belirtileri, Stres Kaynakları, Bu Stres Kaynakları İle Başa Çıkma Yolları Ve Yaşadıkları Örgütsel Stresin Performanslarına Etkisi Nedir?. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez). *Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi*.

Özdevecioğlu, M., Bulut, A., Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., & Doğan, Y. (2003). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 125-138.

Özenoğlu, H. K. (2006). Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması (*Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü*).

Pajares, F. (2002). *Self-efficacy beliefs in academic contexts: An outline*.  
<http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/efftalk.html>

Pajares, Frank: 2002 “Overview of Social Cognitive Theory and Self-Efficacy”,  
<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>

Pehlivan, İ. (2008). *Aydın, İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 3. Baskı, Ankara.

Pekel, A. (2016). Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Öğrencilerin Akademik Öz Yeterlilikleri ve Üniversite Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kayseri: Erciyes Üniversitesi*.

Pizur, B. K. ve J., Knutson., (2009). A Comparison of the Personality Dimensions and Behavior Changes That Occur During Solitary and cooccupation. *Journal of Occupational Science*, 16(3): 157-162.

Ravichandran, R., & Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33(1), 133-136.

Recommended Citation iSALT Team, "Social Cognitive Theory" (2014). iSALT Resources: Theories, Concepts, and Measures. Paper 4.  
[http://cornerstone.lib.mnsu.edu/isalt\\_resources/4](http://cornerstone.lib.mnsu.edu/isalt_resources/4)

Robbins, P. S. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International Inc.

Robbins, P. S.(1992). *Essentials of organizational behavior* (3rd ed.). USA: Prentice Hall, Inc.

Rowshan, A. (2011). Stres yönetimi hayatınızın sorumluluğunu almak için stresi nasıl yönetebilirsiniz? (Çev. Ş. Cüceloğlu). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Sakallı, A. (2018). Tipi Ve B Tipi Kişilik Özelliğine Sahip Bireylerde İş Doyumu Ve Kazalanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *OHS Academy*, 2(1), 11-31.

Sanders, J. C., Fulks, D. L., & Knoblett, J. K. (1995). Stress and stress management in public accounting. *The CPA Journal*, 65(8), 46.

Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Nobel Yayın Dağıtım.

Schafer, W., (1987) *Stress Management For Wellness*, Mc Graw Hill Book, New York.

Schunk, D. H. (2009). *Öğrenme Teorileri Eğitimsel Bir Bakışla*, Çev. Ed. Muzaffer Şahin, PhD. 5. Baskıdan Çeviri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In *Development of achievement motivation* (pp. 15-31). Academic Press.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.

Sekiou, Lakhdar et Louise Blondin (1986); *Gestion du Personnel*, Les Editions 4L. Inc. , Montreal.

Şimşek, M. Ş., & Çelik, A. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*, 13. Baskı, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Shim, S., Morris, N.J., Morgan, G.A. (1989), Attitudes Toward Imported and Domestic Apparel Among College Students: The Fishbein Model and External Variables, *Clothing and Textile Research Journal*, 7(4).

Siwatu, K. O. (2011). Preservice teachers' culturally responsive teaching self-efficacy-forming experiences: A mixed methods study. *The Journal of Educational Research*, 104(5), 360-369.

Siwatu, K.O. (2006b). Examining preservice teachers' culturally responsive teaching self-efficacy and outcome expectancy beliefs: *A mixed method study*. Manuscript under review.

Soysal, A. (2009). "Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(14): 333-359.

Steiner, S. M. (2018). *Moral Pressure for Responsible Globalization: Religious Diplomacy in the Age of the Anthropocene*. Brill.

Şahin, N. H., Güler, M., & Basım, H. N. (2009). A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel Ve Duygusal Zekânın Stresle Başa Çıkma Ve Stres Belirtileri İle İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.

Şenol, F. B., Ergün, M. (2015). Okul öncesi öğretmen adayları ile okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 8(3), 297-315.

Tomruk, Z. (2014). Akademisyenlerde Stres Kaynakları, Stres Durumunda ve Stresle Başa Çıkma Gösterilen Davranışların İlişkisi. *Yakın Doğu Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi*.

Tosun, K. (1978). *İşletme Yönetimi 1. Cilt Genel Esaslar*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın.

Toy, S. N., & Duru, S. (2016). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlikleri ile kaynaştırma eğitimine ilişkin yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 146-173.

Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of educational research*, 68(2), 202-248.

Türkmen, E. (2009). İş Karakteristikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz-Yeterlilik İnancı ile İlişkisi ve Öz-Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. *İstanbul Üniversitesi: İstanbul*.

Uçar, Ö (2018). İşgörenlerin Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Tarzları Algılamaları İle Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişkide Yöneticiye Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Bir Zincir Otel Uygulaması.

Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2).

Wood, R. E. & Bandura, A. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (5), 805-814.

Yamuç, V., (2012). Türker, D., Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme, *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13(25): 389-423, 2015.

Yanık, M. (2017). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Adaylarının Öğretmen Öz Yeterlilik İnançları. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(4), 148-161.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

Yılmaz, E. (2018). Stres Faktörleri İle Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkinin Kişilik Tipine Göre İncelenmesi: Ankara İtfaiyesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Ankara: *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi*

Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.

Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in higher education*, 46(6), 677-706.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82-91.

## EKLER

### Ek 1: Araştırmanın Anket Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu anket çalışması, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Programında yürütülmekte olan “Akademisyenlerin Stres Kaynakları ve Genel Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullanmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilen bilgiler bilimsel amaçlı kullanılacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Vereceğiniz cevapların doğru olması araştırmanın geçerliliği açısından önem taşımaktadır. **Göstereceğiniz özen ve anlayış için şimdiden teşekkür ederiz.**

**Danışman  
Öğrencisi**

Doç. Dr. Hande ŞAHİN

**Yüksek Lisans**

Duygu ÇİNER

### DEMOGRAFİK SORULAR

- 1. Yaşınız:** 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üstü ( )
- 2. Cinsiyetiniz:** Kadın ( ) Erkek ( )
- 3. Medeni Durum:** Evli ( ) Bekar ( )
- 4. Eğitim Durumunuz:** Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )
- 5. Unvan:** Öğretim Görevlisi ( ) Yardımcı Doçent ( ) Profesör ( )  
Araştırma Görevlisi ( ) Doçent ( )
- 6. Eğitim Verdiğiniz Fakülte:** İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ( )  
Fen Edebiyat Fakültesi ( ) Mühendislik Fakültesi ( )
- 7. Mesleki Kıdeminiz:** 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( )  
16 yıldan fazla ( )

## Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Lütfen aşağıda işaretlediğiniz seçenekleri (X) ile işaretleyerek belirtiniz.

(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen Katılıyorum
1. Planlar yaparken onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.				
2. Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.				
3. Eğer bir işi ilk denememde başaramazsam başarana kadar çabalarım.				
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada çok başarılı olamam.				
5. Her şeyi yarım bırakırım.				
6. Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım.				
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye girişmem.				
8. Hoşuma gitmeyen bir şeyi yapmak zorunda kaldığımda o işi bitirene kadar kendimi zorlarım.				
9. Bir işi yapmaya karar verdiğimde o işe hemen girişirim.				
10. Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.				
11. Beklenmedik olaylarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.				
12. Bana zor gelen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.				
13. Başarısızlık benim azmimi artırır.				
14. Yeteneklerim konusunda kendime her zaman çok güvenmem.				
15. Kendine güvenen biriyim.				
16. Kolayca pes ederim.				
17. Hayatta karşıma çıkabilecek sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.				



<b>Stres Kaynakları Ölçeği</b>					
Aşağıda belirtilen faktörlerin sizde yarattığı stres derecesini x ile işaretleyerek belirtiniz.	Hiç	Az derecede	Orta derecede	Çok derecede	Pek çok derecede
1. Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	1	2	3	4	5
2. Fakültelerdeki bina ve donatımın yetersizliği	1	2	3	4	5
3. Öğretim yükünün- iş yükünün fazlalığı	1	2	3	4	5
4. Sınıfların çok kalabalık oluşu	1	2	3	4	5
5. Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik	1	2	3	4	5
6. Zaman azlığı	1	2	3	4	5
7. Mesleğin toplumdaki statüsü	1	2	3	4	5
8. Öğrencilerin yanlış davranışı (saygısızlık, disiplinsizlik)	1	2	3	4	5
9. Rol çatışması (çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)	1	2	3	4	5
10. Fakültede / sınıfta gürültü	1	2	3	4	5
11. İşe gelip gitme	1	2	3	4	5
12. Mesleki yükselme imkânlarının zayıflığı	1	2	3	4	5
13. Tatil sonu fakülteye dönüş	1	2	3	4	5
14. Meslekteki değişme ve gelişmeleri izleyememe	1	2	3	4	5
15. Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama	1	2	3	4	5
16. Bir derece paye (rütbe) almak için her düzeyde sınava girme zorunluluğu	1	2	3	4	5
17. Fakültedeki imkân ve kaynakların dağıtımındaki dengesizlik	1	2	3	4	5
18. Fakültedeki ilişkilerde bireylere falancanın adamı gözü ile önyargılı davranılması	1	2	3	4	5
19. Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi	1	2	3	4	5
20. İşlerin görülmesinde dengesizlik	1	2	3	4	5

21. Astlarında maiyetinden sorumlu olma	1	2	3	4	5
22. Sahip olunan yetenekler arasındaki uyumsuzluk	1	2	3	4	5
23. Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama	1	2	3	4	5
24. İşsiz kalma korkusu	1	2	3	4	5
25. Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi	1	2	3	4	5
26. İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramam	1	2	3	4	5
27. Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması	1	2	3	4	5



## Ek 2: Genel Öz yeterlilik Ölçeği Kullanım İzni



Fatma Yıldırım <yildirimfatma@yahoo.com>

7.02.2019 Per 22:31

Siz



İndir OneDrive'a kaydet

Merhaba,  
Genel Özyeterlilik Ölçeğini çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz.

Ters puanlanan maddelere, geçerlik ve güvenirlik ile ilgili bilgilere makalede ayrıntılı şekilde yer verilmiştir. Puan arttıkça özyeterlilik inancı artıyor.  
Ekte ölçek formunu gönderiyorum.

Kolay gelsin  
İyi çalışmalar  
Fatma Yıldırım

On Thursday, February 7, 2019, 1:40:17 PM GMT+3, duygu çiner <duygu\_ciner35@hotmail.com> wrote:

Merhaba Hocam,  
Ben Duygu Çiner Celal Bayar Üniversitesi'nde Yönetim ve Organizasyon bölümünde tezli yüksek yapıyorum. Eğer izniniz olursa tez çalışmamda Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinizi kullanmak istiyorum.  
İyi günler.

Windows'u Etkinleştir  
Windows'u etkinleştirmek için Ayarlar'a gidin.

**Ek 3: Stres Kaynakları Ölçeği Kullanım İzni**

Gönderen: [Ali.Balci@ankara.edu.tr](mailto:Ali.Balci@ankara.edu.tr) <[Ali.Balci@ankara.edu.tr](mailto:Ali.Balci@ankara.edu.tr)>

Gönderildi: 24 Mayıs 2019 Cuma 08:37

Kime: duygu çiner

Konu: Re: stres kaynakları ölçek kullanım izni

Sayın Duygu Hanım,

Kaynak göstermen kaydıyla "Öğretim Eeleanorları İş stresi Ölçeği"mi kullanabiliirsiniz.

Kolay gelsin.

Prof. Dr. Ali Balcı





T.C.  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurulu



Sayı : -050.01.04-  
Konu : Hande ŞAHİN (Etik Başvurunuz)Hk

Sayın Doç.Dr.HANDE ŞAHİN  
İzmir Demokrasi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü-Gaziemir/İZMİR

İlgi : a) 02/05/2019 tarihli ve 20380 sayılı yazı.  
b) 24/06/2019 tarihli ve 27437 sayılı yazı.

Üniversitemiz Yüksek Lisans öğrencisi Duygu ÇİNER'in "Akademisyenlerin Stres Kaynakları ve Genel Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği" adlı tez araştırması,başvurunuz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 17.06.2019 tarih ve 2019/04 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, araştırmanın etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Kurulumuzda alınan karar ekte gönderilmektedir.  
Bilgilerinizi rica ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof. Dr. Muzaffer TEPEKAYA  
Rektör V.

Ek: 6-Nolu Karar (1 sayfa)

Evrak Doğrulamak İçin : <https://dogrulama.cbu.edu.tr/envision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEND58VKU>  
Evrak Doğrulama İşlemi e-Devlet üzerinden de yapılabilir.

Adres:Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Yerleşkesi 45140 - Yunussemre/Manisa  
Telefon:(0 236) 2011000 Faks(0 236) 2372442  
Elektronik Ağ:http://www.cbu.edu.tr

Bilgi İçin: Bülent Tekeli  
Unvanı: Veri Hazırlama ve Kontrol  
İşletmeni  
Tel No: 2362011095



**T.C.**  
**MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**  
**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK**  
**KURULU KARARLARI**

<b>Toplantı Tarih</b>	: 17.06.2019
<b>Toplantı Sayısı</b>	: 2019/ 04
<b>Toplantıda Alınan Karar Sayısı</b>	: 10

**Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 17.06.2019 tarih ve saat 10:30'da Rektörlük Yönetim Kurulu Toplantı odasında toplanmış, aşağıdaki kararlar alınmıştır.**

**KARAR:**

- 6-** Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Hande ŞAHİN'in 02.05.2019 tarih ve E.20380 sayıda kayıtlı Yüksek Lisans öğrencisi Duygu ÇİNER'in "Akademisyenlerin Stres Kaynakları ve Genel Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği" adlı tez araştırması başvurusunun etik yönden uygunluğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verildi.

(e-imzalıdır)  
Prof.Dr.Muzaffer TEPEKAYA  
Başkan

(e-imzalıdır)  
Prof.Dr.Tuncer TAŞKIN  
Üye

(e-imzalıdır)  
Prof.Dr.Halit EV  
Üye

(e-imzalıdır)  
Prof.Dr.Tülin CANBAY  
Başkan Yrd. Üye  
(Katılmadı)

(e-imzalıdır)  
Prof.Dr.Kenan ERDOĞAN  
Üye  
(Katılmadı)

(e-imzalıdır)  
Prof.Dr.Ali Rıza GÖKBUNAR  
Üye

(e-imzalıdır)  
Prof.Dr.Doğan UYSAL  
Üye