

T.C  
DİCLE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİM, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM FAKÜLTELERİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ  
ÖRGÜTSEL STRES DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN  
GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ  
(*Dicle, Fırat ve İnönü Üniversiteleri Örnekleri*)

HAZIRLAYAN  
Ömür Bilsay KUL

DANIŞMAN  
Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

DIYARBAKIR  
2006

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Dicle, Fırat ve İnönü Üniversiteleri Eğitim Fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının örgütsel stres değişkenlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir.

Araştırmanın evren ve örneklemini, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültelerinde görevli 242 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Evrendeki tüm deneklere ulaşılmaya çalışılmış ancak deneklerin 175'ine anket uygulanmış ve bu anketlerin de ancak 164'ü değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak Pehlivan (1993) tarafından geliştirilen ve yine Pehlivan tarafından "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" adlı doktora tezinde kullanılan anketten yararlanılmıştır.

Araştırmada ilgili anketin "örgütsel stres kaynakları" ve stresle başa çıkma yolları"na ait boyutları ele alınmıştır.

Verilerin analizi ve yorumunda t-testi ve tek yönlü varyans (One-Way) analizinden yararlanılmıştır. Bu analizler sonucunda sorulara verilen yanıtların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları, standart sapmaları ve aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

➤ Öğretim elemanlarının *işlevsel çevrenin görev yapısı* boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında *statü, cinsiyet ve medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmıştır.

➤ Öğretim elemanlarının *işlevsel çevrenin yetke yapısı* boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında *cinsiyet ve medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

➤ Öğretim elemanlarının *işlevsel çevrenin üretim yapısı* boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin görüşleri *cinsiyet ve medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı fark görülmüştür.

➤ Öğretim elemanlarının *toplumsal çevrenin kümeleşme yapısı* boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında *medeni durum* değişkenine göre anlamlı fark vardır.

➤ Öğretim elemanlarının *toplumsal çevrenin kültür yapısı* boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin görüşleri *medeni durum* değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir.

➤ Öğretim elemanlarının *stresle başa çıkma yollarına* ilişkin görüşleri arasında *alan ve medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı fark göstermektedir.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine views of teaching staff at colleges of education from Dicle University, İnönü University, and Fırat University on organizational stress factors.

The sample of the study is 241 teaching staff currently teaching in these colleges. The total number of returns for the surveys has been 175, and 164 of them have been found suitable for evaluation.

The survey instrument used in the study has been adopted from İnayet Pehlivan's (1993) survey used in his dissertation titled "Sources of Organizational Stress".

In this study, two sections of Pehlivan's survey were used for analysis: "sources of organizational stress" and "ways to overcome stress."

T-test and One-Way variance were used for data analysis. After these analyses, frequency, percent, mean, standard deviation and arithmetic means of responses were determined. 0.05 was determined as the significance level.

Below are some important findings from the study:

- In terms of the teaching staff's perception of stress sources resulting from the authority structure of functional environment, gender and marital status were found as significant variables.
- In terms of the teaching staff's perception of stress sources resulting from the production structure of functional environment, gender and marital status were found as significant variables.
- In terms of the teaching staff's perception of stress sources resulting from the grouping structure of social environment, marital status was found as a significant variable.
- In terms of the teaching staff's perception of stress sources resulting from the cultural structure of social environment, marital status was found as a significant variable.
- In terms of the teaching staff's perception of ways to deal with stress, space and marital status were found as significant variables.

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne**

Bu çalışma jürimiz tarafından, Eğitim Yönetim, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:

Üye :

Üye :

Üye :

Üye :

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..... /...../ 2007

Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Hızlı bir değişim süreci içinde bulunan ve her geçen gün rekabet ortamının arttığı günümüz dünyasında, hayatımızı her yönden saran ve her an karşılaştığımız “stres” kavramı insanoğlunun fiziksel, ruhsal, zihinsel sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsanoğlunun sağlığını, sosyal hayattaki ve iş hayatındaki verimliliğini etkileyen stresin hangi nedenlere bağlı olarak yoğun yaşandığı ve stresle başa çıkmada bireylerin hangi tür başa çıkma yöntemlerini kullandıklarının ortaya konması, bireyin sağlıklı ve huzurlu bir yaşam sürmesi, iş doyumunun ve verimliliğinin artırılması açısından önemlidir.

Bu araştırma, eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının örgütsel stres faktörlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile yapılmıştır.

Lisansüstü eğitimimde kendisinden çok şey öğrendiğim, her konudaki desteğini benden esirgemeyen değerli hocam sayın Prof. Dr. Hasan AKGÜNDÜZ’e minnettarım.

Lisansüstü eğitimimde eğitim bilimlerini bana sevdiren, araştırmanın niteliği konusunda kendisinden çok şey öğrendiğim, çalışmalarımızı özveriyle inceleyen bana yol gösteren; tez danışmanım olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI’ya tezimin hazırlanmasında, incelenmesinde bulunmuş olduğu katkılardan dolayı çok teşekkür ederim.

Çalışmanın veri değerlendirme aşamasında değerli yardımlarını ve görüşlerini benden esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Behçet ORAL’a da yaptığı katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Diyarbakır, 2006  
Ömür Bilsay KUL

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	I
ONAY .....	III
ÖNSÖZ .....	IV
İÇİNDEKİLER .....	V
KISALTMALAR .....	VII
TABLolar LİSTESİ .....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	X
GİRİŞ .....	1
▪ Problem Durumu .....	1
▪ Problem Cümlesi .....	3
▪ Alt Problemler .....	3
▪ Araştırmanın Önemi .....	3
▪ Varsayımlar .....	4
▪ Sınırlılıklar .....	4
▪ Tanımlar .....	4
▪ Yöntem .....	5
<i>Araştırmanın Modeli</i> .....	5
<i>Evren ve Örneklem</i> .....	5
<i>Veri Toplama Yöntemi</i> .....	6
<i>Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi</i> .....	6
<i>Verilerin Toplanması</i> .....	8
<i>Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması</i> .....	8
1.STRESE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER .....	9
1.1.Stres Kavramı .....	9
1.2.Örgütsel Stres .....	10
1.3.Örgütsel Stres Kaynakları .....	11
1.4.Örgütsel Stres Kaynakları Modeli .....	15
1.6.İşlevsel Çevre Ve Stres Kaynakları .....	17
1.6.1.Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları .....	18
1.6.2.Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları .....	20
1.6.3.Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları .....	22
1.7.Toplumsal Çevre Ve Stres Kaynakları .....	23
1.7.1.Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları .....	23
1.7.2.Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları .....	25
1.7.3.Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları .....	26
1.8.Stresle Başa Çıkma (Stres Yönetimi) .....	27
1.8.1.Stresle Başa Çıkma Bireysel Stratejiler .....	29
1.8.3.Örgütsel Stresin Azaltılmasında Yöneticilere Düşen Görevler .....	35
1.9. İlgili Araştırmalar .....	36
1.9.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	36
1.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	46
2. EĞİTİM FAKÜLTELERİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL STRES DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	48
2.1.Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular .....	48
2.1.1.Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Dağılımı .....	48
2.1.2.Öğretim Elemanlarının Akademik Statülerine Göre Dağılımı .....	49
2.1.3.Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	49
2.1.4.Öğretim Elemanlarının Medeni Durumuna Göre Dağılımları .....	50

2.1.5.Öğretim Elemanının Herhangi Bir Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Dağılımı .....	50
2.2.Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular .....	50
2.2.1.İşlevsel Çevreye Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular .....	51
2.2.2.Toplumsal Çevreye Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular .....	70
2.3 Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular .....	84
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER .....	94
KAYNAKLAR.....	106
EKLER.....	108

**KISALTMALAR**

D. Ü: Dicle Üniversitesi

F.Ü: Fırat Üniversitesi

İ.Ü: İnönü Üniversitesi

G.Ü: Gazi Üniversitesi

A.Ü: Ankara Üniversitesi

S.S: Standart Sapma

N: Kişi sayısı

M.E. B: Milli Eğitim Bakanlığı

S.D: Serbestlik Derecesi

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

Prof. Dr: Profesör Doktor

Doç. Dr: Doçent Doktor

Yrd. Doç. Dr: Yardımcı Doçent Doktor

Öğr. Gör: Öğretim Görevlisi

Arş. Gör: Araştırma Görevlisi



## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo- 1 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Dağılımı .....	48
Tablo- 2 Öğretim Elemanlarının Akademik Statülerine Göre Dağılımı .....	49
Tablo- 3 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	49
Tablo- 4 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumuna Göre Dağılımları .....	50
Tablo- 5 Öğretim Elemanlarının Herhangi Bir Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Dağılımı .....	50
Tablo- 6 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	51
Tablo- 7 İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular .....	52
Tablo- 8 İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	57
Tablo- 9 Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	57
Tablo- 10 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	58
Tablo- 11 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	58
Tablo- 12 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	59
Tablo- 13 İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular .....	59
Tablo- 14 İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	63
Tablo- 15 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	63
Tablo- 16 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	64
Tablo- 17 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	64
Tablo- 18 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	65
Tablo- 19 İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısına Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular .....	65
Tablo- 20 İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları.....	68
Tablo- 21 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	69
Tablo-22 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	69
Tablo- 23 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	70
Tablo- 24 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	70
Tablo- 25 Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular .....	71
Tablo- 26 Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları .....	75

Tablo- 27 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	75
Tablo- 28 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	75
Tablo- 29 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	76
Tablo- 30 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	76
Tablo- 31 Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular .....	77
Tablo- 32 Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları .....	78
Tablo- 33 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	79
Tablo- 34 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	79
Tablo- 35 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	79
Tablo- 36 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	80
Tablo- 37 Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres.....	81
Tablo- 38 Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları .....	83
Tablo- 39 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	83
Tablo- 40 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	83
Tablo- 41 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	84
Tablo- 42 Öğretim Görevlilerinin Alanlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	84
Tablo- 43 Stresle Başa Çıkma Yollarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular.....	85
Tablo- 44 Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	92
Tablo- 45 Öğretim Görevlilerinin Cinsiyetlerine Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	92
Tablo- 46 Öğretim Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları .....	93
Tablo- 47 Öğretim Görevlilerinin Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları.....	93

**ŒEKİLLER LİSTESİ**

Œekil 1- Potansiyel Stres Kaynakları.....	14
Œekil 2- Örgütsel Stres Kaynakları Modeli .....	16

## GİRİŞ

### Problem Durumu

Günümüzde bütün şiddetiyle deneyimlemekte olduğumuz çağdaş yaşam formatı, insanlığın zamana ve mekâna bağlı yatay evrimleşmesinde sınırlarının zorlandığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çağımızın en karakteristik özelliği, hacim ve hız boyutunda hızlı bir gelişme yaşanmasıdır.<sup>1</sup>

Hızla gelişen günümüz dünyası toplumsal, siyasal kültürel ve ekonomik dalgalanmaları ve belirsizlikleri de birlikte getirmektedir. Bunlarla başa çıkma ve uyum sağlama konusunda, doğası gereği sınırlı bir yetiye sahip olan insan, diğer insanlarla ve onların işbirliğine giderek artan oranda gereksinim duymaktadır.

İnsan çalışıp ürettikçe, kendisine güveni artar. Yaptıklarıyla saygınlık kazandıkça kendisini gerçekleştirme olanağı bulur. Diğer yandan bireyler emeklerini belli bir örgütün kullanımına sunarak temel gereksinimlerini karşılayacak kazançlar elde ederler. Böylece örgüt ile bireyler arasında karşılıklı bir alışveriş süreci başlar. Ancak bireyler, işe girmeden önce kafalarında canlandırdıkları örgüt yaşamını genellikle işe girdikten sonra bulamamaktadırlar. Beklentilerini iş yaşamında bulamayan birey düş kırıklığına uğrayarak bunalıma girebilmektedir.<sup>2</sup>

Toplumsal gereksinimlerin bir bölümünü karşılamak üzere kurulan örgütler, çeşitli mal veya hizmet üretmek amacını taşırlar. Örgütlerin bu amacını gerçekleştirmesi ise amaçlarına uygun niteliklerde işgörenleri çalıştırmaları ile olanaklıdır. Bir örgütte bütün diğer girdileri bütünleştiren ve işleyen emek girdisidir.<sup>3</sup>

İşgörenin örgütteki işlevsel ve toplumsal çevresi ile olan etkileşimi onun örgütsel davranışını ortaya çıkarmaktadır. Başka bir deyişle işgörenin, örgütün işlevsel çevresini oluşturan görev, yetke ve üretim yapıları ile toplumsal çevreyi oluşturan kültür, kümeleşme ve rol yapıları ile etkileşme düzeyleri onun örgütsel davranışının niteliğini ortaya koyar. Bireyin örgütsel davranışını kısaca, görev, rol ve ortamın etkileşimi oluşturur.<sup>4</sup>

İşgörenin bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen, verimini düşüren, buna bağlı olarak iş ortamına uyumunu zorlaştıran ve çeşitli uyum sorunlarını ortaya çıkaran en önemli faktörlerden biri de strestir. Bir örgütte stres yaratan etkenler her zaman vardır ve uyum sürekli bir süreçtir. Strese direnme, beden ve zihinde meydana gelen yıpranma ve hırpalanma ancak tam bir uyumla

<sup>1</sup> Hasan Akgündüz.. "Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler", Yüksek Lisans Ders Notları, 2006, s.6.

<sup>2</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 108, 1982, s.185.

<sup>3</sup> İnalet Pehlivan, **Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları**. Öğretmen Dünyası Dergisi. 1994. s.9.

<sup>4</sup> İ. Ethem Başaran . **age**. s.17.

önlenebilir. Uyum sürecinden kaynaklanan stres sonucunda bedensel hastalık ve duygusal karışıklık sık karşılaşılan sorunlardır.<sup>5</sup>

Son yıllarda toplumun çeşitli kademelerinde, farklı yaş ve cinsiyette pek çok kişide sıklıkla görülen ülser ya da diğer mide rahatsızlıkları, uykusuzluk, sırt ve adale ağrıları, çeşitli psikiyatrik rahatsızlıkların temelinde büyük ölçüde stres yatmakta ve bu hastalıkların artmasında önemli bir rol oynamaktadır<sup>6</sup>.

Genel olarak stres, bireyin bir gereksiniminden vazgeçmesine ya da tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden veya dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime, çöküntüye yol açan bir güçtür.<sup>7</sup>

Örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır<sup>8</sup>.

Stres, yaşamında baskı hissedenlerin kullandığı bir terimdir. Bu baskıların sonucunda çalışanlarda değişik stres belirtileri ortaya çıkar ki bunlar çalışanların sağlık ve performansını tamamen ortadan kaldırır<sup>9</sup>.

İnsan yaşamı örgütle iç içe olup, birey örgüt ilişkisi doğumdan itibaren tüm yaşamı kapsayan bir süreklilik gösterir. Bu sürekliliğin temelinde, bireyin örgüte verdiği katkıya karşılık örgüte ilişkin beklentileri (ücret, emeklilik hakkı, iyi çalışma koşulları, iş güvenliği, tanınma, sorumluluk, saygınlık, yükselme v.b); örgütün de bireye verdiklerine karşılık ona ilişkin beklentileri (işbirlikçi yaklaşım, yüksek performans) arasındaki denge yer almaktadır<sup>10</sup>.

Diğer örgütlerde gibi, eğitim örgütleri de belli bir toplumsal amacı gerçekleştirmek için kurulmuş ve bünyesinde farklı alanlarda yetişmiş pek çok işgöreni çalıştıran örgütlerdir. Çalışma konusunu insanın oluşturması nedeniyle eğitim örgütleri büyük bir önem taşımaktadır. Bilginin sürekli çoğaldığı günümüzde eğitim örgütlerinin uygulama birimleri olan okullara büyük sorumluluklar düşmektedir.<sup>11</sup>

Okullarda, görevi olumsuz etkileyen stres kaynaklarının tanıyıp ortadan kaldırmak gerekir. Aksi halde yeni sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Diğer taraftan örgüt büyüdükçe karmaşıklıkça örgütteki stres kaynakları da artmaktadır.<sup>12</sup>

<sup>5</sup> Walter Schafer. **Stress Management For Wellness**. New York: Mc Graw Hill, 1987, s.73.

<sup>6</sup> İnyet Aydın Pehlivan. **İş Yaşamında Stres**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Mart 2002, s.20.

<sup>7</sup> İ. Ethem Başaran **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 108, 1982, s.215.

<sup>8</sup> İnyet Aydın Pehlivan. **a.g.e.**, s.21.

<sup>9</sup> İnyet Aydın Pehlivan. **a.g.e.**, s.21.

<sup>10</sup> Mahire Aslan. "Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları". Malatya. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1995, s.1.

<sup>11</sup> İnyet Pehlivan, **Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları**. Öğretmen Dünyası Dergisi. 1994. s.10.

<sup>12</sup> Aylanur Ataklı **Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti**. Çağdaş Eğitim Aylık Eğitim Öğretim Dergisi, Sayı:256 Temmuz-Ağustos 1999, s.7-13.

Ülkemizde eğitim işgörenlerinin başlıca stres kaynaklarının ve stresle başa çıkma konusunda yapılmış sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. İşgören boyutunun büyük önem taşıdığı eğitim fakültelerinde stres yaratan durumların neler olduğu ve bu örgütlerde çalışan öğretim elemanlarının ortaya çıkan stres durumlarıyla başa çıkma yolları bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

### **Problem Cümlesi**

Eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının görevle ilgili örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri nelerdir?

### **Alt Problemler**

1. Eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının, örgütteki işlevsel çevre ve toplumsal çevre boyutlarına ilişkin stres kaynakları;

- Alan,
- Akademik statü,
- Cinsiyet,
- Medeni durum
- Herhangi bir yönetim görevi olup olmaması

değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?

2. Eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının, stresle başa çıkma yolları;

- Alan,
- Akademik statü,
- Cinsiyet,
- Medeni durum,
- Herhangi bir yönetim görevi olup olmaması

değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Çağdaş yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelen stres, aşırı olduğunda yalnızca kişinin iş performansını etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda işgörenlerin bedensel ve ruhsal sağlığını da olumsuz etkilemektedir.

Çağdaş yönetim anlayışları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedir. Eğitim örgütlerinde bu durum daha da belirgin bir hal almaktadır. Bu açıdan, çalışan bireylerin içinde bulunduğu psikolojik durum, onların işlerine ve

birlikte çalıştıkları bireylere karşı tutumları örgüt yönetiminde ve örgüt içi ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır.

Örgütlerin psikolojik yapılarının ve sorunların ortaya çıkarılması ise ancak bilimsel araştırmalarla olanaklıdır.

Ülkemizde eğitim örgütlerinde stres kaynaklarının neler olduğu ve işgörenlerin bu durumdan nasıl etkilendiklerine ilişkin yeterli kapsam ve sayıda araştırmanın yapılmamış olması nedeniyle bu alanda yapılacak bir araştırma önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Türk eğitim sisteminde görev yapan öğretim elemanlarını kapsayan bu araştırma, eğitim sisteminin diğer tür ve kademelerinde yer alan eğitim örgütlerinde de benzer nitelikli yeni araştırmaların yapılmasına ışık tutacak ve yol gösterecektir.

Ayrıca aynı sistemde hizmet veren öğretim elemanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma becerileri açısından gösterecekleri profil bu gruplar arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyacaktır. Bu da sistemdeki işgören gruplarının stres açısından ayırıcı ve benzer özelliklerinin saptanması bakımından önemlidir.

### **Varsayımlar**

- Öğretim elemanları veri toplama aracını yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır.
- Her örgütün özelliğinden kaynaklanan, stres kaynaklarını etkileyen duruma bağlı çok sayıda bağımsız değişken vardır.

### **Sınırlılıklar**

Bu araştırma;

- 2004–2005 eğitim-öğretim yılında Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde görevli öğretim elemanlarının görüşleri ile sınırlıdır.
- Veri toplama aracında yer alan stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleriyle sınırlıdır.

### **Tanımlar**

*Stres:* Bireyin çevresel uyaranlara yeterli şekilde ya da araçsal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul, ya da aşırı yıpranma maliyeti, ya da organizmada olumsuz bazı etkiler- kronik yorgunluk, gerilim, üzüntü, fiziksel

zarar, sinir bozukluğu ya da benlik kaygısının kaybı gibi- karşılığında tepkide bulunduğu koşullar dizisidir.<sup>13</sup>

*Örgütsel Stres*: Kişi veya örgüt arasındaki ilişkilerden kaynaklanan kişilere göre değişiklik gösteren ve kişinin normal fonksiyonlarından uzaklaşmasını sağlayan bir durum olarak değerlendirilmektedir.<sup>14</sup>

## **Yöntem**

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizi aşamalarında yapılan çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

## **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada, halen mevcut bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan ve araştırma konusu olay, birey ya da nesnenin kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlamaya çalışıldığı tarama modeli kullanılmıştır.

## **Evren ve Örneklem**

Bu araştırmanın evrenini; Dicle, Fırat ve İnönü Üniversiteleri'nin Eğitim Fakültelerinde çalışan öğretim elemanları (Profesör Doktor, Doçent Doktor, Yardımcı Doçent Doktor, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi ve Diğer (Uzman, Okutman vb.) oluşturmaktadır.

Araştırmanın evren ve örnekleme belirlenirken üniversitelerin eğitim fakülteleri dekanlıklarından kendi fakültelerinde görevli öğretim elemanı sayıları alınmış ve evren oluşturulmuştur.

İlgili fakültelerde 2004–2005 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretim elemanı sayıları toplam 242'dir. Bunların üniversitelere göre ayrıntılı dağılımı aşağıdaki gibidir:

➤ Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesinde; 9 Profesör Doktor, 11 Doçent Doktor, 26 Yardımcı Doçent Doktor, 36 Öğretim Görevlisi ve 21 Araştırma Görevlisi,

➤ Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesinde; 1 Profesör, 18 Yardımcı Doçent Doktor, 4 Öğretim Görevlisi ve 11 Araştırma Görevlisi,

➤ İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesinde; 8 Profesör Doktor, 9 Doçent Doktor, 36 Yardımcı Doçent Doktor, 10 Öğretim Görevlisi, 18 Araştırma Görevlisi, 20 Okutman ve 4 Uzman bulunmaktadır.

<sup>13</sup> Özgür Uygun, "Polisin Görevsel Verimliliğini Sınırlayan Bir Değişken Olarak Stres". Diyarbakır. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2003, s.19.

<sup>14</sup> Özgür Uygun. *age.* s.20.



Evrendeki tüm öğretim elemanları örneklem olarak alınmış fakat bazı öğretim elemanlarının ofislerine birçok kez gidilmesine karşın ofislerinde bulunamamalarından ve bazı öğretim elemanlarının ise anketleri cevaplamayı kabul etmemelerinden dolayı deneklere dağıtılan anketlerin 175 adedi geri toplanabilmiştir. Toplanabilen 175 anketten; profesörlerden 11, doçentlerden 11, yardımcı doçentlerden 50, öğretim görevlilerinden 28, araştırma görevlilerinden 43, diğer statülü öğretim elemanlarından 21'nin anketi geçerli ve kabul edilebilir bulunarak, çözümlenmeler bunlar üzerinde yapılmıştır.

Anketleri değerlendirmeye alınan toplam 164 öğretim elemanın evreni temsil etme oranı %67,76'dır.

### **Veri Toplama Yöntemi**

Örneklem kapsamına alınan öğretim elemanları üzerinde araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak üzere anket tekniği kullanılmıştır.

### **Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi**

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak Pehlivan'ın (1993) "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" başlıklı doktora tezi için geliştirmiş olduğu anket kullanılmıştır.

Pehlivan tarafından geliştirilmiş olan anket beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde deneklere ilişkin kişisel bilgiler yer almıştır. İkinci bölümde örgütün işlevsel ve toplumsal çevresine ilişkin görev, yetke, üretim ve kümeleşme, rol, kültür yapılarına ilişkin stres kaynakları hakkındaki sorular yer almıştır. Üçüncü bölümde stresin fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtilerine ilişkin sorular yer almaktadır. Dördüncü bölüm stresin performansla olan etkileri; beşinci ve son bölümde ise stresle başa çıkma yollarına ilişkin maddeler bulunmaktadır.

Pehlivan tarafından geliştirilen anketin güvenilirlik çalışması için Ankara ilinde bulunan ve tarafsız olarak seçilen liselerdeki öğretmenlere bir ay ara ile iki uygulama yapılmıştır. İlk uygulamada 50 anketten 48, ikinci uygulamada yine 50 anketten 40 anket geri dönmüştür. Geri dönen 40 anket için hesaplanan korelasyon katsayısı, örgütsel stres kaynakları bölümü için 87, stres belirtileri bölümü için 85, stresle başa çıkma bölümü için 90 bulunmuştur.

Araştırma kapsamında Pehlivan (1993) tarafından geliştirilen anketin örgütün işlevsel ve toplumsal çevresine ilişkin görev, yetke, üretim ve kümeleşme, rol, kültür yapılarına ilişkin stres kaynakları hakkındaki soruların yer aldığı ikinci ve stresle başa çıkma yollarına ilişkin maddelerinin yer aldığı beşinci bölümleri kullanılmıştır.

Bu araştırma için kullanılan iki bölümden stres kaynaklarına ilişkin ilk bölümde toplam 32, stresle başa çıkma yollarına ilişkin ikinci bölümde ise toplam 11 madde yer almaktadır.

Stres kaynaklarına ilişkin bölümdeki maddeler belirli boyutlar altında toplanarak değerlendirilmiştir. Bu boyutlar ve bu boyutlara ilişkin anket maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

➤ İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynakları

*Ücretin Yetersizliği*

*Bulunulan Kurumda Yükselme Olanağının Az Olması*

*İşin Sıkıcı Olması*

*Fiziksel Koşulların Yetersizliği*

*İş Yükünün Ağır Olması*

*Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması*

*Servislerin Yetersizliği*

*Aşırı Kalabalık Sınıflar*

*Yapılan İşe Çeşitli Müdahaleler Olması*

➤ İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynakları

*Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi*

*Yetkilerin Yetersiz Olması*

*Sorumlulukların Endişe Yaratması*

*Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukları Açıkça Belirlenmemiş Olması*

*Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması*

*Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk*

➤ İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısına Ait Stres Kaynakları

*Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.*

*Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.*

*Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.*

*Çalışmaların karşılığını alamama.*

*Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.*

➤ Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynakları

*İş ortamındaki huzursuzluk.*

*İş arkadaşları ile geçimsizlik.*

*Üstlerle anlaşmazlık.*

*Astlarla anlaşmazlık.*

*İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.*

*İşyerinde dedikodu yapılması.*

*Örgüt içi iletişimin yetersizliği*

➤ Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynakları

*İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.*

*İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.*

➤ Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynakları

*Moral bozukluğu.*

*İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.*

*Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu.*

### **Verilerin Toplanması**

Bilgi toplama aracı olarak kullanılan anketler ilgili üniversitelerin eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarına araştırmacı tarafından dağıtılmıştır.

Ofislerinde bulunmayan veya izinli olan öğretim elemanlarının anketleri ise kapılarına bırakılmış ve bir hafta sonra ilgili üniversitelere yeniden gidilerek anketlerin geri dönüşümünün sağlanmasına çalışılmıştır.

Bazı öğretim elemanlarının ofislerine birçok kez gidilmesine karşın ofislerinde bulunamamış; bazı öğretim elemanları ise anketi cevaplamayı kabul etmemişlerdir.

### **Verilerin Analizi**

Anket aracılığıyla toplanan veriler öncelikle sayısal olarak kodlanmış ve daha sonra araştırmacı tarafından Microsoft Office Exel programı ile bilgisayara girilmiştir. Verilerin girilmesi işlemi tamamlandıktan sonra, veriler SPSS programı ile çözümlenmiştir.

Verilerin analizi ve yorumunda iki grubun karşılaştırılması durumunda t-testi, grup sayısının üç ya da daha fazla olduğu durumlarda tek yönlü varyans (one-way) analizinden yararlanılmıştır. Bu analizler sonucunda sorulara verilen yanıtların frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, aritmetik ortalamaları ve anlamlılık düzeyi hesaplanmıştır. Grupların karşılaştırılmasında anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Ankette, birinci bölüm dışındaki bölümlerdeki sorular için beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu derecelendirmede Pek çok (4), Çok (3), Orta (2), Az (1) ve Hiç seçeneği için (0) puan esas alınmıştır.

Veri toplama aracında kullanılan beşli derecelendirme ölçeğine uygun olarak elde edilen ortalama puanların yorumlanması ve derecelendirilmesi için 0–0.80 ( Hiç), 0.81–1.60 (Az), 1.61–2.40 (Orta), 2.41–3.20 (Çok), 3.21–4.00 (Pek çok) puan aralıkları kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, araştırma alt problemlerine uygun olarak tablolara dönüştürülmüş ve tabloların da yardımıyla yorumlar yapılmıştır.

## 1.STRESE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Bu bölümde; stres kavramına ilişkin tanımlar, stres kaynakları, stres belirtileri, stresin performansa olan etkileri ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin genel bilgiler yer almaktadır.

### 1.1.Stres Kavramı

Bireyin, fizik ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete “stres” adı verilir.<sup>15</sup>

Yaşadığımız yüzyılda insanlar, hangi işi yaparlarsa yapsınlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü, kendi yeteneklerini ve sınırlarını zorlayarak sürdürmektedirler. Birey ister bir kamu ya da özel kesim örgütünün üyesi olarak yaşamını kazansın, isterse bir örgüte doğrudan doğruya bağımlı olmaksızın hizmet sunsun, stres kavramı ile tanışması kaçınılmaz olmaktadır. Çağdaş sanayi ve iş yaşamının ortaya çıkardığı birçok sorunun yanında stres kavramı, giderek yöneticilerin, bilim adamlarının ve araştırmacıların daha çok ilgisini çeker olmuştur. Öte yandan stresi günlük yaşamında duyarak çalışmak zorunda kalan bireyler ise konuyu kitle iletişim araçlarından özellikle gazete ve dergilerden izleyebildikleri kadarıyla öğrenmeye, algıladıklarını sistemleştirmeye çalışmaktadırlar.

D. Norfolk’un dediği gibi “Her çağın kendine göre stresleri ve gerginlikleri vardır. Biz, henüz kendi çağımızın sorunları ile başa çıkmayı öğrenemedik. Bunun nedeni de hayatın bizim uyum sağlayamayacağımız kadar çabuk değişmiş olmasıdır Hatta birçok yönden bugünkü hayatta eski zamana göre daha az stres vardır. Bir başka deyişle şu iki varsayıma çok dikkat etmek gerekir: 1. Modern hayat daha fazla stres getirmiştir; 2. Stresten hiçbir şekilde etkilenmeyen bir Süpermen ırkının bireyleri olduğumuzu sanmak hatasına düşmememiz gerekir”.<sup>16</sup>

Çalışan insanlar arasında bir uyum ve dengenin kurulması, sağlıklı ast-üst ilişkilerinin sağlanabilmesi giderek hizmetin niteliğinin iyileştirilmesi için de stresin bireysel ve örgütsel düzeyde daha iyi tanınması, anlaşılması ve yönetilmesi gerekmektedir.

Gerçekten stres tanımlanması pek kolay olmayan, betimlenmesi daha çok yeğlenen günümüzün en karmaşık kavramlarından biridir. Bir görüşe göre, araştırmacı sayısı kadar stres tanımı vardır.

Bir başka anlatımla stres, tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirilmektedir. Gerilim, endişe, baskı, çelişki, sıkıntıya düşme, engellenme, zorlanma gibi sözcüklerle ve genellikle olumsuz bir içerikle özdeşleştirilen stresin her zaman kötü ve istenilmeyen bir şey olduğu da ileri

<sup>15</sup> Doğan Cüceloğlu. **İnsan ve Davranışı**. Remzi Kitabevi. 8. Basım. İstanbul. 1998. s.321.

<sup>16</sup> Aktaran:Yücel Ertekin. **Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler**. Amme İdaresi Dergisi, Cilt 16, Sayı: 1, Mart 1993.

sürülmemelidir. Belli oranlarda stres başarı için kaçınılmazdır. Lazarus, Dese ve Osler 1952 yılında farklı durumların başarıya etkisi üzerinde durmuşlardır. Bireye ve duruma bağlı özellikleri ve farkları belirlemek için yaptıkları incelemelerde, bireysel farklılıkların durumla ilgili değişiklikler kadar önemli olduğunu saptamışlardır<sup>17</sup>.

Gerçekten stres sözcüğü iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi, insanın ya da bir başka organizmanın tehlike içinde bulunduğu etmenler ve koşullara göre dengenin bozulduğu bir durumu anlatmak içindir. Bir başka deyişle, bireyin fizyolojik, biyokimyasal ve psikolojik stres tepkileri bu kapsamda düşünülür. İkinci anlamda ise stres, organizmanın dengesini bozabilecek tüm etmenleri (stressor) kapsayacak genişliktedir. Burada fiziksel (travma, sıcak, soğuk v.b), psikolojik (duygusal gerilimler, iç ve dış çatışmalar, eş sorunları v.b), veya sosyal (çevre etmenleri, kültürel değişim v.b) içerikli tüm etmenler anlatılmak istenmektedir<sup>18</sup>.

## 1.2.Örgütsel Stres

Örgütsel davranış modeline göre, işgören davranışı, işgörenin işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel stres de bu etkileşim içindeki işgören, işlevsel çevre ve toplumsal çevre boyutlarından kaynaklanabilir.

Quick ve Quick'e göre, örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>19</sup>

Örgütsel stresin görünümünü tam olarak anlamak için, stresin iki etmenin etkileşiminden doğduğunu göz önünde tutmak gerekir. Bu iki etmen, bireysel özellikler ile örgütsel veya işle ilgili özelliklerdir. Stres büyüklüğü bireylerin direnme kapasitesini aştığı noktada stres ortaya çıkar. Strese direnme, bir bireysel nitelik, bir kişilik özelliğidir. Oysa stres uyararı, çalışma sürecinin ve örgütün özellikleridir<sup>20</sup>.

İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan "örgütsel stres" ile karşı karşıyadır. Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır. Palletier'e göre iş stresi, iş arkadaşları arasındaki çatışma, yönetici ile çatışma, iş doyumsuzluğu, işteki sorumlulukların fazla olması toplumsal desteğin az olması, iş beklentilerinin belirsizliği veya zaman baskısından kaynaklanabilir<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> Acar Baltaş, Zuhale Baltaş. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 7. Basım, 1989, s.267.

<sup>18</sup> Acar Baltaş, Zuhale Baltaş. **a.g.e.**, s.267.

<sup>19</sup> Aktaran: İnyet Pehlivan. "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları", Ankara. A.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993. s.15.

<sup>20</sup> İnyet Pehlivan. **a.g.e.** s.15.

<sup>21</sup> İnyet Pehlivan. **a.g.e.** s.15.

Beehr ve Newman iş stersini, bireyleri normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişmeler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklana bir durum olarak tanımlamaktadırlar.<sup>22</sup>

Örgütsel stres, bireyin kaynakları istemler karşısında yetersiz kaldığında ortaya çıkar. Bu nedenle kaynaklar ile istemler arasındaki dengenin korunması gerekir<sup>23</sup>.

### 1.3.Örgütsel Stres Kaynakları

Bir örgütte işgörenleri etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilir. Bu kaynaklardan bazıları aşağıda yer almıştır<sup>24</sup>.

- a) İş yükünün fazlalığı
- b) Zamanın sınırlılığı
- c) Denetim niteliğinin düşük olması
- d) Yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması
- e) Politik havanın yarattığı güvensizlik
- f) Rol belirsizliği
- g) Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
- h) Engelleme
- i) Rol çatışması
- j) Rolle ilgili aşırı yük
- k) Sorumlulukların yarattığı endişe
- l) Çalışma koşulları
- m) İnsan ilişkileri
- n) Yabancılaşma

İş stresi kaynakları Schafer tarafından farklı bir şekilde sınıflandırılarak aşağıdaki gibi ortaya konulmuştur<sup>25</sup>. Buna göre Schafer ilk olarak örgütsel özellikler ile ilgili stres kaynaklarını aşağıdaki gibi sıralamıştır.

<sup>22</sup> Fred Luthans **Organizational Behavior**. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1989, s.195.

<sup>23</sup> İnayet Pehlivan. **a.g.e.** s.16.

<sup>24</sup> Özgür Uygun. **age.** s.43.

<sup>25</sup> Yücel Ertekin . **Stres ve Yönetim**. Ankara: TODAİE Yayınları No:253, 1993, s.12.

## a) Örgütsel Siyasa

— Adaletsiz veya yetersiz performans değerlendirme

— Adaletsiz ödeme

— Keyfi ve belirsiz politikalar

—İşin dönerli olarak verilmesi

—İdealist yaklaşım

## b) Örgütsel Yapı

—Merkezlilik, karara katılmada yetersizlik

—Gelişme veya ilerleme fırsatının azlığı

—Aşırı biçimsellik

—Emeğin bölünmesi ve aşırı uzmanlaşma

—Örgüt birimlerinin birbirine bağımlılığı

## c) Örgütsel Süreç

—Zayıf iletişim

—Performansa ilişkin dönüt eksikliği veya zayıflığı

—Amaçların belirsizliği veya çatışması

—Temsilcilerin etkisizliği

—Yetiştirme programları

Schafer, ikinci olarak iş gerekleri ve rol özelliklerine ilişkin stres kaynaklarını aşağıdaki gibi sıralamıştır.<sup>26</sup>

## a) Çalışma Koşulları

—Kalabalık

—Gizliliğin korunamayışı

---

<sup>26</sup> Walter Schafer. **Stress Management For Wellness**. New York: Mc Graw Hill, 1987, s.318.

—Mekân düzenlemenin kötü oluşu

—Gürültü

—Aşırı sıcak veya soğuk

—Işıklandırmanın kötü oluşu

—Zehirli kimyasal maddelerin varlığı

b) İş Koşulları

—Güvenlik tehlikesi

—Hava kirliliği

—Radyasyon

c) Kişilerarası İlişkiler

—Adaletsiz veya saygısız deneticiler

—Kabul ve tanınma yoksunluğu

—Güven yoksunluğu

—Yarışma (Rekabet)

—Temsil sorumluluklarında güçlük

—Gruplar arası ve gruplar içi çatışmalar

d) İş Gereklere

—Tekrarlı çalışma

—Zaman baskısı ve iş teslimatı

—Beceri gereğinin azlığı

—Başka kişilerden sorumlu olma

—Eksik istihdam, fazla istihdam

e) Rol Özellikleri

—Rol çatışması

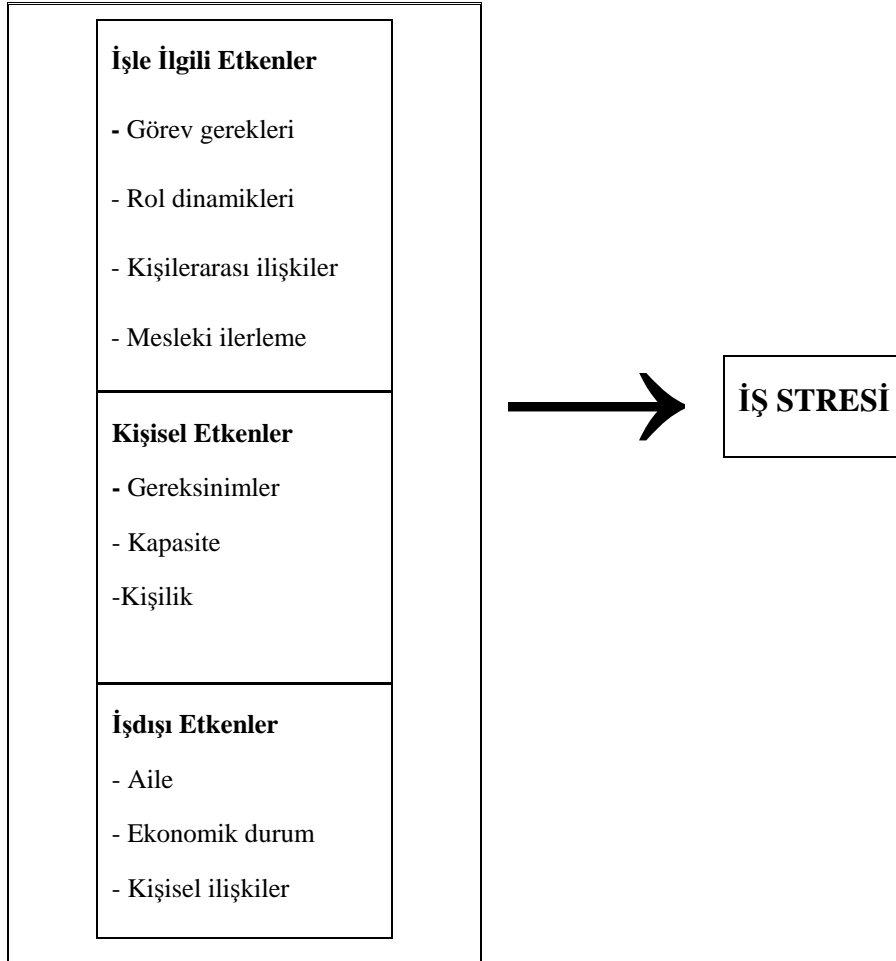
—Rol belirsizliği



—Rolün az veya fazla oluşu

—Rol-statü uyumsuzluğu

Stres kaynakları, strese neden olan unsurlardır. Aşağıda bir işgörenin işe karşı tutum ve davranışlarını etkileyen kişisel, işle ilgili ve işdışı etkenler görülmektedir. Bunlara potansiyel stres kaynakları da denilebilir.<sup>27</sup>



**Şekil 1- Potansiyel Stres Kaynakları<sup>28</sup>**

Mc Grath ise örgütlerde stresin genellikle şu kaynaklardan doğabileceğini ileri sürmüştür:

- 1.Görev kaynaklı stres (işin zorluğu, belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı)
- 2.Role bağlı stres (çatışma, belirsizlik, iş yoğunluğu)
- 3.Davranış ortamından kaynaklanan stres (kalabalığın etkisi vb.)

<sup>27</sup>İnayet Pehivan Aydın. **İş Yaşamında Stres**. Pegem A Yayıncılık. Ankara, 2002. s.26.

<sup>28</sup> Aktaran: İnayet Pehivan Aydın. **İş Yaşamında Stres**. Pegem A Yayıncılık. Ankara, 2002. s.26.

4.Fiziksel çevreden kaynaklanan stres (aşırı soğuk, karşıt ya da düşman güçlerin varlığı gibi)

5.Sosyal çevreden doğan stres (bireylerarası anlaşmazlık, özel yaşamla ilgili stres, dışlanma ve yalnızlığa itilme gibi)

6.Bireyin kendinden kaynaklanan stres (örneğin bireyin kaygı durumu, algılama düzeni vb. gibi).<sup>29</sup>

Yapılan bir araştırmada işbaşında en çok stres yaratan etkenlerin neler olduğu sorulduğunda, işgörenler şu yanıtı vermişlerdir: istedikleri türde iş yapamamak (%34), iş akımıyla başa çıkamamak (%30), işin çok zor olması (%28), iş arkadaşları ile sorunlar (%21), işverenle anlaşmazlık (%18) oranında stres yaratmaktadır.<sup>30</sup>

Bireylerin yaşamlarında işle ilgili ve iş dışı etkenleri dengelemede çektikleri sıkıntıları da stres yaratan önemli bir kaynaktır (Schermerhorn, 1989, s.648). Ailedeki bir kriz, tartışma veya aile bireylerinden birinin hastalığı, eş veya çocuklarla uzun süreli bir gerilim, işgörenleri anlamlı bir stres nedeni olarak etkileyebilir. Irk, cinsiyet veya sınıf farkı gibi toplumsal değişkenlerde stres yaratıcı örgüt dışı etkenlerdir.<sup>31</sup>

#### 1.4.Örgütsel Stres Kaynakları Modeli

Örgütsel davranış, işgörenin örgütün işlevsel ve toplumsal çevreleri ile etkileşiminin bir ürünüdür.<sup>32</sup> İşgören ile örgütün işlevsel ve toplumsal çevreleri arasında doğrudan bir ilişki vardır ve bunlar birbiriyle tümleşik bir bütündür. İşgörenler örgütteki işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşerek örgütsel davranışı gerçekleştirirler. İşgörenler bu etkileşim içinde aynı zamanda istenmeyen davranışlar da gösterebilirler. Stres kavramı işgörenin kendisi, işlevsel çevresi ve toplumsal çevresi ile yakından ilgili, işgören davranışını etkileyen ve işgörenin işlevsel ve toplumsal çevreyle etkileşmesi sürecinde ortaya çıkan bir kavram olduğundan, örgütsel stres kaynaklarının örgütsel davranış modeline uygun olarak kurulması gerekmektedir. Aşağıda örgütsel stres kaynakları modeli görülmektedir.<sup>33</sup>

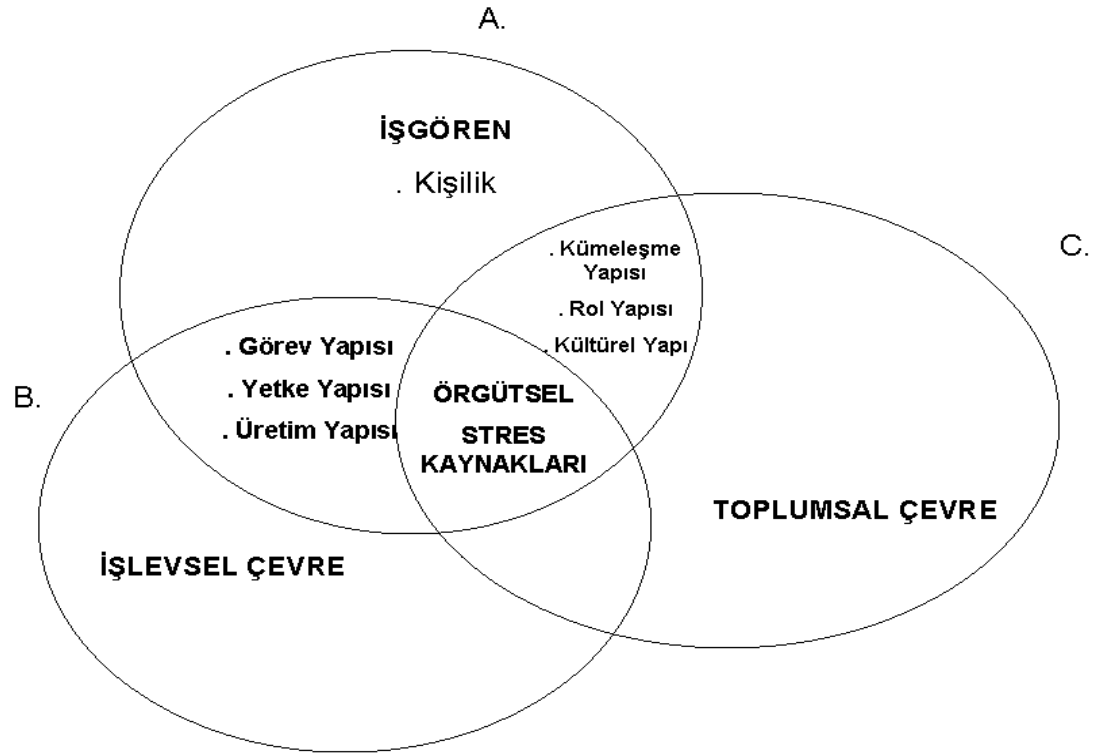
<sup>29</sup> Aktaran:Yücel Ertekin. **Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler**. Amme İdaresi Dergisi, Cilt 16, Sayı: 1, Mart 1993, s.150.

<sup>30</sup> İneyet Pehlivan. "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları", Ankara. A.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993. s.21.

<sup>31</sup> Fred Luthans. **Organizational Behavior**. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1989, s.197

<sup>32</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 1991. s.39

<sup>33</sup> İneyet Pehlivan Aydın. **İş Yaşamında Stres**. Pegem A Yayıncılık. Ankara, 2002. s.29.



**Şekil 2- Örgütsel Stres Kaynakları Modeli<sup>34</sup>**

Örgütsel stres kaynakları modeline uygun olarak önce işgören, daha sonra sırası ile işlevsel ve toplumsal çevreler ve bu çevrelerin içinde yer alan çeşitli yapılardan kaynaklanan stres nedenleri üzerinde gerekli açıklamalar yapılmıştır.

### **İşgören**

İşgören örgüt içindeki işlevsel ve toplumsal çevresi ile etkileşiminde kendi kişiliğinin büyük rolü vardır. Bireyler kendilerine ulaşan etkilere, kendi kişiliklerine uygun tepkiler verirler.<sup>35</sup>

İşgörenin örgüt içindeki davranışında ve bireylerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Genellikle bireyler strese eğilimli olma düzeyleri açısından birbirinden farklıdır. Bu da bireylerin farklı kişilik yapılarıyla özdeşleştirilebilir.

Son yıllarda Amerika'lı iki doktorun, Dr. Meyer Friedman ve Dr. Ray Rosenman'ın çalışmalarına dayanarak insan kişilik tiplerinin değişik bir

<sup>34</sup> Aktaran: İnalet Pehivan Aydın. **İş Yaşamında Stres**. Pegem A Yayıncılık. Ankara, 2002. s.29.

<sup>35</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 1991. s.42

sınıflandırması yapılmıştır. Bu iki doktor çok sayıda San Franciscolu erkeği inceleyerek onları Tip A ve Tip B olmak üzere gruplandırmışlardır<sup>36</sup>.

### **A Tipi Davranış Özellikleri**

A tipi davranış özellikleri genellikle acele konuşmak, diğer insanlar konuşurken acele etmek, hızlı yemek, sırada beklemekten nefret etmek, asla bir şeye yetişmek durumunda olmamak, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikte dolu bir programa sahip olmak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır.<sup>37</sup>

A Tipi davranış biçiminin birinci derecedeki özellikleri ümitsizce zamana karşı koyma duygusu ve kolayca uyandırılabilen düşmanlık duygusudur. Sürekli bir şekilde en kısa sürede en fazlasını başarma çabası olan A tipi, diğer insanlara karşı şiddetli huzursuzluk, öfke ve sabırsızlık gösterir.<sup>38</sup>

Friedman ve Rosenman'a göre A tipi kişilik özelliklerine sahip olanlar, B tipine oranla 2 veya 3 kat daha fazla olasılıkla kalp ve buna bağlı damar hastalıklarına yakalanmaktadırlar. Örgütlerin çoğu A tipi davranışlar gösteren kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedirler<sup>39</sup>.

### **B Tipi Davranış Özellikleri**

B tipi insanları katı kurallardan arınmış ve esnekler. Zamanı sorun etmezler, rahat ve sabırlıdır. Başarı konusunda aşırı hırslı değildirler. Kolaylıkla sinirlenmezler ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. İşleriyle ilgili rahatlıkları onlara suçluluk duygusu vermez, sakin ve düzenli çalışırlar. Friedman ve Rosenman'ın B tipi kişilik davranışı olarak tanımladığı kişiler rekabetten fazla etkilenmeden, sağlığını bozmadan mücadele eder. B tipi davranış özellikleri gösteren kişilerde zaman zaman A tipi davranışlar görülür; ancak bu önemsenmeyecek kadar az bir düzeydedir.<sup>40</sup>

Örgütlerde çalışan bireyler A veya B tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Ancak önemli olan bireylerin kendilerine zarar vermeden, işleri ve iş ortamındaki diğer insanlarla barışık bir biçimde çalışmalarını sağlamaktır.

## **1.6. İşlevsel Çevre Ve Stres Kaynakları**

İşgörenin işlevsel çevresi, doğrudan iş ile ilgili olan görevleri ve bu görevlerin gereklerinin oluşturduğu bir yapıdır. Örgütün işlevsel çevresini örgüt

<sup>36</sup> Donald Norfolk. **İş Hayatında Stres**. (Çeviren: Leyla Serdaroğlu). İstanbul: Form Yayınları, 1989, s.25.

<sup>37</sup> Walter Schafer. **age**, s.84.

<sup>38</sup> Acar Baltas. Baltas Zuhel. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 7. Basım, 1989, s.222.

<sup>39</sup> İnci Artan. **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**. İstanbul: BASISEN Kültür ve Eğitim Yayınları, No: 10, 1986, s.99.

<sup>40</sup> İnci Artan. **age**, s.100.

ilgili üç yapı oluşturur. Bunlar görev, yetke ve üretim yapısıdır.<sup>41</sup> İşgörenin örgütsel stres kaynakları içerisinde işlevsel çevre büyük bir rol oynamaktadır. Aşağıda işlevsel çevreyi oluşturan yapılara ilişkin stres kaynakları incelenmiştir.

### 1.6.1.Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Örgütün görev yapısı, örgüt işlevlerinin görevlere bölünmesi, bu görevlerin bölümlerde, birimlerde bütünleştirilmesi, birimlerin yönetimini kolaylaştıracak biçimde basamaklandırılması ile oluşur. Görev yapısı örgütün iskeletidir.<sup>42</sup>

Görev yapısını çalıştıracak olan işgörendir. İşgörenin görev yapısına ilişkin algı ve tutumları onun örgütsel davranışının etkili ve başarılı olmasında büyük rol oynar.

İşgörenin örgütte bulunma gerekçesi belli bir görevi yerine getirmesidir. Görevle ilgili sorunlar işgörenlerin yoğun ve sürekli bir stres yaşamalarına neden olabilir. Görevle ilgili temel stres kaynakları şunlardır;

#### Aşırı İşyükü

Trevor ve Enright'e göre, genellikle işyükü iki biçimde ele alınmaktadır. Niceliksel işyükü, yapılabilecekten çok işe sahip olmaktır. Niteliksel işyükü ise, işin çok zor olması veya iş gereklerinin bireyin entelektüel ve teknik yeterliliğini aşmasıdır. İş sürekli dikkati, üst düzeyde kararlar vermeyi veya karmaşık bilgiyi içerebilir ve bütün bunlar bireyin stresle yüz yüze gelmesine neden olabilir. Aşırı iş yükü etmeni stresle ilgili rahatsızlıklarda en çok ortaya çıkan ve açıkça fark edilen bir etmendir<sup>43</sup>.

Araştırmalar aşırı işyükünün biyokimyasal değişmelere neden olabileceğini ortaya çıkarmaktadır. Aşırı işyükü özellikle kandaki kolesterol düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca iş doyumunu düşük olanlar için aşırı işyükünün bozucu, harabedici olduğu saptanmıştır.<sup>44</sup>

#### İşin Sıkıcı Olması

Çağdaş sanayide giderek gelişen otomasyon, çalışanı makineye bağımlı hale getirmekte ve insanı yaratıcılığını yitirmeye zorlamaktadır. Bu durum çalışanlarda can sıkıntısı ve stres yaratmaktadır.

Sıkıntının, geleneksel stres nedenleri olan uzun çalışma saatleri, ağır işyükleri, baskılı sorumluluklar kadar hatta onlardan daha fazla strese neden olduğu ortaya çıkmıştır<sup>45</sup>.

<sup>41</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 108, 1982, s.12.

<sup>42</sup> İ. Ethem Başaran. **age**, s.12.

<sup>43</sup> Aktaran: Yücel Ertekin. **Stres ve Yönetim**. Ankara: TODAİE Yayınları No:253, 1993, s.50-51.

<sup>44</sup> İnci Artan. **age**, s.79.

<sup>45</sup> İnci Artan. **age** s.68.

Benzer işlerin değişmeksizin ve sürekli yapılışı, işgörenleri bezginliğe ve yaygınlığa götürür. Tekdüze çalışma düzeni işgörenlerde sinirsel gerilime de neden olabilir<sup>46</sup>.

### **Ücret Yetersizliği**

İşten elde edilen gelirin yetersiz olması, çalışanın ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği, giydiremeyeceği ve düzenli bir evde oturamayacağı anlamına gelir. Dill ve Feld strete en güçlü etkenlerden birinin “para” olduğunu ve düşük gelir gruplarında mali güçlüklerin güvensizlik ve belirsizliği arttırarak ruh sağlığını bozduğunu ileri sürmüşlerdir<sup>47</sup>.

Son yıllarda ekonomik durum birçok kişi için önemli bir stres kaynağı olmuştur.

### **Yükselme Olanığı**

Yükselme ve meslekte ilerleme arzusu her insanın içinde vardır. Yeterince ilerleyememe sonucu, çalışan kişinin yeteneklerinin gerektiği gibi değerlendirilmemesi ve gereken sorumluluğun verilmemesi durumu ortaya çıkar. Bu durumda kişinin çalıştığı görevin gerekleri, kişinin kapasitesine oranla daha düşük düzeydedir ve kişi kendini geliştirme fırsatından yoksun kalır. Bu yoksunluk kişinin giderek işinden doyumсуuz olmasına ve stres düzeyinin yükselmesine neden olur.<sup>48</sup>

Yükselme olanağı işgörenin yeterliğine dayalı olarak verildiğinde de işgöreni yarışma ve çatışma ortamına soktuğu için önemli bir stres kaynağı olmaktadır<sup>49</sup>.

Görüldüğü gibi yükselme, gerçekleştiğinde de gerçekleşmediğinde de farklı boyutlarda stres yaratan bir kaynaktır.

### **Çalışma Saatinin Uzun Olması**

Uzun çalışma saatleri, işgörenlerin hem fiziksel ve psikolojik açıdan yorulması hem de yaşamın diğer alanlarına ayrılacak zamanın kullanımını etkilediği için bireylerde stres yaratır. Özellikle fazla mesai ve vardiya sistemi çalışma, işgörenleri stresle karşı karşıya bırakan temel etkenlerden biridir.

İnsanın bedensel ve zihinsel olarak gücü sınırlıdır ve gün boyu gerçekleştirebilecekleri ortalama bir düzeyi aşmaz. Gücünün üstünde çalıştırılan

<sup>46</sup> Zeyyat Sabuncuoğlu. **Çalışma Psikolojisi**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1987, s.57.

<sup>47</sup> Perin Uçman. “Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar”. **Psikoloji Dergisi**. 7-24, Ocak, 1990, s.69.

<sup>48</sup> İnci Artan. **age**, s.81.

<sup>49</sup> Ertuğrul Gödelek. “Üç Farklı İşkolunun (Tekstil-Tekstil Boya-Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması”. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1988, s.30.

insan yorgun düşer ve solunum, dolaşım, kas-sinir sistemi, merkezi sinir sistemi ve enerji metabolizması gibi temel fonksiyonlar bozulur<sup>50</sup>.

### **Çalışma Koşulları**

İşgörenin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar bireylerin stresle karşı karşıya kalmalarına yol açan önemli etkenlerdendir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması işgörenin moral yapısını etkileyeceği gibi, örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, aydınlatma, ısınma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi fiziksel koşulların işgörenlerin çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir<sup>51</sup>.

### **1.6.2.Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

İşlevsel çevre içinde yer alan ikinci yapı yetke yapısıdır. Bir örgütte üstler astlarını etkileme gücünü örgütün yetke yapısından alır. Örgütlerin yetke yapıları, işgörenleri örgütsel egemenlik altına alma yönünden görev yapısından daha etkilidir. İşgörenleri çoğu kez, görevin gerektirdiklerinden daha çok, yönetimin istediklerini yapmak zorunda kalmaktadırlar. Yönetimin işgörenden istedikleri ise yönetimin biçimlerine göre değişmektedir.<sup>52</sup> Bu açıdan örgütün yetke yapısından kaynaklanan stres kaynakları işgörenleri büyük ölçüde etkilemektedir.

### **Karar Verme**

Karar süreci örgütte değişiklik yapmak, bir çatışmayı önlemek veya çözmek, örgüt üyelerini etkilemek amacıyla kullanılır<sup>53</sup>. Karar yetkisine sahip olan işgörenler, karşı karşıya oldukları karar verme durumunda hem kişisel başarı, hem de örgütsel verimlilik açısından en uygun seçeneği kararlaştırmak zorundadırlar. Bu seçim süreci ise başlı başına bir stres kaynağıdır<sup>54</sup>.

Kararsızlık insanlarda strese neden olan en önemli faktörlerden biridir. Unutulmamalıdır ki en kötü karar bile kararsızlıktan daha iyidir. Eğer sakin ve huzurlu bir yaşam istiyorsak, her konuda karalı olmalı ve kesin olmayan durumlardan uzak durmalıyız.

<sup>50</sup> Yücel Ertekin. **Stres ve Yönetim**. Ankara: TODAİE Yayınları No:253, 1993, s.56.

<sup>51</sup> Zeyyat Sabuncuoğlu. **Çalışma Psikolojisi**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1987, s55.

<sup>52</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 108, 1982, s.14.

<sup>53</sup> Ziya Bursalıoğlu. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 154, 1987, s.122.

<sup>54</sup> Özgür Uygun. **age**. s.59.

## **Karara Katılma**

Karara katılma yoluyla işgörenler, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Katılımın temelinde yatan düşünce, kişilerin karara katıldıklarında verilen kararları benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeğidir<sup>55</sup>.

İyi düzenlenmiş bir katılma olgusu, işgörenlerin verimini artırır, örgütten ayrılmaları azaltır, örgütün içindeki çatışmaları azaltarak daha iyi bir iletişim sağlar ve etkileşimi geliştirir<sup>56</sup>.

Ancak, genellikle yöneticilerin büyük çoğunluğu, astların karara katılmasını istemezler. Böyle bir durumda astların kendileriyle yarışacağına inanarak, astlarla ilişkilerini geliştirmeyi sakıncalı görürler<sup>57</sup>. Bu durum ise astlarda stres yaratır.

## **Yetkilerin Yetersizliği**

Örgütlerde genellikle az sayıda yönetici, çok sayıda işgöreni yönetir ve sürekli denetim altında tutar. Burada yetki devrinden özellikle kaçınılırken, sorumluluk alanı oldukça geniş tutulmaya çalışılır. Bu durumda ortaya yetki yetersizliği çıkar. Bu yetersizlik işgörenler üzerinde olumsuz etkiler uyandırır ve çalışma isteğini azaltır<sup>58</sup>.

Günümüzdeki yasal düzenlemelerin yetki aktarımını sınırlaması ve yöneticilerinde yetki aktarma konusundaki isteksiz davranışları, alt kademlerdeki işgörenlerin yetki yetersizliği nedeniyle stres yaşamalarına yol açmaktadır.

## **Sorumlulukların Verdiği Endişe**

Aşırı sorumluluk en önemli stres kaynaklarından biridir. Kişinin işyerinde ve iş dışındaki sorumlulukları çok yüksek olursa veya çalışan kişi bu sorumluluklarını olduğundan daha yüksek algırsa stresle karşı karşıya kalır.

Ayrıca çok fazla sorumluluk kadar, işyerinde kişiye çok az sorumluluklar verilemesi de kişide strese neden olabilir.

## **Değerlendirmede Adaletsizlikler**

İster performans değerlendirme, ister başarı değerlendirme, isterse liyakat veya sicil değerlendirme olarak adlandırılınsın, işgörenin hangi ölçütlere göre değerlendirildiği belirsiz ise, bu durum stres yaratan bir etken olacaktır. İşgörenin örgütteki geleceği yöneticisinin hakkında yapacağı değerlendirmeye

<sup>55</sup> Zeyyat Sabuncuoğlu. **age**. s100.

<sup>56</sup> Ertuğrul Gödelek. **age**. s.34.

<sup>57</sup> Özgür Uygun. **age**, s.60.

<sup>58</sup> Zeyyat Sabuncuoğlu. **age**. s.99.



dayalı ise ve değerlendirmenin ölçütleri belli değil ise bu durum önemli bir stres kaynağı olmaktadır<sup>59</sup>.

### **Yöneticilerin Teşvik Etmemesi**

Takdir edilme, manevi yönü ağır basan ve tüm çalışanlar için önemli bir güdüleme kaynağıdır. Yapılan işin önem verilen kişiler tarafından, özellikle yöneticiler tarafından beğenilmesi işgörelere büyük doyum verir<sup>60</sup>.

İşyerinde teşvik yokluğu, işgörelerde işe yaramazlık duygusu oluşturarak stres yaratmaktadır.

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

Üretim yapısı, örgütün mal veya hizmet üretirken oluşturduğu işakımıdır. Üretim boyunca işgörelenin işakımı içinde olması, bu akıma uygun olarak davranmasını gerektirir<sup>61</sup>.

Üretim yapısı örgütsel stres kaynakları açısından birçok etkeni içeren bir yapıdır. Aşağıda bu gruptaki stres kaynaklarından bazılarına yer verilmiştir.

#### **Zaman Baskısı**

Bazı işler kesin zaman sınırlarına sahiptirler. Vergi dairesinde çalışanlar, muhasebeciler, bankacılar veya öğretmenler yılın belli zamanlarında, kesin bir tarihte bitmesi gereken yoğun bir iş yükü ile karşı karşıya kalırlar. Bu durum bireylerin kişilik özellikleri veya sorumluluklarını algılama düzeylerine göre önemli bir stres yaratır<sup>62</sup>.

Özellikle belli projeleri önceden belirlenmiş bir zaman dilimi içerisinde tamamlaması gereken işgörelere zaman baskısına daha çok maruz kalmakta ve bu baskı kişilerde strese neden olmaktadır.

#### **Araç-Gereç Yetersizliği**

Çalışılan yerin donanımı da ayrı bir stres kaynağıdır. Kolay ve rahat çalışmayı engelleyen ortamlar bireylerin verimli ve etkili çalışmasını engelleyerek bir baskı oluşturur<sup>63</sup>.

Örgütlerde çalışanlar, görevlerini gereği gibi yerine getirebilmek için çeşitli araç ve gereçler kullanmak zorundadırlar. İşgörelere işini daha kolay ve

<sup>59</sup> Tamer Koçel. "Yönetimde Stres Yaratan Faktörler". **Stres Yönetimi Semineri**. Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE), Kocaeli, 25-26 Aralık 1986.s.115.

<sup>60</sup> Gülten İncir. **Ergonomi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1980, s.11.

<sup>61</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 108, 1982, s.15.

<sup>62</sup> Acar Baltaş. Baltaş Zuhul. **age**. s.72.

<sup>63</sup> İnalet Pehlivan. "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları", Ankara. A.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993. s37.

düzenli olarak yapma olanağı sağlayan araç gereçlerin yetersizliği bireylerde stres yaratan önemli kaynaklardan biridir.

### **Yeteneklerin İşin Gereklere Uygun Olmaması**

İşgörenler her zaman kendi yeterlik ve yeteneklerine uygun olan işlerde çalışma olanağı bulamazlar. Bu durum, işgörenlerin işi kendilerine, kendilerini de işe uygun bulmamalarına neden olur. Bu durum, işgörenlerin işlerine ilişkin doyumlarını ve verimliliklerini azaltıcı bir etken olduğu gibi önemli stres kaynaklarından biridir.

### **Çalışmaların Karşılığını Alamamak**

Çalışan birey eğer, gelmeyi istediği bir noktaya ulaşamamışsa bu düş kırıklığı büyük olasılıkla onun stres içerisine girmesine neden olacaktır.<sup>64</sup>

Eğer işgörenler işakımı içinde kendilerinin buldukları düzeyden daha yüksek bir düzeyde olmaları gerektiğini düşünüyorlarsa bu duygu işgörenlerin, örgüt ve işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine ve bütün yeteneklerini kullanımlarını engellemektedir.

## **1.7.Toplumsal Çevre Ve Stres Kaynakları**

İşgörenlerin örgüt içinde işlevsel çevresinin dışında birde toplumsal çevresi vardır. Toplumsal çevrenin yaptırım gücü gelenek ve göreneklerle, toplumsal baskıdan kaynaklanır.<sup>65</sup>

Toplumsal çevre, işgörenleri stresle yüz yüze getiren birçok etmenle doludur. Bu bölümde toplumsal çevreyi oluşturan yapıların içerdiği stres kaynakları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

### **1.7.1.Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Kümeleşme yapısı, işgörenlerin kendi aralarında kümeleşmesi sonucunda ortaya çıkar. Birden çok işgörenin bir araya gelerek bir küme oluşturması, bu kümelerin ikinci, üçüncül üyeliklerle birbirine bağlanması örgüt içinde bir kümeleşme örüntüsünün oluşmasını sağlar<sup>66</sup>.

Her küme yaşamını sürdürmek, birliğini korumak, küme önderini etkili kılabilme için kümeye özgü değer ve normlar geliştirirler, ölçü ve kurallar koyarak küme üyelerinin buna uygun davranmasını beklerler<sup>67</sup>. Aksi durumlarda kümeden çıkarılmaya kadar varan sonuçlar ortaya koyan kümeleşme yapısı potansiyel bir stres kaynağıdır.

<sup>64</sup> İnci Artan. **age**. s.83.

<sup>65</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 108, 1982, s.15-16.

<sup>66</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 1991, s.46.

<sup>67</sup> İ. Ethem Başaran. **a.g.e**. s.46.

## İş Ortamında Huzursuzluk

İşyerindeki ilişkiler önemli bir stres kaynağıdır. İş ortamındaki bireylerin birbirleriyle olan etkileşimi onları olumlu veya olumsuz olarak etkiler.

İş yerindeki ilişkilerini iyi düzenlemeyen bireyler, kendilerini ve diğer bireyleri olumsuz yönde etkileyerek kötü iş ortamının oluşmasına yol açarlar. Bu durum ise önemli ve süreğen bir stres kaynağıdır.

Howthorne araştırmaları küme bağlılığının ve birlikteliğin işgörenler için, özellikle de örgütün alt düzeylerindeki bireyler için çok önemli olduğunu göstermiştir. Eğer işgörenin, kümenin diğer üyeleriyle ilişkileri kısıtlanır veya engel olunursa, küme kişiye kapatılırsa bu durum önemli ölçüde stres yaratır<sup>68</sup>.

## Ast-Üst ve İş Arkadaşları İle Anlaşmazlık

Çalışan kişilerin kendilerini yöneticilerden daha yetenekli ve üstün görmesi veya yöneticinin ilişkiyi bu şekilde algılaması ya da yöneticinin çalışanın işinden memnun olmaması ve yöneticinin kılı kırk yarması işgörenler için büyük bir stres kaynağıdır<sup>69</sup>.

Yöneticinin güç ve yetkisini kullanması ile astların bu konudaki beklentilerinin çatışması, ilişkileri bozan ve stres yaratan bir durumdur.<sup>70</sup>

Üst ile ast arasındaki ilişkinin biçimi ve yapısı, kişileri olumlu veya olumsuz olarak etkileyen bir unsurdur. Stres altında bulunan astlar, üstlerinin yapıcı eleştiride bulunmadıklarını, belirli kişilere önem vererek onlara ayrıcalıklı davrandıklarını belirtmektedirler.

Aynı düzeyde bulunan işgörenler bir yandan birbirleri ile yardımlaşmak, diğer yandan da bir üst basamağa yükselmek için birbirleri ile yarışmak zorundadırlar. Bu çelişki nedeniyle işgörenler strese girerler.<sup>71</sup>

## Toplumsal Desteğin Düzeyi

Birçok araştırmacı, yoğun bir toplumsal çevreye ait olan insanların stresli yaşam olaylarından daha az etkilendikleri, stresle ilgili sağlık sorunlarını daha az yaşadıkları ve stresle daha kolay başa çıktıkları konusunda görüş birliğine varmışlardır. Toplumsal yalıtılmışlık, stres, hastalık ve sıkıcılık etkenleri açısından bir risk etmenidir<sup>72</sup>.

House, işyerindeki toplumsal desteğin işgören üzerinde iki olumlu etkisinden söz etmiştir. Bunlardan ilki yönetici veya iş arkadaşlarından gelen desteğin stresi azaltması ve daha sağlıklı olmaya yardım etmesidir. Buna

<sup>68</sup> Fred Luthans. *age*. s.200.

<sup>69</sup> Acar Baltaş. Baltaş Zuhâl. *age*. s.70.

<sup>70</sup> İnci Artan. **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**. İstanbul: BASİSEN Kültür ve Eğitim Yayınları, No: 10, 1986, s.86.

<sup>71</sup> İnci Artan. *a.g.e.*, s.87.

<sup>72</sup> Özgür Uygun. *age*. s.67.

toplumsal desteğin “doğrudan etkisi” adı verilmiştir. İkinci olarak toplumsal desteğin işyerinde “dolaylı veya önleyici” bir etki yaparak yetkeci liderlik, vardiya çalışması veya işin sıkıcılığı gibi stres yaratıcı durumların zararlı etkilerini yumuşatabildiği belirtilmiştir<sup>73</sup>.

### **İşyerinde Dedikodu Yapılması**

Gerek küme üyeleri gerekse küme dışında kalan işgörenlerin sık sık başvurdukları olgulardan biri dedikodudur.

Hakkında dedikodu yapılması, çalışan bireylere iş yaşamlarından yansıyan önemli stres kaynaklarından birisidir. Toplumsal kültürün, kişileri yüzüne karşı eleştirmeye yönelik olmaması sonucu insanlar, genellikle birbirlerine, ya birbirlerinin hoşuna gidecek şeyleri ya da başkaları ile ilgili olumsuz düşüncelerini söylemektedirler. Bu durum özellikle işyerlerinde insan ilişkilerini gerginleştirerek bozmaktadır<sup>74</sup>.

### **1.7.2.Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Rol, bir işgörenden örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği, istediği eylem ve işlemlerdir. Her işgörenin kendisinden rol bekleyen bir rol takımı vardır. Bunlar örgüt içinden veya dışından olabilir<sup>75</sup>.

Aşağıda rol yapısına ilişkin stres kaynakları incelenerek gerekli açıklamalar yapılmıştır.

#### **Rol Çatışması**

Çatışma stresle çok yakından ilişkisi olan bir kavramdır. Çatışma kişisel amaçlar, gereksinimler veya değerler gibi boyutlarda bireysel, bir grup içindeki bireyler veya gruplar arasındaki düşmanca davranışlar veya uyumsuzluklardır. Böyle çatışmalar bireylerde stresi başlatan önemli etkenlerdir<sup>76</sup>.

Daniel Katz ve Robert Kahn rol çatışmasını, iki veya daha fazla rol baskısının birbirleri ile çatışmaları durumu olarak tanımlamışlardır. Bir baskıya uymanın, diğer baskıya uymayı güçleştirdiği durumlarda rol çatışmasından söz edilmektedir. Katz ve Kahn rol çatışmasını üç grupta incelemiştir<sup>77</sup>.

a) Göndericinin kendisinden kaynaklanan çatışma: Bir yöneticinin astından önemli bir projeyi belli bir süre içinde istemesi, ancak bu zaman içinde yapılacak başka işlerin bulunması kişide bir engelleme yaratacaktır ve bu durumun sorumlusu da rol gönderen bireydir.

b) Göndericiler arasındaki çatışma: Aynı zamanda birden çok rol göndericisine bağlı olarak çalışan bireylerde bu tür rol çatışması kolayca ortaya

<sup>73</sup> Walter Schafer. **age**. s.316.

<sup>74</sup> Özgür Uygun. **age**, s.68.

<sup>75</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 1991, s.47.

<sup>76</sup> Fred Luthans. **age**. s.200.

<sup>77</sup> İnci Artan. **age**. s.77-78.

çıkar. Belli zamanlarda iki üstün de kendi verdiği görevlerin öncelikle yapılmasını istemesi sonucunda işgören çatışmaya düşerek strese girer.

c) Roller çatışması: Bu tür rol çatışması kişi iki farklı rolde olduğu zaman ortaya çıkar. Özellikle çalışan kadınlarda roller arası çatışma çok sık görülmektedir. Evde yapmakla yükümlü olduğu rollerle işinde yapmak zorunda olduğu roller sürekli çatışma içindedir. Bu da kişilerde çoğu zaman stres yaratır.

### **İş Gerekleri İle Kişilik Uyumsuzluğu**

Bazen işin gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu sorun yaratır. Buna kişi ile rol arasındaki çatışma da denebilir. Örgüt, bireyden kendi temel değerleriyle çatışacak türde bir rol veya roller beklediğinde ortaya çıkan bir çatışma türüdür<sup>78</sup>.

Özellikle işgörenlerin meslek seçiminde ve işe yerleştirilmelerinde ilgi ve yeteneklerinin dikkate alınmaması bu tür uyumsuzlukların yaşanmasına ortam hazırlar ve stresli bir çalışma düzenine neden olur.

### **Rol Belirsizliği**

Rol belirsizliği, işgörenin gerçekleştirdiği görevde bir kesinlik olmadığı veya izlediği işlemler dizisini açık seçik algılayamadığında ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalarda rol belirsizliği ile can sıkıntısı, yaşamdan zevk almama, işe güdülenmenin düşük olması, işten ayrılma isteği, kaygı düzeyi ve alınganlık arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur.<sup>79</sup>

### **1.7.3.Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları**

Bir örgütte kültürel yapı, örgüt toplumunca benimsenen değer ve normlardan oluşur. Örgütü kültürel yapısının işlevi, örgütün yasal yaptırım gücünü artırmak, desteklemektir<sup>80</sup>.

Örgütün kültürel yapısı, işgörenler için uzun dönemli ve şiddetli olarak yaşanan stres kaynakları ile doludur. İşgörenler kültürel yapının gerektirdiği değer ve normlara uyum sağlamakta büyük ölçüde güçlük çekebilir. Bu da önemli bir stres nedenidir. Aşağıda kültürel yapıdan kaynaklanan stres kaynakları incelenmiştir.

### **İş Ortamındaki Stres Kaynakları**

Ekip çalışmasının olmadığı, herkesin kişisel davrandığı, yardımlaşma ve birlikte sorun çözme yerine kişisel yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hakim olduğu durumlar önemli bir stres kaynağıdır<sup>81</sup>.

<sup>78</sup> İnci Artan. **a.g.e.**, s.78.

<sup>79</sup> İnci Artan. **age**, s.79.

<sup>80</sup> İ. Ethem Başaran. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 1991, s.45-46.

<sup>81</sup> Tamer Koçel. "Yönetimde Stres Yaratan Faktörler". **Stres Yönetimi Semineri**. Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE), Kocaeli, 25-26 Aralık 1986, s.116.

İş ortamında meydana gelen görüş farklılıkları ayrıca çeşitli düzeylerde çatışmaları başlatarak, işgörenlerin stresli durumlar yaşamalarına neden olur.

### **İş Çevresindeki Ortak Değer ve Normlara Uyum**

Bireyler bir örgüte girdiklerinde, o örgüt veya üyesi buldukları kümenin ortak değer ve normlarına uyum sağlamak, örgüt ve üyesi oldukları alt küme ile özdeşleşmek durumunda kalırlar.

Birey, küme tarafından kendisine öğretilmeye çalışılan örgütsel değer ve normları tümüyle kabul edebileceği gibi reddedebilir. İşgörenin kümenin değere ve normlarını kabul süresince yaşadığı veya bu değer ve normları reddettiğinde yaşayacağını düşündüğü baskı ve sorunlar önemli bir stres nedenidir.

### **Statü Düşüklüğü**

Statü, bireyin örgütte oynadığı rolün önemine verdiği değerdir. Bireylerin çalışma dünyasında elde etmek istedikleri statü ve başkaları tarafından değer verilme gereksinmesi, toplumsal yapı içerisinde saygınlık kazanma güdüsüyle birleşir<sup>82</sup>.

İşgörenlerin işlerine ilişkin statü algısı düşükse, bu durum stres yaratmakta ve işe ilişkin tutumları olumsuz yönde etkilemektedir.

### **Moral ve Doyum Düşüklüğü**

Moral örgütün amaçları için işgöreni çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmasını sürdürmesini sağlayan bir durumdur. İşten doyum ise, bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonunda duyduğu haz veya ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Bir örgütte moral ve doyum düşüklüğü işgörenlerde devamsızlık, bıkkınlık, kavgacılık, örgüte zarar verme, işi bırakma, savurganlık, yalancı hastalık, kazalar gibi sonuçlar yaratmaktadır<sup>83</sup>.

Moral ve doyum düşüklüğü işgörenlerin örgüt içinde ruhsal yönden zayıflamalarına neden olarak hem işlerine ilişkin, hem de üyesi buldukları kümeyle ilişkin tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

## **1.8. Stresle Başa Çıkma (Stres Yönetimi)**

Stresle başa çıkma veya diğer bir deyişle stres yönetimi, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için gereklidir. Stres yönetiminin amacı, stresin bütününden kaçınmak değildir ki aslında bu zaten

<sup>82</sup> Zeyyat Sabuncuoğlu. *age*. s.93.

<sup>83</sup> İ. Ethem Başaran. *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi, 1991, s.208–209.

olanaksızdır. Fakat verimlilik, enerji ve atıklığe doğru olumlu bir güç oluşturmaktır. Amaç, ne çok az, ne de çok fazla olan optimum stres yaratmaktır<sup>84</sup>.

Başa çıkma, stres yapıcıların uyandırdığı duygusal gerilimi azaltma, yok etme ya da bu gerilime dayanma amacıyla gösterilen davranış veya duygusal tepkilerin bütünüdür<sup>85</sup>.

Stresle başa çıkmanın kısa, orta ve uzun erimli amaçları vardır. Bu amaçlar aşağıdaki gibi ortaya konmuştur<sup>86</sup>.

#### **a-Kısa Erimli Amaçlar**

- Stresin doğasını, nedenlerini ve etkilerini öğrenmek.
- Stresle daha etkili olarak başa çıkabilmek için gerekli kural ve teknikleri öğrenmek.

#### **b-Orta Erimli Amaçlar**

- Stresin uyarıcı etkilerini önceden görmek.
- Tampon görevini yerine getirecek etkili bir yaşam biçimi geliştirmek.
- Zarar verici stres nedenlerini öğrenmek.
- Olumlu stres yapıcıları algılamak.
- Duygusal ve bedensel stres tepkilerini kontrol etmek.
- Yaşamın gidişini düzenlemek.
- Gerektiğinde stresi harekete geçirmek.
- Stresin tırmanmasına yapısal olarak engel olmak.

#### **c-Uzun Erimli Amaçlar**

- Yüksek düzeyde huzur bulmak.
- Sağlıklı ve düzenli yaşamak.
- Yaşamdan doyum sağlamak.
- En üst düzeyde verim elde etmek.

---

<sup>84</sup> Walter Schafer. **age**. s.310.

<sup>85</sup> Perin Uçman. "Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar". **Psikoloji Dergisi**. 7-24, Ocak, 1990, s.58.

<sup>86</sup> Walter Schafer. **age**, s.14-15.

- Yetenekleri geliştirme olanağı bulmak.

Aktif bir strateji olan soruna yönelik başa çıkmada birey, stres durumunun kontrol altına alınabileceğine karar verir ve eyleme geçer. Daha fazla bilgi alma, sorun çözme davranışları bu strateji kapsamındadır. Pasif bir strateji olan duyguya yönelik başa çıkmada ise, kişi durumun kontrol edilemeyeceğine, bu nedenle kabullenilmesine karar vermiştir. Stres durumunun yarattığı olumsuz duyguları kontrol altına alıp olumlu bir yöne odaklanmaya çalışır. “Deneyim acıydı ama çok şey öğrendim”, “Her işte bir hayır vardır” gibi örnekler duyguya yönelik başa çıkmayı gösterir.<sup>87</sup>

### **1.8.1. Stresle Başa Çıkmada Bireysel Stratejiler**

Bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir. Aşağıda bu strateji ve teknikler yer almaktadır.

#### **Bedensel Hareketler**

Günümüzde her yaşta insan için yürüyüş, koşu, yüzme, bisiklete binme, aerobik, tenis gibi egzersizler stresle mücadelede önemli bir yer tutmaktadır.

Dr. Malcom Crutters bedende yüksek düzeyde duygusal ve sinirsel değişim olurken, bedensel hareket çok az ise, bedenin kimyasal yapısının bozulduğunu ve bunun da kalp hastalıklarının temel nedenlerinden biri olduğunu belirtmiştir. Bu duruma düşmemek için stres altında olan bireylerin sık sık bedensel hareket yapması gerekmektedir.<sup>88</sup>

#### **Solunum Egzersizleri**

Nefes almanın kendisi bir gevşeme yolu olduğu gibi, bütün gevşeme egzersizlerinin de bir parçası olarak kullanılmaktadır. Doğru ve derin nefes almanın kendisinin doğrudan damarları genişletme ve kanın, dolayısıyla oksijenin bedenin en uç noktalarına kadar ulaşmasını sağlama özelliği vardır. Doğru ve derin olarak alınan nefes bireyde başlayacak veya başlamış olan stres tepkisi zincirini kırmakta ve ters yöne çevirmektedir.<sup>89</sup>

<sup>87</sup> Perin Uçman. *age*. s.62.

<sup>88</sup> Özgür Uygun. “Polisin Görevsel Verimliliğini Sınırlayan Bir Değişken Olarak Stres”. Diyarbakır. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2003.

<sup>89</sup> Acar Baltaş. Baltaş Zuhâl. *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 7. Basım, 1989, s.164.



## Meditasyon

Meditasyon, bedeni fiziksel ve duygusal olarak dinlendirmek için içsel yoğunlaşmayı ve sakinliği içerir. Meditasyon bireylere stresli durumlardan uzaklaşmak ve stres belirtilerini azaltmada yardım eder<sup>90</sup>.

Hepsinin aynı olan bir çok meditasyon tekniği vardır. Amaç bireyi zihinsel kaygı, gerilim ve kuruntulardan uzaklaştırarak bir rahatlık ve sakinliğe ulaştırmaktır. Meditasyon tekniğini iyi bilen bir birey ani veya uzun süreli stresli durumlarla daha kolay ve etkili bir şekilde başa çıkabilir<sup>91</sup>.

Bazı ülkelerde meditasyon o kadar yaygınlaşmıştır ki, bazı örgütler işgörenlerin kullanımı için meditasyon odaları bile kurmuşlardır. Bir yıl boyunca işgörenlerin meditasyon uygulamasına katıldığı bir örgütte yapılan bir araştırmada, kontrol grubuna göre meditasyon uygulamasına katılan işgörenlerin iş doyumunun anlamlı oranda yükseldiği, performans düzeylerinin arttığı, işten ayrılma kararında azalma olduğu, üstleri ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin daha iyi olduğu ortaya çıkmıştır<sup>92</sup>.

## Biyo Feedback (Biyolojik Dönüt)

Stresle başa çıkmada farklı bir yaklaşım da biyo feedbacktir. Tıbbi rehberlik altında bireyler stres belirtilerini feedback araçları yoluyla azaltmayı öğrenebilmektedirler<sup>93</sup>.

Biyo feedback, insanın normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin bir araç yardımı ile farkında olduğu bir eğitim programı içinde otonom etkinliklerini (beden sıcaklığı, ter bezi salgısı vb.) istenilen yönde düzenlemeyi öğrendiği bir yöntemdir. Biyo feedback araçları deriye bağlanan elektrotlar yolu ile kaydedilen bu etkinlikleri analiz ederek kişiye götürebilen ve duyulabilen sinyaller olarak geri yansıtır<sup>94</sup>.

## Gevşeme (Relaxation)

Gevşeme ve rahatlama için birçok yol vardır. Gevşeme hareketlerinin yalnızca gerginlik durumunda değil, düzenli olarak yapılması durumunda kazanılan rahatlayabilme becerisi, bireylere stresli durumlarda daha çok yardımcı olmaktadır.

Gevşeme (relaxation) eğitimi, stres altındaki bireyde başlayan stres tepkisinin tam karşıtı bir etki yapar. Stres tepkisinde kaslar gerilir, kan basıncı ve kan şekeri yükselir, solunum yavaş ve derin olur, kan şekeri azalır. Gevşeme

<sup>90</sup> İnci Artan. **age**. s.140.

<sup>91</sup> Fred Luthans. **Organizational Behavior**. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1989, s.209.

<sup>92</sup> İnci Artan. "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları", Ankara. A.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993. s.69.

<sup>93</sup> İnci Artan. **age**. s.140.

<sup>94</sup> Acar Baltaş. Zuhul Baltaş,. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 7. Basım, 1989, s.170.

tekniki kullanıldığında bedende başlayan psikosomatik stres tepkisi kırılır ve zararları engellenmiş olur<sup>95</sup>.

### Beslenme

Araştırmalar beslenme ile stres arasında bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bazı yiyeceklerin stres tepkisi başlattığı, artırdığı, hatta bireyleri stres karşı daha duyarlı hale getirdiği bilinmektedir. Aşağıda stres ve beslenme ilişkisi temel noktalarda özetlenmiştir<sup>96</sup>.

a) Yetersiz kalori insan organizmasını zayıflatarak, stresle ilgili hastalıklara daha kolay yakalanmasına neden olmaktadır.

b) Mineral ve vitamin eksikliği de yetersiz kalori gibi aynı zayıflatıcı etkiyi yapmaktadır. Örneğin B vitamini eksikliği kaygı, depresyon, uykusuzluk, kalp sorunları, midede hassasiyet, kas zayıflığı gibi tepkileri başlatmaktadır.

c) Uzun süreli ve şiddetli stres belli vitaminlerin alışılmış miktardan daha fazla tüketilmesine neden olabilir. Örneğin B1 ve B2 vitaminleri, süregelen stres durumlarında yüksek düzeyde tüketilir. Ayrıca stres sırasında salgılanan adrenalin hormonunun yapısında yer alan panhotenic asit, C vitamini ve cholin asit yoğun olarak harcanır.

d) Rafine şeker aşırır alındığında büyük enerji kaynağıdır. Ancak birkaç zararlı etkisi yan vardır. Yüksek oranda şeker alındığında, dengesiz bir diyet uzun dönemli bir stresle bütünleştiğinde, B vitamini yetersizliği baş gösterir. Buda zaten var olan kaygı, sinirlilik ve genel sıkıntı gibi stres belirtilerini iyice ağırlaştırır.

e) Kahve, çay, kakao ve çikolatada bulunan kafeinin kendisi stres tepkisi yaratan bir maddedir. Günde iki veya üç fincandan fazla alınan kahve kan basıncını artırır, kalp atışını şiddetlendirir, kalbin oksijen gereksinimi artar, kalp ritmini bozar ve kaygıya neden olur.

f) Yüksek oranda kolesterol, doymuş yağ ve tuz içeren yiyecekler yüksek kan basıncı ve riskini artırır ve kalp damarlarında plakalar oluşmasına neden olur. Dolayısıyla bu durum diğer stres etkenlerinin kalp hastalıkları ve yüksek kan basıncı üzerindeki etkilerini daha da şiddetlendirir. Çok aşırı tuz nedeniyle vücutta fazla su tutulması da ayrıca doğrudan zararlı stres ve sıkıntıyı başlatır.

g) Sigara içmek veya dumanlı ortamda uzun süre durmak, normal miktardan daha fazla C vitamini tüketilmesine neden olur. Sigaranın hem kendisi bir stres nedenidir hem de diğer stres nedenlerinden daha fazla etkilenilmesine neden olur.

<sup>95</sup> Melih Topaloğlu ve Muharrem Tuna. "Örgütsel Stres ve Yönetimi". G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. Ankara: Sayı-1, 1998, s.160.

<sup>96</sup> Walter Schafer. age. s.207-208.

h) Çok fazla kalori alınması, özellikle de hareketsizlik ile birleştğinde şişmanlığa neden olur. Şişmanlık beden üzerinde doğrudan stres yaratır, psikolojik olarak sıkıntı verir ve enerji düzeyini düşürerek bireyin kendisine saygısını azaltır.

Yukarıda belirtildiği gibi beslenme ile stres arasında yakın bir ilişki vardır. Bu nedenle stresle daha etkili olarak başa çıkabilmek için, beslenme düzeni ve beslenme alışkanlıkları gözden geçirilmeli ve gerektiğinde önlem alınmalıdır.

Aşağıda stresle başa çıkmada dikkat edilmesi gereken temel beslenme ilkeleri belirtilmiştir<sup>97</sup>.

- a) Günde iki veya üç fincandan fazla kahve içilmemelidir.
- b) Günlük beslenmede kalori, vitamin ve mineral dengesi sağlanmalıdır.
- c) Beslenmede doğal ve işlem görmemiş besinler tercih edilmeli, zararlı kimyasal maddeler içeren besinler en aza indirgenmelidir.
- d) Stresli durumlarda bir başa çıkma mekanizması olarak yemekten kaçınılmalıdır ve özellikle rafine şeker oranı yüksek besinlerden uzak durulmalıdır.
- e) Eğer sigara içiliyorsa ve düzenli olarak başkalarının dumanına maruz kalınıyorsa, takviye C vitamini alınmalıdır.
- f) Egzersiz yapılmadıkça diyet başarıya ulaşamaz, bunun için düzenli olarak egzersiz yapılmalıdır.
- g) Gelip geçici diyet çabalarından kaçınılmalı ve karalı olunmalıdır.
- h) Tuz, doymuş yağ ve kolesterol içeren besinler en aza indirilmelidir.

### **Toplumsal Destek**

Birçok araştırma göstermiştir ki, yalnız yaşayan ya da diğer insanlar ve kümeler tarafından benimsenmeyen insanlar, stresle ilgili süregelen hastalıklara karşı daha duyarlıdır. Yine araştırmalara göre, belirli bir dini kümenin üyeleri, bu gruptaki sıkı ve yakın ilişkiler nedeniyle stresle ilgili sağlık sorunları ile daha az karşılaşmaktadırlar.

Bireylerin aile, toplum ve iş yaşamlarında birlikte oldukları diğer insanlar tarafından desteklenme düzeyleri, paylaşım oranları ve birliktelikten

---

<sup>97</sup> Walter Schafer. *age*. s.209.

aldıkları zevk, onların stresle mücadele etmedeki başarı düzeylerini artırmakta ve stresten daha az zarar görmekte-dirler<sup>98</sup>.

### **Sosyal, Kültürel ve Sportif Etkinliklere Katılma**

Stresle başa çıkmada önemli bir konu da, stres içindeki bireylerin iş dışındaki boş zamanlarını geçirme biçimi ve bu zamanlarda gösterdikleri etkinliklerdir.

Boş zamanı değerlendirme, bireyin özbenliğine uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, kişinin günlük yaşamının sıkıcılığından kurtulması ve insanlarla etkileşerek toplumsal bir kişilik kazanması olarak açıklanmaktadır<sup>99</sup>. Bu açıdan iş dışındaki zamanların özellikle stres durumlarında nasıl değerlendirildiği bu boyutta önem kazanmaktadır.

### **Masaj**

Masaj stres tepkisinin yavaşlatılması ve önlenmesinde birçok açılarından yarar sağlar. Masaj yoluyla kas gerilimi azaldığında çeşitli ağrılarda azalır. Masaj sırasında bütün vücuda kaygıyı azaltan, düşünmekten çok hissetmeye olanak veren tatlı bir rahatlama duygusu yayılır. Böylece bilinçli yapılan bir masaj, bireyi stresin kargaşasından uzaklaştırarak, sağlıklı bir dinlenme olanağı sağlar<sup>100</sup>.

### **Dua ve İbadet**

Yüzyıllarca dua, gerilimle başa çıkmak için kullanılmıştır. Dua sırasında tekrarlanan ayetler, meditasyonda olduğu odaklaşmayı sağlayacağından bireyin gevşemesini sağlayabilir. Ayrıca dua ederken kaygı ve hareketsizlik azalır. Dua etmek bireyin ümit ve iyimserliğini de yükseltebilir, bu anlamda pratik bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir<sup>101</sup>.

### **Zaman Yönetimi**

Zaman yönetiminin amacı, zamanı gereksinim ve istekleri karşılayacak biçimde kontrol altında tutabilmektir. Ran Lundy'e göre başarılı zaman yönetimi için dört anahtar vardır. Bunların ilki amaç saptamaktır. İkinci olarak amaca ulaşmak için planlama yapmak gerekir. Üçüncü sırada, planı uygulamaya hemen başlamak ve bitiş zamanını saptamak gelir. Dördüncü olarak, amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek gerekliliği üzerinde durulur. Özellikle zaman baskısı nedeniyle yaşanan stresle başa çıkmak için zamanın iyi planlanması ve kullanılması gerekmektedir<sup>102</sup>.

<sup>98</sup> İnayet Pehlivan. "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları", Ankara. A.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993. s.73.

<sup>99</sup> Şükran Kılbaş. "Ankara Yenimahalle Ve Çankaya Gençlik Merkezlerine Üye Gençlerin Gençlik Merkezlerine İlişkin Görüşleri". Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1989, s.19.

<sup>100</sup> Walter Schafer . **age**. s.295.

<sup>101</sup> Walter Schafer. **a.g.e**. s.294.

<sup>102</sup> Özgür Uygun,. **age**. s.101.

### 1.8.2. Stresle Başa Çıkma Örgütsel Stratejiler

Örgütsel stresle başa çıkma stratejileri, işgörenler için iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ya da azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir.

Örgüt düzeyinde ortaya çıkan siyasalar, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması veya önlenmesi gerekmektedir. Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler aşağıda belirtilmiştir<sup>103</sup>.

#### Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak

Birçok büyük örgütte bugün yüksek düzeyde bürokratik ve biçimsel bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli ölçüde bir stresi başlatabilir. Daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarı doğru iletişim akışına izin veren bir yapı kurulması önemli bir başa çıkma stratejisi olabilir.

#### Görevlerin Zenginleştirilmesi (Job Enrichment)

İş zenginleştirme hem işin içerdiği etmenlerin (sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı, gibi) hem de işin özüne ilişkin niteliklerin (farklı beceriler, görevin kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik ve dönüt gibi) geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler daha rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır. Ancak bazı bireyler için zenginleştirilmiş işlerin daha çok stres yarattığı da unutulmamalıdır. Örneğin, gelişme gereksinimi düşük olan bireylerde zenginleştirilmiş bir işte başarı veya başarısızlık düşüncesi daha fazla stres yaratmaktadır<sup>104</sup>.

#### Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaları Azaltılması

Rol çatışması ve belirsizlikler bireysel stres kaynaklarının başında gelmektedir. Yöneticiler, örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltabilir. Her görev, işgörene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgileri içermelidir<sup>105</sup>.

#### Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık

Büyük örgütlerde, bireylerin sonraki pozisyonlarının ne olacağı ve ne yapacaklarını bilememek büyük bir stres kaynağıdır. Oysaki merkezi planlama yollarının kullanılması örgütlerde stresle mücadelede önemli bir rol oynar. Bu tekniklerden bazıları şunlardır<sup>106</sup>.

<sup>103</sup> Fred Luthans. **Organizational Behavior**. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1989, s.211.

<sup>104</sup> Fred Luthans. **age**, s.211.

<sup>105</sup> Fred Luthans. **age**, s.211.

<sup>106</sup> Fred Luthans. **a.g.e.** s. 212–213.

a) İşgörenlere kendini değerlendirme ve kendini anlama becerisini geliştirmeye yönelik yardımların sağlanması. Örneğin, el kitapları, uygulamalı çalışmalar veya birebir oturumlarda mesleki danışmanlık yapılması.

b) İletişim fırsatları yaratmak için açık işlerin listesini, iş tanımlarını göndermek, işgörenlerin başka işlere geçmelerine izin verilmesi.

c) Kapsamlı görüşmeler ve mesleki danışmanlık yapılması. Danışma oturumları, yöneticiler, danışmanlar, personel veya eğitim uzmanları, örgüt dışından kişiler tarafından yürütülebilir.

d) Değişme için belirlenmiş eylem planları ve saptanmış amaçlarla ilgili olarak bireylere yardımcı olmak için uygulamalı çalışmalar ve eğitim etkinlikleri düzenlenmesi.

e) bireyleri yeni meslek ve etkinliklere hazırlamak için gerekli bilgi ve becerilerini artıracak eğitimler ve deneysel programlar düzenlenmesi.

f) iş doyumunu artırmak ve kişisel gelişmeyi artırmak için örgüt geliştirme ve iş düzenleme ile geliştirme programları hazırlanması.

g) işgörenlerin iş ve meslek değişiklikleri yapmalarına fırsat veren bireysel programların artırılması. Bunlar dönüşümlü programlar, işgören transfer istekleri, örgüt dışı araştırma sistemleri ve genel meslek ve iş değiştirme kitapları olabilir.

### 1.8.3.Örgütsel Stresin Azaltılmasında Yöneticilere Düşen Görevler

Etkili yönetici ve deneticiler, verimliliği yalnızca kısa dönemde istemez, sağlıklı ve doyumlu işgörenlerin örgütün uzun dönemli yararları için yaşamsal olduğunu bilirler. Yine başarılı yöneticiler, optimal iş stresinin verim için gerekli olduğunu farkındadırlar. İşgörenlerin aşırı stres altında kalmasını önleyecek bazı öneriler aşağıda yer almaktadır<sup>107</sup>.

a) Örgütte çalışmak yeterince çekici bir ortam sağlayarak doyumu yükseltmek ve hareketliliği azaltmak.

b) Rol çatışmaları ve rol belirsizliğini en aza indirmek için olabildiğince açık ve uyumlu rol beklentileri sağlamak.

c) Sürekli olarak ne aşırı iş yükü, ne de iş yükü azlığı olmamasına dikkat etmek ve işte en uygun bir şekilde değişiklik yaparak çalışma sürecini yönetmek.

d) Örgütte değişme ve süreklilik arasında iyi bir denge kurmak. Örgüt dışında değişen koşullardan geri kalmamak için kendini yenileme yaşamsaldır. Ancak böyle değişimler çalışanlar arasında stres yaratacak kadar yaygın ve hızlı bir şekilde olmamalıdır.

<sup>107</sup> Walter Schafer. **Stress Management For Wellness**. New York: Mc Graw Hill, 1987, s.323.

e) Çalışanları sürekli destekleyerek, teşvik etmek, personelin gereksinimlerini karşılayarak onları değerlendirmek, çalışanlar arasında grup çalışmalarını desteklemek ve gruba bağlılığın sağlanmasını teşvik etmek.

f) Mümkün olduğu ölçüde, her işgörene kısa dönemli verimlilik kadar uzun dönemli sağlık, doyum ve kendini ifade olanağı sağlayarak, işyerindeki yöntem ve ilerlemenin gerçekleştirilmesi için en üst düzeyde esneklik göstermek.

g) Bütün çalışanlara, onların kafalarında etkili olacak fırsatlar sağlamak.

h) Gereksiz strese katkıda bulunabilecek iş koşullarına ve örgüt içindeki stres düzeyine karşı dikkatli olmak.

İ) Stres içindeki işgörenler için stres yönetimi hizmetlerini desteklemek.

i) Bütün çalışanlar için, özellikle işle ilgili stres ve sıkıntılara ilişkin daha fazla bilgi edinme fırsatını sağlamak.

## 1.9. İlgili Araştırmalar

Örgütsel stres veya iş stresi ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara ilişkin özet bilgiler aşağıda yer almaktadır.

### 1.9.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Artan (1986) tarafından yapılan “Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Uygulama” başlıklı araştırmada, yöneticilerin hangi stres kaynakları ile karşılaştıkları, bu kaynakların onlarda stres yaratıp yaratmadığı, stresli ortamlardan ne derece rahatsız oldukları ve ne derecede kaygı içinde bulduklarının belirlenmesi amaçlanmıştır.<sup>108</sup>

Örneklem seçiminde İstanbul Sanayi Odasına ve Ticaret Odası’na bağlı holding türü işletmelerden 15’i tesadüf örnekleme yolu ile seçilmiş, ancak araştırmaya 13 işletme katılmıştır. Bu işletmelerde bulunan farklı bölümlerdeki 150 yönetici çalışma kapsamına alınmıştır. Üst, orta ve alt kademedeki 50’şer yöneticiye anket verilmiş ancak 110 denekten alınan cevaplar kabul edilebilir bulunmuştur.

Kullanılan ölçek literatürden çıkarılan beş örgütsel stres kaynağını içeren durumlarla ilgili maddelerden oluşturulmuştur. Sıralama ölçeği kullanılmış ve 0-6 arasında derecelendirilmiştir. Kullanılan ikinci ölçek kişinin stres içinde bulunup bulunmadığını gösteren kaygı ölçeğidir. Bunun için araştırmacı tarafından “Kendini Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan yöneticilerde örgütsel stres kaynakları önem derecesine göre sıralandığında, “mesleki gelişim”den ve “rol”den kaynaklanan

<sup>108</sup> İnci Artan. **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**. İstanbul: BASİSEN Kültür ve Eğitim Yayınları, No: 10, 1986, s.143.

stres yapıcılar üst sıraları almıştır. Stres düzeyi ve rahatsızlık durumu da aynı doğrultudadır.

Ortalama puanlar incelendiğinde üst düzey yöneticilerin diğer iki düzey yöneticisinden anlamlı bir şekilde düşük puanlar aldıkları görülmüştür.

Alt ve orta düzey yöneticileri birbirlerinden anlamlı farklılara sahip olamayan puanlar almışlardır. Ancak ham puanlar incelendiğinde en yüksek stres ve rahatsızlık puanlarının orta düzey yöneticilerince alındığı görülmüştür.

Genelde araştırma kapsamına alınan yöneticilerde gerek stres puanları, gerek rahatsızlık durumlarında tehlikeli boyutlara varan puanlar söz konusu değildir. Kaygı puanları da Türkiye ortalaması içinde ve hatta altında bulunmuştur.

Uçman (1990) tarafından yapılan “Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar” konulu araştırmasında ise çalışan kadınlar ilkökul mezunu vasıfsız iş gruplarından ve üniversite mezunu vasıflı meslek gruplarından oluşturularak, bu gruplarda stresle başa çıkma yolları ve psikopatoloji ilişkisi eşit iş konumunda olan erkeklerle kıyaslanarak incelenmiştir<sup>109</sup>.

Araştırmanın örneklemini ilkökul mezunu ve tam zamanlı bir işte çalışan 50 kadın ve 50 erkek ile üniversite mezunu ve profesyonel bir meslek grubunda tam zamanlı çalışan 50 kadın ve 50 erkek olmak üzere 200 denekten oluşmuştur.

Araştırma sorularına uygun üç ölçme aracı veri toplamada kullanılmıştır. Bunlar sırasıyla psikopatolojiyi ölçme amacıyla kullanılan SLL-90, Kendilik Kontrol Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Yolları Ölçeğidir.

Araştırmada, kadınlarda değişik psikopatolojilerde erkeklere kıyasla daha yüksek ortalamalar bulunmuştur. Eğitim düzeyine göre ise, ilkökul mezunlarının psikopatolojik yakınmaları daha fazladır.

Çalışan kadınların stresli iş durumlarını kendilerine saklama eğilimi ortaya çıkmıştır. Genel olarak iş ortamlarında kadın ve erkeklerin stresle başa çıkma yolları arasında bir farklılık gözlenmemiştir. Kadrecilik, çaresizlik, batıl inanç ve düşünce, kendini yerme gibi duyguya yönelik başa çıkma yollarında ilkökul mezunlarının ortalamaları üniversite mezunlarından daha yüksektir.

Gödelek (1988) tarafından yapılan “Üç Farklı İşkolunun (Tekstil, Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması” başlıklı araştırmanın temel amacı ise sanayi kesiminde çalışanların psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılmasıdır<sup>110</sup>.

<sup>109</sup> Perin Uçman. “Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar”. **Psikoloji Dergisi**. 7-24, Ocak, 1990, s.60-63.

<sup>110</sup> Ertuğrul Gödelek. “Üç Farklı İşkolunun (Tekstil-Tekstil Boya-Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması”. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1988, s.75.



Araştırma evrenini Adana ilinde bulunan bazı sanayi işletmeleri oluşturmaktadır. İplik, dokuma, ve boya terbiye işkollarından 150’şer, çimento işkolundan 140 denek üzerinde araştırma yapılmış ve toplam 590 denekten 300’ü erkek, 290’ı kadındır.

Araştırmada deneklere toplam dört ölçek verilmiştir. Bunlar, süreksiz-süreklili kaygı ölçeği, Eysenck’in Kişiliğin İki Boyutlu Ölçeği, Hackman ve Oldham’ın İş Doyumu Ölçeği, İnsan İlişkileri Ölçeğidir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, cinsiyet değişkeni açısından kadın denek gruplarının kişilik yönünden nevroitik ve dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları, işlerinden doyum almadıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın erkek denek gruplarının ise uyumsuz insan ilişkileri gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

İşletmeler arasında önemli bir farklılık bulunmamış ve işkollarının homojen olduğu bulunmuştur.

Görgülü (1990) tarafından yapılan “Hemşirelik ve İş ortamı Stresörleri” başlıklı araştırmada, hemşireleri iş ortamında etkileyen stresörlerin tanımlanması amaçlanmıştır<sup>111</sup>.

İş ortamındaki stres yapıcı etkenleri belirlemek için “İş Ortamına İlişkin Durumlar Formu” geliştirilmiş ve bu form hemşirelerde stres oluşturabilecek beş temel alana yönelik 40 örnek durumu kapsamıştır.

Belirlenen beş alana yönelik olarak verilen örnek durumlar “rahatsız etme”, “biraz rahatsız eder”, “çok rahatsız eder” şeklinde derecelendirilmiştir. Formu yanıtlayan 654 hemşirenin %50 ve daha fazlasının “çok rahatsız eder” şeklinde derecelendirdiği örnek durum iş ortamı stresörü olarak belirlenmiştir.

Belirlenen bu beş alan hasta bakımından kaynaklanan durumlar, bilgi ve beceri ile ilgili durumlar, kişilerarası ilişkiler ile ilgili durumlar, yönetim ile ilgili durumlar, fiziksel iş çevresi ile ilgili durumlar olarak değerlendirilmiştir.

Özdayı (1990) tarafından yapılan “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” başlıklı araştırmada resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki farklılıkların ortaya konulması amaçlanmıştır<sup>112</sup>.

Araştırmada 1987–1988 öğretim yılında, İstanbul ili içinde resmi ve özel liselerde görev yapan 1134 öğretmen denek olarak alınmıştır. Bu deneklerin 804’ü resmi, 330’u özel liselerdendir.

<sup>111</sup> Selma Görgülü. “Hemşirelik İş Ortamı Stresörleri” **Türk Hemşireler Dergisi**. 39-1, 1990, s.23.

<sup>112</sup> Nurhayat Özdayı. “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi”. İstanbul. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.1990, s.351.

Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümü kişisel bilgileri içeren 21 maddeden, ikinci kısmı iş tatmini ile ilgili ölçeği içeren 20 maddeden ve üçüncü kısım ise stresle ilgili 41 maddeden oluşmuştur.

Araştırmada elde edilen temel sonuçlar şunlardır;

Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin, özel liselerde çalışan çalışanlara göre iş doyumları düşük, stres düzeyleri yüksektir.

Her iki grupta en fazla stres duyulan değişkenler “maaşların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışmaları, mesleki gelişme azlığı, öğrencilere inceleme ve araştırma yaptırılmama ve merkezi yönetime bağlılıktır.

Her iki grupta da en az stres duyulan değişkenler “yönetim ilişkileri, meslekte siyasi ayrımlar, kendini yetersiz hissetme, zaman yetersizliği ve yönetimin ayrıcalıklı tutumu” ile ilgilidir.

Pehlivan (1993) tarafından yapılan “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları” başlıklı araştırmada ise M.E.B Bakanlık müfettişleri ile teknik liselerde görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin, örgüt ve işle ilgili olarak karşılaştıkları stres yaratıcı durumların ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda, anılan denek grupları, başlıca stres kaynakları, stres belirtileri, stresin performansa etkileri ve stresle başa çıkma yöntemleri olmak üzere dört açıdan karşılaştırılmıştır<sup>113</sup>.

Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı olarak Bakanlık müfettişleri, teknik lise müdürü ve öğretmenleri, örneklemini ise 185 müfettiş, 115 okul müdürü ve 427 öğretmen olmak üzere toplam 727 denek oluşturmaktadır.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak geliştirilen anket; kişisel bilgiler, stres kaynakları, stres belirtileri, stresin performansa etkileri, stresle başa çıkma yöntemleri olmak üzere toplam 5 bölüm ve 80 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular şunlardır:

Stres kaynaklarına ilişkin bulgular: Bunlar işlevsel ve toplumsal çevreye ilişkin stres kaynakları olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır.

İşlevsel çevrenin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarının deneklerde yarattığı stres düzeyleri açısından, müfettiş-öğretmen ve öğretmen-okul müdürü gruplarının ortalamaları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirtilmektedir. Bu boyutta yer alan stresörler içerisinde öğretmenlerde en çok stres yaratan, ücret yetersizliğidir.

İşlevsel çevrenin yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarının yarattığı stres düzeyi açısından, okul müdürü-müfettiş ve öğretmen-müfettiş gruplarının

<sup>113</sup> İnalet Pehlivan. “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları”. Ankara. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993.

ortalama puanları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir farklılık saptandığı görülmektedir. Personel değerlendirmedeki adaletsizlikler bu boyutun, öğretmenlerde en çok stres yaratan etkeni olarak gösterilmektedir.

İşlevsel çevrenin üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarının yarattığı stres düzeyi açısından ise okul müdürü-müfettiş ve öğretmen-müfettiş grupları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir farklılık saptandığı görülmektedir. Bu boyuttaki kaynaklar içerisinden araç-gereç yetersizliği ile çalışmaların karşılığını alamama, öğretmenlerde çok stres yaratan etkenlerdir.

Toplumsal çevrenin rol yapısına ilişkin stres kaynakları boyutunda, denek grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, kümeleşme yapısıyla ilgili stres kaynakları boyutunda, öğretmen-müfettiş ve okul müdürü-müfettiş grupları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirtilmektedir.

Toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarının yarattığı stres düzeyi açısından da, öğretmen-müfettiş gruplarının ortalamaları arasında .01, okul müdürü-öğretmen gruplarının ortalamaları arasında ise .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu ifade edilmektedir.

Stresin fiziksel ve davranışsal belirtileri boyutlarında, denek grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, psikolojik belirtileri boyutunda ise deneklerin ortalamaları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya konulmaktadır.

Stresin performans üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle tüm deneklerde çok az ve az derecede olmak üzere, kendini yetersiz hissetme, izin veya rapor alma, işe gitmekte isteksizlik, işten ayrılmayı düşünme, işbirliği kuramama, kırıncı davranma, hata yapma ve isabetsiz kararlar verme durumlarının, öğretmenlerde orta derecede olmak üzere yapılan işin niteliğinin düşmesi durumunun saptandığı görülmektedir.

Stresin performansa etkileri boyutunda öğretmen-müfettiş gruplarının ortalamaları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir.

Tüm denek gruplarının çok aza ve az düzeylerde olmak üzere yoga, meditasyon gibi gevşeme yöntemleri ile stresli durumlar karşısında birinci suçlama, kendini avutma ve bedensel egzersizler yapma yöntemlerini kullandıkları belirtilmektedir. Tüm denek gruplarının orta düzeyde olmak üzere başvurdukları yöntemler ise, stres yaratıcı durumu düşünmeme, eğlenceli ortamlarda bulunma, dua ve ibadet etme, hobilerle uğraşma ve sosyo-kültürel etkinlikleri izleme biçiminde betimlenmektedir. Diğer gruplardan farklı olarak, okul müdürlerinin, stresli durumun üstüne gitme ve bunu güvenilen biriyle konuşma yöntemini çok düzeyinde kullandıkları vurgulanmaktadır.

Stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin olarak, okul müdürü-müfettiş ve öğretmen-müfettiş grupları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu ifade edilmektedir.

Aslan (1995) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları” konulu araştırmada, okul örgütlerinin yapı ve işleyişine ilişkin olarak öğretmenlerin karşılaşılabilecekleri örgütsel stres kaynaklarının, öğretmenler tarafından ne düzeyde stres yaratıcı olarak görüldüğü, bu görüşlerin, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezun oldukları öğretim kurumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır<sup>114</sup>.

Tarama modeline dayalı betimsel bir çalışma olan araştırmanın evrenini, 1993–1994 öğretim yılında Malatya il merkezindeki 12 genel lisede görev yapan 469 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise 105 bayan ve 170 erkek olmak üzere toplam 275 öğretmen oluşturmaktadır.

Bilgi toplama aracı, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Anketi-ÖÖSKA”dır.

Araştırmada elde edilen bulgular şunlardır.

Araştırmanın ortaya koyduğu genel sonuca göre, öğretmenlerin stres içinde buldukları belirtilmektedir.

Öğretmenlerin en çok stres yaratıcı olarak “öğrencilerin tutum ve davranışları” boyutundaki stresörleri gördükleri belirtilmektedir.

Bu boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinde yaş değişkeni açısından en genç grubu oluşturan 29 ve daha küçük yaştaki öğretmenlerin, diğer genç kategorilerdeki meslektaşlarına kıyasla, öğrenci tutum ve davranışlarının daha çok stres yarattığı görüşünde oldukları belirtilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin statüsü, öğretme eyleminin güçlüğü, ücret yetersizliği, davranışsal serbesti, mesleğe ilişkin toplumsal yargılar gibi, “mesleksel görünüm” boyutunun çok düzeyinde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Araştırmanın bu boyutuyla ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezun olunan eğitim kurumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir.

“Velilerin tutum ve davranışları” boyutu ile ilgili stres kaynaklarının öğretmenler tarafından çok düzeyinde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Bu boyutla ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezun olunan öğretim kurumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir.

<sup>114</sup> Mahire Aslan.”Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları”. Malatya. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1995.

“Örgütsel olanaklar” boyutunun çok düzeyinde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Araştırmanın bu boyutuyla ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezun olunan öğretim kurumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir.

“Mesleksel güvence” boyutunun çok düzeyinde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Bu boyut stresörlerinin bayan öğretmenlerce orta, erkek öğretmenlerce çok düzeyinde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

“Yönetici tutum ve davranışları “ boyutunun çok düzeyinde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Araştırmanın bu boyutuyla ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezun olunan öğretim kurumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir.

“Çalışma koşulları” boyutunun orta düzeyde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Araştırmanın bu boyutuyla ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezun olunan öğretim kurumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir.

“Yükselme ve gelişme olanakları” çok düzeyinde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Bu boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin, bağımsız değişkenler olan, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir.

“Kararlara katılma” boyutunun orta düzeyde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Araştırmanın bu boyutuyla ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezun olunan öğretim kurumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir.

“İnsan ilişkileri” boyutunun orta düzeyde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Bu boyutta bağımsız değişkenlere göre öğretmen görüşlerinin farklılık göstermediği belirtilmektedir.

“Rol çatışması-rol belirsizliği” boyutunun orta düzeyde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Bu boyutta bayan öğretmenlere kıyasla erkek öğretmenlerin, bu boyuttaki stresörleri daha yüksek derecede stres yaratıcı olarak algıladıkları belirtilmektedir.

“Denetim biçimi” boyutunun orta düzeyde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Bu boyutun erkek öğretmenler tarafından, bayanlara kıyasla daha stresli gördükleri belirtilmektedir.

Bir başka farklılığa göre, eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin, diğer fakültelerden mezun olanlara kıyasla bu boyutu daha stresli gördükleri belirtilmektedir.

“İletişim” boyutunun orta düzeyde stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Bu boyutun erkek öğretmenler tarafından daha stres yaratıcı olarak görüldüğü belirtilmektedir.

Ayrıca eğitim fakültesi dışındaki diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, hem eğitim enstitülerinden hem de eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlere kıyasla, bu boyut stresörlerini daha az stres yaratıcı olarak gördükleri belirtilmektedir.

Ellez (1999) tarafından yapılan “Öğretim Elemanı Stresi ve Başarı Güdüsü” başlıklı çalışmada öğrencilerin başarı güdüsü düzeyleri; bu düzeylerin cinsiyet, bölüm, anabilim dalı ve sınıf düzeyi ile ilişkileri ile öğretim elemanlarının stres kaynaklarına ilişkin algıları, bu algıların cinsiyet, unvan, kıdem, bölüm ile ilişkileri ve öğrencilerin başarı güdüsü düzeyleri ile öğretim elemanlarının stres kaynaklarına ilişkin algıları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.<sup>115</sup>

Araştırma Buca Eğitim Fakültesinde 7 bölüm, 16 anabilim dalı’ndaki I. ve IV. sınıf öğrencileri ile bu sınıflara dersi olan öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 150 öğretim elemanı ve 1440 öğrenci vardır.<sup>116</sup>

Bu çalışmada veriler Başarı Güdüsü Ölçeği (BGÖ) ve Öğretim Elemanı İş Stresi Ölçeği (ÖEİSÖ) ile toplanmıştır. BGÖ, öğrencilerin başarı güdüsü düzeylerini ortaya çıkarmak için amacıyla geliştirilmiştir. 40 maddeden oluşan ölçek, Çok Uygun, Biraz Uygun, Kararsızım, Uygun Değil, Hiç Uygun Değil seçenekleri olan beşli Likert tipindedir. Ölçekteki maddelerin 30’u olumlu, 10’u olumsuz tutum yansıtmaktadır. ÖEİSÖ, öğretim elemanlarının stres kaynaklarını ortaya çıkarmak amacıyla geliştirilmiştir. Skovholt, Açıkgoz ve Açıkgoz tarafından geliştirilen Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri’nin stres kaynakları alt boyutundaki maddelerden ve literatür taraması sonuçlarından yararlanarak hazırlanan ÖEİSÖ deneme formu uzman görüşüne sunulmuştur.

<sup>115</sup> A. Murat Ellez. “Öğretim Elemanı Stresi Ve Başarı Güdüsü”. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 1999, s.IV.

<sup>116</sup> A. Murat Ellez. **age**. s.IV.

Onların önerileri doğrultusunda gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra form öğretim elemanlarına uygulanmıştır. Bu şekilde hazırlanan ölçek 65 maddeden oluşan Pek Çok, Çok, Kısmen, Az, Hiç seçenekleri olan 5'li Likert tipindedir. Ölçekteki maddelerin tümü olumsuz tutum yansıtmaktadır. ÖEİSÖ'nün planlarının her birine ayrı ayrı faktör çözümlemesi yapılmıştır. Faktör yükleri .40'ın altında kalan 9 madde ölçme yeteneği az olduğundan işleme alınmamıştır. Çözümlemeler 56 madde üzerinden yapılmıştır.<sup>117</sup>

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde, varılan sonuçlar bazıları şunlardır<sup>118</sup>.

Öğretim elemanlarının iş stres düzeyleri Kişisel Etmenler, Kurumsal Etmenler, İşleyiş ve Kurullarla İlgili Etmenler, Olanaklarla İlgili Nedenler ve Gelişmenin Desteklenmesiyle İlgili Nedenler alt boyutlarında cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bürokrasi-İşbirliği Kaynaklı Nedenler alt boyutunda ise farka rastlanmamıştır.

İş stresi düzeylerinin unvana ve kıdeme göre farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretim elemanlarının iş stres düzeyinin bölümlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak için yapılan analizler sonucunda farka rastlanmamıştır.

Öğretim elemanlarının iş stres düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bayan öğretim elemanlarına ait ortalama erkek öğretim elemanlarına ait ortalamalardan daha yüksektir.

Unvanlara göre iş stresi puanları incelendiğinde farklılıklara rastlanmamıştır. Prof. Dr.'lerin alt düzeyde, Doç. Dr. ve Yard. Doç. Dr.'lerin orta düzeyde, Öğr.Gör. ve Arş. Gör.'lerin yüksek düzeyde iş stresi yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Öğretim elemanlarının görev yaptığı bölümlere göre yapılan analizlerde farklılıklara rastlanmamıştır.

Öğretim elemanlarının orta ve yüksek düzeyde stres yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Uygun (2003) tarafından yapılan "Polisin Görevsel Verimliliğini Sınırlayan Bir Değişken Olarak Stres " başlıklı çalışmada ise Emniyet teşkilatında görevli amir ve memurların görevle ilgili stres kaynaklarının, stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtileri, stres-performans ilişkisi ve stresle başa çıkma yolları yöntemleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Diyarbakır Emniyet Müdürlüğüne bağlı amir ve memurlar oluşturmaktadır.

<sup>117</sup> A. Murat Ellez. **age**. s.34-35.

<sup>118</sup> A. Murat Ellez. **age**. s.70-73..

Örnekleme araştırmaya katılan 1880 memur ve 128 amir sınıfından toplam 2008 personel oluşturmaktadır.<sup>119</sup>

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı Pehlivan (1993) tarafından geliştirilmiştir. Pehlivan'ın "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları"nın tespiti amacıyla geliştirdiği ölçek beş bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının birinci bölümünde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde örgütün işlevsel ve toplumsal çevresine ilişkin görev, yetke, üretim ve kümeleşme, rol, kültür yapılarına ilişkin stres kaynakları hakkındaki sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde stresin fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtileri yer almaktadır. Dördüncü bölüm stresin performansa etkilerini; beşinci ve son bölüm ise stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin maddeleri kapsamaktadır. Veri toplama aracı olan anketler Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde görevli deneklere resmi yazı ekinde gönderilmiş ve tekrar toplanmaları sağlanmıştır. 2400 anket doldurulmuş ve tamamı toplanmıştır. Ancak dönen anketler incelendiğinde; 128 amir ve 1880 memurdan alınan anketler geçerli ve kabul edilebilir bulunarak, 392 geçersiz anket ayıklanmıştır. Toplam 2008 anket çözümlemede esas alınmıştır.<sup>120</sup>

Araştırmada sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.<sup>121</sup>

Görev yapısı, yetke yapısı ve üretim yapısı boyutlarında amir ve memur gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılmaması memurlarda çok, amirlerde orta derecede strese neden olduğu saptanmıştır. Beklenen işlerin çok kısa bir sürede yapılması zorunluluğunun olması hem amirlerde hem de memurlarda orta derecede strese yol açtığı gözlenmiştir.

Kümeleşme ve rol yapılarına ilişkin stres kaynakları boyutunda amir ve memur gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü memurlarda orta, amirlerde az derecede strese neden olduğu gözlenmiştir. Üstlerle anlaşmazlık memurlarda az, amirlerde orta derecede stres yarattığı saptanmıştır.

Kültür yapısına ait stres kaynakları boyutunda amir ve memur gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Stres belirtilerine ilişkin bulgular fiziksel, davranışsal ve psikolojik stres belirtileri başlıkları altında incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Fiziksel, davranışsal ve psikolojik stres belirtileri boyutunda amir ve memur gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Stresin performansa etkileri boyutunda amir ve memur gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

<sup>119</sup> Özgür Uygun. **age**, s.20.

<sup>120</sup> Özgür Uygun. **a.g.e**, s.20-21.

<sup>121</sup> Özgür Uygun. **a.g.e**, s.164-170.



Stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin olarak amir ve memur gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

### 1.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Çeşitli ülkelerde son yıllarda iş yaşamındaki stres kaynakları ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan, konu ile doğrudan ilgili görülenlerden bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Miller'in<sup>122</sup> araştırmasında bürokrasi, inanç sistemi ve işle ilgili stres arasındaki ilişkilerin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Amerika'da büyük okul bölgelerinde yer alan 214 lise müdürü ve yardımcısı örnekleme alınmıştır. Araştırma ölçeği olarak Boyd Swent'in Yönetici Stres Endeksi, Milton Rokeach'ın Dogmatizm Ölçeği ve Richard Hall'ın Örgütsel Envanteri kullanılmıştır. Araştırmada, inanç sistemlerinin müdürlerin işle ilgili stres algılarını etkilediğini ancak müdür yardımcılarını etkilemediği görülmüştür. Bürokratik yapı ise müdür yardımcılarının işle ilgili stres algılarını etkilerken müdürlerin algılarını etkilememiştir.

Dobrowski'nin<sup>123</sup> yaptığı araştırmada, banliyölerde yer alan büyük okullarda çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin tükenme ve stres düzeylerinin karşılaştırmalı olarak ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Örnekleme, 41 erkek ve 36 kadın öğretmen olmak üzere toplam 77 kişiden oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre erkek ve kadın öğretmenlerin stres düzeyleri arasında öğretmenlik deneyimi, eğitim düzeyi ve branşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak öğrencilerin öğrenmeye karşı isteksiz olması, öğretmenlerin en önemli stres kaynaklarından biridir. Çok fazla iş, yetersiz disiplin ve kararlara katılmama anlamlı stres kaynakları olarak ortaya çıkmıştır. Ücretle ilgili konuların bir stres kaynağı olarak görülmemesine karşın yükselme olanağının az oluşu özellikle erkek öğretmenler arasında bir stres kaynağı olarak görülmektedir.

Wilson'un<sup>124</sup> araştırmasının amacı, eğitimcilerde fiziksel etkinlikler ile devamsızlık arasındaki ilişkilerin, stresli durumlarda başa çıkma becerilerinin ve işe karşı tutumlarının incelenmesidir. Araştırmada Güney Carolina bölgesindeki beş ilkokul ve beş liseden 266 eğitimci örnekleme alınmıştır. Ölçme aracı olarak, bir haftalık etkinlikleri anımsama ölçeği, işe karşı tutumlar ölçeği, Meslek Stres Envanteri'nin Kişisel Kaynaklar Ölçeği bölümü kullanılmış ve devamsızlığa ilişkin bilgiler okul kayıtlarından alınmıştır. Verilerin analizinde frekans, ortalama, Pearson korelasyon katsayısı ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki eğitimcilerin 1989–1990 öğretim yılındaki devamsızlık ortalamasının 5.8 gün olduğu ortaya çıkmıştır. Bu eğitimcilerin %56'sının orta düzeyde fiziksel etkinlik gösterdiği saptanmıştır. Deneklerin %93'ünün sahip olduğu stresle başa çıkma puanı, normal ortalamanın üzerindedir. Eğitimcilerin %65'i işine karşı sağlıklı tutumlar içindedirler. Araştırma sonuçlarına göre, fiziksel etkinlik ile devamsızlık ve işe karşı tutumlar arasında ilişki yoktur. Stresle

<sup>122</sup>Aktaran: İnyet Pehlivan. "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları", Ankara. A.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993. s.85.

<sup>123</sup> Özgür Uygun. *age*. s.14.

<sup>124</sup>Aktaran: İnyet Pehlivan. *age*. s.86.

başta çıkma ile devamsızlık arasında ilişki bulunmamaktadır. Ancak fiziksel etkinlik ile stresli durumlarda başta çıkma arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Crowell'in<sup>125</sup> yaptığı araştırmada, Mississippi kamu ortaokullarının müdürlerinde mesleki stres kaynaklarının sıklığı ve yoğunluğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca algılanan stres kaynaklarının demografik ve biyografik değişkenlere göre gösterdiği farklılıklar ve ortaokul müdürleri tarafından kullanılan stresle başta çıkma mekanizma ve teknikleri de araştırılmıştır. Bu amaçla Mississippi'deki kamu ortaokulları müdürlerinden 108'ine anket gönderilmiş ve dönüş oranı %71 olmuştur. Verilen analizde tek yönlü varyans analizi, regresyon, Pearson korelasyon katsayısı, t-testi kullanılmıştır. Araştırmada "birçok insanın denetimi ve koordinasyonu" frekansı en yüksek stres kaynağı olarak bulunmuş, "başkalarının müdürlerden aşırı yüksek beklentileri olması" ise en yoğun stres kaynağı olarak görülmüştür. Müdürlerin en çok kullandıkları stresle başta çıkma tekniği ise "şakacılığı koruma" olmuştur.

Younghusband ve diğerlerinin (2003) yaptıkları araştırmada, Kanada, New Foundland'da kent merkezi ve kırsal kesimde bulunan liselerde çalışan öğretmenlerin stres durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında kent merkezi ve kırsal kesimde bulunan liselerde görevli 15 öğretmenle ortalama 90'ar dakika süren görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sırasında öğretmenlere 20 tane açık uçlu soru yöneltilmiştir. Görüşmeler sonucunda araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin stresli durumlarla karşı karşıya kaldıkları saptanmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin işyerindeki negatif kültürden etkilendikleri, işyükü ve olumsuz öğrenci davranışları ve idarecilerin yeterince anlayışlı ve destekleyici bir tutum sergilemedikleri için stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir diğer sonuç da öğretmenlerin deneyimlerinden yola çıkarak gelecek belirsizliği ve iş güvensizliği nedeniyle sistemde büyük bir değişimin gerekliliğini belirtmeleridir. Görüşmelerde öğretmenler stresin neden olduğu birtakım ruhsal rahatsızlıklar yaşadıklarını da belirtmişlerdir.<sup>126</sup>

<sup>125</sup> Aktaran: Özgür Uygun. **a.g.e.**, s.15.

<sup>126</sup> Lynda Younghusband, Norman Garlie, Elizabeth Church. "High School Teacher Stress in Newfoundland, Canada: A Work in Progress". Hawaii International Conference on Education January 7-10, 2003. [www.hiceducation.org/edu](http://www.hiceducation.org/edu). Erişim Tarihi: 15.12.2006.

## 2. EĞİTİM FAKÜLTELERİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL STRES DEĞİŞKENLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

(Dicle, Fırat ve İnönü Üniversiteleri Örnekleri)

Araştırmanın bu bölümünde, elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklar altında toplanarak yorumlanmış ve araştırmanın alt problemlerinin yanıtlanmasına çalışılmıştır.

- Kişisel bilgilere ilişkin bulgular.
- Öğretim elemanlarının alan, statü, cinsiyet, medeni durum ve yönetim görevi olup olmaması değişkenlerine göre örgütteki işlevsel çevrenin görev, yetke ve üretim yapısı boyutlarına ilişkin stres kaynaklarına ait bulgular.
- Öğretim elemanlarının alan, statü, cinsiyet, medeni durum ve yönetim görevi olup olmaması değişkenlerine göre örgütteki toplumsal çevrenin kümeleşme, rol ve kültür yapısı boyutlarına ilişkin stres kaynaklarına ait bulgular.
- Öğretim elemanlarının alan, statü, cinsiyet, medeni durum ve yönetim görevi olup olmaması değişkenlerine göre stresle başa çıkma yollarını kullanma durumlarına ilişkin bulgular.

### 2.1.Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma gruplarını oluşturan öğretim elemanlarının alan, akademik statü, cinsiyet, medeni durum ve herhangi bir yönetim görevlerinin olup olmadığına göre dağılımlarına ilişkin kişisel bilgiler ve bunlara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

#### 2.1.1.Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında anket uygulanan öğretim elemanlarının alanlarına göre dağılımına ilişkin bilgiler Tablo-1'de yer almaktadır.

**Tablo- 1 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Dağılımı**

ALAN	N	%
Fen Bilimleri	44	26,8
Sosyal Bilimler	120	73,2
<b>TOPLAM</b>	164	100

Tablo-1’de görüldüğü gibi anket uygulanan öğretim elemanlarının %26,8’i Fen Bilimleri; %73,2’si Sosyal Bilimler alanındadır.

### 2.1.2.Öğretim Elemanlarının Akademik Statülerine Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında anket uygulanan öğretim elemanlarının akademik statülerine göre dağılımına ilişkin bilgiler Tablo-2’de yer almaktadır.

**Tablo- 2Öğretim Elemanlarının Akademik Statülerine Göre Dağılımı**

STATÜ	N	%
Profesör	11	6,7
Doçent	11	6,7
Yardımcı Doçent	50	30,5
Öğretim Görevlisi	28	17,1
Araştırma Görevlisi	43	26,2
Diğer	21	12,8
<b>TOPLAM</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

Tablo-2’de görüldüğü gibi anket uygulanan öğretim elemanlarının %6,7’si Profesör, %6,7’si Doçent, %30,5’i Yardımcı Doçent, %17,1’i Öğretim Görevlisi, %26,2’si Araştırma Görevlisi ve %12,8’i Diğer (Uzman, Okutman vb.)’dir.

### 2.1.3.Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerinin geçerliği kabul edilen öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo-3’de yer almaktadır.

**Tablo- 3Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

CİNSİYET	N	%
Bayan	36	21,9
Erkek	128	78,1
<b>TOPLAM</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

Tablo-3’de görüldüğü gibi anket uygulanan öğretim elemanlarının %21,9’u bayan, %78,1’i erkektir.

#### 2.1.4.Öğretim Elemanlarının Medeni Durumuna Göre Dağılımları

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerin geçerliği kabul edilmiş öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre dağılımları Tablo-4’de yer almaktadır.

**Tablo- 4Öğretim Elemanlarının Medeni Durumuna Göre Dağılımları**

MEDENİ DURUM	N	%
Evli	124	75,6
Bekâr	40	24,4
TOPLAM	164	100

Tablo-4’de görüldüğü gibi anket uygulanan öğretim elemanlarının %75,6’sı evli, %24,4’ü bekârdır.

#### 2.1.5.Öğretim Elemanının Herhangi Bir Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında anket uygulanan ve anketlerinin geçerliği kabul edilmiş öğretim elemanlarının herhangi bir yönetim görevi olup olmamasına göre dağılımları Tablo-5’de yer almaktadır.

**Tablo- 5 Öğretim Elemanının Herhangi Bir Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Dağılımı**

YÖNETİM GÖREVİ VARMI?	N	%
Var	37	22,6
Yok	127	77,4
TOPLAM	164	100

Tablo-5’de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının %22,6’ sının herhangi bir yönetim görevi bulunurken, %77,4’ünün herhangi bir yönetim görevi bulunmamaktadır.

#### 2.2.Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde örgütün işlevsel çevresini oluşturan görev, yetke ve üretim yapıları ile toplumsal çevreyi oluşturan kümeleşme, rol ve kültür yapılarına ait stres kaynaklarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

### 2.2.1.İşlevsel Çevreye Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Bu grupta örgütün görev, yetke ve üretim yapılarını kapsayan işlevsel çevreye ilişkin stres kaynakları hakkında deneklerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Her yapı kendi içinde çeşitli maddeleri içermektedir. Aşağıda işlevsel çevreyi oluşturan yapılara ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

#### 2.2.1.1.Görev Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Örgütün görev yapısında yer alan stres kaynaklarına ilişkin bulgular alan, akademik statü, cinsiyet, medeni durum ve herhangi bir yönetim görevi olup olmaması değişkenlerine göre analiz edilmiş ve elde edilen bulgular tablolara aktarılarak yorumlanmıştır.

**Tablo- 6 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Alan	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Fen Bilimleri	43	3,02	0,95	0,35	P>.05
Sosyal Bilimler	119	3,14			

Tablo 6’daki verilerde de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin görev yapısı boyutundaki “alan” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,02 ile 3,14 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları ortalamaları arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=-0.95, P>.05)

Tablo incelendiğinde alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,02 ve sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,14 olduğu görülmektedir. Buna göre alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanları alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev yapısı boyutundaki stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler.

Gmelch ve Wilke’nin<sup>127</sup> yaptığı araştırmada farklı disiplin ve sınıflardaki öğretim elemanlarının ayrı stres kalıpları bulunmasına rağmen, hepsinde de ortak olan belli stres yaratan faktörler vardır: Aşırı iş yükü yüzünden normal günün yetmemesi, yetersiz maaş ve para desteğini güven altına alma güçlükleri bunlar arasındadır.

<sup>127</sup> Aktaran: Ali Balcı. “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi”. **Eğitim Fakültesi Dergisi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Cilt 27. Ankara, 1994. s.290.

**Tablo- 7 İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular**

STRES KAYNAKLARI	Profesör							x
	f	4	3	2	1	0	top	
Ücretin Yetersizliği	f	3	0	3	5	0	11	2,09
	%	27,3	0	27,3	45,4	0	100	
Bulunulan Kurumda Yükselme Olanağının Az Olması	f	2	0	5	2	2	11	1,81
	%	18,2	0	45,4	18,2	18,2	100	
İşin Sıkıcı Olması	f	0	3	2	3	3	11	1,45
	%	0	27,3	18,2	27,3	27,3	100	
Fiziksel Koşulların Yetersizliği	f	1	5	2	2	1	11	2,27
	%	9,1	45,5	18,2	18,2	9,1	100	
İş Yükünün Ağır Olması	f	2	6	2	1	0	11	2,81
	%	18,2	54,5	18,2	9,1	0	100	
Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması	f	3	1	4	2	1	11	2,27
	%	27,3	9,1	36,4	18,2	9,1	100	
Servislerin Yetersizliği	f	1	5	1	2	2	11	2,09
	%	9,1	45,5	9,1	18,2	18,2	100	
Aşırı Kalabalık Sınıflar	f	1	6	4	0	0	11	2,72
	%	9,1	54,5	36,4	0	0	100	
Yapılan İşe Çeşitli Müdahaleler Olması	f	2	3	3	3	0	11	2,36
	%	18,2	27,3	27,3	27,3	0	100	
STRES KAYNAKLARI	Doçent							x
	f	4	3	2	1	0	top	
Ücreti Yetersizliği	f	1	0	6	0	4	11	1,81
	%	9,1	0	54,5	0	36,4	100	
Bulunulan Kurumda Yükselme Olanağının Az Olması	f	0	1	4	3	3	11	1,27
	%	0	9,1	36,4	27,3	27,3	100	
İşin Sıkıcı Olması	f	0	0	1	6	4	11	0,72
	%	0	0	9,1	54,5	36,4	100	
Fiziksel Koşulların Yetersizliği	f	1	4	2	2	2	11	2,00
	%	9,1	36,4	18,2	18,2	18,2	100	
İş Yükünün Ağır Olması	f	2	2	4	2	1	11	2,18
	%	18,2	18,2	36,4	18,2	9,1	100	
Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması	f	0	1	5	2	2	11	1,36
	%	0	10	50	20	20	100	
Servislerin Yetersizliği	f	2	4	0	3	2	11	2,09
	%	18,2	36,4	0	27,3	18,2	100	
Aşırı Kalabalık Sınıflar	f	1	5	3	2	0	11	2,45
	%	9,1	45,5	27,3	18,2	0	100	
Yapılan İşe Çeşitli Müdahaleler Olması	f	1	5	2	1	2	11	2,18
	%	9,1	45,5	18,2	9,1	18,2	100	
STRES KAYNAKLARI	Yardımcı Doçent							x
	f	4	3	2	1	0	top	
Ücreti Yetersizliği	f	3	19	14	13	1	50	2,08
	%	6	38	28	26	2	100	
Bulunulan Kurumda Yükselme Olanağının Az Olması	f	3	16	16	11	4	50	2,06
	%	6	32	32	22	8	100	
İşin Sıkıcı Olması	f	1	4	11	23	11	50	1,22
	%	2	8	22	46	22	100	

Fiziksel Koşulların Yetersizliği	<b>f</b>	8	20	13	8	1	50	2,52
	<b>%</b>	16	40	26	16	2	100	
İş Yükünün Ağır Olması	<b>f</b>	9	24	9	6	2	50	2,64
	<b>%</b>	18	48	18	12	4	100	
Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması	<b>f</b>	12	25	10	3	0	50	2,92
	<b>%</b>	24	50	20	6	0	100	
Servislerin Yetersizliği	<b>f</b>	7	21	12	8	2	50	2,46
	<b>%</b>	14	42	24	16	4	100	
Aşırı Kalabalık Sınıflar	<b>f</b>	15	16	12	6	1	50	2,76
	<b>%</b>	30	32	24	12	2	100	
Yapılan İşe Çeşitli Müdahaleler Olması	<b>f</b>	7	13	19	10	1	50	2,30
	<b>%</b>	14	26	38	20	2	100	
<b>STRES KAYNAKLARI</b>	<b>Öğretim Görevlisi</b>							
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>top</b>	<b>x</b>
Ücreti Yetersizliği	<b>f</b>	4	14	5	4	1	28	2,57
	<b>%</b>	14,3	50	17,8	14,3	3,6	100	
Bulunulan Kurumda Yükselme Olanağının Az Olması	<b>f</b>	2	8	7	8	3	28	1,92
	<b>%</b>	7,1	28,6	25	28,6	10,7	100	
İşin Sıkıcı Olması	<b>f</b>	0	3	4	12	9	28	1,03
	<b>%</b>	0	10,7	14,3	42,9	32,1	100	
Fiziksel Koşulların Yetersizliği	<b>f</b>	7	12	6	3	0	28	2,82
	<b>%</b>	25	42,9	21,4	10,7	0	100	
İş Yükünün Ağır Olması	<b>f</b>	5	6	10	6	1	28	2,28
	<b>%</b>	17,9	21,4	35,7	21,4	3,6	100	
Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması	<b>f</b>	7	14	5	2	0	28	2,92
	<b>%</b>	25	50	17,9	7,1	0	100	
Servislerin Yetersizliği	<b>f</b>	7	9	8	3	1	28	2,64
	<b>%</b>	25	32,1	28,6	10,7	3,6	100	
Aşırı Kalabalık Sınıflar	<b>f</b>	3	10	10	3	2	28	2,32
	<b>%</b>	10,7	35,7	35,7	10,7	7,1	100	
Yapılan İşe Çeşitli Müdahaleler Olması	<b>f</b>	6	6	10	5	1	28	2,39
	<b>%</b>	21,4	21,4	35,4	17,9	3,6	100	
<b>STRES KAYNAKLARI</b>	<b>Araştırma Görevlisi</b>							
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>top</b>	<b>x</b>
Ücreti Yetersizliği	<b>f</b>	8	8	14	5	8	43	2,06
	<b>%</b>	18,6	18,6	32,6	11,6	18,6	100	
Bulunulan Kurumda Yükselme Olanağının Az Olması	<b>f</b>	8	13	9	7	6	43	2,23
	<b>%</b>	18,6	30,2	20,9	16,3	14	100	
İşin Sıkıcı Olması	<b>f</b>	3	5	5	14	16	43	1,18
	<b>%</b>	7	11,6	11,6	32,6	37,2	100	
Fiziksel Koşulların Yetersizliği	<b>f</b>	6	19	10	6	2	43	2,48
	<b>%</b>	14	44,2	23,3	14	4,7	100	
İş Yükünün Ağır Olması	<b>f</b>	5	6	17	12	3	43	1,95
	<b>%</b>	11,6	14	39,5	27,9	7	100	
Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması	<b>f</b>	10	9	12	4	8	43	2,20
	<b>%</b>	23,3	20,9	27,9	9,3	18,6	100	
Servislerin Yetersizliği	<b>f</b>	5	15	9	13	1	43	2,23
	<b>%</b>	11,6	34,9	20,9	30,2	2,3	100	
Aşırı Kalabalık Sınıflar	<b>f</b>	6	15	6	11	5	43	2,13
	<b>%</b>	14	34,9	14	25,6	11,6	100	



Yapılan İşe Çeşitli Müdahaleler Olması	<b>f</b>	7	9	13	10	4	43	2,11
	<b>%</b>	16,3	20,9	30,2	23,3	9,3	100	
<b>STRES KAYNAKLARI</b>	<b>Diğer</b>							
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>top</b>	<b>x</b>
Ücreti Yetersizliği	<b>f</b>	1	3	10	3	4	21	1,71
	<b>%</b>	4,8	14,3	47,6	14,3	19	100	
Bulunulan Kurumda Yükselme Olanlığının Az Olması	<b>f</b>	7	3	3	3	5	21	2,19
	<b>%</b>	33,3	14,3	14,3	14,3	23,8	100	
İşin Sıkıcı Olması	<b>f</b>	0	1	5	6	9	21	0,90
	<b>%</b>	0	4,8	23,8	28,6	42,9	100	
Fiziksel Koşulların Yetersizliği	<b>f</b>	2	6	3	5	5	21	1,76
	<b>%</b>	9,5	28,6	14,3	23,8	23,8	100	
İş Yükünün Ağır Olması	<b>f</b>	4	2	5	5	5	21	1,76
	<b>%</b>	19	9,5	23,8	23,8	23,8	100	
Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması	<b>f</b>	6	5	3	3	4	21	2,28
	<b>%</b>	28,6	23,8	14,3	14,3	19	100	
Servislerin Yetersizliği	<b>f</b>	3	2	7	2	7	21	1,61
	<b>%</b>	14,3	9,5	33,3	9,5	33,3	100	
Aşırı Kalabalık Sınıflar	<b>f</b>	2	5	2	3	9	21	1,42
	<b>%</b>	9,5	23,8	9,5	14,3	42,9	100	
Yapılan İşe Çeşitli Müdahaleler Olması	<b>f</b>	2	6	5	4	4	21	1,90
	<b>%</b>	9,5	28,6	23,8	19	19	100	

### Ücretin Yetersizliği

Ücret yetersizliği profesörlerde “orta” ( $X=2,09$ ), doçentlerde “orta” ( $X=1,81$ ), yardımcı doçentlerde “orta” ( $X=2,08$ ), öğretim görevlilerinde “çok” ( $X=2,57$ ), araştırma görevlilerinde “orta” ( $X=2,06$ ) ve diğerlerinde “orta” ( $X=1,71$ ) derecede strese neden olmaktadır.

Ücretin yetersizliği tüm öğretim elemanlarında strese neden olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretim elemanları aldıkları ücreti, yaptıkları işin karşılığı olarak yeterli bulmadıkları ve işlerinden elde ettikleri gelir ile gerek iş dışındaki yaşamlarının gerekse işleri ile ilgili gereksinimlerini karşılayamadıkları için strese neden olmaktadır.

### Bulunulan Kurumda Yükselme Olanlığının Az Olması

Bulunulan kurumda yükselme olanlığının az olması profesörlerde “orta” ( $X=1,81$ ), doçentlerde “az” ( $X=1,27$ ), yardımcı doçentlerde “orta” ( $X=2,06$ ), öğretim görevlilerinde “orta” ( $X=1,92$ ), araştırma görevlilerinde “orta” ( $X=2,23$ ) ve diğerlerinde “orta” ( $X=2,19$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Görüldüğü gibi profesörler ve doçentler hariç diğer öğretim elemanlarında bulunulan kurumda yükselme olanlığının az olması daha fazla derecede strese neden olmaktadır. Bunun nedeni ise profesörler ve doçentler hariç diğer öğretim elemanlarının daha alt kademelerde bulunmaları ve yükselme beklentilerinin daha fazla olmasına karşın bu beklentilerini mevcut şartlar içinde karşılamalarının zorluğudur.

### **İşin Sıkıcı Olması**

İşin sıkıcı olması profesörlerde “az” ( $X=1,45$ ), doçentlerde “hiç” ( $X=0,72$ ), yardımcı doçentlerde “az” ( $X=1,22$ ), öğretim görevlilerinde “az” ( $X=1,03$ ), araştırma görevlilerinde “az” ( $X=1,18$ ) ve diğerlerinde “az” ( $X=0,90$ ) derecede stres yaratmaktadır.

Benzer işlerin hiç değişmeden, tekdüze ve sürekli bir şekilde yapılması, çalışanlarda çoğu kez kötümserliğe ve dolayısıyla strese neden olmaktadır. Eğitim sektörünün hareketli bir çalışma ortamının olmasına karşın öğretim elemanlarının hepside işin sıkıcı olması nedeniyle fazla bir stres yaşamamaktadırlar.

### **Fiziksel Koşulların Yetersizliği**

Fiziksel koşulların yetersizliği profesörlerde “orta” ( $X=2,27$ ), doçentlerde “orta” ( $X=2,00$ ), yardımcı doçentlerde “çok” ( $X=2,52$ ), öğretim görevlilerinde “çok” ( $X=2,82$ ), araştırma görevlilerinde “çok” ( $X=2,48$ ) ve diğerlerinde “orta” ( $X=1,76$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Fiziksel koşulların yetersizliği tüm öğretim elemanlarında strese neden olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamının gürültülü olması, aydınlatmanın yeterli olmaması, çalışma ortamının kalabalık olması gibi fiziksel koşullardaki yetersizlikler öğretim elemanlarının çalışmalarını olumsuz etkilemekte, öğretim elemanları verimli bir çalışma ortamından uzaklaşmakta, buda doğal olarak onlarda strese neden olmaktadır.

### **İş Yükünün Ağır Olması**

İş yükünün ağır olmasının profesörlerde “çok” ( $X=2,81$ ), doçentlerde “orta” ( $X=2,18$ ), yardımcı doçentlerde “çok” ( $X=2,64$ ), öğretim görevlilerinde “orta” ( $X=2,28$ ), araştırma görevlilerinde “orta” ( $X=1,95$ ) ve diğerlerinde “orta” ( $X=1,76$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Örgütsel stres faktörlerinden en yaygın olanı aşırı iş yüküdür. Belirli zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olması anlamındadır.<sup>128</sup>

Yapılacak işlerin sayısının artması veya yapılacak işlerin çok karmaşık ve zor olması biçiminde ortaya çıkabilecek iş yükü profesör ve yardımcı doçentlerde çok diğer öğretim elemanlarında orta derecede strese neden olmaktadır. İş yükü öğretim elemanları üzerinde bir baskı oluşturmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeyde okutulan dersler, yürütülen danışmanlıklar, yapılan bilimsel araştırmalar vb. işler öğretim elemanları üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Ayrıca eğitim fakültelerindeki öğretim elemanı niceliksel yetersizliği ders yüklerini daha da arttırmakta ve öğretim elemanları üzerinde baskıya neden olmaktadır. Bu sebeple asıl sorumluluk olan bilimsel araştırmalara gereken önemi

<sup>128</sup> A. Murat ELLEZ. “Öğretim Elemanı Stresi ve Başarı Güdüsü” Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir, 1999. s.6.

verememe ya da olması gerekenden daha az sayıda üretebilmenin doğal sonucu olarak stres ortaya çıkmaktadır.<sup>129</sup>

### **Akademik İlerleme Şartlarının Zor Olması**

Akademik ilerleme şartlarının zor olmasının Tablo-7’de de görüldüğü gibi profesörlerde “orta” (X=2,27), doçentlerde “az” (X=1,36), yardımcı doçentlerde “çok” (X=2,92), öğretim görevlilerinde “çok” (X=2,92), araştırma görevlilerinde “orta” (X=2,20) ve diğerlerinde “orta” (X=2,28) derecede stres yaratmaktadır.

Mevcut yüksek öğretim sisteminde akademik ilerleme için öğretim elemanlarının bazı şartları yerine getirme zorunluluğu ve çoğu zaman bu şartların öğretim elemanlarını zorlaması strese neden olmaktadır. Bir öğretim elemanı hem iyi bir öğretmen hem de iyi bir araştırmacı olmak ve akademik ilerleme sağlayabilmek için alanıyla ilgili yayınlar yapmak, akademik ilerleme için gerekli dil sınavlarını başarıyla geçmek vb. yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Bütün bu şartları yerine getiren öğretim elemanlarının karşısına kadro sıkıntısı çıkabilmekte akademik ilerlemede bu tür sorunlarla karşılaşan öğretim elemanlarında da stres meydana gelmektedir.

### **Servislerin Yetersizliği (Fotokopi, Sekreterlik vb.)**

Tablo-7’ye bakıldığında servislerin yetersizliğinin profesörlerde “orta” (X=2,09), doçentlerde “orta” (X=2,09), yardımcı doçentlerde “çok” (X=2,46), öğretim görevlilerinde “çok” (X=2,64), araştırma görevlilerinde “orta” (X=2,23) ve diğerlerinde “orta” (X=1,61) derecede stres yarattığı görülmektedir.

İşyerlerinde sekreterlik, fotokopi vb. servislerin yetersizliği çalışanları kendi sorumlulukları dışında da birtakım işlerle ilgilenmek zorunda bırakmaktadır. Bu gibi durumlarda onların hem zamanından çalmakta hem de ekstra iş yükü getirmekte ve doğal olarak çalışanlarda strese neden olmaktadır.

Özellikle bu konuda araştırma görevlileri büyük sıkıntılar yaşamakta; memur, sekreter vb. görevlilere yaptırılmayan işler araştırma görevlilerinin sırtına yüklenmektedir. Bu durum esas işi araştırma yapmak olan araştırma görevlilerinin iş yükünü arttırmakta ve bu rol belirsizliği ile bireyler stres içinde yaşamaya başlamaktadırlar.

### **Aşırı Kalabalık Sınıflar**

Tablo-7’ye bakıldığında aşırı kalabalık sınıfların profesörlerde “çok” (X=2,72), doçentlerde “çok” (X=2,45), yardımcı doçentlerde “çok” (X=2,76), öğretim görevlilerinde “orta” (X=2,32), araştırma görevlilerinde “orta” (X=2,13) ve diğerlerinde “az” (X=1,42) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Eğitim-öğretim kurumlarında sınıflardaki öğrenci sayısının belli bir sınırı üzerine çıkması öğretmenlerin sınıfa hâkimiyetine ve verimli bir ders işlenmesine engel olmakta buda öğretim elemanlarında strese neden olmaktadır.

<sup>129</sup> A. Murat ELLEZ. age. s.7.

### Yapılan İşe Çeşitli Müdahalelerin Olması

Yapılan işe çeşitli müdahalelerin olmasının profesörlerde “orta” ( $X=2,36$ ), doçentlerde “orta” ( $X=2,18$ ), yardımcı doçentlerde “orta” ( $X=2,30$ ), öğretim görevlilerinde “orta” ( $X=2,39$ ), araştırma görevlilerinde “orta” ( $X=2,11$ ) ve diğerlerinde “orta” ( $X=1,90$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

İşyerlerinde, işgörenlerin işlerine yapılan çeşitli müdahaleler moral bozukluğuna neden olmakta ve işgörenlerde strese neden olmaktadır.

### İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

İşlevsel çevrenin görev yapısı boyutunda yer alan altı maddenin toplamı üzerinden Tek Yönlü Varyans Analizi Testinin sonuçları Tablo-8’de görülmektedir.

**Tablo- 8 İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

Statü	N	Ortalama	SS	Sonuç
Profesör	11	3,205	0,703	P< .05
Doçent	11	2,700	0,518	
Yrd. Doçent	50	3,324	0,58	
Öğr. Gör.	28	3,263	0,596	
Arş. Gör.	43	3,017	0,794	
Diğer	21	2,726	0,965	

Tablo-8’de görüldüğü gibi işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutunun statü değişkenine ilişkin öğretim elemanlarına ait ortalama puanları 2.700 ile 3.324 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ( $P<.05$ )

**Tablo- 9 Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Bayan	36	2,88	2,12	0,04	P<.05
Erkek	128	3,17			

Tablo 9’daki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin görev yapısı boyutunda “cinsiyet” değişkenine ait ortalama puanları 2,88 ile 3,17 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları ortalamaları arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ( $t= 2.12, P<.05$ ).

Tablo incelendiğinde erkek öğretim elemanlarının ortalamaları 3,17 ve bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,88 olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre işlevsel

çevrenin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Uçman<sup>130</sup> tarafından yapılan araştırmada ise bu durumun tam tersine, kadınlarda değişik psikopatolojilerde erkeklere kıyasla daha yüksek ortalamalar bulunmuştur.

**Tablo- 10 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Evli	123	3,19	2,58	0,01	P<.05
Bekâr	39	2,85			

Tablo-10'daki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin görev yapısı boyutunda “medeni durum” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,88 ile 3,17 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları ortalamaları arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. (t= 2.58, P<.05).

Tablo incelendiğinde evli öğretim elemanlarının ortalamaları 3,19 ve bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,85 olduğu görülmektedir. Buna göre evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

**Tablo- 11 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Herhangi Bir Yönetim Görevi	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Var	37	3,23	1,12	0,26	P>.05
Yok	125	3,07			

Tablo-11'deki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin görev yapısı boyutunda “herhangi bir yönetim görevi olup olmaması” değişkenine ait ortalama puanları 3,07 ile 3,23 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları ortalamaları arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. (t= 1.12, P>.05).

Tablo incelendiğinde yönetim görevi olan öğretim elemanlarının ortalamaları 3,23 ve yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,07 olduğu görülmektedir. Buna göre herhangi bir yönetim görevi olan öğretim elemanlarının herhangi bir yönetim görevi bulunmayan

<sup>130</sup> Perin, Uçman. *age*. s.60-63.

öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

### 2.2.1.2. Yetke Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

İşlevsel çevrenin yetke yapısı boyutunda yer alan stres kaynaklarına ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

**Tablo- 12 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Alan	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Fen Bilimleri	44	3,24	0,36	0,72	P>.05
Sosyal Bilimler	118	3,19			

Tablo-12’deki verilerde de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin yetke yapısı boyutundaki “alan” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,19 ile 3,24 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları ortalamaları arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. (t= 0.36, P>.05)

Tablo incelendiğinde alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,24 ve sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,19 olduğu görülmektedir. Buna göre alanları fen bilimleri olan öğretim elemanları alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin yetke yapısı boyutundaki stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler.

**Tablo- 13 İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular**

STRES KAYNAKLARI	Profesör							x
		4	3	2	1	0	top	
Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi	f	2	4	2	3	0	11	2,45
	%	18,2	36,4	18,2	27,3	0	100	
Yetkilerin Yetersiz Olması	f	3	1	3	3	1	11	2,45
	%	27,3	9,1	27,3	27,3	9,1	100	
Sorumlulukların Endişe Yaratması	f	0	3	2	6	0	11	1,72
	%	0	27,3	18,2	54,5	0	100	
Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukları Açıkça Belirlenmemiş Olması	f	1	3	1	6	0	11	1,90
	%	9,1	27,3	9,1	54,5	0	100	
Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması	f	3	4	0	3	1	11	2,45
	%	27,3	36,4	0	27,3	9,1	100	
Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk	f	1	2	3	4	1	11	1,81
	%	9,1	18,2	27,3	36,4	9,1	100	

STRES KAYNAKLARI	Doçent							x
		4	3	2	1	0	top	
Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi	f	3	5	2	0	1	11	2,81
	%	27,3	45,5	18,2	0	9,1	100	
Yetkilerin Yetersiz Olması	f	3	3	3	1	1	11	1,72
	%	27,3	27,3	27,3	9,1	9,1	100	
Sorumlulukların Endişe Yaratması	f	0	2	2	5	2	11	1,36
	%	0	18,2	18,2	45,5	18,2	100	
Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukları Açıkça Belirlenmemiş Olması	f	0	2	7	2	0	11	2,00
	%	0	18,2	63,6	18,2	0	100	
Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması	f	5	3	3	0	0	11	3,18
	%	45,5	27,3	27,3	0	0	100	
Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk	f	3	1	3	2	2	11	2,09
	%	27,3	9,1	27,3	18,2	18,2	100	
STRES KAYNAKLARI	Yardımcı Doçent							x
		4	3	2	1	0	top	
Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi	f	14	21	9	6	0	50	2,86
	%	28	42	18	12	0	100	
Yetkilerin Yetersiz Olması	f	4	11	22	13	0	50	2,12
	%	8	22	44	26	0	100	
Sorumlulukların Endişe Yaratması	f	1	16	22	7	4	50	2,06
	%	2	32	44	14	8	100	
Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukları Açıkça Belirlenmemiş Olması	f	1	11	20	14	4	50	1,82
	%	2	22	40	28	8	100	
Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması	f	11	22	9	8	0	50	2,72
	%	22	44	18	16	0	100	
Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk	f	5	19	12	12	2	50	2,26
	%	10	38	24	24	4	100	
STRES KAYNAKLARI	Öğretim Görevlisi							x
		4	3	2	1	0	top	
Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi	f	7	13	7	1	0	28	2,57
	%	25	46,4	25	3,6	0	100	
Yetkilerin Yetersiz Olması	f	2	6	17	3	0	28	2,25
	%	7,1	21,4	60,7	10,7	0	100	
Sorumlulukların Endişe Yaratması	f	0	2	12	12	2	28	1,50
	%	0	7,1	42,9	42,9	7,1	100	
Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukları Açıkça Belirlenmemiş Olması	f	3	4	12	6	3	28	1,92
	%	10,7	14,3	42,9	21,4	10,7	100	
Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması	f	8	10	6	4	0	28	2,78
	%	28,6	35,7	21,4	14,3	0	100	
Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk	f	3	6	13	6	0	28	2,21
	%	10,7	21,4	46,4	21,4	0	100	
STRES KAYNAKLARI	Araştırma Görevlisi							x
		4	3	2	1	0	top	
Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi	f	13	19	4	3	4	43	2,79
	%	30,2	44,2	9,3	7	9,3	100	
Yetkilerin Yetersiz Olması	f	3	6	17	11	6	43	1,74
	%	7	14	39,5	25,6	14	100	
Sorumlulukların Endişe Yaratması	f	3	4	14	15	7	43	1,55
	%	7	9,3	32,6	34,9	16,3	100	

Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukları Açıkça Belirlenmemiş Olması	<b>f</b>	4	12	10	12	5	43	1,95
	<b>%</b>	9,3	27,9	23,3	27,9	11,6	100	
Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması	<b>f</b>	10	17	4	7	5	43	2,46
	<b>%</b>	23,3	39,5	9,3	16,3	11,6	100	
Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk	<b>f</b>	3	6	18	11	5	43	1,79
	<b>%</b>	7	14	41,9	25,6	11,6	100	
<b>STRES KAYNAKLARI</b>	<b>Diğer</b>							
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>top</b>	<b>x</b>
Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi	<b>f</b>	8	5	3	0	5	21	2,52
	<b>%</b>	38,1	23,8	14,3	0	23,8	100	
Yetkilerin Yetersiz Olması	<b>f</b>	2	5	7	1	4	21	1,80
	<b>%</b>	10,5	26,3	36,8	5,3	21,1	100	
Sorumlulukların Endişe Yaratması	<b>f</b>	5	2	3	4	7	21	1,71
	<b>%</b>	23,8	9,5	14,3	19	33,3	100	
Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukları Açıkça Belirlenmemiş Olması	<b>f</b>	2	5	5	3	6	21	1,71
	<b>%</b>	9,5	23,8	23,8	14,3	28,6	100	
Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması	<b>f</b>	6	4	3	3	5	21	2,14
	<b>%</b>	28,6	19	14,3	14,3	23,8	100	
Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk	<b>f</b>	2	3	3	4	9	21	1,28
	<b>%</b>	9,5	14,3	14,3	19	42,9	100	

Yetke yapısına ait stres kaynaklarına ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıdadır.

### **Akademik Çalışmaların Teşvik Edilmemesi**

Tablo-13’de görüldüğü gibi akademik çalışmaların teşvik edilmemesi profesörlerde “çok” ( $X=2,45$ ), doçentlerde “çok” ( $X=2,81$ ), yardımcı doçentlerde “çok” ( $X=2,86$ ), öğretim görevlilerinde “çok” ( $X=2,57$ ) ve araştırma görevlilerinde “çok” ( $X=2,79$ ) ve diğerlerinde de “çok” ( $X=2,52$ ) derecede strese neden olmaktadır.

Üniversitelerde asıl işleri akademik çalışmalar yapmak olan ve yaptıkları çalışmalar karşılığında statü olarak da yükselen öğretim elemanlarının bu çalışmaları yönetim tarafından destek görmediğinde, bu tür olaylar öğretim elemanlarında doğal olarak strese neden olmaktadır.

### **Yetkilerin Yetersiz Olması**

Tablo-13’de görüldüğü gibi yetkilerin yetersiz olmasının profesörlerde “çok” ( $X=2,45$ ), doçentlerde “orta” ( $X=1,72$ ), yardımcı doçentlerde “orta” ( $X=2,12$ ), öğretim görevlilerinde “orta” ( $X=2,25$ ), araştırma görevlilerinde “orta” ( $X=1,74$ ) derecede ve diğerlerinde “orta” ( $X=1,80$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Çalışma ortamlarında kendilerine verilen yetkilerin yetersiz olduğuna inanan işgörenler strese girmekte ve buda işgücü ve verimi olumsuz yönde etkilemektedir. Üniversitelerde de yürüttüğü görevler veya sorumluluklar karşısında kendisine verilen yetkileri yetersiz bulan öğretim elemanları strese girmektedirler.



### **Sorumlulukların Endişe Yaratması**

Sorumlulukların endişe yaratmasının profesörlerde “orta” (X=1,72), doçentlerde “az” (X=1,36), yardımcı doçentlerde “orta” (X=2,06), öğretim görevlilerinde “az” (X=1,50), araştırma görevlilerinde “az” (X=1,55) derecede ve diğerlerinde “orta” (X=1,71) derecede stres yarattığı görülmektedir.

İş ile ilgili sorumlulukların yüksek olması veya işgörenlerin bu sorumlulukları olduğundan daha yüksek algılamaları önemli stres kaynaklarından biridir.

### **Görevle İlgili Yetki ve Sorumlulukların Açıkça Belirlenmemiş Olması**

Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması profesörlerde “orta” (X=1,90), doçentlerde “orta” (X=2,00), yardımcı doçentlerde “orta” (X=1,82), öğretim görevlilerinde “orta” (X=1,92), araştırma görevlilerinde “orta” (X=1,95) ve diğerlerinde “orta” (X=1,71) derecede strese neden olmaktadır.

Çalışan bireyler için önemli stres etmenlerinden biri de yetki- sorumluluk belirsizliğidir. Bu belirsizlik içinde birey hangi işleri, hangi ölçüde ve hangi sınırlar içinde gerçekleştireceğine karar veremediği için stres yaşar.

Kişi işindeki rolüyle ilgili yetersiz miktarda bilgiye sahipse, bulunduğu pozisyonun gerekleri, sorumlulukları ve kendi faaliyet alanı hakkında açıklıktan yoksunsa, rol belirsizliği ortaya çıkar. Bu durumda işgörende doğal olarak strese neden olur. Fakültelerde rol belirsizliğinin sıkıntısını çeken en önemli grup araştırma görevlileridir. Araştırma görevlilerinin görev tanımı net değildir.

### **Personel Değerlendirmede Adaletsizlikler Olması**

Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması profesörlerde “çok” (X=2,45), doçentlerde “çok” (X=3,18), yardımcı doçentlerde “çok” (X=2,72), öğretim görevlilerinde “çok” (X=2,78) ve araştırma görevlilerinde “çok” (X=2,46); diğerlerinde ise “orta” (X=2,14) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Bulgulardan anlaşıldığı gibi öğretim elemanları mevcut personel değerlendirme sisteminin adaletsiz olduğunu, değerlendirme ölçütlerinin belirsiz ve keyfi olduğunu düşünmekte bu durum kendilerinde büyük ölçüde strese neden olmaktadır. Bu durumun örgütsel önlem ve düzenlemelerle değiştirilmesi ve tüm işgörenlerin değerlendirme sistemine karşı güvenlerinin artırılması gerekmektedir.

### **Verilen Kararların Yarattığı Vicdani Sorumluluk**

Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk profesörlerde “orta” (X=1,81), doçentlerde “orta” (X=2,09), yardımcı doçentlerde “orta” (X=2,26), öğretim görevlilerinde “orta” (X=2,21) ve araştırma görevlilerinde “orta” (X=1,79), diğerlerinde ise “az” (X=1,28) derecede stres yaratmaktadır.

Özellikle diğer bireylerle ilgili olarak verilen kararlar ve bu kararların sonuçları bireylerin bir vicdani sorumluluk yaşamalarına ve sorumluluk da bireylerin stresle yüz yüze gelmelerine yol açmaktadır.

### **İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

İşlevsel çevrenin yetke yapısı boyutunda yer alan 6 maddenin toplamından deneklerin aldıkları puanlar üzerinden yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi sonuçları Tablo-14’de yer almaktadır.

**Tablo- 14 İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

Statü	N	Ortalama	SS	Sonuç
Profesör	11	3,218	1,114	P>.05
Doçent	11	3,327	0,75	
Yrd. Doçent	50	3,350	0,582	
Öğrt. Gör.	28	3,386	0,816	
Arş. Gör.	43	3,056	0,826	
Diğer	19	2,789	1,136	

Tablo-14’de görüldüğü gibi işlevsel çevrenin yetke yapısı boyutunun statü değişkenine ilişkin öğretim elemanlarına ait ortalama puanları 2.789 ile 3.386 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. (P>.05)

**Tablo- 15 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Bayan	36	2,94	2,16	0,03	P<.05
Erkek	128	3,27			

Tablo-15’deki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin yetke yapısı boyutunda “cinsiyet” değişkenine ait ortalama puanları 2,94 ile 3,27 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.(t=-2.16,P<.05)

Tablo incelendiğinde erkek öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,27 ve bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,94 olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler.

**Tablo- 16 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Evli	122	3,33	3,44	0,00	P<.05
Bekâr	40	2,82			

Tablo-16'daki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin yetke yapısı boyutunda “medeni durum” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,82 ile 3,33 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.( $t=3.44, P<.05$ )

Tablo incelendiğinde evli öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,33 ve bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,82 olduğu görülmektedir. Buna verilere göre evli öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilendikleri söylenebilir.

**Tablo- 17 Öğretim Elemanlarını Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Herhangi Bir Yönetim Görevi	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Var	37	3,21	0,05	0,96	P>.05
Yok	125	3,20			

Tablo-17'deki verilere bakıldığında öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin yetke yapısı boyutunda “yönetim görevi olup olmaması” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,20 ile 3,21 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.( $t=0.05, P>.05$ )

Tablo incelendiğinde herhangi bir yönetim görevi bulunan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,21 ve herhangi bir yönetim görevi bulunmayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3.20 olduğu görülmektedir. Buna verilere göre yönetim görevi bulunan öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilendikleri söylenebilir.

### 2.2.1.3. İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

İşlevsel çevrenin üretim yapısı boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin bulgular alan, akademik statü, cinsiyet, medeni durum, herhangi bir yönetim görevi olup olmaması değişkenlerine göre analiz edilmiş ve elde edilen veriler tablolar haline getirilip; tablolardaki bulgular sunulmuştur.

**Tablo- 18 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Alan	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Fen Bilimleri	44	3,23	0,42	0,68	P>.05
Sosyal Bilimler	120	3,18			

Tablo-18’deki verilerde de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutundaki “alan” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,18 ile 3,23 arasında değişmektedir. . Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.42, P>.05)

Tablo incelendiğinde alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,23 ve sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,18 olduğu görülmektedir. Buna göre alanları fen bilimleri olan öğretim elemanları işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutundaki stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler.

Gmelch ve Wilke’nin<sup>131</sup> yaptığı araştırmada farklı disiplin ve sınıflardaki öğretim elemanlarının ayrı stres kalıpları bulunmasına rağmen, hepsinde de ortak olan belli stres yaratan faktörler vardır: işte beklentilerin gerçekleştirilememesi, işyükü yüzünden normal günün yetmemesi bunlar arasındadır.

**Tablo- 19 İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısına Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular**

STRES KAYNAKLARI	Profesör							x
	f	4	3	2	1	0	top	
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.	f	3	2	5	1	0	11	2,63
	%	27,3	18,2	45,5	9,1	0	100	
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.	f	3	4	1	3	0	11	2,63
	%	27,3	36,4	9,1	27,3	0	100	
Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.	f	1	5	3	2	0	11	2,45
	%	9,1	45,5	27,3	18,2	0	100	
Çalışmaların karşılığını alamama.	f	4	3	2	1	1	11	2,72
	%	36,4	27,3	18,2	9,1	9,1	100	
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.	f	1	1	2	6	1	11	1,54
	%	9,1	9,1	18,2	54,5	9,1	100	
STRES KAYNAKLARI	Doçent							x
	f	4	3	2	1	0	top	
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.	f	2	0	6	2	1	11	2,00
	%	18,2	0	54,5	18,2	9,1	100	
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.	f	3	4	2	2	1	11	2,72
	%	27,3	36,4	18,2	18,2	9,1	100	
Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.	f	1	2	6	1	1	11	2,09
	%	9,1	18,2	54,5	9,1	9,1	100	
Çalışmaların karşılığını alamama.	f	4	3	2	1	1	11	2,72
	%	36,4	27,3	18,2	9,1	9,1	100	
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.	f	2	2	2	2	3	11	1,81
	%	18,2	18,2	18,2	18,2	27,3	100	

<sup>131</sup> Aktaran: Ali Balcı. “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi”. **Eğitim Fakültesi Dergisi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Cilt 27. Ankara, 1994. s.290.

STRES KAYNAKLARI	Yardımcı Doçent							
		4	3	2	1	0	top	x
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.	f	3	19	14	14	0	50	2,22
	%	6	38	28	28	0	100	
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.	f	8	24	12	6	0	50	2,68
	%	16	48	24	12	0	100	
Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.	f	6	14	20	8	2	50	2,28
	%	12	28	40	16	4	100	
Çalışmaların karşılığını alamama.	f	7	23	15	5	0	50	2,64
	%	14	46	30	10	0	100	
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.	f	1	14	12	18	5	50	1,76
	%	2	28	24	36	10	100	
STRES KAYNAKLARI	Öğretim Görevlisi							
		4	3	2	1	0	top	x
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.	f	1	6	15	6	0	28	2,07
	%	3,6	21,4	53,6	21,4	0	100	
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.	f	9	8	9	2	0	28	2,85
	%	32,1	28,6	32,1	7,1	0	100	
Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.	f	4	9	7	8	0	28	2,32
	%	14,3	32,1	25	28,6	0	100	
Çalışmaların karşılığını alamama.	f	6	11	9	2	0	28	2,75
	%	21,4	39,3	32,1	7,1	0	100	
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.	f	1	4	13	8	2	28	1,78
	%	3,6	14,3	46,4	28,6	7,1	100	
STRES KAYNAKLARI	Araştırma Görevlisi							
		4	3	2	1	0	top	x
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.	f	3	7	12	16	5	43	1,69
	%	7	16,3	27,9	37,2	11,6	100	
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.	f	10	12	13	8	0	43	2,55
	%	23,3	27,9	30,2	18,6	0	100	
Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.	f	2	4	16	17	4	43	1,60
	%	4,7	9,3	37,2	39,5	9,3	100	
Çalışmaların karşılığını alamama.	f	9	14	7	9	4	43	2,34
	%	20,9	32,6	16,3	20,9	9,3	100	
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.	f	1	2	11	17	12	43	1,13
	%	2,3	4,7	25,6	39,5	27,9	100	
STRES KAYNAKLARI	Diğer							
		4	3	2	1	0	top	x
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.	f	1	2	7	7	4	21	1,47
	%	4,8	9,5	33,3	33,3	19	100	
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.	f	3	7	2	4	5	21	1,95
	%	14,3	33,3	9,5	19	23,8	100	
Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.	f	2	8	5	3	3	21	2,14
	%	9,5	38,1	23,8	14,3	14,3	100	
Çalışmaların karşılığını alamama.	f	5	6	2	4	4	21	2,19
	%	23,8	28,6	9,5	19	19	100	
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.	f	3	2	5	6	5	21	1,61
	%	14,3	9,5	23,8	28,6	23,8	100	

### **Beklenen İşleri Çok Kısa Bir Sürede Yapma Zorunluluğu**

Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu profesörlerde “çok” (X=2,63), doçentlerde “orta” (X= 2,00), yardımcı doçentlerde “orta” (X=2,22), öğretim görevlilerinde “orta” (X=2,07), araştırma görevlilerinde “orta” (X=1,69) derecede ve diğerlerinde “az” (X=1,47) derecede stres yaratmaktadır.

Öğretim elemanları zaman baskısı faktörünü belki de en çok hisseden meslek gruplarından biridir. Çünkü bir projeyi teslim etme, tez hazırlama veya bir araştırma yapma gibi eylemlerin hepsi zamana karşı bir yarışır.

### **Çalışırken Kullanılacak Araç ve Gereçlerin Yetersizliği**

Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği profesörlerde “çok” (X=2,63), doçentlerde “çok” (X=2,72), yardımcı doçentlerde “çok” (X=2,68), öğretim görevlilerinde “çok” (X=2,85), araştırma görevlilerinde “çok” (X=2,55) ve diğerlerinde “orta” (X=1,95) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Öğretim sürecinin ayrılmaz bir parçası olan ve bu süreci tamamlayan hatta öğretim niteliğini ve kalitesini doğrudan etkileyen araç- gereç yetersizliği bulgularda görüldüğü gibi öğretim elemanlarını en çok etkileyen ve verimliliklerini düşüren bir stres etmenidir.

### **Yeteneklerin Yapılacak İşte Tam Olarak Kullanılmaması**

Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılmamasının profesörlerde “çok” (X=2,45), doçentlerde “orta” (X=2,09), yardımcı doçentlerde “orta” (X=2,28), öğretim görevlilerinde “orta” (X=2,32), araştırma görevlilerinde “az” (X=1,60) derecede ve diğerlerinde “orta” (X=2,14) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Bireylere sahip oldukları yetenekleri yaptıkları işte kullanabilme olanağı verilmemesi onların kendilerine işleri ile bütünleştirme ve verim- doyum dengesini kuramamalarına yol açmaktadır. Bulgularda da görüldüğü gibi öğretim elemanlarının bir kısmında yetenekler tam olarak kullanılmadığı için stres meydana gelmekte bu durumda verimliliği düşürdüğü gibi, öğretim elemanlarının doyum düzeylerini de düşürmektedir. Bu durumu engellemek için işin yeteneklere uygun bir şekilde zenginleştirilmesi veya genişletilmesi gerekir.

### **Çalışmaların Karşılığını Alamama**

Çalışmaların karşılığını alamama profesörlerde “çok” (X=2,72), doçentlerde “çok” (X=2,72), yardımcı doçentlerde “çok” (X=2,64), öğretim görevlilerinde “çok” (X=2,75), araştırma görevlilerinde “orta” (X=2,34) ve diğerlerinde “orta” (X=2,19) derecede strese neden olmaktadır.

Bulgulardan da anlaşılacağı üzere öğretim elemanları çalışmalarının karşılığını alamadıklarını düşünmekte ve bu nedenle stres yaşamaktadırlar.

Bir işgörenin işyerinde doyumlu ve verimli olabilmesi için, yaptığı işin sonucunda elde ettiği maddi ve manevi karşılığı adil ve yeterli bulması gerekir. Öğretim elemanları ise gösterdikleri çabanın karşılığını yeterince alamadıklarını inanmaktadırlar.

### Görev Sırasında Tarafsız Kalabilmenin Güçlüğü

Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü profesörlerde “az” ( $X=1,54$ ), doçentlerde “orta” ( $X=1,81$ ), yardımcı doçentlerde “orta” ( $X=1,76$ ), öğretim görevlilerinde “orta” ( $X=1,78$ ), araştırma görevlilerinde “az” ( $X=1,13$ ) ve diğerlerinde “orta” ( $X=1,61$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Görüldüğü gibi görev sırasında tarafsız kalabilme çabası öğretim elemanlarında diğer değişkenlere oranla daha az strese neden olmaktadır. Bunun nedeni, kişisel ilişkilerin görev ile ilgili kararları etkilemesini engellemek için verilen mücadelede öğretim elemanlarının başarılı olmaları ve kişisel ilişkilerini işleri ile ilgili meselelere en az düzeyde karıştırmalarıdır.

### İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

İşlevsel çevrenin üretim yapısı boyutunda yer alan maddelerden deneklerin aldıkları puanlar üzerinden yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi sonuçları Tablo-20’de yer almaktadır.

**Tablo- 20 İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

Statü	N	Ortalama	SS	Sonuç
Profesör	11	3,379	0,892	P>.05
Doçent	11	3,212	0,879	
Yrd. Doçent	50	3,35	0,642	
Öğr. Gör.	28	3,435	0,571	
Arş. Gör.	43	2,973	0,627	
Diğer	21	2,857	0,982	

Tablo-20’de görüldüğü gibi işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutuna ilişkin öğretim elemanlarına ait ortalama puanları 2.857 ile 3.379 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. ( $P>.05$ )

**Tablo- 21 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Bayan	36	2,97	2,08	0,04	P<.05
Erkek	128	3,26			

Tablo-21’deki verilere bakıldığında öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutunda “cinsiyet” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,97 ile 3,26 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır.(t=2.08, P<.05)

Tablo incelendiğinde erkek öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,26 ve bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,97 olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

Happ ve Yoder’in<sup>132</sup> Pennsylvania’daki toplum kolejleri öğretim elemanlarının işte yaşadıkları stresle iş doyumunu ilişkisine ilişki araştırmalarının sonucu olarak kadın öğretim elemanlarının erkek meslektaşlarına göre daha yüksek toplam iş doyumunu ve iş stresi yaşamaktadırlar.

**Tablo-22 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Evli	124	3,29	2,86	0,00	P<.05
Bekâr	40	2,91			

Tablo-22’deki verilere bakıldığında öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutunda “medeni durum” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,91 ile 3,29 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır.(t=2.86, P<.05)

Tablo incelendiğinde evli öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,29 ve bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,91 olduğu görülmektedir. Buna göre evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

<sup>132</sup> Aktaran: Ali Balcı. “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi”. **Eğitim Fakültesi Dergisi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Cilt 27. Ankara, 1994. s.291.



**Tablo- 23 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre İşlevsel Çevrenin Üretim Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Herhangi Bir Yönetim Görevi	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Var	37	3,23	0,37	0,71	P>.05
Yok	127	3,18			

Tablo-23’deki verilerde görüldüğü gibi öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutunda “yönetim görevi olup olmaması” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,18 ile 3,23 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasındaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.37, P>.05)

Tablo incelendiğinde yönetim görevi olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,23 ve yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 3,18 olduğu görülmektedir. Buna göre yönetim görevi olan öğretim elemanlarının işlevsel çevrenin üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

### 2.2.2.Toplumsal Çevreye Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında örgütün toplumsal çevresini oluşturan kümeleşme, rol ve kültür yapılarına ilişkin olarak öğretim elemanlarından oluşan denek gruplarından elde edilen bulgular yer almaktadır. Aşağıda bu gruplara ilişkin tablolar ve yorumlara yer verilmiştir.

#### 2.2.2.1Kümeleşme Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Örgütün toplumsal çevresinin kümeleşme yapısı boyutuna ait maddelere ilişkin olarak deneklerin verdiği yanıtlardan elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda görülmektedir. Bu maddelere ilişkin açıklama ve yorumlar aşağıdadır.

**Tablo- 24 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Alan	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Fen Bilimleri	44	2,64	0,20	0,84	P>.05
Sosyal Bilimler	119	2,67			

Tablo-24’deki verilerde görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısı boyutunda “alan” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,64 ile 2,67 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.20, P>.05)

Tablo incelendiğinde alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,64 ve alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,67 olduğu görülmektedir. Buna göre alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo- 25 Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular**

STRES KAYNAKLARI	Profesör							x
		4	3	2	1	0	top	
İş ortamındaki huzursuzluk.	f	2	4	3	2	0	11	2,54
	%	18,2	36,4	27,3	18,2	0	100	
İş arkadaşları ile geçimsizlik.	f	1	3	2	3	2	11	1,81
	%	9,1	27,3	18,2	27,3	18,2	100	
Üstlerle anlaşmazlık.	f	1	2	2	3	3	11	1,54
	%	9,1	18,2	18,2	27,3	27,3	100	
Astlarla anlaşmazlık.	f	0	1	3	5	2	11	1,27
	%	0	9,1	27,3	45,5	18,2	100	
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.	f	2	1	4	3	1	11	2,00
	%	18,2	9,1	36,4	27,3	9,1	100	
İşyerinde dedikodu yapılması.	f	0	4	1	5	1	11	1,72
	%	0	36,4	9,1	45,5	9,1	100	
Örgüt içi iletişimin yetersizliği.	f	3	0	6	2	0	11	2,36
	%	27,3	0	54,5	18,2	0	100	
STRES KAYNAKLARI	Doçent							
		4	3	2	1	0	top	x
İş ortamındaki huzursuzluk.	f	3	1	3	3	1	11	2,18
	%	27,3	9,1	27,3	27,3	9,1	100	
İş arkadaşları ile geçimsizlik.	f	0	1	1	5	4	11	0,90
	%	0	9,1	9,1	45,5	36,4	100	
Üstlerle anlaşmazlık.	f	1	2	2	3	3	11	1,54
	%	9,1	18,2	18,2	27,3	27,3	100	
Astlarla anlaşmazlık.	f	0	0	3	3	5	11	0,81
	%	0	0	27,3	27,3	45,5	100	
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.	f	0	0	3	5	3	11	1,00
	%	0	0	27,3	45,5	27,3	100	
İşyerinde dedikodu yapılması.	f	3	0	3	2	3	11	1,81
	%	27,3	0	27,3	18,2	27,3	100	
Örgüt içi iletişimin yetersizliği.	f	0	5	3	3	0	11	2,18
	%	0	45,5	27,3	27,3	0	100	
STRES KAYNAKLARI	Yardımcı Doçent							
		4	3	2	1	0	top	x
İş ortamındaki huzursuzluk.	f	5	12	12	16	1	50	1,92
	%	10	24	24	32	2	100	
İş arkadaşları ile geçimsizlik.	f	3	9	7	22	9	50	1,50
	%	6	18	14	44	18	100	
Üstlerle anlaşmazlık.	f	2	10	14	20	4	50	1,72
	%	4	20	28	40	8	100	
Astlarla anlaşmazlık.	f	1	10	8	23	8	50	1,46
	%	2	20	16	46	16	100	

İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.	<b>f</b>	2	10	21	9	8	50	1,96
	<b>%</b>	4	20	42	18	16	100	
İşyerinde dedikodu yapılması.	<b>f</b>	9	18	11	11	1	50	2,46
	<b>%</b>	18	36	22	22	2	100	
Örgüt içi iletişimin yetersizliği.	<b>f</b>	4	17	17	11	1	50	2,24
	<b>%</b>	8	34	34	22	2	100	
<b>STRES KAYNAKLARI</b>	<b>Öğretim Görevlisi</b>							
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>top</b>	<b>x</b>
İş ortamındaki huzursuzluk.	<b>f</b>	4	5	8	8	3	28	1,96
	<b>%</b>	14,3	17,9	28,6	28,6	10,7	100	
İş arkadaşları ile geçimsizlik.	<b>f</b>	1	6	2	13	6	28	1,25
	<b>%</b>	3,6	21,4	7,1	46,4	21,4	100	
Üstlerle anlaşmazlık.	<b>f</b>	5	4	5	10	4	28	1,85
	<b>%</b>	17,9	14,3	17,9	35,7	14,3	100	
Astlarla anlaşmazlık.	<b>f</b>	1	2	7	10	8	28	1,21
	<b>%</b>	3,6	7,1	25	35,7	28,6	100	
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.	<b>f</b>	2	2	10	9	5	28	1,53
	<b>%</b>	7,1	7,1	35,7	32,1	17,9	100	
İşyerinde dedikodu yapılması.	<b>f</b>	4	8	6	6	4	28	2,07
	<b>%</b>	14,3	28,6	21,4	21,4	14,3	100	
Örgüt içi iletişimin yetersizliği.	<b>f</b>	2	6	11	6	3	28	1,92
	<b>%</b>	7,1	21,4	39,3	21,4	10,7	100	
<b>STRES KAYNAKLARI</b>	<b>Araştırma Görevlisi</b>							
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>top</b>	<b>x</b>
İş ortamındaki huzursuzluk.	<b>f</b>	8	5	13	7	10	43	1,86
	<b>%</b>	18,6	11,6	30,2	16,3	23,3	100	
İş arkadaşları ile geçimsizlik.	<b>f</b>	3	3	3	15	19	43	0,97
	<b>%</b>	7	7	7	34,9	44,2	100	
Üstlerle anlaşmazlık.	<b>f</b>	5	4	8	15	11	43	1,46
	<b>%</b>	11,6	9,3	18,6	34,9	25,6	100	
Astlarla anlaşmazlık.	<b>f</b>	1	0	4	18	20	43	0,69
	<b>%</b>	2,3	0	9,3	41,9	46,5	100	
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.	<b>f</b>	4	2	8	14	15	43	1,21
	<b>%</b>	9,3	4,7	18,6	32,6	34,9	100	
İşyerinde dedikodu yapılması.	<b>f</b>	10	8	6	14	5	43	2,09
	<b>%</b>	23,3	18,6	14	32,6	11,6	100	
Örgüt içi iletişimin yetersizliği.	<b>f</b>	3	9	9	17	5	43	1,48
	<b>%</b>	7	20,9	20,9	39,5	11,6	100	
<b>STRES KAYNAKLARI</b>	<b>Diğer</b>							
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>top</b>	<b>x</b>
İş ortamındaki huzursuzluk.	<b>f</b>	5	2	4	6	4	21	1,90
	<b>%</b>	23,8	9,5	19	28,6	19	100	
İş arkadaşları ile geçimsizlik.	<b>f</b>	3	3	1	5	9	21	1,33
	<b>%</b>	14,3	14,3	4,8	23,8	42,9	100	
Üstlerle anlaşmazlık.	<b>f</b>	1	3	5	4	8	21	1,28
	<b>%</b>	4,8	14,3	23,8	19	38,1	100	
Astlarla anlaşmazlık.	<b>f</b>	1	2	2	5	11	21	0,90
	<b>%</b>	4,8	9,5	9,5	23,8	52,4	100	
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.	<b>f</b>	2	2	6	7	4	21	1,57
	<b>%</b>	9,5	9,5	28,6	33,3	19	100	
İşyerinde dedikodu yapılması.	<b>f</b>	4	4	6	3	4	21	2,04
	<b>%</b>	19	19	28,6	14,3	19	100	
Örgüt içi iletişimin yetersizliği.	<b>f</b>	3	3	5	5	5	21	1,71
	<b>%</b>	14,3	14,3	23,8	23,8	23,8	100	

### **İş Ortamındaki Huzursuzluk**

İş ortamındaki huzursuzluğun profesörlerde “çok” ( $X=2,54$ ), doçentlerde ( $X=2,18$ ), yardımcı doçentlerde ( $X=1,92$ ), öğretim görevlilerinde ( $X=1,96$ ), araştırma görevlilerinde ( $X=1,86$ ) ve diğerlerinde “orta” ( $X=1,90$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Bulgulardan anlaşıldığı gibi iş ortamındaki huzursuzluk çeşitli derecelerde olmakla birlikte öğretim elemanlarında genel olarak strese neden olan bir faktördür. Bireylerin kişisel çatışmaları olmasa bile, eğer başka işgörenlerin çatıştığı bir ortamda çalışmak zorunda kalınıyorsa bu durum işgörende strese neden olmaktadır.

### **İş Arkadaşları İle Geçimsizlik**

İş arkadaşları ile geçimsizliğin profesörlerde “orta” ( $X=1,81$ ), doçentlerde “az” ( $X=0,90$ ), yardımcı doçentlerde “az” ( $X=1,50$ ), öğretim görevlilerinde “az” ( $X=1,25$ ), araştırma görevlilerinde “az” ( $X=0,97$ ) ve diğerlerinde “az” ( $X=1,33$ ) derecede strese neden olduğu görülmektedir.

İş arkadaşlarıyla geçimsizlik, iş ortamındaki çeşitli çatışmalar kadar, bireylerin iş dışından taşıdıkları sıkıntıları iş ortamına yansıtmaları nedeniyle de ortaya çıkar. Anket uygulaması yapılan öğretim elemanlarında iş arkadaşları ile geçimsizliğin az olduğu ve bu sebeple fazla stres yaşamadıkları görülmektedir.

### **Üstlerle Anlaşmazlık**

Üstlerle anlaşmazlığın profesörlerde “az” ( $X=1,54$ ), doçentlerde “az” ( $X=1,54$ ), yardımcı doçentlerde “orta” ( $X=1,72$ ), öğretim görevlilerinde “orta” ( $X=1,85$ ), araştırma görevlilerinde “az” ( $X=1,46$ ) ve diğerlerinde “az” ( $X=1,28$ ) derecede stres yaratmaktadır.

Bulgulardan anlaşıldığı gibi anket uygulanan öğretim elemanlarının üstleriyle herhangi bir anlaşmazlık yaşamadıkları ve bu nedene bağlı olarak fazla stres yaşamadıkları anlaşılmaktadır.

### **Astlarla Anlaşmazlık**

Astlarla anlaşmazlığın profesörlerde “az” ( $X=1,27$ ), doçentlerde “az” ( $X=0,81$ ), yardımcı doçentlerde “az” ( $X=1,46$ ), öğretim görevlilerinde “az” ( $X=1,21$ ), araştırma görevlileri “hiç” ( $X=0,69$ ) ve diğerlerinde “az” ( $X=0,90$ ) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Bulgularda görüldüğü gibi, anket uygulanan öğretim elemanları üstleriyle olduğu gibi astlarıyla da anlaşmazlık yaşamamakta ve buda onlarda strese neden olmamaktadır.

### **İş Arkadaşları İle Ortak İlgilerin Bulunmaması**

Tablo 25'deki verilere göre iş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması profesörlerde "orta" (X=2,00), doçentlerde "az" (X=1,00), yardımcı doçentlerde "orta" (X=1,96), öğretim görevlilerinde (X=1,53), araştırma görevlilerinde "az" (X=1,21) ve diğerlerinde "az" (X=1,57) derecede stres yaratmaktadır.

İşyerindeki toplumsal desteğin önemli bir parçası olan işyerinde bazı ilgilerin paylaşılması, işgörenleri birbirine yaklaştıran, kümelerin bağlılığını arttıran, verim ve doyuma katkıda bulunan bir etki yapmaktadır. İşyerinde birbirleriyle ortak ilgileri bulunmayan ve ortak paylaşımları azalan işgörenler bundan dolayı olumsuz yönde etkilenmekte ve stres yaşamaktadırlar. Bulgulardan anlaşıldığı gibi öğretim elemanlarında bu konuda önemli bir sorunla karşılaşılmamaktadır.

### **İşyerinde Dedikodu Yapılması**

İşyerinde dedikodu yapılmasının profesörlerde "orta" (X=1,72), doçentlerde "orta" (X=1,81), yardımcı doçentlerde "çok" (X=2,46), öğretim görevlilerinde "orta" (X=2,07), araştırma görevlilerinde "orta" (X=2,09) ve diğerlerinde "orta" (X=2,04) derecede stres yarattığı görülmektedir.

İşyerinde işgörenlerin birbirlerini arkadan çekiştirmeleri ve davranışlara kendilerine göre anlamlar yüklemeleri, bir yandan enerji ve zaman kaybına neden olurken diğer yandan örgütteki insan ilişkilerine zarar vererek ilişkileri gerginleştirmektedir. Bulgularda görüldüğü gibi öğretim elemanlarının çoğunda işyerinde dedikodu yapılmasına ilişkin stres puanları yüksek çıkmıştır.

### **Örgüt İçi İletişimin Yetersizliği**

İş ortamındaki örgüt içi iletişimin yetersizliğinin profesörlerde "orta" (X=2,36), doçentlerde "orta" (X=2,18), yardımcı doçentlerde "orta" (X=2,24), öğretim görevlilerinde "orta" (X=1,92), araştırma görevlilerinde "az" (X=1,48) ve diğerlerinde "orta" (X=1,71) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Örgüt ortamlarında işgörenler arasındaki iletişimin yetersizliği genel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içi iletişimin yetersiz olduğu iş ortamlarında işgörenler üst ve astlarıyla olan iletişimlerinin yetersizliğinden dolayı stres olgusuyla karşı karşıya gelmektedirler.

### **Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Toplumsal çevre içinde yer alan kümeleşme yapısı boyutunun kapsamına giren altı maddeden deneklerin aldığı toplam puanlar üzerinden hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo-26'da görülmektedir.

**Tablo- 26 Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

Statü	N	Ortalama	SS	Sonuç
Profesör	11	2,896	0,937	P>.05
Doçent	10	2,386	0,606	
Yrd. Doçent	50	2,891	0,737	
Öğrt. Gör.	28	2,709	0,938	
Arş. Gör.	43	2,432	0,889	
Diğer	21	2,537	1,153	

Tablo-26’da görüldüğü gibi toplumsal çevrenin kümeleşme yapısı boyutuna ilişkin öğretim elemanlarına ait ortalama puanları 2.386 ile 2,896 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. (P>.05)

**Tablo- 27 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Bayan	36	2,54	0,94	0,35	P>.05
Erkek	128	2,70			

Tablo-27’deki verilerde görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısı boyutunda “cinsiyet” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,54 ile 2,70 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.94, P>.05)

Tablo incelendiğinde bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,54 ve erkek öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,70 olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretim elemanlarının, bayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo- 28 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Evli	123	2,75	2,11	0,04	P<.05
Bekâr	40	2,41			

Tablo-28’deki verilerde görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısı boyutunda “medeni durum” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,41 ile 2,75 arasında değişmektedir. Öğretim

elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.( $t=2.11$ ,  $P<.05$ )

Tablo incelendiğinde evli öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,75 ve bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,41 olduğu görülmektedir. Buna göre evli öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo- 29 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Herhangi Bir Yönetim Görevi	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Var	37	2,83	1,27	0,21	P>.05
Yok	126	2,61			

Tablo-29’deki verilerde görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısı boyutunda “yönetim görevi olup olmaması” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,61 ile 2,83 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.( $t=1,27$ ,  $P>.05$ )

Tablo incelendiğinde yönetim görevi olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,83 ve yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,61 olduğu görülmektedir. Buna göre yönetim görevi olan öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

#### 2.2.2.2.Rol Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Örgütün toplumsal çevresinin rol yapısına ait maddelere ilişkin olarak deneklerden elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda yer almıştır. Bu maddelere ilişkin açıklama ve yorumlar aşağıdadır.

**Tablo- 30 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Alan	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Fen Bilimleri	44	2,19	1,22	0,22	P>.05
Sosyal Bilimler	120	2,39			

Tablo-30’deki verilerde görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin rol yapısı boyutunda “alan” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,19 ile 2,39 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.( $t=1.22$ ,  $P>.05$ )

Tablo incelendiğinde alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,19 ve alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,39 olduğu görülmektedir. Buna göre alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo- 31 Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular**

STRES KAYNAKLARI	Profesör							
		4	3	2	1	0	top	x
İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.	f	0	3	0	7	1	11	1,45
	%	0	27,3	0	63,6	9,1	100	
İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.	f	0	2	0	5	4	11	1,00
	%	0	18,2	0	45,5	36,4	100	
STRES KAYNAKLARI	Doçent							
		4	3	2	1	0	top	x
İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.	f	0	1	4	3	3	11	1,27
	%	0	9,1	36,4	27,3	27,3	100	
İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.	f	0	1	1	2	7	11	0,63
	%	0	9,1	9,1	18,2	63,6	100	
STRES KAYNAKLARI	Yardımcı Doçent							
		4	3	2	1	0	top	x
İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.	f	4	12	18	13	3	50	2,02
	%	8	24	36	26	6	100	
İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.	f	3	3	7	14	23	50	0,98
	%	6	6	14	28	46	100	
STRES KAYNAKLARI	Öğretim Görevlisi							
		4	3	2	1	0	top	x
İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.	f	1	7	7	9	4	28	1,71
	%	3,6	25	25	32,1	14,3	100	
İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.	f	3	3	2	8	12	28	1,17
	%	10,7	10,7	7,1	28,6	42,9	100	
STRES KAYNAKLARI	Araştırma Görevlisi							
		4	3	2	1	0	top	x
İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.	f	4	5	14	14	6	43	1,69
	%	9,3	11,6	32,6	32,6	14	100	
İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.	f	0	3	5	12	23	43	0,72
	%	0	7	11,6	27,9	53,5	100	
STRES KAYNAKLARI	Diğer							
		4	3	2	1	0	top	x
İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.	f	1	5	4	7	4	21	1,61
	%	4,8	23,8	19	33,3	19	100	
İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.	f	3	1	0	6	11	21	1,00
	%	14,3	4,8	0	28,6	52,4	100	



### İş Yerinde Farklı Kişilerin Bizden Farklı Beklentiler İçinde Olması

İş yerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması profesörlerde “az” (X=1,45), doçentlerde “az” (X=1,27), yardımcı doçentlerde “orta” (X=2,02), öğretim görevlilerinde “orta” (X=1,71), araştırma görevlilerinde “orta” (X=1,69) ve diğerlerinde “orta” (X=1,61) derecede stres yaratmaktadır.

Bir öğretim elemanından hem iyi bir öğretmen hem de iyi bir araştırmacı olması ve alanıyla ilgili yayınlar yapması beklenmektedir. Öğretim elemanları bu işlerini yerine getirirken üstlerinden ve astlarından kaynaklanan bazı etkinlikleri de yerine getirmek için çalışırlar. Bu etkinlikler sırasında zaman zaman birbirine zıt, birbiriyle çelişen ve çatışan rol gerekleri öğretim elemanlarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve belirli bir stres yaşanmasına neden olmaktadır.

### İş İle Kişiliğin Arasında Uyumsuzluk Bulunması

İş ile kişiliğin arasında uyumsuzluk bulunmasının profesörlerde “az” (X=1,00), doçentlerde “hiç” (X=0,63), yardımcı doçentlerde “az” (X=0,98), öğretim görevlilerinde “az” (X=1,17), araştırma görevlilerinde “hiç” (X=0,72) ve diğerlerinde “az” (X=1,00) derecede stres yarattığı görülmektedir.

Bulgulardan da anlaşılacağı üzere araştırma kapsamındaki öğretim elemanların da iş ile kişilik çatışması veya uyumsuzluğunun hiç stres yaratmaması bu görevlerin mesleklaşme sürecini tamamlamış olması ve bireylerin iş gereklerini yerine getirirken bireysel niteliklerini de işlerine yansıtma olanağı bulabilmelerine bağlanabilir.

### Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

Örgütün toplumsal çevresinin rol yapısı boyutuna ilişkin iki maddeden deneklerin almış oldukları puanlar üzerinden yapılan tek yönlü varyans analizi Testi sonuçları Tablo-32’de görülmektedir.

**Tablo- 32 Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

Statü	N	Ortalama	SS	Sonuç
Profesör	11	2,227	0,958	P>.05
Doçent	11	1,955	0,65	
Yrd. Doçent	50	2,500	0,802	
Öğrt. Gör.	28	2,446	1,039	
Arş. Gör.	43	2,209	0,796	
Diğer	21	2,310	1,199	

Tablo-32’de görüldüğü gibi toplumsal çevrenin rol yapısı boyutuna ilişkin öğretim elemanlarına ait ortalama puanları 1.955 ile 2.500 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(P>.05)

**Tablo- 33 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Bayan	36	2,29	0,33	0,74	P>.05
Erkek	128	2,35			

Tablo-33’deki verilere bakıldığında öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin rol yapısı boyutundaki “cinsiyet” değişkenine ait ortalama puanları 2,29 ile 2,35 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.33, P>.05)

Tablo incelendiğinde erkek öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,35 ve bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,29 olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin rol yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo- 34 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Evli	124	2,37	0,79	0,43	P>.05
Bekâr	40	2,24			

Tablo-34’deki verilere bakıldığında öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin rol yapısı boyutundaki “medeni durum” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,24 ile 2,37 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.79, P>.05)

Tablo incelendiğinde evli öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,37 ve bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,24 olduğu görülmektedir. Buna göre evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin rol yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo- 35 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Toplumsal Çevrenin Rol Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Herhangi Bir Yönetim Görevi	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Var	37	2,83	1,27	0,21	P>.05
Yok	126	2,61			

Tablo-35'deki verilere bakıldığında öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin rol yapısı boyutundaki “yönetim görevi olup olmaması” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,61 ile 2,83 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.( $t=1.27$ ,  $P>.05$ )

Tablo incelendiğinde yönetim görevi olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,83 ve yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,61 olduğu görülmektedir. Buna göre yönetim görevi olan öğretim elemanlarının yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin rol yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

### 2.2.2.3.Kültür Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Örgütün toplumsal çevresinin kültür yapısı boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin maddelere deneklerin vermiş oldukları yanıtları içeren bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

**Tablo- 36 Öğretim Elemanlarının Alanlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Alan	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Fen Bilimleri	44	2,35	0,18	0,86	P>.05
Sosyal Bilimler	120	2,38			

Tablo-36'daki verilerde görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kültür yapısı boyutunda “alan” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,35 ile 2,38 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.( $t=0.18$ ,  $P>.05$ )

Tablo incelendiğinde alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,35 ve alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,38 olduğu görülmektedir. Buna göre alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının, alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo- 37 Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular**

STRES KAYNAKLARI	Profesör							
		4	3	2	1	0	top	x
Moral bozukluğu.	f	2	1	2	5	1	11	1,81
	%	18,2	9,1	18,2	45,5	9,1	100	
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.	f	1	1	3	1	5	11	1,27
	%	9,1	9,1	27,3	9,1	45,5	100	
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu.	f	0	2	2	6	1	11	1,45
	%	0	18,2	18,2	54,5	9,1	100	
STRES KAYNAKLARI	Doçent							
		4	3	2	1	0	top	x
Moral bozukluğu.	f	0	1	6	2	2	11	1,54
	%	0	9,1	54,5	18,2	18,2	100	
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.	f	0	0	3	4	4	11	0,90
	%	0	0	27,3	36,4	36,4	100	
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu.	f	0	1	3	3	4	11	1,63
	%	0	9,1	27,3	27,3	36,4	100	
STRES KAYNAKLARI	Yardımcı Doçent							
		4	3	2	1	0	top	x
Moral bozukluğu.	f	3	12	14	18	3	50	1,80
	%	6	24	28	36	6	100	
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.	f	2	5	10	26	7	50	1,38
	%	4	10	20	52	14	100	
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu.	f	0	2	17	22	9	50	1,24
	%	0	4	34	44	18	100	
STRES KAYNAKLARI	Öğretim Görevlisi							
		4	3	2	1	0	top	x
Moral bozukluğu.	f	1	5	12	7	3	28	1,78
	%	3,6	17,9	42,9	25	10,7	100	
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.	f	1	2	6	9	10	28	0,75
	%	3,6	7,1	21,4	32,1	35,7	100	
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu.	f	0	2	11	10	5	28	1,35
	%	0	7,1	39,3	35,7	17,9	100	
STRES KAYNAKLARI	Araştırma Görevlisi							
		4	3	2	1	0	top	x
Moral bozukluğu.	f	6	10	8	10	9	43	1,86
	%	14	23,3	18,6	23,3	20,9	100	
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.	f	2	2	7	11	21	43	0,90
	%	4,7	4,7	16,3	25,6	48,8	100	
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu.	f	0	3	6	23	11	43	1,02
	%	0	7	14	53,5	25,6	100	
STRES KAYNAKLARI	Diğer							
		4	3	2	1	0	top	x
Moral bozukluğu.	f	3	3	4	6	5	21	1,66
	%	14,3	14,3	19	28,6	23,8	100	
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.	f	2	2	4	2	11	21	1,14
	%	9,5	9,5	19	9,5	52,4	100	
Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu.	f	0	1	4	7	9	21	0,85
	%	0	4,8	19	33,3	42,9	100	

### **Moral Bozukluğu**

İşyerindeki kümeleri etkileyen moral bozukluğuna bağlı olarak profesörler “orta” (X=1,81), doçentler “az” (X=1,54), yardımcı doçentler “orta” (X=1,80), öğretim görevlileri “orta” (X=1,78), araştırma görevlileri “orta” (X=1,86) ve diğerleri “orta” (X=1,66) derecede stres yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Moral, örgütün amaçları için işgöreni çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmasını verimli bir şekilde sürdürmesini sağlayan bir etmendir. Moral bozukluğu birey ve kümeleri etkileyerek uyumunu ve doyumunu azalttığı için işgörenler stres içine girmektedirler. Bulgulardan anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan öğretim elemanları işyerlerinde fazla moral bozukluğu yaşamamakta ve bu etkenden dolayı ileri derecede stres yaşamamaktadırlar.

### **İş Arkadaşları İle Politik Görüş Farklılıkları**

İş arkadaşları ile politik görüş farklılıklarına bağlı olarak profesörler “az” (X=1,27), doçentler “az” (X=0,90), yardımcı doçentler “az” (X=1,38), öğretim görevlileri “hiç” (X=0,75), araştırma görevlileri “az” (X=0,90) ve diğerleri “az” (X=1,14) derecede stres yaşamaktadırlar.

Aynı ortamda çalışan işgörenlerin politik çatışmaları büyük bir stres kaynağıdır. Ancak Türk kamu sektöründe işgörenlerin politik görüşlerini açıkça gündeme getirmeleri büyük ölçüde yasaklanmış ve kısıtlanmıştır. Bu nedenle bireylerin politik çatışmalardan uzak kalmak için bu tür siyasi görüşlerini açıklamamaları belirgin anlaşmazlıkların ortaya çıkmasını engellemektedir. Bulgulara bakıldığında da araştırmaya katılan öğretim elemanlarının politik görüş farklılığından dolayı belirli bir stres yaşamadıkları anlaşılmaktadır.

### **Meslektaşların Koyduğu Kurallara Uyma Zorunluluğu**

Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğuna bağlı olarak profesörler “az” (X=1,45), doçentler “orta” (X=1,63), yardımcı doçentler “az” (X=1,24), öğretim görevlileri “az” (X=1,35), araştırma görevlileri “az” (X=1,02) ve diğerleri “az” (X=0,85) derecede stres yaşadıklarını belirtmişlerdir.

İşyerlerinde meslektaşların koyduğu ortak kural, norm ve değerlere uymak zaman zaman işgörenleri büyük bir stres içine sokabilir. Fakat bulgulardan da anlaşılacağı üzere öğretim elemanları genel olarak meslektaşların koyduğu kurallara uyma yönünden herhangi bir sıkıntı yaşamamakta ve bu konu öğretim elemanlarında fazla strese neden olmamaktadır.

**Tablo- 38 Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

Statü	N	Ortalama	SS	Sonuç
Profesör	11	2,515	1,037	P>.05
Doçent	11	2,182	0,721	
Yrd. Doçent	50	2,500	0,671	
Öğrt. Gör.	28	2,417	0,768	
Arş. Gör.	43	2,264	0,865	
Diğer	21	2,222	1,102	

Tablo-38’de görüldüğü gibi toplumsal çevrenin kültür yapısı boyutuna ilişkin öğretim elemanlarına ait ortalama puanları 2.182 ile 2,515 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. (P>.05)

**Tablo- 39 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Bayan	36	2,42	0,40	0,69	P>.05
Erkek	128	2,35			

Tablo-39’daki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kültür yapısı boyutundaki “cinsiyet” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,35 ile 2,42 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.40, P>.05)

Tablo incelendiğinde erkek öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,35 ve bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2.42 olduğu görülmektedir. Buna göre diğer boyutlardan farklı olarak bayan öğretim elemanları erkek öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler.

**Tablo- 40 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Evli	124	2,46	2,54	0,01	P<.05
Bekâr	40	2,08			

Tablo-40’daki verilerde de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kültür yapısı boyutundaki “medeni durum” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,08 ile 2,46 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır.(t=2.54, P<.05)

Tablo incelendiğinde evli öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,46 ve bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarının 2.08 olduğu görülmektedir. Tablodaki verilerde de görüldüğü gibi evli öğretim elemanları toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler.

**Tablo- 41 Öğretim Elemanlarının Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Toplumsal Çevrenin Kültür Yapısı Boyutuna Ait Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Herhangi Bir Yönetim Görevi	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Var	37	2,46	0,76	0,45	P>.05
Yok	127	2,34			

Tablo-41’deki verilerde de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının toplumsal çevrenin kültür yapısı boyutundaki “yönetim görevi olup olmaması” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,34 ile 2,46 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.76, P>.05)

Tablo incelendiğinde yönetim görevi olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,46 ve yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,34 olduğu görülmektedir. Tablodaki verilerde de görüldüğü gibi yönetim görevi olan öğretim elemanları toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler.

### 2.3 Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular

İlgili eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının karşılaştıkları veya maruz kaldıkları stres faktörleriyle başa çıkabilmek ilişkin bulgular Tablo-18’de yer almıştır.

Bu yöntemlere ilişkin bulgular ve bunların yorumları aşağıda verilmiştir.

**Tablo- 42 Öğretim Görevlilerinin Alanlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Alan	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Fen Bilimleri	44	2,45	2,25	0,03	P<.05
Sosyal Bilimler	118	2,67			

Tablo-42’deki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yollarına ilişkin “alan” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,45 ile 2,67 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.(t=2.25, P<.05)

Tablo incelendiğinde fen bilimleri alanındaki öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,45 ve sosyal bilimler alanındaki öğretim elemanlarının ortalamalarının 2.67 olduğu görülmektedir. Buna göre ankette yer alan stresle başa çıkma yollarını sosyal bilimler alanındaki öğretim elemanları stresle başa çıkma yollarını daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar.

**Tablo- 43 Stresle Başa Çıkma Yollarının Statü Değişkenine İlişkin Bulgular**

STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Profesör							x
		4	3	2	1	0	top	
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme.	f	2	2	1	5	1	11	1,90
	%	18,2	18,2	9,1	45,5	9,1	100	
Olay veya durumun üstüne gitme.	f	1	5	4	0	1	11	2,45
	%	9,1	45,5	36,4	0	9,1	100	
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	f	0	2	4	3	2	11	1,54
	%	0	18,2	36,4	27,3	18,2	100	
Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	f	0	1	0	3	7	11	0,54
	%	0	9,1	0	27,3	63,6	100	
Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.	f	1	1	5	4	0	11	1,90
	%	9,1	9,1	45,5	36,4	0	100	
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.).	f	0	0	0	2	9	11	0,18
	%	0	0	0	18,2	81,8	100	
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.	f	0	2	5	3	1	11	1,72
	%	0	18,2	45,5	27,3	9,1	100	
Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma.	f	0	5	4	1	1	11	2,18
	%	0	45,5	36,4	9,1	9,1	100	
Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.	f	1	1	6	3	0	11	2,00
	%	9,1	9,1	54,5	27,3	0	100	
Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor vb.).	f	0	4	5	2	0	11	2,18
	%	0	36,4	45,5	18,2	0	100	
İbadet etme.	f	0	2	3	2	4	11	1,27
	%	0	18,2	27,3	18,2	36,4	100	
STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Doçent							x
		4	3	2	1	0	top	
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme.	f	1	2	4	2	2	11	1,81
	%	9,1	18,2	36,4	18,2	18,2	100	
Olay veya durumun üstüne gitme.	f	1	4	3	1	2	11	2,09
	%	9,1	36,4	27,3	9,1	18,2	100	
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	f	1	0	3	2	5	11	1,09
	%	9,1	0	27,3	18,2	45,5	100	
Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	f	1	0	1	2	7	11	0,90
	%	9,1	0	9,1	18,2	63,6	100	
Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.	f	1	2	3	1	4	11	1,54
	%	9,1	18,2	27,3	9,1	36,4	100	
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.).	f	0	2	2	2	5	11	1,09
	%	0	18,2	18,2	18,2	45,5	100	
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.	f	2	2	3	1	3	11	1,90
	%	18,2	18,2	27,3	9,1	27,3	100	
Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma.	f	1	5	1	2	2	11	2,09
	%	9,1	45,5	9,1	18,2	18,2	100	
Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.	f	1	5	1	2	2	11	2,09
	%	9,1	45,5	9,1	18,2	18,2	100	
Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor vb.).	f	1	1	4	3	2	11	1,63
	%	9,1	9,1	36,4	27,3	18,2	100	
İbadet etme.	f	0	4	2	3	2	11	1,72
	%	0	36,4	18,2	27,3	18,2	100	



STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Yardımcı Doçent							x
		4	3	2	1	0	top	
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme.	f	1	19	12	14	3	50	1,98
	%	2	38	24	28	6	100	
Olay veya durumun üstüne gitme.	f	4	18	23	5	0	50	2,42
	%	8	36	46	10	0	100	
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	f	0	10	13	22	5	50	1,56
	%	0	20	26	44	10	100	
Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	f	0	1	9	25	15	50	0,92
	%	0	2	18	50	30	100	
Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.	f	1	4	11	22	12	50	1,20
	%	2	8	22	44	24	100	
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.).	f	0	2	3	5	40	50	0,34
	%	0	4	6	10	80	100	
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.	f	1	18	11	19	1	50	1,98
	%	2	36	22	38	2	100	
Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma.	f	2	18	20	8	2	50	2,20
	%	4	36	40	16	4	100	
Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.	f	2	13	15	16	4	50	1,86
	%	4	26	30	32	8	100	
Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor vb.).	f	5	15	11	14	5	50	1,82
	%	10	30	22	28	10	100	
İbadet etme.	f	1	8	15	9	17	50	1,34
	%	2	16	30	18	34	100	
STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Öğretim Görevlisi							
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme.	f	2	4	9	11	2	28	1,75
	%	7,1	14,3	32,1	39,3	7,1	100	
Olay veya durumun üstüne gitme.	f	2	11	12	2	1	28	2,39
	%	7,1	39,3	42,9	7,1	3,6	100	
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	f	0	7	4	13	4	28	1,50
	%	0	25	14,3	46,4	14,3	100	
Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	f	0	2	7	10	9	28	1,07
	%	0	7,1	25	35,7	32,1	100	
Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.	f	4	1	4	12	7	28	1,39
	%	14,3	3,6	14,3	42,9	25	100	
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.).	f	0	1	4	8	15	28	0,67
	%	0	3,6	14,3	28,6	53,6	100	
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.	f	0	12	9	5	2	28	2,10
	%	0	42,9	32,1	17,9	7,1	100	
Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma.	f	0	15	5	3	5	28	2,07
	%	0	53,6	17,9	10,7	17,9	100	
Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.	f	1	6	10	7	4	28	1,75
	%	3,6	21,4	35,7	25	14,3	100	
Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor vb.).	f	1	9	6	9	3	28	1,85
	%	3,6	32,1	21,6	32,1	10,7	100	
İbadet etme.	f	0	4	9	7	8	28	1,32
	%	0	14,3	32,1	25	28,6	100	

STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Araştırma Görevlisi							x
		4	3	2	1	0	top	
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme.	f	6	7	8	14	8	43	1,74
	%	14	16,3	18,6	32,6	18,6	100	
Olay veya durumun üstüne gitme.	f	4	13	16	5	5	43	2,13
	%	9,3	30,2	37,2	11,6	11,6	100	
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	f	1	11	10	12	9	43	1,60
	%	2,3	25,6	23,3	27,9	20,9	100	
Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	f	1	6	4	14	18	43	1,02
	%	2,3	14	9,3	32,6	41,9	100	
Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.	f	1	7	11	11	13	43	1,34
	%	2,3	16,3	25,6	25,6	30,2	100	
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.).	f	0	2	2	6	33	43	0,37
	%	0	4,7	4,7	14	76,7	100	
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.	f	2	13	13	9	6	43	1,90
	%	4,7	30,2	30,2	20,9	14	100	
Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma.	f	8	15	10	7	3	43	2,41
	%	18,6	34,9	23,3	16,3	7	100	
Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.	f	1	9	19	7	7	43	1,76
	%	2,3	20,9	44,2	16,3	16,3	100	
Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor vb.).	f	4	10	11	11	7	43	1,83
	%	9,3	23,3	25,6	25,6	16,3	100	
İbadet etme.	f	2	7	11	12	11	43	1,46
	%	4,7	16,3	25,6	27,9	25,6	100	
STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Diğer							x
		4	3	2	1	0	top	
Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme.	f	0	4	7	4	6	21	1,42
	%	0	19	33,3	19	28,6	100	
Olay veya durumun üstüne gitme.	f	2	8	4	3	4	21	2,04
	%	9,5	38,1	19	14,3	19	100	
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	f	2	2	5	5	7	21	1,38
	%	9,5	9,5	23,8	23,8	33,3	100	
Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	f	0	3	1	8	9	21	0,90
	%	0	14,3	4,8	38,1	42,9	100	
Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.	f	2	4	4	2	9	21	1,42
	%	9,5	19	19	9,5	42,9	100	
Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.).	f	0	2	4	3	12	21	0,80
	%	0	9,5	19	14,3	57,1	100	
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.	f	3	3	6	7	1	21	1,90
	%	14,3	14,3	28,6	33,3	4,8	100	
Stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma.	f	2	4	5	6	4	21	1,71
	%	9,5	19	23,8	28,6	19	100	
Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.	f	5	7	5	2	2	21	2,52
	%	23,8	33,3	23,8	9,5	9,5	100	
Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor vb.).	f	5	7	4	3	2	21	2,47
	%	23,8	33,3	19	14,3	9,5	100	
İbadet etme.	f	1	2	4	6	8	21	1,14
	%	4,8	9,5	19	28,6	38,1	100	

### **Stres Yaratan Durumu Düşünmemeye Çalışmak (Boşvermek)**

Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışmak, boşvermek profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde "orta" ve diğerlerinde "az" derecede kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemle ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=1,90$ ), doçentler için ( $X=1,81$ ), yardımcı doçentler için ( $X=1,98$ ), öğretim görevlileri için ( $X=1,75$ ), araştırma görevlileri için ( $X=1,74$ ), diğerleri için ( $X=1,42$ )'dir.

Bir düşünce ya da duygunun bilinçten uzaklaştırılmasına ya da bilince ulaşmasının engellenmesine bastırma denir. İnsana ait bilinçsel savunma mekanizmalarından biride çevredeki tehlikelerin varlığını yadsıyarak bilinci rahatlatmaya çalışmaktır. Eğer kişi tehlike ile başa çıkamaz veya tehlikeden kaçamazsa, kullanılacak yollardan biride bu tehlikenin varlığını yok saymak olacaktır. Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışmak veya durumu boşverme davranışı da insandaki yâdsıma mekanizmasının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bulgularda görüldüğü gibi stres yaratan olay veya durumların zararlı etkilerine karşı koyabilmek ve onlarla başa çıkabilmek için bu stres kaynaklarını yâdsıma ve buna ilişkin duygu ve düşüncelerini bastırmaya yönelik savunma mekanizmaları yardımcı doçentlerce çok derecede fakat diğer öğretim elemanlarınca fazla kullanılmayan bir yöntemdir.

### **Olay Veya Durumun Üstüne Gitmek**

Olay veya durumun üstüne giderek sorunu çözmeye çalışma veya stres yaratan durumla başa çıkma yöntemi profesörlerde "çok", doçentlerde "orta", yardımcı doçentlerde "çok", öğretim görevlilerinde "orta", araştırma görevlilerinde "orta" ve diğerlerinde "orta" derecede kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemle ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=2,45$ ), doçentler için ( $X=2,09$ ), yardımcı doçentler için ( $X=2,42$ ), öğretim görevlileri için ( $X=2,39$ ), araştırma görevlileri için ( $X=2,13$ ), diğerleri için ( $X=2,04$ )'dür.

Kaygıyı azaltmak ya da içsel çatışmalara çözüm getirebilmek için, çevredeki insanlar, nesnelere ve olaylar üzerinde egemenlik kurmaya çalışarak onları yönetme biçiminde işleyen denetleme mekanizması da stresle başa çıkmada bir yöntem olarak kullanılabilir. Böylece stres yaratan olay veya durumun çözümlenmesi, açığa çıkarılması sağlanmaya çalışılır. Bulgularda görüldüğü gibi bu yöntem profesörler, doçentler ve diğerlerinde çok, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinde orta derecede kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **Daha da Kötü Olabilirdi Diye Düşünmek (Kendini Avutmak)**

Daha da kötü olabilirdi diye düşünmek, bu şekilde kendini avutmak profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde "az" derecede kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemle ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=1,54$ ), doçentler için ( $X=1,09$ ), yardımcı doçentler için ( $X=1,56$ ), öğretim görevlileri için ( $X=1,50$ ), araştırma görevlileri için ( $X=1,60$ ), diğerleri için ( $X=1,38$ )'dir.

Neden bulmak olarak değerlendirilebilen ve gerçekleştirilememiş isteklerin yarattığı yenilgi duygusunu yumuşatma amacıyla kullanılan bir tür savunma

mekanizması, kişiyi gereksiz engellenme duygularından korur ve yeterli duygularının sürdürülmesine yardımcı olur. Neden bulma yolu ile kendini avutma, stres karşısındaki bireyin bir yandan davranışlarını haklı göstermesine, diğer yandan ulaşılamayan amaçların yarattığı düş kırıklığının etkisini yumuşatıcı bir rol oynamasına yardım eder. Bulgulardan anlaşılacağı üzere bu tür bir savunma mekanizması öğretim elemanlarınca fazla başvurulmayan bir yöntemdir.

### **Konu İle İlgili Olarak Birini Suçlamak**

Stres yaratan durumla ilgili olarak birini suçlama yöntemi profesörlerde “hiç”, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde “az” derecede kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir. Bu yönteme ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için (X=0,54), doçentler için (X=0,90), yardımcı doçentler için (X=0,92), öğretim görevlileri için (X=1,07), araştırma görevlileri için (X=1,02), diğerleri için (X=0,90)’dır.

Yansıtma mekanizması olarak bilinen bu yaklaşım, kişiyi stresten iki biçimde koruyabilir. İlk olarak, kişi kendi eksikliklerinin ve yanlışlarının sorumluluğunu ya da suçunu başkalarına yükler, ikinci olarak ise, suçluluk duygusu uyandıracak nitelikteki içgüdüsel dürtülerini, düşüncelerini ve isteklerini başka kişilere mal eder. Stres kaynağına ilişkin olarak başkalarını suçlayan bireyler böylece bu durumun baskısından kurtulmaya çalışırlar. Bu tür bir başa çıkma mekanizması profesör, doçent, araştırma görevlileri ve diğerlerinde hiç kullanılmazken, yardımcı doçentler ve öğretim görevlilerince az derecede kullanılmaktadır.

### **Bedensel Egzersizler Yaparak Rahatlamaya Çalışmak**

Stresin neden olduğu olumsuzluklardan kurtulmak ve sorunlarla daha iyi başa çıkabilmek için bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma yöntemini profesörler “orta”, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve diğerleri “az” derecede kullanmaktadırlar. Bu yönteme ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için (X=1,90), doçentler için (X=1,54), yardımcı doçentler için (X=1,20), öğretim görevlileri için (X=1,39), araştırma görevlileri için (X=1,34), diğerleri için (X=1,42)’dir.

Bedensel egzersiz, artan ve hızlanan kan akımı nedeniyle hücrelerin daha iyi beslenmesini sağlaması, bireyin kaslarını rahatlatması, ayrıca egzersiz açık havada yapıyorsa doğa ile iletişim olanağı sağlaması, egzersiz grup ile yapıyorsa başka insanlarla paylaşımı gerçekleştirilmesi açılarından stresle başa çıkmada çok önemli bir rol oynar. Ancak ülkemizde yetişkinlerin genellikle spor ve bedensel egzersiz yapma alışkanlıkları olmadığından bu yöntem bulgularda da görüldüğü öğretim elemanlarınca ya hiç ya da az derecede kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **Çeşitli Gevşeme Yöntemlerini Kullanma**

Meditasyon, yoga, relaksasyon gibi profesyonel gevşeme yöntemleri stresle başa çıkmada profesörlerce “hiç”, doçentlerce “az”, yardımcı doçentlerce “hiç”, öğretim görevlilerince “hiç”, araştırma görevlilerince “hiç” ve diğerlerince “hiç” derecede kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir. Bu yönteme ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için (X=0,18), doçentler için

( $X=1,09$ ), yardımcı doçentler için ( $X=0,34$ ), öğretim görevlileri için ( $X=0,67$ ), araştırma görevlileri için ( $X=0,37$ ), diğerleri için ( $X=0,80$ )'dir.

Meditasyon, yoga, relaksasyon gibi tekniklerin yöntemleri birbirinden farklı olsa da tümünün hedefi stres tepkisinin insan vücudundaki zincirini kırmak ve bireylere stresle bilinçli olarak başa çıkabilecekleri beceriyi kazandırmaktır. Bu teknikler bireye bazı davranışsal becerileri kazandırarak beden ve zihin etkinliklerini kontrol almalarını amaçlamaktadır. Bulgulardan da anlaşıldığı gibi öğretim elemanları bu yöntemleri hiç kullanmamaktadırlar.

### **Aile Fertleri ve Dostlarla Eğlenceli Ortamlarda Birlikte Olma**

Stresli durumlarda aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma yöntemini profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve diğerleri “orta” derecede kullanmaktadırlar. Bu yönteme ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=1,72$ ), doçentler için ( $X=1,90$ ), yardımcı doçentler için ( $X=1,98$ ), öğretim görevlileri için ( $X=2,10$ ), araştırma görevlileri için ( $X=1,90$ ), diğerleri için ( $X=1,90$ )'dir.

Bireylerin aile, toplum ve iş yaşamlarında birlikte oldukları diğer insanlar tarafından desteklenme düzeyi, paylaşım oranları ve birliktelikten aldıkları zevk işgörenlerin stresle başa çıkma düzeylerini arttırmaktadır. Bulgularda görüldüğü gibi profesör, doçent ve araştırma görevlileri bu yöntemi orta derecede, yardımcı doçentler ve diğerleri az ve öğretim görevlileri ise çok kullanmaktadırlar.

### **Stres Yaratan Durumu Güvenilir Biri İle Konuşma**

Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma yöntemine profesörler, doçentler, öğretim görevlileri “orta” derecede; araştırma görevlileri “çok” ve diğerleri “orta” derecede başvurmaktadır. Bu yönteme ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=2,18$ ), doçentler için ( $X=2,09$ ), yardımcı doçentler için ( $X=2,20$ ), öğretim görevlileri için ( $X=2,07$ ), araştırma görevlileri için ( $X=2,41$ ), diğerleri için ( $X=1,71$ )'dir.

Stres yaratan durumun güvenilen bir ile konuşulması, bireye kendi duygu ve düşüncelerini anlatmanın yanı sıra olay ve duruma ilişkin olarak bir başkasından önemli dönütler almasına yardım ederek, bireyin stres kaynağına ilişkin daha sağlıklı değerlendirme ve çözümlenmeler yapmasını, buna ilişkin stratejiler geliştirmesini sağlar. Bulgularda da görüldüğü gibi profesörler, doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri bu yönteme diğer öğretim elemanlarına göre daha çok başvurmaktadır. Diğer yandan yardımcı doçentler ise bu yönteme orta, diğerleri ise az derecede başvurmaktadır.

### **Kültürel ve Sportif Etkinlikleri İzleme**

Stres yaratan durumla başa çıkabilmek için kültürel ve sportif etkinlikleri izleme yöntemini profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri “orta” derecede, diğerleri ise “çok” derecede kullanmaktadırlar. Bu yönteme ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=2,00$ ), doçentler için ( $X=2,09$ ), yardımcı doçentler için ( $X=1,86$ ), öğretim görevlileri için ( $X=1,75$ ), araştırma görevlileri için ( $X=1,76$ ), diğerleri için ( $X=2,52$ )'dir.

Sinema, tiyatro, opera, bale, konser, sergiler ve spor karşılaşmaları gibi çeşitli sanatsal, kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek, bireylerde duygusal arınma yoluyla psikolojik rahatlama sağlanması açısından önemli bir başa çıkma yöntemidir. Bireylerin bu tür etkinlikleri izleme alışkanlıkları, bu tür etkinlikler için ayırabildikleri zaman ve paranın kısıtlı olması bu çok önemli başa çıkma yönteminin yeterince kullanılmamasına neden olmaktadır. Bulgularda görüldüğü gibi bu yöntemi profesörler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri orta, doçentler ve diğerleri çok, yardımcı doçentler ise az derecede kullanmaktadırlar.

### **Yetenekli Olunan Bir Alanda Etkinlik Gösterme**

Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme yöntemini stres yaratan durumla başa çıkmada bir yöntem olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri “orta” derecede; diğerleri ise “çok” derecede kullanmaktadırlar. Bu yönetime ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=2,18$ ), doçentler için ( $X=1,63$ ), yardımcı doçentler için ( $X=1,82$ ), öğretim görevlileri için ( $X=1,85$ ), araştırma görevlileri için ( $X=1,83$ ), diğerleri için ( $X=2,47$ )’dir.

El sanatları, güzel sanatlar, balık tutma vb. çeşitli hobiler ve yetenekli olunan bir alanda etkinlik göstermek yorgunluğun atılmasına yardımcı olarak insanların çalışma yaşamının rutininden ve disiplininden uzaklaşmalarına yardımcı olur. Bulgularda da görüldüğü gibi stresten uzaklaşmak için profesörler, doçentler ve araştırma görevlileri bu yöntemi orta derecede kullanırken, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve diğerleri çok derecede kullanmaktadırlar.

### **İbadet Etmek**

İbadet etmeyi stresle başa çıkmada bir yöntem olarak profesörler “az”, doçentler “orta”, yardımcı doçentler “az”, öğretim görevlileri “az”, araştırma görevlileri “az” ve diğerleri de “az” derecede kullanmaktadırlar. Bu yönetime ilişkin yanıtların aritmetik ortalamaları profesörler için ( $X=1,27$ ), doçentler için ( $X=1,72$ ), yardımcı doçentler için ( $X=1,34$ ), öğretim görevlileri için ( $X=1,32$ ), araştırma görevlileri için ( $X=1,46$ ), diğerleri için ( $X=1,14$ )’dür.

Tarih boyunca insanlar sıkıntılı ve gergin oldukları zamanlarda güvenilebilecekleri yüce bir güç arayışında olmuş ve bu arayış Tanrı inancı olarak günümüze kadar gelmiştir. Birçok insan Tanrı inancının kendilerine verdiği güven duygusunun sonucunda sabır, kadercilik, dua ve ibadet gibi başa çıkma mekanizmalarını kullanmaktadırlar. İnsanlar kendilerinde stres meydana getiren olumsuz olayları kadere bağlayarak bu olumsuz durumdan dua ve ibadet yoluyla uzaklaşmaya çalışmaktadırlar. Bulgulara bakılacak olursa araştırma görevlileri bu yöntemi az kullanmakla birlikte, diğer öğretim elemanları bu yöntemi çok kullanmaktadırlar.

### **Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları**

Öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin deneklerin almış oldukları puanlar üzerinden yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi sonuçları Tablo-44’de görülmektedir.

**Tablo- 44 Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Statü Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Statü	N	Ortalama	SS	Sonuç
Profesör	11	2,628	0,573	P>.05
Doçent	11	2,620	0,802	
Yrd. Doçent	49	2,612	0,377	
Öğr. Gör.	28	2,627	0,593	
Arş. Gör.	43	2,603	0,538	
Diğer	20	2,582	0,709	

Tablo-44’de görüldüğü gibi stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yöntemlerine ait ortalama puanları 2.582 ile 2,628 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. (P>.05)

Öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yöntemlerinde benzerlikler olmakla birlikte bazı yöntemlerde farklılıklarda görülmektedir. Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olan ibadet etmeyi, doçentler çok kullanırken profesörler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve diğerleri hiç, araştırma görevlileri az derecede kullanmaktadırlar.

**Tablo- 45 Öğretim Görevlilerinin Cinsiyetlerine Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Bayan	36	2,61	0,04	0,97	P>.05
Erkek	128	2,61			

Tablo-45’deki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yollarına ilişkin “cinsiyet” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,61’dir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.04, P>.05)

Tablo incelendiğinde erkek ve bayan öğretim elemanlarının ortalamalarının aynı olduğu (2,61) görülmektedir. Buna göre ankette yer alan stresle başa çıkma yollarını erkek ve bayan öğretim elemanları aynı düzeyde kullanmaktadırlar.

Uçmanın<sup>133</sup> yaptığı araştırma sonucunda da, genellikle iş ortamlarında kadın ve erkeklerin stresle başa çıkma yolları arasında bir farklılık gözlenmemiştir.

<sup>133</sup> Perin, Uçman. *age*. s.60–63.

**Tablo- 46 Öğretim Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Evli	122	2,59	0,84	0,40	P<.05
Bekâr	40	2,67			

Tablo-46’deki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yollarına ilişkin “medeni durum” değişkenine ait ortalama puanları 2,59 ile 2,67 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır.(t=0.84, P<.05)

Tablo incelendiğinde evli öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,59 ve bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarının 2.67 olduğu görülmektedir. Buna göre ankette yer alan stresle başa çıkma yollarını bekâr öğretim elemanları, evli öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar.

**Tablo- 47 Öğretim Görevlilerinin Yönetim Görevi Olup Olmamasına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları**

Herhangi Bir Yönetim Görevi	N	X	“t” Değeri	P	Sonuç
Var	37	2,65	0,46	0,65	P>.05
Yok	125	2,60			

Tablo-47’deki verilere bakılacak olursa öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yollarına ilişkin “yönetim görevi olup olmaması” değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,60 ile 2,65 arasında değişmektedir. Öğretim elemanları arasında ki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.(t=0.46, P>.05)

Tablo incelendiğinde yönetim görevi olan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2,65 ve yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarının ortalamalarının 2.60 olduğu görülmektedir. Buna göre ankette yer alan stresle başa çıkma yollarını yönetim görevi olan öğretim elemanları, yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar.



## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin tartışma, sonuç ve sonuçlara ilişkin öneriler yer almaktadır.

### TARTIŞMA

Artan bilgi birikimi, hızla ilerleyen teknoloji ve bunlara koşut olarak her alanda görülen sürekli değişmelerin biçimlendirdiği çağdaş toplumsal yaşam; bu devinimi uyum sağlama çabasında yetersiz kalan günümüz insanı için, stres olgusunu yüzyılımızın hastalığı haline getirmiştir.<sup>134</sup> Aslan'a göre;

*Stres toplumsal yaşamla olduğu gibi, bunu düzenleyen örgütsel yaşamla da yakından ilintilidir. Örgütsel yaşam, işgörenler aracılığıyla gerçekleştirilmeye çalışılan örgütsel amaçlar ile çalıştıkları örgütlere, yaptıkları işlere ilişkin olarak işgörenlere ekonomik, toplumsal ve psikolojik içerikli çeşitli bireysel beklentileri arasındaki dengelenim sürecine dayanmaktadır.*

*Örgüt-birey beklentileri dengesi, örgütlerin yapı ve işleyişlerinden kaynaklanan ve işgörenlerin beklentilerinin karşılanmasını önemli ölçüde engelleyen birtakım olumsuz durumların ortaya çıkmasıyla bozulmaktadır. Stres kaynakları denilen durumlar, işgörenin uyum yeteneğini zayıflatıp direnç kapasitesini aştığında, işgören tarafından stres yaratıcı olarak algılanmakta ve örgütsel stres meydana gelmektedir.*

*Örgütsel stres, örgüte ilişkin istemlerinin yeterli düzeyde karşılanmamasının işgörenlerde yarattığı zihinsel ya da davranışsal tepkidir. Tüm örgütler gibi, okul örgütleri de, yapısal özelliklerine ve işleme sürecine bağlı olarak geliştirdikleri stres kaynakları nedeniyle, öğretilerde örgütsel stres yaratmakta ve performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>135</sup>*

Bir eğitim örgütü olan üniversitelerde de örgütsel sürecin bir doğurgusu olan örgütsel stres faktörüne sık sık rastlanmaktadır. Üniversitelerde görevli öğretim elemanları örgütsel stres faktörüyle sık sık karşı karşıya gelmekte ve bu durum onların gerek toplum hayatındaki gerekse iş ortamındaki ilişkilerini çoğu zaman olumsuz etkilemektedir.

İşlevsel çevrenin üretim yapısı boyutuna ait stres kaynaklarına ilişkin sonuçlara bakıldığında öğretim elemanlarının statülerine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bu anlamlı farklılık öğretim elemanlarının statülerine göre bu stres kaynaklarından farklı derecelerde etkilendiklerini göstermektedir. Örneğin; işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutuna ait stres kaynaklarından “*beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu*” profesörlerde “çok” derecede stres yaratırken; doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve araştırma görevlilerinde “orta” derecede; diğerlerinde (uzman, okutma vb.) ise “az” derecede stres yaratmaktadır (Tablo-19).

<sup>134</sup> Mahire, Aslan. “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları”. Malatya. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1995, s.210.

<sup>135</sup> Mahire, Aslan. *age*. s.210.

İşlevsel çevrenin üretim yapısına ait sonuçlardaki bu farklılığın aksine diğer örgütsel stres kaynaklarına ait verilerde statü değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Elde edilen bu sonuçlara göre hangi statüde olursa olsun öğretim elemanlarının genel olarak örgütsel stres kaynaklarından etkilendikleri söylenebilir.

Gmelch ve Wilke'nin<sup>136</sup> yaptığı araştırmada da farklı disiplin ve sınıflardaki öğretim elemanlarının ayrı stres kalıpları bulunmasına rağmen, hepsinde de ortak olan belli stres yaratan faktörlerin olduğu saptanmıştır. Aşırı iş yükü yüzünden normal günün yetmemesi, yetersiz maaş ve para desteğini güven altına alma güçlükleri bunlar arasındadır.

Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının işlevsel çevreye ait örgütsel stres kaynaklarından etkilenme durumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev, yetke ve üretim yapılarına ait stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Fakat bu sonuçlar incelediğimiz literatürlerle bağdaşmamaktadır.

Örneğin; Uçman<sup>137</sup> tarafından yapılan araştırmada bu durumun tam tersine, kadınlarda değişik psikopatolojilerde erkeklere kıyasla daha yüksek ortalamalar bulunmuştur.

Yine, Gödelek<sup>138</sup> tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre, cinsiyet değişkeni açısından kadın denek gruplarının kişilik yönünden nevrotik ve dışa dönük olmayan bir davranış örüntüsüne sahip oldukları, işlerinden doyum almadıkları ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın erkek denek gruplarının ise uyumsuz insan ilişkileri gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Happ ve Yoder'in<sup>139</sup> Pennsylvania'daki toplum kolejleri öğretim elemanlarının işte yaşadıkları stresle iş doyumunu ilişkisine ilişkin araştırmalarının sonucu olarak kadın öğretim elemanlarının erkek meslektaşlarına göre daha yüksek toplam iş doyumunu ve iş stresi yaşamaktadırlar.

Araştırmanın örgütsel stres kaynaklarına ilişkin sonuçlarından biri ise evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre örgütsel stres kaynaklarından daha çok etkilendikleridir.

Örgütsel stres kaynaklarının medeni durum değişkenine ait tablolara bakıldığında toplumsal çevrenin rol yapısına ait stres kaynakları dışındaki işlevsel ve toplumsal çevreye ait stres kaynaklarında evli ve bekâr öğretim elemanlarına ait ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Evli öğretim

<sup>136</sup> Aktaran: Ali Balcı. "Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi". **Eğitim Fakültesi Dergisi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Cilt 27. Ankara, 1994. s.290.

<sup>137</sup> Perin, Uçman. **age**. s.60-63.

<sup>138</sup> Ertuğrul Gödelek. **age**. s.75.

<sup>139</sup> Aktaran: Ali Balcı. **age**. s.291.

elemanlarının ortalamaları bekâr öğretim elemanlarının ortalamalarına göre yüksek çıkmıştır.

Evlilik insan hayatındaki dönüm noktalarından biridir. İnsanlar evlilikle beraber toplumsal hayatta daha çok sorumluluklar yüklenmektedirler. Çalışan insanlarda mevcut iş ortamından kaynaklanan sorumluluklarla birlikte evlilik olayı ile artan toplumsal sorumluluklar kişiyi stres olgusu ile karşı karşıya getirmektedir.

Özellikle zamanının çoğunu akademik çalışmalara ayırmak zorunda kalan ve zaman sıkıntısı çeken öğretim elemanlarında evlilikle beraber yüklenen görevler zaman baskısını daha da arttırmakta bu da doğal olarak evli öğretim elemanlarını stresle karşı karşıya getirmektedir.

Stres günümüz insanın günlük yaşamının bir parçası haline gelmiştir. Stresli durumların önüne tamamen geçmemiz çoğu kez olanaksızdır. İnsanlar stresle karşı karşıya geldiklerinde bu durumdan uzaklaşmak için doğal olarak bazı yollara başvururlar. İnsanların mevcut stresli durumla başa çıkabilmeleri için stresle başa çıkma yollarını öğrenip, günlük yaşamlarında uygulamalarında büyük yarar vardır.

Araştırmanın stresle başa çıkma yollarına ilişkin sonuçlara bakıldığında ise örgütsel stresle ilgili sonuçları destekler bir biçimde sosyal bilimler alanındaki öğretim elemanları stresle başa çıkma yollarını daha çok kullanmaktadırlar.

Diğer yandan araştırmanın sonucunda erkek öğretim elemanlarıyla bayan öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yollarını kullanmalarına ilişkin ortalamaları aynı çıkmıştır. Gödelek<sup>140</sup> tarafından yapılan çalışmada da bu sonucu destekler sonuçlar ortaya çıkmıştır. Genel olarak iş ortamlarında kadın ve erkeklerin stresle başa çıkma yolları arasında bir farklılık gözlenmemiştir.

Araştırmanın ilgi çeken sonuçlarından biride evli öğretim elemanlarının örgütsel stres faktörlerinden daha fazla etkilendiklerini belirtmelerine karşın stresle başa çıkma yollarını bekâr öğretim elemanlarına göre daha az kullanmalarıdır. Bu ilgi çekici sonucu ise örgütsel stres faktörlerine ilişkin sonuçlarda belirtildiği gibi öğretim elemanlarının zaman sorununa bağlanabilir. Akademik faaliyetler ve ailevi sorumluluklardan dolayı zaman baskısı altında olan evli öğretim elemanları çoğu zaman stresle başa çıkma yollarına ait bu faaliyetler için yeterli zaman ayıramamakta ve stresle yaşamaya çalışmaktadırlar.

Sonuç olarak insanlar yaşamlarının hangi evrelerinde olursa olsun, hangi iş kolunda çalışıyor olurlarsa olsun stresli durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu gibi durumlarda önemli olan stresle yaşamayı öğrenmek değil stresle başa çıkma yollarını öğrenerek bu teknikleri yaşamları boyunca en iyi şekilde kullanabilmektir.

---

<sup>140</sup> Ertuğrul Gödelek. *age*. s.75.

## SONUÇ

### Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar

Stres kaynakları işlevsel ve toplumsal çevre boyutlarında ve bu boyutları oluşturan çeşitli yapılar temel alınarak incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara varılmıştır. Bu kaynaklar 5 değişkene göre benzerlik ve farklılıklar açısından ifade edilmiştir.

### İşlevsel Çevreye Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar

İşlevsel çevreyi oluşturan görev, yetke ve üretim yapılarına ait stres kaynaklarına ilişkin sonuçlar şunlardır:

### Görev Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar

Alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanları alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev yapısı boyutundaki stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler (Tablo 6).

Ücret yetersizliği öğretim görevlilerinde “çok” derecede strese neden olurken diğer tüm öğretim elemanlarında “orta” derecede strese neden olmaktadır (Tablo 7).

Bulunulan kurumda yükselme olanağının az olmasının doçentlerde “az” diğer öğretim elemanlarında ise farklı ortalamalarla birlikte “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 7).

İşin sıkıcı olması doçentlerde strese neden olmazken, diğer öğretim elemanlarında farklı ortalamalarla birlikte “az” derecede stres yaratmaktadır (Tablo 7).

Fiziksel koşulların yetersizliği profesörlerde, doçentlerde ve diğerlerinde “orta” derecede strese neden olurken; yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde “çok” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 7).

İş yükünün ağır olmasının profesörlerde ve yardımcı doçentlerde “çok”, doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde farklı ortalamalarla birlikte “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 7).

Akademik ilerleme şartlarının zor olmasının profesörlerde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde “orta”; doçentlerde “az”, yardımcı doçentlerde ve öğretim görevlilerinde “çok” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 7).

Servislerin yetersizliğinin profesörlerde, doçentlerde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde “orta”; yardımcı doçentlerde ve öğretim görevlilerinde “çok” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 7).

Aşırı kalabalık sınıfların profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde “çok”, öğretim görevlilerinde ve araştırma görevlilerinde “orta” ve diğerlerinde ise “az” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 7).

Yapılan işe çeşitli müdahalelerin olmasının statüleri ne olursa olsun tüm öğretim elemanlarında “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 7).

Ayrıca işlevsel çevrenin görev yapısı boyutundaki stres kaynaklarının statü değişkenine bağlı olarak çıkan ortalamalarına baktığımızda en yüksek ortalama yardımcı doçentlerde en düşük ortalama ise diğerlerinde (uzman, okutman v.b) çıkmıştır (Tablo 8).

Erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Tablo 9).

Evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Tablo 10).

Herhangi bir yönetim görevi olan öğretim elemanlarının herhangi bir yönetim görevi bulunmayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Tablo 11).

Görev yapısına ait stres kaynaklarına ilişkin verilerden statü, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine ait olanlar anlamlı çıkmıştır (Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10). Diğer değişkenlere ait ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

### **Yetke Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar**

Alanları fen bilimleri olan öğretim elemanları alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin yetke yapısı boyutundaki stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler (Tablo 12).

Akademik çalışmaların teşvik edilmemesi tüm öğretim elemanlarında “çok” derecede strese neden olmaktadır (Tablo 13).

Yetkilerin yetersiz olması profesörlerde “çok”; doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 13).

Sorumlulukların endişe yaratması profesörlerde, yardımcı doçentlerde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “orta” derecede, doçentlerde, öğretim görevlilerinde “az” ve araştırma görevlilerinde “az” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 13).

Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması tüm öğretim elemanlarında “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 13).

Personel değerlendirmede adaletsizlikler olmasının profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve araştırma görevlilerinde “çok”; diğerlerinde ise “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir(Tablo 13).

Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve araştırma görevlilerinde “orta”; diğerlerinde ise “az” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 13).

Erkek öğretim elemanları bayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler(Tablo 15).

Verilere göre evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilendikleri söylenebilir (Tablo 16).

Yönetim görevi olan öğretim elemanlarının yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilendikleri söylenebilir (Tablo 17).

Yetke yapısına ait stres kaynaklarına ilişkin verilerden sadece cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine ait olanlar anlamlı çıkmıştır (Tablo 15 ve Tablo 16). Diğer değişkenlere ait ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

### **Üretim Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar**

Alanları fen bilimleri olan öğretim elemanları, alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin üretim yapısı boyutundaki stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler (Tablo 18).

Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde “orta” derecede ve diğerlerinde “az” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 19).

Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde “çok”, araştırma görevlilerinde “çok” ve diğerlerinde “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 19).

Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılmaması profesörlerde “çok”, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “orta” derecede; araştırma görevlilerinde ise “az” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 19).

Çalışmaların karşılığını alamama profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde “çok”; araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir(Tablo 19).

Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü profesörlerde ve araştırma görevlilerinde “az”; doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve diğerlerinde “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 19).

Erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 21).

Evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 22).

Yönetim görevi olan öğretim elemanlarının yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre işlevsel çevrenin üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 23).

Üretim yapısına ait stres kaynaklarına ilişkin verilerden sadece cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine ait olanlar anlamlı çıkmıştır (Tablo 21 ve Tablo 22). Diğer değişkenlere ait ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

### **Toplumsal Çevreye Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar**

Toplumsal çevreyi oluşturan kümeleşme, rol ve kültür yapılarına ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

### **Kümeleşme Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar**

Alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının, alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 24).

İş ortamındaki huzursuzluğun profesörlerde “çok”, doçentlerde, araştırma görevlilerinde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve diğerlerinde(uzman, okutman vb.) “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir(Tablo 25).

İş arkadaşları ile geçimsizliğin profesörlerde “orta”; doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “az” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 25).

Üstlerle anlaşmazlığın profesörlerde, doçentlerde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “az”; yardımcı doçentlerde ve öğretim görevlilerinde “orta” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 25).

Astlarla anlaşmazlığın profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, diğerlerinde “az” derecede stres yarattığı; araştırma görevlileri ise “hiç” stres yaratmadığı görülmektedir (Tablo 25).

İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması profesörlerde ve yardımcı doçentlerde “orta” derecede; doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde “az” derecede stres yaratmaktadır (Tablo 25).

İşyerinde dedikodu yapılmasının profesörlerde, doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “orta” derecede; yardımcı doçentlerde ise “çok” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 25).

İş ortamındaki örgüt içi iletişimin yetersizliğinin profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “orta”; araştırma görevlilerinde ise “az” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 25).

Erkek öğretim elemanlarının, bayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 27).

Evli öğretim elemanlarının, bekâr öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 28).

Yönetim görevi olan öğretim elemanlarının, yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabılır (Tablo 29).

Kümeleşme yapısına ait stres kaynaklarına ilişkin verilerden sadece medeni durum değişkenine ait olanlar anlamlı çıkmıştır (Tablo28). Diğer değişkenlere ait ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

### **Rol Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar**

Alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının, alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 30).

İş yerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması profesörlerde ve doçentlerde “az”; yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde “orta” derecede stres yaratmaktadır (Tablo 31).

İş ile kişiliğin arasında uyumsuzluk bulunmasının profesörlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde ve diğerlerinde (uzman, okutman vb.) “az”; doçentlerde ve araştırma görevlilerinde “hiç” derecede stres yarattığı görülmektedir (Tablo 31).



Erkek öğretim elemanlarının bayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin rol yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 33).

Evli öğretim elemanlarının bekâr öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin rol yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 34).

Yönetim görevi olan öğretim elemanlarının yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin rol yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 35).

Rol yapısına ait stres kaynaklarına ilişkin verilerden elde edilen bulgulara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

### **Kültür Yapısına Ait Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar**

Alanları sosyal bilimler olan öğretim elemanlarının, alanları fen bilimleri olan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri daha yüksektir (Tablo 36).

İşyerindeki kümeleri etkileyen moral bozukluğuna bağlı olarak profesörler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve diğerleri (uzman, okutman vb.) “orta” derecede; doçentler ise “az” derecede stres yaşadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 37).

İş arkadaşları ile politik görüş farklılıklarına bağlı olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, araştırma görevlileri ve diğerleri “az” derecede stres yaşadıklarını; öğretim görevlileri ise “hiç” stres yaşamadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 37).

Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğuna bağlı olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve diğerleri “az”; doçentler ise “orta derecede stres yaşadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 37).

Diğer boyutlardan farklı olarak bayan öğretim elemanları erkek öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler (Tablo 39).

Evli öğretim elemanları bekâr öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler (Tablo 40).

Yönetim görevi olan öğretim elemanları yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre toplumsal çevrenin kültür yapısına ilişkin stres kaynaklarından daha çok etkilenmektedirler (Tablo 41).

Kültür yapısına ait stres kaynaklarına ilişkin verilerden sadece medeni durum değişkenine ait olanlar anlamlı çıkmıştır (Tablo 40). Diğer değişkenlere ait ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

### **Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Sonuçlar**

Stresle başa çıkma yollarını sosyal bilimler alanındaki öğretim elemanları, fen bilimleri alanındaki öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde kullanmaktadırlar (Tablo 42).

Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışmak, boşvermek profesörlerde, doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde "orta" ve diğerlerinde ise "az" derecede kullanılan bir yöntemdir (Tablo 43).

Olay veya durumun üstüne giderek sorunu çözmeye çalışma veya stres yaratan durumla başa çıkma yöntemi profesörlerde ve yardımcı doçentlerde "çok"; doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde ise "orta" derecede kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Tablo 43).

Daha da kötü olabilirdi diye düşünmek (kendini avutmak) tüm öğretim elemanlarında "az" derecede kullanılan bir yöntemdir (Tablo 43).

Stres yaratan durumla ilgili olarak birini suçlama yöntemi profesörlerde "hiç", doçentlerde, yardımcı doçentlerde, öğretim görevlilerinde, araştırma görevlilerinde ve diğerlerinde "az" derecede kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir (Tablo 43).

Stresin neden olduğu olumsuzluklardan kurtulmak ve sorunlarla daha iyi başa çıkabilmek için bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma yöntemini profesörler "orta", doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve diğerleri ise "az" derecede kullanmaktadırlar (Tablo 43).

Meditasyon, yoga, relaksasyon gibi profesyonel gevşeme yöntemleri stresle başa çıkmada profesörlerce, yardımcı doçentlerce, öğretim görevlilerince, araştırma görevlilerince, diğerlerince "hiç" ve doçentlerce "az" derecede kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir (Tablo 43).

Stresli durumlarda aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma yöntemini tüm öğretim elemanları "orta" derecede kullanmaktadırlar (Tablo 43).

Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma yöntemine profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve diğerleri(uzman, okutman vb.) "orta" derecede; araştırma görevlileri ise "çok" derecede başvurmaktadır (Tablo 43).

Stres yaratan durumla başa çıkabilmek için kültürel ve sportif etkinlikleri izleme yöntemini profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri "orta" derecede; diğerleri ise "çok" derecede kullanmaktadırlar (Tablo 43).

Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme yöntemini stres yaratan durumla başa çıkmada bir yöntem olarak profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri “orta” derecede; diğerleri ise “çok” derecede kullanılmaktadırlar (Tablo 43).

İbadet etmeyi stresle başa çıkmada bir yöntem olarak profesörler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve diğerleri “az” derecede, doçentler ise “orta” derecede kullanılmaktadırlar (Tablo 43).

Ankette yer alan stresle başa çıkma yollarını erkek ve bayan öğretim elemanları aynı düzeyde kullanılmaktadırlar (Tablo 45).

Ankette yer alan stresle başa çıkma yollarını bekâr öğretim elemanları, evli öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde kullanılmaktadırlar (Tablo 46).

Ankette yer alan stresle başa çıkma yollarını yönetim görevi olan öğretim elemanları, yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde kullanılmaktadırlar (Tablo 47).

Stresle başa çıkma yollarına ilişkin verilerden sadece alan ve medeni durum değişkenlerine ait olanlar anlamlı çıkmıştır. Diğer değişkenlere ait ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

## ÖNERİLER

### Uygulamacılara Yönelik Öneriler

- Öğretim elemanlarında görülen psikolojik stres belirtilerinin zamanla fiziksel rahatsızlıklara dönüşebileceği düşünülerek bu konuda örgütsel stres kaynaklarına karşı gerekli önlemler alınmalıdır.
- Stresten dolayı meydana gelen olumsuz etkilerin zamanında saptanması ve gerekli tıbbi veya psikiyatrik önlemlerin alınması için öğretim elemanların belirli zamanlarda kontrolden geçmeleri sağlanmalıdır.
- Öğretim elemanlarına stres, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin gerekli eğitimin verilmesi sağlanmalıdır.
- Öğretim elemanlarının iş ortamlarında bulunan ve onları gerek fiziksel gerek ruhsal açıdan rahatsız eden durumların tespit edilerek, gerekli önlemlerin alınması gereklidir.
- Öğretim elemanlarına insan ilişkilerinde yapıcı olmalarının sağlanabilmesi için insan ilişkileri eğitimi verilmelidir.
- Öğretim elemanlarına iş dışında kalan zamanlarını günlük sıkıntılardan uzaklaşmalarını sağlayabilecek geniş sosyal imkânlar sunulmalıdır.
- Üniversitelerdeki örgütsel yapının katılıktan kurtarılıp, öğretim elemanlarının katılımına en üst düzeyde izin veren ve iletişim yollarını açık tutan esnek bir duruma getirilmelidir.

- Üniversitelerin personel, ücret, yükselme ve değerlendirme politikaları öğretim elemanlarındaki stres nedenlerini en aza indirecek biçimde daha adil, şeffaf ve yeterliye dayalı olarak düzenlenmelidir.
- Öğretim elemanlarına kendilerine en uygun iş olanakları ve imkânları sağlanmalıdır.
- Üniversitelerde görevli öğretim elemanlarının rolleri ve sorumlulukları ve görevlerinin sınırlılıkları açıkça belirlenmelidir.
- Üniversitelerin eğitim-öğretimde kullanılacak araç-gereç açısından eksiklikleri giderilmeli ve öğretim elemanlarının verimli çalışmasını engelleyen bu tür eksiklikler ortadan kaldırılmalı.
- Üniversitelerde yönetici pozisyonunda bulunan kişiler yönetim, insan ilişkileri, örgütsel psikoloji vb. konularda eğitilmiş kişilerden seçilmeli veya seçilen kişilere bu konuda gerekli eğitimler verilmeli.
- Üniversitelerde stres belirtileri ve stresle başa çıkma konularında hizmet içi eğitim seminerleri verilmeli ve öğretim elemanları özellikle stresle başa çıkma yöntemleri konusunda eğitilmelidirler.

#### **Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

- Bu araştırma yalnızca Dicle, Fırat ve İnönü Üniversiteleri eğitim fakültelerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamı genişletilerek benzer çalışmalar diğer üniversitelere bağlı eğitim fakültelerinde de yapılabilir.
- Örgütsel stres ve stresle başa çıkma yolları üniversitelerde çalışan tüm öğretim elemanlarını kapsayan bir konu olduğundan dolayı araştırma üniversitelerde bulunan diğer fakülte ve birimlerde de uygulanabilir.
- Bu tür çalışmaları periyodik olarak tekrarlayarak işgörenlerde strese neden olan faktörlerdeki değişimler gözlenebilir ve stres kaynaklarındaki bu değişimlere uygun yeni stresle başa çıkma stratejileri gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKLAR

Akgündüz, Hasan. “Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler”, **Yüksek Lisans Ders Notları**, Diyarbakır, 2006.

Aktaş, Aliye. AKTAŞ, Ramazan. **İş Stresi**. Verimlilik Dergisi. Sayı: 1, Ankara: MPM Yayını, 1992, s.153-169.

Artan, İnci. **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**. İstanbul: BASİSEN Kültür ve Eğitim Yayınları, No: 10, 1986.

Aslan, Mahire.”Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları”. Malatya. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1995.

Ataklı, Aylanur. **Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti**. Çağdaş Eğitim Aylık Eğitim Öğretim Dergisi, Sayı:256 Temmuz-Ağustos 1999.

Aydın Pehlivan, İnyet. **İş Yaşamında Stres**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, Mart 2002.

Balcı, Ali. “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi”. **Eğitim Fakültesi Dergisi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Cilt 27. Ankara, 1994.

Baltaş, Acar. Baltaş Zuhul. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 7. Basım, 1989.

Başaran, İ. Ethem. **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi, 1991.

\_\_\_\_\_ **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1992.

Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No: 154, 1987.

Cüceloğlu Doğan. **İnsan ve Davranışı**. Remzi Kitabevi. 8. Basım. İstanbul. 1998.

Ellez, A. Murat. “Öğretim Elemanı Stresi ve Başarı Güdüsü”. İzmir. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 1999.

Ertekin, Yücel. **Stres ve Yönetim**. Ankara: TODAİE Yayınları No:253, 1993.

Gödelek, Ertuğrul. “Üç Farklı İşkolunun (Tekstil-Tekstil Boya-Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması”. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1988.

Görgülü, Selma. “Hemşirelik İş Ortamı Stresörleri” **Türk Hemşireler Dergisi**. 39-1, 1990.

İncir, Gülten. **Ergonomi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1980.

Kılbaş, Şükran. “Ankara Yenimahalle Ve Çankaya Gençlik Merkezlerine Üye Gençlerin Gençlik Merkezlerine İlişkin Görüşleri”. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1989.

Koçel, Tamer. “Yönetimde Stres Yaratan Faktörler”. **Stres Yönetimi Semineri**. Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE), Kocaeli, 25–26 Aralık 1986.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior**. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1989.

Norfolk, Donald. **İş Hayatında Stres Kaynakları**. (Çev. Leyla Serdaroglu) İstanbul: Form Yayınları, No:3, 1989.

Özdayı, Nurhayat. “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi”. İstanbul. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.1990.

Pehlivan, İnayet. “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları”. Ankara. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1993.

\_\_\_\_\_. “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları”. **Öğretmen Dünyası**, Aylık Mesleki Dergi. Ankara, 1994.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. **Çalışma Psikolojisi**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1987.

Schafer, Walter. **Stress Management For Wellness**. New York: Mc Graw Hill, 1987.

Topaloğlu, Melih ve Muharrem Tuna. “Örgütsel Stres ve Yönetimi”. **G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**. Ankara: Sayı-1, 1998.

Uçman, Perin. “Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar”. **Psikoloji Dergisi**. 7-24, Ocak, 1990.

Uygun, Özgür. “Polisin Görevsel Verimliliğini Sınırlayan Bir Değişken Olarak Stres”. Diyarbakır. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2003.

Youngusband, Lynda. Norman Garlie and Elizabeth Church. “High School Teacher Stress in Newfoundland, Canada: A Work in Progress”. Hawaii International Conference on Education, January 7-10, 2003. [www.hiceducation.org/edu](http://www.hiceducation.org/edu). Erişim Tarihi: 15.12.2006.

**EKLER**

Ek-1 Anket Formu

Ek-2 Dicle Üniversitesi İzin Belgesi

Ek-3 Fırat Üniversitesi İzin Belgesi

Ek-4 İnönü Üniversitesi İzin Belgesi

## EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL STRES FAKTÖRLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Sayın Hocam,

Bu araştırmanın amacı, “Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Kaynaklarına ve Stresle Başa Çıkma Yollarına” ilişkin görüşlerini saptamaktır.

Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunmanız için soruların tümünü içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir.

Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Cevabınızı verirken sizin için en uygun olan seçenekle ilgili kutunun içine herhangi bir kalemle “X” işareti koymanız yeterli olacaktır. Şimdiden ilgilerinizden dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ömür Bilsay KUL  
Dicle Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi



**A- KİŞİSEL BİLGİLER****I- Alanınız:**

1. ( ) Fen Bilimleri
2. ( ) Sosyal Bilimler

**II- Akademik Statünüz:**

1. ( ) Prof.Dr.
2. ( ) Doç.Dr.
3. ( ) Yrd.Doç.Dr.
4. ( ) Öğretim Görevlisi
5. ( ) Arş. Gör.
6. ( ) Diğer.....

**III- Cinsiyetiniz:**

1. ( ) Bayan
2. ( ) Erkek

**IV- Medeni Durumunuz:**

1. ( ) Evli
2. ( ) Bekar

**V- Herhangi bir yönetim göreviniz var mı?**

1. ( ) Evet
2. ( ) Hayır

**B-ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI**

İşiniz ve iş çevrenizle ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlar sizde ne derecede stres yaratmaktadır?

		Pek Çok (4)	Çok (3)	Orta (2)	Az (1)	Hiç (0)
1	Ücretin yetersizliği.					
2	Bulunulan kurumda yükselme olanağının az olması.					
3	İşin sıkıcı olması.					
4	Fiziksel koşulların yetersizliği.					
5	İş yükünün ağır olması.					
6	Akademik ilerleme şartlarının zor olması.					
7	Akademik çalışmaların teşvik edilmemesi.					
8	Yetkilerin yetersiz olması.					
9	Sorumlulukların endişe yaratması.					
10	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması.					
11	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması.					
12	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk.					
13	Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu.					
14	Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği.					

15	Yeteneklerin yapılacak işte tam olarak kullanılamaması.					
16	Çalışmaların karşılığını alamama.					
17	Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü.					
18	İş ortamındaki huzursuzluk.					
19	İş arkadaşları ile geçimsizlik.					
20	Üstlerle anlaşmazlık.					
21	Astlarla anlaşmazlık.					
22	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması.					
23	İşyerinde dedikodu yapılması.					
24	İşyerinde farklı kişilerin bizden farklı beklentiler içinde olması.					
25	İş ile kişiliğim arasında uyumsuzluk bulunması.					
26	Moral bozukluğu.					
27	İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları.					
28	Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu.					
29	Örgüt içi iletişimin yetersizliği.					
30	Servislerin yetersizliği (fotokopi, sekreterlik vb.).					
31	Aşırı kalabalık sınıflar.					
32	Yapılan işe çeşitli müdahalelerin olması.					

### C- STRESLE BAŞA ÇIKMA

İş ile ilgili çeşitli etkenlerin sizde yarattığı stresten kurtulmak için aşağıda belirtilen yöntemleri ne derece kullanıyorsunuz?

		Pek Çok (4)	Çok (3)	Orta (2)	Az (1)	Hiç (0)
1	Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boşverme.					
2	Olay veya durumun üstüne gitme.					
3	Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).					
4	Konuyla ilgili olarak birini suçlama.					
5	Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.					
6	Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, relaksasyon vb.).					
7	Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.					
8	Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma.					
9	Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.					
10	Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor, okuma vb.).					
11	İbadet etme.					

Başka(Lütfen belirtiniz)

.....  
 .....  
 .....



T.C.  
DİCLE ÜNİVERSİTESİ  
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dekanlığı  
Personel İşleri Şefliği

Sayı : B.30.2.DİC.0.36.00.00/258-1131  
Konu : Anket


24/05/2005

EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ BAŞKANLIĞINA

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri A.B.D Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olan Ömür Bilsay KUL "Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Faktörlerine İlişkin Algıları" konusunda yüksek lisans tezi hazırlayacağından, yazımız ekinde gönderilen anket formunun bölümünüzde görev yapan öğretim elemanları tarafından doldurulup, Dekanlığımıza gönderilmesini rica ederim.

  
Prof.Dr.Ömer SAYA  
Dekan

Ekler: 4 (Anket Formu)

Su  
Muz. Coş. Memur Arıncağın  
Tedhiki no feneği  
25.05.2005  




T.C.  
DİCLE ÜNİVERSİTESİ  
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dekanlığı  
Personel İşleri Şefliği

Sayı : B.30.2.DİC.0.36.00.00/  
Konu : Anket

24/05/2005

BİLGİSAYAR VE ÖĞRETİM TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ BÖLÜMÜ BAŞKANLIĞINA

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri A.B.D Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olan Ömür Bilsay KUL “Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Faktörlerine İlişkin Algıları” konusunda yüksek lisans tezi hazırlayacağından, yazımız ekinde gönderilen anket formunun bölümünüzde görev yapan öğretim elemanları tarafından doldurulup, Dekanlığımıza gönderilmesini rica ederim.

  
Prof.Dr.Ömer SAYA  
Dekan

Ekler: 4 (Anket Formu)




T.C.  
DICLE ÜNİVERSİTESİ  
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dekanlığı  
Personel İşleri Şefliği

Sayı : B.30.2.DİC.0.36.00.00/258-4431  
Konu : Anket

24/05/2005

ORTAÖĞRETİM SOSYAL ALANLAR EĞİTİMİ BÖLÜMÜ BAŞKANLIĞINA

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri A.B.D Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olan Ömür Bilsay KUL "Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Faktörlerine İlişkin Algıları" konusunda yüksek lisans tezi hazırlayacağından, yazımız ekinde gönderilen anket formunun bölümünüzde görev yapan öğretim elemanları tarafından doldurulup, Dekanlığımıza gönderilmesini rica ederim.

  
Prof. Dr. Ömer SAYA  
Dekan

Ekler: 4 (Anket Formu)



T.C.  
DİCLE ÜNİVERSİTESİ  
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dekanlığı  
Personel İşleri Şefliği

Sayı : B.30.2.DİC.0.36.00.00/258-1131  
Konu : Anket

24/05/2005

ORTAÖĞRETİM FEN VE MATEMATİK ALANLAR  
EĞİTİMİ BÖLÜMÜ BAŞKANLIĞINA

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri A.B.D Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olan Ömür Bilsay KUL "Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Faktörlerine İlişkin Algıları" konusunda yüksek lisans tezi hazırlayacağından, yazımız ekinde gönderilen anket formunun bölümünüzde görev yapan öğretim elemanları tarafından doldurulup, Dekanlığımıza gönderilmesini rica ederim.

A.B.D. Başkanlığına

24.05.2005

H. F. Akbayrak

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ömer SAYA'.

Prof.Dr.Ömer SAYA  
Dekan

Ekler: 4 (Anket Formu)





T.C  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
ELAZIĞ



SAYI :B.30.2.FIR.0.70.00.00/393-605-946  
KONU : Anket

01/06/2005

DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
DİYARBAKIR

İlgi: 23/05/2005 tarih ve B.30.2.DİC.0.E1.00.00/280 sayılı yazılarımız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında yüksek lisans yapmakta olan Ömür Bilsay KUL'un "Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Faktörlerine İlişkin Algıları" konusundaki anketini Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarına uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Mehmet Hamdi MUZ  
Rektör

T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞI



SAYI : B.30.2.İNÜ.0.36.00.00/ 2600 7874  
KONU : Anket.

MALATYA

30 MAYIS 2005

DAĞITIMA

İLGİ: Yüksek Lis.Öğr. Ömür Bilsay Kul'un 25.05.2005 tarihli dilekçesi.


Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ömür Bilsay Kul'un, "Eğitim Fakültelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Faktörlerine İlişkin Algıları" konusunda hazırlamakta olduğu yüksek lisans tezi ile ilgili anket formunu Bölümünüz öğretim elemanlarına uygulamak isteğine ilişkin dilekçe ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve adı geçen öğrenciye, anketin uygulanması hususunda gerekli kolaylığın sağlanmasını rica ederim.

  
Yrd.Doç.Dr. Hasan DEMİRTAŞ  
Dekan Yardımcısı

EK:  
Dilekçe ve ekleri (6 sayfa)

DAĞITIM :  
Ortaöğretim Sosyal Alan.Eğt.Böl. hariç  
Diğer Bölüm Başkanlıklarına.

30/05/2005 Yazı İşleri Memuru : Z.ERDAL   
30/05/2005 Yazı İşleri Şefi : F.GÜNEŞ 