

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**AKADEMİSYENLERDE STRES KAYNAKLARI, STRES
DURUMUNDA VE STRESLE BAŞA ÇIKMADA GÖSTERİLEN
DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ
– YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ –**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Zeynep TOMRUK**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Aykut GÖKSEL**

Ankara-2014

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**AKADEMİSYENLERDE STRES KAYNAKLARI, STRES
DURUMUNDA VE STRESLE BAŞA ÇIKMADA GÖSTERİLEN
DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ
– YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ –**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

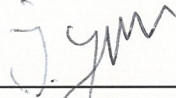
**Hazırlayan
Zeynep TOMRUK**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Aykut GÖKSEL**

Ankara-2014

ONAY

Zeynep TOMRUK tarafından hazırlanan "Akademisyenlerde Stres Kaynakları, Stres Durumunda ve Stresle Başa Çıkma Gösterilen Davranışların İlişkisi – Yakın Doğu Üniversitesi Örneği –" başlıklı bu çalışma, 10/02/2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



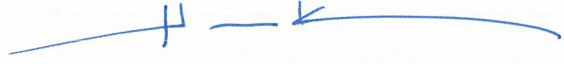
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Başkan



Yrd. Doç. Dr. Aykut GÖKSEL

Danışman



Yrd. Doç. Dr. Hakan KOÇ

Üye

ÖZET

TOMRUK, Zeynep. “Akademisyenlerde Stres Kaynakları, Stres Durumunda ve Stresle Başa Çıkmada Gösterilen Davranışların İlişkisi - Yakın Doğu Üniversitesi Örneği-”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.

Bu çalışmanın temel amacı, akademisyenlerin stres kaynaklarının araştırılması, tanıtılması ve farklı düzeydeki akademik kariyer yapanların stres kaynakları açısından incelenip ve stresle nasıl başa çıktıklarının belirlenmesidir.

Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm stresin tanımı, stresin belirtileri, bireysel, örgütsel ve çevresel stres faktörleri ile akademik yaşamda karşılaşılan sorunlar anlatılmış olup; ikinci bölümde stres yönetiminin ne olduğu, bireysel ve örgütsel stres yönetimi, DKBY modelinin açıklandığı literatür kısmından oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise akademisyenlerin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yollarını belirlemeye yönelik bir araştırma yer almaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, dört bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların örgütsel stres kaynaklarını ölçen 27 likert ölçekli madde vardır. Üçüncü bölümde yer alan 24 likert ölçekli madde ile katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri ölçülmüştür. Son bölümde ise ankete katılan kişilerin “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlarını” ölçen 12 likert ölçekli madde yer almaktadır.

Araştırmaya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bulunan Yakın Doğu Üniversitesi’nde bulunan akademisyenlerden 120 kişi katılmıştır. Uygulanan anket yoluyla elde edilen verilerin analizi SPSS 20.0 programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Anket sonuçları değerlendirirken ilk olarak çalışmada kullanılan ölçeğin geçerliliği - güvenilirliği için Cronbach Alpha (α) testi

kullanılmıştır. “Bağımsız Örneklem t Testi” ,“ANOVA Testi”, “Regresyon” ve “Ki-Kare İlişki Analizi ” kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, istatistiksel bir fark olmasa da öğretim elemanlarının stres düzeylerinin orta ve orta üstü düzeyde olduğunu, stres kaynakları ve stres düzeylerinde demografik özelliklere bakıldığında kadınların, evlilerin, 36-45 yaş aralığındakilerin, araştırma görevlisi doktor olanların, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanların ve teknik bölümlerde çalışanların daha çok stres yaşadığı sonucuna varılmıştır. Stres durumunda gösterilen davranış boyutunda ele alındığında en çok işten kaçma ve iş birliği eksikliğini her boyutta gösterdiğini; başa çıkma da unutma ve stresin paylaşılmasını kullandıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

1. Stres
2. Akademisyen
3. Stres Kaynakları
4. Örgüt
5. Stresle başa çıkma

ABSTRACT

TOMRUK, Zeynep. “Sources of Stress, Relationship of Behaviors During Stress and Handling It For Academicians -the Case of Near East University-”, Master Thesis, Ankara, 2014.

The main aim of this study is researching and introducing stress sources of academicians and examining the ones who are having an academic career and specifying how they are coping with stress.

The study consists of three main parts. In the first part definition of stress, symptoms of stress, individual, organizational and environmental factors of stress and problems faced in academic life are narrated; the second part consists of what the stress management is, individual and organizational stress management and the literature part in which (Change, Accept, Never Mind, Manage the Lifestyle) model is defined. In the third part, a study aimed for defining stress sources of the academicians and their ways of coping with stress take place.

In line with the research, a four parted questionnaire form is prepared. In the first part of the questionnaire, there are questions aimed at defining demographical specifications of the participants. In the second part, there are 27 likert scale items that quantify the participants' organizational stress sources. In the third part, the participants' techniques of coping with stress are quantified with 24 likert scale item. In the last part, there are 12 likert scale item that quantify the participants' "Behaviors that come out in the Event of Stress".

120 academicians of Near East University in Turkish Republic of Northern Cyprus are participated in the research. The analysis of the data that are obtained via the questionnaire is evaluated using SPSS 20.0 program. First of all, for the validity – reliability of the study, Cronbach Alpha

(α) test is used. “Independent Sample Test”, “ANOVA Test”, “Regression” and “Analysis of the Relationship Chi Square” are also used.

The findings that are obtained at the end of the study show that statistically no difference, stress level is middle and upper middle. When demographic characteristics was concluded that women, married, 36 to 45 age range olds, a research assistant who is a doctorate, those with -5 years of seniority and workers in the technical section have more stress. Considering that behaviors that come out in the event of stress showed most of absenteeism and lack of cooperation of all sizes and they used the forget and sharing of stress in the coping with stress.

Keywords:

1. Stress
2. Academician
3. Stress Sources
4. Organization
5. Coping with stress

ÖNSÖZ

Günümüz yaşamımızın ayrılmaz bir parçası olan stres; değişim, rekabet, belirsizlikler, yaşam olayları, zaman baskısı gibi nedenlerden dolayı her kesimden insanı etkilemektedir. Stres gerek eğitim yaşamında sınav stresi olarak gerek iş yaşamında rol çatışmalarıyla, çatışma durumlarıyla karşımıza çıkmaktadır. Stres, insanların yaşam kalitesini düşürmekte, verimliliği azaltarak performansı etkilemektedir.

Bu çalışma ile toplumların bilim adamlarını, mühendislerini, avukatlarını, doktorlarını, diğer profesyonellerini yetiştiren, bilgi üreten akademisyenlerin iş yaşamında karşı karşı karşıya kaldığı stres kaynakları, stresle başa çıkma yolları tüm boyutları ile ortaya konmuştur.

Araştırma ve çalışmalarım sırasında yardımını, desteğini, sabrını, zamanını benden esirgemeyen, kendisiyle çalışmaktan onur duyduğum değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aykut GÖKSEL'e sonsuz teşekkür ederim. Yine çalışmam süresince yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Murat ATAN hocama ve sevgili dostum Pelin AGOCUK'a çok teşekkür ederim. Hayatta sahip olduğum en değerli hazinem olan annem Ülker TOPÇU'ya, hayatım boyunca beni destekleyen, verdiğim bütün kararlarda yanımda olan sevgili abim Tolunay TOMRUK'a, hayatımın her anında olduğu gibi bu süreçte de beni yalnız bırakmayan, desteği ile güç aldığım, sevgisi ve yardımlarıyla hep yanımda olan arkadaşım Duran CANBOLAT'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ankara, 2014

Zeynep TOMRUK

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI VE STRESİN NEDENLERİ

1.1. STRES KAVRAMININ TANIMI.....	2
1.1.1. Stres Belirtileri.....	4
1.2. STRES KAYNAKLARI	6
1.2.1. Bireysel Stres Kaynakları.....	7
1.2.1.1. A tipi kişilik özellikleri	10
1.2.1.2. B tipi kişilik özellikleri	11
1.2.1.3. Karma tip kişilik özellikleri	12
1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları	12
1.2.2.1. İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları.....	16
1.2.2.1.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	17
1.2.2.1.1.1. Aşırı iş yükü.....	17
1.2.2.1.1.2. İşin sıkıcı olması.....	18
1.2.2.1.1.3. Ücret yetersizliği.....	18
1.2.2.1.1.4. Yükselme olanağı.....	18
1.2.2.1.1.5. Çalışma saatlerinin uzun olması	19
1.2.2.1.1.6. Çalışma koşulları.....	20
1.2.2.1.2. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	21

1.2.2.1.2.1. Karar verme	22
1.2.2.1.2.2. Karara Katılma	22
1.2.2.1.2.3. Yetkilerin yetersiz oluşu.....	23
1.2.2.1.2.4. Sorumlulukların verdiği endişe	23
1.2.2.1.2.5. Değerlendirmede adaletsizlik	23
1.2.2.1.2.6. Yöneticilerin teşvik etmemesi	24
1.2.2.1.3. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	24
1.2.2.1.3.1. Zaman baskısı.....	25
1.2.2.1.3.2. Araç - gereçlerin yetersizliği	25
1.2.2.1.3.3. Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması	25
1.2.2.1.3.4. Çalışmalarının karşılığını alamamak	26
1.2.2.2. Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları.....	26
1.2.2.2.1. Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	26
1.2.2.2.1.1. İş ortamında huzursuzluk	27
1.2.2.2.1.2. Ast- üst ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık.....	27
1.2.2.2.1.3. Toplumsal desteğin düzeyi.....	27
1.2.2.2.1.4. İş yerinde dedikodu yapılması.....	27
1.2.2.2.1.5. Yaranma ve dalkavukluk	28
1.2.2.2.2. Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	28
1.2.2.2.2.1. Rol çatışması	28
1.2.2.2.2.2. İş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu	29
1.2.2.2.2.3. Rol belirsizliği	29
1.2.2.3. Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	30
1.2.2.3.1. İş ortamında görüş farklılıkları	30
1.2.2.3.2. İş çevresindeki ortak değer ve normlara uyum	31
1.2.2.3.3. Statü düşüklüğü.....	31
1.2.2.3.4. Moral ve doyum düşüklüğü.....	31
1.2.3. Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	32
1.2.3.1. Ülke ve dünya ekonomisinin gidişatı ve belirsizlikler	32
1.2.3.2. Politik hayatın belirsizlikleri	33

1.2.3.3. Çalışan kentin çevresel ve ulaşım sal sorunları	33
1.2.3.4. Teknolojik değişme ve belirsizlikler.....	34
1.2.3.5. Sosyal ve kültürel değişmeler	35
1.3. ÖRGÜTSEL STRES MODELLERİ	35
1.3.1. Doğrudan Etki Modeli	36
1.3.2. Yumuşatılmış Etki Modeli.....	36
1.3.3. Dolaylı Etki Modeli	37
1.3.4. Dolaylı Yumuşatılmış Etki Modeli.....	38
1.3.5. Koşullu Aracılı Etki Modeli	38
1.3.6. Sınırlı Aracılı Etki Modeli.....	39
1.3.7. Aşırı Sınırlandırılmış Etki Modeli.....	40
1.4. AKADEMİK YAŞAM.....	40
1.4.1. Öğretim elemanlarının beklentileri	42
1.4.2. Akademik tatmin	43
1.4.3. Özerklik.....	44
1.4.4. Akademik yaşam sorun alanları.....	46
1.4.3.1. Azalan mesleki ilgi sorunu	47
1.4.3.2. Ücret yetersizliği sorunu	48
1.4.3.3. Fiziki ortam sorunu	48
1.4.3.4. Kadro sorunu	49
1.4.3.5. Psikolojik taciz (Mobbing)	49

İKİNCİ BÖLÜM

STRES YÖNETİMİ VE KONTROLÜ

2.1. BİREYSEL STRES YÖNETİMİ.....	52
2.1.1. Bedensel hareketler (egzersiz)	53
2.1.2. Biyofeedback	53
2.1.3. Meditasyon	54
2.1.4. Solunum egzersizi	55
2.1.5. Gevşeme (Relaxation)	56
2.1.6. Beslenme ve diyet	60

2.1.7. Dua ve ibadet.....	61
2.1.8. Zihinsel düzenleme tekniği.....	61
2.1.9. A tipi davranış biçiminin değiştirilmesi	63
2.1.10. Zaman Yönetimi.....	64
2.2. ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ.....	65
2.2.1. Destekleyici bir örgütsel hava yaratmak.....	66
2.2.2. Sosyal destek	67
2.2.3. İşin zenginleştirilmesi.....	68
2.2.4. Örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması	69
2.2.5. Etkili iletişim	70
2.2.6. Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık.....	72
2.2.7. İşyerinde neşeli bir ortam yaratmak	74
2.2.8. Ekip çalışması uygulamalarına ağırlık vermek.....	75
2.2.9. Stresli personele yardım sağlama ve stres danışmanlığı.....	76
2.2.10. Stres yönetiminde DKBY modeli.....	78

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİSYENLERDE STRES KAYNAKLARI, STRES DURUMUNDA VE STRESLE BAŞA ÇIKMADA GÖSTERİLEN DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİ

3.1. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİ, STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ VE STRES DURUMUNDA GÖSTERİLEN DAVRANIŞLARIN ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK ANKET UYGULAMASI	81
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	81
3.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	82
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	82
3.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMUNUN TASARIMI.....	82
3.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	86
3.7. ÖRNEKLEME YÖNTEMİ.....	86
3.8. VERİLERİN ANALİZİ.....	87

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	169
ÖNERİLER	174
ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER	175
KAYNAKÇA	176
EKLER.....	184
EK I. Araştırma Anketi	184
EK II. Ankette Kullanılan Her bir Önerme İçin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....	186

KISALTMALAR

- Akt.** : Aktaran
Çev. : Çeviren
Ed. : Editör
DKBY : Değiştir - Kabul Et - Boş Ver - Yaşam Tarzını Yönet
OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development
SPSS : Statistical Packet for the Social Sciences

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Ankette Yer Alan Önermeler (Örgütsel Stresin Kaynakları).....	83
Tablo 2: Ankette Yer Alan Önermeler (Stresle Başa Çıkma)	84
Tablo 3: Ankette Yer Alan Önermeler (Stresle Durumunda Gösterilen Davranışlar)	85
Tablo 4: Ankette Kullanılan Tüm Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları ...	88
Tablo 5: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	88
Tablo 6: Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Kolmogorov – Smirnov Z Test Sonuçları	90
Tablo 7: Cinsiyete Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	92
Tablo 8: Medeni Duruma Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	93
Tablo 9: Yaş Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları.....	95
Tablo 10: Ünvan Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	97
Tablo 11: Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları	100
Tablo 12: Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” İçin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları	102
Tablo 13: Öğretim Üyesinin Çalıştığı Birim Türüne Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	103

Tablo 14: “Stresle Başa Çıkma” Yöntemleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	105
Tablo 15: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Örgütsel Stres Kaynakları” Boyutları ve Alt Boyutlarına Göre Dağılımı.....	106
Tablo 16: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Stresle Başa Çıkma” Boyutları ve Alt Boyutlarına Göre Dağılımı.....	107
Tablo 17: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları ve Alt Boyutlarına Göre Dağılımı.....	108
Tablo 18: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	110
Tablo 19: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	111
Tablo 20: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	112
Tablo 21: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	113
Tablo 22: “Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	114
Tablo 23: “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	115
Tablo 24: “Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	116
Tablo 25: “Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	117
Tablo 26: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Durumu Unutma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	118

Tablo 27: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	119
Tablo 28: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	120
Tablo 29: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Durumu Unutma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	121
Tablo 30: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	122
Tablo 31: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Durumu Unutma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	123
Tablo 32: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	124
Tablo 33: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu ..	125
Tablo 34: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stresle Yüz yüze Gelme” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	126
Tablo 35: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	127
Tablo 36: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu	128
Tablo 37: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	129

Tablo 38: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu	130
Tablo 39: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	131
Tablo 40: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	132
Tablo 41: “Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	133
Tablo 42: “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	134
Tablo 43: “Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	135
Tablo 44: “Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	136
Tablo 45: “Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	137
Tablo 46: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	138
Tablo 47: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	139

Tablo 48: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	140
Tablo 49: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	141
Tablo 50: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşi Aksatma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	142
Tablo 51: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu	143
Tablo 52: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu	144
Tablo 53: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu	145
Tablo 54: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu	146
Tablo 55: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşi Aksatma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu	147
Tablo 56: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu .	148
Tablo 57: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Kendini Kontrol” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	149
Tablo 58: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu.....	150

Tablo 59: Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosu	151
Tablo 60: Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosu	152
Tablo 61: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	153
Tablo 62: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu	155
Tablo 63: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu	156
Tablo 64: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	158
Tablo 65: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	159
Tablo 66: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	161
Tablo 67: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	162
Tablo 68: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu.....	164
Tablo 69: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu	165

Tablo 70: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu	167
---	-----

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Genel Adaptasyon Sendromu	3
Şekil 2: Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler	7
Şekil 3: Eysenck Kişilik Boyutları.....	9
Şekil 4: Makro Düzeyde Örgütsel Stres Kaynakları.....	16
Şekil 5: Doğrudan etki modeli.....	36
Şekil 6: Yumuşatılmış etki modeli.....	37
Şekil 7: Dolaylı Etki Modeli.....	37
Şekil 8: Dolaylı yumuşatılmış etki modeli	38
Şekil 9: Koşullu aracılı etki modeli.....	39
Şekil 10: Sınırlı aracılı etki modeli	39
Şekil 11: Aşırı sınırlandırılmış etki modeli	40
Şekil 12: İletişim becerilerini geliştirmek için ipuçları	71
Şekil 13: DKBY Modeli	80

GİRİŞ

Günlük yaşamın parçası olan stres çağın hastalığı olarak görülmektedir. Birçoğumuz farkına varmasak da yoğun olarak stres yüküne sahibiz. Olumlu ya da olumsuz ne olursa olsun yaşamımızdaki olaylar ya da durumlar strese yol açar. Arkadaşımızla aramız bozulduğunda, patronumuzla tartıştığımızda, toplum önünde yapacağımız konuşmalarda, sel, deprem gibi doğal afetlerle karşılaştığımızda, yakınımız öldüğünde stresle karşı karşıya kalırız. Bireysel stres kaynaklarının yanı sıra bir de iş çevremiz, çalışma koşulları, örgüt yapısında rol ve sorumluluklar, rekabet, hızla değişen teknoloji, ücret yetersizliği, iş yerinin uzaklığı, ulaşım sorunları, politik durumların belirsizlikleri, sosyal ve kültürel değişimler örgütlerde yaşadığımız belli başlı strese yol açan sorunlardır. Stresle başa çıkmak için her birey farklı tepkiler verir. Kimi sigara içer, kimi alkol alır, kimi saldırgan davranışlar gösterir, kimi karşı karşıya kaldığı durumdan kaçınır.

Yapmış olduğum çalışmada akademisyenlerin stres kaynaklarının araştırılması, incelenmesi, tanıtılması ve farklı düzeydeki akademik kariyer yapanların stres kaynakları açısından incelenip ve stresle nasıl başa çıktıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, stresin tanımı, stresin belirtileri, bireysel, örgütsel ve çevresel stres faktörleri ile akademik yaşamda karşılaşılan sorunlar anlatılmış olup; ikinci bölümde stres yönetiminin ne olduğu, bireysel ve örgütsel stres yönetimi, DKBY modeli incelenmiştir. Son bölümde ise akademisyenlerin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları araştırılarak sonuçları istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

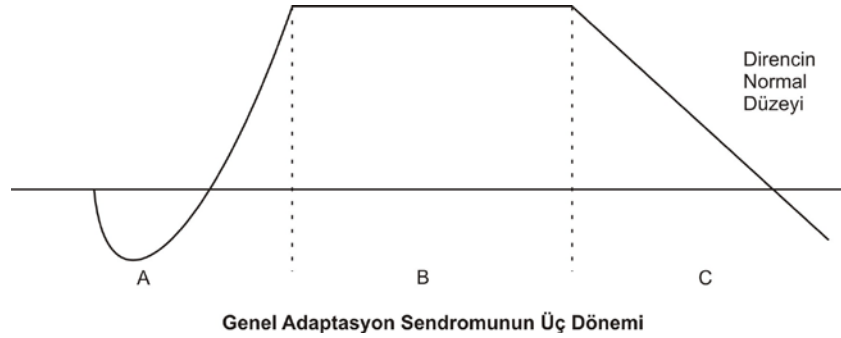
STRES KAVRAMI VE STRESİN NEDENLERİ

1.1. STRES KAVRAMININ TANIMI

“Stres” Latince’den türemiş insanla ve canlılarla ilgili durumu tanımlamada kullanılan bir kelime olmadan önce, fizik ve mühendislik biliminde kullanılmıştır. “Stres” Latince’de “Estrictiaé, eski Fransızca’da “Estrece” kelimelerinden gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmış, 18 ve 19 yüzyıllarda kavrama yüklenen anlam değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır. Stres ilk kez 1842’de İngiliz hekim Thomas Curling tarafından kullanılmış olsa da 19. yüzyılın ikinci yarısında stres kavramı bugünkü anlamı ile kullanılmaya başlanmıştır. Fransız Fizyoloğu Claude Bernard; dış çevre değişikliklerine rağmen canlı organizmanın iç çevresindeki (milieu interieur) oldukça devamlı bütünlüğü korumanın zorunlu olduğunu kesin olarak ifade etmiştir (Baltaş ve Baltaş,2008:304-305). 1925’te Walter Cannon isimli bir biyolog da stresi bir “ acil durum tepkisi” olarak tanımlamış ve temelinde “biyolojik varoluş ve uyum” ihtiyacını görmüştür. O’na göre stres organizmanın, kendi yaşamını ve çevreye uyumunu (dengesini) tehdit eden bir unsura (uyarıcıya) gösterdiği ve varoluşsal değeri olan bir “savaşma ya da kaçma” tepkisidir ve doğanın canlı organizmalara bir armağanıdır (Şahin,1981:6). 1936 yılında Endokrinolog Hans Selye tarafından fareler üzerinde yapılan deneylerde çeşitli stres oluşturucu uyarıcıların fareler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Farelerde biyolojik stres geliştiğini ve bunun üç aşamada oluştuğunu gözlemlemiştir. Farelerin karşılaştığı duruma (durumla baş edebilmek için) vücudun savunma mekanizmasının seferberlik gösterdiği ve bu tepkinin alarm belirtisi olduğunu,

vücudun savunma mekanizmasının karşılaştığı tehditlere karşı uyum sağlamaya çalışmak için en üst seviyede çalışmasıyla direnme belirtisi gösterdiğini; son olarak da, kötüleşme ve ölüm ile tükenme belirtisinin oluştuğunu gözlemlemiştir. Bu üç aşamalı cevaba Genel Uyum Belirtisi adını vermiştir. Farelerde yaptığı otopsielerde bu belirtinin çeşitli aşamalarında eklem iltihabı, böbrek hastalığı, hipertansiyon, kalp damar hastalığı ve gastrointestinal ülser oluştuğunu görmüştür. Stresin bu hastalıklara neden olabileceğinden şüphelenmiştir (Rosch, 2002:353-357). Selye (1956:54) 'ye göre stres, biyolojik sistemin içinde bütün belirsiz artan değişimlerden oluşan belirli belirtiler göstermesidir. Stres, vücudun zorunlu yıpranma derecesidir.

Şekil 1: Genel Adaptasyon Sendromu



Kaynak: Selye 1977'den aktarılan Baltaş ve Baltaş,2008:26

Lazarus ve Folkman'a göre stres, bireyin karakterini içeren birey ve çevre arasındaki ilişki ve çevresel olayların onların üzerindeki etkisidir (Lazarus ve Folkman,1984:21). Lazarus'a göre stres daha çok kişilerle çevrelerine ilişkin değişkenler sistemi içinde var olan bir dengesizlik durumunda ortaya çıkar ve yalnızca bu dengesizlik durumu insanların normal (yani dengeli) psikolojik mutluluk düzeylerinde değişimlere neden olur (Hart ve Cooper,2009:115).

Buna göre stresi, bireyin çevresinde algıladığı olumlu veya olumsuz durumlara duygusal ve fiziksel tepki vermesi olarak tanımlayabiliriz.

1.1.1. Stres Belirtileri

Birey, içsel ve dış çevreden kaynaklanan durumlar dışında tehdit olarak algıladığı durumlarda bedensel ve psikolojik düzeyde tepkiler verir.

Rowshan stresle karşılaşan bireyin göstermiş olduğu tepkileri HERO prensibi ile açıklamaktadır. Bu prensibe göre stresin dört aşaması vardır:

H(happening) stresin oluşması

E(evaluation) stresin değerlendirilmesi

R(response) strese karşı verilen tepki

O(outcome) sonuç

Herhangi bir anda bireyin karşılaştığı olay ya da durumda stres ortaya çıkar. Strese karşı bireyin tutum, inanç ve beklentileri bireyin stresi değerlendirme sürecini içerir. Strese karşı verilen tepki "savaş ya da kaç" şeklinde olur. Strese gösterilen tepkinin sonucunda ortaya çıkan durum ise sonucunu oluşturur (Rowshan,2003:21). Örneğin, birisine onur kırıcı bir kelimeyle hitap edildiğinde, bireyde stres oluşur, birey acaba neden böyle dedi, hak ediyor muyum gibi sorular sorarak durumu düşünür. Birey sözle cevap vererek veya başı ağrıyarak tepki verir ve o kişiyi itici görmeye başlayarak durumu sonlandırır (Özmutaf,2006,75).

Stresle ilgili belirtileri dört grupta toplanabilmektedir:

1. Psikolojik Belirtiler: Stres yaratan durumlar, neşeden (olay zorlayıcı ama üstesinden gelinebilirse) anksiyete, öfke, düş kırıklığı ve depresyona kadar değişen duygusal tepkilere yol açmaktadır. Stres yaratan durum devam ederse, duygularımız, çabalarımızın başarılı olup olmamasına bağlı olarak anksiyete, öfke, saldırganlık, duyumsuzluk, depresyon gibi tepkiler arasında gidip gelebilir (Atkinson,1999:495).

2. Fiziksel Belirtiler: Vücut algılanan tehdide karşı karmaşık bir içsel tepki sırası başlatarak stres etkenlerine tepki gösterir. Vücut stres nedeni ne olursa olsun, otomatik olarak acil duruma hazırlanır. Çabuk enerji gerektirdiği için, karaciğer kaslara yakıt sağlamak için fazladan şeker (glikoz) salgılar ve yağlarla proteinleri şekere dönüştürmek için hormonlar salgılanır. Vücudun metabolizması fiziksel eylem için gerekli olan enerjiyi sağlama hazırlığını artırır. Kalp atışları, kan basıncı ve solunum artar, kaslar gerilir. Aynı zamanda, sindirim gibi esas olmayan bazı etkinlikler perdelenir. Salya ve sümük kurur, böylece akciğerlere giden hava kanallarının genişliği artar. Vücudun doğal acı gidericileri, endorfinler salgılanır ve yüzeydeki kan damarları yaralanma durumlarında kan akışını azaltacak şekilde daralır. Dalak oksijen iletimine yardımcı olmak için daha fazla kırmızı kan hücresi bırakır, kemik iliği enfeksiyonla savaşmak için daha fazla alyuvar üretir. Kan dolaşımı aracılığı ile taşınan çeşitli stres hormonları ve nöral faaliyetlerinin birleşik etkisiyle savaşma ya da kaçma tepkisi oluşur. Savaşma ya da kaçma tepkisinin fizyolojik bileşenleri kişinin acil eylem gerektiren fiziksel tehditle ilgilenmesine yardımcı olması bakımından yararlıdır. Eylemin olanaksız olduğu ya da tehdidin devam ettiği ve belirli bir süre içinde ilgilenilmesi gereken durumlarda yoğun fizyolojik uyarılma zararlı olabilir (Atkinson,1999:497-499). Vücut strese karşı ağız kuruluğu, baş ağrısı, kabızlık, ishal, kas ağrıları, sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları, tansiyon veya kalp rahatsızlıkları, aşırı terleme, yeme problemleri, uyku problemleri, döküntü gibi tepkiler verebilir.

3. Zihinsel Belirtiler: Birey duygusal tepkilerin yanı sıra ciddi stres nedenleriyle karşılaştıklarında gerçek bir bilişsel bozukluk gösterebilir (Atkinson,1999:477). Konsantrasyon güçlüğü, karar vermede güçlük, unutkanlık, hafızada zayıflık, aşırı miktarda hayal kurma, tek bir fikir veya düşünce ile meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesindeki düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama gibi tepkiler gösterir (Braham,1998:54).

4. Sosyal Belirtiler: Stres çevremizde bulunan insanlarla ilişkilerimizi etkileyebilir. Birey, insanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek ve ya çok kısa zaman kala iptal etmek, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, bir çok kişiye birden küs olmak, konuşmamak gibi tepkiler gösterebilir (Braham,1998:54-55).

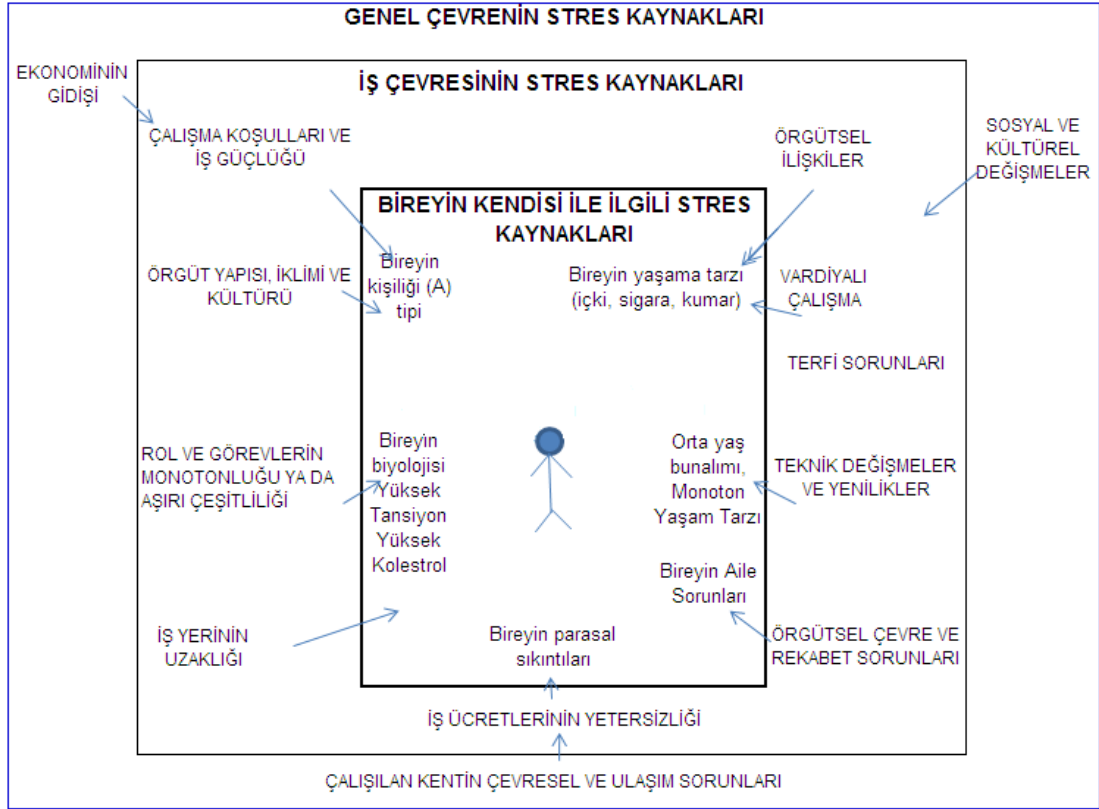
Stres bireylerin fiziksel, psikolojik ve zihinsel yapılarına etki eden ve zorlayan bir durumdur. Aşırı olduğunda stres, kişinin çevre ile başa çıkabilme yeteneğini tehdit eder. Stres, yaşamında baskı hissedenlerin kullandığı bir terimdir. Bu baskıların sonucunda çalışanlarda değişik stres belirtileri ortaya çıkar ki; bunlar çalışanların sağlık ve performansını tamamen ortadan kaldırır (Pehlivan,2002:21).

1.2. STRES KAYNAKLARI

Stres oluşumunda birçok çevresel faktör rol oynayarak stres yaratıcı ortama neden olmaktadır. Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli, değişken, belirsizlik ve hatta muğlaklığın hakim olduğu iş ortamlarında çalışmaktadır. Özellikle stres yaratan faktörler yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte diğer bir deyişle, yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara özveri ve uyum göstermekte çok zorlanmaktadırlar. Kendi plan ve programlarını düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlanmasıyla değişmek zorunda kalan insanlar büyük stres ya da gerilim yaşamaktadırlar. (Eren,2007:293, Güçlü,2001:96).

Stres yaratan faktörleri başlıca üç grupta toplayabiliriz. Bunlar (1) bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları (2) bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları (3) bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynaklarıdır (Eren,2007:293).

Şekil 2: Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler



Kaynak: Eren,2007:293

1.2.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireyin stresi yaşamasında cinsiyetinin, yaşının, kişiliğinin önemli rolü vardır. Birey olaylardan değil olaylara yüklediği anlamlar yüzünden stres yaşar. Birinin ona selam vermemesi nedeniyle strese girebilirken bir başkası için bu durum önemli olmayabilir. Bireysel farklılıklar stresin oluşmasında rol oynar. Birey biyolojik bedensel, maddi parasal, kişisel duygusal, yaşam tarzı yaşı ile ilgili olarak kendisi ile ilgili stres yaşayabilir.

Biyolojik ve bedensel faktörler arasında; bireyin doğuştan gelen sistem bozukluklarını, iç salgı bezleri veya hormonal denge düzensizlikleri sayılabilir. Bu tip bireylerde yüksek tansiyon, yüksek kolesterol düzeyi ve buna bağlı

kalp rahatsızlıklarına rastlamak mümkündür. Bu tarz bireyler stres ortamından çabuk etkilenir ve rahatsız olurlar.

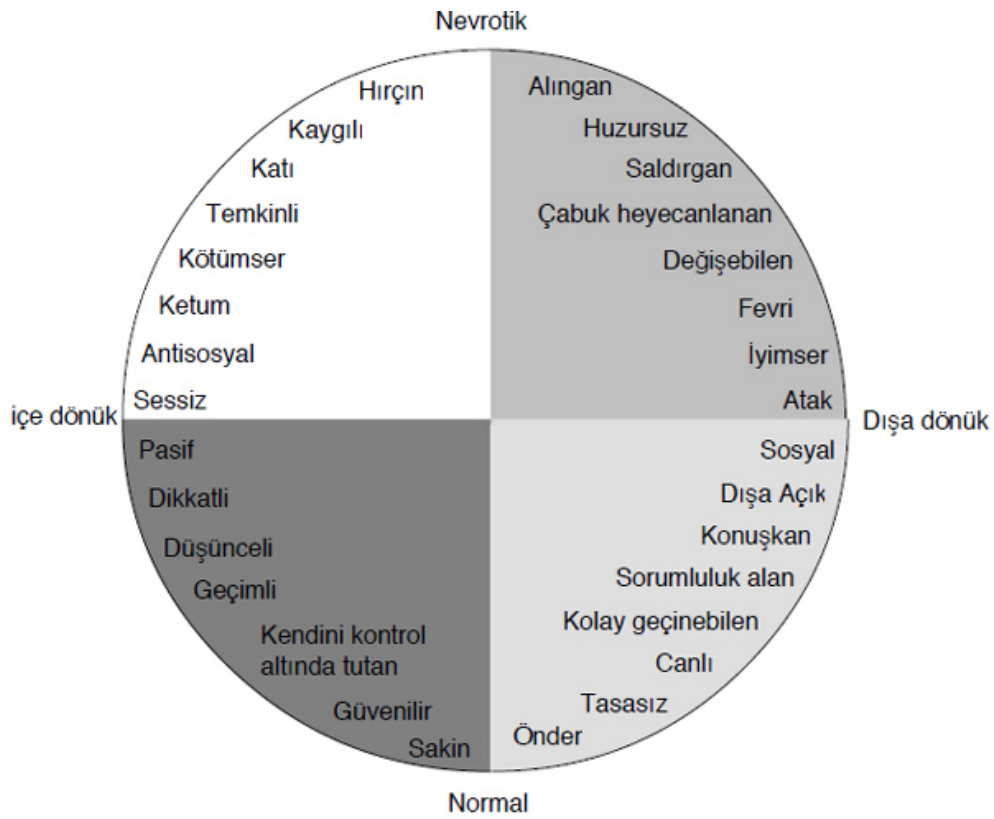
Birey ailesini geçindirmek için, ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çalışmaya ve karşısına çıkacak sıkıntıların üstesinden gelmeye çalışır. Bazı bireyler kendilerini kıt kanat geçindirecek koşullara razı iken bazıları daha iyi ekonomik koşullarda yaşamayı tercih eder. Bunun için daha iyi bir kazanç, daha fazla çalışmayı beraberinde getirir ve birey daha çok gerilim altına girip stres yaşar.

Birey kendisi ile ilgili stres yaratan unsurlardan biri de yaşam tarzı ve yaşıdır. Birey ne kadar doğal yaşam tarzından uzaklaşır ve bir takım saplantılara yönelirse stres ortamını kendi yaratmış olacaktır. İçki, sigara, uyuşturucu ya da ilaç düşkünü olma vücut üzerinde anormal uyarıcı etkiler yapmaktadır. Ayrıca, hızlı yaşam tarzı, her gün her gece değişik ortamlarda, değişik kişilerle yaşamının veya kumar gibi heyecansal ve parasal açıdan insanı etkileyecek bir alışkanlığın bulunması insan vücudundaki stres yükünü artıran, direnci kıran, olumsuz etkiler bırakan bir durumdur. Bunun dışında monoton bir yaşam tarzından bıkkınlık duyan ve değişiklik arayan insanlarda gerekli ortamı bulamamanın verdiği hayal kırıklığı ve bunalım nedeni ile vücut direncinin zayıflamasıyla sağlıklarını yitirebilirler. Bütün bu faktörlerin dışında bireyin yaşı da önemli bir stres kaynağıdır. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde andropoz dönemlerinde ve ya orta yaş krizlerinde insanlarda hormonal değişikliklerin oluşması ve dengelerin bozulması nedeniyle ruhsal ve duygusal sorun ve hayal kırıklıklarına rastlanabilmektedir (Eren,2007:294-295).

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynaklarının sonuncusu kişisel ve duygusal yapısıdır. Bazı kişilik özellikleri insanları strese daha duyarlı kılarken bazı kişilik özellikleri ise strese karşı duyarlılığı azaltmaktadır (Eren,2007:294).

Eysenck, organizmanın kalıtsal ve çevresel şartlarla belirlenmiş olan aktüel veya potansiyel davranış kalıplarının bütünü kişilik olarak yorumlar. Kişilikteki iki ana boyuttan birincisi nevrotilik, bunun karşıtı dengeliliktir; ikincisi dışa dönüklük ve içe dönüklüktür. İnsanlar bu boyutlardan sadece birinin bir yönünden değil, her iki ana boyut ve karşıtlarını oluşturan çeşitli niteliklerden pay alırlar. Bunlardan biri daha baskındır ve bu sebeple kişiliği belirleme özelliğine sahiptir (Baltaş ve Baltaş, 2002:42).

Şekil 3: Eysenck Kişilik Boyutları



Kaynak: Baltaş ve Baltaş,2008:41

Kişinin stres yaşamaması, kişilik donanımları ve ellerindeki imkânları kullanabilmesiyle ilişkilidir. Bu sebeple kişisel özellikler stresten korunabilme derecesini de belirler. Bunlar kişinin değişimlere uygun olarak kendini programlayabilme yeteneği, çevre gelenekleri ve geçmiş deneyimlerinden elde ettiklerine bağlıdır. Yeni koşulları kabullenmek, değişim şartlarını görmeye gayret etmek ve esneklik, stresle başa çıkma konusunda büyük

önem taşır. Diğer yandan olumsuz kişilik özelliklerinden biri veya birkaçı insanın uyumunu zorlarsa, bu özelliği tanınması ve onunla başa çıkmayı isteyip istemediğine karar vermesi gerekir (Güler,2001). Stres yaratan çevresel etmenlere karşı gösterilen tepkilere göre bireylerin sahip oldukları kişilikleri A tipi, B tipi ve karma tip olmak üzere üç tip şeklinde ortaya çıkar.

Meyer Friedman ve Ray Rosenman (1974) stres düzeyleri açısından farklılıkların açıklandığı iki uç “davranış sendromları”nı tanımlamışlardır. Diğer bir deyişle “eğilimli stres” kişiliğini tanımlayarak A tipi davranış sendromu ve onun tersi B tipi davranış sendromu demişlerdir.

1.2.1.1. A tipi kişilik özellikleri

A tipi kişilik hırs, düşmanlık, sabırsızlık ve sürekli zaman baskısı hissi ile karakterize edilmiş duygu ve davranışların birleşimidir (Buchanan ve Huczynski,2004:155). Bu tip kişiliğe sahip bireyler rekabetçi, başarı ihtiyacı, agresif, hızlı çalışma, sabırsız, huzursuz, aşırı uyarılmış, gergin yüz kasları, zaman baskısı hissi ve stresle ilgili hastalıktan muzdarip olma olasılığı daha yüksektir. İdealist, mükemmeliyetçi, amaçlara ulaşmada dinamik, hareketli, mücadeleci, başkalarının önüne geçmek için sürekli rekabet etmekten hoşlanan, kaybetmeyi içine sindiremeyen, saldırgan, öfkeli ve düşmanlık duygularını kolayca ortaya koyabilen, eleştirmekten kaçınmayan, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayreti içinde olan, verdiği söze sadık, sorumluluk duygusu yüksek, hepsi olmasa bile birçoğu bencil, kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde tutan, başarıya erişmek ve kazanmak için işlerini her şeyden daha çok önemseyen, sürekli mücadeleci, başkaları ile yarışma halinde başarısızlığa tahammül edemeyen, başka insanlarla sürekli çatışan, onlar tarafından kıskanılan ve bu duyguları yoğun biçimde yaşayan A tipi kişiliğe sahip bireyler sürekli stresli bir yaşam sürerler (Eren,2007:306). A tipi davranış özellikleri genellikle acele konuşmak, diğer insanlar konuşurken acele etmek, hızlı yemek, sırada beklemekten nefret etmek, asla

bir Şeye yetiŐmek durumunda olmamak, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikle dolu bir programa sahip olmak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda bir çok Şeyi yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk veya zevk verici Şeyler için çok az zaman ayırmaktır. Örgütlerin oğu A tipi davranışlar gösteren kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedir. Bu nedenle de örgütlerdeki pek çok birey, fiziksel ve zihinsel sağlığı pahasına bu özellikleri göstermektedir (Güçlü,2001:97).

A tipi davranışa karŐılık B tipi davranış gösteren bireyler eğlenmeye zaman ayırır, başarı ile meşgul olmaz, kolay, nadiren sabırsız, rahat davranır, yavaş konuŐur ve hareket eder, sabit bir hızla çalışır, kolay hayal kırıklığına uğramaz, nadiren zamanı yetiŐtirezemez ve stresle ilgili hastalıklara yakalanma olasılığı daha düşüktür. Başkaları ile yarıŐmaktan ve iddialaŐmaktan hoŐlanmazlar. Mükemmele erişmek için çaba göstermezler, heyecan ve telaŐa kapılmazlar, sakin ve yumuŐak olan B tipi davranış gösteren kişiler sabırlıdır, zaman baskısını ve sınırlamasını hissetmezler, sorumluluk duyguları yüksek değildir, her Şeyi oluruna bırakma eğilimindedirler, aşırı ve çeşitli iş yüklenmekten hoŐlanmazlar. Kendilerine, ailelerine ve hobilerine zaman ayırırlar. Her insanın hata yapabileceğini düŐündüklerinden, kusursuzluk arayıŐında değildirler. Kendilerine ve diğer insanlara karşı hoŐgrl ve tolerans düzeyleri yüksek ve hatalara karşı affedicidir (Eren,2007:306).

1.2.1.2. B tipi kişilik zellikleri

B tipi bireyler sadece sonuçlara değil, bir bütün olarak hayata değer verirler. Hayatta gelgitlerin olabileceğini bilirler. Çalışmanın da, dinlenmenin de yeri ve zamanı vardır. Zaman zaman yavaŐlamaktan ve sadece var olmaya çalışmaktan korkmazlar. Rahatlamanın daha büyük verim sağladığını bilirler ve kendileri için kaçamak fırsatları hazırlarlar.

B tipi bireyler '-meliyim, -malıyım' tuzağına daha seyrek düşerler ve böylece daha az kaygı ve öfke duyarlar. Kendilerine ve diğer insanlara yönelik gerçekdışı beklentileri nispeten azdır. Öfkeyle yaşayacaklarına, karşılarındaki insanlara ne istediklerini ifade ederler (Braham,1998:175-176).

B tipi kişiliğe sahip bireyler, başkalarıyla uzlaşmacı, aşırı hırslı ve bencil olmayan, mükemmellik peşinde koşmayan, toleranslı, dışa dönük, geçimkar ve affedici davranışları, stres düzeylerini düşürücü bir etki yapar ve stresin doğurduğu sorunları dert etmez ve stresi daha az hissederler (Eren,2007:306).

1.2.1.3. Karma tip kişilik özellikleri

Karma tip kişiliğe sahip kişiler A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Önemli olan bireyin hangi tipinin özelliklerine daha yatkın davranışlar sergilediğidir. Örneğin; bir birey hem çok sabırlı hem de çok sabırsız olmadığı gibi, olağanüstü koşullarda herkes hızlı davranmak zorunda kalabilir. Burada önemli olan normal ve olağan koşullarda bile bireyin davranışlarına hırs, acele ve sürat egemen ise A tip kişiliğin risklerine sahiptir (Pehlivan,2002:37).

1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres olarak ifade edilen iş stresi, işin sürdürülmesi, görevin yerine getirilmesi, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin beklentilerin karşılanması, işyerlerinde kişilerarası ilişkilerin niteliği, işin ve işyerinin geleceği, iş güvencesi, sosyal güvence, sosyal destek mekanizmalarının işlerliği, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı gibi pek çok konu ile yakından ilgilidir (Çakır,2009:100). İş stresi, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve

insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak tanımlanır (Aydın,Üçüncü,Taşdemir,2001: 389).

Herhangi bir örgütte görevin niteliğinden, iş çevresinden veya işle ilgili olarak üst, ast, iş arkadaşları veya müşterilerle bulunan ilişkilerden dolayı stres oluşabilir (Pehlivan,2002:23). Bir örgütte iş görenleri etkileyen çok farklı stres kaynakları olabilir. En çok karşılaşılan işle ilgili stres kaynakları; işten atılma, rütbenin düşmesi, yönetici ile ilgili problemler, iş koşullarında değişimler(terfi edememe, uzun çalışma saatleri vs), iş dizaynı, iş talepleri, sıkıcı/rutin işler, olumlu durumlar (yeni bir iş, yükselme, başarı vs), iş teslimleri, başarısızlık korkusu, yetersiz destek, iş belirsizliği, rol çatışması, değişim, yeni teknoloji, aşırı veya yetersiz iş yükü, aşırı kurallar ve düzenlemeler, kararlara katılımın yetersizliği, kişilerarası ilişkilerin yetersizliği, örgütsel yapı, örgütsel liderlik, örgüt politikaları, iletişim problemleri, kontrol yetersizliği, adil olmayan ödemeler, örgüt kültürünün eksikliği, ortak hedef, inanç ve duyguların eksikliği ve şirket ile çalışan değerleri arasındaki farklılıklardır (Gümüştekin ve Öztemiz,2004:64).

Örgütsel stres kaynakları Schafer (1987) tarafından farklı bir sınıflamaya göre aşağıdaki gibi ortaya konmuştur (Akt. Pehlivan,2002:22).

A-Örgütsel Özellikler ve Süreçler

1. Örgütsel Politika

- Adaletsiz veya yetersiz performans değerlendirme
- Adaletsiz ödeme
- Keyfi ve belirsiz politikalar
- İşin dönerli olarak verilmesi
- İdealist iş tanımları

2.Örgütsel Yapı

- Merkezilik, karara katılmada yetersizlik
- Gelişme veya ilerleme fırsatının azlığı

- Aşırı biçimsellik
- Emeğin bölünmesi ve aşırı uzmanlaşma
- Örgütsel birimlerin birbirine bağımlılığı

3.Örgütsel Süreç

- Zayıf iletişim
- Performansa ilişkin dönüt eksikliği veya zayıflığı
- Amaçların belirsizliği veya çatışması
- Temsilcilerin etkisizliği
- Yetiştirme programları

B-İş Gereklere ve Rol Özellikleri

1.Çalışma Koşulları

- Kalabalık
- Gizliliğin korunmaması
- Mekan düzenlemenin kötü olması
- Zehirli kimyasal maddelerin varlığı

2.İş Koşulları

- Güvenlik tehlikesi
- Hava kirliliği
- Radyasyon

3.Kişilerarası İlişkiler

- Adaletsiz ve saygısız deneticiler
- Kabul ve tanınma yoksunluğu
- Güven yoksunluğu
- Rekabet
- Temsil sorumluluklarında güçlük
- Gruplar arası ve grup içi çatışmalar

4.İş Gereklere

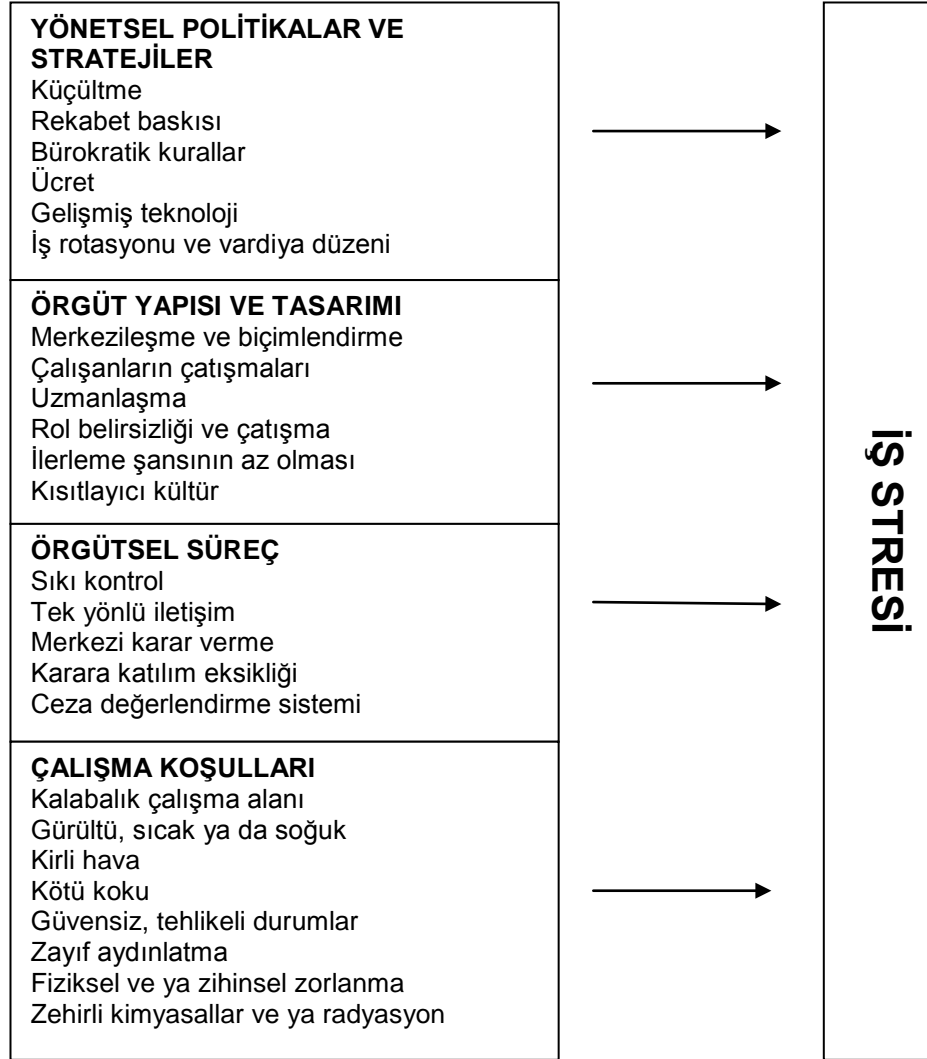
- Rutin iş
- Zaman baskısı ve acele iş teslimatı
- İşin çok az beceri gerektirmesi
- Başka kişilerden sorumlu olma
- Eksik istihdam, fazla istihdam

5. Rol Özellikleri

- Rol çatışması
- Rol belirsizliği
- Rolün az veya fazla olması
- Rol-statü uyumsuzluğu

Stres kaynakları, strese neden olan unsurlardır. Örgütte ilgili etkenler yoğun bir stres potansiyeline sahiptir. Örgütte çalışan birey ile örgütün işlevsel ve toplumsal çevresi arasında doğrudan bir ilişki vardır. Örgütte çalışan birey örgütteki işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşerek örgütsel davranışı gerçekleştirirler. Örgütsel stres kaynakları çalışan bireyin davranışını etkileyen ve bireyin işlevsel ve toplumsal çevreyle etkileşme sürecinde ortaya çıkar. Bu çalışmada örgütsel stres kaynakları işlevsel, toplumsal çevreler ve bu çevreler içinde yer alan çeşitli yapılardan kaynaklanan stres nedenleri incelenecektir.

Şekil 4: Makro Düzeyde Örgütsel Stres Kaynakları



Kaynak: Luthans,2005:381

1.2.2.1. İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları

Çalışanın işlevsel çevresi doğrudan iş ile ilgili olan görevleri ve bu görevlerin gereklerinin oluşturduğu bir yapıdır. Çalışanın ortaya çıkardığı işle ilgili olan her şey onun işlevsel çevresini oluşturur. Çalışanın örgütsel stres kaynakları içerisinde işlevsel çevre çok büyük rol oynamaktadır. Aşağıda işlevsel çevreyi oluşturan yapılara ilişkin stres kaynakları incelenmiştir (Pehlivan,2008:41).

1.2.2.1.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Örgütün görev yapısı, örgüt işlevlerinin görevlere bölünmesi, bu görevlerin birimlerde bütünleştirilmesi, birimlerin yönetimini kolaylaştıracak biçimde basamaklandırılması ile oluşur. Görev yapısı örgütün iskeletidir. Çalışanın örgütte bulunma gerekçesi belli bir görevi yerine getirmektir. Görevle ilgili sorunlar çalışanların yoğun ve sürekli stres yaşamalarına neden olabilir. Görevle ilgili temel stres kaynakları şunlardır (Pehlivan,2008:42-43):

1.2.2.1.1.1. Aşırı iş yükü

Yapılan işin, ağır veya fazla olması, büyük ölçüde göreceli ve öznel bir durumdur. Her iş örgütünde, normal çalışma saatleri içerisinde yapılacak işlerin miktarıyla ilgili belirli bir kanaat ve bu anlayışa uygun olarak tatbik edilen bir uygulama mevcuttur. Örgütte yapılacak işlerin belirlenmesi sırasında, bireyin yapabileceği ölçüde en uygun iş birimleri oluşturulmaya çalışılır. Çalışanların yerine getirmeye çalıştıkları iş yükü, bu en uygun ve ideal ölçülerin üzerinde olsa, o zaman durumu; aşırı iş yükü şeklinde ifade etmek mümkündür (Cam,2004:3).

Psikologlara göre aşırı iş yükü nitelik ve nicelik yönünden ikiye ayrılmaktadır. Niteliksel iş yükü belli bir zaman diliminde çok fazla iş yapma ve bitirmek, niceliksel iş yükü ise çok zor bir işi bitirmek olarak ifade edilmektedir (Ertekin,1993:50).

Zaman baskısı, uzun çalışma saatleri, gerçekçi olmayan teslimat tarihleri, uygun dinlenme aralarının olmaması, işin sürekli dikkat istemesi, üst düzeyde kararlar vermek veya karmaşık bilgiler bireyin stresle yüz yüze gelmesine neden olabilir (Pehlivan,2008:43).

1.2.2.1.1.2. İşin sıkıcı olması

Aşırı düzeyde basit, monoton ve kolay işlerde çalışanlar aşırı iş yükü altında çalışanlar kadar olumsuz biçimde etkilenmektedir (Ertekin,1993:51). Tek düzelik, belli işleri yapan çalışanı çoğu kez kötümser düşünceye sürükleyen duygusal sıkıntı olarak tanımlanabilir. Benzer işlerin değişmeksizin ve sürekli yapılması, çalışanları bezginliğe ve yılgınlığa götürür (Pehlivan,2008:44). Bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumları kısaca monotonluk; çalışanlar için bir şikayet ve doyumsuzluk kaynağıdır (Ertekin,1993:54).

1.2.2.1.1.3. Ücret yetersizliği

Çalışanların ücrete ilişkin tutumları birbirinden farklı iki nedene dayanabilir. Bunlardan ilki kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak doyum sağlama isteğidir. Kazanç sağlama çalışanları işinde daha yaratıcı, devamlı ve tutarlı olmaya yöneltten bir etken olarak kendini göstermiştir. Diğer yandan ücret çalışanlar için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır (Pehlivan,2008:44).

Ücretlerin beklenenden az olması, yetersiz zamlar ya da ikramiyeler, çalışanların enflasyon karşısında satın alma gücünü kaybetmelerine, parasal yükümlülüklerini tam olarak ve zamanında yerine getirmemelerine neden olmaktadır (Eren,2007:296). Ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çalışmak zorunda olması çalışanların hayal kırıklığı ve bunalıma girmelerine neden olur.

1.2.2.1.1.4. Yükselme olanağı

Yükselme ve meslekte ilerleme arzusu her insanın içinde vardır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde kendini gerçekleştirme ihtiyacında

bireysel gelişme bireyin bütün beceri ve yeteneklerinin farkında olma sonucu doyum bulmasıdır. Bu ihtiyaç öncekilerden farklı olarak sürekli yenilenen bir ihtiyaçtır (Üçok,2008:100). Yeterince ilerleyememe sonucu çalışanın yeteneklerinin gerektiği gibi değerlendirilmemesi ve gereken sorumluluğun verilmemesi durumu ortaya çıkar. Bu durumda kişinin çalıştığı işin gerekleri, kişinin kapasitesine oranla daha düşük düzeydedir ve kişi kendisini geliştirme fırsatından yoksun kalır. Bu yoksunluk kişinin giderek işinden doyumsuz olmasına ve stres düzeyinin yükselmesine neden olur (Özer, 2012:52).

Yükselme konusu iki yönlü stres yaratan bir durumdur. Bir yandan yükselmeyen kişi haksızlığa uğradığı duygusu ve yükselmenin getireceği maddi ve manevi kazançlardan yoksun kalmanın verdiği geride kalmışlık düşüncesi ile stres yaşarken; diğer yandan yükselen birey yeni görevinin gerektirdiği yeni becerilerin öğrenilmesi, farklı iş arkadaşlarıyla yeni ilişkilerin kurulmasını ve daha büyük sorumluluklar yüklemesi nedeniyle stres yaratmaktadır (Pehlivan,2008:46).

1.2.2.1.1.5. Çalışma saatlerinin uzun olması

Uzun çalışma saatleri, çalışanların hem fiziksel ve psikolojik açıdan yorulmasına hem de yaşamın diğer alanlarına ayrılacak zamanın kullanımını olumsuz etkilediği için bireylerde stres yaratır. Özellikle düzensiz iş saatleri, fazla mesai ve vardiya sistemi çalışanları stresle karşı karşıya bırakır (Pehlivan,2008:47).

Bedensel ve zihinsel olarak sınırlı bir güce sahip olan bireyin gün boyu yapabilecekleri ortalama bir düzeyi aşamaz. Vardiya düzeni ile çalışmada; gece vardiyası olmaksızın iki vardiya, gece vardiyası ile beraber üç vardiya, hafta sonunu da içine alan üç vardiyalı sistemler görülebilir. Ayrıca vardiya sistemleri dönüşüm düzenleri açısından çeşitlidir. Aynı vardiyada 7 günden fazla çalışmak, uzun süre olarak kabul edilir (Baltaş ve Baltaş,2008:84). Vardiyalı çalışma sistemi biyolojik, sosyal ve psikolojik olarak bireyi etkiler.

Vardiya sisteminde çalışanlar uyku ve sindirim problemlerinin yanı sıra aile hayatında ve sosyal hayatlarında sıkıntı yaşayabilirler. Vardiya düzeni bireyin biyolojik ritmi ile çelişir. Biyolojik ritim, değişikliğe karşı çok dirençlidir ve çalışma, yeme, uyuma düzeninde yeni bir kalıba uyum son derece yavaş olmaktadır. Bilimsel olarak birçok araştırmayla ortaya konmuş olan bir olgunun doğurduğu önemli sonuç; çalışma günleri sırasında vardiya düzenine uyum göstermeye başlayan biyolojik ritim, dinlenme günleri sırasında hızla eski haline geri dönecek ve dinlenme günlerini izleyen çalışma dönemlerinde zorunlu olarak yeni bir uyum süreci başlayacaktır (Işıkhan,2004:105).

Vardiyalı çalışma ayrıca kişilerin eğitim, deney ve sosyal yapılarının yanında kişiliklerinden kaynaklanan bazı endişelerinin su yüzüne çıkması açısından da önemli görülmüştür. Aralıksız bir vardiya çalışması sürdüren işçilerin fizik ve mental stres, uyku sorunları, yorgunluk ve sosyal huzursuzluklarının olduğu anlaşılmıştır (Ertekin,1993:56).

1.2.2.1.1.6. Çalışma koşulları

Çalışanın içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar fizyolojik ve psikolojik yapısı üzerinde yakından etkilidirler. Kötü aydınlatma, aşırı gürültü, aşırı ısı, soğuk, titreşim, hava kirliliği ve elektrikli araçların kullanımı sonucu oluşan radyasyon etkisi bu faktörler arasında yer alır.

*Gürültü*nün insanlarda yarattığı rahatsızlıkta başlıca neden gürültü şiddetidir. İnsanlar için en ideal ses düzeyi 50 desibeldir. İnsanların gürültüye zamanla alıştığı söylenir ancak; insanlar gürültüye değil, yan etkilerine katlanmaya alışır. Gürültü; sağırılık, kulak çınlaması, migren, ülser, kalın bağırsak iltihabı, yüksek tansiyon, kalp ve dolaşım bozuklukları yaratır. Ayrıca gürültülü ortamda çalışanların evde ve işyerlerinde çok fazla çatışmaya girdiklerini, kızgınlık ve saldırganlık duygularının olduğu

gözlenmektedir. Kişiler genellikle kendi işini yaparken çıkardığı gürültüden rahatsız olmazken, bunun dışındaki bir gürültüden fizyolojik ve psikolojik olarak etkilenir.

Titreşim, bir cismin çeşitli yönlere doğru yer değiştirmesi olayıdır. Özellikle gürültüyle birleştiği zaman tehlike oranı yükselir. Bazı davranış ve görme bozuklukları, el ve parmak duyarsızlığı, titreşimden etkilenen kısımda ağrı, zayıflık, güçsüzlük, kas krampları, üşüme duygusu görülür (Sabuncuoğlu,1998:189-190).

Aydınlatma, çalışma yerinin yeterince aydınlatılması ile işin daha kolay yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki vardır. Kötü ışıklandırma sıkıntılı bir çalışma ortamı yaratır, göz sinirleri yıpranır, zayıflar, geçici ve ya daimi körlüklere yol açar (Sabuncuoğlu,1998:190).

Isınma ve havalandırma, örgütlerde çalışma yerinin her yeri aynı ısıda olmalıdır. Çalışma yerinin sık sık havalandırılması ve normal düzeyde ısıtılması verimi etkileyen ve işe uyarlanmayı kolaylaştıran önemli bir etkidir. Aşırı sıcak bir ortamda çalışmak, genel yorgunluk ve genel performansı azaltıcı bir etki yapmaktadır. Aşırı soğuk bir ortamda çalışmak ise özellikle el ile yapılan işleri etkilemekte ve ellerin motor hareket yeteneğini azaltmaktadır (Ramsey'den aktr. Pehlivan,2008:48).

1.2.2.1.2. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Bir örgütte üstler, astlarını etkileme gücünü örgütün yetke yapısından alır. Örgütlerin yetke yapıları, çalışanları örgütsel egemenlik altına alma yönünden görev yapısından daha etkilidir. Çalışanlar çoğu kez, görevin gerektirdiklerinden daha çok, yönetimin istediklerini yapmak zorunda kalmaktadırlar. Yönetimin çalışandan istedikleri ise yönetim biçimlerine göre değişmektedir. Bu açıdan örgütün yetke yapısından kaynaklanan stres kaynakları vardır (Pehlivan,2008:50).

1.2.2.1.2.1. Karar verme

Bireylerin seçme, sorun çözme ve karar verme yeteneği vardır. Bireyin karar verme gücü, sahip olduğu bilgi ve bu bilgiyi kullanma, şans ve yeteneği ile ilgilidir (Pehlivan, 2008:50). Verilen kararlar örgütün etkinliğini, iş ve çalışanları etkileyeceğinden örgüt açısından büyük önem taşımaktadır.

Karar süreci örgütte bir değişiklik yapmak, bir çatışmayı önlemek veya çözmek, örgüt üyelerini etkilemek amacıyla kullanılır. Karar yetkisine sahip olan çalışanlar, 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 (Pehlivan, 2008:50).

1.2.2.1.2.2. Karara Katılma

Katılım, bireyin çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde, bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesiyle tanımlanır (Şahin,2009:26). Örgütlerde çalışanların kararlara katılım düzeyinin azlığı yani çalışanın iş yerindeki karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması stres oluşumunda önemli bir faktördür. Örgütlerde çalışanlar kararlara katılıp kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynadıklarında iş tatminleri yükselir, işle ilgili tehditler hissetmez, kendine güveni ve saygısı artar ve stresi azalır (Soysal,2009:341). Ancak genellikle yöneticilerin büyük çoğunluğu, astların kararlara katılmasını istemezler. Böyle bir durumda astların kendileriyle yarışacağına inanarak, astlarla ilişkilerini geliştirmeyi sakıncalı görürler. Böyle bir durumda astların işine yabancılaşarak, kendilerinin örgütten dışlanmış hissetmelerine yol açarak strese neden olur (Pehlivan, 2008:51).

1.2.2.1.2.3. Yetkilerin yetersiz oluşu

Örgütlerde genellikle az sayıda yönetici, çok sayıda çalışan yönetir ve sürekli denetim altında tutar. Burada yetki devrinden özellikle kaçınılırken, sorumluluk alanı oldukça geniş tutulmaya çalışılır. Bu durumda yetki yetersizliği ortaya çıkar. Bu yetkisizlik çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler uyandırır ve çalışma isteğini azaltır. Çünkü; çalışan sorumluluklarını gerçekleştirebilecek kadar yetki verilmesini ister (Pehlivan,2008:51). Yöneticilerin yetki aktarımında isteksiz davranması, yasal düzenlemelerin yetki aktarımını sağlamaya engel olması strese yol açmaktadır.

1.2.2.1.2.4. Sorumlulukların verdiği endişe

Çok önemli stres kaynaklarından biri çok fazla sorumluluk almaktır. Ya bireye yüklenen sorumluluk çok yüksektir veya çalışan sorumluluğu kendi kişisel özelliklerinin sonucu daha yüksek algılar. Bu durum kısa zamanda sağlığın bozulmasına yol açar (Baltaş ve Baltaş,2008:90).

Diğer insanların sorumluluğunu üstlenmiş olmak yada onların hayatında önemli etkiler yapabilecek kararları alma durumunda olmak da bireyde gerginlik yaratan, gizil ancak sürekli bir stres kaynağıdır (Şahin,2009 :26). Örgütün ihtiyaçları ve amaçlarına yönelik sorumluluk ve astların sorumluluğu ve kendi sorumluluğu bireyde stres yaratır.

1.2.2.1.2.5. Değerlendirmede adaletsizlik

Çalışanların gerek kendi kendilerini gözden geçirmeleri veya gerekse örgüt tarafından gözden geçirilmesi, bireylerin rollerinin gereklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini görmesini sağlar. Başarılı olan çalışan kendi çalışmalarının karşılığını görmek ister ve eğer bir çalışan tüm çalışma gücünü ortaya koyarak çalışıyor, ancak ondan daha az performans

sergileyen ve işe karşı ilgisiz davranan çalışanla aynı değerde görüldüğünü düşünürse bireyde çalışma isteksizliği, moral bozukluğu görülecektir (Göksel, 2011:18). Bu nedenle örgütlerde çalışanların iki açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunlardan birincisi, çalışanın performansının, ikincisi ise yeterliğinin değerlendirilmesidir. Performans değerlemede çalışanın görevini yapma durumu, yeterlik değerlendirmesinde ise çalışanın zeka, yetenek, ilgi ve kişiliği değerlendirilir. Kişilerin hangi ölçülere göre değerlendirildiği belirsiz ise bu durum stres yaratır. Çalışanın örgütteki geleceği, yöneticinin hakkında yapacağı değerlendirmeye bağlı ise ve değerlendirmenin ölçütleri belli değil ise bu durum bir stres kaynağı olmaktadır (Özer, 2012:54).

1.2.2.1.2.6. Yöneticilerin teşvik etmemesi

Birey toplumda bir gruba ait olduktan sonra grup içinde ve dışında kendisine değer verilmesini ister. Birey yaptığı işin üstü tarafından takdir görmesini bekler. Sorumluluk, takdir, başarı, işin niteliği gibi motive edici faktörler yüksek olduğunda bireyin motivasyonu ve performansı artar (Barutçugil,2004:376). Motivasyon sağlayan faktörler olmadığında bireyde işe yaramamazlık hissi oluşarak stres ortaya çıkar.

1.2.2.1.3. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Üretim yapısı, örgütün mal veya hizmet üretirken oluşturduğu iş akımıdır. Üretim yapısı örgütsel stres kaynakları açısından bir çok etkeni içeren bir yapıdır (Pehlivan,2008:53). Üretim yapısına ilişkin stres kaynakları şunlardır:

1.2.2.1.3.1. Zaman baskısı

Bazı işler kesin zaman sınırlamalarına sahiptir. Vergi dairesinde çalışanlar, muhasebeciler, öğretmenler yılın belirli zamanlarında, kesin bir tarihte bitmesi gereken yoğun bir yükü karşılaşırlar. Bu durum, bireylerin özel durumlarına ve sorumluluklarını algılayışlarına göre önemli bir stres kaynağı oluşturur (Baltaş ve Baltaş,2008:90).

Yöneticiler, bazıları yaşamsal önemde bazıları da ertelenebilir işler olmak üzere sınırlı zamanda pek çok işi yapmak zorundadır (Karabulut,[ty]:69). Zaman baskısı yöneticiler için stres kaynağıdır.

1.2.2.1.3.2. Araç - gereçlerin yetersizliği

Çalışılan yerin donanımı ayrı bir stres kaynağıdır. Örgütlerde çalışanlar, görevlerini gereği gibi yerine getirebilmek için çeşitli araç ve gereçler kullanmak zorundadırlar. İş yerinde kullanılacak araç gereçler çalışanla işi arasında iyi bir uyum sağlayarak, insanın çalışırken aşırı zorlanmalar yüzünden yıpranmasının önlenmesini ve bu uyum sayesinde iş başarımının yükselmesini sağlar.

Çalışana daha kolay ve düzenli olarak iş yapma olanağı sağlayan araç gereçlerin yetersizliği bireylerde stres yaratan önemli kaynaklardan biridir (Pehlivan,2008:54).

1.2.2.1.3.3. Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması

Yetenek, bireyin doğuştan sahip olduğu bir şeyi anlama veya yapabilme niteliğidir. Bireylerin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz yapabilme, çözümleyebilme ve sonuca ulaşabilmesi gibi özellikler yetenekle ilgilidir. Birey

işini kendi yapabilirliklerine, yeteneğine göre seçtiğinde iş doyumunu ve verim artar, yaptığı işte başarılı olur.

1.2.2.1.3.4. Çalışmalarının karşılığını alamamak

Birey gelmek istediği noktaya gelemediyse yaşadığı duygu, örgüt ve işe karşı bir tutum geliştirmesine engel olur ve stres yaratır.

1.2.2.2. Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları

Çalışanların örgüt içinde işlevsel çevresinin dışında bir de toplumsal çevresi vardır. Toplumsal çevrenin çalışandan istediği eylem ve işlemler, çalışanlarla ilgili diğer bireylerin beklentileriyle biçimlenir. Toplumsal çevrenin yaptırım gücü gelenek ve göreneklerle, toplumsal baskıdan kaynaklanır. Örgütün toplumsal çevresi kültürel yapı, grup yapısı ve rol yapısından oluşur (Pehlivan,2008:55-56).

1.2.2.2.1. Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Grup yapısı örgüt içindeki çalışanlar tarafından bireyler arası ilişkiler sonucunda ortaya çıkar. Bunlar grubu, kendilerini ayakta tutmak için kural, değer ve normlar geliştirirler ve üyelerinin bunlara uygun davranmasını isterler. Uygun davranmayanlar gruptan çıkarılabilir, bu da bireylerde strese neden olur.

Aşağıda grup yapısı ile ilgili bazı stres kaynakları yer almaktadır.

1.2.2.2.1.1. İş ortamında huzursuzluk

İşyerinde çalışanlar arasındaki ilişkiler bireyleri olumlu veya olumsuz etkileyerek stres yaratabilir. Birbiriyle anlaşamayan çalışanlar, iş ortamında olumsuz bir hava yaratarak düşük performans sergileyebilirler. Gruba dahil edilmeyen, dışlanan birey için iş ortamı stres kaynağı haline gelir.

1.2.2.2.1.2. Ast- üst ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık

Üstlerin güç ve yetkisini kullanarak astların çalışmasını yönetmek, üstlerle astların çatışmaya girmesine neden olabilir. Üstlerin astlarından tutarsız beklentileri, eleştirileri, kendilerini daha üstün ve yetenekli göstermeye çalışmaları astlarla sürtüşme, çatışma ve gerginliğe yol açar. Aynı düzeyde çalışanlar hem birbirlerine yardım etmek hem de yükselmek için rekabete girmek zorundadır. Bu ikilem nedeniyle de astlar strese girerler.

1.2.2.2.1.3. Toplumsal desteğin düzeyi

İş arkadaşları tarafından desteklenen çalışanlar stresle daha kolay başa çıkarlar. Toplumsal desteği olan bireyler, sorunlarını daha rahat paylaştığı ve birçok toplum üyesi tarafından desteklendiği için işyerinin stres yaratıcı durumunu daha hafife indirirler. İş yerinde toplumsal destek olmazsa çalışanlar için stresli durumlar ortaya çıkabilir.

1.2.2.2.1.4. İş yerinde dedikodu yapılması

Dedikodu, başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşmalardır (TDK,2005:481). Çalışanların zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü alan dedikodu, iş yerinde zaman ve enerji kaybına sebep olduğu gibi kişisel ilişkileri bozup gerginliğe de neden olur. İnsanları

kendi başarısızlıklarını ve yetersizliklerini ve özlemlerini başkalarının arkalarından eleştirerek, davranışlarına kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışırlar (Baltaş ve Baltaş,2008:91).

1.2.2.2.1.5. Yaranma ve dalkavukluk

İş ortamında akrabalık, hemşerilik, politik yakınlık gibi nedenlerle bir grup iş görenin kayırılması çalışanların adalet duygusunu zedelediği için stres kaynağı olmaktadır (Pehlivan,2008:61). Üstler nezdinde iyi bir imaj oluşturmak için kullanılan dalkavukluk, çalışanların birbirlerinin etik dışı davranışlara yöneltir ve çalışanların strese girmesine sebep olur.

1.2.2.2.2. Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Rol, kişinin bulunduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği veya yapamayacağı şeklindeki belirlenmiş davranışların toplamıdır.

Bireyler, kendilerinden ne beklendiğini ya aynı roldeki bireyleri gözleyerek ya da hatalar yaparak ve başkalarının tepkileriyle öğrenirler. Rollerin, grubun varlığına düzen getirmek ve aynı zamanda örgüt bireyinin kim olduğunun ve grup içerisindeki benlik tarifinin ortaya konmasında önemli işlevleri vardır (Şimşek, Akgemici, Çelik,2008:29-30).

Aşağıda rol yapısına ilişkin stres kaynakları yer almaktadır.

1.2.2.2.2.1. Rol çatışması

Rol çatışması, rol ile ilgili uyumsuz beklentileri ifade eder. Rol çatışması üç şekilde görülür. Birincisi, tek rol ortağının uyumsuz (zıt) beklentiler gönderdiği iç gönderici (intrasender) rol çatışmasıdır. Örneğin,

danışman çalışandan çalışma saatlerini azaltırken verimliliği arttırmasını istemesi olabilir. İkincisi, gönderici arası (intersender) rol çatışması, biri tarafından gönderilenle rol ortağı tarafından gönderilen beklentilerin çatışmasıdır. Üçüncüsü, birey-rol çatışmasının bir biçimidir. Örneğin, atama, yükselme beklentisidir. Çalışan işini en iyi nasıl yapabileceği, işi yapabilmek için üstün ondan beklentileri ile ilgili çatışma yaşar. Rol çatışmaları bütün işlerde kaçınılmazdır ama bunlar kronikleşirse stres ortaya çıkar (Schafer, 1987:319). Rol çatışması yüksek olan bireylerde üst tarafından asta çatışma mesajı gönderildiğinde genellikle iş tatmini azalır.

1.2.2.2.2. İş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu

Bazen işin gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu sorun yaratır. Buna kişi ile rol arasındaki çatışma da denebilir. Örgüt, bireyden kendi temel değerleri ile çatışacak türde bir rol veya roller beklendiğinde ortaya çıkar. İş görenlerin meslek seçiminde ve iş yerleştirilmelerinde ilgi ve yeteneklerinin dikkate alınmaması uyumsuzlukların yaşanmasını sağlar ve stresli bir çalışma düzenine neden olur (Pehlivan,2008:63). Örneğin, agorafobisi (açık alan korkusu) olan birinin bahçıvan olarak çalışması, klostrofobisi (kapalı alan korkusu) olan birinin infaz ve koruma memuru olarak cezaevinde çalışması olabilir.

1.2.2.2.3. Rol belirsizliği

Görev hakkında açıklığın olmamasına rol belirsizliği denir. Rol öncelikleri, görev dengesi, belirli görevlerin nasıl yapılacağı veya görevlerin yeniden tanımlanması rol belirsizliği yaratır. Rol belirsizliği; iş tatminsizliği, işe bağlı gerilim, düşük kendine güven ortaya çıkarır (Schafer,1987,320).

1.2.2.3. Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Her bireyin içinde büyüdüğü toplumun kültürü tarafından etkilendiği, değer yargıları, dünya görüşü, davranışları ve davranış normları, olayları değerlendirme tarzları o toplumun kültürel özelliklerinden etkilenir. Bireylerin kültürel özelliklerindeki farklılıklar davranışlarına yansıtacağı gibi, kültürel farklılıkların kavranamaması durumunda, bir kültürün başka bir kültüre yansıtılması gibi durumlar ortaya çıkabilir (Koçel,2010:136). Örgüt kültürü, faaliyete yön veren değerler ve normlardan meydana gelir (Aydıntan,2009:53). Örgütün değer ve normlarına uyum sağlamada yaşanan zorluklar stres yaratabilir. Aşağıda kültürel yapıdan kaynaklanan stres kaynakları yer almaktadır.

1.2.2.3.1. İş ortamında görüş farklılıkları

Herkesin kişisel davrandığı, birbiriyle yarıştığı, kayırma, güç mücadelesinin etkili olduğu durumlar stres yaratır. Bu durumda kendisinin desteklenmediğini, kendisini örgüte ait hissetmeyen birey sürekli mücadele veren bir ortamda çalışmak zorunda kalacaktır. Böyle bir ortamda çalışan birey rahatsız olur ve davranışları değişir. İş ortamında oluşan görüş farklılıkları çatışma yaratarak bireylerin stres yaşamasına neden olur.

Örgütlerde politik görüş farklılıkları da çatışma yaratarak ciddi bir stres kaynağı haline gelmektedir. Özellikle yöneticilerin politik kayırmalar içinde olması ya da iş görenin büyük bir çoğunluğu tarafından paylaşılan görüşleri savunmaması örgüt içinde yalnız kalmasına ve ezilmesine yol açabilmektedir. Bu durum, güvensizliğin de eşlik ettiği şiddetli bir stres yaratabilir (Pehlivan,2008:66).

1.2.2.3.2. İş çevresindeki ortak değer ve normlara uyum

Bireyler örgüte girdiklerinde buldukları örgütün kültürlerine uyum sağlamak durumunda kalırlar. Bireyin davranışına yön veren norm, değer, inanç ve alışkanlıklardan oluşan örgüt kültürü, bireylere yapması gerekenlerin ne olduğunu, nasıl davranmaları gerektiğini öğretir. Birey kendisine öğretilmeye çalışılanları kabul veya reddedebilir. Bu süreçte yaşadığı baskı ve sorunlar önemli bir stres nedenidir.

1.2.2.3.3. Statü düşüklüğü

Bireyin toplumda sahip olduğu ya da kazandığı yer veya pozisyon olarak tanımlanan statü bireysel yetenek, eğitim düzeyi, görevin güçlüğü, gelir seviyesi gibi faktörlerle ölçülür. Bireyin statü algısı işe bakışını değiştirebilmektedir. Kendine saygınlık kazandıran, başarılı olduğu işte çalışan bireyin statü algısı yüksekken, değersiz, başarısız olduğunu düşündüğü işte çalışan bireyin statü algısı düşüktür. Bu durum stres yaratmaktadır.

1.2.2.3.4. Moral ve doyum düşüklüğü

İş doyumunu, bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavidir (Batıgün ve Şahin,2006:33). Örgütteki fiziksel, bireysel, kişilerarası ve kurumsal faktörler bireylerin iş doyumunda artma veya azalmaya neden olur. Birey çalışma sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bu ondan gurur ve mutluluk yaratıyorsa iş doyumunu sağlar. Ancak, beklentilerin karşılanmaması belirsizlik, monotonluk gibi faktörlerle karşılaşırsa iş doyumsuzluğu yaşayacak, bireyde strese neden olacaktır.

1.2.3. Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları

Birey üzerinde stres oluşturan genel çevre faktörlerini beş ana grupta toplayabiliriz. Bunlar, stres yaratan genel çevre faktörleri; birey üzerinde belirsizlikler oluşturarak yaşamdan zevk almasını olumsuz etkilemekte davranışlarındaki istikrarı ortadan kaldırmaktadır. Stres yaratan genel çevre faktörleri; (1) ülke ve dünya ekonomisinin gidişi, (2) politik hayatın belirsizlikleri, (3) çalışan kentin çevresel ve ulaşım sorunları, (4) teknolojik gelişmelerin yaşam tarzı ve alışkanlıkları değiştirmesi, (5) sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla kuşaklar arası farklılıkların artmasıdır.

1.2.3.1. Ülke ve dünya ekonomisinin gidişatı ve belirsizlikler

Ülke ve dünya ekonomisinin gidişatı bireyin içinde çalıştığı ve yaşamını idame ettiği örgüt üzerinde etkiler yaparak birey üzerinde dolaylı strese neden olabilir.

Yaşanan krizler, artan işsizlik, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi bireyin hayatını sürdürmesini zorlaştıran ekonomik belirsizlikler bireyler üzerinde baskı yapabilir. Ekonomik kriz azalan taleple, iş imkânlarının azalmasına neden olurken örgüt içinde çalışan bireylerin işten çıkartılmaları risk ve korkusunu doğurmak da, terfi etmek isteyenlerin ve daha iyi iş imkânları arayanların beklentilerini ortadan kaldırmaktadır. Fiyatların aşırı ölçüde yükselmesi ve hayat pahalılığı bireyler üzerinde olumsuz etkilere sebep olup gereksinimlerini karşılayamamalarından dolayı hayal kırıklığı ve kötümser ruh haline sebep olarak strese girmelerine neden olmaktadır (Eren, 2007:299).

1.2.3.2. Politik hayatın belirsizlikleri

Bir ülkedeki politik istikrarsızlıklar, siyasi iktidarların ve hükümetlerin sık sık değişmesi ve bunun doğurduğu belirsizlikler, erken seçimlerin sık sık gündeme gelmesi, demokrasiye karşı yapılan müdahale ve darbeler, ekonomik ve sosyal hayatı belirsiz, dengesiz ve kararsız biçime sokmakta, gerekli kanunların çıkmasını engellemekte, bireylerin demokrasiye inançlarının kaybolmasına, korku ve tedirginlik içinde yarın endişesi ile günlerini geçirmelerine sebep olabilmektedir. Politik istikrarsızlık; ülke ekonomisinin gidişatına, ekonomi politikasının olumsuz etkilenmesine, iş hayatında yatırımların durmasına, vergi gelirlerinin azalmasına, yüksek enflasyon, yüksek faiz ve işsizliğe neden olarak bireylerin yarından endişe ve korku duyup stres içinde yaşamalarına sebep olmaktadır. Yatırımların azalması, sermayenin yurtdışına kaçması gibi nedenlerle ülke içinde işsizlik oranının yükselmesi bireylerin iş bulma konusunda kaygılarını arttırırken yurtdışında iş bulma veya iş kurma eğilimi göstermelerine neden olabilmektedir (Eren,2007:300).

1.2.3.3. Çalışan kentin çevresel ve ulaşımsal sorunları

Nüfusun giderek artması ve sanayileşme, hava, su, toprak kirliliği ve çöp atıklarının toplanmaması gibi nedenler çevre kirliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu durum hem biyolojik hem de psiko-sosyolojik olarak bireyin hayatını tehlikeye sokmaktadır. Hastalıklar, zehirlenmeler, vücut direncinin azalması çevre kirliliğinin sonucudur ve bireylerin stres yaşamalarına neden olur.

İnsanları strese sokan diğer bir husus, ulaşım sorunudur. İşe gidiş geliş saatleri esnasında iş ile ev arasındaki mesafenin uzunluğu, yeterli toplu taşıma araçlarının bulunmaması, yolların yetersizliği, trafik sıkışıklığı ve bunun doğurduğu her an kaza olması endişesi, iş yerinin servis aracının olmaması veya her semtte olmaması insanların evden işyerlerine gidene

kadar fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine, eve dönüşlerinde de zaten yorgun bedensel, zihinsel ve ruhsal durumlarının yaşamdan zevk almayacak hale gelmesine neden olmaktadır. Bu durum insanları sosyal hayattan tamamen koparmakta kısaca strese neden olmaktadır (Eren,2007:301).

1.2.3.4. Teknolojik değişme ve belirsizlikler

Çalışan bireylerin üzerinde strese neden olan diğer bir etmen de teknolojik değişme ve belirsizliklerdir. Günümüzde teknoloji süratle değişmekte; bunun sonucunda da işverenler verimliliği ve ürün kalitesini arttırmak için teknolojiyi yakından takip edip gerektiğinde değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Çünkü; yeni teknoloji tüketicilerin ihtiyaçlarını daha iyi karşılayıp, daha kaliteli ürünlerin üretilmesine, üretim süreçlerini hızlandırarak üretimin verimini arttırıp hata ve firelerin azalmasını sağlar. Teknoloji ve değişime uymayan işyerleri rekabet avantajını kaybederek kapanmaktadır. Bu durum işveren ve çalışanlar üzerinde işlerini kaybetme korkusunun doğurduğu strese neden olmaktadır.

Teknolojik değişmelerin doğurduğu ikinci bir endişe; korku ve belirsizlik kaynağıdır. Teknolojik gelişmeler yeni bir iş ve meslek alanlarının ortaya çıkmasına neden olurken bunun sonucunda bazı iş ve mesleklerin ortadan kalmasına neden olmaktadır (Eren,2006:302).

Teknolojik alanda oluşan değişmeler, avantajları yanında bazı dezavantajları beraberinde getirmiştir. İş yaşamındaki değişimin hızı, çalışanların becerilerini kısa sürede yetersiz duruma getirmektedir. Gelişen teknoloji karşısında yeni ekipmanı ve sistemleri sürekli iyi bilme ihtiyacı, bireyde bir tür tehdit durumunu ortaya çıkarmaktadır. Teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişme karşısında yeterli eğitim sağlanmazsa, bireyde görevini yapamam duygusunu oluşturarak strese neden olur (Tutar,2000:27).

1.2.3.5. Sosyal ve kültürel değişmeler

Hızla küreselleşen dünyada uluslar kendi çaplarında başlattıkları buluşları, yenilikleri ve değişmeleri hızla dünyanın diğer uluslarına aktarmakta ve bir yerde başlayan bir değişim dalgası hızla sosyal bir moda olarak tüm insanlığı etkisi altına almaktadır. Artık bir ülkede üretilen mal ve hizmetler özellik ve nitelikleri bakımından sadece üreten ulusun insanları için değil tüm dünya ulusları ve insanları için yapılmaktadır. Eskiden değişimin çok zor olduğuna inanılırdı. Bugünse gelenekler, örf ve adetler, yaşantı biçimleri, sosyokültürel değer ve alışkanlıklar ulusal kimliklerini kaybederek değişime uğrayıp evrenselleşmektedir. Bu değişim insanlar üzerinde yaşantı tarzları konusunda kararsızlık ve dengesizliklere neden olmaktadır. Özellikle, muhafazakâr yapıda olan aileler ve kişiler ile yaşlı kuşaklar bu değişime ayak uydurmada sıkıntı ve korku duymaktadırlar. İnsanlar arası ilişkilerin, büyük-küçük, alt-üst davranışlarının büyük ölçüde nasibini aldığı bu değişimler insanları özellikle de yaşlı kuşakları yaşamdan soğutucu etkilere maruz bırakabilmektedir (Eren,2006:302-303).

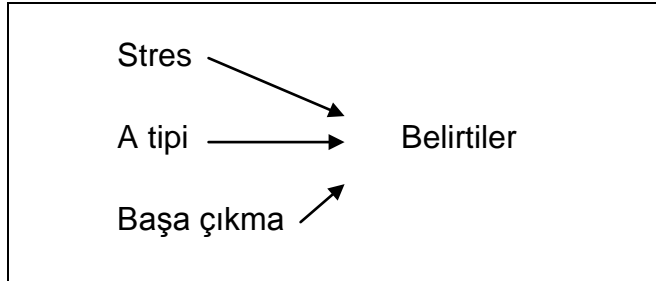
1.3. ÖRGÜTSEL STRES MODELLERİ

Örgüt içinde çalışan bireyler aşırı iş yükü, sorumluluklarını yerine getirmemesi, çalışma ortamı, izlenen politikalardan dolayı strese girebilmektedirler. Araştırmalar, stresli durum ve olaylar, A tipi davranış örüntüsü, stresle başa çıkma yolları, stres belirtileri gibi etmenler arasındaki ilişkileri yedi genel modele göre değerlendirmişlerdir. Bu modeller aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ertekin,1993:18; Şimşek, Akgemici ve Çelik,2008:333-334):

1.3.1. Doğrudan Etki Modeli

Bu model, şekilde görüldüğü gibi stres, A tipi davranış ve stresle başa çıkmanın her birinin, sonuç üzerinde, bağımsız bir biçimde ve ayrı ayrı etkilerinin olduğunu kabul eder. Stres ve A tipi davranış stres belirtilerini artırırken, stresle başa çıkma yönündeki girişimler stres belirtilerinin azalmasına neden olur. Örneğin; stresli yaşam biçimi psikolojik belirtilerle ilişkisi güçlü iken, fiziksel belirtilerle olan ilişkisi zayıftır. A tipi davranışta ise kalp rahatsızlıkları gibi fiziksel belirtiler fazla görülmektedir. Stres belirtileri stresle başa çıkmada hangi stratejinin seçileceği konusunda etkilidir. Örneğin, basit stres belirtileri soruna dönük yaklaşımlarla çözüme kavuşurken, ağır stres belirtilerinde yeniden tahmin ve değerlendirme ile duygusal yönü ağır basan stresle başa çıkma stratejileri gerekli olabilir.

Şekil 5: Doğrudan etki modeli

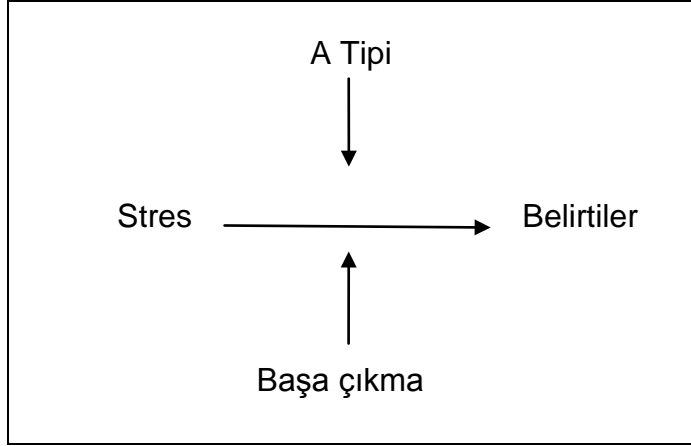


1.3.2. Yumuşatılmış Etki Modeli

Stresle strese bağlı olarak ortaya çıkan belirti ve rahatsızlıklar arasındaki ilişkiyi değiştiren veya tampon görevi yapan etmenler vardır. Stres ve belirtileri arasındaki zayıf bağ bazı bireylerde daha güçlü ilişkilere olanak sağlar. Örneğin, A tipi davranışa sahip olan bireyler, stresle başa çıkmada daha az etkili olurken B tipi davranışa sahip olan bireyler daha etkilidir. Stresle başa çıkma mekanizmalarının tampon etkisini savunan araştırmalar; duygusal yönlü stratejilerin stres etkilerinin artacağını, B tipi davranış ile

problem ve yeniden değerlendirmeye yönelik stresle başa çıkmada stres etkilerinin azalacağını gösterir.

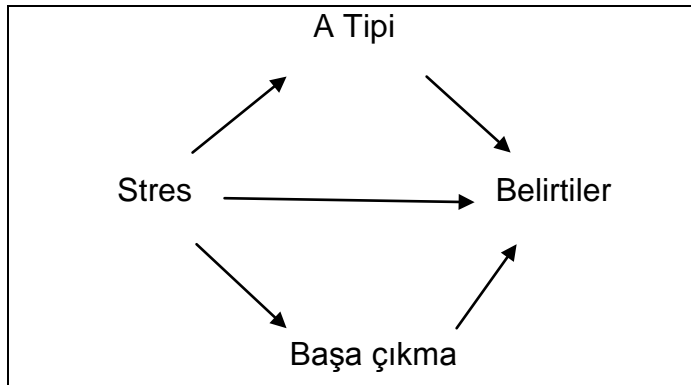
Şekil 6: Yumuşatılmış etki modeli



1.3.3. Dolaylı Etki Modeli

Bu modele göre, şekilde görüldüğü gibi yalnızca stres sonucu ortaya çıkabilecek rahatsızlık ve belirtileri artırmakla kalmayıp aynı zamanda A tipi davranışı ve stresle başa çıkmayı da harekete geçirerek stres sonucu ortaya çıkabilecek belirtileri de etkiler. Stres, hem stres belirtilerini artırır hem A tipi davranışı ve stresle başa çıkmayı harekete geçirir. Örneğin, sorun çözerek stresle başa çıkma, stres belirtilerinde azalma sağlarken, A tipi davranış ile duyguyu yüklü stresle başa çıkma, stres belirtilerinin artmasına neden olur.

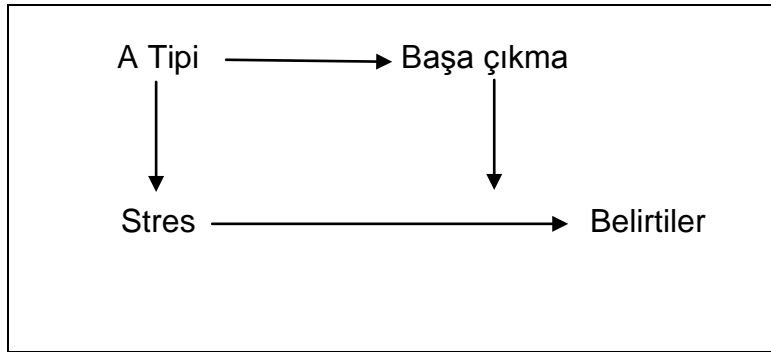
Şekil 7: Dolaylı Etki Modeli



1.3.4. Dolaylı Yumuşatılmış Etki Modeli

Bu modelde A tipi davranışa sahip olanların, strese ve stresle başa çıkmaya yönelik girişimlerinin giderek stres belirtilerini etkilemektedir. B tipi davranışa sahip olanlara göre A tipi davranışa sahip olanlar kendileri için daha stresli ortam yaratmakta, stresle başa çıkmada zayıf kalmaktadırlar. Bu modelde, A tipi davranış ile stres arasında sürekli olarak bir ilişki olduğu ve stres belirtileri ile A tipi davranış arasındaki ilişkiyi stresin dolaylı olarak etkilendiği söylenmektedir.

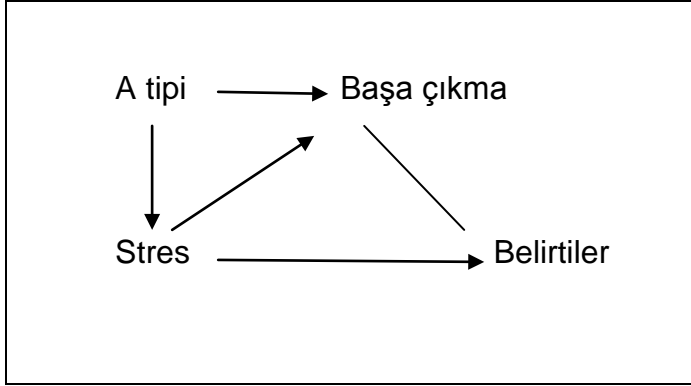
Şekil 8: Dolaylı yumuşatılmış etki modeli



1.3.5. Koşullu Aracılı Etki Modeli

Bu modelde stres ve stres ile başa çıkma çabaları, A tipi davranışla stres belirtileri arasındaki ilişkide aracı rolü oynamaktadır. Dolaylı yumuşatılmış etki modeli ile bu model arasındaki tek fark, stres ve stres belirtileri arasındaki ilişkide stresle başa çıkma çabaları dolaylı rol oynamaktadır. Her ikisinde de A tipi davranış, stres ve stresle başa çıkma arasında bir belirleyicidir.

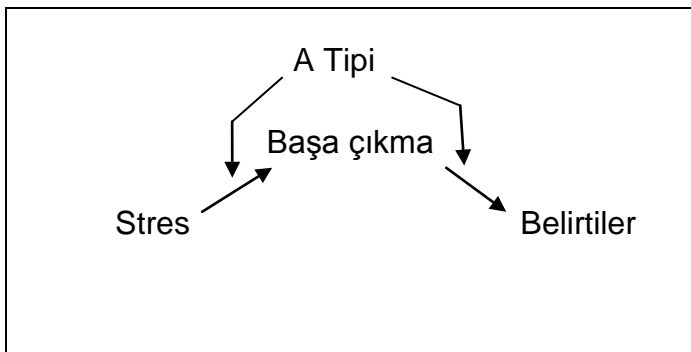
Şekil 9: Koşullu aracılı etki modeli



1.3.6. Sınırlı Aracılı Etki Modeli

Bu modelle ilgili şekilde görüldüğü gibi A tipi davranış stresi etkilemede ve stresle ilgili belirtilerde alternatif süreç sunmaktadır. Stres altındaki A tipi, stresi yenmeye yönelik stratejiler seçmektedir. Ancak bu stratejiler stres belirtilerinin azalmasında çok az etkilidir. Diğer taraftan stres belirtileri ile başa çıkmada A tipine göre daha etkili olan B tipi daha etkili stratejiler kullanmaktadır. Bu model, A tipi davranışın stresi etkilemesi ve stres belirtilerinin azaltılmasına alternatif süreç sunmaktadır.

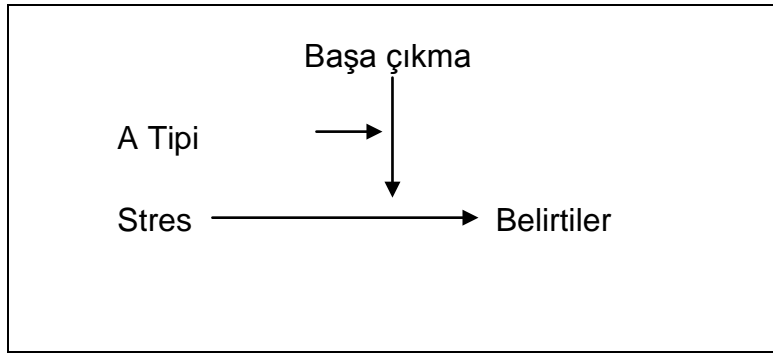
Şekil 10: Sınırlı aracılı etki modeli



1.3.7. Aşırı Sınırlandırılmış Etki Modeli

Stresle başa çıkmada stres belirtileri ve stres arasındaki ilişki A ve B tipi davranışlara göre farklılık gösterir. B tipi davranışa sahip olanlar için, örneğin; sorun çözmeye yönelik ve uyumlu stresle başa çıkma çabaları yerine, A tipinde daha çok uyumsuz ve duygu yüklü girişimler söz konusudur. Bu ise stresin etkilerinin artmasına neden olur.

Şekil 11: Aşırı sınırlandırılmış etki modeli



Bu yedi modelde en fazla destek gören ve benimsenmiş olan doğrudan etki modelidir.

1.4. AKADEMİK YAŞAM

Akademik kuruluşlar, özellikle bilimsel yöntemlerle bilgiyi oluşturan ve harcanan yerlerdir. Üniversitelerin temel görevi; rasyonellik ve nesnelliktir (Sarvan ve Karakaş,2001:107).

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üniversitede çalışma isteği ile başlayıp, akademik unvanına bağlı kariyer basamaklarını çıkması, çalışma yaşamı bitse bile işe ait maddi kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eder.

Akademisyenlerin mesleki gelişim dönemleri üç aşamaya ayrılabilir (Sarvan ve Karakaş,2001:107). Birinci dönem; yardımcı doçent ve doktora

derecesi almaya hak kazanmak için araştırma veya öğretim görevlisi olarak başlama sürecidir. İkinci dönem; profesör ve öğretim üyesi olarak üniversitesi tarafından görev süresi verilmesi için gerekli standartlar için çalışmasında nicelik ve niteliklerini arttırana kadar öğretim ve araştırma yeteneklerini geliştirip gösterme sürecidir. Üçüncü dönem ise görev süresinin sürekli pozisyonun iş güvenliğini daha iyi hissettiği yeredir. Akademik gelişim dönemlerinde bireyin öğretim, araştırma, iletişim ve üniversite servislerinde yeteneklerini geliştirmesi gerekir. Bu uzun eğitim, sosyalleşme ve deney sürecinde aday akademisyen kendisini parlak bir kariyer için hazırlar.

Akademik yaşam genellikle öğretim elemanlarının işiyle uğraşarak geçirdiği zaman olarak tanımlanır. Akademik yaşamın sergilediği çalışma ortamında, bireylerin üstlendikleri rol, kullandıkları aletler, biçimler örgüt yapısı, yönetici ve arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri öğretim elemanlarının davranışı üzerinde etkili olan faktörlerdir. Öğretim elemanı bilgi, beceri ve yeteneklerini bu ortamda uygular. Akademik yaşamın akademisyenler için önemini açıklamak için öğretim elemanlarının tanımlarını açıklamak gerekir.

Akademik kadrolar 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlenmiştir. Öğretim elemanlarının sınıflandırılması, 2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun 3. Maddesine göre yapılmıştır.

1. Öğretim Üyeleri Sınıfı; profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşur. Profesörler en yüksek düzeydeki akademik ünvana sahip kişilerdir. Doçentler; doçentlik sınavını başarmış akademik ünvana sahip kişilerdir. Yardımcı doçentler ise doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık ve ya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik ünvana sahip kişilerdir.

2. Öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı; Öğretim görevlileri ve okutmanlardan oluşur. Öğretim görevlisi; ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır. Okutman,; eğitim- öğretim

süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan ve ya uygulayan öğretim elemanıdır.

3. Öğretim Yardımcıları sınıfı; araştırma görevlileri, uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacılarından oluşur. Araştırma görevlileri, yüksek öğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Uzmanlar, öğretimle doğrudan doğruya ve ya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim yardımcılarıdır. Çeviriciler, sözlü veya yazılı çevirici işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcılarıdır. Eğitim-öğretim planlamacıları, yüksek öğretim kurumlarında eğitim- öğretim planlanmasıyla görevli öğretim yardımcılarıdır.

1.4.1. Öğretim elemanlarının beklentileri

Öğretim elemanı, faaliyet alanında yetkilerini, yani çalışmasının güç kaynaklarını kullanarak görevini, sorumluluklarını gerçekleştirir. Bilimsel faaliyetlerin üretildiği ve öğrenciye meslek eğitiminin yanında bilimsel düşünme becerisinin kazandırılacağı yer olan üniversitede bu işlev, öğretim elemanının görevidir. Öğretim elemanı bu görevi yerine getirirken ve bireysel farklılıkları beraberinde üniversite içindeki davranışını belirlerken üniversite yönetiminden de bazı beklentiler içinde akademik yaşamda yerini alır. Yaptığı iş karşılığında iyi bir gelir elde etmek, iş güvencesinin olması, bulunduğu üniversitenin modern alet ve materyallerle donatılması, teknolojik yeniliklerin varlığı, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabileceği bir ortam, akademik unsurları elde edebilme, yükselebileme şansı, yaptığı işin her kesim tarafından saygı görmesi, öğretim elemanı olarak değer verilmek, kendini, bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilme olanağının sağlanması gibi beklentileri vardır. Üniversitenin öğretim elemanından beklentisi ile öğretim elemanının üniversiteden beklentilerinin karşılanmadığı bir durumda sürtüşme ve

zorlukların ortaya çıktığı, çatışma yaşadığı görülür. Örgüt ve birey beklentilerinin iki taraf arasında uyumunun oluşması, karşılıklı inançların ve güvenin sağlanması koşuluna dayanmaktadır (Aytaç vd,2001:61).

1.4.2. Akademik tatmin

Örgütlerde hem işverenler hem de çalışanlar için önemli olan iş memnuniyeti, işin yapısından, yönetimden, çalışma ortamından, informel ilişkilerden, motivasyon ve performans değerlendirme sisteminden oluşur. İş memnuniyetinde önemli olan işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbiriyle uyumlu olmasıdır (Paksoy,2007:137). Akademik personelin iş memnuniyeti ise akademisyenin işini değiştirip değiştirmemesi ve akademisyen tarafından algılanan özerklikle açıklanır. Ayrıca yönetim algısı bir rol oynar. Üniversite yönetimini etkin ve verimli olarak algılayan akademisyen işinde daha memnun olarak yaptığı işten aldığı geribildirim iş memnuniyetini artırır (Adriaenssens,De Prins,Vloeberghs,2006,346). Dekana güven, yüksek düzeyde özerklik ve prosedürle ilgili adaletin iş tatmininin belirleyici özellikleri olduğunu söylemişlerdir (Winfield,2002:13).

İş tatmini ve ya tatminsizliğine neden olan sebepler bireyden bireye değişiklik gösterebilir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi, bireysel farklılıklar bireylerin iş tatmini ve ya tatminsizliği yaşamada değişiklik sağlayabilir. Ülkelerin ekonomik ve istihdam düzeyleri de iş tatmini konusunu etkilemektedir. İstihdam düzeyi düşük olan ülkelerde birey işinden tatmin olmasa bile işsiz kalmamak için işten ayrılmayı düşünmeyebilir. Tatminsizlik bireyde mutsuzluk ve başarısızlığı ortaya çıkarır.

Öğretim elemanının fiziksel, ruhsal, zihinsel, sosyal ihtiyaçları karşılanmadığı müddetçe tatminsizlik oluşacaktır. İhtiyaç ve beklentileri karşılanmayan öğretim elemanları saldırganlık, başkasını suçlama, işe devamsızlık, kabullenme, verimsizlik, isteksizlik gibi olumsuz davranışlar sergileyebilir.

Öğretim elemanının iş tatminsizliği, yetiştirmek üzere sorumluluk üstlendiği toplumun geleceğini yönlendirecek olan gençlerin sağlıklı yetiştirilmesi, eğitilmesi ve böylece sağlıklı nesillerin ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu nedenle öğretim elemanlarının işlerinden sağladıkları tatminin hangi düzeylerde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesinin büyük önemi vardır. Böylece işini severek yapan akademisyenlerin bilime yapacakları katkı da o denli önemli olacaktır (Aytaç,2001:64).

1.4.3. Özerklik

Bir topluluğun, bir kuruluşun ayrı bir yasaya bağlı olarak kendi kendini yönetme hakkı (TDK,2005:1556) olan özerklik üniversitede kimlerin öğrenim göreceği, kimlerin öğreteceği, nelerin öğretileceği, nelerin araştırılacağı, üniversiteden kimlerin mezun olacağı konularında karar almada üniversitenin bir kurum olarak ne derece yetki sahibi olduğu anlamında kullanılmaktadır. Belirtilen hususlarda dünyanın hiçbir ülkesinde üniversiteler kendi başlarına karar almaya yetkili olmadığından günümüzde tamamen özerk üniversite yoktur; özerkliğin derecesi (bağıl özerklik) vardır (Erdem,2006:303). Özerklik ana hatlarıyla üç farklı biçimde tartışılmaktadır. Bunlar idari özerklik, mali özerklik ve bilimsel özerkliktir. İdari özerklik; üniversitenin sadece öğretim üyelerince seçilen kurullar eliyle yönetilmesidir. Mali özerklik ise, devletin üniversiteye tahsis ettiği kaynakların, üniversite organlarının uygun görüldüğü amaç ve usullere göre harcanmasıdır (Özdemir ve ark,2003:5). Dünyanın herhangi bir ülkesinde tam anlamıyla “mali özerkliğe” sahip üniversite bulunmamaktadır. Çünkü üniversiteler yaşamları için gerekli olan parayı kendileri karşılayamamaktadır. Devlet (veya bağlı bulunan özel kuruluş), oranı değişen miktarlarda üniversitelere yardım etmekte, katkıda bulunmaktadır. Bugün dünyanın birçok ülkesinde üniversiteler artık gelirlerinin kaynaklarını çeşitlendirmeye ve artırmaya çalışmaktadırlar. Üniversiteler, kendilerine tahsis edilen kamu kaynaklarının yanı sıra sahip

olduğu tesis, araç, özellikle bilgi birikimi ve nitelikli insan gücünü serbest pazar ekonomisi anlayışıyla “girişimci” bir yaklaşımla değerlendirerek kaynak yaratmaya çalışmaktadırlar (Erdem,2006:304). Bilimsel özerklik de, üniversite öğretim üyelerinin uygun göreceği dersleri kendi anlayışlarına göre anlatmaları, devletin tahsis ettiği kaynakları kullanarak kendilerinin tespit edeceği konularda araştırma yapmalarındır (Özdemir ve ark,2003:5).

Bir üniversitenin gerçekten özerk olup olmadığının değerlendirebilmesi somut özerklik kıstaslarına dayandırılmalıdır. Örneğin, OECD üniversite özerkliğini aşağıda özetlenen 8 ölçütle tanımlamaktadır:

1. Gayrimenkul ve diğer donanımların mülkiyetine sahip olabilmek
2. Borçlanarak fon yaratabilmek
3. Yaratılan kaynakları, kendi amaçları doğrultusunda bağımsız harcayabilmek
4. Akademik program ve ders içeriklerini belirleyebilmek
5. Akademik personelin işe alınmasına ve işten çıkarılmasına karar verebilmek
6. Çalışanların ücretlerini belirleyebilmek
7. Öğrenci kontenjanlarını belirleyebilmek
8. Öğrenci harçlarını (tuition fee) belirleyebilmek

Üniversite özerkliğini tanımlayan bu sekiz ölçütten beşinin mali, ikisinin akademik ve birinin ise idare özerkliğe ilişkin olduğu ve üniversite özerkliğinin, büyük oranda, mali özerklik ile ilişkilendirildiği gözlenmektedir.

Devlet-Üniversite ilişkileri yeniden düzenlenmektedir. Devlet, mali konularda, desteğini azaltıp, üniversitelerin özerkliklerini genişletmekte, idari ve akademik konularda yönetim ve denetim görevlerini ara kurullara (buffer bodies) devredip, hesap verebilirlik (accountability) ve kalite güvence (quality – assurance) sistemlerini hayata geçirerek, üniversitelerin, mali ve idari işlemlerini ve akademik performanslarını saydam bir şekilde dış denetimlere (external-assessment) açmasını ve topluma hesap vermesini istemektedir.

Günümüzde, genellikle özerklik taleplerinin karşılanması ile hesap verebilirliğin artırılması arasında bir denge kurulmaya çalışılmaktadır.

Üniversite özerkliğini, OECD tanımında olduğu gibi sadece kurumsal açıdan tanımlamak yetersizdir. Bu tanımda özerkliğin akademik özgürlük yanı sıra gölgede kalmaktadır. Kurumsal özerklik akademik özgürlüğü gerçekleştirdiği zaman anlam kazanır. Akademik özgürlüğün güvencesi haline gelmeyen bir kurumsal özerkliği savunmak zorlaşır. Bu açığı kapatabilmek için Lima Bildirgesinin bazı ilkelerine başvurmakta yarar vardır. Bu bildirmede, akademik özgürlük, akademik çevrenin mensuplarının tek tek ya da toplu olarak bilgiyi araştırma, inceleme, tartışma belgeleme, üretme, yaratma, öğretme ve anlatma yoluyla edinmelerinde, geliştirmelerinde ve iletmelerindeki özgürlük anlamında kullanılmaktadır. Buna herkesin hiçbir engelleme olmadan öğrenci, öğretmen, araştırmacı ve işçi olarak akademik çevreye girme hakkını eklemek gerekir. Bir akademisyen, öğretimin kabul edilmiş ilkelerine ve standartlarına uymak koşuluyla hiçbir müdahaleye uğramadan öğretme hakkına sahip olmalıdır. Ayrıca bu bildirmede, yüksek öğretim kurumlarının özerkliğinin ilgili akademik çevrenin tüm üyelerinin aktif katılımını içeren demokratik özyönetimle gerçekleşeceği kabul edilmiştir (YÖK,2007:21-22)

1.4.4. Akademik yaşam sorun alanları

Üniversiteler bilim ve teknoloji üretmek ve bunu üretecek ve uygulayacak bireyler yetiştirirler. Ulusların bilim adamlarını, mühendislerini, avukatlarını, doktorlarını, diğer profesyonellerini yetiştirir ve ileri teknolojinin çoğunu üretir. Başarılı olarak bu rolü yerine getirmek için, yüksek kalitede çalışana etkilemek, sürdürmek ve destekleyici çalışma ortamı sağlamaya ihtiyaçları vardır (Winefield,2003:237).

Üniversitelerde çalışma koşullarının, fiziksel imkânların yetersiz kalması, öğrenci yoğunluğu, fazla ders yükü nedeniyle bilimsel-mesleki

çalışmalara yeterli zaman ayrılmaması, bilimsel çalışmalar için gerekli olan araç, gereç, doküman eksikliği, uluslar arası bilimsel yayın edinme ve bilimsel toplantılara katılma konusunda karşılaşılan güçlükler, yükseltilmede karşılaşılan bazı sübjektif engeller, yeterli mali olanak yaratılmaması gibi nedenlerin yanı sıra yönetim stili, uyumsuzluk, çatışma, iş ortamındaki değişme, mesleki gelişmenin sağlanamaması, ahlaki değerlerin geliştirilememesi gibi nedenler öğretim üyeliğinin cazibesini giderek azalması sonucunda nitelikli eleman temininde güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu doğrultuda akademik yaşamın bir dizi sorun alanları mevcuttur (Aytaç,2001:64-65).

1.4.3.1. Azalan mesleki ilgi sorunu

1980 öncesi en başarılı öğrenciler üniversitelerde kalıp yükselmek isterlerdi. Artık günümüzde öğretim üyesi olmak değer kaybetmeye başladı. Mesleğin sağladığı itibar belli bir statü sağlarken geliri açısından doyum sağlayamamaktadır. Araştırma görevlileri kariyer basamaklarını çıkabilmek, gerekli referansları alabilmek için, ek ders almadan derslere hocalarının adına girme, sınav sorusu hazırlama, sınav sorularını okuma, doktoralı işsiz olmak adına sınırsız iş yükü, özel işe itiraz edememe ile başa çıkarken yapmaları gereken bilimsel araştırmaları yapamamaktadırlar.

Öğretim elemanlarının mesleğine ilgi duyması için mesleğin kendisini maddi ve manevi anlamda doyurması gerekir. Bu görevin çekici, hiç olmazsa kabul edilebilir olması için maddi karşılığının bugünkünden farklı olması gerekir (Aytaç,2001:66).

1.4.3.2. Ücret yetersizliği sorunu

Ücret iş görenler için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır. Kazanç sağlama, bireyleri işlerinde daha yaratıcı, devamlı ve tutarlı olmaya yönelten önemli bir etkidir (Tutar,2011:242).

Üniversite öğretim elemanlarının aldığı ücret yetiştirip mezun ettiği öğrencinin kamuda çalışmaya başladığı ücretten daha azdır. Bu durum öğretim elemanının maddi nedenlerle üniversiteden ayrılmak zorunda kalmakta, öğretim üyeliğini tercih edilen meslek olmaktan çıkarmaktadır.

Maddi olanaksızlıklardan oluşan aşırı ders yükü, öğretim üyelerinin araştırma çalışmalarını engellenmektedir. Ders saatlerinin fazlalığı nedeniyle öğretim üyeleri bilimsel çalışmaya yeterli zaman ayıramamakta, derslerinde kendilerini yenileyememektedir. Öğretim elemanlarının ücretlerinin doyurucu olması, kendisini geliştirmesine fırsat tanınacak bir yaşam koşulunun sunulması, üniversitelerdeki eğitim kalitesini yükseltecek bilimsel gelişmelere olanak sağlamış olacaktır (Aytaç,2001:67).

1.4.3.3. Fiziki ortam sorunu

Öğretim elemanlarının içinde yer aldığı üniversite ortamının fiziki olumsuz koşulları, kalabalık sınıflar, araç gereç, materyal yokluğu, yoğun sınavlar, birden fazla öğretim elemanlarınca paylaşılan odalar, böylece yok olan bilimsel çalışma ortamı ve buna benzer sorunlar, mesleğin gerektirdiği bilimsel bilgiye ulaşmayı, araştırma ve uygulama yapmayı engellemektedir. Oysa üniversitenin laboratuvar, derslik, kütüphane, okuma salonları, lojman, öğretim elemanının kendisine ait çalışma odası ile boş zamanını değerlendirebilecek uygun fiziki ortama sahip olması gerekir (Aytaç,2001:67-68).

1.4.3.4. Kadro sorunu

Yüksek öğretim kurumlarında profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman, uzman, çevirici, eğitim-öğretim planlamacısı ve araştırma görevlisi olmak üzere dokuz unvan bulunmaktadır. 81 ilde 175 üniversitede 2012 yılında toplam 131915 öğretim elemanı bulunmaktadır. Devlet üniversitelerinde 201126 öğretim elemanı kadrosu olmasına rağmen 114059 kadro dolu görünmektedir.

Akademik kadro yetersizliği ve akademik yükseltme ve atamaların kadro şartına bağlı olması sıkıntı yaratmakta, idari kadro sayısının yetersiz oluşu, verilen kadroların bir bölümünün bağlı kadrolar olması, hizmetlerin yürütülmesini zorlaştırmaktadır. Sözleşmeli kadroların yetersizliği uzman personelin üniversitede istihdamını imkansızlaştırmaktadır (Aytaç vd,2001:68). Bir taraftan da ülkemizde bilgi ve deneyime sahip olmadan siyasi, yöneticiye yakınlık, kıdemli olmak gibi nedenler kadroyu bulmayı kolaylaştırmaktadır.

1.4.3.5. Psikolojik taciz (Mobbing)

Psikolojik taciz olarak nitelenebilecek tutum ve davranışların en çok yaşandığı yerlerden birisi de üniversitelerdir. Mevzuatın rektörlere verdiği yetkilerin kötü ya da kötüye kullanılması ve denetim mekanizmalarının yavaş çalışması ya da hiç çalışmaması öğretim üyelerinin yaygın biçimde psikolojik tacize maruz kalmalarına neden olmaktadır. Birçok örnek sayılabilecek olmasına karşın üniversitelerde en çok rastlanan psikolojik taciz olarak nitelenecek davranışlar arasında; yöneticinin açıkça aşağılayıcı tutum ve davranış göstermesi, yöneticinin randevu vermemesi, usulsüz soruşturma açılması ve ceza verilmesi, soruşturmanın usulsüz biçimde yürütülmesi, hukuk dışı, etik kurallara ve mesleki geleneklere aykırı tutum ve davranışlarla baskı oluşturulması, benim adamım kadrosunu almadan kimseye kadro

vermem tutumu, dilekçelere cevap verilmemesi, izinlerin onaylanmaması ya da geciktirilerek onaylanması, mesleğini yürütmenin engellenmesi, gerekmediği halde öğretim üyesi olarak çatışmaların artırılması, görevlendirilmelerin uzmanlık alanlarına ya da hizmetin gereklerine göre yürütülmemesi, asılsız söylentiler çıkarılması, herhangi bir alanda başarılı olma olasılıklarının engellenmeye çalışılması, diğer çalışanlardan farklı olarak bazı kişilerin başarılarının görmezlikten gelinmesi, hizmetin gerektirdiği destekten (personel, teçhizat) yoksun bırakma yer almaktadır (Orhan, 2009, :8).

Kontaş (2011:117-122)'ın yaptığı araştırmada; üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının dörtte birinden fazlası psikolojik tacize maruz kaldığı, psikolojik tacize maruz kalanların yaklaşık üçte ikisini kadınlar olduğu, en çok psikolojik tacize maruz kalan pozisyonun araştırma görevlilerinin oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu, çalışma hayatının ilk yıllarında ve meslek yaşamlarının en başarılı dönemlerinde psikolojik tacize uğradıklarını ifade etmişlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

STRES YÖNETİMİ VE KONTROLÜ

İnsanlar; kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak etkileyen stresten kurtulabilmek ve stresi ortaya çıkaran durumları kontrol altına alabilmek için yoğun çaba harcarlar. İnsanlar stresli durumlarla sık sık karşı karşıya kalır ve strese kendine özgü cevap verir.

Strese cevap verme şekli, çeşitli faktörlere bağlıdır. İlk faktör, kişinin dışından gelişen stres yaratıcıdır. Kişinin çevresinde olanlar reaksiyonları başlatır. İkinci faktör, kişinin içindedir, bu kişinin çevresinde olanları nasıl yorumladığıyla ilgilidir. Strese verilecek cevap dürtü ile kişinin içsel reaksiyonlarının etkileşimi ile ortaya çıkar. Bu aynı zamanda kişinin stres yaratan etmeni nasıl yorumladığıdır (Tutar,2011:269).

Yoğun olarak stres etmeni ile karşı karşıya kalan insanlar bu etmenlerden zarar görürler. Düşük seviyede ve sürekli olmayan stres durumlarında insanlar işlerini hızlı ve verimli bir şekilde yapabilir. Hayatın günlük bir parçası haline gelen stresin yarattığı olumsuz etkileri azaltmak ve yok edebilmek için bu durumlarla başa çıkma sürecine stres yönetimi denir.

İnsanlar stresle başa çıkmak, stresi kontrol altına alabilmek için bir çok yol denemişlerdir. Gevşeme teknikleri, bedensel egzersizler, doğru beslenme ile bedensel olarak başa çıkma yolunu; olumsuz durumlardan uzak kalma, zihinsel düzenleme ve dönüşüm teknikleri ile zihinsel başa çıkma yolunu; davranış biçimini değiştirerek davranışla başa çıkma yolunu bulmuşlardır. Stresle başa çıkma yollarından bir başkası da kendini manevi olarak geliştirip iç zenginlik kazanmasını sağlayan inançla başa çıkmadır (Tutar,2011:270).

Stres kaynakları ile mücadelede problem odaklı ve duygu odaklı olmak üzere iki temel strateji kullanılır. Problem odaklı başa çıkmada; bireyin aktif bir şekilde stres yaratan durumu ortadan kaldırmaya yönelik bilgiyi ve mantıksal analizi kullanmasını içermektedir (Arslan,2010:20). Birey

karşılaştığı tehdit edici durumu değerlendirmekte, etkisini azaltmak veya ortadan kaldırmak için çaba göstermekte ve bulunduğu durum içerisinde aktif bir rol oynamaktadır (Kara ve Koç,2009:37). Bireyler öneri ve tavsiye almak, yeni beceriler öğrenmek, planlar yapmak, çok uyuyarak veya başka bir yere giderek problemden uzaklaşmaya çalışmak gibi davranışlarla olayın etkisini azaltmaya çalışırlar (Aydın ve İmamoğlu,2001:44). Duygu odaklı başa çıkma, önemli olan bireyin stres yaratan durumla ilgili duygusunu ortadan kaldıracak kaçınma, inkar gibi teknikleri kullanması söz konusudur. Bu geçici bir çözümdür ama bireyin üzülmelerini ve sıkıntı yaşamasını önler (Arslan,2010:10). Duygu odaklı yaklaşımda, bireyler duygularını ve içtepilerini erteleme, duygularını ağlayarak, yiyerek, içerek boşaltma eğilimindedirler ve endişelenmemeye çalışırlar (Aydın ve İmamoğlu,2001:44). Stresle başa çıkma stratejilerinde hangisinin kullanılacağı bireyin özelliklerine göre değişkenlik gösterir.

Genel olarak stres yönetiminin ve kontrolünün temel fikri; günümüz gerilimlerinin önemli bir kısmının kaçınılabilir ve kontrol altına alınabilir olduğudur (Şimşek, Çelik ve Akgemici,2008:253).

Stresin insanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için kullanılan yöntemler; bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenecektir.

2.1. BİREYSEL STRES YÖNETİMİ

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. Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisine karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır (Pehlivan,2008:134). Bireysel olarak stresle başa çıkmada, bedensel hareketler(egzersiz), solunum egzersizi, meditasyon, biyofeedback (biyolojik geri besleme), gevşeme (relaxation), beslenme ve diyet, toplumsal

destek alma, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma, masaj, dua ve ibadet, zaman yönetimi gibi teknikler yararlı olabilir (Güçlü,2001:102).

2.1.1. Bedensel hareketler (egzersiz)

Endüstrileşme ve şehirleşmenin sonucunda insanlar daha az hareket etmektedir. Bedende yüksek düzeyde duygusal ve sinirsel hareket olurken, aynı zamanda bedensel hareket çok az ise, bedenin kimyasal yapısı bozulur. Bu da kalp hastalıklarına sebep olur. Bu duruma düşmemek için stres altında olan insanların sık sık beden hareketi yapması gerekir (Norfolk,1989:39).

İnsan bedeninin her tarafında bulunan hücreler kanın taşıdığı oksijen ve diğer yararlı maddelerle beslenirler. Gerginlik damarlarda daralmaya sebep olduğu için, ister istemez hücrelere giden kan miktarında azalmaya yol açar. Bu durum hücrelerin yetersiz beslenmesidir. Bu şartların uzun süre devam etmesi veya sık sık tekrarlanması halinde bu hücreler hem hastalığa daha açık olacaklar, hem de kaçınılmaz olarak hayat süreleri kısılacaktır. Hücrelerin hayat süresini uzatmanın ve onları sağlıklı kılmmanın bir yolu fizik egzersizidir. Artan ve hızlanan kan akımı sebebiyle hücreler daha iyi beslenir, böylece hem daha sağlıklı hem de daha uzun ömürlü olmaları sağlanmış olur (Baltaş ve Baltaş,2008:201; Pehlivan,2008:144).

2.1.2. Biyofeedback

Biyofeedback insanların daha önce istemsiz olduğu düşünülen bazı vücut fonksiyonları üzerinde kontrol kazanmayı sağlar (Cunningham,2000:255). Biyofeedback, insanın kendi iç fizyolojik faaliyetlerini gözleyebileceği bir penceredir. Biyofeedback araçları, deriye bağlanan elektrotlar aracılığı ile kaydedilen etkinlikleri analiz ederek, kişiye aynı anda görülebilecek ve duyulabilecek sinyaller biçiminde geri yansır

(Baltaş ve Baltaş, 2008:194). Kişiler psikolojik durumlarının bir özelliği ve bu durumu değiştirme girişimi hakkında bilgi (geri besleme) alırlar. Örneğin, tansiyondan kaynaklanan baş ağrılarını denetlemeyi öğrenmek için uygulanan bir prosedürde, alın bölgesine elektrotlar yerleştirilir, böylece alın kaslarındaki her hareket elektronik olarak keşfedilebilir, büyütülebilir ve bir işitme sinyaliyle kişiye iletilebilir. Sinyal ya da ses tonunun perdesi kaslar kasıldığında artar, gevşediğinde azalır. Kişi ses perdesini denetlemeyi öğrenerek kaslarını gevşek durumda tutmayı öğrenir (Atkinson,1999:516).

Ekipmanlar pahalı olduğundan biyofeedback uygulamasını yapmak diğer tekniklere göre daha güçtür.

2.1.3. Meditasyon

Meditasyon, belirli bir zamanda, , ilgiyi tek bir konu üzerine odaklama girişimi alıştırmasıdır. Meditasyon, bütün diğer düşünceleri bir yana bırakıp tek bir nesneye odaklanmaktan çok, bir odağa ulaşma girişimidir (Koroğlu,2009:786). Doğu kökenli bu metot, günde iki defa yirmi dakika olmak üzere en uygun zamanda ve yerde oturup gözler kapalı, sessizlik içinde “Mantra” kelimesinin tekrarı üzerinde konsantre olma şeklinde yapılır. Meditasyon sırasında ellerin ve ayakların ağırlaşır karıncalaştığı, beynin boşalmış gibi hissedildiği, düşünce sisteminin yüzüyor zannedildiği ifade edilir (Telman,1987:151).

Meditasyon güven ve rahatlamak için bilinçaltı yani iç gücü kullanmaya yardım eder. Meditasyon kısa bir süre için derin bir rahatlama durumu yaratır. Vücut metabolizmasındaki oksijen tüketimini, karbondioksit üretimini, kalp ve nefes alma oranını ve kan basıncını azaltır (Cunningham,2000:256).

2.1.4. Solunum egzersizi

Uygun bir biçimde soluk alıp vermeme, kaygı, bunaltı, panik atakları, depresyon, kas gerginliği, baş ağrıları ve yorgunluğun oluşmasına katkıda bulunur. İki tür soluk alıp verme yöntemi vardır. Bunlardan birincisi; göğüs solunumu, diğeri; karın solunumudur. Göğüs solunumu, daha sığ, çoğu zaman düzensiz ve daha hızlı bir soluk alıp verme yöntemidir ve daha çok, yoğun kaygı içinde olan insanların kullandığı bir yöntemdir. Hava solununca göğüs genişler ve omuzlar kalkar. Bu yöntemde akciğerlere yeterince hava ulaşmaz, kan yeterince oksijenlenmez, kalp hızı ve kas gerginliği artar ve stres yanıtı doğar. Karın solunumunda, solunan hava, akciğerlerin derinlerine girer ve oldukça düzenli bir biçimde soluk alıp verilir. Karın solunumu, stresle ilişkili belirtilerin ya da düşüncelerin olması durumunda ortaya çıkan kas gerginliğini ve kaygı düzeyini azaltır (Köroğlu,2009:783).

Gevşemeyi arttırmak ve gerginliği gidermek için aşağıdaki soluma alıştırmaları yapılabilir.

- Kollarınız ya da bacaklarınız çapraz olmayan bir konumda ve omurganız düzgün bir konumdayken, rahat bir biçimde oturun ya da uzanın.
- Karnınıza doğru derin bir soluk alın. Soluk vermeden önce durun ve bir ara verin.
- Soluk verirken “bir” diye kendi kendinize sayın. Soluk alıp vermeyi sürdürürken her soluk verişinizde “iki”, “üç”, “dört” diye saymayı sürdürün.
- Beş- on dakika süreyle dörtlük takımlar halinde soluk vermelerinizi sayın.
- Bu alıştırmayı yaptıkça, soluk alıp verişinizin yavaşladığını, vücudunuzun gevşediğini ve dinginleştiğini görün (Köroğlu,2009:784).

2.1.5. Gevşeme (Relaxation)

Gevşeme, gerilimi daha biriktirmeden önce önlemeye yönelik bir yöntemdir. Gevşeme, bir nevi boş verme, kendini bırakma sürecidir. Bu süreçte vücudun gevşemesine izin verilir. Kişi giderek gerildiğini veya sinirlendiğini hissettiği anlarda gevşeme yöntemi kullanılarak kasları serbest bırakıp gerilimden kurtulduğunu hisseder. Gevşendiğinde, kasılma ve sertlik yerine, açılma ve serbestlik hissedilir. Kaslar gevşer, bu şekilde kişi içinde bulunduğu duruma daha rahat uyum sağlar (Braham,1998:194).

Gevşemek için rahat olabileceğiniz bir yere oturun ya da uzanın, ardından aşağıda yazılı komutları uygulayın.

Gevşeme öğrenilebilecek bir beceridir. Diğer becerilere benzerdir, bu nedenle beceriyi öğrenmek için pratik yapmak gerekliliği sizi şaşırtmamalıdır. Bu nedenle pratik yapmamız gerekir. Özellikle öğrenmeye başladığınızda günde iki kez pratik yapınız. Elbette gevşemeyi yatağa gittiğinizde, gevşemenize ve uykuya dalmanıza yardımcı olmak için kullanabilirsiniz, ancak ne yapacağınızı bilerek uyguladığınızda çok daha fazla faydasını göreceksiniz.

En iyisi rahatsız edilmeyeceğiniz bir zamanda pratik yapmanızdır. Bu kayıt 10-15 dakika sürecektir. Bu nedenle en azından bu kadar bir süre ayırmanız gerekecektir. Gevşeme egzersizini yatakta gerçekleştirdiğinizde o sırada bant kaydını da dinleyebilirsiniz. Ne yapacağınızı öğrendikten sonra egzersizleri kafanızdan yapabilirsiniz. Şimdi egzersizlere başlıyoruz.

“Kendinizi geriye yaslayın. Ellerinizi ve kollarınızı yanlarınıza uzatın; gözlerinizi kapatın. Böyle iyi. Şimdi sizin nefes alış verişiniz üzerine düşünerek başlayacağız. Nefesiniz sizin gevşemenize yardım edebilir; daha derin ve gevşemiş durumda kendinizi daha iyi ve daha kontrollü hissedeceksiniz. Bunu şimdi yapmaya başlayınız. Ciğerlerinizi tamamen doldurarak bir nefes alınız; nefes alınız, böylece nefesinizi birkaç saniye için tutunuz ve şimdi nefesinizin boşalmasına izin veriniz... ve gevşeyiniz, nefes veriniz. Bu işleme kendi zamanınıza göre devam ediniz, her

nefes alışınızda göğsünüzde kasların gerildiğine dikkat ediniz. Nefes verdikçe bu hissin kaybolduğunu hissediniz. Gevşeme sözünü her nefes verdiğinizde düşünün. Bu size nefes vermenin sizi gevşeteceğini anımsamanızı sağlar. Ayrıca bu sözü kullanmak size gevşemek istediğiniz her zaman yardımcı olabilecektir. Bedeninizin yanıt vermeye başlayacağını göreceksiniz. Yavaş, rahat, düzenli ve derin nefes alınız; her nefes verişinizde gevşe sözcüğünü düşününüz; hareketsiz uzanarak ve bu dakikaları gevşeyerek keyif almaya çalışın, egzersizler üzerine konsantre olunuz.

Şimdi sırt üstü uzanınız, dikkatini kollarınıza ve ellerinize vermenizi istiyorum. Ellerinizi ve kollarınızda biraz gerginlik kasılma oluşturmanızı istiyorum. Parmaklarınızı avuç içine bastırarak bira kasılma oluşturmanızı ve ellerinizi yumruk yapmanızı istiyorum. Bunu her iki elinizde de oluşturunuz. Ellerinizde gerilimi hissediniz, parmaklarınızda ve bileklerinizde ön kolunuzda gerilimi hissediniz. Bunun nasıl bir duygu olduğuna dikkat ediniz. Bu gerginliğin boşalmasına izin verin ve gevşeyin. Şimdi ellerinizi bırakın, onları kendi hallerine bırakın; onların gevşemesine müsaade ediniz. Yavaş ve derin nefes alınız, parmaklarınızın gücünün azaldığını ve gevşediğini, kollarınız ve ellerinizin daha fazla gevşediğini hissediniz. Onların yatağa ya da koltuğa düşmelerine izin veriniz, kollarınızın/bacaklarınızın daha ağırlaşmasına izin veriniz. Derin ve yavaş nefes alınız her nefes verişinizde “gevşeyin” sözcüğünü düşünün ve ellerinizi ve kollarınızın daha çok, daha çok ve daha çok gevşediğini göreceksiniz. Kollarınız ve elleriniz çok ağırlaştı ve dinginlik içinde. Neredeyse onları hareket ettiremeyecek gibisiniz? Yavaş ve derin nefes alınız, her iki eliniz, her iki kolunuz, ağırlaşmış ve dinginlik içinde. Kaslardaki enerji ve gerilimin uzaklaşmasına izin verin, yavaş ve derin nefes alınız. Her iki eliniz, her iki kolunuz, ağırlaşmış dinlenmiş ve gevşemiş durumda.

Şimdi dikkatinizi omuz ve boynunuza vermenizi istiyorum. Tekrar boynunuzu ve omuzlarınızı biraz kasarak ardından gevşeme durumuna sokmak istiyoruz. Omuzlarınızı kulak hizasına kadar çekmenizi istiyorum. Bunu şimdi yapınız; omuzlarınızı kulak hizasına kadar çekiniz. Kasıldığını hissediniz, acıyacak kadar yapmayınız, ancak sürekli biçimde kasınız. Kasılmayı hissediniz ve şimdi bırakınız gevşeyiniz; tekrar yavaş ve derin nefes almaya devam ediniz. Kasılmanın/gerilimin akıp gitmesine izin veriniz, gitsin. Derin nefes alınız, bunu yaptıkça gerilimin bir rüzgar akımı gibi akıp gittiğini, boynunuzdan, omuzlarınızdan, kollarınızın üst bölümünden aşağıya doğru, kollarınızın alt bölümüne ve

parmaklarınızdan dışarıya doğru akıp gittiğini hissediniz. Akıp gittikten sonra kaslarınızda sıcaklık ve gevşeme duygusu kaldığını hissediniz. Bu his yerleşirken yavaş ve derin nefes alınız. Gerilimin gitmesine izin verin. Eğer gitmiyorsa, onu zorlamayınız, kendiliğinden gidecektir. Bundan emin olabilirsiniz. Sadece yavaş ve derin nefes alınız ve kendinizin gevşemesine izin veriniz; her nefes verişte 'gevşeme' sözünü düşüneneğinizi hatırlayınız. Sizin kazanacağınız gevşeme duygusuna odaklanmak için 'gevşe' sözcüğünü kullanınız, 'gevşe' sözcüğünü size bedeninizi gevşetmeyi başatabildiğinizi hatırlatması için kullanınız.

Şimdi yüzünüze, çenenize ve alnınıza konsantre olmanızı istiyorum. Bedeninizin bu bölümlerinde aynı anda iki şeyi yaparak biraz gerilim oluşturun. Bunlar gözlerinizi oldukça sıkı biçimde sıkarak kapatma ve birlikte dişlerinizi sıkmanızdır. Bu iki şeyi şimdi bir arada yapınız. Dişlerinizin hepsini birden sıkınız; çene eklemimizdeki gerilimi hissediniz. Gözlerinizi sıkarak kapatınız; gözlerinizin tüm çevresinde, alnınızda, yanaklarınızda, tüm yüzünüz boyunca, kasılma olan her yerde gerilimi hissediniz. Şimdi onları serbest bırakınız ... ve gevşeyiniz; burnunuzdan nefes alınız ve ağızınızdan veriniz, yavaş ve derin biçimde. Alnınızın gerilimden kurtulduğunu hissediniz, sonra göz kapaklarınız ve yanaklarınızın kurtulduğunu hissediniz. Şimdi çenenizin yavaşça açılır duruma gelmesine izin veriniz. Tüm başınızın ağırlaşmasına ve yastığa gömülmesine izin veriniz; derin ve yavaşça nefes alınız. Yüzünüz boyunca tüm kaslarınıza gevşemenin yayılmasına izin veriniz. Göz kapaklarınızın, çene eklemimizin ve tüm başınızın ağırlaşmasına ve rahatlamasına izin veriniz; derin ve yavaş nefes alınız. Bedeninizde hissettiğiniz gevşemenin tadını çıkarınız. Her nefes verişinizde gevşeyiniz. Her nefes verişinizde biraz daha gevşeyiniz.

Şimdi bacak ve ayaklarınıza konsantre olunuz, aynı zamanda iki şeyi bir arada yaparak bir miktar gerilim oluşturmanızı istiyorum; bacaklarınızın arka kısmını aşağıya doğru bastırmanız ve ayak parmaklarınızı başınıza doğru çekmenizi istiyorum. Şimdi bu iki şeyi bir arada yapalım. Bacaklarınızın arka kısmını aşağıya doğru bastırarak ve ayak parmaklarınızı içe doğru bükerek bacaklarınızda gerilim oluşturun. Nasıl bir şey olduğunu hissedin. Bunu aşırı biçimde yapmayın; sadece nasıl bir şey olduğuna dikkat ediniz... ve gevşeyiniz. Bir kez daha yavaş ve derin bir nefes alınız; ayaklarınızın kendini eski haline bırakmasına izin veriniz. Kaslarınızın enerjisini ve gerilimini bırakmasına izin veriniz. Bırakın gitsin, derin ve yavaş nefes

alınız. Ayağınızın nasıl kendini yanlara bıraktığına dikkat edin. Bacaklarınızın nasıl ağırlaştığını onları hareket ettiremediğinize dikkat ediniz. Ağırlaşmış, rahat, dinlenmiş ve gevşemiş hissediniz. Her nefes verişinizde biraz daha gevşeyiniz.

Şimdi bütün bedeninizi düşünmenizi istiyorum; yatak tarafından desteklenmekte, şimdi onun içine gömülmesine izin verin. Bedeninizden gerilimin çıkıp gitmesine müsaade ediniz, bedeniniz dinlenmiş, rahatlamış hissediyor. Her aldığınız derin nefesten keyif almaya bakın. Bu birkaç dakikayı bedeninizde tam olarak dinlenmiş hissetmeyen her hangi bir parçasını düşünmeye ayırın ve gerilimin gitmesine izin verin. Azalarak gidecektir. Yavaş ve derin biçimde nefes alın; her nefes verişinizde 'gevşe' sözcüğünü düşünün. Şu an geriye kalmış herhangi bir gerilimin; ellerinizden, kollarınızdan boynunuz ve sırtınızdan akıp gitmesine izin verin. Ağırlaşmış ve dinlenmiş, rahatlamış, huzurlu ve gevşemiş durumdasınız. Yüzünüzden ve gözlerinizden, alnınızdan; kaslarınızın enerjisini boşaltmasına izin verin. Sanki gevşeme akımı bütün bedeninizden akıp geçmektedir. Bacaklarınız ve ayaklarınız gevşemiş hissetsin; yatağa doğru iyice battığınızı hissedin. Yavaş ve derin nefes alınız.

Birkaç dakika içinde, bu kayıt bitecektir; ancak siz gevşemeye devam ediniz. Egzersizlerden bazılarını kendi başınıza tekrarlamak isteyebilirsiniz bu iyi olur. Nasıl isterseniz öyle davranabilirsiniz. Görsel sahneniz üzerine düşünebilirsiniz ya da zihninizde bir resim oluşturarak gevşemenize daha fazla yardım edebilirsiniz. Bu size bağlı, gevşemeye devam ediniz" (Morrin ve Espie,2004)

Gevşeme işlemini günlük olarak yapmak gerilimden kurtulmanıza yardımcı olacaktır. Aşağıda kaslarınızı hızlı gevşetmek için kısa gevşeme egzersizi verilmiştir. Her işlemi, en az bir kere yineleyin, her kas kümesini beş- yedi saniye gerin, on beş –otuz saniye gevşetin. Gerginlik ve gevşeme duyuları arasındaki ayrımı görün.

- Her iki yumruğunuzu bükün, önkolunuzu gerin, pazılarınızı şişirin. Gevşeyin.
- Başınızı boynunuzun çevresinde tam bir kez çevirin, daha sonra ters yönde çevirin. Gevşeyin.

- Yüzünüzdeki kasları kırıştırın: alınızı kırıştırın, gözlerinizi kısın, ağzınızı açın ve sırtınızı kamburlaştırın. Gevşeyin.
- Derin bir soluk alarak göğsünüzü hava ile doldururken, omuzlarınızı geriye doğru eğin. Bu konumda kalın. Gevşeyin. Karnınıza, derinlere doğru, derin bir soluk alın. Soluğunuzu tutun. Gevşeyin.
- Bacaklarınızı düz tutun ve ayak parmaklarınızı yüzünüze doğru baktırın. Böyle durun. Gevşeyin. Bacaklarınızı düz tutup, parmaklarınızı kıvrırırken eşzamanlı olarak baldırlarınızı, uyluklarınızı ve kalçanızı gerin. Gevşeyin (Köroğlu,2009:786).

2.1.6. Beslenme ve diyet

Yemek yemek, stresle başa çıkmanın başka yoludur. Eğer birey stresli bir günün ardından kötü beslenirse, yemek bireyde olumsuz bir etki oluşturabilir. Ama eğer sağlıklı ve çeşitli yemek yerse, bedeni her gün karşı karşıya kaldığı normal ya da yüksek seviyeli stresle çok daha kolay başa çıkabilecektir (Hallowell,2008:72). Bazı besinler ya sempatik sinir sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyararak ya da yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı arttırarak stres oluştururlar. Her iki durumda da günlük yaşamın stresine karşı dayanma gücü önemli düzeyde azalır (şahin,2009:124). Kafein, şeker, tuz, alkol ve sigara; bunların her biri stres anında bedende görülen değişiklikleri, stres ortamı olmadığı halde başlatmakta ya da bu değişiklikle varsa onları arttırmaktadır (Rowshan,1998:99).

Bireyler sağlıklı beslenme alışkanlığı edinerek strese gösterilen tepkileri azaltabilirler.

2.1.7. Dua ve ibadet

Tarihi çok eskilere dayanan stresle başa çıkmak için insanlar devamlı yeni çarelere başvurmuşlardır. Çok eski zamanlarda büyülere, sihire başvurulmuş, özel muska ve tılsım yapılmış, dini merasimler, yağmur sansı ve büyücü hekime başvurma gibi yöntemlerle stresle başa çıkılmaya çalışılmıştır. Başvurulan bu irrasyonel yöntemler zamanları içerisinde işe yaradılar. Sonra dinler geldi ve insan yüzyıllarca kendi aklını ruh olarak isimlendirdi. Bu asırda, terapi mahiyetindeki din yerini yavaş yavaş fakat emin adımlarla bilime bırakmakla beraber inançlar yine de kuvvetli rolü oynuyor (Telman,1987:146).

Dua stresle ve acıyla başa çıkmanın en etkili yoludur. Yaradan'ın sevgisine ve adaletine olan inanç, sabırlı olmayı sağlar. Dua etmek, belalara karşı metin olmamızda ve güçlüklerle göğüs germede yardımcı olur. Dua ederken kişi güçsüzlüğünü Yaradan'ın güçlü olduğunu kabul etmek kişiye güç ve cesaret verir. Yapılan araştırmalar, dua etmenin insan bedeni üzerinde faydalı etkiler yaptığını göstermiştir. Dua sırasında yüksek tansiyonda ve nabız atışlarında düşme görülür (Rowshan,2003:46).

2.1.8. Zihinsel düzenleme tekniği

Pek çok insan, hayatlarındaki diğer insanların ve olan olayların duygu ve düşüncelerini belirlediğini düşünür. Bu nedenle gerginlik ve sıkıntı veren durumlar için olay ve kişileri suçlarlar. Olayları değerlendirme ve yorumlama biçimlerinden dolayı stres ortaya çıkar, bu durum stresle başa çıkmayı güçleştirir. Akılcı ve gerçekçi olmayan düşünce biçiminden kaynaklanan stresle başa çıkmak için zihinsel düzenleme (bilişsel değişim) tekniği insanlara yardımcı olabilir.

Zihinsel düzenleme tekniğinin birinci basamağı, akılcı olan ve akılcı olmayan düşünce biçimlerini ve yaklaşımlarını birbirinden ayıracak bazı

ölçütlerin getirilmesidir. Bu ölçütler problemin akılcı ve gerçekçi bir çözümünün yapılmasını mümkün kılar. Bu sayede olumsuz duygu ve davranışa yol açtığına inanılan bir olay veya ilişkinin, olumlu ve kişiye gerginlik vermeyen bir biçimde yorumlanması mümkün olur. Akılcı bir analiz için gerekli olan bazı ölçütler şunlardır (Baltaş ve Baltaş,2008:254):

1- Kişinin düşünce biçimi objektif gerçeklere dayanmalıdır. O kişiden başka bir grup insan da o olayı aynı biçimde mi algılıyor yoksa olay daha farklı yorumlanabilir mi diye düşünmek gerekir. Eğer olay daha farklı yorumlanabilirse; kişi olayı ve dolayısı ile olayın yol açtığı tepki ve duygusunu abartıyor demektir.

2- Değerlendirme biçimi, kişiye ve problemi çözmeye yardımcı olmalıdır. Kişinin “mahvoldum” gibi kendisine yönelik yıkıcı düşünceleri çoğunlukla gerçek dışıdır.

3- Yaklaşım biçimi, kişinin diğer insanlarla çatışma ve sürtüşmelerini azaltmalıdır. Kişinin olaya yaklaşımı diğer insanlarla arasında probleme sebep oluyor, gerginlik yaratıyorsa yaklaşım biçimini değiştirmesi gerekir.

4- Değerlendirme biçimi, kişinin kısa ve uzun dönemli amaçlarına katkıda bulunmalıdır. Kişinin başka insanlar gergin bir durum yaşadığında ani hareket etmeden, kısa ve uzun vadeli düşünerek plan ve amaçlarına göre hareket etmesi gerekir.

5- Kişinin yorum biçimi, kendisini duygusal bir çatışma ve gerginliğe sürüklememelidir. Kişinin tavrı, kendisini mutlu, rahat, huzurlu hissetmek yerine üzgün, gergin, öfkeli hissetmesine yol açmamalıdır.

Stres yaratan durumla başa çıkmak için sadece zihinsel düzenleme (bilişsel değişim) tekniği işe yaramayabilir. Bazı araştırmacılar, biyofeedback, gevşeme eğitimi ve bilişsel terapinin insanların strese fizyolojik ve duygusal tepkilerini denetlemeleri için yararlı olduğunu öne sürerler. Stres yönetim

programları çoğu kez biyofeedback, gevşeme eğitimi ve bilişsel değişim tekniklerinin birleşimini kullanır (Atkinson,1999:518).

2.1.9. A tipi davranış biçiminin değiştirilmesi

Üretken, mücadeleci, enerjik, başarılı olmalarına rağmen A tipi kişiliğe sahip bireyler rekabet eder, zamana karşı yarışır, engellendiklerinde öfke ve düşmanca tepkiler gösterir. Bu da onları diğer insanlara oranla koroner hastalıklara yatkın yapar.

A tipi kişiliğe sahip olan bireylerin koroner kalp hastalıkları riskini azaltıp, stres veren durumla başa çıkabilmek için A tipi davranış biçimini değiştirmeleri gerekir.

Saldırgan davranış yerine güvenli davranış biçiminin benimsenmesi, zaman düzenleme teknikleri ile acelecilik ve telaştan kurtulma gibi A tipi davranış biçiminin yeniden düzenlenebilmesi için yeni bir davranış modeli ortaya konmalıdır. Yeni bir davranış modeli için; kişinin telaştan ve acelecilikten vazgeçip zaman baskısından kurtulması; kendisine sakin bir çalışma ortamı yaratması; kendisine zaman ayırması; A tipi kişiliğe sahip bireylerin daha önce söylenmiş sözlerine dikkat etmesi, kendilerini tahlil etmek, değerlendirmek ve kişiliğinin boyutlarını keşfetmek için yalnız kalması; düşmanca duyguları aşip, davranışa yeni bir yorum getirebilmek için B tipi davranışa sahip dostlar edinmesi; zamanını ziyan eden ziyaret ve konuşmaları kısa kesip hayatına zevk ve anlam katan kişilerin ziyaretlerini uzatması, değerli şeylere sahip olmanın aksine değer verecek şeyler bulması gerekir (Baltaş ve Baltaş,2008:262-267).

2.1.10. Zaman Yönetimi

Zamana hakim olmak strese hakim olmakla yakından ilişkilidir. Boşa harcanan her zaman üretkenliği azaltır, gerginlik ve stres yaratır (Losyk,2006:169).

Zaman baskısının yarattığı stresle başa çıkmada zamanı iyi yönetmek en uygun yoldur. Zaman yönetiminin amacı, zamanı gereksinim ve istekleri karşılayabilecek biçimde kontrol altında tutabilmektir. Zaman yönetiminde, amaç saptamak, amaca ulaşmak için planlama yapmak, planı uygulamaya hemen başlamak, bitiş zamanını saptamak ve son olarak amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek gerekir (Pehlivan,2008:155).

İnsanlar işlerini son dakikaya bırakıp zamanı iyi kullanmadıkları için strese girerler. İşin kolay gelmesi, erteleme, kaygıdan kaçınma, başka işlerle uğraşma gibi nedenlerle işleri son dakikaya bırakan kişiler zamandan kaynaklanan stresle karşı karşıya gelirler. Zaman yönetimi, zamanı daha iyi kullanmaya yönelik yollar gösterir. İyi bir zaman yönetimi elde etmek için yapılması gereken adımlar aşağıda verilmiştir.

- Önceliklerinizi belirleyip, onlar üzerine yoğunlaşın.
- Yapılacak olan şeylerin listesini yapın.
- Yapmaktan hoşlanmadığınız şeyleri günün ilk işi olarak üzerinde fazla düşünmeden yapmaya başlayın.
- İşe başlamak için motivasyon beklemeyin. İş bittiği zaman üzerinizden yük kalkacak, motivasyon kendiliğinden gelecektir.
- İş bitirdikten sonra kendinize ödül verebilirsiniz.
- Her gün sonunda bir sonraki gün ne yapacağınızı, nelere ihtiyacınız olabileceğini düşünün.
- Evde veya işyerinde düzenli olarak kullanılan eşyaları el altında bulundurun. İstediklerinizi istediğiniz zaman bulmak çalışma isteğini artırır.
- Evi veya işyerinizdeki masanızı düzenli tutun.

- Bir iş bitmeden diğerine başlamayın. İşi bitirdikten sonra biten işle ilgili eşyaları kaldırın.
- Yapmayı planladığınız işleri başkaları da yapabiliyorsa işin bir bölümünü başkalarına verin.
- Aklınıza önemli bir iş geldiğinde ertelemeden hemen yapın.
- Bütün işleri bir anda bitirmek zorunda değilsiniz. Basit, küçük parçalara bölüp aşama aşama yapabilirsiniz.
- İşe nereden başlayacağınızı bilmediğiniz için başlamıyorsanız, herhangi bir yerden başlayın, yol aldıkça daha doğru yolu bulduğunuzu göreceksiniz. Başlamadıkça yitirilen en önemli şey zaman olacaktır (Köroğlu,2009:778).
- Bekleme ile geçen zamanı bir fırsat olarak değerlendirebilirsiniz. Maillerinizi okuma, cevap verme ya da kitap/gazete okuma gibi. (Adair ve Adair,1999:148).
- Yönetici, iş arkadaşları ya da herhangi biri işi üstünüze yıkmak veya işi bitirmek için yardım istiyorsa onları gücendirmeden, fazla mazeret üretmeden hayır demeyi öğrenin (Allan,1999:128).
- En yararlı zamanınızdan en iyi şekilde yararlanın. Kendinizi iyi tanıyarak günün en verimli saatini (erken saatler, gece geç saatler, öğlen) işleri halledin (Adair ve Adair,1999:84).
- Yaptığınız işin eğlenceli tarafını bulmaya çalışırsanız o işten zevk alıp kolay bitirirsiniz.
- Olumlu düşünüp yapabileceğinize inanın.

2.2. ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ

Örgütsel yaşamda stres kaçınılmazdır ve maliyetleri de oldukça yüksektir. Dolayısıyla örgütlerde stresi önleme yöntemleri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Stres, bireylerin çevresi arasındaki ilişki sonucu ortaya çıktığından, stresin olumsuz etkilerini önlemek, bir anlamda çevreyi kontrol

etmek demektir. Kısaca stresin yönetilmesi anlamına gelen bu olgu, çevredeki değişimlerin sürekli izlenerek bilinçli olarak denetlenmesini içermektedir. Bunu yaparken üç amaç hedeflenmektedir (Aydın,2004:58).

- Stres nedenlerini ortadan kaldırmak veya kontrol altına almak
- Stresin etkilerini yok etmek
- Bireyleri streslere karşı daha güçlü kılarak, dirençleri artırmak.

Stresle örgütsel mücadeleyi etkin kılan unsur, bireylerin her birinin stresle bireysel olarak etkin başa çıkabilmeleridir. Stresle başa çıkabilmek için gerilim altında kalan çalışanın kendinde stres yaratan faktörleri bilmesi, stresle başa çıkma tutumları konusunda bilgi sahibi olması ve gerektiğinde bu yöntemleri kullanabilmesi gerekir (Aslan,2007:69).

Stresle başa çıkmada yaralanabilecek örgütsel mücadele yöntemleri, bireyler üzerindeki iş stresini azaltmak veya önlemek amacıyla geliştirilmelidir. Örgütsel stresörler arasında yer alan genel politikalar, işletmenin yapısal bozuklukları, fiziksel ortam yetersizliklerine ilişkin olumlu düzenlemeler stres yönetiminin örgütsel boyutunu ilgilendirmektedir (Güçlü,2001:102).

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, çalışanların iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Örgüt düzeyinde ortaya koyulan siyalar, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması veya önlenmesi gerekmektedir. Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler aşağıda açıklanmıştır (Pehlivan,2008:157; Güçlü,2001:102).

2.2.1. Destekleyici bir örgütsel hava yaratmak

Birçok örgütte, bürokratik ve resmi bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli bir stres kaynağıdır. Daha az

merkeziyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarıya doğru iletişime izin veren bir yapı kurulması önemli bir başa çıkma stratejisi olabilir (Pehlivan,2008:158; Güçlü,2001:103; Okutan ve Tengilimoğlu,2002:26). Çalışma koşulları ve değişimle ilgili bu tür uyum girişimleri, örgüt kaynaklı stresi azaltmaya ve beklenmeyen sonuçlarını ortadan kaldırmaya yöneliktir (Ertekin,1993:91).

2.2.2. Sosyal destek

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireylerin ait olma ve sosyal ihtiyaçlarının yanı sıra takdir ihtiyacı da vardır. Bireylerde arkadaşlık, sevgi, bir gruba ait olma, başkaları tarafından beğenilme, tüm iş arkadaşları arasında takdir beklentisi vardır (Üçok,2008:101).

Sosyal destek araçsal, bilgisel veya duygusal etkileri olan kişilerarası bir etkileşim durumudur. Stres yönetiminin önemli halkalarından biri olan sosyal destek; katımlı yönetimi kolaylaştırırken kişilerarası yakınlık sağlar. Sosyal destek bireylerarası ilişkileri ve birey örgüt arasındaki ilişkileri güçlendirir (Tutar,2011:285-286).

İş yerinde veya bulunulan çevrede oluşan arkadaşlıklar, geliştirilen insani ilişkiler bireylerin temel ihtiyaçlarının diğer bireylerle kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesiyle sosyal destek sağlar. Yüksek düzeyde sosyal desteğe sahip çalışanların, stres kaynaklarından biri olan güvensizlik hissine sahip olmaları nedeniyle, aynı ortamda olmalarına rağmen sosyal desteğe sahip olmayan bireylere oranla daha az stres yaşadıkları araştırmalarla ortaya konulmuştur (Çatulay ve ark,2011:11).

Çalışma ortamında destekleyici ortam yaratarak çalışana sağlanan sosyal destek ile stresten etkilenme düzeyini azaltır.

2.2.3. İşin zenginleştirilmesi

Sürekli tek düze yapılan ve önemli zihinsel çaba, farklı düşünme gerektirmeyen işler, bir müddet sonra çalışanlar için sıkıcı ve çekilmez olmaya başlar. Özellikle yetenekli ve yaratıcı özelliğe sahip bireyler işlerinde boyut ve derinlik ararlar (Erdoğan,1999:325). Örgütler monotonluk sayesinde yaşanan stresle başa çıkabilmek için çalışanların yaptıkları işleri zenginleştirmelidir.

İş zenginleştirme; başarı, tanınma-takdir ve diğer yüksek düzeyde motivasyon sağlayan faktörleri işin yapısı içinde bir araya getiren bir iş tasarımıdır. Çalışan; sorumluluk alma, fark edilme, kişisel gelişim ve büyüme, öğrenme ve başarma duygularını işte tatmin eder. İş zenginleştirme de çalışanlar işin nasıl yapılacağına karar verirler, kaynakları kontrol altında tutarlar, çalışma hızlarını belirlerler ve kişisel gelişimlerini planlayabilirler (Barutçugil,2004:382).

Zenginleştirilmiş işler stres kaynaklarının azaltılmasını sağlar. Ancak; iş zenginleştirme, kişisel özelliklerden dolayı sorumluluk almak kaçınan, başarısız olmaktan korkan bireyler için daha fazla stres yaratabilir. İş zenginleştirmenin çoğunlukla çatışmalara neden olduğu görülse de, çalışanların bu yolla işlerinden doyum sağladıkları, görevlerini daha iyi yapabildikleri ve işlerine karşı daha motive oldukları açıktır (Gümüştekin ve Öztemiz,2004:66).

İş, içerik olarak zenginleştirilip bireye daha fazla sorumluluk verebilir, önüne başarı fırsatları çıkarılabilir, kendi gayretine göre yükselmesi sağlanabilir. Bu durumda çalışanda aranan becerilerde çeşitlilik yaratılır, yapılan işlerin önem derecesi belirlenir, kişilerin anlamlı işler yapmalarına olanak sağlanır (Güçlü,2001:103).

2.2.4. Örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması

Örgütlerde işe ve göreve yönelik düzenlemeler, zayıf iletişimden kaynaklanan çatışmaların önlenmesi stresi azaltmaya yardımcı olur.

İş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi ile çalışanlara verilecek olan daha fazla sorumluluk, kararlara daha çok katılım, daha anlamlı işler, daha fazla özerklik ve daha çok geribildirim sağlanarak stresin olumsuz etkileri azaltılabilir. İş değiştirme yöntemi ile, çalışanların işte eskime korkusu, az ya da daha fazla iş, yetersiz terfi imkanları, rutin işler ve yetersiz fırsatlar gibi işte görülen stres belirtileri, bireyin yeni bir işte yeni görevler üstlenmesi ile azaltılarak stresle karşılaşma olasılığını azaltır. Çalışma ortamında stresle baş etmede kullanılan işi yeniden yapılandırma yöntemi, aşırı ve az iş yükü, zaman baskıları, iş teslimleri, rol çatışmaları ve rol belirsizliklerinin neden olduğu stresi önlemede etkili olmaktadır. Birbiriyle ilişkili birden fazla görevin merkezi olarak bir araya gelmesiyle işin genişletilmesi ile iş ve bu iş için harcanacak zaman daha iyi denetlenebilir (Gümüştekin ve Öztekin,2004:66).

Rol belirsizliği, rol çatışması ve kötü ilişkiler gibi gerilim kaynaklarını ortadan kaldırmak için örgütte herkes tarafından anlaşılabilir ve kabul edilen açık bir iş bölümü sistemi oluşturularak adil ve objektif performans değerlemesi yapılmalı, eşitlik ilkesine uyulmalıdır. Örgütsel yapı esnek duruma getirilmeli, daha az belirsizlik ve çatışma, daha iyi kişilerarası ilişkiler geliştirilmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:202).

Örgütlerde; gerçekler, değerler, amaçlar, algılama farklılıkları ve iletişim tarzlarından ortaya çıkan çatışmayı çözmek için; karşınızdaki kişiye değer verdiğini belli ederek ilgili ve saygılı davranıp destekleyici bir iklim oluşturmak; çatışma durumunda karşınızdaki konuşurken suçlayıcı, eleştirici, yorumlayıcı şekilde değil iyi dinleyebildiğinizi, duygularını anladığınızı hissettirerek tarafların birbirini nasıl algıladığını belirlemek; aktif dinleme, yaratıcı düşünce ile gerçekleri, amaçları, süreçleri ve değerleri ele alarak çatışmanın nedenlerini belirlemek; sorunu tanımladıktan ve çatışmanın

nedenini analiz ettikten sonra yapılması gereken geçici çözüm üzerinde anlaşmak; anlaşılan ve uygulanan çözümün istenilen amaca ulaşmayı sağlayıp sağlamadığını kontrol etmek gerekir (Barutçugil,2002:135-142).

2.2.5. Etkili iletişim

Stresli durumlar genellikle kişilerarası ilişki sorunlarından kaynaklandığına göre, sorunları bu bireylerle tartışabilmek çözüm için bir anahtardır. Ancak bu tartışma yapılırken bireyler yoğun bir kaygı duygusu yaşıyorsa, iletişim çok zor olabilir; yaşanan stresi daha da arttırabilir. Kişilerarası ilişki sorunlarını daha az stresli daha az duygusal tutabilmek için çeşitli yollar vardır (Şahin,2009:109). Amaç, bireyin yaşadıklarını, duygu ve düşüncelerini karşı tarafa aktarmak, bunu yaparken de suçlayıcı, engelleyici, yıkıcı olmamaya özen göstererek karşı tarafın, bireyi ve yaşadıklarını anlamasını sağlamaktır. Sağlıklı iletişim, bilginin karşı taraftan iletildiği gibi anlaşılmasıyla başlar (Gençöz,2007:24). İletişimde; mesajın açık, net, dürüst olmasına, kullanılan dile, göz temasına, ses tonuna, yüz ifadesine dikkat etmek gerekir.İletişimde en önemli kurallardan biri de dinlemektir. Dinlemek; konuşmanın amacının anlaşılmasını sağlar. Karşı tarafın ne demek istediğinin doğru anlaşılıp anlaşılmadığının da onaylanması gerekmektedir. Sağlıklı iletişim kurarken ben’li cümleler yerine sen’li cümleler kurmak, karşı tarafın savunmaya geçmesini sağlar. Bireyler yüz ifadeleri ya da sessiz kalmayla karşı tarafın onları anlayabileceğini düşünür. Bir toplantıda çalışanın sözü her kesildiğinde yüzünü asması karşı tarafın onun ne hissettiğini ya da ne düşündüğünü anladığı anlamına gelmez. O yüzden karşı tarafın yaptığı/söylediği şeyi belirtip bu durumda bireyin ne hissettiğini söylemesi, o bireyin aynı olumsuz durumu yapmasının önüne geçmiş olur. “Konuşurken sözümün kesilmesi beni sinirlendiriyor” gibi. Konuşmaya başlandığında dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de “hayır, olmaz” gibi olumsuz ifade kullanılmaması gerektiğidir. Olumsuz ifade iletişimin önünü keser. Olmaz demek yerine “Reklam üzerinde çok çalışmışsın ancak bu

reklamın satışı arttıracacağını düşünmüyorum” demek iletişime olumlu bir hava katacaktır.

İletişim kuralları uygulandığında, iletişimden kaynaklanan problemlerin aza indirgenmesi sağlanıp; sağlıklı iletişimle bireylerin birbirlerini doğru anlaması sağlanmış olur.

Şekil 12: İletişim becerilerini geliştirmek için ipuçları

Beceri	Örnek İfade/Soru
Özetleme	<ul style="list-style-type: none"> • Yani bizim bahsettiğimiz esas konu... • Üzerinde durduğumuz ana konu
Açık sorular	<ul style="list-style-type: none"> • Ne zaman..? Nerede..? Kim..? Ne..?
Değişik tekrar araştırmacı	<ul style="list-style-type: none"> • Bana bu konudan biraz daha bahseder misin?
Yüzleştirici	<ul style="list-style-type: none"> • Bakalım sizi anlamış mıyım, söylemek istediğiniz... • Bunu nasıl yapıyorsunuz? • Bir yandan ... söylüyor, diğer yandan... yapıyorsunuz.
Alternatif çalışma	<ul style="list-style-type: none"> • Sizin düşünceniz..., benimki... • Buna bakmanın başka bir yolu da..
Anlatılanı kontrol etme	<ul style="list-style-type: none"> • Görüşler değişik olabilir, bu • Buna bakmanın başka bir yolu da...
Odaklanma	<ul style="list-style-type: none"> • Görüşler değişik olabilir, bu ... • Gelmek istediğimiz nokta ... • Önemli gözüken ...
Anlatma (Yorumlama)	<ul style="list-style-type: none"> • Bence burada varmış gibi geliyor. • Söylediğiniz açıkça ...
Netleştirme	<ul style="list-style-type: none"> • Her şeyi anladığımdan emin değilim, bana biraz daha bu konuda açık bilgi verebilir misiniz?
Farklı düşünceler	<ul style="list-style-type: none"> • İnsanların bununla nasıl başa çıkacağını bir düşünelim. • Bununla ilgili diğer fikirleriniz nelerdir? • Bu tip sorunlarla başka nasıl başa çıkarsınız? • Sizce sonraki adım ne olmalı? • ilgili başka nerede bulabilirsiniz? • Bunun sonucunda ne olabilir?
Dolaylı bilgi	<ul style="list-style-type: none"> • Yapmamızı düşündüğünüz başka neler var? • Bu tip bir yaklaşım doğru mu demek? • ...'in çözümü sizin için yararlı olabilir mi? • Bunun size yardım edebileceği akla yatkın.

Kaynak: Barutçugil, 2002:177

2.2.6. Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık

Bireyler yaşamlarının büyük bölümünü çalışarak geçirdiğinden, iş onlar için yaşamsal bir olgudur. Dolayısıyla çalışan her bireyin, yaşamını planlayabilmek için, mesleğindeki ilerleme olanaklarını, yani kariyer fırsatlarını iyi anlaması gerekir. Bu, bireyin kim olduğunu ve nerede durduğunu anlamasına yardımcı olabilir. Ayrıca, bireye ileri atılma ya da gerekiyorsa olduğu yerde kalma veya geri çekilme gücü verir. Destekleyici ve anlayışlı yöneticiler, çalışanların meslekte ilerlemesinin önemini anlayan ve onları mutlu ve verimli oldukları sürece örgütte kalmasını sağlayan yöneticilerdir (Barutçugil,2004:319).

Genellikle örgütlerde, çalışanların mesleki gelişim planlaması ile ilgili geçişlerin ve yükselmesinin geleneksel yollarla yapıldığı görülmektedir. Bireylerin yükselme ve ilerlemeleri, genellikle bir yönetici tarafından babacıl bir yaklaşımla kendilerinin kararı olmaksızın sağlanır. Büyük örgütlerde, bireylerin bir sonraki pozisyonlarının ne olacağı ve ne yapacaklarını bilmemek büyük bir stres kaynağıdır (Pehlivan,2008:159; Okutan ve Tengelimoğlu,2002:26; Aydın,2004:64; Güçlü,2001:104; Çatulay ve ark,2011:11).

Çalışanların uzun vadeli kariyer geliştirme olanaklarını bilmesi, kariyer geliştirmeden kaynaklanan stresi azaltır. Örgütte kariyer geliştirme programının oluşturulması, hem örgüt hem de çalışan açısından yarar sağlar. Çalışan açısından kariyer geliştirme, çalışanın kendi geleceğini ve kariyerini planlamasına olanak sağlayarak işe karşı motivasyonu artırır. Örgüt açısından çalışanın tatmini ve örgüte bağlılığın artırılması, çalışanların kariyer hedef ve planlarını hazırlarken daha gerçekçi hazırlanmaları ve çalışanların becerilerinin zenginleştirilmesi gibi yararları olur (Tutar,2011:235).

Kariyer planlamasında kullanılan teknikler, örgütlerin stresle başa çıkmasında önemli rol oynar. Aşağıda kariyer planlaması ile ilgili stresle mücadele için kullanılabilecek teknikler ve programlar verilmiştir.

- Bireye kendi kendini değerlendirmede ve anlamada yardımcı olacak araçlar düzenlenebilir. Bunlar normalde iş kitapçıları, çalışma grupları ve birebir kariyer danışma toplantıları olabilir.
- İçerik açısından meslek başlıklarını bildiren bir listeden açılacak işleri belirten kariyer ve iş tanımlarını bildiren bir listeye kadar kariyer gelişimi fırsatlarını bildiren araçları düzenlenebilir.
- Yöneticiler, uzmanlar, eğitim uzmanları ve kurum dışındaki uzmanlar tarafından mülakatlar aracılığı ile kariyer tavsiyesinde bulunulabilir.
- Çalışma grupları ve eğitim faaliyetleri düzenleyerek amaç tespitinde ve değişiklik için faaliyet planlarını oluşturmada personele yardımcı olunabilir.
- Yeni işler ve yeni kariyerler için gerekli olan bilgi ve beceriyi personele kazandırmak veya hâlihazırdaki iş için kapasitesini arttırmak amacıyla eğitim ve araştırma programları hazırlanabilir.
- Personel gelişimin sağlamak ve iş doyumunu arttırmak için işin yapısını yeniden belirlemeye yönelik kurum gelişimi, iş dizaynı ve gelişme programları hazırlanabilir (Işıkhan,2004:235).
- İşletmede geçerli olan kariyer planında çalışan kendisini değerleyebilmeli, özellik ve yeteneklerini anlamalıdır. Bu amaçla çalışana eğitimler verilmeli gerekli dokümanlar hazırlanmalıdır (Erdoğan,1999:327).
- İş ve kariyer değişikliği yapmada çalışanların olanaklarını arttıran programlar düzenlenebilir. Bunlar rotasyon programları,

isteğe bağılı çalışan transfer sistemi, kurum dışındaki fırsatları araştıran sistemler, iş ve kariyer değişikliğinin nasıl yapılacağını bildiren kitaplar olabilir(Işıkhan,2004:236).

- Çalışan örgütün kendisine sunduğu fırsatları iyi anlamalıdır. Gelecekte bireyin karşısına ne gibi fırsatların olacağı kendisine açıklanmalıdır.
- Zaman zaman çalışanlara işletmenin danışmanları veya ilk amirler açıklamalar yapmalı, onların zihnindeki soruları doğru cevaplarla gidermelidir. Çalışanın işletmede kendisi için gelecek amacının belirlenmesi ve değişimler karşısındaki hareket planını oluşturması yardım edilmelidir.
- Çalışanların özellik ve yeteneklerini, bilgilerini geliştirici eğitimler yapılmalıdır. Özellikle çalışanların işletmedeki yeni görevlere, üst düzeydeki yönetim basamaklarına hazırlanması veya mevcut işinde daha başarılı olması için eğitimler yapılmalı, çalışanlar gelecek için desteklenmelidir (Erdoğan,1999:327).

2.2.7. İşyerinde neşeli bir ortam yaratmak

Neşeli ortamlarda bulunmak, mizah, eğlenmek; gerginlikten ve endişeden uzaklaştırır, rahatlama sağlar. Eğlence bireyi günlük rutinden çıkartıp kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılamaya yardımcı olur.

Bireyler çalışırken kişiliğinin gerçekleştiremediği tarafları eğlencede gerçekleştirebilir. Bir hakim gergin geçen haftanın sonunda, bir grup arkadaşıyla müzik grubu kurabilir, enstrüman çalıp rahatlayabilir. Eğlence ile yeteneklerini geliştirebilir. Bireyler dil yeteneklerini bulmaca çözerek, mantığını satranç oynayarak, sabrı balık tutarak, hız ve karar verme yeteneğini otomobil yarışlarında geliştirebilirler. Eğlence sayesinde bireyler yeni beceriler edinebilir, bilinmeyen alanları inceleyip korkulardan

kurtulabilirler (Norfolk,1989:199). Eğlenceden fayda sağlayabilmek için çevrenin ne düşündüğüne aldırmadan içinden geldiği gibi davranmak gerekir.

Mizahtan zevk almaya çalışın. Gülmek, yüzdeki keskin gerilim ifadesini değiştirir ve daha gevşemiş, esnek bir çehre oluşturur. Mizah aynı zamanda bireyin kendisi ile olumsuz konuşmasını olumlu ve eğlenceli hale getirmesine yardımcı olur. İş kaygılarından ve gerilimden uzaklaşıp eğlenceli yönlerine bakmaya çalışın. Günlük olaylardaki mizahi yönü bulun. Tesadüflere, hayatın cilvelerine ve çelişkilere dikkat edin. İş yerinde oyun oynadığınızı düşünün. Birçok rutin görev böylece gözünüze oyunun parçaları gibi gözükabilir. Mesela, çalışma alanınızı dekore etmek için karikatürler toplayın (Hallowell,2007:82).

2.2.8. Ekip çalışması uygulamalarına ağırlık vermek

Çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi için kurumsal düzeyde somut olarak yapılabileceklerin başında ekip çalışmasına ağırlık vermek gerekmektedir. Ekip çalışması ile kalite arttırılabilmekte, mazeret dolayısıyla işe gelmeyen çalışanın yerinin doldurulması kolaylaşmakta, ayrıca acil durumlar için fazla mesaiye kalacak daha geniş bir beceri havuzu olanaklı hale gelebilmektedir. Ekip çalışması içinde bir kişinin zayıf kalmasından dolayı çıkabilecek aksaklıklar, güçlü olan bir diğer çalışan tarafından telafi edilebilir. Gruptaki çalışanlar, kendi işlerinde, farklılık gösteren tercihlerine, geçici olan sorunlarına, işin niteliğinde meydana gelen değişmelere, işe gelmeme durumlarına göre ayarlamalar yapabilirler. Gruplar daha büyük ve daha anlamlı sorumlulukları ve bazı danışmanlık sorumluluklarını yüklenebilirler (Işıkhan,2004:238).

Ekip anlayışının oluşmasına destek olmak için bir uzman ya da danışmandan yardım almak, özellikle böyle bir kültüre sahip olmayan bir örgütte ekip oluşturmanın başlatılmasında anlamlı ve yararlı olacaktır. Yöneticinin ekibi yönetme ve ekip geliştirme aktivitelerinde rol alma becerileri

bulunmadığında böyle bir destek çok fazla önem kazanır. Ekip lideri geri çekilmeyip kendini işe kaptırdığında iş grubunda stresi arttıran rol çatışmaları ve belirsizlikler ortaya çıkacaktır. Çalışanlar, kendileri ile ilgili tarafsız geri bildirim alamadıklarını ve performans gelişmelerinin yeterince değerlendirilmediğini ve ödüllendirilmediğini düşündüklerinde istenmeyen bir gerilim yaşanacaktır. Bütün bu durumlar, dışarıdan tarafsız bir uzman görüşünü gerektirecektir. Ayrıca ekibin tek başına üstesinden gelemediği ekip içi sorunların çözümüne dışarıdan bir yardım alması anlamlı ve yararlı olacaktır (Barutçugil,2002:178-179).

2.2.9. Stresli personele yardım sağlama ve stres danışmanlığı

Stres yönetimi konusunda örgüt düzeyinde yapılan en önemli çalışmaları örgütsel programlar oluşturmaktadır. Bu programlar; iyileştirme programları, çalışanlara yardım programları ve stres danışmanlığıdır (Gümüştekin ve Öztemiz,2004:67).

İyileştirme programları, örgütlerin sağlık alışkanlıklarını teşvik etmek ya da sağlık sorunlarını tespit etmek ve düzeltmek için sponsor olduğu etkinliklerdir. İyileştirme programlarının üç ana türü vardır. İlki; bilinçlenme ve bilgi sağlamayı amaçlar. Doğrudan sağlığı geliştirmek yerine sağlıksız davranışın sonuçları hakkında çalışanı bilgilendirmek için tasarlanmıştır. Örneğin; stresle başa çıkma teknikleri hakkında seminer, hayat stili değişim programı, egzersiz, hastalıkları önleme ve beslenme hakkında programlar olabilir. İkinci iyileştirme programında; çalışanların yaşam biçimlerini değiştirmek için, devam eden eforları (çabaları) içerir. Fiziksel egzersiz programı (yürüme, jogging gibi), sigara bırakma programları, kilo kontrol programlarını içerir. Üçüncü programda ise, amaç olarak diğer programlarda geliştirilen sağlıklı yaşam tarzını sürdürmesi için çalışana yardım eder. Örneğin; örgütün iş yerine egzersizler için spor salonu açması olabilir.

İyileştirme programları, iş yeri stresini tanıma, ortadan kaldırma ve çalışanların stresle başa çıkmasına yardım etmesine odaklanır. Programı uygulayan örgütlerde işe gecikme, devamsızlık ve işyeri kazalarının ortadan kalktığı görülmüştür. İyileştirme programları birey ve örgütler için önemli yararlar sağlayabilir (Hellriegel, Slocum ve Woodman,1998:220-221).

Çalışana yardım programları, işle ilgili problemlerden dolayı yüksek stresli kişiliğe sahip bireylere verilen psikoterapinin çeşitli formlarını içerir. Danışmanlık hizmetinde iş ve çalışma metodlarının bilgisinin yararı vardır. Çalışanı anlayıp ona yardım etmeyi amaçlar (Hek ve Plomp,1997:138). Çalışana yardım programları, gizli danışmanlık hizmetleri ile iş veya kişisel konuları takip eden servislerdir. Genellikle evlilik, tek ebeveyn, çalışan ebeveynlerle ilgili danışmanlık, stres yönetimi workshopu (çalıştay), gevşeme seminerleri ve diğer destek çeşitlerini sağlar. Çalışana yardım programları; sürekli devamsızlık, sağlık harcamaları ve disiplin eylemlerini azaltmak için bulunmuştur. Bireylerin karşılaştıkları stresi hafifletmeye yardımcı olur (Luthans,2005:399).

Çalışana yardım programları, çalışanların psikolojik etki düzeyini azaltıp, gerginlikleri düşürmekte, çalışma ortamındaki zorluklarla daha etkili biçimde başa çıkmalarını sağlamaktadır (Ertekin,1993:93).

Stres danışmanlığı, bireylerin kendi başlarına çözemedikleri stresli olayları profesyonel danışmanlar yardımı ile çözmelerini ifade etmektedir (Ekici ve Yüce,2008:203). Stres danışmanı olarak görev yapacak uzman psikolog örgütlerde, insan kaynakları departmanına bağlı olarak görev yapar. Stres danışmanının görevi, çalışanları olumlu stres eşiğinde tutarak, verimlilik ve etkinliğe katkıda bulunmaktır (Tutar,2011:284). Stres danışmanlığı, duygusal sorunlarla ilgilenen, bir iletişim eylemi olan, çalışanların duygusal sorunlarını anlamak ve azaltmak üzerine çalışan bir sistemdir. Danışmanlık hizmetleri, öğüt verme, iletişim kurma, güven verme, duygusal gerilimin giderilmesi gibi şekillerde sağlanabilmektedir (Davis'ten aktaran Gümüştük ve Öztemiz,2004:68).

2.2.10. Stres yönetiminde DKBY modeli

Stres yönetimi 'yaşam tarzı yönetimi'dir. Braham (1998) tarafından geliştirilen bireyin hayatını nasıl yaşayacağını belirlemeye yardım eden bir felsefe olan DKBY bireyin iş ve özel hayatında yaşadığı stresi kontrol altına alma konusunda yol gösterici 4 aşamalı bir modeldir. Birey stresi yönetebilirse kendi faydası için kullanıp bunu olumlu strese dönüştürebilir. Bireyler DKBY ile stresi kontrol edip olumsuz strese dönüşmesini önleyebilir. Stres yönetildiğinde bireyin duygusal, fiziksel ve ruhsal yaşam kalitesi de yükselir. Model aşağıda kısaca özetlenmiştir.

DKBY modelinin ilk adımı olan **D(Değiştir)** bireye stres veren durumu değiştirmeye çalışmaktır. Herhangi bir durumla mücadeleye girişmeden önce derin bir nefes alın ve birkaç dakika düşünün 'İçinde bulunduğum olumsuz durumu değiştirerek yaşadığım stresten kurtulmak veya bu stresi azaltmak için yapabileceğim bir şey var mı?' Aklınıza gelen fikirleri kâğıda yazın, listede yer alan fikirlerin hangisinin faydalı olduğunu düşünün. Bu süreç, olayların kontrolünün altında olduğunu hissetmenizi sağlar. Çalışma ortamında verilen işin yarattığı stresi aza indirmek, durumun kontrolünü ele geçirmek için kendinize şu güç kazandırıcı yedi soruyu sorun: Başka birisi yapabilir mi? Ertelenebilir mi? Başka şekilde telafi edebilir miyim? Yapılması zorunlu mu? İş geliştirme fayda sağlar mı? Stresten kaçınabilir miyim? Stres kaynağı ile yüzleşebilir miyim? Bu sorulardan herhangi birine evet cevabı verirseniz, değişiklik yapmak için şunları uygulayın: Stres kaynağı ile yüzleşin, size en iyi şekilde yardımcı olabilecek kişiden yardım isteyin, zamanınızı planlayın, 'hayır' demeyi öğrenin, mola verin ve önceden tahmin edebildiğiniz stres kaynağına karşı hazırlıklı olun (Braham,1998:104-105).

İkinci adım **K(Kabul Et)** da bireyin değiştiremeyeceği durumlarla karşılaştığında gerçeklerle savaşmaktansa koşulları kabul etmesi gerekir. Öfke, endişe, küskünlük, yakınma, intikam, saldırganlık, olumsuz düşünce, kendine acıma ve iş yavaşlatma gibi tepkisel stratejiler, kısa süreli olarak

stresi azalmış gibi hissettirebilir ancak uzun vadede stresi artırır. Kontrol edemeyeceğiniz durumlarla karşılaşabilirsiniz. Kontrol edemeyeceğiniz koşulları öfkelenmeden kabul etmeyi ve pozitif yaklaşımınızı kaybetmemelisiniz. Olumsuz koşulları kabul etmek sizi mücadele veya kaçış konumundan kurtarıp, akıp gitme konumuna taşıyabilecek kuvvetli bir stratejidir. Ne kadar çaba gösterirseniz gösterin, kontrol edemeyeceğiniz ve değiştiremeyeceğiniz durumlar vardır. Derin bir nefes alın, sakin olun ve şartları olduğu gibi kabul edin. Kendinizi ve olaylara bakış açınızı değiştirdiğinizde çevrenizde olup bitenlerin değişmeye başladığını fark edersiniz. Karşılaştığınız durumu eleştirerek yargılayarak veya saptırmadan olduğu gibi kabul etmek, stres yönetiminin en güçlü teknikleridir. Ana odaklanarak geçmiş veya gelecek için kaygılanmaktan vazgeçin. Çevrenizi değiştirmeye kendinizden başlayın. Düşünce tarzınızı değiştirin. Öfkenize hakim olun (Braham,1998:138).

Üçüncü adım **B(Boş ver)** de birey kendini ve yaşadığı gerilimi kontrol edebilmek için, bir şeye tutunup bırakmamak yerine boş vermeyi öğrenmelidir. Bağlı kalmak ve tutunmak, hayal kırıklığı ve stresi ortaya çıkarır. Bağımlılıklardan kurtulmak, her şeyin her zaman değişebileceği gerçeği ile yüzleşmek demektir. Sakin ve rahat kalabilme beceriniz, büyüme ve gelişme potansiyeliniz boş verme becerinizle doğru orantılıdır. Duygularınıza, nesnelere, beklentilerinize, insanlara, vücudunuza ve mantık dışı inançlarınıza boş vermelisiniz. Üzerinize devamlı sorumluluklar almak yerine, kendinize sınırlar koymaya çalışmalısınız. Yapmak, gerçekleştirmek, başarmak, rekabet, öfke gibi A tipi davranışlardan vazgeçmeli, kısa molalar vererek, küçük şeylerden zevk alarak, rahatlayarak B tipi kişilik özellikleri edinmelisiniz. Boş vermeyi öğrendiğinizde, kendiniz olmak, yalnız kalabilmek ve dengenizi kazanmak için zamanınız olacak. Boş vermeyi öğrenerek daha sağlıklı ve huzurlu olabilirsiniz (Braham,1998:177).

Son olarak **Y(Yaşam Tarzını Yönet)** birey altında olduğunu hissettiğinde çoğunlukla alkol alma, aşırı yemek, aşırı para harcamak veya

sigara içmek gibi kısa vadeli başa çıkma yöntemi kullanarak hissettiği gerilimi azaltmaya çalışır. Ancak uzun vadede bunlar yeni stres kaynakları haline gelir. Birey başa çıkmak yerine, yaşam tarzını yöneterek strese karşı dayanıklılığını arttırması gerekir. Bunun için kişisel performansınızın zirvesinde çalışmasına olanak sağlayacak besleyici gıdalar almak gerekir. Vücudu güçlü ve sağlıklı tutmak için düzenli egzersiz yapmalı, gevşeme tekniklerini düzenli kullanarak 'mücadele veya kaçış' tepkisini bertaraf etmeyi öğrenmeniz gerekir. Kendinizi stres altında bulursanız, duygusal destek kullanmanız, mümkün olduğunca gülmeniz ve yeteri kadar dinlenmeniz gerekir. Bunlar strese karşı dirençli olmanızı, stres kaynaklarına karşı koyabilme kapasitenizi arttırmayı sağlar (Braham,1998:211-212).

Şekil 13: DKBY Modeli

D DEĞİŞTİR	Stres kaynağı ile yüzleş Yardım iste Zamanını iyi kullan Hayır demeyi öğren Arada mola ver Stres kaynağını önceden tahmin et
K KABUL ET	Düşünce tarzını değiştir Kaygılanma Öfkene hakim ol Durumu daha da kötüleştirme
B BOŞVER	Vazgeçmeyi öğren İşleri üst üste ekleme Neden boş vermen gerektiğini bil Denge kur A tipi davranış (Kaçın) B tipi davranış (Edin)
Y YAŞAM TARZINI YÖNET	Negatif mücadeleden kaçın Pozitif yaşam tarzı benimse Diyet yap Egzersiz yap Rahatla Destek ol

Kaynak: Braham,1998:59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİSYENLERDE STRES KAYNAKLARI, STRES DURUMUNDA VE STRESLE BAŞA ÇIKMADA GÖSTERİLEN DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİ

3.1. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ BELİRLENMESİ, STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ VE STRES DURUMUNDA GÖSTERİLEN DAVRANIŞLARIN ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK ANKET UYGULAMASI

Uygulama, eğitim sektöründe faaliyetini sürdüren bir özel üniversitenin öğretim üyelerinin bazı demografik özellikleri ile “**Örgütsel Stres Kaynakları**”na ilişkin dört ana boyutunda işlevsel çevreyi oluşturan yapılara ilişkin stres kaynakları, toplumsal çevreyi oluşturan yapılara ilişkin stres kaynakları, kültürel yapıya ilişkin stres kaynakları ve genel çevre ve ortamın oluşturduğu stres kaynakları alt boyutlarında stresi derecesini nasıl algıladıkları, “**Stresle Başa Çıkma**” ana boyutu altında stres yaratan durumu unutmama, stresle yüz yüze gelme, stres yaratan şeye aldırılmama, stresin paylaşılması, hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma alt boyutlarında strese karşı hangi faktörleri ne derecede kullandıkları ve “**Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar**” ana boyutu altında işten kaçma, kendini kontrol, işbirliği eksikliği ve işi aksatma alt boyutlarında stres durumunda gösterilen davranışlarının ne derecede kullandıkları bilgilerini içermektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Örgütsel stresin kaynaklarının, bu strese maruz kalan kişilerin yaşadıkları strese başa çıkmak için kullandıkları yöntemlerin belirlenmesi ve

yaşanılan stres durumunda gösterdikleri davranışların karşılaştırılması suretiyle elde edilen verilerin yorumlanması yapılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki bir özel üniversitenin kampüsünde eğitim öğretim hizmetini sürdüren öğretim üyelerine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki bir özel üniversitenin kampüsünde eğitim öğretim hizmetini sürdüren öğretim üyeleri arasından rastgele / keyfi seçilen kişilere anket uygulamak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Anketler gönüllülük esası uygulanarak yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme, evrendeki tüm elemanların eşit seçilme şansına sahip oldukları basit rastgele örnekleme tekniği ile oluşturulmuştur.

3.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMUNUN TASARIMI

Çalışmanın bu aşamasında kullanılacak anket formu Ali Balcı'nın "Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama" isimli çalışmasından alınmıştır. Kullanılacak anket formunun içinde yer alacak önermeler belirlenmeye çalışılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete katılan kişilere ait sekiz demografik değişken vardır. İkinci bölümde "Örgütsel Stresin Kaynakları"nı ölçen 4 alt boyut altında 27 likert ölçekli madde vardır. Üçüncü bölümde yer alan 24 likert ölçekli madde ile "Stresle Başa Çıkma Yöntemleri" ölçülmüştür. Son bölümde ise ankete

katılan kişilerin “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlarını” ölçen 12 likert ölçekli madde yer almaktadır.

Tablo 1: Ankette Yer Alan Önermeler (Örgütsel Stresin Kaynakları)

Ana Boyut	Alt Boyutlar	Kodu	Önerme
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	GYISK1	[Öğretim yükünün - iş yükünün fazlalığı]
		GYISK2	[İşlerin görülmesindeki dengesizlik]
		GYISK3	[Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı]
		GYISK4	[Mesleki yükselme imkânlarının zayıflığı]
		GYISK5	[Bir derece paye alabilmek için her düzeyde sınava girme zorunluluğu]
		GYISK6	[Sınıfların çok kalabalık oluşu]
		GYISK7	[Fakültede/ sınıfta gürültü]
		GYISK8	[İşe gidip gelme]
		GYISK9	[Meslekteki değişme ve gelişmeleri izleyememe]
	Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	YYISK1	[Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama]
		YYISK2	[Astlarında maiyetinden sorumlu olma]
		YYISK3	[Fakültedeki kaynak ve imkânların dağıtımındaki dengesizlik]
	Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	UYISK1	[Zaman azlığı]
		UYISK2	[Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama]
		UYISK3	[Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması]
		UYISK4	[Fakültelerdeki bina ve donatımın yetersizliği]
		UYISK5	[Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik]
		UYISK6	[Sahip olunan yetenekler arasındaki uyumsuzluk]
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	GRYISK1	[Öğrencilerin yanlış davranışları (saygısızlık, disiplinsizlik, ideolojik gruplaşma gibi)]
		GRYISK2	[Fakültedeki ilişkilerde bireylere falancanın adamı gözü ile önyargılı davranılması]
	Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	RYISK1	[Rol çatışması (çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)]
		RYISK2	[İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmaya yeterince zaman ayıramama]
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	KYISK1	[Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi]	
	KYISK2	[Mesleğin toplumdaki statüsü]	
	KYISK3	[Tatil sonu fakülteye dönüş]	
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	GCOOSK1	[İşsiz kalma korkusu]	
	GCOOSK2	[Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi]	

Ankette yer alan dört ana boyut şöyledir: İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları, Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları, Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları ve Genel Çevre ve Ortamın Oluşturduğu Stres Kaynakları'dır. Anketi dolduran katılımcılar, her önerme için görüşlerini 0 (Hiç), 2 (Az Derecede), 3 (Orta Derecede), 4 (Çok Derecede) ve 5 (Pek Çok Derecede) şeklinde belirtmişlerdir.

Tablo 2: Ankette Yer Alan Önermeler (Stresle Başa Çıkma)

Alt Boyutlar	Kodu	Önerme
Stres Yaratan Durumu Unutma	SYDU1	[Sinema ya da tiyatroya gitme]
	SYDU2	[Müzik dinleme]
	SYDU3	[Uyku Uyuma]
	SYDU4	[Hoş olmayan durumların yaşanabileceği öğrenci ya da yetişkinlerle yüz yüze gelmekten kaçınma]
	SYDU5	[Stresle baş edebilmek için evde ya da barda içki içme]
	SYDU6	[Gün içinde fakültede olanları unutmaya çalışma]
Stresle Yüz yüze Gelme	SYG1	[Zor durumlarda sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma]
	SYG2	[Stres yaratan durum ya da olayla yüz yüze gelme]
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	SYSA1	[Stres yaratan olayları tepkileri en küçük yapan bir tarzda yorumlama]
	SYSA2	[Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme]
	SYSA3	[Kendi kendine gevşemeyi öğrenme]
	SYSA4	[Baskılarla baş edebilmek için fiziksel egzersiz yapma]
	SYSA5	["Daha kötüsü olabilirdi" diye düşünme]
	SYSA6	[Konuyla ilgili birini suçlama]
Stresin Paylaşılması	SP1	[Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmasını sağlama]
	SP2	[Elinden gelenin en iyisini yapmanın başkaları tarafından fark edilmesini sağlama]
	SP3	[İşin uzun dönemde işin yoluna gireceğine kendini inandırma]
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	HBVADGB1	[Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme]
	HBVADGB2	[Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme]
	HBVADGB3	[Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma]
	HBVADGB4	[Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma]
	HBVADGB5	[Kendini işe verme (sorunlarını unutmak için daha çok ve daha uzun çalışma)]
	HBVADGB6	[Stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme]
	HBVADGB7	[İşini yeniden dizayn etme]

Ankette yer alan beş alt boyut şöyledir: Stres Yaratan Durumu Unutma, Stresle Yüz Yüze Gelme, Stres Yaratan Şeye Aldırmama, Stresin Paylaşılması, Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma'dır. Anketi dolduran katılımcılar, her önerme için görüşlerini 0 (Hiç Kullanmıyorum), 2 (Çok Nadiren Kullanıyorum), 3 (Ara Sıra Kullanıyorum), 4 (Çok Kere Kullanıyorum) ve 5 (Her Zaman Kullanıyorum) şeklinde belirtmişlerdir.

Tablo 3: Ankette Yer Alan Önermeler (Stresle Durumunda Gösterilen Davranışlar)

<i>Alt Boyutlar</i>	Kodu	Önerme
İşten Kaçma	İK1	[Yaptığım işten çabuk bıkarım]
	İK2	[Kendimi bir türlü işe veremem]
	İK3	[İş yapma / çalışma isteğim kalmaz]
	İK4	[İşe giderken ayaklarım geri geri gider]
	İK5	[İşimde çok sık hata yaparım]
Kendini Kontrol	KK1	[Enerjimi büyük oranda kendimi sakinleştirmeye kontrole harcarım]
	KK2	[Aşırı alınganlık gösteririm]
İşbirliği Eksikliği	İE1	[Kendi kabuğuma çekilirim]
	İE2	[İnsanlara karşı kaba ve kırıcı olurum]
	İE3	[Beraber çalıştığım insanlarla işbirliği yapamam]
İşi Aksatma	İA1	[İşimden ayrılmak isterim]
	İA2	[Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum]

Ankette yer alan dört ana boyut şöyledir: İşten Kaçma, Kendini Kontrol, İşbirliği Eksikliği ve İşi Aksatma'dır. Anketi dolduran katılımcılar, her önerme için görüşlerini 0 (Hiç Kullanmıyorum), 2 (Çok Nadiren Kullanıyorum), 3 (Ara Sıra Kullanıyorum), 4 (Çok Kere Kullanıyorum) ve 5 (Her Zaman Kullanıyorum) şeklinde belirtmişlerdir.

3.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Veriler, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki özel bir üniversite olan Yakın Doğu Üniversitesi kampüsünde eğitim öğretim hizmetini sürdüren öğretim üyelerine anket yöntemi ile uygulanmıştır.

Anketin ilk bölümünde, öğretim üyesinin demografik verileri alınmıştır. Anketin diğer bölümlerinde ise, öğretim üyelerinin örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma davranışlarını ve stres durumunda gösterilen davranışları ölçen beşli Likert ölçeği sorularını içermektedir.

3.7. ÖRNEKLEME YÖNTEMİ

Araştırmanın Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki Yakın Doğu Üniversitesi'nde eğitim öğretim hizmetini sürdüren 900 öğretim üyesi ile yürütülmesi planlanmıştır. Ankette gönüllülük esasına göre özel üniversitenin öğretim üyelerinin tamamına anket uygulaması yapmak mümkün olmadığından basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile (1) numaralı formül yardımıyla örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır (Balcı, 2004: 95).

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{(1/N) t^2 pq}{d^2}} \quad (1)$$

N = Evren Büyüklüğü

n = Örneklem Büyüklüğü

d = Tolerans Düzeyi (0.10)

t = Güven Düzeyinin Tablo değeri (1.96)

pq = Maksimum Örneklem Büyüklüğü için Örneklem Yüzdesi (0.25)

Yukarıda (1) nolu eşitlikteki formül aracılığıyla örneklem büyüklüğü 96 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın saha çalışmasının maliyetinin yüksek olması ve yapılan anketlerin cevaplanma oranlarının kabul sınırlarının altında kalmaması için görüşme sayısı 120 anket olarak alınmıştır.

Öğretim üyeleri ile eğitim – öğretim dönemi sırasında görüşmeler yapılmıştır.

Bu durumda örnek çerçevesi şu şekilde özetlenmektedir:

Eleman: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki Yakın Doğu Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Üyeleri

Kapsam: Yakın Doğu Üniversitesi

Zaman: Bir ay boyunca Haftanın Her Mesai Günü için Rassal Olarak Seçilmiş Zaman Dilimleri

3.8. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analiz edilmesinde SPSS v.20.0 istatistik paket programı ve Excel 2010 Office paket programları kullanılmıştır. İlk olarak çalışmada kullanılan ölçeğin geçerliliği - güvenilirliği için Cronbach Alpha (α) testi kullanılmıştır. Bu test, sorular arasındaki içsel korelasyonu ölçmektedir. Test ölçeğinin güvenilirliğinin bir alt kestiricisi olarak kullanılan alpha katsayısı, yanıtları beşli kategorili dereceleme niteliğindeki ölçeklerin güvenilirliğini hesaplamada sıklıkla kullanılır. Alpha katsayısının hesaplanmasında testi oluşturan maddelere ait varyansların toplam puanlar varyansına bölünmesi temele alındığından sonuç, test maddelerinin ölçmenin bütünüyle ne kadar tutarlı olduğunu gösterir. Bu ölçek; $0,40 < \alpha$ ise güvenilmez, $0,41 < \alpha < 0,60$ ise orta derecede güvenilir, $0,61 < \alpha < 0,80$ ise güvenilir ve $0,81 < \alpha$ ise çok güvenilirdir (Aypay vd., 2009: 176).

Güvenilirlik sonuçlarına bakıldığında, tüm önermelerin Cronbach Alpha değerleri 0,932 ila 0,935 arasında değişmektedir. Tüm önermelerin değerleri Ek-II'de verilmiştir.

Tablo 4: Ankette Kullanılan Tüm Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

<i>Cronbach Alpha Test İstatistiği</i>	<i>Önerme Sayısı</i>
0,932-0,935	64

Yapılan Cronbach Alpha testinin sonuçlarına göre ölçekteki altmış dört önermenin her biri ayrı ayrı değerlendirilmiş, her soru için $0,80 < \alpha$ olduğundan bu testteki tüm sorular için "çok güvenilirdir" sonucuna varılmıştır. Bu durumda ölçek güvenilir ve dolayısıyla sorular doğru kurgulanmıştır.

Tablo 5: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	Kategoriler	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	77	64,2
	Erkek	43	35,8
Yaş	18 – 25 Yaş Arası	9	7,5
	26 – 35 yaş Arası	48	40,0
	36 – 45 Yaş Arası	38	31,7
	45 – 55 Yaş Arası	25	20,8
Medeni Durum	Evli	82	68,3
	Bekâr	38	31,7
Akademik Personel Olarak Kıdem Süresi	1 Yıldan Az	7	5,8
	1 – 5 Yıl Arası	55	45,8
	6 – 10 Yıl Arası	31	25,8
	11 – 15 Yıl Arası	18	15,0
	16 Yıldan Fazla	9	7,5
Akademik Ünvanınız	Uzman / Okutman	31	25,8
	Araştırma Görevlisi	13	10,8
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	3,3
	Öğretim Görevlisi	17	14,2
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	10,0
	Yardımcı Doçent	22	18,3
	Doçent	13	10,8
Profesör	8	6,7	

Tablo 5 (Devamı): Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	Kategoriler	Frekans	%
Görev Yaptığınız Fakülte / Yüksekokul / Meslek Yüksekokulu	Tıp	34	28,3
	Eczacılık	5	4,2
	Sağlık Bilimleri	6	5,0
	Fen Edebiyat Fak.	5	4,2
	İletişim Fakültesi	7	5,8
	Eğitim Fakültesi	22	18,3
	İngilizce (Hazırlık Okulu)	24	20,0
	İlahiyat Fakültesi	1	0,8
	Beden Eğitimi	1	0,8
	İktisadi ve İdari Bilimler	4	3,3
	Mühendislik Fak.	11	9,2
Bölümünüz Alanı	Sosyal	64	53,3
	Teknik	56	46,7
Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	115	95,8
	Kısmi Zamanlı	5	4,2

Tablo incelendiğinde; ankete katılan kadın öğretim üyesi erkek öğretim üyesinden fazladır. Yaş dağılımı incelendiğinde kısmen genç bir öğretim üyesi kitlesi olduğu gözlemlenmiştir. Bu dağılıma paralel olarak akademik unvanlarda da Yardımcı Doçent ve altında unvanlar ağırlıklıdır. Yine benzer şekilde öğretim üyelerinin kıdem süreleri azdır. Medeni durum açısından evli olanlar daha ağırlıklıdır. Bölüm alanı açısından sosyal ve teknik alanlar birbirine yakın sayılabilir. Öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu tam zamanlı çalışmaktadır.

Çalışmanın bu aşamasında “Örgütsel Stres Kaynakları” ana boyutu ve bunun alt boyutlarını oluşturan “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ve “Genel Çevre ve Ortamın Oluşturduğu Stres Kaynakları” değişkenlerinin ankete katılan öğretim üyelerinin demografik özelliklerine göre ortalama puanlarında bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan hipotez testi yapılacaktır.

Yapılacak olan hipotez testlerinde hangi test istatistiğinin kullanılmasına karar vermek için değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenmesi gereklidir. Bunun için tek örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi (K-S) kullanılmıştır. Kolmogorov – Smirnov Testi rastgele elde edilmiş örnek bir verinin belirli bir dağılıma uyup uymadığını test etmek amacıyla kullanılır. Prensipte olarak Kolmogorov – Smirnov testi örnek verinin birikmiş dağılım fonksiyonunun öne sürülen birikmiş dağılım fonksiyonuyla karşılaştırılması esasına dayanır. Bu test yardımıyla bir örneklemden toplanan verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini incelemek mümkündür (Atan vd., 2012: 116).

K-S Testi için aşağıdaki hipotezler kullanılmıştır.

H_0 : Örgütsel Stres Kaynakları Boyutu ve Alt Boyutları normal dağılıma uygundur.

H_1 : Örgütsel Stres Kaynakları Boyutu ve Alt Boyutları normal dağılıma uygun değildir.

Tablo 6: Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Kolmogorov – Smirnov Z Test Sonuçları

	Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları
Kolmogorov-Smirnov Z	0,834	1,171	0,713	1,300	1,248
Anlamlılık Düz. (P)	0,491	0,129	0,689	0,068	0,089

	İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Örgütsel Stres Kaynakları
Kolmogorov-Smirnov Z	0,704	0,832	1,234	1,112	0,873
Anlamlılık Düz. (P)	0,705	0,492	0,095	0,168	0,431

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

“Örgütsel Stres Kaynakları” ana boyutu ve bunun alt boyutları için yapılan K - S testi sonuçlarına göre Anlamlılık Düzeyi $(P) > \alpha = 0,05$ olduğu için tüm değişkenlerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre parametrik testler kullanılarak hipotez testi yapılabilir. Bu nedenle bu çalışmada “Bağımsız Örneklem t Testi” ve “ANOVA Testi” kullanılmıştır.

Çalışmanın ilk olarak anket uygulaması yapılan öğretim üyelerinin cinsiyetine göre “Örgütsel Stres Kaynakları” ana boyutu ve bunun alt boyutları için hipotez testi yapılmıştır.

İlk olarak yapılan analizde aşağıda verilen hipotezler kullanılmıştır.

H_0 : Cinsiyete Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Yoktur.

H_1 : Cinsiyete Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

Yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda Anlamlılık Düzeyi $(P) <$ Tablo Değeri $(\alpha) = 0,05$ tablo değerinden küçük ise H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani değişkenlerin ortalama puanları arasında fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Aksi halde Anlamlılık Düzeyi $(P) >$ Tablo Değeri $(\alpha) = 0,05$ tablo değerinden büyük ise H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani değişkenlerin ortalama puanları arasında fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Hata	t Değeri	An. Düz. (P)
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	42	37,21	2,38	-0,531	0,596
	Kadın	77	38,84	1,86		
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	42	20,19	1,26	-0,320	0,749
	Kadın	77	20,71	0,99		
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	6,00	0,48	-1,238	0,218
	Kadın	77	6,83	0,47		
Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	11,14	0,85	-0,158	0,875
	Kadın	77	11,30	0,59		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	7,81	0,69	-1,103	0,272
	Kadın	77	8,78	0,53		
Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	4,16	0,38	-1,259	0,211
	Kadın	77	4,81	0,32		
Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	3,65	0,39	-0,649	0,518
	Kadın	77	3,97	0,30		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	5,60	0,60	-0,242	0,809
	Kadın	77	5,78	0,42		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Erkek	43	4,30	0,40	-0,518	0,605
	Kadın	77	4,57	0,32		
Örgütsel Stres Kaynakları	Erkek	42	54,98	3,59	-0,635	0,527
	Kadın	77	57,97	2,88		

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Stres Kaynakları ana boyutu ve buna bağlı alt boyutlarda Anlamlılık Düzeyi (P) > $\alpha = 0,05$ olduğu için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani cinsiyete göre boyutların ortalama puanları arasında fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yine de tüm ana boyutlarda kadınların ortalama puanı erkeklerin ortalama puanından büyüktür. Kadınların erkeklere göre stres derecesinde daha yüksek olduğu

gözlemlenmiştir. Kadınların erkeklere oranla daha yüksek strese sahip olmalarının muhtemel nedeni, iş yerinde yaşadıkları ayrımcılık, erkek gücü ile mücadele, kadınlara önyargı ile bakılması, hormonal farklılıklar, kadınların erkeklere oranla aynı anda birden fazla işle ilgilenmeleri, olaylara duygusal, anaç yaklaşımları, evde mükemmel anne ve eş olmaya çalışmaları olabilir.

Çalışmada ikinci olarak anket uygulaması yapılan öğretim üyelerinin medeni duruma göre “Örgütsel Stres Kaynakları” ana boyutu ve bunun alt boyutları için hipotez testi yapılmıştır.

İlk olarak yapılan analizde aşağıda verilen hipotezler kullanılmıştır.

H_0 : Medeni Duruma Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Yoktur.

H_1 : Medeni Duruma Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

Tablo 8: Medeni Duruma Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
<i>İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	37	36,22	2,55	-0,943	0,348
	Evli	82	39,20	1,78		
<i>Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	37	19,51	1,44	-0,876	0,383
	Evli	82	20,99	0,93		
<i>Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	38	5,95	0,58	-1,144	0,255
	Evli	82	6,80	0,43		
<i>Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	38	10,89	0,83	-0,488	0,626
	Evli	82	11,40	0,59		
<i>Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	38	7,89	0,73	-0,872	0,385
	Evli	82	8,68	0,51		
<i>Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	38	4,08	0,46	-1,382	0,170
	Evli	82	4,80	0,29		
<i>Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	38	3,82	0,40	-0,121	0,904
	Evli	82	3,88	0,30		
<i>Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</i>	Bekâr	38	5,11	0,59	-1,211	0,228
	Evli	82	6,00	0,42		

Tablo 8 (Devamı): Medeni Duruma Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Bekâr	38	4,42	0,48	-0,147	0,883
	Evli	82	4,50	0,29		
Örgütsel Stres Kaynakları	Bekâr	37	53,68	3,90	-0,967	0,336
	Evli	82	58,38	2,75		

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Medeni Durum değişkenine göre Örgütsel Stres Kaynakları ana boyutu ve buna bağlı alt boyutlarda Anlamlılık Düzeyi (P) > $\alpha = 0,05$ olduğu için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani medeni duruma göre boyutların ortalama puanları arasında fark yoktur. Ancak yine de tüm ana boyutlarda evlilerin ortalama puanı bekârların ortalama puanından büyüktür. Evlilerin bekârlara göre stres derecesinde daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Evlilik, aile yaşantıları ve kültürleri farklı olan iki insanın hayatı birlikte paylaşmaya başlamasıdır. Farklı gelenek ve görenekler, aileler arası anlaşmazlıklar, sorumluluklar, ekonomik sıkıntılar, iş yerindeki ve evdeki sorumluluklar, yeni tanımlanan anne, baba, eş gibi roller evlilerin bekarlara oranla daha fazla stres yaşamasına sebep olduğu düşünülebilir.

Çalışmada üçüncü olarak anket uygulaması yapılan öğretim üyelerinin yaş dağılımına göre "Örgütsel Stres Kaynakları" ana boyutu ve bunun alt boyutları için hipotez testi yapılmıştır.

İlk olarak yapılan analizde aşağıda verilen hipotezler kullanılmıştır.

H_0 : Yaş Dağılımına Göre "Örgütsel Stres Kaynakları" Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Yoktur.

H_1 : Yaş Dağılımına Göre "Örgütsel Stres Kaynakları" Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

Tablo 9: Yaş Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Std. Hata	F Değeri	An. Düz. (P)
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	36,89	5,646	0,370	0,775
	26 - 35 Yaş Arası	48	38,40	2,566		
	36 - 45 Yaş Arası	37	40,08	2,367		
	45 - 55 Yaş Arası	25	35,84	2,924		
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	20,78	2,548	0,591	0,622
	26 - 35 Yaş Arası	48	20,85	1,357		
	36 - 45 Yaş Arası	37	21,38	1,251		
	45 - 55 Yaş Arası	25	18,56	1,670		
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	5,44	1,303	0,319	0,811
	26 - 35 Yaş Arası	48	6,58	0,611		
	36 - 45 Yaş Arası	38	6,82	0,548		
	45 - 55 Yaş Arası	25	6,40	0,755		
Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	10,67	2,088	0,358	0,784
	26 - 35 Yaş Arası	48	10,96	0,865		
	36 - 45 Yaş Arası	38	11,97	0,801		
	45 - 55 Yaş Arası	25	10,88	0,801		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	6,44	1,634	1,161	0,328
	26 - 35 Yaş Arası	48	8,54	0,744		
	36 - 45 Yaş Arası	38	9,24	0,575		
	45 - 55 Yaş Arası	25	7,72	0,950		
Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	3,22	0,795	1,953	0,125
	26 - 35 Yaş Arası	48	4,50	0,429		
	36 - 45 Yaş Arası	38	5,29	0,341		
	45 - 55 Yaş Arası	25	4,12	0,567		
Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	3,22	1,051	0,349	0,790
	26 - 35 Yaş Arası	48	4,04	0,420		
	36 - 45 Yaş Arası	38	3,95	0,356		
	45 - 55 Yaş Arası	25	3,60	0,493		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	4,78	1,460	1,226	0,304
	26 - 35 Yaş Arası	48	5,71	0,584		
	36 - 45 Yaş Arası	38	6,53	0,497		
	45 - 55 Yaş Arası	25	4,84	0,787		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	3,33	1,054	0,619	0,604
	26 - 35 Yaş Arası	48	4,50	0,378		
	36 - 45 Yaş Arası	38	4,71	0,448		
	45 - 55 Yaş Arası	25	4,48	0,551		

Tablo 9 (Devamı): Yaş Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Std. Hata	F Değeri	An. Düz. (P)
Örgütsel Stres Kaynakları	18 - 25 Yaş Arası	9	51,44	8,830	0,659	0,579
	26 - 35 Yaş Arası	48	57,15	3,959		
	36 - 45 Yaş Arası	37	60,68	3,506		
	45 - 55 Yaş Arası	25	52,88	4,584		

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Yaş dağılımına göre Örgütsel Stres Kaynakları ana boyutu ve buna bağlı alt boyutlarda Anlamlılık Düzeyi (P) $> \alpha = 0,05$ olduğu için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani yaş dağılımına göre boyutların ortalama puanları arasında fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yine de tüm ana boyutlarda 36 – 45 yaş aralığında olan öğretim üyelerinin ortalama puanı diğer yaş gruplarından ortalama puanından büyüktür. En yüksek stres derecesine 36 – 45 yaş arasındaki öğretim üyelerinin sahip olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığında olanların fiziksel değişimler, yaşamı sorgulama, içsel hesaplaşma, şimdiye kadar ne yapıp ne yapamadıklarını gözden geçirme gibi olası nedenlerden stres yaşayabileceği düşünülebilir.

Çalışmada dördüncü olarak anket uygulaması yapılan öğretim üyelerinin ünvan dağılımına göre “Örgütsel Stres Kaynakları” ana boyutu ve bunun alt boyutları için hipotez testi yapılmıştır.

İlk olarak yapılan analizde aşağıda verilen hipotezler kullanılmıştır.

H_0 : Ünvan Dağılımına Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Yoktur.

H_1 : Ünvan Dağılımına Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

Tablo 10: Ünvan Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
<i>İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	36,68	3,067	0,641	0,721
	Araştırma Görevlisi	13	42,62	4,222		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	48,25	7,375		
	Öğretim Görevlisi	16	37,31	4,600		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	32,67	5,272		
	Yardımcı Doçent	22	39,68	2,720		
	Doçent	13	38,00	4,631		
	Profesör	8	39,25	4,558		
<i>Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	19,74	1,526	0,836	0,560
	Araştırma Görevlisi	13	22,92	2,411		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	26,50	5,058		
	Öğretim Görevlisi	16	20,81	2,603		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	17,17	2,640		
	Yardımcı Doçent	22	21,73	1,405		
	Doçent	13	19,46	2,422		
	Profesör	8	19,63	2,427		
<i>Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	6,45	0,703	0,317	0,945
	Araştırma Görevlisi	13	7,23	1,033		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	7,50	2,102		
	Öğretim Görevlisi	17	5,76	0,995		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	5,83	1,242		
	Yardımcı Doçent	22	6,50	0,735		
	Doçent	13	6,92	1,009		
	Profesör	8	7,38	1,625		
<i>Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	10,48	1,071	0,572	0,777
	Araştırma Görevlisi	13	12,46	1,212		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	14,25	1,250		
	Öğretim Görevlisi	17	11,06	1,402		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	9,67	1,597		
	Yardımcı Doçent	22	11,45	1,110		
	Doçent	13	11,62	1,595		
	Profesör	8	12,25	0,977		

Tablo 10 (Devamı): Ünvan Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
<i>Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	7,97	0,804	0,814	0,577
	Araştırma Görevlisi	13	8,46	1,385		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	12,00	3,028		
	Öğretim Görevlisi	17	9,29	0,995		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	6,58	1,574		
	Yardımcı Doçent	22	8,18	0,911		
	Doçent	13	8,85	1,349		
	Profesör	8	9,38	1,487		
<i>Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	4,71	0,464	0,810	0,581
	Araştırma Görevlisi	13	4,08	0,828		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	6,25	1,377		
	Öğretim Görevlisi	17	5,12	0,574		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	3,25	0,889		
	Yardımcı Doçent	22	4,64	0,524		
	Doçent	13	4,69	0,865		
	Profesör	8	4,50	0,945		
<i>Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	3,26	0,499	0,958	0,466
	Araştırma Görevlisi	13	4,38	0,684		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	5,75	1,750		
	Öğretim Görevlisi	17	4,18	0,614		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	3,33	0,838		
	Yardımcı Doçent	22	3,55	0,545		
	Doçent	13	4,15	0,576		
	Profesör	8	4,88	0,811		
<i>Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</i>	Uzman/Okutman	31	5,48	0,657	1,827	0,089
	Araştırma Görevlisi	13	4,85	0,905		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	11,25	1,652		
	Öğretim Görevlisi	17	6,59	0,997		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	4,25	1,286		
	Yardımcı Doçent	22	5,64	0,676		
	Doçent	13	5,62	1,016		
	Profesör	8	6,00	1,323		

Tablo 10 (Devamı): Ünvan Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	4,06	0,477	0,371	0,918
	Araştırma Görevlisi	13	4,00	1,019		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	3,50	0,645		
	Öğretim Görevlisi	17	4,88	0,618		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	4,92	0,874		
	Yardımcı Doçent	22	4,77	0,505		
	Doçent	13	4,62	0,764		
	Profesör	8	4,75	1,098		
Örgütsel Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	54,19	4,640	0,612	0,745
	Araştırma Görevlisi	13	59,92	6,889		
	Araştırma Görevlisi Dr.	4	75,00	12,049		
	Öğretim Görevlisi	16	58,38	6,735		
	Öğretim Görevlisi Dr.	12	48,42	8,617		
	Yardımcı Doçent	22	58,27	4,152		
	Doçent	13	57,08	7,033		
	Profesör	8	59,38	7,280		

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Ünvan dağılımına göre Örgütsel Stres Kaynakları ana boyutu ve buna bağlı alt boyutlarda Anlamlılık Düzeyi (P) $> \alpha = 0,05$ olduğu için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani ünvan dağılımına göre boyutların ortalama puanları arasında fark yoktur. Ancak yine de tüm ana boyutlarda Araştırma Görevlisi Dr. olan öğretim üyelerinin ortalama puanı diğer ünvanlı öğretim üyelerinin ortalama puanından büyüktür. En yüksek stres derecesine Araştırma Görevlisi Dr. öğretim üyelerinin sahip olduğu görülmektedir. Araştırma görevlileri kariyer basamaklarını çıkabilmek, gerekli referansları alabilmek için ek ders almadan derslere girme, sınav sorusu hazırlama, sınav sorularını okuma, özel işe itiraz edememe, idari görevlerin fazlalığı, zaman baskısı, ücret azlığı gibi muhtemel sebeplerden stresi yoğun olarak algıladıkları düşünülebilir.

Çalışmada beşinci olarak anket uygulaması yapılan öğretim üyelerinin akademik personelin kıdem süresine göre “Örgütsel Stres Kaynakları” ana boyutu ve bunun alt boyutları için hipotez testi yapılmıştır.

İlk olarak yapılan analizde aşağıda verilen hipotezler kullanılmıştır.

H_0 : Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Yoktur.

H_1 : Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

Tablo 11: Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	<i>Kıdem Süresi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
<i>İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	33,14	5,85	1,392	0,241
	1 - 5 Yıl Arası	54	41,19	2,31		
	6 - 10 Yıl Arası	31	37,29	2,38		
	11 - 15 Yıl Arası	18	32,11	3,44		
	16 Yıdan Fazla	9	40,44	6,41		
<i>Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	19,57	2,93	0,921	0,454
	1 - 5 Yıl Arası	54	21,56	1,20		
	6 - 10 Yıl Arası	31	20,65	1,36		
	11 - 15 Yıl Arası	18	17,22	1,97		
	16 Yıdan Fazla	9	21,33	3,40		
<i>Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	4,57	1,39	4,168	0,003*
	1 - 5 Yıl Arası	55	7,89	0,51		
	6 - 10 Yıl Arası	31	5,52	0,56		
	11 - 15 Yıl Arası	18	4,72	0,89		
	16 Yıdan Fazla	9	6,89	1,40		
<i>Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	9,00	1,80	0,719	0,581
	1 - 5 Yıl Arası	55	11,78	0,79		
	6 - 10 Yıl Arası	31	11,13	0,86		
	11 - 15 Yıl Arası	18	10,17	0,99		
	16 Yıdan Fazla	9	12,22	1,87		
<i>Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	6,14	1,86	1,049	0,385
	1 - 5 Yıl Arası	55	9,05	0,67		
	6 - 10 Yıl Arası	31	8,45	0,74		
	11 - 15 Yıl Arası	18	7,17	0,96		
	16 Yıdan Fazla	9	8,89	1,54		

Tablo 11 (Devamı): Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	<i>Kıdem Süresi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
<i>Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	2,86	0,88	1,056	0,382
	1 - 5 Yıl Arası	55	4,64	0,37		
	6 - 10 Yıl Arası	31	4,84	0,48		
	11 - 15 Yıl Arası	18	4,22	0,62		
	16 Yıdan Fazla	9	5,33	0,82		
<i>Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	3,29	1,13	1,389	0,242
	1 - 5 Yıl Arası	55	4,42	0,37		
	6 - 10 Yıl Arası	31	3,61	0,40		
	11 - 15 Yıl Arası	18	2,94	0,54		
	16 Yıdan Fazla	9	3,56	1,03		
<i>Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	4,71	1,81	0,639	0,636
	1 - 5 Yıl Arası	55	6,18	0,52		
	6 - 10 Yıl Arası	31	5,68	0,66		
	11 - 15 Yıl Arası	18	4,72	0,74		
	16 Yıdan Fazla	9	5,78	1,31		
<i>Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları</i>	1 Yıdan az	7	2,43	1,00	4,884	0,001*
	1 - 5 Yıl Arası	55	5,55	0,32		
	6 - 10 Yıl Arası	31	3,77	0,43		
	11 - 15 Yıl Arası	18	3,50	0,78		
	16 Yıdan Fazla	9	3,89	0,70		
Örgütsel Stres Kaynakları	1 Yıdan az	7	46,43	9,15	1,663	0,163
	1 - 5 Yıl Arası	54	62,06	3,52		
	6 - 10 Yıl Arası	31	55,19	3,76		
	11 - 15 Yıl Arası	18	47,50	5,40		
	16 Yıdan Fazla	9	59,00	9,24		

* $P < \alpha = 0,05$ (Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Öğretim Üyelerinin kıdem süresine göre *Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları* alt boyutunda ve ***Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları*** boyutlarında Anlamlılık Düzeyi ($P < \alpha = 0,05$) olduğu için öğretim üyesinin kıdem süresine göre bu boyutların ortalama puanları arasında fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan diğer boyutlarda ise Anlamlılık Düzeyi ($P > \alpha = 0,05$) olduğu için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani öğretim üyesinin kıdem süresine göre boyutların ortalama puanları arasında fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Hangi kıdem süreleri açısından istatistiksel olarak farklılık olup olmadığının tespiti için çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonuçları aşağıda Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” İçin Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

<i>(I) Akademik Personel Olarak Kıdeminiz</i>		<i>Ortalama Fark (I-J)</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları			
1 Yıldan az	1 - 5 Yıl Arası	-3,117	0,024*
1 - 5 Yıl Arası	1 Yıldan az	3,117	0,024*
	6 - 10 Yıl Arası	1,771	0,021*
	11 - 15 Yıl Arası	2,045	0,031*
6 - 10 Yıl Arası	1 - 5 Yıl Arası	-1,771	0,021*
11 - 15 Yıl Arası	1 - 5 Yıl Arası	-2,045	0,031*
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları			
1 - 5 Yıl Arası	6 - 10 Yıl Arası	2,375	0,035*
	11 - 15 Yıl Arası	3,169	0,015*
6 - 10 Yıl Arası	1 - 5 Yıl Arası	-2,375	0,035*
11 - 15 Yıl Arası	1 - 5 Yıl Arası	-3,169	0,015*

* $P < \alpha = 0,05$ (Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

“Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ve “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” boyutları açısından 1 - 5 Yıl Arası kıdemi olan öğretim üyelerinin ortalama puanları ile kıdem süresi 1 Yıldan az, 6 – 10 Yıl arası ve 11 – 15 Yıl arası kıdemi olanlar arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur. 1 - 5 Yıl Arası kıdemi olan öğretim üyelerinin ortalama puanları diğer kıdemdeki personelden yüksektir. Bu kıdemdeki personelin stres kaynakları daha yüksektir. İşe yeni başlayan personelin işe alışma, işi öğrenme süresi, ilk 5 yıl içinde yüksek lisans veya doktora tez döneminde olmaları, rekabet, işten çıkarılma korkularının stres yaratabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada altıncı olarak anket uygulaması yapılan öğretim üyelerinin çalıştıkları birimlerin türüne göre “Örgütsel Stres Kaynakları” ana boyutu ve bunun alt boyutları için hipotez testi yapılmıştır.

İlk olarak yapılan analizde aşağıda verilen hipotezler kullanılmıştır.

H_0 : Akademik Personelin Çalıştığı Birim Türüne Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Yoktur.

H_1 : Akademik Personelin Çalıştığı Birim Türüne Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

Tablo 13: Öğretim Üyesinin Çalıştığı Birim Türüne Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	<i>Birim Türü</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
<i>İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	63	36,00	1,942	-1,658	0,100
	Teknik	56	40,82	2,177		
<i>Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	63	19,44	1,059	-1,486	0,140
	Teknik	56	21,75	1,136		
<i>Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	64	5,84	0,468	-2,142	0,034*
	Teknik	56	7,32	0,508		
<i>Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	64	10,80	0,625	-0,986	0,326
	Teknik	56	11,75	0,747		
<i>Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	64	8,30	,585	-0,346	0,730
	Teknik	56	8,59	,608		
<i>Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	64	4,69	0,337	0,489	0,626
	Teknik	56	4,45	0,360		
<i>Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	64	3,61	0,335	-1,120	0,265
	Teknik	56	4,14	0,336		
<i>Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</i>	Sosyal	64	5,59	,481	-0,380	0,705
	Teknik	56	5,86	,496		
<i>Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları</i>	Sosyal	64	3,92	,316	-2,431	0,017*
	Teknik	56	5,11	,376		
Örgütsel Stres Kaynakları	Sosyal	63	53,84	3,034	-1,456	0,148
	Teknik	56	60,38	3,319		

* $P < \alpha = 0,05$ (Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Öğretim Üyelerinin çalıştıkları birimin türüne göre *Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları* alt boyutunda ve ***Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları*** boyutlarında Anlamlılık Düzeyi (P) $< \alpha = 0,05$ olduğu için H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani öğretim üyesinin çalıştığı birim türüne göre bu boyutların ortalama puanları arasında fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan diğer boyutlarda ise Anlamlılık Düzeyi (P) $> \alpha = 0,05$ olduğu için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani öğretim üyesinin çalıştığı birim türüne göre boyutların ortalama puanları arasında fark yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları ve *Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları* boyutunda Teknik bölümlerde çalışan öğretim üyelerinin ortalama puanı Sosyal bölümlerde çalışan öğretim üyelerinin ortalama puanından büyüktür. Teknik bölümlerde çalışan öğretim üyelerinin daha yüksek stres kaynağına sahip olduğu görülmektedir. Sağlık bilimleri, eczacılık, tıp, mühendislik bölümlerinde çalışanların sosyal bilimlere kıyasla astlarından sorumlu olma, fakültelerdeki kaynak yetersizliğinin yanı sıra işlerinde hızlı ve dikkatli olmaları gerektiğinden ve işlerinin daha fazla risk taşıdığından yüksek stres kaynağına sahip oldukları düşünülebilir.

Bu aşamada “Stresle Başa Çıkma” yöntemleri boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: “Stresle Başa Çıkma” Yöntemleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Stres Yaratan Durumu Unutma	Stresle Yüz yüze Gelme	Stres Yaratan Şeye Aldırmama	Stresin Paylaşılması	Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma
Stres Yaratan Durumu Unutma	1	(+) Güçlü	(+) Güçlü	(+) Orta	(+) Orta
Stresle Yüz yüze Gelme	0,522**	1	(+) Orta	(+) Orta	(+) Orta
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	0,588**	0,483**	1	(+) Orta	(+) Orta
Stresin Paylaşılması	0,298**	0,372**	0,342**	1	(+) Orta
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	0,302**	0,422**	0,440**	0,453**	1

** P < α = 0,01 (Anlamlılık düzeyi 0.01'dir.)

Yukarıda verilen Tablo incelendiğinde; “Stres Yaratan Durumu Unutma” ile “Stresle Yüz yüze Gelme” ve “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” boyutları arasında pozitif yönlü, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon vardır. Diğer tüm boyutlar arasında benzer şekilde pozitif, orta ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon ilişkisi gözlemlenmiştir.

Çalışmanın bu aşamasında “**Örgütsel Stres Kaynakları**” ana boyutu ve bunun alt boyutlarını oluşturan “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ve “Genel Çevre ve Ortamın Oluşturduğu Stres Kaynakları” boyutları ile “**Stresle Başa Çıkma**” ana boyutu altında “Stres Yaratan Durumu Unutma”, “Stresle Yüz Yüze Gelme”, “Stres Yaratan Şeye Aldırmama”, “Stresin Paylaşılması” ve “Hayattan Beklenti Ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” alt boyutları ve “**Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar**” ana boyutu altında “İşten

Kaçma”, “Kendini Kontrol”, “İşbirliği Eksikliği” ve “İşi Aksatma” alt boyutları toplam puanları ortalama değere göre üç gruba (Hiç veya Az Derecede, Orta Derecede, Çok veya Pek çok Derecede - Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum, Ara Sıra Kullanıyorum, Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum) ayrılmıştır. Aşağıda Tablo 16’de bu gruplara göre frekans değerleri ve yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 15: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Örgütsel Stres Kaynakları” Boyutları ve Alt Boyutlarına Göre Dağılımı

	Kategoriler	Frekans	%
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	57	47,5
	Orta Derecede	51	42,5
	Çok veya Pek çok Derecede	12	10,0
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	69	57,5
	Orta Derecede	41	34,2
	Çok veya Pek çok Derecede	10	8,3
Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	94	78,3
	Orta Derecede	21	17,5
	Çok veya Pek çok Derecede	5	4,2
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	77	64,2
	Orta Derecede	36	30,0
	Çok veya Pek çok Derecede	7	5,8
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	75	62,5
	Orta Derecede	30	25,0
	Çok veya Pek çok Derecede	15	12,5
Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	70	58,3
	Orta Derecede	33	27,5
	Çok veya Pek çok Derecede	17	14,2
Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	82	68,3
	Orta Derecede	30	25,0
	Çok veya Pek çok Derecede	8	6,7
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	82	68,3
	Orta Derecede	33	27,5
	Çok veya Pek çok Derecede	5	4,2
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	78	65,0
	Orta Derecede	24	20,0
	Çok veya Pek çok Derecede	18	15,0
Örgütsel Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	77	64,2
	Orta Derecede	35	29,2
	Çok veya Pek çok Derecede	8	6,6

Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Örgütsel Stres Kaynakları” Boyutları incelendiğinde; hepsi stresi yaşasa da bazıları “*Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları*”nı %15, “*Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları*”nı %12,5, “*İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları*”nı %5 ve en düşük stres kaynağını ise “*Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları*”nda yaşadıkları tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi işsiz kalma korkusu ve her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi stres yaratmaktadır.

Tablo 16: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Stresle Başa Çıkma” Boyutları ve Alt Boyutlarına Göre Dağılımı

	Kategoriler	Frekans	%
Stres Yaratan Durumu Unutma	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	70	58,3
	Ara Sıra Kullanıyorum	40	33,3
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	10	8,4
Stresle Yüz yüze Gelme	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	81	67,5
	Ara Sıra Kullanıyorum	34	28,3
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	5	4,2
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	62	51,7
	Ara Sıra Kullanıyorum	49	40,8
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	9	7,5
Stresin Paylaşılması	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	43	35,8
	Ara Sıra Kullanıyorum	61	50,8
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	16	13,4
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	14	11,7
	Ara Sıra Kullanıyorum	65	54,2
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	41	34,1
Stresle Başa Çıkma	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	113	94,2
	Ara Sıra Kullanıyorum	7	5,8
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	-	-

Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Stresle Başa Çıkma” Boyutları incelendiğinde; “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” ve “Stresin Paylaşılması” boyutları hariç çoğunluk “Hiç Kullanmıyorum veya

Nadiren Kullanıyorum” seçeneğini seçmiştir. Alt boyutlarda stres başa çıkma yöntemleri sıralandığında “*Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma*”yı %34,1i, “*Stresin Paylaşılması*” nı %13,4ü, “*Stres Yaratan Şeye Aldırmama*”yı %7,5i, “*Stres Yaratan Durumu Unutma*”yı %8,4ü ve “*Stresle Yüz yüze Gelme*”yi %4,2 sinin kullandığı görülmüştür. Toplumun ileri düşünceli, okumuş kişilerinin stresle karşılaştığında sorunlar hakkında yapıcı eylemde bulunması, kendini işine vermesi, problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine ulaşması, işi yeniden dizayn etmesi beklenir.

Tablo 17: Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları ve Alt Boyutlarına Göre Dağılımı

	Kategoriler	Frekans	%
İşten Kaçma	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	82	68,3
	Ara Sıra Kullanıyorum	28	23,3
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	10	8,4
Kendini Kontrol	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	75	62,5
	Ara Sıra Kullanıyorum	35	29,2
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	10	8,3
İşbirliği Eksikliği	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	89	74,2
	Ara Sıra Kullanıyorum	24	20,0
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	7	5,8
İş Aksatma	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	112	93,3
	Ara Sıra Kullanıyorum	7	5,8
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	11	0,8
Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar	Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	93	77,5
	Ara Sıra Kullanıyorum	22	18,3
	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	5	4,2

Ankette Kullanılan Öğretim Üyelerinin “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları incelendiğinde; öğretim üyeleri hemen hemen hepsini kullansa da alt boyutlarda en yüksekten en aşağıya doğru stres durumunda gösterilen davranışlar sıralandığında “*Kendini Kontrol*”, “*İşten Kaçma*”, “*İş Birliği Eksikliği*” ve “*İş Aksatma*” şeklinde sıralanmaktadır. Öğretim Üyelerinin

stres durumunda alınganlık gösterme, kendini sakinleştirmeye çalışma, kendini işe verememe, sık hata yapma, iş yapma isteğinin azalması, izin veya rapor alma gibi davranışlar sergiledikleri söylenebilir.

Çalışmanın bu aşamasında yukarıda 3'lü ölçekle tanımlanmış olan "Örgütsel Stres Kaynakları", "Stresle Başa Çıkma" ile "Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar" boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Ki-Kare (χ^2) ilişki analizi uygulanmıştır.

Ki-kare ilişki analizi için aşağıdaki hipotezler kullanılacaktır.

H_0 : ... "Örgütsel Stres Kaynakları" ile ... "Stres İle Başa Çıkma" Boyutları arasında istatistiksel ilişki yoktur.

H_1 : ... "Örgütsel Stres Kaynakları" ile ... "Stres İle Başa Çıkma" Boyutları arasında istatistiksel ilişki vardır.

Yapılan Ki-kare ilişki analizi sonucunda Anlamlılık Düzeyi (P) < Tablo Değeri (α) = 0,05 tablo değerinden küçük ise H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani değişkenler arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmaktadır. Aksi halde Anlamlılık Düzeyi (P) > Tablo Değeri (α) = 0,05 tablo değerinden büyük ise H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani değişkenler arasında istatistiksel olarak ilişki yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada sadece istatistiksel olarak ilişki bulunan boyutlar arası ikili ilişki tabloları verilmiştir.

Tablo 18: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>Stresle Başa Çıkma</i>			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
Örgütsel Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	73	4	77
		Satır Yüzdesi (%)	94,8%	5,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	64,6%	57,1%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	34	1	35
		Satır Yüzdesi (%)	97,1%	2,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	30,1%	14,3%	29,2%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	6	2	8
		Satır Yüzdesi (%)	75,0%	25,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	5,3%	28,6%	6,7%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 5,972$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,05; Olağanlık Katsayısı = 0,218

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Örgütsel Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 19: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Başa Çıkma			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	73	4	77
		Satır Yüzdesi (%)	94,8%	5,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	64,6%	57,1%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	35	1	36
		Satır Yüzdesi (%)	97,2%	2,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	31,0%	14,3%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	5	2	7
		Satır Yüzdesi (%)	71,4%	28,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	4,4%	28,6%	5,8%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 7,258$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,027; Olağanlık Katsayısı = 0,239

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını , bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 20: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Başa Çıkma			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	78	4	82
		Satır Yüzdesi (%)	95,1%	4,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	69,0%	57,1%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	33	0	33
		Satır Yüzdesi (%)	100,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	29,2%	0,0%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	3	5
		Satır Yüzdesi (%)	40,0%	60,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	1,8%	42,9%	4,2%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 7,373$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,025; Olağanlık Katsayısı = 0,241

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 21: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Başa Çıkma			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	78	4	82
		Satır Yüzdesi (%)	95,1%	4,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	69,0%	57,1%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	33	0	33
		Satır Yüzdesi (%)	100,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	29,2%	0,0%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	3	5
		Satır Yüzdesi (%)	40,0%	60,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	1,8%	42,9%	4,2%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 28,887$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,440

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 22: “Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Başa Çıkma			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	53	4	57
		Satır Yüzdesi (%)	93,0%	7,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	46,9%	57,1%	47,5%
	Orta Derecede	Frekans	51	0	51
		Satır Yüzdesi (%)	100,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	45,1%	0,0%	42,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	9	3	12
		Satır Yüzdesi (%)	75,0%	25,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	8,0%	42,9%	10,0%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 11,330$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,003; Olağanlık Katsayısı = 0,294

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 23: “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Başa Çıkma			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	66	3	69
		Satır Yüzdesi (%)	95,7%	4,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	58,4%	42,9%	57,5%
	Orta Derecede	Frekans	40	1	41
		Satır Yüzdesi (%)	97,6%	2,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	35,4%	14,3%	34,2%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	7	3	10
		Satır Yüzdesi (%)	70,0%	30,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	6,2%	42,9%	8,3%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 11,769$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,003; Olağanlık Katsayısı = 0,299

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 24: “Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Başa Çıkma			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	89	5	94
		Satır Yüzdesi (%)	94,7%	5,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	78,8%	71,4%	78,3%
	Orta Derecede	Frekans	21	0	21
		Satır Yüzdesi (%)	100,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	18,6%	0,0%	17,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	3	2	5
		Satır Yüzdesi (%)	60,0%	40,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,7%	28,6%	4,2%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 11,972$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,003; Olağanlık Katsayısı = 0,301

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 25: “Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresle Başa Çıkma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Başa Çıkma			Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum		
Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	78	4	82
		Satır Yüzdesi (%)	95,1%	4,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	69,0%	57,1%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	30	0	30
		Satır Yüzdesi (%)	100,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	26,5%	0,0%	25,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	5	3	8
		Satır Yüzdesi (%)	62,5%	37,5%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	4,4%	42,9%	6,7%
	Toplam	Frekans	113	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	94,2%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 16,599$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,349

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Başa Çıkma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 26: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Durumu Unutma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			<i>Stres Yaratan Durumu Unutma</i>			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	52	21	4	77
		Satır Yüzdesi (%)	67,5%	27,3%	5,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	74,3%	52,5%	40,0%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	15	17	4	36
		Satır Yüzdesi (%)	41,7%	47,2%	11,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	21,4%	42,5%	40,0%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	3	2	2	7
		Satır Yüzdesi (%)	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	4,3%	5,0%	20,0%	5,8%
	Toplam	Frekans	70	40	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	58,3%	33,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 10,782$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,029; Olağanlık Katsayısı = 0,287

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Yaratan Durumu Unutma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 27: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Yaratan Şeye Aldırmama			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	46	27	4	77
		Satır Yüzdesi (%)	59,7%	35,1%	5,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	74,2%	55,1%	44,4%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	15	19	2	36
		Satır Yüzdesi (%)	41,7%	52,8%	5,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	24,2%	38,8%	22,2%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	1	3	3	7
		Satır Yüzdesi (%)	14,3%	42,9%	42,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	1,6%	6,1%	33,3%	5,8%
	Toplam	Frekans	62	49	9	120
		Satır Yüzdesi (%)	51,7%	40,8%	7,5%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'dir.)

$\chi^2 = 17,849$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,001; Olağanlık Katsayısı = 0,360

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 28: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			<i>Stresin Paylaşılması</i>			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
<i>İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları</i>	Hiç veya Az Derecede	Frekans	34	35	8	77
		Satır Yüzdesi (%)	44,2%	45,5%	10,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	79,1%	57,4%	50,0%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	9	22	5	36
		Satır Yüzdesi (%)	25,0%	61,1%	13,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	20,9%	36,1%	31,3%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	0	4	3	7
		Satır Yüzdesi (%)	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	0,0%	6,6%	18,8%	5,8%
	Toplam	Frekans	43	61	16	120
		Satır Yüzdesi (%)	35,8%	50,8%	13,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 11,502$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,021; Olağanlık Katsayısı = 0,296

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresin Paylaşılması” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 29: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Durumu Unutma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stres Yaratan Durumu Unutma				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	52	20	3	75
		Satır Yüzdesi (%)	69,3%	26,7%	4,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	74,3%	50,0%	30,0%	62,5%
	Orta Derecede	Frekans	13	15	2	30
		Satır Yüzdesi (%)	43,3%	50,0%	6,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	18,6%	37,5%	20,0%	25,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	5	5	5	15
		Satır Yüzdesi (%)	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	7,1%	12,5%	50,0%	12,5%
	Toplam	Frekans	70	40	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	58,3%	33,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 20,860$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,385

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Yaratan Durumu Unutma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 30: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			<i>Stresin Paylaşılması</i>			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	33	33	9	75
		Satır Yüzdesi (%)	44,0%	44,0%	12,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	76,7%	54,1%	56,3%	62,5%
	Orta Derecede	Frekans	8	20	2	30
		Satır Yüzdesi (%)	26,7%	66,7%	6,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	18,6%	32,8%	12,5%	25,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	8	5	15
		Satır Yüzdesi (%)	13,3%	53,3%	33,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	4,7%	13,1%	31,3%	12,5%
	Toplam	Frekans	43	61	16	120
		Satır Yüzdesi (%)	35,8%	50,8%	13,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 12,005$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,017; Olağanlık Katsayısı = 0,302

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresin Paylaşılması” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 31: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Durumu Unutma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Yaratan Durumu Unutma			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	51	26	5	82
		Satır Yüzdesi (%)	62,2%	31,7%	6,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	72,9%	65,0%	50,0%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	19	12	2	33
		Satır Yüzdesi (%)	57,6%	36,4%	6,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	27,1%	30,0%	20,0%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	0	2	3	5
		Satır Yüzdesi (%)	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	0,0%	5,0%	30,0%	4,2%
	Toplam	Frekans	70	40	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	58,3%	33,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 20,065$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,378

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Yaratan Durumu Unutma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 32: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Yaratan Şeye Aldırmama			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	52	26	4	82
		Satır Yüzdesi (%)	63,4%	31,7%	4,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	83,9%	53,1%	44,4%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	10	20	3	33
		Satır Yüzdesi (%)	30,3%	60,6%	9,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	16,1%	40,8%	33,3%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	0	3	2	5
		Satır Yüzdesi (%)	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	0,0%	6,1%	22,2%	4,2%
	Toplam	Frekans	62	49	9	120
		Satır Yüzdesi (%)	51,7%	40,8%	7,5%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 20,875$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,385

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede veya orta derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 33: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>Stresin Paylaşılması</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	33	39	10	82
		Satır Yüzdesi (%)	40,2%	47,6%	12,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	76,7%	63,9%	62,5%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	9	22	2	33
		Satır Yüzdesi (%)	27,3%	66,7%	6,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	20,9%	36,1%	12,5%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	1	0	4	5
		Satır Yüzdesi (%)	20,0%	0,0%	80,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,3%	0,0%	25,0%	4,2%
	Toplam	Frekans	43	61	16	120
		Satır Yüzdesi (%)	35,8%	50,8%	13,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 23,867$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,407

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresin Paylaşılması” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 34: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stresle Yüz yüze Gelme” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresle Yüz yüze Gelme				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	57	16	5	78
		Satır Yüzdesi (%)	73,1%	20,5%	6,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	70,4%	47,1%	100,0%	65,0%
	Orta Derecede	Frekans	16	8	0	24
		Satır Yüzdesi (%)	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	19,8%	23,5%	0,0%	20,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	8	10	0	18
		Satır Yüzdesi (%)	44,4%	55,6%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	9,9%	29,4%	0,0%	15,0%
	Toplam	Frekans	81	34	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	67,5%	28,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 11,075$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,026; Olağanlık Katsayısı = 0,291

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresle Yüz yüze Gelme” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 35: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stresin Paylaşılması” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stresin Paylaşılması				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	36	31	11	78
		Satır Yüzdesi (%)	46,2%	39,7%	14,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	83,7%	50,8%	68,8%	65,0%
	Orta Derecede	Frekans	3	21	0	24
		Satır Yüzdesi (%)	12,5%	87,5%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	7,0%	34,4%	0,0%	20,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	4	9	5	18
		Satır Yüzdesi (%)	22,2%	50,0%	27,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	9,3%	14,8%	31,3%	15,0%
	Toplam	Frekans	43	61	16	120
		Satır Yüzdesi (%)	35,8%	50,8%	13,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 21,184$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,387

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stresin Paylaşılması” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 36: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Örgütsel Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	69	6	2	77
		Satır Yüzdesi (%)	89,6%	7,8%	2,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	74,2%	27,3%	40,0%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	21	13	1	35
		Satır Yüzdesi (%)	60,0%	37,1%	2,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	22,6%	59,1%	20,0%	29,2%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	3	3	2	8
		Satır Yüzdesi (%)	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	3,2%	13,6%	40,0%	6,7%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 26,449$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,425

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Örgütsel Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 37: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	70	6	1	77
		Satır Yüzdesi (%)	90,9%	7,8%	1,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	75,3%	27,3%	20,0%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	21	13	2	36
		Satır Yüzdesi (%)	58,3%	36,1%	5,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	22,6%	59,1%	40,0%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	3	2	7
		Satır Yüzdesi (%)	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,2%	13,6%	40,0%	5,8%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 30,517$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,450

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 38: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	68	6	1	75
		Satır Yüzdesi (%)	90,7%	8,0%	1,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	73,1%	27,3%	20,0%	62,5%
	Orta Derecede	Frekans	19	10	1	30
		Satır Yüzdesi (%)	63,3%	33,3%	3,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	20,4%	45,5%	20,0%	25,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	6	6	3	15
		Satır Yüzdesi (%)	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	6,5%	27,3%	60,0%	12,5%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 27,587$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,432

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 39: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	66	14	2	82
		Satır Yüzdesi (%)	80,5%	17,1%	2,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	71,0%	63,6%	40,0%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	25	8	0	33
		Satır Yüzdesi (%)	75,8%	24,2%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	26,9%	36,4%	0,0%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	0	3	5
		Satır Yüzdesi (%)	40,0%	0,0%	60,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,2%	0,0%	60,0%	4,2%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 42,002$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,509

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 40: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	69	6	3	78
		Satır Yüzdesi (%)	88,5%	7,7%	3,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	74,2%	27,3%	60,0%	65,0%
	Orta Derecede	Frekans	12	12	0	24
		Satır Yüzdesi (%)	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	12,9%	54,5%	0,0%	20,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	12	4	2	18
		Satır Yüzdesi (%)	66,7%	22,2%	11,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	12,9%	18,2%	40,0%	15,0%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 25,020$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,415

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 41: “Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	55	2	0	57
		Satır Yüzdesi (%)	96,5%	3,5%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	59,1%	9,1%	0,0%	47,5%
	Orta Derecede	Frekans	32	17	2	51
		Satır Yüzdesi (%)	62,7%	33,3%	3,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	34,4%	77,3%	40,0%	42,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	6	3	3	12
		Satır Yüzdesi (%)	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	6,5%	13,6%	60,0%	10,0%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 33,521$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,467

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 42: “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	64	5	0	69
		Satır Yüzdesi (%)	92,8%	7,2%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	68,8%	22,7%	0,0%	57,5%
	Orta Derecede	Frekans	24	15	2	41
		Satır Yüzdesi (%)	58,5%	36,6%	4,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	25,8%	68,2%	40,0%	34,2%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	5	2	3	10
		Satır Yüzdesi (%)	50,0%	20,0%	30,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	5,4%	9,1%	60,0%	8,3%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 35,983$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,480

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 43: “Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	76	15	3	94
		Satır Yüzdesi (%)	80,9%	16,0%	3,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	81,7%	68,2%	60,0%	78,3%
	Orta Derecede	Frekans	15	6	0	21
		Satır Yüzdesi (%)	71,4%	28,6%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	16,1%	27,3%	0,0%	17,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	1	2	5
		Satır Yüzdesi (%)	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,2%	4,5%	40,0%	4,2%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 19,139$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,001; Olağanlık Katsayısı = 0,371

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 44: “Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	60	7	3	70
		Satır Yüzdesi (%)	85,7%	10,0%	4,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	64,5%	31,8%	60,0%	58,3%
	Orta Derecede	Frekans	24	9	0	33
		Satır Yüzdesi (%)	72,7%	27,3%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	25,8%	40,9%	0,0%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	9	6	2	17
		Satır Yüzdesi (%)	52,9%	35,3%	11,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	9,7%	27,3%	40,0%	14,2%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 12,520$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,014; Olağanlık Katsayısı = 0,307

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 45: “Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	70	10	2	82
		Satır Yüzdesi (%)	85,4%	12,2%	2,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	75,3%	45,5%	40,0%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	21	9	0	30
		Satır Yüzdesi (%)	70,0%	30,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	22,6%	40,9%	0,0%	25,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	3	3	8
		Satır Yüzdesi (%)	25,0%	37,5%	37,5%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,2%	13,6%	60,0%	6,7%
	Toplam	Frekans	93	22	5	120
		Satır Yüzdesi (%)	77,5%	18,3%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 32,404$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,461

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 46: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşten Kaçma</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Örgütsel Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	60	11	6	77
		Satır Yüzdesi (%)	77,9%	14,3%	7,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	73,2%	39,3%	60,0%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	19	14	2	35
		Satır Yüzdesi (%)	54,3%	40,0%	5,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	23,2%	50,0%	20,0%	29,2%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	3	3	2	8
		Satır Yüzdesi (%)	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	3,7%	10,7%	20,0%	6,7%
	Toplam	Frekans	82	28	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	68,3%	23,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.).

$\chi^2 = 13,698$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,008; Olağanlık Katsayısı = 0,320

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşten Kaçma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Örgütsel Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 47: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			<i>İşbirliği Eksikliği</i>			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
Örgütsel Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	64	10	3	77
		Satır Yüzdesi (%)	83,1%	13,0%	3,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	71,9%	41,7%	42,9%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	20	13	2	35
		Satır Yüzdesi (%)	57,1%	37,1%	5,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	22,5%	54,2%	28,6%	29,2%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	5	1	2	8
		Satır Yüzdesi (%)	62,5%	12,5%	25,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	5,6%	4,2%	28,6%	6,7%
	Toplam	Frekans	89	24	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	74,2%	20,0%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 15,142$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,004; Olağanlık Katsayısı = 0,335

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşbirliği Eksikliği” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Örgütsel Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 48: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşten Kaçma</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	60	12	5	77
		Satır Yüzdesi (%)	77,9%	15,6%	6,5%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	73,2%	42,9%	50,0%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	20	13	3	36
		Satır Yüzdesi (%)	55,6%	36,1%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	24,4%	46,4%	30,0%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	3	2	7
		Satır Yüzdesi (%)	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,4%	10,7%	20,0%	5,8%
	Toplam	Frekans	82	28	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	68,3%	23,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 12,913$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,012; Olağanlık Katsayısı = 0,312

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşten Kaçma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 49: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

			<i>İşbirliği Eksikliği</i>			Toplam
			Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum	
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	64	10	3	77
		Satır Yüzdesi (%)	83,1%	13,0%	3,9%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	71,9%	41,7%	42,9%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	21	13	2	36
		Satır Yüzdesi (%)	58,3%	36,1%	5,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	23,6%	54,2%	28,6%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	4	1	2	7
		Satır Yüzdesi (%)	57,1%	14,3%	28,6%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	4,5%	4,2%	28,6%	5,8%
	Toplam	Frekans	89	24	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	74,2%	20,0%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 15,706$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,003; Olağanlık Katsayısı = 0,340

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşbirliği Eksikliği” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 50: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İş Akmatma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		İş Akmatma				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	73	4	0	77
		Satır Yüzdesi (%)	94,8%	5,2%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	65,2%	57,1%	0,0%	64,2%
	Orta Derecede	Frekans	34	1	1	36
		Satır Yüzdesi (%)	94,4%	2,8%	2,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	30,4%	14,3%	100,0%	30,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	5	2	0	7
		Satır Yüzdesi (%)	71,4%	28,6%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	4,5%	28,6%	0,0%	5,8%
	Toplam	Frekans	112	7	1	120
		Satır Yüzdesi (%)	93,3%	5,8%	,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 9,550$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,049; Olağanlık Katsayısı = 0,272

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İş Akmatma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 51: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşten Kaçma</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	59	12	4	75
		Satır Yüzdesi (%)	78,7%	16,0%	5,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	72,0%	42,9%	40,0%	62,5%
	Orta Derecede	Frekans	19	9	2	30
		Satır Yüzdesi (%)	63,3%	30,0%	6,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	23,2%	32,1%	20,0%	25,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	4	7	4	15
		Satır Yüzdesi (%)	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	4,9%	25,0%	40,0%	12,5%
	Toplam	Frekans	82	28	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	68,3%	23,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 17,853$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,001; Olağanlık Katsayısı = 0,360

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşten Kaçma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 52: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşbirliği Eksikliği</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	64	10	1	75
		Satır Yüzdesi (%)	85,3%	13,3%	1,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	71,9%	41,7%	14,3%	62,5%
	Orta Derecede	Frekans	18	9	3	30
		Satır Yüzdesi (%)	60,0%	30,0%	10,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	20,2%	37,5%	42,9%	25,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	7	5	3	15
		Satır Yüzdesi (%)	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	7,9%	20,8%	42,9%	12,5%
	Toplam	Frekans	89	24	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	74,2%	20,0%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 16,759$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,002; Olağanlık Katsayısı = 0,350

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşbirliği Eksikliği” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 53: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşten Kaçma</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	61	16	5	82
		Satır Yüzdesi (%)	74,4%	19,5%	6,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	74,4%	57,1%	50,0%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	19	12	2	33
		Satır Yüzdesi (%)	57,6%	36,4%	6,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	23,2%	42,9%	20,0%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	0	3	5
		Satır Yüzdesi (%)	40,0%	0,0%	60,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,4%	0,0%	30,0%	4,2%
	Toplam	Frekans	82	28	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	68,3%	23,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 22,381$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,396

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşten Kaçma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 54: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşbirliği Eksikliği</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
<i>Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</i>	Hiç veya Az Derecede	Frekans	61	18	3	82
		Satır Yüzdesi (%)	74,4%	22,0%	3,7%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	68,5%	75,0%	42,9%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	26	6	1	33
		Satır Yüzdesi (%)	78,8%	18,2%	3,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	29,2%	25,0%	14,3%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	2	0	3	5
		Satır Yüzdesi (%)	40,0%	0,0%	60,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,2%	0,0%	42,9%	4,2%
	Toplam	Frekans	89	24	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	74,2%	20,0%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 28,351$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,437

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşbirliği Eksikliği” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 55: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “İş Aksatma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İş Aksatma</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
<i>Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</i>	Hiç veya Az Derecede	Frekans	79	2	1	82
		Satır Yüzdesi (%)	96,3%	2,4%	1,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	70,5%	28,6%	100,0%	68,3%
	Orta Derecede	Frekans	30	3	0	33
		Satır Yüzdesi (%)	90,9%	9,1%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	26,8%	42,9%	0,0%	27,5%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	3	2	0	5
		Satır Yüzdesi (%)	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	2,7%	28,6%	0,0%	4,2%
	Toplam	Frekans	112	7	1	120
		Satır Yüzdesi (%)	93,3%	5,8%	,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 13,385$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,010; Olağanlık Katsayısı = 0,317

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İş Aksatma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 56: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “İşten Kaçma” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşten Kaçma</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	64	7	7	78
		Satır Yüzdesi (%)	82,1%	9,0%	9,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	78,0%	25,0%	70,0%	65,0%
	Orta Derecede	Frekans	11	12	1	24
		Satır Yüzdesi (%)	45,8%	50,0%	4,2%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	13,4%	42,9%	10,0%	20,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	7	9	2	18
		Satır Yüzdesi (%)	38,9%	50,0%	11,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	8,5%	32,1%	20,0%	15,0%
	Toplam	Frekans	82	28	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	68,3%	23,3%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 26,607$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,426

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşten Kaçma” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 57: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Kendini Kontrol” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>Kendini Kontrol</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	56	17	5	78
		Satır Yüzdesi (%)	71,8%	21,8%	6,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	74,7%	48,6%	50,0%	65,0%
	Orta Derecede	Frekans	12	7	5	24
		Satır Yüzdesi (%)	50,0%	29,2%	20,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	16,0%	20,0%	50,0%	20,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	7	11	0	18
		Satır Yüzdesi (%)	38,9%	61,1%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	9,3%	31,4%	0,0%	15,0%
	Toplam	Frekans	75	35	10	120
		Satır Yüzdesi (%)	62,5%	29,2%	8,3%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 17,381$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,002; Olağanlık Katsayısı = 0,356

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “Kendini Kontrol” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 58: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” Boyutları Arasındaki Ki-Kare (χ^2) İlişki Tablosu

		<i>İşbirliği Eksikliği</i>				Toplam
		Hiç Kullanmıyorum veya Nadiren Kullanıyorum	Ara Sıra Kullanıyorum	Çok Kere veya Her Zaman Kullanıyorum		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	Frekans	68	5	5	78
		Satır Yüzdesi (%)	87,2%	6,4%	6,4%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	76,4%	20,8%	71,4%	65,0%
	Orta Derecede	Frekans	10	14	0	24
		Satır Yüzdesi (%)	41,7%	58,3%	0,0%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	11,2%	58,3%	0,0%	20,0%
	Çok veya Pek çok Derecede	Frekans	11	5	2	18
		Satır Yüzdesi (%)	61,1%	27,8%	11,1%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	12,4%	20,8%	28,6%	15,0%
	Toplam	Frekans	89	24	7	120
		Satır Yüzdesi (%)	74,2%	20,0%	5,8%	100,0%
		Sütun Yüzdesi (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

$\chi^2 = 33,297$ ve Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,000; Olağanlık Katsayısı = 0,466

Ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğu “İşbirliği Eksikliği” yöntemlerini hiç kullanmadığını veya nadiren kullandığını veya ara sıra kullandığını beyan etmiştir. Bu kişilerin büyük çoğunluğu aynı zamanda “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nın da hiç veya az derecede olduğunu söylemişlerdir.

Tablo 59: Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosu

Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosu	Stresle Başa Çıkma				
	Stres Yaratan Durumu Unutma	Yüz yüze Gelme	Stres Yaratan Şeye Aldırmama	Stresin Paylaşımı	Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma
İşlevsel Çevre	+		+	+	
Toplumsal Çevre	+			+	
Kültürel Yapı	+		+	+	
Genel Çevre		+		+	
Örgütsel Stres Kaynakları	+				

Yukarıda verilen tablo incelendiğinde; “Örgütsel Stres Kaynakları” ve “Stresle Başa Çıkma” Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosunda gösterilen + lar istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi ifade ediyor. Öğretim Üyelerinin stresle başa çıkmada “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ve “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” yaşadıklarında en çok stres yaratan durumu unutma, stres yaratan şeye aldırmama ve stresin paylaşılmasını kullandığı, “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nı yaşadığında stres yaratan durumu unutma ve stresin paylaşılmasını kullandığı ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nı yaşadığında yüz yüze gelme ve stresin paylaşımını kullandığı tespit edilmiştir. Öğretim üyeleri, iş yükünün fazlalığı, ücret yetersizliği, kalabalık sınıflar, araştırmaya zaman ayıramama, mesleki ilkelerin sıkça

değişmesi gibi stres kaynaklarıyla karşı karşıya kaldıklarında müzik dinleme, uyuma, sinema/tiyatroya gitme, olanları unutmaya çalışma, boş verme, gevşemeye çalışma, egzersiz yapma, sorunu başkalarına anlatma gibi yöntemlerle stresle başa çıkmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak stresi düşüren negatif etkisi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 60: Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosu

Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosu	Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar			
	İşten Kaçma	İş birliği Eksikliği	İşi Aksatma	Kendini Kontrol
İşlevsel Çevre	+	+	+	
Toplumsal Çevre	+	+		
Kültürel Yapı	+	+	+	
Genel Çevre	+	+		+
Örgütsel Stres Kaynakları	+			

Yukarıda verilen tablo incelendiğinde; “Örgütsel Stres Kaynakları” ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri Özet Tablosunda gösterilen (+)'lar istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi ifade etmektedir. Öğretim Üyelerinin “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ve “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” yaşadıklarında işten kaçma, iş birliği eksikliği, işi aksatmayı kullandığı, “Toplumsal Çevreyi

Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları’nı yaşadığında işten kaçma ve iş birliği eksikliğini kullandığı ve *“Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları*’nı yaşadığında işten kaçma, kendini kontrol ve iş birliği eksikliğini kullandığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin yanlış davranışları, rol çatışmaları, idari görevlerin çokluğundan çalışmaya zaman ayıramama durumlarında kendi kabuklarına çekildikleri, yaptıkları işten çabuk bıktıkları, kendilerini bir türlü işe veremedikleri anlaşılmaktadır. İşsiz kalma korkusu ve her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi durumunda aşırı alınganlık gösterdiği veya kendisini sakinleştirmeye çalıştığı söylenebilir.

Araştırmanın bu aşamasında ilk olarak “Örgütsel Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres ile Başa Çıkma” boyutunun alt boyutları olan “Stres Yaratan Durumu Unutma”, “Stresle Yüzyüze Gelme” , “Stres Yaratan Şeye Aldırmama”, “Stresin Paylaşılması” ve “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 61: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	27,511	9,076	3,031	0,003*	-	6,118	0,212
Stres Yaratan Durumu Unutma	1,562	0,518	3,019	0,003*	1,730	An,Düz (p)	Durbin-Watson
Stresle Yüzyüze Gelme	0,971	1,547	0,628	0,532	1,612	0,000*	1,764
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	0,243	0,557	0,435	0,664	1,785		
Stresin Paylaşılması	1,710	0,776	2,203	0,030*	1,344		
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	-0,718	0,444	-1,616	0,109	1,483		

Bağımlı değişken: Örgütsel Stres Kaynakları * P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” boyutu arasında negatif ($\beta < 0$) diğer boyutlar ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim”, “Stres Yaratan Durumu Unutma” ve “Stresin Paylaşılması” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres ile Başa Çıkma boyutları) bağımlı değişken “Örgütsel Stres Kaynakları”ndaki değişimin %21,2 sini açıklamaktadır. VIF < 10 olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri DW = 1,764’dür. Otokorelasyon yoktur.

“Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani stresle başa çıkmada uyuma, müzik dinleme, stres yaratan durumdan yüz yüze gelmekten kaçınma, olanları unutmaya çalışma gibi stres yaratan durumu unutma (Beta= 1,562) ve işin yoluna gireceğine kendini inandırma, elinden gelenin en iyisini yapmanın başkaları tarafından fark edilmesini sağlama gibi stresin paylaşılması (Beta= 1,710) bireyin stresle başa çıkmada kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin stresini sonuçta arttırdığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında ikinci olarak “Örgütsel Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol” , “İşbirliği Eksikliği”, ve “İşi Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 62: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	32,836	3,872	8,481	0,000*	-	17,804	0,382
İşten Kaçma	1,164	0,452	2,574	0,011*	2,398	<i>An,Düz (p)</i>	<i>Durbin-Watson</i>
Kendini Kontrol	1,388	0,893	1,554	0,123	1,489	0,000*	1,736
İşbirliği Eksikliği	0,611	0,780	0,783	0,435	2,545		
İşi Aksatma	2,858	1,032	2,770	0,007*	1,515		

Bağımlı değişken: Örgütsel Stres Kaynakları * P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Örgütsel Stres Kaynakları” ile tüm “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutları ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim”, “İşten Kaçma” ve “İşi Aksatma” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar boyutları) bağımlı değişken “Örgütsel Stres Kaynakları”ndaki değişimin %38,2 sini açıklamaktadır. $VIF < 10$ olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri $DW = 1,736$ ’dır. Otokorelasyon yoktur.

“Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre istatistiksel

olarak anlamlıdır ($P=0,03>0,05$). Yani stres durumunda kendini işe veremem, yaptığı işten bıkmama, çok sık hata yapma gibi işten kaçma ($Beta=1,164$) ve işten ayrılmak isteme, çok sık izin veya rapor alma gibi işi aksatma ($Beta=2,858$) davranışların bireyin stres durumunda kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin sonuçta stresini arttırdığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında üçüncü olarak “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol”, “İşbirliği Eksikliği”, ve “İş Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 63: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	20,656	6,013	3,435	0,001*	-	4,998	0,180
Stres Yaratan Durumu Unutma	0,865	0,343	2,523	0,013*	1,730	An,Düz (p)	Durbin-Watson
Stresle Yüz yüze Gelme	0,700	1,025	0,683	0,496	1,612	0,000*	1,820
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	0,295	0,369	0,800	0,426	1,785		
Stresin Paylaşılması	0,896	0,514	1,744	0,084*	1,344		
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	-0,459	0,294	-1,560	0,122	1,483		

Bağımlı değişken: İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları * $P < 0,05$

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” boyutu arasında negatif ($\beta < 0$) diğer boyutlar ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim”, “Stres Yaratan Durumu Unutma” ve “Stresin Paylaşılması” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres ile Başa Çıkma boyutları) bağımlı değişken “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”ndaki değişimin %18,0 ini açıklamaktadır. VIF < 10 olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri DW = 1,820’dir. Otokorelasyon yoktur.

“İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani iş yükü fazlalığı, ücret yetersizliği, zaman azlığı, astlarından sorumlu olma, sınıfların kalabalık oluşlarından dolayı yaşadıkları stres kaynaklarında stres yaratan durumu unutmaya çalışma (Beta=0,865) ve stresin paylaşılması (Beta=0,896) bireyin stresle başa çıkmada kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin stresini sonuçta arttırdığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında dördüncü olarak “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol” , “İşbirliği Eksikliği”, ve “İşi Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 64: “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	23,522	2,521	9,332	0,000*	-	17,593	0,380
İşten Kaçma	0,818	0,294	2,779	0,006*	2,398	<i>An,Düz (p)</i>	<i>Durbin-Watson</i>
Kendini Kontrol	0,603	0,582	1,037	0,302	1,489	0,000*	1,808
İşbirliği Eksikliği	0,319	0,508	0,628	0,531	2,545		
İşi Aksatma	2,026	0,672	3,015	0,003*	1,515		

Bağımlı değişken: İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları * P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile tüm “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutları ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim”, “İşten Kaçma” ve “İşi Aksatma” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar boyutları) bağımlı değişken “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”ndaki değişimin %38,0 ini açıklamaktadır. $VIF < 10$ olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri $DW = 1,808$ ’dir. Otokorelasyon yoktur.

“İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani iş yükü

fazlalığı, ücret yetersizliği, zaman azlığı, astlarından sorumlu olma, sınıfların kalabalık oluşlarından dolayı yaşadıkları stres kaynaklarında işten kaçma (Beta=0,818) ve işi aksatma (Beta=2,026) bireyin stres durumunda kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin sonuçta stresini arttırdığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında beşinci olarak “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol”, “İşbirliği Eksikliği”, ve “İş Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 65: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	2,606	1,730	1,506	0,135	-	5,373	0,191
Stres Yaratan Durumu Unutma	0,328	0,099	3,324	0,001*	1,730	An,Düz (p)	Durbin-Watson
Stresle Yüzyüze Gelme	0,056	0,295	0,191	0,849	1,612	0,000*	1,813
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	-0,006	0,106	-0,058	0,954	1,785		
Stresin Paylaşılması	0,271	0,148	1,833	0,069*	1,344		
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	-0,061	0,085	-0,720	0,473	1,483		

Bağımlı değişken: Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları * P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” ve “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” boyutu arasında negatif ($\beta < 0$) diğer boyutlar ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Stres Yaratan Durumu Unutma” ve “Stresin Paylaşılması” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres ile Başa Çıkma boyutları) bağımlı değişken “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”ndaki değişimin %19,1 ini açıklamaktadır. VIF < 10 olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri DW = 1,813’dür. Otokorelasyon yoktur.

“Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani öğrencilerin yanlış davranışları, rol çatışması, idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmaya yeterince zaman ayıramamalarından dolayı yaşadıkları stres kaynaklarında stres yaratan durumu unutmaya çalışma (Beta=0,328) ve stresin paylaşılması (Beta=0,271) bireyin stresle başa çıkmada kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin stresini sonuçta arttırdığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında altıncı olarak “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol”, “İşbirliği Eksikliği”, ve “İşi Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 66: “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	4,524	0,781	5,796	0,000*	-	11,799	0,291
İşten Kaçma	0,102	0,091	1,119	0,265	2,398	An,Düz (p)	Durbin-Watson
Kendini Kontrol	0,224	0,180	1,244	0,216	1,489	0,000*	1,865
İşbirliği Eksikliği	0,264	0,157	1,680	0,096*	2,545		
İşi Aksatma	0,448	0,208	2,155	0,033*	1,515		

Bağımlı değişken: Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları * P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile tüm “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutları ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim”, “İşbirliği Eksikliği” ve “İşi Aksatma” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar boyutları) bağımlı değişken “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”ndaki değişimin %29,1 ini açıklamaktadır. $VIF < 10$ olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri $DW = 1,808$ ’dir. Otokorelasyon yoktur.

“Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani öğrencilerin

yanlış davranışları, rol çatışması, idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmaya yeterince zaman ayıramamalarından dolayı yaşadıkları stres kaynaklarında iş birliği eksikliği (Beta=0,264) ve işi aksatma (Beta=0,448) davranışları bireyin stres durumunda kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin stresini sonuçta arttırdığı anlaşılmaktadır. .

Araştırmanın bu aşamasında yedinci olarak “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol” , “İşbirliği Eksikliği”, ve “İş Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 67: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	1,493	1,459	1,023	0,308	-	3,824	0,144
Stres Yaratan Durumu Unutma	0,187	0,083	2,248	0,026*	1,730	An,Düz (p)	Durbin-Watson
Stresle Yüzyüze Gelme	0,156	0,249	0,626	0,533	1,612	0,003*	1,716
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	0,056	0,090	0,619	0,537	1,785		
Stresin Paylaşılması	0,167	0,125	1,340	0,183	1,344		
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	-0,065	0,071	-0,911	0,364	1,483		

Bağımlı değişken: Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları * P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” boyutu arasında negatif ($\beta < 0$) diğer boyutlar ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Stres Yaratan Durumu Unutma” değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres ile Başa Çıkma boyutları) bağımlı değişken “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”ndaki değişimin %14,4 ününü açıklamaktadır. VIF < 10 olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri DW = 1,716’dır. Otokorelasyon yoktur.

“Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani mesleki ilkelerin sıkça değişmesi, tatil dönüşü, mesleğin toplumdaki statüsü dolayısıyla yaşadıkları stres kaynaklarında stres yaratan durumu unutmaya çalışma (Beta=0,187) ve stresle yüz yüze gelme (Beta=0,156) bireyin stresle başa çıkmada kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin stresini sonuçta arttırdığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında sekizinci olarak “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol” , “İşbirliği Eksikliği”, ve “İşi Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 68: “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	2,387	0,655	3,645	0,000*	-	9,995	0,258
İşten Kaçma	0,127	0,076	1,664	0,099*	2,398	<i>An,Düz (p)</i>	<i>Durbin-Watson</i>
Kendini Kontrol	0,429	0,151	2,838	0,005*	1,489	0,000*	1,665
İşbirliği Eksikliği	-0,072	0,132	-0,545	0,587	2,545		
İşi Aksatma	0,421	0,175	2,414	0,017*	1,515		

Bağımlı değişken: Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları* P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “İşbirliği Eksikliği” boyutu arasında negatif ($\beta < 0$) tüm “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutları ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim”, “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol” ve “İşi Aksatma” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar boyutları) bağımlı değişken “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları”ndaki değişimin %25,8 ini açıklamaktadır. $VIF < 10$ olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri $DW = 1,665$ 'dir. Otokorelasyon yoktur.

“Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” alt boyutları arasındaki regresyon analizine göre

istatistiksel olarak anlamlıdır ($P=0,03>0,05$). Yani mesleki ilkelerin sıkça değişmesi, tatil dönüşü, mesleğin toplumdaki statüsü dolayısıyla yaşadıkları stres kaynaklarında işten kaçma ($Beta=0,127$), kendini kontrol ($Beta= 0,429$) ve işi aksatma ($Beta=0,421$) bireyin stres durumunda kullandığı yöntem olmasına karşın, bunların bireyin stresini sonuçta arttırdığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında dokuzuncu olarak “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol” , “İşbirliği Eksikliği”, ve “İşi Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 69: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	2,756	0,979	2,814	0,006*	-	7,911	0,258
Stres Yaratan Durumu Unutma	0,182	0,056	3,267	0,001*	1,730	An,Düz (p)	Durbin-Watson
Stresle Yüzyüze Gelme	0,059	0,167	0,353	0,725	1,612	0,000*	1,846
Stres Yaratan Şeye Aldırmama	-0,102	0,060	-1,697	0,092*	1,785		
Stresin Paylaşılması	0,375	0,084	4,478	0,000*	1,344		
Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma	-0,133	0,048	-2,772	0,007*	1,483		

Bağımlı değişken: Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları* $P < 0,05$

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres Yaratan Şeye Aldırmama” ve “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” boyutu arasında negatif ($\beta < 0$) diğer boyutlar ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim”, “Stres Yaratan Durumu Unutma”, “Stres Yaratan Şeye Aldırmama”, “Stresin Paylaşılması” ve “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres ile Başa Çıkma boyutları) bağımlı değişken “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”ndaki değişimin %25,8 ini açıklamaktadır. VIF < 10 olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri DW = 1,846’dır. Otokorelasyon yoktur.

“Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” alt boyutları arasındaki regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani işsiz kalma korkusu ve her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi durumunda birey yaşadığı stresi unutma (Beta=0,182) , stres yaratan şeye aldırmamayı (Beta= -0,102), ve hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma (Beta= -0,133) kullanmakta ve bu başa çıkma durumlarının stresi azalttığı düşünülmektedir. Buna karşın stresin paylaşılması (Beta=0,375) stresi arttırmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında son olarak “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” boyutunu bağımlı değişken ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutunun alt boyutları olan “İşten Kaçma”, “Kendini Kontrol” , “İşbirliği Eksikliği”, ve “İşi Aksatma” boyutlarını bağımsız değişken olarak alan regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar izleyen tabloda raporlanmıştır.

Tablo 70: “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuç Tablosu

	<i>Beta</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An.Düz (p)</i>	<i>VIF</i>	<i>F Değeri</i>	<i>R²</i>
Sabit Terim	2,403	0,493	4,869	0,000*	-	6,683	0,189
İşten Kaçma	0,116	0,058	2,021	0,046*	2,398	<i>An,Düz (p)</i>	<i>Durbin-Watson</i>
Kendini Kontrol	0,132	0,114	1,158	0,249	1,489	0,000*	1,792
İşbirliği Eksikliği	0,100	0,099	1,003	0,318	2,545		
İşi Aksatma	-0,037	0,132	-0,281	0,779	1,515		

Bağımlı değişken: Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları * P < 0,05

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “İşi Aksatma” boyutu arasında negatif ($\beta < 0$) tüm “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” boyutları ile pozitif ($\beta > 0$) yönlü bir ilişki vardır.

Regresyon parametrelerinin anlamlılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre “Sabit Terim” ve “İşten Kaçma” değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelin bütünüyle anlamlılığı için yapılan F testi sonucunda modelin matematiksel kalıbı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($P < 0,05$)

Seçilen bağımsız değişkenler (Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar boyutları) bağımlı değişken “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”ndaki değişimin %18,9 unu açıklamaktadır. $VIF < 10$ olduğu için bağımsız değişken arasında çoklu bağıntı yoktur. Durbin – Watson değeri $DW = 1,792$ ’dir. Otokorelasyon yoktur.

“Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları” ile “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” alt boyutları arasındaki regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır ($P = 0,03 > 0,05$). Yani işsiz kalma korkusu ve her

düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi durumunda birey işten kaçma (Beta=0,116) ve kendini kontrol (Beta=0,132) etmeye çalışsa da stresi arttığı düşünülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Stres, bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının bireyi etkilemesi sonucu meydana gelen duruma uyum sağlama çabasıdır. Stresle yüz yüze geldiğimizde olayı değerlendirip ona karşı tepkiler veririz. Verdiğimiz bu tepkiler fiziksel ya da ruhsal sorunlara sebep olabilir. Her birey farklı tepkiler gösterir. Verilen bu tepkiler ister sosyal hayatta ister iş yaşamında bireyin sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bu yüzden stres bireysel ve örgütsel hayatta en önemli faktörlerden biridir ve stresle baş etmek çok önemlidir.

Çalışma hayatında stresten kaçmak zordur. Stres örgütsel hayatta verimliliği ve performansı etkileyebilmektedir. Çalıştığı ortama uyum sağlamak, iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olması, çalışma koşullarının uygun olması, zamanın iyi değerlendirilmesi, iş zenginleştirme, iş geliştirme gibi insanları monotonluktan uzaklaştıracak modeller uygulayabilmek, rollerin belirlenmesi, etkin ücret, doğru performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, lider yönetim anlayışıyla çalışanın kararlara katılımının sağlanması, eğitim ihtiyacının karşılanmasıyla stresi en aza indirmek mümkün olabilir.

Bu doğrultuda araştırmada; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yakın Doğu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının; stres düzeyleri, stres kaynakları, stresle baş etmede kullandıkları yöntemler (stratejiler) ve strese karşı verdikleri tepki türleri araştırılmıştır. Çalışma grubunu; tıp, eczacılık, sağlık bilimleri, fen ve edebiyat, iletişim, eğitim, ilahiyat, beden eğitimi, iktisadi ve idari bilimler, mühendislik fakülteleri ile hazırlık okulunda bulunan öğretim elemanları oluşturmuştur. İş stresi ölçeği üç bölümden oluşmuştur. Bunlar; stres kaynakları, stresle baş etmede kullanılan stratejileri ile strese karşı davranışları ölçen soruları içermektedir.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS v.20.0 istatistik paket programı ve Excel 2010 Office paket programları kullanılmıştır. İlk olarak çalışmada

kullanılan ölçeğin geçerliliği - güvenilirliği için Cronbach Alpha (α) testi kullanılmıştır. Bu testteki tüm sorular için "çok güvenilir" sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada gruplar arası farklılıkların analizinde "Bağımsız Örneklem t Testi" ve "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi" , boyutlar arası ilişkiyi ölçmek amacıyla "Pearson Korelasyon Analizi", "Regresyon" ve "Ki-Kare İlişki Analizi" kullanılmıştır.

Ankete katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine bakıldığında; kadın öğretim üyesi erkek öğretim üyesinden fazladır. Yaş dağılımı incelendiğinde kısmen genç bir öğretim üyesi kitlesi olduğu gözlemlenmiştir. Bu dağılıma paralel olarak akademik ünvanlarda da Yardımcı Doçent ve altında unvanlar ağırlıklıdır. Yine benzer şekilde öğretim üyelerinin kıdem süreleri azdır. Medeni durum açısından evli olanlar daha ağırlıklıdır. Bölüm alanı açısından sosyal ve teknik alanlar birbirine yakın sayılabilir. Öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu tam zamanlı çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin cinsiyete göre stres düzeylerine bakıldığında; kadınların erkeklere göre stres düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedeninin iş yerinde yaşadıkları ayrımcılık, erkek gücü ile mücadele, kadınlara önyargı ile bakılması, hormonal farklılıklar, kadınların erkeklere oranla aynı anda birden fazla işle ilgilenmeleri, olaylara duygusal, anaç yaklaşımları, evde mükemmel anne ve eş olmaya çalışmaları olabilir.

Medeni duruma göre stres düzeylerine bakıldığında; evlilerin bekârlara göre stres derecesinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Farklı gelenek ve görenekler, aileler arası anlaşmazlıklar, sorumluluklar, ekonomik sıkıntılar, iş yerindeki ve evdeki sorumluluklar, yeni tanımlanan anne, baba, eş gibi roller evlilerin bekârlara oranla daha fazla stres yaşamasına sebep olduğu düşünülebilir.

Yaş dağılımına göre, en yüksek stres derecesine 36 – 45 yaş arasındaki öğretim üyelerinin sahip olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığında

olanların fiziksel değişimler, yaşamı sorgulama, içsel hesaplaşma, şimdiye kadar ne yapıp ne yapamadıklarını gözden geçirme gibi olası nedenlerden stres yaşayabileceği düşünülebilir.

Ünvan dağılımına göre, en yüksek stres derecesine Araştırma Görevlisi Dr. öğretim üyelerinin sahip olduğu görülmektedir. Araştırma görevlileri kariyer basamaklarını çıkabilmek, gerekli referansları alabilmek için ek ders almadan derslere girme, sınav sorusu hazırlama, sınav sorularını okuma, özel işe itiraz edememe, idari görevlerin fazlalığı, zaman baskısı, ücret azlığı gibi muhtemel sebepler strese yol açmaktadır.

Kıdem açısından bakıldığında en fazla stresi 1 – 5 yıl kıdemi olanlar yaşamaktadır. İşe yeni başlayan personelin işe alışma, işi öğrenme süresi, ilk 5 yıl içinde yüksek lisans veya doktora tez döneminde olmaları, rekabet, işten çıkarılma korkularının stres yaratabileceği düşünülmektedir.

Çalıştığı birim türüne göre stres düzeyine bakıldığında, teknik bölümlerde çalışan öğretim üyelerinin daha yüksek stres kaynağına sahip olduğu görülmektedir. Tıp, mühendislik, eczacılık gibi teknik bilimler sosyal bilimlere göre daha fazla dikkat ve hız gerektirmekte, daha çok risk taşımaktadır. Ayrıca astlarından sorumlu olma ve fakültelerdeki kaynak yetersizliğinin de stres üzerinde belirleyici bir unsur olduğu düşünülmektedir.

Öğretim Üyelerinin örgütsel stres kaynakları incelendiğinde; “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”, “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”, “Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları” ve “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” şeklinde sıralanmaktadır. İşsiz kalma korkusu ve her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesinin yanı sıra ast-üst ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlıklar, rol çatışması, yaranma, moral ve doyum düşüklüğü gibi nedenlerden stresi daha yüksek yaşadıkları bulunmuştur.

Öğretim üyelerinin stres durumunda gösterilen davranışları incelendiğinde; “Kendini Kontrol”, “İşten Kaçma” davranışları sergiledikleri

tespit edilmiştir. Öğretim üyelerinin strese karşı aşırı alınganlık göstermesi ve enerjisinin kendini kontrole harcamasının yanı sıra kendini işe veremediği, iş yapma isteğinin azaldığı, yapılan işten çabuk bıktığı sonucuna varılmıştır.

Öğretim Üyelerinin stresle başa çıkma boyutları incelendiğinde; en çok “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunma” ve “Stresin Paylaşılması”nı uyguladıkları anlaşılmaktadır. Toplumun ileri düşünceli, okumuş kişilerinin stresle karşılaştığında sorunlar hakkında yapıcı eylemde bulunması, kendini işine vermesi, problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine ulaşması, işi yeniden dizayn etmesi beklenir. Gerek teknik gerek sosyal alanda çalışan Öğretim görevlilerinin sorunlarını paylaşması veya elinden gelenin en iyisini yaptığına inanması ve stresi bu şekilde başa çıkmaya çalışması temel uğraşlarının birey olması nedeniyle bu stratejiyi kullanmaları anlamlıdır.

“Örgütsel Stres Kaynakları” ve “Stresle Başa Çıkma” Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu, Öğretim Üyelerinin stresle başa çıkmada “İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ve “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” yaşadıklarında en çok stres yaratan durumu unutmama, stres yaratan şeye aldırılmama ve stresin paylaşılmasını, “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nı yaşadığında stres yaratan durumu unutmama ve stresin paylaşılmasını ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nı yaşadığında yüz yüze gelme ve stresin paylaşımını kullandığı tespit edilmiştir. Öğretim üyeleri, iş yükünün fazlalığı, ücret yetersizliği, kalabalık sınıflar, araştırmaya zaman ayıramama, mesleki ilkelerin sıkça değişmesi gibi stres kaynaklarıyla karşı karşıya kaldıklarında müzik dinleme, uyuma, sinema/tiyatroya gitme, olanları unutmaya çalışma, boş verme, gevşemeye çalışma, egzersiz yapma, sorunu başkalarına anlatma gibi yöntemlerle stresle başa çıkmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır.

“Örgütsel Stres Kaynakları” ve “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Ki-Kare (χ^2) İlişki Testleri incelendiğinde Öğretim Üyelerinin

“İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları” ve “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları” yaşadıklarında işten kaçma, iş birliği eksikliği, işi aksatmayı, “Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları”nı yaşadığında işten kaçma ve iş birliği eksikliğini ve “Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları”nı yaşadığında işten kaçma, kendini kontrol ve iş birliği eksikliğini kullandığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin yanlış davranışları, rol çatışmaları, idari görevlerin çokluğundan çalışmaya zaman ayıramama durumlarında kendi kabuklarına çekildikleri, yaptıkları işten çabuk bıktıkları, kendilerini bir türlü işe veremedikleri anlaşılmaktadır. İşsiz kalma korkusu ve her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi durumunda aşırı alınganlık gösterdiği veya kendisini sakinleştirmeye çalıştığı söylenebilir.

Gösterilen bu davranışların stresi ne şekilde etkilediğini görmek için Regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre stresle başa çıkma durumunda stres yaratan durumu unutma ve stres durumunda işten kaçma ve işi aksatma davranışının gösterilmesinin stresi daha da arttırdığını düşünülmektedir. Stresle uyuma ya da başka işlere kendini verme gibi yöntemle başa çıkmaya çalışıldığında veya birey stres durumunda rapor alıp işe gitmediğinde; stres yaratan durumun ortadan kalkmadığı, savunma mekanizmalarının anlık rahatlama yaşatsa bile ileriki dönemde psikolojik ya da somatik rahatsızlıklara yol açabileceği düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Araştırma sonucuna göre, öğretim elemanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri yaşa, ünvana, kıdeme, medeni duruma göre farklılıklar göstermektedir. Sorulara bakıldığında, işsiz kalma korkusu, her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi, idari görevler, öğrencilerin olumsuz tutumları, ön yargılar akademisyenlerin yoğun yaşadığı stres kaynaklarıdır. Bunların oluşması hata yapmayı arttırma, işe konsantre olamama veya işten bıkmaya neden olabiliyor. Bireyler bunun için stres yaratan durumu unutmaya müzik dinleme, uyuma, sinemaya gitme, durumla yüz yüze gelmekten kaçınmayı tercih ediyorlar. Yapılan analizler sonucunda; bu durumların da stresi azaltmadığını göstermiştir.

Stres yaratan durumla başa çıkılabilmesi için; her ne kadar bireyler üst düzey eğitime sahip olsalar da “Stres Yönetimi”, “Etkili Zaman Yönetimi “ ve “İletişim Beceriler” hakkında eğitim almaları gerekmektedir.

Bireylerin iş kaybetme korkusunun azaltılması, mesleki ilkelerin sürekliliğinin sağlanması, iş yükünü azaltıp daha fazla araştırma yapma imkanı sağlanması, ücretlerin iyileştirilmesi gibi unsurlar arttırılmalıdır.

Bireylere yeniden iş dizayn etme, problem analizi ile çeşitli çözüm önerilerine karar verme, sorunlar hakkında yapıcı eylemlerde bulunma, kendini amaca göre yetiştirme konularını içeren hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimlerde bulunma öğretileridir.

Yeni işe başlayanlar için örgüte alışma ve işi öğrenme konularında yardımda bulunulabilir. Emeklilik dönemi gelen akademisyenler için emekliliğe uyum hakkında bilgilendirme yapılabilir.

Özellikle teknik bölümlerde çalışan bireyler için hızla değişen dünyada teknolojiye ayak uydurabilmek ve mesleki değişme ve gelişmeleri öğrenebilmeleri için ücretsiz eğitimler verilebilir, araştırmalara maddi destek sağlanabilir.

Bireylerin yaşadıkları sorunları idarecilerle rahatlıkla görüşebilmeleri için olanak sağlanabilir. Örgütlerde çalışana yardım programları ve stres danışmanlığı verilebilir.

Strese karşı verdiğimiz tepkiler aynı olsa da başa çıkma yollarımız birbirinden farklı olabilir. Her birey tektir, her bireyin yaşam tarzı ve kişiliğine uygun stres yönetimi uygulanmalıdır.

ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

Ölçeği oluşturan önermelerin ilişki ve etkilerinin önerme boyutunda analizinde yarar görülmektedir. Bu mevcut çalışmanın farklı devlet, özel ve vakıf üniversitelerinde tekrarlanması, karşılaştırmalı sonuçlar elde edilmesinde yarar sağlar.

Gelecek çalışmalarda akademisyenlerin kişilik özellikleri, stres kaynakları ve boyutları arasındaki ilişkinin ele alınmasının anlamlı bir çalışma olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

ADAIR, Jane, ADAIR, Talbot, **Zaman Yönetimi**, Çev. Bengi GÜNGÖR, Öteki Matbaası, Ankara, 1999.

ADRIAENSSENS, Liesbeth, PRINS, Peggy De, VLOEBERGHTS, Daniel, **“Work Experience, Work Stress and HRM at the University”** Management Revue, vol.17 no.3, 2006,pp. 344-363.

AKSOY, Ali ve KUTLUCA Fahrettin, **“Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”**, www.calisma.org, 2006, s. 457-486.

ALLAN, Jane, **Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Zaman Yönetimi**, çev. Mehmet ZAMAN, İstanbul,1998.

ARSLAN, Coşkun, **“Öfke ve Öfkeyi İfade Etme Biçimlerinin, Stresle Başa Çıkma ve Kişiler Arası Problem Çözme Açısından İncelenmesi”** Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Cilt 10 Sayı 1, 2010,s. 7-43.

ASLAN,Şebnem, **“Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Araştırılması”**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 18,2007,s. 67–84.

ATAN, Murat, ATAN, Sibel, ARSLANTÜRK, Yalçın, (2012) **Lisansüstü Araştırmalarda İstatistik Uygulamaları (SPSS Uygulamalı)**, Dama Kitap Yayıncılık Tic. Ltd. Şti., Ankara.

ATKINSON, Rita, ATKINSON, Richard, SMITH, Edward, BEM, Daryl, **Psikolojiye Giriş**, çev. Yavuz ALOGAN, Arkadaş yayınevi, 12. Basım, 1999.

AYDIN, Aytaç, ÜÇÜNCÜ, Kemal, TAŞDEMİR, Taner, **“Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”**, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Sayı 2, Cilt 8, 2011,s.387-399

AYDIN, Şule, “**Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 6, Sayı 4, 2004,s. 1-21.

AYDIN, Şule, “**Örgütsel Stres Yönetimi**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 6, Sayı 3, 2004,s. 49-74.

AYDINTAN, Belgin, **Örgüt Zekası ve Yönetimi**, Gazi Kitabevi,Ankara, 2009.

AYPAY, A., CEMALOĞLU, N., SARP KAYA, R., ELLEZ, A.M., ŞAHİN, B., TOMUL, E., YOLCU, H., KARAKAYA, İ., BAŞTÜRK, R., TURGUT, Y. (2009), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Anı Yayıncılık, Ankara.

AYTAÇ Mustafa,AYTAÇ Serpil,FIRAT Zerrin,BAYRAM Nuran,KESER Aşkın, **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları**, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje no: 99/29, 2001

AYTAÇ, Serpil, **İş Stresi Yönetimi El Kitabı: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi**, Labour Ministry-CASGEM Yayınevi, 2009.

BALCI, Ali, (2004), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler**, Pegem Yayıncılık, Ankara

BALCI, Ali, **Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

BALTAŞ, Zuhale BALTAŞ Acar, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi,25. Basım, İstanbul,2008

BARUTÇUGİL, İsmet, **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002.

BARUTÇUGİL, İsmet, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yönetimi, İstanbul,2004.

BATIGÜN, Ayşegül Durak, ŞAHİN, Nesrin H., “ **İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu**”, Türk Psikiyatri Dergisi, Sayı 17, Cilt 1, 2006, s. 32-45.

BRAHAM Barbara, **Stres Yönetimi**, çev. Vedat DİKER, Hayat Yayıncılık, İstanbul,1998

BUCHANAN, David, HUCZYNSKI,Andrzej, **Organizational Behavior An Introductory Text**, Prentice Hall,Fifth Edition, 2004.

CAM,Erdem, “**Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar**”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, www.insanbilimleri.com, 2004, s.1-10

COOPER Cary, “**The Challenges Of Managing The Changing Nature Of Workplace Stress**”, **Journal of public Mental Health**, vol 5 issue 4, Dec 2006, pp. 6-9.

CUNNINGHAM, Barton, **Stress Management Sourcebook**, Mc Graw Hill, 2000

ÇAKIR, Özlem, “**Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi İle Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, s.100-105.

ÇATULAY Ümit, BAZ Mehmet, KAYA Selçuk, SAVAŞ Kenan, “**Örgüt İçi Stres**” Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 1, Cilt 1, Temmuz-Ağustos-Eylül 2011, s. 5-14.

EKİCİ Kenan Mehmet, YÜCE Alpaslan, **İşletme Becerileri Grup Çalışması**, Ed: Kenan Mehmet EKİCİ, Tarık ŞAHİM, Savaş Yayınevi, Ankara,2008.

ERDEM, Ali Rıza,” **Dünyadaki Yükseköğretimin Değişimi**”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 15, 2006, s. 299-314.

ERDOĞAN, İlhan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, Dönence Basım, İstanbul, 1999

EREN, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, 10. Baskı, 2007

ERTEKİN, Yücel, **Stres ve Yönetimi**, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, 1993.

GENÇÖZ, Tülin, **Psikolojik Sağlığımızı Nasıl Koruruz? 1 Çocukluk ve Ergenlik**, Ed. Nuray KARANCI, Faruk GENÇÖZ, ODTÜ Yayıncılık, Ankara, 2007

GMELCH, Walter H., **Coping With Faculty Stress**, Sage Publications, 1993.

GÖKSEL, Aykut, **İşletmelerde Performans Değerleme Sistemi Tasarımı: Teori-Uygulama-Model**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011.

GÜÇLÜ Nezahat, **"Stres Yönetimi"** Gazi Üniversitesi Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1, 2001, s. 91-109.

GÜLER, Zeki, **İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama**, Eskişehir Meslek Yüksek Okulu Yayınları, Eskişehir, 2001.

GÜMÜŞTEKİN Gülten Eren, ÖZTEMİZ Ali Bircan, **"Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama"**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 23, Temmuz- Aralık 2004, s.61-85.

HALLOWEL, Edward, **Stres Yönetimi**, Optimist Yayınları, İstanbul, 2008

HART, Peter and COOPER, Cary, **"İş Yerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çevreye Doğru"**, Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. Cilt, Ed. Neil ANDERSON, çev. Handan Kepir SİNANGİL, İstanbul, 2009.

HEK, H. Van der ve PLOMP H. N., “**Occupational stres management programmes: A Practical Overview of Published Effect Studies**” ,Occup. Med. Vol.47, No 3, 1997, pp. 133-141.

HELLRIEGEL Don, SLOCUM John, WOODMAN Richard, **Organizational Behavior**, South Western College Publishing, 8. Edition, 1998.

IŞIKHAN Vedat, **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Sandal Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2004

KARA, Derya, KOÇ, Hakan, “**Öğretim Elemanlarının Stresle Başa Çıkma Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi**”, İşletme Araştırmaları Dergisi, Sayı 1, Cilt 2, 2009, s.35-50.

KARABULUT Suat, **Yönetimde 3 Boyut Zaman-Toplantı- Stres Yönetimi**, Araştırma Koordinasyon Merkezi, İstanbul [ty]

KAYA Ertan, “**Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma Örneği**” Yüksek lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2006

KOÇEL,Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, 12. Basım, İstanbul,2010.

KONTAŞ, Sibel Çevik, “**Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi**” Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011

KÖROĞLU Ertuğrul, **Bilişsel- Davranışçı Psikoterapiler**, Hekimler Yayın Birliği, Ankara,2009.

LAZARUS, Richard, FOLKMAN, Susan, **Stress, Appraisal and Coping**, Springer Publishing Company,1984.

LOSZYK Bob, **Sakin Ol Sinirlere Hakim Ol**, Çev. Gülay ENGİN, MESS Yayın no 506, İstanbul, 2006.

LUTHANS, Fred, **Organizational Behavior**, Mc Graw Hill,10. Edition, 2005.

MORRIN, C. M., ESPIE C A. ,**Insomnia A clinical Guide to Assessment and Treatment**, çev. Selçuk ASLAN, Springer Science + Business Media, 2004.

NORFOLK Donald, **İş Hayatında Stres**,çev. Leyla SERDAROĞLU, Form Yayınları, İstanbul, 1989.

ORHAN, Ufuk, “**Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği**”, Yüksek lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

ÖZDEMİR, Çağatay ve arkadaşları, **Gazi Üniversitesi, Öğretim Elemanı Profili**, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara, 2003

ÖZER, Mehmet Akif, “**Kamu Görevlilerinin Stres Kaynakları Üzerine Bir Değerlendirme**”, Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, Ocak 2012, s.50-63.

ÖZMUTAF Nezih Metin, “**Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım**” E.Ü. Su Ürünleri Dergisi,Sayı 1-2, Cilt 23, 2006,s. 75-81.

PAKSOY, Mustafa, “**Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği**”, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Sayı 12, 2007, s. 138-151.

PEHLİVAN İnayet, Aydın, **İş Yaşamında Stres**, Pegem Akademi Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2008

ROSCH, Paul, “**Hans Selye and the Birth of the Stress Concept**”, Ed.George EVERLY, Clinical Guide to the Treatment of the Human Stress Response, Kluwer Academic Publishers,Second Edition, 2002.

ROWSHAN, Arthur , **Stres Yönetimi**, Sistem Yayıncılık,4. Basım, İstanbul, 2003

SABUNCUOĞLU Zeyyat, TÜZ Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 1998

SABUNCUOĞLU,Zeyyat, **Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Basım, İstanbul,6. Basım,2012.

SARVAN Fulya, KARAKAŞ Kadriye,” **An Approach To The Emotional Aspects Of Professional Growth In Academic Organizations**”, Akdeniz İİBF Dergisi, Sayı 1, Cilt 1, 2001, s. 106-130.

SCHAFFER, Walt, **Stress Management For Wellness**, Holt, Rinehart and Winston Press, 1987

SELYE, Hans, **The Stress Of Life**, Mc Graw Hill, 1956

SOYSAL, Abdullah, “**Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma**”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı 2, Cilt 14, 2009, s. 333-359.

ŞAHİN, Nesrin Hisli, **Stresle Başa Çıkma : Olumlu Bir Yaklaşım**, Ed: Nesrin H. ŞAHİN, Türk Psikologlar Derneği, Ankara, 2009

ŞİMŞEK Şerif, AKGEMİCİ Tahir, ÇELİK Adnan, **Davranış Bilimlerine Giriş**, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, 2008

ŞİMŞEK Şerif, AKGEMİCİ Tahir, ÇELİK Adnan, **İşletme Becerileri Grup Çalışması**, Gazi Kitabevi 1. Basım, Ankara, 2008

TDK, **Türkçe Sözlük**, Ankara,10. Basım, 2005

TELMAN, Nursel,”**Stresle Başa Çıkma Yöntemleri**”, Stres Yönetimi Semineri, TÜSSİDE, no 11, Kocaeli, 1987.

TENGİLİMOĞLU Dilaver, Okutan Mustafa, “**İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması**” Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 4 Sayı 3, 2002, s. 15-42.

TUTAR, Hasan, **Kriz ve Stres Yönetimi**, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara,2011

ÜÇOK, Tengiz, **Genel İşletmecilik**, Ed. Mithat ÜNER, Detay Yayıncılık,Ankara, 2008.

WINEFIELD, Anthony,**Occupational Stress In The Service Professions**,Ed. Maureen DOLLARD, Taylor and Francis,2003.

YÖK, **Türkiyenin Yükseköğretim Stratejisi**, Ankara,2007.

EKLER

EK I. Araştırma Anketi

Aşağıdaki anket bireylerin stres kaynakları ve stresle başa çıkmada uyguladıkları yöntemler hakkında bilgi toplama yönelik olup bir yüksek lisans tezinin uygulamasıdır. Anketi cevaplarken hiçbir kimlik bilgisine ihtiyaç yoktur ve elde edilecek bilgiler kurum, kişi açıklanmadan sadece genel eğilimlerin belirlenmesinde kullanılacaktır. Bu sebeple soruları lütfen samimi olarak cevaplamayı sonuçların kalitesi açısından rica ediyoruz. Anketin cevaplanması yaklaşık 15 dakika alacaktır, katkı ve katılımınız için teşekkür ederiz.

Zeynep Tomruk – Yrd.Doç..Dr. Aykut Göksel

Fakülteniz					Bölümünüz					
Görev Unvanınız	<input type="checkbox"/>	Uzman Okutman	<input type="checkbox"/>	Araştırma Görevlisi	<input type="checkbox"/>	Araştırma Görevlisi Dr.	<input type="checkbox"/>	Öğretim Görevlisi	<input type="checkbox"/>	Öğretim Görevlisi Dr.
	<input type="checkbox"/>	Yardımcı Doçent	<input type="checkbox"/>	Doçent	<input type="checkbox"/>	Profesör				
Çalışma Durumunuz:	<input type="checkbox"/>	Tam Zamanlı	<input type="checkbox"/>	Part Time						
Cinsiyet:	<input type="checkbox"/>	Erkek	<input type="checkbox"/>	Kadın						
Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/>	Bekâr	<input type="checkbox"/>	Evlî	<input type="checkbox"/>	Diğer				
Yaşınız:	<input type="checkbox"/>	18-25	<input type="checkbox"/>	26-35	<input type="checkbox"/>	36-45	<input type="checkbox"/>	45-55	<input type="checkbox"/>	56 ve üstü
Kaç Yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?	<input type="checkbox"/>	1 Yıldan az	<input type="checkbox"/>	1-5 Yıl	<input type="checkbox"/>	6-10 Yıl	<input type="checkbox"/>	11-15 Yıl	<input type="checkbox"/>	16 Yıldan fazla

Aşağıda belirtilen faktörlerin sizde yarattığı stresin derecesini "X" işaretleyerek ile belirtiniz.	Hiç	Az derecede	Orta derecede	Çok derecede	Pek çok derecede
Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	0	2	3	4	5
Fakültelerdeki bina ve donatımın yetersizliği	0	2	3	4	5
Öğretim yükünün- iş yükünün fazlalığı	0	2	3	4	5
Sınıfların çok kalabalık oluşu	0	2	3	4	5
Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik	0	2	3	4	5
Zaman azlığı	0	2	3	4	5
Mesleğin toplumdaki statüsü	0	2	3	4	5
Öğrencilerin yanlış davranışları (saygısızlık, disiplinsizlik, ideolojik gruplaşma gibi)	0	2	3	4	5
Rol çatışması (Çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)	0	2	3	4	5
Fakültede / sınıfta gürültü	0	2	3	4	5
İşe gelip gitme	0	2	3	4	5
Meslekteki yükselme imkânlarının zayıflığı	0	2	3	4	5
Tatil sonu fakülteye dönüş	0	2	3	4	5
Yeterince yayın yapamama	0	2	3	4	5
Meslekteki değişme ve gelişmeleri izleyememe	0	2	3	4	5
Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama	0	2	3	4	5
Bir derece paye almak için her düzeyde sınava girme zorunluluğu	0	2	3	4	5
Fakültedeki kaynak ve imkânların dağıtımındaki dengesizlik	0	2	3	4	5
Fakültedeki ilişkilerde falancanın adamı gözü ile önyargılı davranılması	0	2	3	4	5
Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi	0	2	3	4	5
İşlerin görülmesindeki dengesizlik	0	2	3	4	5
Astlarında, maiyetinden sorumlu olma	0	2	3	4	5
AŞAĞIDAKİ ÖNERMELERİ OKUYARAK GÖRÜŞLERİNİZE EN UYGUN SEÇENEĞİ "X" İLE İŞARETLEYİNİZ					
Sahip olunan yetenekler arasındaki uyumsuzluk	0	2	3	4	5
Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama	0	2	3	4	5
İşsiz kalma korkusu	0	2	3	4	5
Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi	0	2	3	4	5
İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmaya yeterince zaman ayıramama	0	2	3	4	5
Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması	0	2	3	4	5

Aşağıda belirtilen stresle başa çıkma stratejisini stres durumunda ne kadar sık kullandığınızı, "X" ile belirtiniz.	Hiç kullanmıyorum	Çok nadiren kullanıyorum	Ara sıra kullanıyorum	Çok kere kullanıyorum	Her zaman kullanıyorum
Hoş olmayan durumların yaşanabileceği öğrenci ya da yetişkinlerle yüz yüze gelmekten kaçınma	0	2	3	4	5
Baskılarla baş edebilmek için fiziksel egzersiz yapma	0	2	3	4	5
Zor durumlarda sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma	0	2	3	4	5
İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma	0	2	3	4	5
Kendini işe verme (sorunlarını unutmak için daha çok ve daha uzun çalışma)	0	2	3	4	5
Stresle baş edebilmek için evde ya da bir barda içki içme	0	2	3	4	5
Stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme	0	2	3	4	5
Elinden gelenin en iyisini yapmanın başkaları tarafından fark edilmesini sağlama	0	2	3	4	5
Gün içinde fakültede olanları unutmaya çalışma	0	2	3	4	5
Sorunlarını başkalarına anlatarak paylaşmasını sağlama	0	2	3	4	5
Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma	0	2	3	4	5
İşini yeniden dizayn etme	0	2	3	4	5
Kendi kendini gevşemeyi öğrenme	0	2	3	4	5
Hayattan beklenti ve amaçlarını açığa kavuşturma	0	2	3	4	5
Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme	0	2	3	4	5
Stres yaratan olayları tepkileri en küçük yapan bir tarzda yorumlama	0	2	3	4	5
Stres yaratan durum ya da olayla yüz yüze gelme	0	2	3	4	5
"Daha kötü olabilirdi" diye düşünme	0	2	3	4	5
Konuyla ilgili birini suçlama	0	2	3	4	5
Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme	0	2	3	4	5
Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme	0	2	3	4	5
Müzik dinleme	0	2	3	4	5
Sinema ya da tiyatroya gitme	0	2	3	4	5
Uyku uyuma	0	2	3	4	5
Siz stres durumunda iken aşağıdaki davranışları ne derecede gösterdiğinizizi "X" ile belirtiniz.	Hiç kullanmıyorum	Çok nadiren kullanıyorum	Ara sıra kullanıyorum	Çok kere kullanıyorum	Her zaman kullanıyorum
Kendimi bir türlü işe veremem	0	2	3	4	5
İşe giderken ayaklarım geri geri gider	0	2	3	4	5
Beraber çalıştığım insanlarla iş birliği yapamam	0	2	3	4	5
İşimde çok sık hata yaparım	0	2	3	4	5
İnsanlar karşı kaba ve kırıcı olurum	0	2	3	4	5
Aşırı alınganlık gösteririm	0	2	3	4	5
Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum	0	2	3	4	5
İşimden ayrılmak isterim	0	2	3	4	5
Enerjimi büyük oranda kendimi sakinleştirmeye kontrole harcarım	0	2	3	4	5
İş yapma- çalışma isteğim kalmaz	0	2	3	4	5
Yaptığım işten çabuk bıkarım	0	2	3	4	5
Kendi kabuğuma çekilirim	0	2	3	4	5

EK II. Ankette Kullanılan Her bir Önerme İçin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Önermeler	Cronbach Alpha
[Öğretim yükünün - iş yükünün fazlalığı]	0,934
[İşlerin görülmesindeki dengesizlik]	0,933
[Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı]	0,934
[Mesleki yükselme imkânlarının zayıflığı]	0,933
[Bir derece paye alabilmek için her düzeyde sınava girme zorunluluğu]	0,933
[Sınıfların çok kalabalık oluşu]	0,935
[Fakültede/ sınıfta gürültü]	0,933
[İşe gidip gelme]	0,933
[Meslekteki değişme ve gelişmeleri izleyememe]	0,933
[Fakültede doğrudan ilgili kararlara katılamama]	0,933
[Astlarında maiyetinden sorumlu olma]	0,932
[Fakültedeki kaynak ve imkânların dağıtımındaki dengesizlik]	0,933
[Zaman azlığı]	0,934
[Derse girip çıkmaktan yayın ve araştırmaya zaman ayıramama]	0,933
[Çalışmaların dost ve meslektaş ziyaretleri yüzünden kesintiye uğraması]	0,933
[Fakültelerdeki bina ve donatımın yetersizliği]	0,935
[Bir öğretim elemanı olarak yetersizlik]	0,933
[Sahip olunan yetenekler arasındaki uyumsuzluk]	0,933
[Öğrencilerin yanlış davranışları (saygısızlık, disiplinsizlik, ideolojik gruplaşma gibi)]	0,934
[Fakültedeki ilişkilerde bireylere falancanın adamı gözü ile önyargılı davranılması]	0,933
[Rol çatışması (çeşitli roller arasında ve kişilikle rol arasındaki çatışmalar)]	0,933
[İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmaya yeterince zaman ayıramama]	0,933
[Mesleki ilke ve geleneklerin sıkça değişmesi]	0,933
[Mesleğin toplumdaki statüsü]	0,933
[Tatil sonu fakülteye dönüş]	0,933
[İşsiz kalma korkusu]	0,935
[Her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi]	0,933
[Sinema ya da tiyatroya gitme]	0,935
[Müzik dinleme]	0,935
[Uyku Uyuma]	0,935
[Hoş olmayan durumların yaşanabileceği öğrenci ya da yetişkinlerle yüz yüze gelmekten kaçınma]	0,934

Önermeler	Cronbach Alpha
[Stresle baş edebilmek için evde ya da barda içki içme]	0,934
[Gün içinde fakültede olanları unutmaya çalışma]	0,933
[Zor durumlarda sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma]	0,934
[Stres yaratan durum ya da olayla yüz yüze gelme]	0,935
[Stres yaratan olayları tepkileri en küçük yapan bir tarzda yorumlama]	0,935
[Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme]	0,934
[Kendi kendine gevşemeyi öğrenme]	0,935
[Baskılarla baş edebilmek için fiziksel egzersiz yapma]	0,934
["Daha kötüsü olabilirdi" diye düşünme]	0,935
[Konuyla ilgili birini suçlama]	0,934
[Sorunları başkalarına anlatarak paylaşmasını sağlama]	0,934
[Elinden gelenin en iyisini yapmanın başkaları tarafından fark edilmesini sağlama]	0,934
[İşin uzun dönemde işin yoluna gireceğine kendini inandırma]	0,935
[Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme]	0,935
[Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme]	0,935
[Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma]	0,934
[Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma]	0,935
[Kendini işe verme (sorunlarını unutmak için daha çok ve daha uzun çalışma)]	0,935
[Stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme]	0,936
[İşini yeniden dizayn etme]	0,935
[Yaptığım işten çabuk bıkarım]	0,933
[Kendimi bir türlü işe veremem]	0,933
[İş yapma / çalışma isteğim kalmaz]	0,933
[İşe giderken ayaklarım geri geri gider]	0,932
[İşimde çok sık hata yaparım]	0,933
[Enerjimi büyük oranda kendimi sakinleştirmeye kontrole harcarım]	0,934
[Aşırı alınganlık gösteririm]	0,934
[Kendi kabuğuma çekilirim]	0,933
[İnsanlara karşı kaba ve kırıcı olurum]	0,933
[Beraber çalıştığım insanlarla işbirliği yapamam]	0,933
[İşimden ayrılmak isterim]	0,933
[Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşırım]	0,934
[Yeterince yayın yapamama]	0,933