



T.C.

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ VE ÖRGÜT SAĞLIĞI İLİŞKİSİ ÜZERİNE
NİTEL BİR ÇALIŞMA: ARAŞTIRMA ÜNİVERSİTELERİ
ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Derya GÜL ÖZTÜRK

Danışman: Doç. Dr. Cemal İYEM

Samsun, 2019

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ VE ÖRGÜT SAĞLIĞI İLİŞKİSİ ÜZERİNE
NİTEL BİR ÇALIŞMA: ARAŞTIRMA ÜNİVERSİTELERİ
ÖRNEĞİ

Doktora Tezi

Derya GÜL ÖZTÜRK

Danışman: Doç. Dr. Cemal İYEM

Samsun, 2019

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım doktora tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

10/04/2019

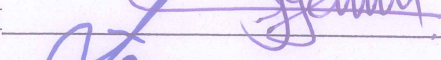
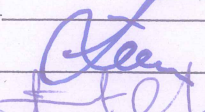
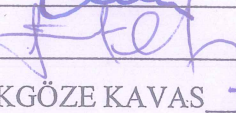


Derya GÜL ÖZTÜRK



TEZ KABUL VE ONAYI

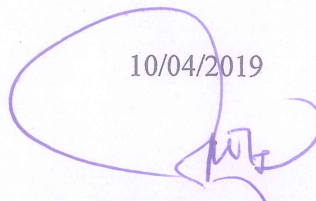
Derya GÜL ÖZTÜRK tarafından hazırlanan *Zihinsel İş Yükü ve Örgüt Sağlığı İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma: Araştırma Üniversiteleri Örneği* başlıklı bu çalışma 10/04/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Doç. Dr. Cemal İYEM 
Üye: Doç. Dr. Erdem CAM 
Üye: Doç. Dr. Fuat MAN 
Üye: Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS *Telekonferans ile katılım sağlanmıştır.*
Üye: Dr. Öğretim Üyesi Tuba BEKİŞ 

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

10/04/2019


Prof. Dr. Bozkurt KOÇ
Enstitü Müdürü

ÖZET

ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ VE ÖRGÜT SAĞLIĞI İLİŞKİSİ ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA: ARAŞTIRMA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

Derya GÜL ÖZTÜRK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Doktora, 04/2019

Danışman: Doç. Dr. Cemal İYEM

Bu çalışma, araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü düzeyleri ile görev yaptıkları üniversitelerin örgüt sağlığı arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada yorumlayıcı yaklaşıma dayanan, olgu ve olayları yaşandığı ortam içinde bütüncül olarak anlamaya çalışan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma desenlerinden olgu bilim yaklaşımına göre tasarlanan çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden kartopu örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışma grubunu ise 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Türkiye’deki araştırma üniversitelerinde görev yapan 18 öğretim üyesi oluşturmuştur. Çalışmada Nvivo 11 nitel veri analizi programı kullanılmış ve içerik analiziyle değerlendirme yapılmıştır. Çalışma için yapılan görüşmede sorulan yarı yapılandırılmış görüşme soruları Rubio vd. (2017)’nin geliştirdiği CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği ile Lyden ve Klingele (2000)’nin geliştirdiği Örgüt Sağlığı Ölçeğinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada, araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin algılarına göre araştırma üniversiteleri ve bu üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinde bulunması gereken özellikler, zihinsel iş yüküne neden olan faktörler, zihinsel iş yükünün sonuçları, zihinsel iş yükü ile örgüt sağlığı ilişkisi ve zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığına ilişkin metaforlar belirlenmiştir. Sonuç olarak, öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı arasında pozitif yönde ilişki olduğu, öğretim üyelerinin zihinsel iş yükü algılamalarında en fazla akademik performans talepleri ve zaman baskısının, örgüt sağlığı algılamaları açısından ise iletişim, kaynak kullanımı ve örgütsel itibar temalarının vurgulandığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Zihinsel İş Yükü, Örgüt Sağlığı, Araştırma Üniversitesi.

ABSTRACT

A QUALITATIVE STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN MENTAL WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL HEALTH: CASE OF RESEARCH UNIVERSITIES

Derya GÜL ÖZTÜRK

Ondokuz Mayıs University, Institute of Social Science

Department of Business Administration, Ph.D., 04/2019

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Cemal İYEM

This study was carried out to determine what kind of relationship between mental workload levels and organizational health of their universities according to perceptions of the lecturers who work in research universities. In study, qualitative research method was used which is interpretive and trying to understand cases and events in a holistic way. Semi-structured interview technique was applied in the study which was designed according to the phenomenology approach from qualitative research patterns. The study group which was determined with snowball sampling method from non-probability sampling techniques it has composed of 18 lecturers who have worked in research universities in Turkey in the 2017-2018 academic year. In this study, Nvivo 11 qualitative data analysis software was used and evaluation was performed by content analysis. Semi-structured interview questions which used in interview for this study was prepared based on CarMen-Q Mental Workload Scale which Rubio et. al (2017) and Organizational Health Scale which Lyden & Kingele (2000) were developed. In this study according to the perceptions of the lecturers who have worked in the research universities, the characteristics of the research universities and qualifications of the lecturers who work in here, the factors which cause mental workload, the consequences of mental workload, the relationship between mental workload and organizational health and mental workload and organizational health metaphors were determined. As a result, according to perceptions of the lecturers, it was determined that there was a positive relationship between mental workload and organizational health. Also according to perceptions of the lecturers it was found that academic performance demands and time pressure themes were emphasized in terms of mental workload and communication, resource utilization and organizational prestige themes were emphasized in terms of organizational health.

Keywords: Mental Workload, Organizational Health, Research Universities.

TEŞEKKÜR

Bu tez alıőmasının tamamlanmasında yardımını ve desteğini esirgemeyen değerli danıőmanım Doç. Dr. Cemal İYEM'e rehberliği, paylaşımları ve samimiyeti için sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Kıymetli zamanlarını ayırarak tez jürimde yer alan saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. Fuat MAN ve Doç. Dr. Erdem CAM'a tez önerisi aőamasından itibaren çalıőmama destek vererek bu süreçte beni yalnız bırakmayan Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS ve Dr. Öğretim Üyesi Tuba BEKİŞ'e değerli önerileri ve katkıları için sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Bu zorlu süreçte sevgisi ve anlayıőıyla her zaman yanımda olan sevgili eőime ve bugünlere gelmemde büyük emekleri olan sevgili aileme destekleri için sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Derya GÜL ÖZTÜRK

Samsun/2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi

GİRİŞ

1. Araştırmanın Konusu ve Problemi.....	1
2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	3
3. Araştırmanın Yöntemi.....	4
4. Sayıtlılar.....	5
5. Sınırlılıklar.....	5

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Yükü Kavramı.....	6
1.1.1. Zihinsel İş Yükü Kavramı ve Gelişimi.....	12
1.1.2. Zihinsel İş Yükü Ölçüm Yöntemleri.....	17
1.1.2.1. Performans Temelli (Davranışsal) Ölçüm Yöntemleri.....	18
1.1.2.2. Subjektif (Öznel) Ölçüm Yöntemleri.....	19
1.1.2.3. Fizyolojik Ölçüm Yöntemleri.....	22
1.1.3. Araştırma Üniversitesi Kavramı ve Gelişimi.....	23
1.1.3.1. Araştırma Üniversitelerinde Zihinsel İş Yükü.....	27
1.1.4. Zihinsel İş Yükü ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	28
1.2. Örgüt Sağlığı Kavramı.....	35
1.2.1. Örgüt Sağlığı ile İlgili Yaklaşımlar.....	43
1.2.1.1. Miles ve Örgüt Sağlığı Yaklaşımı.....	43
1.2.1.2. Lyden ve Klingele Örgüt Sağlığı Yaklaşımı.....	45
1.2.1.3. Hoy ve Feldman Örgüt Sağlığı Yaklaşımı.....	47

1.2.1.4. Kimpston ve Sonnabend Örgüt Sağlığı Yaklaşımı.....	49
1.2.2. Araştırma Üniversitelerinde Örgüt Sağlığı.....	50
1.2.3. Örgüt Sağlığı ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	52

İKİNCİ BÖLÜM

ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ VE ÖRGÜT SAĞLIĞI İLİŞKİSİ ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA

2.1. Araştırmanın Yaklaşımı ve Yöntemi.....	58
2.1.1. Nitel Araştırma Deseni.....	60
2.1.1.1. Olgu Bilim (Fenomenoloji) Deseni.....	61
2.1.2. Araştırmanın Örneklem Yöntemi.....	62
2.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemleri.....	64
2.1.3.1. Görüşme Yöntemi.....	65
2.1.3.1.1. Görüşme formunun hazırlanması.....	69
2.2. Veri Analizi Süreci.....	72
2.2.1. Analizlerde Nvivo Yazılımının Kullanımı.....	74
2.3. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenilirliği.....	76
2.3.1. Geçerlik.....	76
2.3.1.1. İç Geçerlik.....	77
2.3.1.2. Dış Geçerlik.....	77
2.3.2. Güvenilirlik.....	78
2.3.2.1. İç Güvenilirlik.....	78
2.3.2.2. Dış Güvenilirlik.....	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

3.1. Bulgular ve Değerlendirme.....	81
3.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme.....	81
3.1.2. Katılımcıların Araştırma Üniversitesi Özellikleri Algılarına İlişkin Bulgular ve Değerlendirme.....	85
3.1.3. Araştırma Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyelerinde Bulunması Gereken Özelliklere İlişkin Bulgular ve Değerlendirme.....	87

3.1.4. Katılımcılarda Zihinsel İş yüküne Neden Olan Faktörlere İlişkin Bulgular ve Değerlendirme.....	90
3.1.4.1. Tema: Zihinsel Talep.....	91
3.1.4.2. Tema: Zaman Baskısı.....	93
3.1.4.3. Tema: Akademik Performans Talepleri.....	95
3.1.4.4. Tema: Duygusal ve Ailevi Etmenler.....	98
3.1.5. Zihinsel İş Yükünün Sonuçlarına İlişkin Bulgular ve Değerlendirme.....	102
3.1.6. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algılarına İlişkin Bulgular ve Değerlendirme.....	104
3.1.6.1. Tema: İletişim.....	106
3.1.6.2. Tema: Katılım.....	108
3.1.6.3. Tema: Örgütsel İtibar.....	110
3.1.6.4. Tema: Akademik Özgürlük.....	111
3.1.6.5. Tema: Akademik Kültür.....	113
3.1.6.6. Tema: Kaynak Kullanımı.....	114
3.1.7. Katılımcıların Zihinsel İş Yükü ile Örgüt Sağlığı İlişkisi Algılarına Yönelik Bulgular ve Değerlendirme.....	117
3.1.8 Zihinsel İş Yükü ve Örgüt Sağlığı Kavramlarına İlişkin Metaforlar ve Değerlendirme.....	126
SONUÇ.....	129
TARTIŞMA.....	133
ÖNERİLER.....	141
KAYNAKÇA.....	144
ÖZGEÇMİŞ.....	161
EKLER.....	162

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	82
Tablo 2: Katılımcılara Göre Araştırma Üniversitelerinde Bulunması Gerektiği Düşünülen Özellikler.....	86
Tablo 3: Katılımcılara Göre Araştırma Üniversitelerinde Görev yapan Öğretim Üyelerinde Bulunması Gereken Özellikler.....	88
Tablo 4: Zihinsel Talep Temasına İlişkin Kodlar.....	91
Tablo 5: Zaman Baskısı Temasına İlişkin Kodlar.....	94
Tablo 6: Akademik Performans Talepleri Temasına İlişkin Kodlar.....	96
Tablo 7: Duygusal ve Ailevi Etmenler Temasına İlişkin Kodlar.....	99
Tablo 8: Zihinsel İş Yükünün Sonuçlarına İlişkin Bulgular.....	102
Tablo 9: İletişim Temasına İlişkin Kodlar.....	106
Tablo 10: Katılım Temasına İlişkin Kodlar.....	108
Tablo 11: Örgütsel İtibar Temasına İlişkin Kodlar.....	110
Tablo 12: Akademik Özgürlük Temasına İlişkin Kodlar.....	112
Tablo 13: Akademik Kültür Temasına İlişkin Kodlar.....	113
Tablo 14: Kaynak Kullanımı Temasına İlişkin Kodlar.....	115
Tablo 15: Zihinsel İş Yükü ile Örgüt Sağlığı İlişkinine Yönelik Bulgular.....	118
Tablo 16: Zihinsel İş Yüküne İlişkin Metaforlar.....	127
Tablo 17: Örgüt Sağlığına İlişkin Metaforlar.....	128

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş Yükü Döngüsü.....	7
Şekil 2: Zihinsel İş Yükü-Performans Eğrisi.....	16
Şekil 3: Zihinsel İş Yükü-Performans-Görev Talebi Eğrisi.....	19
Şekil 4: Örgüt Sağlığının Yönelimi.....	41
Şekil 5: Örgüt Sağlığı Akış Şeması.....	42
Şekil 6: Araştırmaya İlişkin Kod ve Temalar.....	75
Şekil 7: Zihinsel İş Yüküne İlişkin Kelime Bulutu.....	90
Şekil 8: Akademik Performans Taleplerine İlişkin Kelime Bulutu.....	98
Şekil 9: Zihinsel İş Yükü Temalarına İlişkin Model.....	101
Şekil 10: Örgüt Sağlığına İlişkin Kelime Bulutu.....	105
Şekil 11: Örgüt Sağlığı Temalarına İlişkin Model.....	116
Şekil 12: Zihinsel İş Yükü ve Örgüt Sağlığı Temalarına İlişkin Hiyerarşi Şeması..	117
Şekil 13: Zihinsel İş Yükü ve Örgüt Sağlığı İlişkisine Yönelik Kavram Haritası...	125

KISALTMALAR LİSTESİ

CarMen-Q (Carga Mental Questionnaire): Zihinsel Yük Anketi

NASA-TLX (NASA Task Load Index): NASA Görev Yüğü İndeksi

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

YÖK: Yükseköğretim Kurumu

WHO: Dünya Sağlık Örgütü



GİRİŞ

1. Araştırmanın Konusu ve Problemi

Günümüzde, hızla gelişen teknoloji ve küreselleşmenin getirdiği değişimler sonucu örgütlerde bilginin yönlendirici olduğu yoğun bir etkileşim yaşanmaktadır. Özellikle bilişim ve iletişim alanında gelişen teknolojiyle birlikte sistemlerin karmaşıklaşması, iş özelliklerinin fiziksel boyuttan zihinsel boyuta doğru kaymasına yol açmıştır. Bunun yanı sıra iş gücünden beklenen verimliliğin sağlanmasında, fiziksel özellikler ile birlikte zihinsel, bilişsel ve psikolojik özelliklerin de belirlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Zihinsel ağırlıklı çalışmaların performansını belirlemek, iş görenlere görev atamaları sırasında bir temel teşkil etmek ve sistemin çıktı kalitesini değerlendirmek açısından zihinsel iş yükünün belirlenmesi ve dengelenmesi oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Bu değerlendirmelerde önemli olan zihinsel iş yükünün aşırılığıyla gerçekleşebilecek bozucu etkilerden kaçınmak ve örgüt içerisinde kişisel gelişimi mümkün kılan en uygun zihinsel iş yükünü sağlayabilmektir.

Modern yönetim anlayışına göre, örgütler birbiri ile ilişkili alt sistemlerden oluşan ve çevresi ile girdi-çıkıtı etkileşiminde bulunan açık sistem özelliğine sahiptirler (Boulding, 1956; Von Bertalanffy, 1968; Katz & Kahn, 1978). Bireysel ve toplumsal hayatı doğrudan etkileyen ve açık sistem özelliğine sahip olan eğitim örgütleri için çevre girdi-çıkıtı ve süreç açısından en önemli unsurun insan olması ve taraflarla sürekli etkileşim içinde bulunmaları nedeniyle oldukça önemlidir. Bununla birlikte çevre, sürekli etkileşim halinde olduğu örgütün gelişmesi için de önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Scott, 2003). Özellikle ülkemizde sürekli bir değişime maruz kalan eğitim örgütlerinin çevreleriyle etkili bir ilişki içinde bulunmaları ve değişimlere uyum sağlamaları beklenmektedir. Nitelikli insan yetiştirmeyi hedefleyen eğitim örgütleri, hangi kademe de olursa olsun faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için her açıdan sağlıklı örgütlere ihtiyaç duymaktadır (Öztürk ve Şahin, 2017: 1452). Bilgi çağı olarak adlandırılan sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişimlerin hızlı bir şekilde devam ettiği günümüzde, örgütler değişen ihtiyaç ve beklentilere cevap verebilecek niteliklere sahip olmak ve varlıklarını devam ettirebilmek için sağlıklı olmak durumundadırlar.

Yapılan literatür çalışması sonucunda örgüt sağlığı ile ilgili pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen öğretim üyeleri ile ilgili zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisinin birlikte değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak konu ile ilgili geçmişten günümüze kadar zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarının birçok araştırmacı tarafından farklı değişkenler açısından incelendiği görülmüştür. Bu çalışmaların zihinsel iş yükü açısından zihinsel iş yükü ve kişilik tipi (Sato vd., 1999), sürüş esnasında zihinsel iş yükü (Recarte & Nunes, 2003), F-16 pilotlarının zihinsel iş yüklerinin ölçümü (Güreşçi vd., 2004), zihinsel iş yükü ve tükenmişlik (Carayon ve Gürses, 2005), zihinsel iş yükü ve iş stresi (Gonzales & Gutierrez, 2006), hekimlerde ve hemşirelerde zihinsel iş yükü (Karadağ ve Cankul, 2015; Orozco & Garcia, 1993; Hoonakker vd., 2011), ilkökul öğretmenlerinin zihinsel iş yükleri (Xiao, 2011), zihinsel iş yükünün depresyon ve öfkeyle (Özkan vd., 2015) ilişkisi şeklinde incelendiği görülmüştür. Örgüt sağlığı konusunda yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalarda ise planlı değişim ve örgüt sağlığı (Miles, 1965), örgüt sağlığı ve öğrenci başarısı (Hoy & Hannum, 1997), kişilik ve örgüt sağlığı (Miller vd., 1999), örgüt sağlığı ve yükseköğretim (Klinge vd., 2001), örgüt sağlığı ve örgütsel etkinlik (Turingan, 2002), örgüt sağlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Buluç, 2008), akademik kurumlarda örgüt sağlığı (Polatçı vd., 2008), örgütsel bağlılık ve örgüt sağlığı (Korkmaz, 2011), örgüt sağlığı ve örgütsel güven (Kurum, 2013), örgüt içi iletişim becerileri ve örgüt sağlığı (Ertaş ve Töre, 2016) ilişkisi şeklinde ele alındığı belirlenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde; zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramları açıklanarak, zihinsel iş yükü kavramına ilişkin ölçüm teknikleri, araştırma üniversitelerinin gelişimi, literatürde yer alan çeşitli örgüt sağlığı yaklaşımları ve literatürde yer alan ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın yöntemi, örnekleme, veri toplama teknikleri, veri analizi süreci ve araştırmanın bulgularına ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde araştırmaya ilişkin sonuçlar literatürle karşılaştırılarak tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırma üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin yoğun özveri gerektiren eğitim ve öğretim, araştırma ve idari görevleri açısından artan iş yükleri göz önünde bulundurulduğunda çalışmanın temel problemi zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisini ortaya koymaktır.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda küreselleşmeyle birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler ve hızlı değişimlerin odak noktası bilgi olmuş, örgütsel hedeflere ulaşmada geliştirilen stratejiler bilgiye bakış açısını değiştirerek birçok olgunun merkezine bilgiyi oturtmuştur. Bu bağlamda bilgi toplumu olarak adlandırılan yapı içerisinde bireysel ve toplumsal hayatı doğrudan etkileyen eğitim sürecinin etkin olabilmesi için yenilik ve değişimlere uyum sağlaması gerekmektedir. Günümüz koşullarında ancak sağlıklı örgütlerin gelişen teknoloji ve çevre koşullarının getirdiği değişime uyum sağlayarak gelişebileceği veya ayakta kalabileceği ifade edilmektedir.

Öğretim üyeleri, ekonomik ve sosyal yapı için en değerli kaynak olan insanı yetiştirme sorumluluğunun önemli bir noktasında bulunmaktadır. Bu noktada görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için yüksek nitelikli çalışanları etkilemek, sürdürülebilirliği sağlamak ve kendileri için destekleyici çalışma ortamının sağlanmasına ihtiyaçları vardır. Üniversitelerde çalışma koşullarının ve fiziksel imkânların yetersiz olması, öğrenci yoğunluğu ve fazla ders yükü nedeniyle mesleki çalışmalara yeterli zaman ayrılamaması, bilimsel çalışmalar için gerekli olan araç, gereç, doküman eksikliği, uluslararası bilimsel yayın yapma ve bilimsel toplantılara katılma konusunda karşılaşılan güçlükler, yükseltilmede karşılaşılan bazı nesnel olmayan engeller, mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, kadro tıkanıklıkları, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, etkin çalışma gruplarının olmayışı, yeterli mali olanak yaratılmaması gibi nedenlerin yanı sıra yönetim stili, uyuşmazlık, çatışma, iş ortamındaki değişim ve mesleki gelişmenin sağlanamaması, ahlaki değerlerin geliştirilememesi gibi nedenler akademisyenliğin cazibesini giderek azaltmakta ve neticesinde nitelikli eleman temininde güçlüklerle karşılaşmaktadır (Dağdeviren, 2011; Göksel ve Tomruk, 2016). Bu doğrultuda doğrudan insanlarla çalışan akademisyenlerin yaşamında birtakım sorunlar oluşmaktadır. Bu sorunlar akademisyenlerin stres seviyelerini yükseltmekte ve iş-yaşam kaliteleri ile performanslarını azaltmaktadır. Akademisyenlerin zihinsel, fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçları karşılanmadığında çeşitli yönlerden tatminsizlikler oluşabilmektedir. İhtiyaç ve beklentileri karşılanmayan bireylerde isteksizlik, saldırganlık ve başkasını suçlama gibi olumsuz davranışlar görülebilmektedir. Akademisyenlerin gelişimine imkân sağlayan en uygun zihinsel işyükünün dengelenmesi, psikolojik ihtiyaçları ve

iş yaşam kaliteleri göz önünde bulundurularak yapılacak çalışmalar, akademisyenlerin performansını yükselterek bilime yapacakları katkıyı da artıracaktır (Aytaç vd., 2001).

Çalışmanın Önemi: İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri arasında olan iş sağlığı ve güvenliği çalışanların psikolojik, fiziksel ve sosyal açıdan iyi olmalarını ve örgüt içinde kendilerini güvende hissetmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmada ele alınan zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı değişkenleri çalışanlar ve işveren açısından oldukça önemli olan iş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli boyutlarını içerdiğinden çalışma konusu insan kaynakları yönetimi açısından önem teşkil etmektedir. Ayrıca, zihinsel iş yükünün örgüt sağlığı ile ilişkisinin ortaya çıkarılması zihinsel iş yükünün kurumlar için önemini ortaya koyacaktır. Araştırma üniversitelerinde yapılan bu çalışma ile söz konusu üniversitelerin örgüt sağlığı ve zihinsel iş yükü arasında nasıl bir ilişki olduğu da değerlendirilecektir. Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisinin yapılan içerik analizi sonucu belirlenen temalar açısından değerlendirilmesi bu çalışmayı önemli kılan nedenlerdendir. Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarını bütüncül olarak incelemenin yanı sıra, değişkenlerin birbirinden farklı ortaya çıkış nedenleri bulunan alt temalar bazında da incelenmesi örgüt açısından anlamlı olacaktır. Bu nedenle literatürdeki diğer araştırmalardan yola çıkarak yaptığımız çalışmanın zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarının tanımlanması ve incelenmesi noktasında konuyla ilgili literatüre önemli bir katkı sağlayacağı ve elde edilen sonuçların akademik çalışmalar için önemli bir girdi yaratacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmanın diğer amaçları şu şekildedir:

- a. Zihinsel iş yükünün nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek,
- b. Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığına ilişkin alt temaları belirlemek,
- c. Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığına ilişkin algıların cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan ve çalışma süresiyle ilgili olup olmadığını incelemek,
- d. Zihinsel iş yükü ile örgüt sağlığı arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemektir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada sosyal bir olguyu derinlemesine anlamlandırmak ve incelemek ihtiyacından yola çıkarak nitel araştırma yöntemi ve belirlenen fenomene ilişkin katılımcıların deneyimleri odak noktası olarak görüldüğü için olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle ele alınan kavramlar ana hatlarıyla açıklanmıştır. Daha sonra literatür taraması yapılarak zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan akademik çalışmaların bir kısmı incelenerek bu çalışmalarda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Son bölümde ise zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisini belirlemek için nitel araştırma yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan katılımcılardan görüşme yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışmanın sonunda bu veriler Nvivo 11 nitel veri analizi programı ile değerlendirilmiştir.

4. Sayıtlar

Katılımcıların görüşme sorularına verdikleri yanıtlar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme yapılan öğretim üyeleri çalışma grubunun özelliklerini taşımaktadır.

5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, YÖK tarafından belirlenen araştırma üniversitelerinden Ankara Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Üniversitesi ve Ortadoğu Teknik Üniversitesinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan ve kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan 18 öğretim üyesiyle (Profesör, Doçent ve Dr. Öğretim Üyesi),

Araştırma üniversitelerinin Eğitim, Fen- Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Fakülteleriyle,

Olgu bilim desenine uygun olarak yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen nitel veriler (görüşme kayıtları),

Verilerin içerik analizi ve

Katılımcıların algıları ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın birinci bölümünde zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığına ilişkin kavramsal çerçeve, araştırma üniversitesi kavramı ve gelişimi, zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ile ilgili yapılan çalışmalar sunulmuştur.

1.1. İş Yükü Kavramı

Çalışma insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için önemli bir sosyal faaliyet olarak hayatlarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Kapız, 2001). Çalışanların işteki faaliyetleri ve duygusal deneyimleri iş dışındaki davranışları ve bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Çalışma hayatında işgörenlerin tutum ve davranışlarına etkisi yönünden oldukça önemli bir konu olan “iş yükü” yurt içinde ve dışında farklı disiplinler tarafından çeşitli araştırmalara konu olmuş ve literatürdeki yerini almıştır (Cooper & Harper, 1969; Moray, 1979; Weiner, 1982; Hancock & Meshkati, 1988; Jung, 2001; Huey & Wickens, 1993; Cox & Fuenzalida, 2007). İş yükü ile ilgili alandaki çalışmalar Taylor (1911)’un öncülüğünü yaptığı bilimsel yönetim yaklaşımı dönemine kadar uzanmaktadır. Bilimsel yönetim yaklaşımı; iş bölümü, standartlaştırma, iş analizi, personel seçme ve yerleştirme, uzmanlaşma, ödül sistemi gibi birtakım uygulamalar ile iş yükü kavramının gelişimine temel oluşturmuştur. Bunun yanı sıra temel varsayımı, çevreye uyumun sağlanması olan popülasyon ekolojisi ve kaynak bağımlılığı yaklaşımları da iş yükü kavramının anlaşılmasına katkı sağlamıştır (Hannan & Freeman: 1977; Pfeffer & Salancik, 1978). İş yükü aynı zamanda bireyin algısı, becerisi, davranışları, alışkanlıkları ve görevin gerekleri (fiziksel, zihinsel, zaman, çalışma hızı vb.) ve gerçekleştiği koşullar arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkan durumdur (Hart & Staveland, 1988; Gawron, 2008).

İş yükü, zihinsel veya fiziksel kaynaklar ile görev talepleri arasındaki bir dengesizlik ile ilgili olup belirli bir dönemde kişi, birim veya örgüt seviyesinde yapılması gereken iş miktarını ifade etmektedir (Wickens, 2008; Acar, 2015: 103). Literatürde yer alan tanımlara bakıldığında, iş yükünün çalışanın kapasitesi (beceri, eğitim, deneyim) ile görev talepleri (görev sayısı, zaman talebi) arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıktığı varsayılmaktadır (Gopher & Donchin, 1986; Hart & Wickens,

1990). İş yükü, görev taleplerinin etkileşimi, görevin gerçekleştiği koşullar ve bireyin becerileri, davranışları ve algıları ile belirlenmektedir. Bir görevin talepleri, fiziksel eylemleri yürütmeyi ve bilişsel görevleri yerine getirmeyi içerebilmektedir. Bu taleplerin etkisi, görevi yerine getiren bireyin yeteneklerine bağlıdır. İş yükü, belirli talepleri olan bir görevde belirli bir performans seviyesine ulaşırken, kapasiteleri göz önüne alındığında bir bireyin görev gereksinimlerini yerine getirmede katlandığı bedel olarak tanımlanmaktadır (Hart & Staveland, 1988). Bu bedel dikkat, algılama ve tepki kaynaklarının tükenmesi, ilave görevlerin gerçekleştirilememesi, duygusal stres, endişe, çatışma, yorgunluk ve performans kaybı olarak ifade edilmektedir (Hart & Wickens, 1990). İş yükünün ortaya çıkmasında işin içeriği, işin kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizlikleri ön plana çıkmaktadır (Lydon, 1997). Bunun yanı sıra katı, hiyerarşik, otoriter ve bürokratik örgüt yapısı, yetersiz kaynakla işin yapılmaya çalışılması, dengesiz görev dağılımı, işin yapılması için gereken zamanın baskısı, yetersiz grup bilinci, çalışanın verimliliğini azaltan yetersiz mesleki eğitim ve iş yeri düzensizliği aşırı iş yükü oluşumunu etkileyen faktörlerdendir. İş yükü ile bireyin kapasitesi arasında bir uyumsuzluk olduğunda işe bağlı stres ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, iş yükü çalışanın performansını, verimliliğini, fiziksel ve zihinsel açıdan sağlığını ve sosyal yaşamını olumsuz şekilde etkilemekte ve çalışanların işe karşı güdülenme seviyelerini azaltarak, hata yapma, kazaya neden olma, devamsızlık ve doyumsuzluk gibi durumlar yaşanmasına sebep olmaktadır (Keser, 2006: 106; Erdem vd., 2016: 775).



Şekil 1: İş Yükü Döngüsü (Kaynak: T. Megaw, 2005)

Şekil 1, iş yükünün görev dışındaki faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir. Buna göre, görev talepleri arttıkça bireyin iş yükünde her zaman bir

artış veya görev performansında düşüş olması gerekmez. İş yükü, yalnızca görev taleplerinin bir fonksiyonu değildir; bireyin özellikleri, eğitimi, algısı, beceri düzeyi, çevresel ve çalışma koşulları gibi stres faktörlerinden de etkilenmektedir. Bireyler için sezgisel bir anlam taşıyan iş yükü terimi, günlük yaşam içerisinde düşük veya yüksek iş yükü olarak algılanan, genellikle şiddetli zaman baskısına maruz kalan çalışanın dikkatine yönelik çok sayıda görev taleplerini ifade etmektedir. Genel olarak, bireylerin performansını ve tepkilerini etkileyen çeşitli zorlanmalar iş yükü olarak adlandırılmaktadır (Weiner, 1982). İş yükünü çalışanlar açısından bireysel yetenekler (fiziksel ve zihinsel), eğitim, deneyim, yorgunluk, stres ve kişilik etkilerken; dış faktörler açısından görev miktarı, görev zorlukları ve mevcut zaman ile gürültü, titreşim, sıcaklık ve aydınlatma gibi çevresel faktörler yer almaktadır.

Çalışanların maruz kaldığı işin sayısı, zorluğu ve karmaşıklığı arttığında, algılanan iş yükünün de artacağı varsayılmaktadır. İş yükünün spesifik kaynaklarına rağmen yeterli eğitim ve hazırlık, etkili liderlik, etkin ekip koordinasyonu, uygun strateji ve taktikler, rotasyon uygulamaları ve yorgunluğa neden olan çevresel stres faktörlerinin azaltılması ile görev taleplerinden kaynaklanan iş yükü baskısı ortadan kaldırılabilmektedir (Huey & Wickens, 1993).

İş yükünün niteliksel (kalitatif) ve niceliksel (kantitatif) olarak iki boyutu bulunmaktadır. Niteliksel iş yükü, işin gerekleri ve çalışanın yeterliliği arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. İşin gerekleri çalışanın kapasitesini aştığı durumda birey için iş yükü niteliksel olarak artacak ve bireyin kapasitesi işi başarmak için yetersiz kalacaktır. Böyle bir durumda algılanan zorluk ve zaman faktörünün birey için stres kaynağı olması kaçınılmaz olacaktır. Niceliksel iş yükü, iş ile işin tamamlanması için verilen süre arasındaki dengesizliği ifade etmektedir. Eğer işin yapılması için yeterli süre verilmemişse birey işi tanımlanan sürede bitiremeyecek ve niceliksel iş yükü artacaktır. Birey işi öngörülen sürede bitiremediği takdirde özel yaşamına ayırması gereken sürede çalışmak durumunda kalacak bu da bireyin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına neden olacaktır. Bununla birlikte iş için verilen sürenin fazla olması da niceliksel iş yükünün hafiflemesine neden olacak, çalışan işi öngörülen zamandan önce bitirecek ve diğerleri çalışırken yapacak işi olmadığından bireyin rahatsızlık hissetmesine neden olacaktır (Sadullah, 2015). İş yükü, bireysel olarak farklılık gösterdiği gibi, aynı zamanda mesleğin bir işlevi olarak da farklılık göstermektedir. Bazı mesleklerin doğası gereği iş yükü diğerlerinden daha fazladır ve çalışanlar iş

yüküne farklı reaksiyon göstermektedirler. Kimisi iş yükü ile daha iyi baş ederken kimisi de yıkıcı sonuçlara katlanmak durumunda kalmaktadır.

Fiziksel, zihinsel ve duyuşal sınırlılıklara sahip olan insan çevresel etmenlerden olduğu kadar çalışma ortamındaki çeşitli faktörlerden ve iş koşullarından bireysel özelliklerine bağlı olarak etkilenmektedir. Çalışma esnasında belirli bir süre içerisinde gerçekleştirilmesi gereken görevler ve çalışanların sahip olduğu fiziksel özellikler, yetenek ve beceriler ile tecrübelerine göre fizyolojik ve psikolojik zorlanmalar meydana gelmekte bu zorlanmalar sonucunda oluşan iş yükü, farklı bireylerde farklı sonuçlar doğurmaktadır (Çiftçioğlu vd., 2018; Kuruca vd., 2015). Bu farklılıklar bireysel risk faktörleri olarak adlandırılan fiziksel, zihinsel, tutumsal veya duyuşal nitelikteki çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Jung & Jung, 2001). Bu nedenle, işlerin amaçlar doğrultusunda yapılabilmesi için çalışanlara bir iş verilirken bireyin sahip olduğu yetenekler ile işin gerektirdiği talepler uyumlu olmalıdır (Chaffin, 1975). Yapılan çalışmalarda, insan ve iş kavramlarıyla ilgili olarak ikinci dünya savaşı sonrasında örgütsel davranışı ifade eden temel düşüncenin ‘Bireyin işine uyum sağlaması’ ve ‘İşin bireye uyum sağlaması’ olduğu görülmektedir (Furnham, 1997). Bireyin yaptığı iş ve görev yaptığı örgüt ile olan uyumu mevcut çalışanların elde tutulması, örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve örgüt başarısının artırılmasında büyük bir önem teşkil etmektedir. Birey ve çevre arasındaki uyum veya bireyin karakteristik özellikleri ile işin, kurumun ya da çevrenin karakteristik özellikleri arasındaki uygunluk derecesi olarak tanımlanan birey-çevre uyumu, yönetim ve örgütsel davranış alanında uzun zamandır çalışılan bir kavramdır (Schneider, 1987; Kristof, 1996; Irak, 2012). Birey-çevre uyumunun farklı türleri içinde en çok birey-örgüt ve birey-iş uyumu çalışılmıştır. Birey-örgüt uyumu, birey ve örgütün benzer özellikleri paylaşma ve birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile birey ve örgüt arasındaki uyumluluğu ifade etmektedir (Kristof, 1996). Birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu, çalışanların iş tutumları ve davranışlarında belirleyici bir rol üstlenmektedir (Kılıç ve Yener, 2015).

Bilimsel yönetimle başlayan (Taylor, 1911), birey-iş uyumunu belirleme süreci, Hackman & Oldham (1976)’ın iş tasarımı stratejisi katkısı ile birey iş uyumunu belirlemek için kullanılabilir hem istatistiksel olarak güvenilir hem de geçerli süreçlerin tanımlanmasıyla giderek çok yönlü bir yapı kazanmıştır. Birey-iş uyumu, bir kişinin yetenekleri ile işin talepleri veya bireyin istekleri ile işin

nitelikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir (Edwards, 1991). Burada 'iş', bireyin istihdam karşılığında gerçekleştirmesi beklenen görevler anlamına gelmektedir (Kristof, 1996). Yukarıda bahsedilen birey-iş uyum tanımının ilk kısmı, yani bireyin yetenekleri ile işin talepleri arasındaki uyum, genellikle talep-yetenek uyumu olarak adlandırılırken, bireyin ve işin nitelikleri arasındaki uyum ise ihtiyaç-arz uyumu olarak adlandırılmaktadır. İhtiyaç-arz perspektifinin bileşenleri, bireylerin istekleri ve özellikleri ile bu istekleri tatmin edebilecek işin niteliklerini içermektedir. Talep-yetenek perspektifi, görevleri yerine getirmek için gerekli olan iş taleplerini ve bireyin iş gereksinimlerini karşılamak için kullanabileceği yetenekleri içermektedir. İş talepleri, genellikle işi kabul edilebilir seviyede gerçekleştirmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşmaktadır (Kristof, 1996; Sekiguchi, 2004). Birey-iş uyumu literatüründe, bir işin talepleri niteliksel ve niceliksel iş yükünü ve uygun performans için ihtiyaç duyulan iş gereksinimlerini içermektedir. Bu talepleri karşılayan çalışan becerileri genellikle, çalışanların yetenekleri, deneyimleri ve eğitimi açısından tanımlanmıştır. Genel olarak çalışan istekleri psikolojik ihtiyaçlar, amaçlar, değerler, ilgi alanları ve tercihler den oluşmaktadır. İş arzı, genel mesleki özelliklerden ücret, karar alma sürecine katılım, rol açıklığı ve zenginleştirilmiş işler gibi iş özelliklerine kadar uzanmaktadır (Edwards, 1991). Birey-iş uyumunda, çalışanların iş için gerekli olan bilgi, beceri, deneyim ve onların yeterlilikleri ile kişilik yapısı, inanç ve değerlerinin, örgütsel hedefler, norm ve değerlerle örtüşmesi beklenir. Yapılan işin çalışan açısından maddi ve manevi gereksinimleri karşılayabilecek özellikte olması gerekmektedir (Demir, 2015).

Birey- iş uyumu kavramı, amacı işi yapmak için gerekli beceri ve yetenekleri olan adayları bulmak olan personel seçimi için de önemli bir unsurdur. Birey-iş uyumu, iş talebini, bireyin gerçekleştirdiği temel iş görevlerini ve bu görevleri yerine getirmek için gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri belirleyen bir iş analizi yoluyla değerlendirmektedir. Birey-iş uyumunu değerlendirme stratejileri arasında özgeçmişler, testler, mülakatlar ve referans kontrolleri gibi farklı seçim araçları bulunmaktadır (Werbel & Gilliland, 1999). Literatürde yer alan çalışmalara göre yüksek düzeyde birey-iş uyumunun bir takım olumlu sonuçları olduğu görülmektedir. Edwards (1991), iş doyumunu, düşük iş stresi, motivasyon, performans, işe devam ve personeli elde tutmayı birey-iş uyumunun olumlu sonuçları olarak ifade etmiştir. Birey, yaptığı işin gerektirdiği özelliklere sahipse optimum performans

sergileyip beklentileri daha iyi karşılamakta ve daha çok işte kalma eğilimi göstermektedir (Li & Hung, 2010: 308). Birey-iş uyumu, bireyin beklentileri ile performansı esnasında karşılaştıkları talepler açısından değerlendirilirse artan iş tatmini, uyum ve örgütsel bağlılığın yanı sıra işten ayrılma niyetini azaltan bir rol oynamaktadır (Edwards, 1991).

İş yükündeki değişim, çalışanların stres seviyesini değiştirerek çalışanların performansını etkileyebilmektedir. De Waard ve Brookhuis (1997), hem aşırı yük hem de düşük yükün dikkati azaltabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu durum aynı zamanda çalışanlar için zihinsel stres kaynağı olarak görülmektedir. Kavramsal olarak, yüksek algılanan iş yükleri, çalışanların evdeki duygusal deneyimlerini ve iş aile dengelerini de etkilemektedir. Çalışanların iş yükünü yansıtan farklı yapılar, örneğin işte harcanan saat sayısı veya aşırı rol yükü gibi faktörler, iş aile çatışmasının da önemli faktörleri arasında görülmektedir (Ilies vd., 2007).

Lundberg ve Frankenhaeuser (1999: 142), üst düzey pozisyonlarda çalışan 21 kadın ve 21 erkek yöneticinin stres ve iş yükleri ile ilgili yaptıkları çalışmalarında, kadınların ev ve aile ile ilgili görevlerde daha fazla sorumluluk almaları ve bazen de gönüllü olarak üstlendikleri iş yükleri nedeniyle stres açısından erkeklere göre daha dezavantajlı bir durumda olduklarını ifade etmişlerdir. Cox & Fuenzalida (2000), iş yükü seviyesindeki ani bir düşüşün ya da artışın önemli bir performans kaybına yol açtığını tespit etmişlerdir. Yapılan bazı çalışmalarda iş yükü arttıkça çalışan üzerindeki stresin arttığı belirtilmiştir (Dua, 1994: 60 Hogan vd., 2002: 307).

Stres, insanların hem fırsat hem de kısıtlamalarla karşılaştığı aktif bir zihin halidir. Stres belirtileri veya sonuçları kimi zaman belirsiz kimi zaman önemsiz olarak algılanmakta ve işyerinde çeşitli şekillerde yansımaktadır (Robbins, 1999). Örneğin; akademisyenlerden istenen idari işler, danışmanlık ve teknoloji alanında uzmanlık gibi artan talep ve beklentilerin akademisyenlerin performansı ve iyi oluşlarını etkileyebileceği belirtilmiştir (Bowen vd, 2016: 24). İş yükü genel manada bir stres kaynağı olarak görülse de çalışanların daha hızlı öğrenmesi ve gelişmesi için fırsat olarak da değerlendirilebilmektedir. Örneğin, çalışanlar işlerini yaparken, daha fazla iş deneyimi kazanmakta, yeterince işi olan çalışanlar daha aktif ve enerjik iken az işe sahip çalışanların ise pasif ve tembel kaldığı görülmektedir. Bunun neticesinde iş yükü baskısı nedeniyle artan verimlilik gibi sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir (Shah vd., 2011: 258).

Yapılan işin taleplerine göre çalışanın maruz kaldığı iş yoğunluğu ve performansına etki eden baskılar olarak nitelenen iş yükü, kaynağına göre fiziksel ve zihinsel iş yükü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Fiziksel iş yükü; genelde ergonomi, iş sağlığı ve güvenliği gibi disiplinler tarafından ele alınırken, zihinsel iş yükü; bilgi işleme, algılama, karar verme, problem çözme, tepki, yorgunluk, stres, güvenilirlik, iletişim gibi faktörleri inceleyen ergonomi alt dallarından bilişsel ergonomi kapsamında incelenmektedir. Bilişsel ergonomi hem çalışanın zihni nasıl etkilediğini hem de zihnin çalışmayı nasıl etkilediğini açıklamayı amaçlamaktadır. Basit fiziksel işler için bile planlama ve organize etme ihtiyacı olduğu göz önünde bulundurulduğunda birçok işin aslında zihnen yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda bilişsel ergonomi, işin sonucunu olumsuz yönde etkileyebilecek durumların ortaya çıkma olasılığını tahmin etmekte ve bu gibi durumların ortaya çıkmalarını önleme veya etkilerini azaltacak yolları belirlemektedir (Hollnagel, 1997: 1171). Bu çalışmada bilişsel ergonomi tarafından incelenen ve araştırmanın konusu olan zihinsel iş yükü ele alınacaktır.

1.1.1. Zihinsel İş Yükü Kavramı ve Gelişimi

Zihinsel iş yükü, tanımı ve ölçümü hakkında çok sayıda araştırma yapılan ve çeşitli disiplinler tarafından farklı açılardan ele alınan çok boyutlu bir kavramdır (Hancock ve Meshkati 1988; Moray 1979; Parasuraman and Hancock 2001; Tsang & Vidulich 2006; Wickens 2008). Literatürde, zihinsel iş yükünü ifade etmek için bilişsel yük, bilişsel iş yükü, bilişsel çaba ve zihinsel çaba gibi farklı terimler kullanılmıştır. Zihinsel iş yükü çeşitli alanlar tarafından ele alınmış ve çeşitli tanımlamalar yapılmışsa da evrensel olarak kabul edilmiş ortak bir tanımı yoktur.

Günümüzde bilgi toplumu aşamasına ulaşan bireyler için fiziksel emek yerini bilginin merkezde yer aldığı zihinsel emeğe bırakmıştır. Bireyler fiziksel, düşünsel veya zihinsel emek kullanarak gerçekleştirdikleri çalışma ile kendileri veya başkaları için değer üretmektedirler (Tutar, 2007). Schumpeter'in ekonomik kalkınmayı sağlayan yeniliklerin kaynağı olarak gördüğü zihinsel emekten Marx daha önce değerinin meydana gelmesinde etkili olan tüm zihinsel ve bedensel beceriler şeklinde bahsetmiştir (Ulusoy, 2010: 75). Zihinsel emek kullanılarak yapılan ve bilginin işin merkezinde yer aldığı görevler, işin talepleri ve yoğunluğundan dolayı bireylerin zihinsel iş yükü hissetmelerine neden olmaktadır.

Zihinsel iş yükü, bir işi yaparken gerekli olan hesaplama, düşünme, karar verme, iletişim kurma, hatırlama, arama ve araştırma gibi zihinsel ve algısal etkinlikten kaynaklanan iş yüküdür. Zihinsel iş yükü, algısal, bilişsel ve nörofizyolojik işlemlerin yer aldığı çeşitli süreçleri içermektedir (Baldwin ve Coyne, 2003). Yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte birçok çalışma ortamında bireyler üzerindeki fiziksel talepler azalırken, görevin gerektirdiği bilişsel talepler artmakta ve zihinsel iş yükünün performansa olan etkisinin anlaşılması giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Young vd., 2015).

Zihinsel iş yükünün teorik gelişimi, 1970’li yıllarda düzenlenen bir NATO konferansına ve onu takip eden araştırmalara kadar uzanmaktadır. Bu araştırmaların sonrasında çeşitli alanlardaki zihinsel iş yükünün teorik temelleri, değerlendirme teknikleri ve yaşamdaki etkileri üzerine pek çok çalışma yapılmıştır (Parasuraman & Hancock, 2001). 1976 yılında NATO’nun sponsorluğunda düzenlenen konferansa insan faktörleri ile ilgili olarak insan davranışlarını izleme ve denetleme konusunda çalışan psikolojisi, mühendislik, istatistik, matematik ve ergonomi gibi farklı disiplinlerden çok sayıda araştırmacı katılım sağlamıştır. Bu konferansta her katılımcıdan; zihinsel iş yükü kavramının tanımlanması, nasıl ölçüldüğü, yararları, uygun sınır koşulları ve zihinsel iş yüküyle ilgili görüşlerini özetleyen bir durum raporu sunmaları istenmiştir. Yapılan çalışmada dikkat, uyanıklık, kontrol, izleme, eylem, ergonomi ve insan makine arayüzlerinin optimizasyonu konularında araştırmacıların sık sık atıfta bulunduğu “zihinsel iş yükü” çok sayıda farklı atölye çalışmasında ele alınmıştır (Moray, 1979). Konferans sonuçlarının yayınlanmasından sonra, örgütsel bağlamlarda zihinsel iş yükü değerlendirmesini içeren çeşitli kuramsal çalışmalar ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalarda zihinsel iş yükü, kimi araştırmacılara göre sadece algısal motor görevlerindeki taleplerle ilgili iken kimi araştırmacılar ise zihinsel iş yükünün zihinsel bir meşguliyet ve bu meşguliyetin insan organizması üzerindeki etkileri ile ilgili olduğunu ifade etmiştir (Moray, 1979; Parasuraman & Hancock, 2001).

Wickens (2008), zihinsel iş yükünü birey tarafından gerçekleştirilen dikkat ve iş yükü ile ilgili görev performansına dayanan çoklu kaynak teorisi ile açıklamıştır. Kahneman (1973)’ın dikkat ile ilgili çalışmasından esinlenerek geliştirilen çoklu kaynak teorisinin yapısı talep, kaynak çakışması ve tahsis politikasıyla ilgili üç bileşenden oluşmakta ve bireyin çoklu görev ortamlarında yüksek iş yüküyle

performans gösterme yeteneğiyle ilgili tahminlere dayanmaktadır. ‘Çoklu’ kavramı, paralel, ayrı veya nispeten bağımsız bir işlemi ifade etmektedir. Ayrıca teori gerekli kaynakların sınırlı olduğunu öne sürmekle birlikte bir görevin yerine getirilmesini mümkün kılan, sınırlı kullanılabilirliğe sahip ve bazı durumlarda birbirinden ayrı olan çoklu dikkat kaynaklarının var olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu özellik sayesinde araba kullanırken telefonla konuşmak gibi aynı zamanda müdahale olmadan farklı dikkat seviyeleri gerektiren görevler gerçekleştirilebilmektedir. Zihinsel iş yükü kavramı, bireylerin zihinsel süreçler için sınırlı sayıda kaynağı olduğunu ileri süren çoklu kaynak teorisinin bileşenlerinden insanların sınırlı zihinsel kaynakları üzerindeki görevlerin getirdiği tekli veya çoklu talep ile ilgilidir. Zihinsel iş yükü olarak adlandırılan psikolojik yapı, Moray (1979) tarafından insan faktörleri psikolojisi alanında, görev talepleri ile kişinin bu taleplere hâkim olma yeteneği arasındaki fark olarak tanımlanmıştır. Zihinsel yük yapısı, insana özgü; fiziksel, bilişsel ve sosyal özelliklerin teknolojik sistemler, insanın doğal çevresi ve insan örgütleriyle nasıl etkileşime girebileceğini anlamakla ilgilenen insan faktörleri bilimi için oldukça önemlidir (Moray, 1979; Wickens, 2008).

Zihinsel iş yükü, öznel bir durumdur ve görevin talepleri ile mevcut kaynaklar arasındaki fark ile doğru orantılıdır ve bir görevi yerine getirmek için kullanılan bilgi işleme yeteneğinin oranı olarak tanımlanmaktadır (Sanders & McCormick, 1992; De Waard, 2002). Bu durum, çalışan üzerindeki zihinsel iş yükünün mevcut ve talep edilen kaynak miktarının değiştirilmesiyle ayarlanabileceği anlamına gelmektedir (Jung & Jung, 2001). Karmaşık sistemler içinde insan performansının en önemli elemanı olan zihinsel iş yükü optimal olduğunda insan hatası azalmakta, iş güvenliği gelişmekte, çalışan tatmini ve verimlilik artmaktadır (Vitense vd., 2003).

Zihinsel iş yükü, birey için belirli bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilmesi gereken görevi tamamlamak için gerekli bilişsel çalışma miktarı olarak tanımlanmaktadır. Parasuraman & Caggiano (2002: 336), zihinsel iş yükünü, algısal, bilişsel ve motor görevlerin performansına aracılık eden bir durum olarak tanımlamışlardır. Başka bir deyişle, zihinsel iş yükü, bir problemi veya görevi öğrenme, düşünme ya da akıl yürütme yoluyla çözme çabasıdır. Bununla birlikte, zihinsel iş yükü bir görevin gerekleri, hangi koşullar altında gerçekleştirildiği ve çalışanın becerileri, davranışları ve algıları arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkmaktadır. Zihinsel iş yükü yalnızca göreve özgü özelliklere (karmaşıklık, zaman

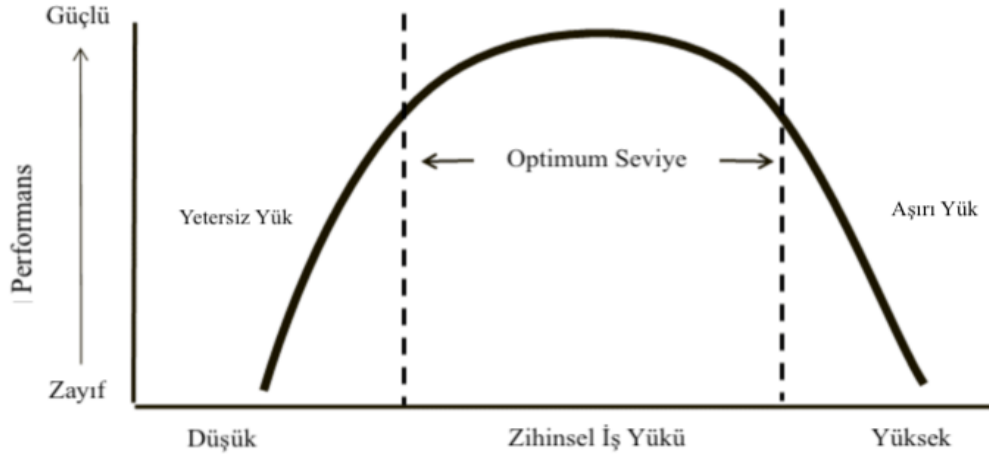
baskısı, teknolojik gelişmeler) değil, aynı zamanda çalışanın yaşı, bireyin bilgi ve becerisi, dikkati ve motivasyonu, fiziksel ve duygusal durumu, geçmiş deneyimleri, destek algısı gibi özellikler ile performansın gerçekleştirildiği çevresel koşulların özelliklerine de bağlıdır (Verwey, 2000). Bunun yanı sıra görev zorlukları, zihinsel baskı, zaman baskısı, stres faktörleri, performans, yaş, eğitim, beceri, tecrübe, fiziksel çaba, hayal kırıklığı, engellenme düzeyi, gerginlik, yorgunluk ve faaliyet türleri gibi faktörler daha yüksek zihinsel iş yüküne neden olabilmektedir (Jorna, 1992; Holmqvist vd., 2011).

Bilişsel bir görevle eşzamanlı olarak gerçekleştirilen zorlu fiziksel çalışma, zihinsel işlemeyi zayıflatarak veya performansı azaltarak zihinsel iş yükünü etkileyebilmektedir (DiDomenico & Nassbaum, 2011). Bunun yanı sıra görev talepleri çalışanın kapasitesini aştığında yüksek düzeyde zihinsel iş yükü oluşmaktadır (Loft vd., 2007). Yapılan çalışmalarda yetersiz veya aşırı zihinsel iş yükünün performansı olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Xie & Salvandy, 2010).

Huey & Wickens (1993: 54)'e göre, görev zorlaştıkça veya zihinsel iş yükü arttıkça:

- * Performans genellikle düşmekte,
- * Görevi yerine getirme zamanı (tepki süresi) ve hatalar artmakta,
- * Diğer işlerle ilgili daha az artık kapasite kalmakta,
- * Görev performans stratejileri değişmekte,
- * Diğer konularla ilgilenmek için daha az kapasite kalmaktadır.

Zihinsel iş yükü yüksek seviyede olduğunda bireyin iyi oluşunu etkilemekte, performansında bozulmalara yol açmakta, bilgi işleme gibi süreçlerde karışıklığa yol açmakta ve hata olasılığını artırabileceği için sorunlu ve hatta tehlikeli olabilmektedir. Jorna (1992), zihinsel olarak uzun süreli zorlu görevlerin yerine getirilmesinin stres, yorgunluk, tükenmişlik, uyku bozukluğu ve depresyona yol açacağını, durumun sürekliliği halinde hipertansiyon ve kalp yetmezliği gibi ciddi sağlık sorunlarına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Öte yandan, yüksek düzeyde zihinsel iş yükü nedeniyle oluşan sorunlar bireyin performansını etkileyerek havacılık sektörü, karayolu taşımacılığı ve cerrahi işlemlerin gerçekleştirildiği sağlık gibi sektörlerde çalışanlar için hayati sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle zihinsel iş yükünün doğru zamanda belirlenmesi ve ölçülmesi önemlidir.



Şekil 2: Zihinsel İş Yükü-Performans Eğrisi

(Kaynak: Yerkes & Dodson (1908)'den uyarlayan Samms & Mitchell, 2010)

Şekil 2'de yer alan zihinsel iş yükü performans eğrisine göre, zihinsel iş yükü ile performans arasındaki ilişki, lineer olarak azalmak yerine, Yerkes-Dodson yasası tarafından tanımlanan ters U eğrisi şeklinde hareket etmektedir. Şekil 2, hem aşırı iş yükünün hem de yetersiz iş yükünün düşük performansla ilişkili olduğunu ve optimum seviyedeki iş yükünde daha yüksek performansın elde edildiğini göstermektedir. Diğer bir deyişle, belirli bir iş yükü derecesine kadar zihinsel iş yükü ile performans arasında doğru orantılı (pozitif) ilişki vardır. Ancak bir düzeyden sonra iş yükündeki artış, performansın giderek düşmesiyle eşleşmektedir. Bu kritik düzeyden sonra, iş yükü ile performans arasında ters orantılı (negatif) ilişki görülmektedir. Sonuç olarak, talepler ve kabiliyetler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan yetersiz veya aşırı iş yükü durumunda algılanan zihinsel iş yükü ve performans düşük olacaktır.

İş kazası nedenlerinden biri olan aşırı zihinsel iş yükü, hatalara veya gecikmeli bilgi işlemenin yanı sıra fiziksel, psikolojik ve sosyal sorunlara yol açabileceği için bir işin tasarımı veya değerlendirmesi zihinsel iş yükü değerlendirmesini içermelidir. Öte yandan, zihinsel iş yükü düşük bir seviyede olduğunda, bireyler rehavete kapılmış, rahatsız ve amaçlarına ulaşamamış olduklarını hissedebilmektedirler. Görev ile ilgili talepler ve bireyin yetenekleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan düşük veya aşırı zihinsel iş yükünün her ikisi de dikkat azalmasına, hatalara ve performans kaybına neden olabilmektedir (Yerkes & Dodson: 1908; Wilson & Corlett, 2005). Bunun yanı sıra çalışma ortamındaki çevresel stres kaynakları,

liderlik, yönetim ilişkileri ve bireysel ilişkiler gibi sosyal ve duygusal bileşenler de zihinsel iş yüküne etki etmektedir. Bireyin duygusal olarak gergin veya rahatsız hissettiği durumlarda birey görev performansı sergilemese de zihinsel iş yükü hissedebilmekte ve bu kavram genel olarak stres ya da zorlanma (gerginlik) ile eş değer hale gelebilmektedir (Moray, 1979).

Zihinsel iş yükünün değerlendirilmesi, zihinsel çaba olarak da bahsedilen bilgi işleme maliyetine katılarak görev performansında uygulanan zihinsel kapasitenin oranını içermektedir (Mulder, 1986). Zihinsel çaba, bireyin belirli bir seviyeye veya hedefe ulaşması için genellikle 'en iyisini yapmak' veya 'daha fazla gayret göstermek' yaklaşımları sonucu da ortaya çıkabilmektedir. Zihinsel iş yükü değerlendirilebilmesi için çalışanın ne kadar meşgul olduğu, gerçekleştirilmesi gereken görevlerin ne kadar karmaşık olduğu, mevcut görevler dışında herhangi bir ilave görevin gerçekleştirilebilirliği, çalışanların anlık gelişen olaylara tepkisi ve gerçekleştirilen görevler hakkındaki düşüncelerine verilecek yanıtlar ile mevcut bir sistemin zihinsel iş yükü ölçümü gerekmektedir (Young vd.,2015).

Yapılan çalışmalarda bir hedefe ulaşmak için gereken sürenin azalması ve işteki yükselmenin öznel iş yükünü artırabildiği, performans ve iş yükünün bir dereceye kadar negatif olarak ilişkili olduğu, bu şekilde performans kaybının daha yüksek algılanan iş yüküyle ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Hancock, 1989). Öte yandan, performans geri bildirim ve mevcut karar seçeneklerinin sayısının azaltılmasının iş yükünü azalttığı belirlenmiştir (Becker vd, 1995; Okada, 1992). Sonuç olarak, çalışmalarda önemli olan zihinsel iş yükünün aşırılığıyla gerçekleşebilecek bozucu etkilerden kaçınmak ve örgüt içerisinde kişisel gelişime imkân sağlayan optimal zihinsel iş yükünü sağlayabilmektir.

1.1.2. Zihinsel İş Yükü Ölçüm Yöntemleri

Zihinsel iş yükünün ölçülmesinin başlıca nedeni, çalışan ve sistem performansını tahmin etmek için gerçekleştirilen görevlerin zihinsel maliyetini ölçmektir. Zihinsel iş yükünün çok boyutlu doğası, mevcut çeşitli iş yükü ölçümlerine de yansımıştır. Zihinsel iş yükü doğrudan ölçülemediğinden ilgili olduğu düşünülen psikolojik ve fizyolojik süreçler ve davranış değişkenleri ölçülerek dolaylı olarak değerlendirilmektedir (Casali & Wierwille, 1984). O'Donnell & Eggemeier (1986) zihinsel iş yükü ölçüm yöntemlerinin duyarlı (hassas), tanısıl, seçici, hızlı ve

güncel, tekrarlanabilir ve güvenilir olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra ölçüm yapılırken veri toplama süresi, sıklığı, kolaylığı, maliyeti, katılımcıların uygunluğu ve verinin işlenmesi ile analizi gibi unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Zihinsel iş yükünün optimize edilmesi/eşik değerinin tanımlanması için yapılan uygulamalı araştırmalara göre zihinsel iş yükü ölçümü üç temel kategoride yapılmaktadır:

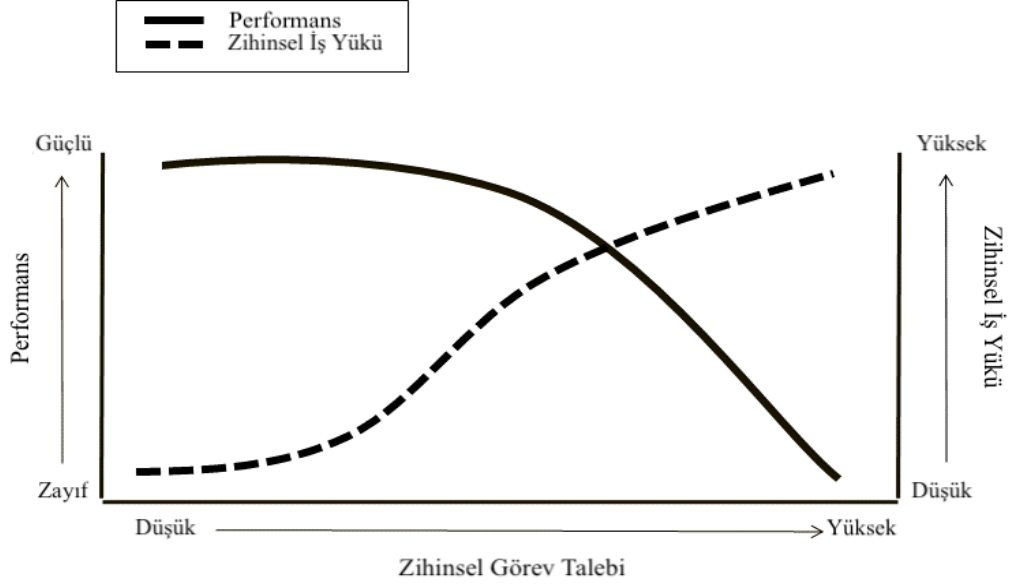
- Performans temelli (Davranışsal) ölçüm yöntemleri
- Subjektif (Öznel) ölçüm yöntemleri
- Fizyolojik ölçüm yöntemleri (Moray, 1979; Strasser, 1979; Hancock & Meshkati, 1988; Jex: 1988; Nygren, 1991; Eggemeier & Wilson 1991; De Ward, 1996).

Zihinsel iş yükü, bireylerin daha fazla çalışmasını gerektiren bir sistem özelliği, aynı zamanda bireylerin hata yapmasına neden olan stresli olma ve daha fazla çalışmak zorunda olma duygusu olarak da ifade edilmektedir (Meister, 1985). Zihinsel iş yükünün ölçülmesi, insan-sistem etkileşiminin iyileştirilmesi, performansın artırılması, çalışan hatalarının azaltılması ve güvenliğin artırılması için önemlidir (Longo, 2016). Reid & Nygren (1988), zihinsel iş yükünü zaman yükü, zihinsel çaba yükü (kapasiteye ilişkin) ve psikolojik stres yükü olarak üç faktörle açıklanabilecek çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirmektedir. Zihinsel iş yükü görev yapısı, çevresel talepler ve bireyin özelliklerine göre farklı seviyelerde olabilen öznel bir durum olduğundan insanların algıladıkları zihinsel iş yükünü görev sonrasında kendi kelimeleri ya da göstergelerle ifade edebilmeleri mümkündür.

1.1.2.1. Performans Temelli (Davranışsal) Ölçüm Yöntemleri

Performans temelli ölçümler, iş yükünün değerlendirilmesini sağlamak için bireylerin görevlerini veya sistem işlevlerini gerçekleştirme yeteneklerinden yararlanmaktadır (Damos, 1991). Performans temelli ölçümler aynı zamanda bireyin kapasitesinin birincil ve ikincil görev performansı bazında zihinsel iş yükünün hesaplanmasına dayanmaktadır. Meshkati (1988), zihinsel iş yükünün etkilerinin, çeşitli yöntemlerle ölçülebilen doğrudan veya dolaylı olarak gözlemlenebilir olduğunu ve davranışa yansıtacağını ifade etmiştir. Performans temelli ölçümler, görev zorluklarındaki herhangi bir artışın talepte bir artışa yol açacağı, bunun da

performansın (hata oranı, yanıt süresi, yanıt doğruluğu) düşmesine yol açacağı varsayımına dayanmaktadır.



Şekil 3: Zihinsel İş Yüğü-Performans-Görev Talebi Eğrisi (Kaynak: De Waard, 1996; Samms & Mitchell: 2010; Young vd., 2015)

Şekil 3'e göre, zihinsel görev talebi arttıkça zihinsel iş yükü artacak ve çok yüksek olduğunda performans zayıflayacaktır. Optimum seviyedeki bir zihinsel iş yükü durumunda, performans bariz bir şekilde yüksek olacaktır. Ancak bu noktadan sonra aşırı zihinsel görev talebi algılanan zihinsel iş yükünü artıracak ve bireyin çaba gösterme düzeyi ne olursa olsun performans düşecektir. Birincil görev ölçümü doğrudan gerçekleştirilen görevlerle ilgili olup asıl görevi gerçekleştirmek için gereken iş yükünü ölçmektedir. İşin yapılması için gereken zamanın işi yapmak için mevcut olan zamana bölünmesi ile elde edilmektedir. İkincil görev ölçümü, çalışanın asıl görevine ilave bir görev verilerek çalışanın yedek işleme kapasitesini ölçmek üzere tasarlanmıştır. Bu yöntemin birincil görev ölçümüne ek olarak kullanılmasındaki en önemli etken kullanılmayan kapasite kontrolünü sağlayabilmektir (Moray, 1979; O'Donnell & Eggemeier 1986; De Waard: 1996).

1.1.2.2. Subjektif (Öznel) Ölçüm Yöntemleri

Subjektif (Öznel) ölçümler, bireylerin tek veya çok boyutlu yapıdaki çeşitli ölçeklerde yer alan puan skalalarını kullanarak hissettikleri zihinsel iş yükü boyutlarını derecelendirmelerini içermektedir. Zihinsel iş yükü, işin karakteristiğine

bağlı görevin talepleri ve çalışanların yetenek ve niteliklerine de (yaş, cinsiyet, eğitim gibi bireysel faktörler, alışkanlıklar gibi sosyal ve kültürel faktörler) bağlı olduğu için subjektif yöntemlerle ölçülmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir (O'Donnell & Eggemeier, 1986; De Waard, 1996). Subjektif iş yükü ölçümünde kullanılan her bir ölçüm tekniği, zihinsel iş yükünün farklı seviyelerini belirlemek için bireylerden alınan geri bildirimlerden oluşmakta ve kişisel yorumlar içermektedir. Zihinsel iş yükünün farklı boyutlarını ölçen bu yöntemler ile yapılan ölçümler genellikle görevin bitmesinden hemen sonra gerçekleştirildiğinden kümülatif sonuçlar vermektedir (Rusnock & Borghetti, 2016).

Subjektif ölçümlerin kullanım nedenleri, uygulama kolaylığı ve zihinsel iş yükünün hassas ölçümlerini destekleyen güncel verileri içermesidir. İnsan-makine sistemleri daha karmaşık ve otomatik hale geldikçe, çalışan performansına dayanan değerlendirmeler gittikçe zorlaştığından öznel zihinsel iş yükünü değerlendirmek önemli hale gelmiştir (Moray, 1979; Reid & Nygren, 1988; Roscoe & Ellis, 1990). Zihinsel iş yükü ölçümünde bireysel değerlendirme yapmak için öznel ölçüm metodlarından en iyisinin hangisi olduğu her birinin ölçüm amacı, yararları ve sınırlılıkları ile görevler ve ölçümün yer aldığı çevreye göre değişmektedir. Öznel ölçüm yöntemleri ile zihinsel iş yükünü bireysel olarak değerlendirmek amacıyla geliştirilen ölçekler şu şekildedir:

- Cooper-Harper Ölçeği (Cooper & Harper, 1969)
- Modifiye Cooper-Harper (MCH) Ölçeği (Wierwille & Casali, 1984)
- Bireysel İş Yükü Değerlendirme Tekniği (SWAT) (Reid & Nygren, 1988)
- Bedford Ölçeği (Roscoe & Ellis, 1990)
- NASA İş Yükü Endeksi (NASA-TLX) (Hart & Staveland, 1988)
- İş Yükü Profili (WP) (Tsang & Velazquez, (1996)

Subjektif ölçüm yöntemleri, bireylerin iş yükü ile ilgili bildirimleri ve görev performansı sırasında harcadıkları çabayı değerlendirmesiyle bir tahminde bulunmaktadır (Damos, 1991). Subjektif ölçüm yöntemlerinden Hart & Staveland (1988) tarafından geliştirilen ağırlıklandırılmış alt puanlamalardan oluşan NASA-TLX ölçeği çok boyutlu yapısı ile karşılaştırmalı değerlendirmeye imkân sağladığı için ve uygulama kolaylığı nedeniyle zihinsel iş yükü ölçümünde en yaygın kullanılan yöntemdir. Ayrıca NASA-TLX'in çok boyutlu olması, zihinsel iş yükü kaynaklarının sıralamasına dayanan diğer yöntemlere göre daha ayrıntılı bir analizini

mümkün kılmaktadır (Hart & Staveland, 1988). NASA TLX formu zihinsel talep, fiziksel talep, zamansal talep, performans, çaba ve engellenme (rahatsızlık) seviyesi olarak kategorize edilen altı boyuttan oluşmaktadır.

Zihinsel Talep: İşe ilişkin zorluk, basitlik, yoğunluk veya karmaşıklık durumlarından dolayı algılama, hesaplama, seçim yapma, karar verme ve düşünme eylemi gereksinimini ifade etmektedir.

Fiziksel Talep: İşin tamamlanabilmesi için gerekli olan fiziksel güç miktarı, çalışma hızı ve fiziksel zorluk derecesini ifade etmektedir.

Zaman Talebi: İşin bitirilmesine ilişkin oluşan zaman baskısı ve birbirini takip eden etkinlikler arasındaki zaman darlığını ifade etmektedir.

Çaba Seviyesi: Bireyin işi tamamlayabilmesi için ne kadar çok çalışması gerektiği ve harcaması gereken zihinsel ve fiziksel eforu ifade etmektedir.

Performans Talebi: Bireyin iş için hissettiği sorumluluk ve gerçekleşen başarı seviyesini ifade etmektedir.

Engellenme (Rahatsızlık) Seviyesi: Bireyin işi yaparken hissettiği motivasyon bozukluğundan kaynaklanan baskı ya da güvencesizlik, gerginlik ve engellenme hissi düzeyini ifade etmektedir.

Yapılan çalışmada kullanılan görüşme formunda, Rubio vd. (2017) tarafından NASA-TLX görev yükü ölçeğinden yararlanılarak geliştirilen CarMen-Q ölçeğinde yer alan zihinsel iş yükü boyutlarından zihinsel talep, zamansal talep, duygusal talep/sağlık talebi ve performans talebinden oluşan sorulara yer verilmiştir. Rubio vd. tarafından geliştirilen CarMen-Q ölçeğindeki boyutlar NASA-TLX ölçeğindeki boyutlar ile benzer içeriklere sahiptir. Bu ölçekte yer alan zihinsel talep boyutu işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve iş için yapılması gereken hazırlıklar, işin zorluk, basitlik veya karmaşıklık gibi özelliklerinden dolayı ne düzeyde algılama, düşünme, hesaplama, seçim yapma ve karar verme gibi faaliyetleri gerektirdiğini; araştırma yapma, bilgi temin etme, karmaşık bilgiyle uğraşma ve bilgi işleme ile ilgili zihinsel yoğunluk derecesini; zamansal talep boyutu bireyin işi tamamlayabilmesi için gerekli olan süre açısından hissettiği zaman baskısı, işin temposu ve çalışma hızını, bireyin dinlenme durumu, işin kesintiye uğrama veya birikme durumunu, art arda gelen faaliyetler arasındaki zaman darlığını, bireyin dinlenme durumu ile ilgili hususları içermektedir. Performans talepleri boyutu işe ilişkin dikkat ve hata toleransını,

performans gereksinimlerini ve işin sorumluluk derecesini; duygusal talep boyutu ise işin çalışan açısından bireysel ilişkilerini ve sağlığını etkileme durumunu, bireyin işiyle ilgili yaşadığı sorunları, yorgun ve tükenmiş hissetme durumları gibi duygusal zorlanmanın görevler açısından sebep olduğu kaygıları içermektedir (Rubio vd., 2017: 572).

1.1.2.3. Fizyolojik Ölçüm Yöntemleri

Fizyolojik ölçümler, zihinsel iş yükünü, görev performansı veya algısal derecelendirmelerin yanı sıra beden durumu üzerindeki etkileriyle yorumlamaya çalışan ampirik yöntemlerdir. Fizyolojik ölçümler, bireylerin iş yüküne verdikleri tepki ve zihinsel iş yükünün çalışanın durumuna bağlı olarak sürekli ve objektif bir şekilde ölçülmesidir. Fizyolojik ölçümlerinin temelini oluşturan varsayım, iş yükü arttıkça otonom sinir sisteminin aktivitesine yansıyan çalışanın uyarılma seviyesindeki değişikliğin kaydedilmesidir.

Zihinsel iş yükü ölçümü için görev bitimi sonrası yapılan öznel ölçümler kümülatif bir değer ile sonuçlandığı için iş yükündeki değişkenliği ve görev zamanlamasını yakalayamamaktadır. Bu sorunların üstesinden gelmek için, zihinsel iş yükü ölçümlerinde kullanılmak üzere özellikle nörolojik ve fizyolojik ölçümler olmak üzere nesnel-ampirik yöntemler geliştirilmiştir (Parasuraman & Wilson, 2008). Zihinsel iş yükünün değerlendirilmesinde fizyolojik uygulamaların amacı, belirli durumlarda uygulanabilecek iyi bilinen özelliklere sahip ölçümler geliştirmektir. Bu hedef, zihinsel iş yükü yapısının karmaşık doğasından ve zihinsel iş yükünün belirli bir ölçüsü olmadığı kabul edilmesiyle ortaya çıkmıştır (Neuman 2002: 601).

Fizyolojik yöntemler, bireylerin iş yüküne nasıl tepki verdiklerini ve bununla başa çıkıp çıkamayacakları konusunda bilgi vermektedirler (Meshkati, Hancock vd., 1995: 757). Fizyolojik yöntemler ile zihinsel iş yükü verilerinin elde edilmesi hafif ve taşınabilir iş yükü ölçüm cihazlarının tasarlanması konusunda da çok sayıda çalışmaya kaynak olmuştur (Kramer, 1991). Bu ölçüm sistemlerinde zihinsel iş yükünü ölçmek için kalp hızı, solunum hızı, beyin ve göz bebeği aktiviteleri, deri iletkenliği ve dikkat durumu üzerinden değerlendirme sağlayan farklı fizyolojik ölçümler sağlayan aletler kullanılmıştır (Moray, 1979; Mulder, 1986; Wilson & Eggemeier, 1991; Kramer, 1991; Baldwin & Coyne, 2003). Fizyolojik ölçümler

zihinsel iş yükünü ölçmede her ne kadar başarılı olsa da bu ölçümler fiziksel, psikolojik ve çevresel faktörlerden etkilendiğinden birbiriyle çelişen yorumlara yol açabilmektedir. Özellikle kayıt ve veri analizi, donanım ve yazılım maliyeti, insan desteği ve uzmanlığı açısından maliyetlerin yüksek olması, ölçümlerle ilgili cihazlardan kaynaklanan düşük sinyal-gürültü oranlarına ilişkin problemlere sıklıkla rastlanmaktadır.

Subjektif ölçümler, kullanıcının görev koşullarına ilişkin algıları hakkında bilgi sunarken, performans temelli ve fizyolojik ölçümler, görevlerin belirli kaynaklara ilişkin gereksinimlerine ilişkin gerçek zamanlı bilgi sağlamaktadır (Hockey, 1997).

1.1.3. Araştırma Üniversitesi Kavramı ve Gelişimi

Üniversiteler özgür düşünme ile gerçeğin arandığı, sorgulamanın, tartışmanın ve eleştirel düşünmenin öğretildiği, bilimsel bilginin yani aklın dogmalara üstünlüğünün ortaya konduğu eğitim kurumlarıdır (İlham, 2008). Modern araştırma üniversitelerinin geçmişi, 19. yüzyılın başlarına, eğitime göre araştırmaya ağırlık veren ve kamu kaynaklarıyla desteklenen Humboldt'un Berlin Üniversitesi modeline kadar uzanmaktadır. Uygulamalı araştırmaların ön plana çıktığı Humbolt modeli disiplinler bir yapıya sahiptir ve bilim insanları sosyal prestiji yüksek, çalışma güvencesi olan kamu görevlisi olarak görev yapmaktadır. Bu yapı içerisinde akademik personel ve öğrenciler düşüncelerini ifade edebilme yönünden ve öğretim, araştırma ve yayın etkinlikleri açısından akademik özgürlüğe sahiptir (Altbach, 2011). Araştırma üniversiteleri, Kuzey Amerika'da ve Avrupa'da gelişmeye devam eden kurumlar olarak son yıllarda gelişmekte olan ülkelerin sosyal ve ekonomik kalkınmasında kritik rol üstlenen kurumlardır. Küreselleşme, hızlı teknolojik değişim ve gelişmeler ile rekabet karşısında sürdürülebilirliği, inovasyon ve bilgi üretimini sağlamak için bu üniversitelerin kurulması veya geliştirilmesi büyük öneme sahiptir.

Araştırma üniversiteleri, yönetim ilkelerine göre yönetilen ve akademik özgürlüğün yüksek olduğu, liyakat esasını benimseyerek akademik personel alımı, akademik yükseltme ölçütleri ve öğrenci kabul süreçlerinde seçici davranan yüksek prestijli dergilerde yüksek atıf oranına sahip araştırmacıların görev yaptığı kurumlardır. Araştırma üniversitelerinin misyonunu yerine getirebilmesi ve en yüksek düzeyde bilimsel çalışma yürütebilmesi için gerekli altyapı, kütüphane, laboratuvar, teknisyen ve idari desteğe ihtiyacı vardır (Mohrman vd., 2018: 6).

Araştırma üniversiteleri ayrıca iyi tanımlanmış özerk yönetim yapısı, araştırmaya odaklanan az ders yüküne sahip yüksek nitelikli öğretim elemanı kadrosu, üst düzey araştırma altyapısı ile nitelikli lisansüstü öğrencilerin yer aldığı yüksek eğitim ve öğretim kalitesi, devlet veya özel sektör kaynaklarından sağlanan maddi destek, akademik özgürlük, öğretim, araştırma, yönetim ve öğrencilerin faydalanabileceği yüksek donanımlı tesislere sahip olmalıdır. Eğitim, araştırma ve topluma hizmet gibi işlevleri olan üniversiteler eğitim kurumları hiyerarşisinin en üst basamağında bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye’de, bilim ve teknoloji gelişimini sağlamak için yükseköğretim alanında çeşitliliği artırma ve misyon farklılaşması arayışı kapsamında önemli adımlar atılmış ve 2017 yılında YÖK tarafından mevcut üniversiteler arasından on araştırma ve beş aday araştırma üniversitesi belirlemiştir (Erdoğan, 2018: 3).

Araştırma Üniversitesi,

- Ülkemizin öncelikli hedefleri ve alanları kapsamında disiplinler ve kurumlar arası iş birliği ile nitelikli bilgi üreten, araştırma yetkinliği yüksek doktoralı insan kaynağı yetiştiren, uluslararası sıralandırma sistemlerinde görünürlüğünü ve bilinirliği bulunan,
- Araştırma misyonunu ve stratejik yol haritasını belirlemiş ve üniversitenin çalışma disiplinini bu plana uygun biçimde yürütebilen, mükemmeliyeti yalnızca araştırma başlığında değil eğitim ve bilginin üretimi, aktarımı ve paylaşımında da hedefleyen,
- Üniversite öğretim üyesinin öğrencisini ders dışında da araştırma faaliyetlerine dâhil ederek eğitimin kapsamını ve katkısını arttırmaya gayret ettiği,
- Öğrencilerinin araştırma kültürünün içinde öğrenerek bilgilerini geliştirdiği ve akademik araştırmanın işleyişine hâkimiyet kazandığı,
- Gerçekleştirdiği araştırma faaliyetleri ve ürettiklerinin değer bulmasıyla bütçesini geliştirdiği, verimli araştırmalarla var olan araştırma fonlarından daha fazla pay alan ve oluşturduğu toplumsal değerle parçası olduğu toplumun yarınlarda pay sahibi olmaya çalışan,
- Güçlü araştırmacılar yetiştiren, dünya bilimine ve ülkenin kalkınmasına katkı sunan doktora programları olan,
- İnsanlığın ortak değerlerine ülkesinin geçmişi ve geleceği ile ihtiyaçlarını dikkate alarak katkı sunan bir kurumdur (YÖK, 2017).

Araştırma üniversitelerinin değerlendirme sürecinde sundukları strateji, hedef ve uygulama planları esaslı olarak bir izleme ve takip komisyonu tarafından periyodik olarak izlenecek ve önerdiği hedefleri sağlayamayan üniversite sistemin dışına çıkartılacak ve yerine aday üniversitelerden biri sisteme dâhil edilecektir. Aday araştırma üniversiteleri de sürekli bir rekabet ortamında izlenecek ve faaliyetleri YÖK tarafından takip edilecektir. İzleme süreçleri Kalite Kurulu ile iş birliği dâhilinde gerçekleştirilecektir.

YÖK tarafından yürütülen araştırma üniversiteleri belirleme sürecinde 58 devlet üniversitesi niyet beyanında bulunmuştur. İlk aşamada dünyadaki araştırma üniversitelerinin de kullandığı nesnel göstergelere göre başvuruda bulunan üniversitelerin puanları hesaplanmış ve bu aşama sonunda ilk 25 üniversite belirlenmiştir. İkinci aşamada başvuran kurumun "*Araştırma Üniversitesi Olma Talebi Kapsamında Hazırlanmış Olduğu Öz Değerlendirme Raporu*" dikkate alınmış ve bu aşama sonunda 19 üniversite belirlenmiştir. Son olarak Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, TÜBİTAK, Kalite Kurulu, devlet ve vakıf üniversiteleri temsilcilerinden oluşan bir jürinin, rektörler ve üniversitelerin üst yönetimi ile bir mülakat gerçekleştirilmesiyle on tanesi asıl, beş tanesi aday olmak üzere "araştırma üniversitesi" belirlenme süreci sonlandırılmıştır. Araştırma ve aday araştırma üniversitelerinin belirlenmesinde ülkemizin önceliklerinin dâhil edildiği dünyadaki referans çalışmalar, kurumun mevcut durumunun değerlendirilmesi ile gelecek planlaması, liderlik boyutu ve kurumun ar-ge stratejisi ve yönetişimi dikkate alınmıştır. 26 Eylül 2017 tarihinde 2017-2018 Yükseköğretim Akademik Yılı Açılış Töreni'nde, "*Misyon Farklılaşması ve İhtisaslaşma Projesi*" kapsamında YÖK tarafından belirlenen araştırma üniversiteleri ilk kez kamuoyu ile paylaşılmıştır. Bu açıklamanın ardından söz konusu proje kapsamında belirlenen araştırma ve aday araştırma üniversitelerinin rektör ve rektör yardımcılarının katılımıyla 4 Ekim 2017 tarihinde YÖK'te bir toplantı gerçekleştirilmiştir. YÖK Başkanının başkanlığında gerçekleştirilen bu ilk toplantıda, projeye ilişkin üniversitelerin yol haritaları belirlenerek bu üniversitelere sağlanacak katkılar etraflıca ele alınmıştır (yok.gov.tr, 2018). Araştırma üniversitesi olarak Ankara Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ), İzmir Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Ortadoğu Teknik

Üniversitesi (ODTÜ); yedek olarak ise Çukurova Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi belirlenmiştir. *"Misyona Farklılaşması ve İhtisaslaşma Projesi"* kapsamında belirlenen on araştırma üniversitesi ve yine bir motivasyon kaynağı olacağı düşünülen beş aday araştırma üniversitesi ülkemizin geleceği için önem taşıyan projenin ilk büyük adımı olarak değerlendirilmektedir.

Öğretim üyeleri, ekonomik ve sosyal yapı için en değerli kaynak olan insanı yetiştirme sorumluluğunun önemli bir noktasında bulunmaktadır. Öğretim kadrosunun bilgi toplumundaki rolü öğretim, araştırma ve toplumsal hizmet olarak tanımlanmıştır (Yuker, 1984: 17; Tack & Patitu, 1992; Soliman & Soliman: 1997; Houston vd., 2006: 17). Üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin üzerindeki aşırı ders yükü ve çeşitliliği, öğrenci sayısı, ders ve sınav hazırlıkları, idari görevler, bilimsel ve mesleki faaliyetler ve bunlar için gereken çalışma ortamı, mali destek, altyapı, ekipman veya doküman gibi fiziksel imkanların yetersizliği, kadro problemleri, akademik gelişim, zaman baskısı ve yoğun çalışma temposu nedeniyle iş-aile dengesinin bozulması gibi bilişsel, fiziksel ve çevresel taleplerden kaynaklanan faktörler öğretim üyelerinde zihinsel iş yüküne neden olmaktadır (Dağdeviren, 2011; Gündüz, 2013:16; Göksel vd., 2016). Bu doğrultuda doğrudan insanlarla çalışan akademisyenlerin zihinsel, fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçları karşılanmadığında çeşitli yönlerden tatminsizlikler, verimlilik kayıpları ve nitelik problemleri yaşanmaktadır (Anderson vd., 2002; Houston vd., 2006). Bununla birlikte, örgütsel yetersizlikler akademisyenlerin stres seviyelerini yükseltmekte ve iş yaşam kaliteleri ile performanslarını azaltmaktadır (Winter & Sarros: 2002). Ayrıca, ihtiyaç ve beklentileri karşılanmayan bireylerde; isteksizlik, verimsizlik, saldırganlık, başkasını suçlama ve işe devamsızlık gibi olumsuz davranışlar görülebilmektedir. Öğretim üyelerinin gelişimine imkan sağlayan optimal zihinsel iş yükünün dengelenmesi, psikolojik ihtiyaçları ve iş yaşam kalitesini göz önünde bulundurarak yapılacak çalışmalar, akademisyenlerin performansını yükselterek bilime yapacakları katkıyı da artıracaktır (Aytaç vd., 2001).

Özetle, araştırma ve aday araştırma üniversitelerinin belirlenmesinde ülkemizin önceliklerinin dâhil edildiği dünyadaki referans çalışmalar, kurumun mevcut durumunun değerlendirilmesi ile gelecek planlaması, liderlik boyutu ve kurumun araştırma ve geliştirme stratejisi ve yönetişimi dikkate alınmaktadır (YÖK, 2017).

Araştırma üniversitesi olarak örgütsel başarının elde edilmesi için finansal, teknolojik, entelektüel, beşerî veya fiziksel sermaye tek başına yeterli değildir. Çalışanların örgütlere olumlu katkılar sağlaması, verimli olması ve yüksek performans gösterebilmesi için sağlıklı bir örgüt ortamında optimal iş yüküyle çalışan, işinden memnun, özgüvenli, psikolojik olarak dayanıklı ve geleceğine umutla bakan bireylerden oluşması gerekir. Üniversite yöneticileri, yüksek iş yükünü daha yüksek verimlilikle ilişkilendirmeye eğilimli olsa da akademisyenler, aşırı iş yükünü stres, yorgunluk, iş tatmini, motivasyon ve daha az üretkenlik ile ilişkilendirmektedir. Üniversiteler, akademisyenlere yetkinliklerine ve çalışma sürelerine uygun iş yükü; bilimsel ve mesleki gelişimi destekleyen sağlıklı bir çalışma ortamı; ekonomik ve örgütsel kaynak desteği ile sahip oldukları motivasyonu ve iş tatminini, dolayısıyla performanslarını artırarak örgütsel başarı elde edecektir (Houston vd., 2006; Vardi, 2009).

Bu bölümde araştırmaya öncelik veren, eğitim-öğretimden bilgi transferi çalışmalarına, kamu, sanayi ve uluslararası iş birlikleri ile bilimsel gelişmelerde önemli rol oynayan araştırma üniversiteleri hakkında bilgi verilmiştir.

1.1.3.1. Araştırma Üniversitelerinde Zihinsel İş Yükü

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 3. maddesinin ‘‘d’’ bendinde ‘‘*Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu*’’ olarak tanımlanan üniversiteler bilgi çağının gereklerine uygun eğitilmiş bireylerin yetiştirilmesinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Literatürde yer alan çalışmada Ortega (1997), üniversiteyi bir kurum olarak bilgi için inşa edilen bir akıl şeklinde tanımlamıştır. Humboldt sadece öğretimle ilgilenmeyen aynı zamanda araştırma ve bilgi üretme işlevini de üstlenen üniversite modelini ortaya koymuştur. Aggarwal’e (2000) göre ise içinde bulunduğumuz yüzyıldaki eğitim zaman ve alandan bağımsız, amaç ve sonuç eğilimli, beceri ve dil farklılıklarını içeren öğrenci merkezli ve aktif takım çalışması ağırlıklı, öğrenim elde etmeye yönelik çok yönlü bir yapıya sahiptir.

Eğitimin sürekliliği için ilköğretimden yükseköğretime kadar eğitim ve öğretim kurumlarında üretilen ve paylaşılan bilgi çok değerlidir. İnsan yetiştirmeyi hedefleyen eğitim örgütleri öğrencileri bilgi toplumunun özelliklerine uygun bir

şekilde donatırken öğrencilerin niteliklerinin de yenilik ve gelişmelerle uyumlu olmasını sağlamalıdır. Bunun yanı sıra eğitim örgütlerinin görevi ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlarda ve sayıda insan gücü yetiştirmek, toplumun her düzeyde üretim ve yaşam standartlarının yükselmesine katkıda bulunmak ve toplumun gereksinimlerine uygun bilimsel araştırmalar yapmaktır (Korkut, 1999).

Araştırma üniversiteleri dünyadaki tüm ülkelerde öncü araştırmaların yapıldığı, bilgi toplumu ve bilgi ekonomisi açısından toplumsal veya akademik olarak çoklu rollere sahip olan, yüksek araştırma desteği ile bilimsel ve teknolojik gelişmelere önemli oranda katkı sağlayan az sayıdaki seçkin kurumlardır. Ülkeler açısından bilgi yoğun toplumlarda araştırma üniversitesi kurmak ve sürdürülebilir kılmak, yüksek miktarda kaynak desteği, nitelikli personel ve uzun bir süreç gerektiren sosyo-ekonomik değeri yüksek, çok boyutlu bir iştir. Araştırma üniversiteleri lisans öğrencilerine eğitim verirken çeşitli pozisyonlarda çalışan profesyonelleri eğitir, topluma hizmet eder, uygulamalı çalışma ve teknoloji transferini gerçekleştirir, bunun yanı sıra özellikle bilim ve teknoloji alanlarında yeni bilgilerin üretilmesini sağlar. Bu bağlamda çok yönlü yapısı göz önünde bulundurulduğunda yoğun mesai gerektiren eğitim ve öğretim, araştırma ve topluma hizmet işlevlerinin yanı sıra ilave görev ve zaman talepleri araştırma üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin zihinsel iş yükü algılamalarına neden olmaktadır. Çalışmanın devamında zihinsel iş yükü ile ilgili yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

1.1.4. Zihinsel İş Yükü ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yapılan literatür çalışması sonucunda zihinsel iş yükü ile ilgili farklı disiplinler tarafından pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin zihinsel iş yükü değerlendirmesini içeren araştırma sayısının çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle literatürdeki diğer araştırmalardan yola çıkarak yaptığımız çalışmanın zihinsel iş yükü kavramının öğretim üyeleri açısından tanımlanması ve incelenmesi noktasında konuyla ilgili literatüre önemli bir katkı sağlayacağı ve elde edilen sonuçların akademik çalışmalar için önemli yararları olacağı düşünülmektedir. Konu ile ilgili literatürdeki çalışmalara bakıldığında zihinsel iş yükü araştırmalarının genellikle tıp ve sağlık alanında, hava yolu, demir yolu ve kara yolu taşımacılığı gibi ulaşım alanında, otomasyon ve üretim, hava trafik kontrolü ve süreç kontrolü gibi karmaşık insan-makine sistemlerinin yer aldığı alanların incelenmesiyle ilgili olduğu görülmüştür

(Cooper & Harper, 1969; Kramer, 1991; De Waard, 1996; Svensson vd., 1997; Verwey, 2000; Baldwin & Coyne, 2003; Wickens, 2008; Byrne, 2011). Bu kapsamda konu ile ilgili ulaşılan çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Ghanbary vd. (2019), Tahran’da iletişim hizmetleri servisinde çalışan 94 idari personel ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında zihinsel iş yükü ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonucuna göre kadınların zihinsel iş yükü ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. NASA-TLX görev yükü leğinin kullanıldığı çalışma sonucunda zihinsel iş yükü ve mesleki tükenmişlik arasında olduğu belirlenen anlamlı ilişki, zihinsel iş yükü arttıkka, mesleki tükenmişliğin arttığını göstermiştir.

Lpez vd. (2018), zihinsel iş yüküne ilişkin iş çevresi, kalp damar sağlığı ve yaşam tarzı gibi risk faktörlerini İşpanya’da küçük ve orta ölçekli şirketlerde çalışan 408 kişi ile gerçekleştirdikleri kesitsel bir çalışma ile değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar haftada yaklaşık olarak 37, 6 saat çalışan 164 kişinin belirgin bir şekilde zihinsel iş yükü hissettiklerini, 30 yaş üzerinde, yüksek eğitim seviyesine sahip idari birimlerde çalışanların düşük eğitim seviyesine veya düşük sosyo-ekonomik seviyeye sahip çalışanlara kıyasla daha yüksek zihinsel iş yükü hissettiklerini ve alkol tüketiminin zihinsel iş yükü riskini arttırdığını belirlemişlerdir.

Oliver vd. (2017), örgütsel ortamda karar verme yeteneği ile beklenen ve gerçek zihinsel iş yükü arasındaki ilişkiyi ampirik olarak incelemişlerdir. Bu çalışmada, bir yükseköğretim kurumunda çevrim içi eğitim veren st yönetici, orta kademe yönetici ve eğitimcilerden oluşan 176 katılımcının beklenen zihinsel iş yükü ve gerçek zihinsel iş yükü görev öncesi ve görev sonrası olmak üzere NASA-TLX formu kullanılarak ölçülmüştür. Çalışma sonuçları, katılımcıların zihinsel iş yükü ile görevleri ve çalışmaları sırasında gelişen karar verme yetenekleri arasındaki doğrusal olmayan ilişkiler ile karmaşık bir örüntüyü ortaya koymaktadır. Düşük yük veya aşırı yük, karar verme yeteneğinin genel kalitesini ve özellikle de görev yönetimiyle ilgili stratejileri etkilerken orta düzeydeki iş yükü durumunda karar verme yeteneği daha iyi görünmektedir.

Eraslan vd. (2016), özel bir niversitenin mühendislik fakültesinde görev yapan akademik, idari ve teknik personel üzerinde yaptıkları çalışmalarında bulanık

çok kriterli karar verme yöntemi ile çalışanların zihinsel iş yükünü değerlendirmişlerdir. Literatürde, yer alan sübjektif ölçüm yöntemleri (NASA-TLX, SWAT ve MCH) öznel yargılar içerdiği ve katılımcılar farklı zihinsel durumlarda olabileceği için araştırmacılar yeni bir hiyerarşik yöntem önermişlerdir. Araştırmacılar, geliştirdikleri ölçek yardımıyla, elde edilen bulguların değerlendirilmesinde istenmeyen sonuçları önlemek için sübjektif ölçüm yöntemlerini de dikkate alarak fakülte personelinin zihinsel iş yükünü bulanık çok kriterli karar verme yöntemi ile değerlendirmişlerdir. Çalışmanın sonunda, yüksek risk kategorilerindeki kişi ve birimlerin zihinsel iş yüklerini azaltmak için akademik çevre, sağlık sorunları, çalışanların psikososyolojik sorunları, bireylerin enerji ihtiyacı, uygun iklim etkileri ve aydınlatmaya sahip iş yeri ortamları için bazı ergonomik düzenlemeler önerilmektedir. Ayrıca, araştırmacılar, verimliliği artırmak için grup çalışmaları tavsiye etmekte ve ekip üyeleri arasında zihinsel iş yükünü dengelemek için iş rotasyonu, iş genişlemesi veya iş zenginleştirilmesi kullanılmasını önermektedirler.

Atalay vd. (2016), tıp fakültesinde eğitim gören beşinci ve altıncı sınıf öğrencilerinin zihinsel iş yükü ve akademik motivasyonu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 105 katılımcının yer aldığı çalışmada, zihinsel iş yükünün öğrencilerin performans, tepki, dikkat, stres ve yorgunluk seviyelerini doğrudan etkilediği ifade edilmiş, zihinsel çaba ve fiziksel efor arasında anlamlı bir fark olduğu, zihinsel çaba ile içsel motivasyon arasında ise yüksek korelasyon olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra beşinci sınıf öğrencilerinin bu dönemde izlemeler ve stajyerliğe geçiş süreciyle birlikte daha yoğun bir teorik eğitim aldığı, altıncı sınıf öğrencilerinin ise farklı branşlar arasında yapılan rotasyon ve artan doktor hasta etkileşimi nedeniyle daha yüksek fiziksel iş yüküne maruz kaldığı belirlenmiştir. Her iki sınıfta eğitim gören öğrencilerin performans, çaba, zaman baskısı ve engellenme boyutlarıyla ilgili eşit iş yükü algıladıklarını belirlenmiştir.

Özkan vd. (2015), çalışmalarında uzun süre yüksek dikkat ve konsantrasyon seviyeleri ile çalışmak durumunda olan muhasebe uzmanlarının zihinsel iş yüklerinin depresyon ve öfke belirtileri ile bireyler arası duyarlılıklarına olan etkilerini araştırmışlardır. Zihinsel iş yükünün, çeşitli olumsuz algılar, tutumlar ve davranışlarla sonuçlanabileceğini öngören çalışmada, Kayseri'de görev yapan 168 muhasebe uzmanının cevapları üzerinde regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar,

işletmelerin belgelenmiş ekonomik faaliyetlerini tanımlama, ölçme ve raporlama görevlerini yerine getiren muhasebe uzmanlarının zihinsel iş yüklerinin depresyon ve öfke belirtileri ile bireyler arası duyarlılıkları üzerinde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacılar, sürekli değişen mevzuatlar, günlük tutulan hesaplar, zamanlama ve benzer faktörlerin sürekli olarak muhasebe uzmanlarının zihinsel iş yüklerini arttırdığını; muhasebe uzmanlarının performans, bağlılık, yaşam kalitesi ve memnuniyetlerini artırmak için zihinsel iş yükü bileşenlerinin kontrol altına alınması ve zihinsel iş yüklerini azaltacak çalışma saatlerinin düzenlenmesi; sportif veya sanatsal faaliyetler gibi önlemler alınması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Mohammadian vd. (2015), öğretmenlerin zihinsel iş yükü oranını ve yaşam kalitesi ile ilişkisini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında NASA-TLX formu ve iş-yaşam kalitesi ölçeğini kullanmışlardır. Sonuçlar, tek işte çalışan ve iki işte çalışan öğretmenlerin zihinsel iş yükü ortalamasının farklı olduğunu göstermiştir. Ayrıca, haftalık çalışma saatleri ile öğretmenlerin zihinsel iş yükü ortalaması pozitif korelasyon göstermiştir. Ortalama zihinsel iş yükü ve iş-yaşam kalitesi boyutları (duygusal sorunlara bağlı sosyal performans ve genel sağlık açısından aktivite kısıtlaması) arasında anlamlı negatif korelasyon bulunmaktadır. Araştırmacılara göre zihinsel iş yükü ortalaması yüksek olan öğretmenlerin yaşam kalitesi ile eğitimlerinin kalitesi ve miktarı olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Valdehita vd. (2014), Madrid’te eğitim gören 367 psikoloji öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında akademik ortam ve zihinsel iş yükünü değerlendirmişlerdir. NASA-TLX ölçeğinin kullanıldığı çalışmada katılımcılar iki gruba ayrılarak akranlar ve eğitimcilerle sosyal ilişkiler, öğrenci özerkliği ve memnuniyetini akademik ortam olarak ele almış ve kümeleme analizi kullanmışlardır. Çalışma bulgularına göre, olumsuz algılanan akademik ortam öğrencilerin daha yüksek zihinsel iş yükü algılamalarına neden olmakta ve akademik stres etkeni oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra akademik ortam performansı artırmakta ve aşırı iş yükü algısını, zaman talebi, sinirlilik ve hayal kırıklığını azaltmaktadır.

Bos vd. (2013), farklı yaş gruplarındaki üniversite çalışanlarının zihinsel iş yükü algılarını odak grup çalışması ile belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmacılar, otuz üç akademisyenin katılımıyla yaptıkları çalışmalarında, akademik iş yükü arttıkça akademisyenlerin zihinsel iş yüküne katkıda bulunan faktörleri incelemiştir. Çalışma sonuçları, iş güdülerini ve zihinsel yeteneklerdeki farklılıkların, yaşlanmanın

etkisi ile birlikte çalışanların eylemleri ve tepkilerinde daha belirgin hale geldiğini göstermiştir. Katılımcılar örgütsel açıdan destek, geri bildirim ve denetim eksikliği, fazla mesai, kariyer engelleri, kadro farklılıkları, araştırmalar için yetersiz zaman, mevcut araştırma, performans sistemi ve araştırma fonlarının dağılımını yüksek iş yükünün nedenleri olarak görmüşlerdir. Katılımcılar genel olarak pek çok politikayı, performans ve kariyer ilerlemesi için engel olarak algılamıştır. Genel olarak her yaşta çalışanlar, çok fazla idari ve örgütsel görev, eğitim ile ilgili iş yükünün artması, çalkantılı bir çalışma ortamı ve görevlerin çeşitliliği ile bunlar için gereken zaman arasındaki dengesizliği de iş yükünü artıran özellikler olarak ifade etmişlerdir. Bununla beraber, meslektaşlar ve öğrencilerle etkileşim, belirgin roller ve özerklik katılımcıların olumlu olarak değerlendirdiği çalışma özelliklerindedir. Araştırmacılar, iyi çalışma koşulları, çalışma kalitesinin korunması ve çalışanların gözetimi için gereksinimleri ve kadro tabanlı ihtiyaçlarını gözden geçirmenin önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Xiao vd. (2011), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin zihinsel iş yükünü etkileyen faktörleri ve dağılım özelliklerini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmalarında NASA-TLX formunu kullanmışlardır. Çalışma bulgularına göre kadın öğretmenlerin zihinsel iş yükünün erkek öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu, otuz beş yaş grubunun en yüksek zihinsel iş yüküne sahip olduğu, otuz beş yaş altındaki öğretmenlerin zihinsel iş yükü ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, yüksek öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin daha yüksek zihinsel iş yüküne sahip olduğu, zihinsel iş yükü ile günlük çalışma saatleri arasında pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin zihinsel iş yükü yaş, eğitim düzeyi ve çalışma saatleri ile yakın ilişkilidir. Araştırmacılara göre günlük çalışma saatleri, zihinsel iş yükü için önemli bir risk faktörü olduğundan günlük çalışma saatlerini azaltmak, ilkokullarda öğretmenlerin zihinsel iş yükünü hafifletmek için etkili bir önlem olarak ifade edilmiştir.

Gaillard (2010), zihinsel yük ve stres kavramlarının karşılaştırmasını yaptığı çalışmada zihinsel iş yükü ve stresi ilişkili ancak farklı teorik yapılara sahip kavramlar olarak ifade etmiştir. Araştırmaya göre zihinsel yük teorilerinde kaynaklar, belirli bir görevi yerine getirmek için mevcut olan işleme kapasitesine atıfta bulunurken talepler, görevi yerine getirmek için gerekli olan işleme başvurmaktadır. Ancak, stres teorilerinde hem taleplerin hem de kaynakların tanımı çok daha geniştir.

Stres teorilerinde talepler sadece görevin değil, aynı zamanda fiziksel, psikososyal (sosyal destek) ve örgütsel (yönetim) yönleri de dahil olmak üzere toplam çalışma ortamının gerekliliklerine de atıfta bulunmaktadır. Bunun yanı sıra zihinsel iş yükü üzerine yapılan araştırmalar, belirli çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanın işleme kapasitesinin sınırlarını belirlemeye çalışırken stres araştırmaları iş ortamındaki bilişsel zorlanma, psikososyal şikayetler ve artan sağlık riskleri oluşturan faktörleri incelemektedir.

Cain (2007), zihinsel iş yükü ile ilgili yaptığı literatür çalışmasında zihinsel iş yükü tanımı ve ölçüm nedenlerini genel bir bakış açısıyla ele almıştır. Son yıllarda konuyla ilgili çeşitli alanlar tarafından çok sayıda araştırma yapılmış olsa da zihinsel iş yükünün evrensel olarak kabul görmüş tek bir tanımının olmadığı, bu durumun da zihinsel iş yükünün kaynak, mekanizma, sonuç ve ölçümlerinin birçok değişik faktörden etkilenmesinden kaynaklandığı öne sürülmüştür. Araştırmacı, ayrıca zihinsel iş yükü ölçüm kriterlerini ve yöntemlerini ayrıntılı olarak karşılaştırmış ve farklılıklarını açıklamıştır.

González-Munoz ve Gutiérrez-Martínez (2006), çalışmalarında bir elektronik işletmesinde çalışanların zihinsel iş yükü ve iş stresi ilişkisini bireysel, örgütsel ve ergonomik faktörlerin nasıl etkilediğini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma Meksika'da elektronik sektöründe çalışan 95 kişi üzerinde kesitsel bir çalışma olarak yapılmıştır. Zihinsel iş yükünün NASA-TLX formu ile değerlendirildiği çalışmanın sonucuna göre çalışanların %26,3'ünün yüksek iş stresi ve %17,9'unun yüksek oranda zihinsel iş yükü hissettikleri belirlenmiştir. Sonuçlar, belirli bir görevle karşı karşıya kalındığında çalışma saatlerinin, zihinsel taleplerin, zamansal talebin ve engellenmenin iş stresi için risk faktörleri olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Sato vd. (1999), A ve B tipi kişilik özelliklerine sahip kadınların zihinsel iş yükünün değerlendirildiği çalışmada NASA-TLX formu kullanılmıştır. A ve B tipi kişiliğe sahip 16 kadın onar dakikalık üç denemeden oluşan bir izleme görevi gerçekleştirmiştir. Katılımcılar, zihinsel iş yüklerini her denemenin sonunda altı alt boyutta değerlendirmiştir. Çalışma sonucuna göre A tipi kişiliğe sahip kadınların görev sonrası zihinsel talep, fiziksel talep, performans, çaba ve engellenme seviyelerinin B tipi kişiliğe sahip kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, A tipi kişiliğe sahip kadınların, B tipi kişiliğe sahip kadınlara kıyasla bazı

konularda daha yüksek zihinsel iş yükü hissettiklerini göstermektedir. Araştırmacılar, endüstriye uygunluk açısından, A tipi kişiliğe sahip bireylerin davranış biçiminin koroner kalp hastalığı için potansiyel risk faktörlerinden biri olarak görülmesinden dolayı A tipi kişiliğe sahip kadınların zihinsel iş yükünün değerlendirilmesinin çalışanların sağlıklarının korunmasında önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Tsang & Wilson (1997), zihinsel iş yükü ölçümü ve analizi çalışmalarında, zihinsel iş yükünü geçmiş ve güncel bakış açıları ile ele alarak, zihinsel iş yükünün esasları, ölçüm araçları ve özelliklerini açıklamış, zihinsel iş yükünün yararları ile tehlikelerini karşılaştırmıştır.

Hancock vd. (1988), çalışanların cinsiyet ve çalışma süresinin, zihinsel iş yüküne etkisini incelemiştir. Çalışma 12 erkek ve 12 kadın katılımcı ile 800, 1200, 1600 ve 2000 saat olarak farklı sürelerde gerçekleştirilmiştir. Her seanstan sonra, katılımcılar NASA-TLX formunu tamamlamış ve erkek katılımcılarla kadın katılımcılar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Çalışma ile erkek katılımcıların tümünün görev serisini tamamladığı, 12 kadın katılımcıdan beşinin görev serisini tamamlayamadığı ve tekrarlayan görevler için kadın katılımcılar arasında yüksek bir tahammülsüzlük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma, kadın katılımcıların çaba ve hayal kırıklığı boyutlarının daha yüksek ve performansının ise erkek katılımcılardan anlamlı derecede daha düşük olduğunu göstermiştir.

Ayrıca, Uluslararası Standartlar Teşkilatının TS EN ISO 10075 standartlarında zihinsel iş yükü ile ilgili ergonomik ilkeler, zihinsel iş yükü değerlendirmeleri, ölçüm metodları ve prensipleri yer almaktadır. Bu standart ile zihinsel iş yükü konusunda getirilecek standartlar iş yerinde oluşan stresin azaltılması ve zihinsel iş yükü değerlendirmeleri konusunda kolaylık sağlamayı amaçlamaktadır (Nachreiner, 1999).

Zihinsel iş yüküyle ilgili yukarıda yer alan çalışmalar zihinsel iş yükünün bireyin davranışları ve performansı üzerinde çeşitli etkilere neden olduğunu göstermiştir. Bu etkilerin değerlendirilmesi ve birey iş uyumunu gözeterek yapılacak seçim ve tahsis işlemleri kurumlar açısından olumlu sonuçlar yaratacaktır. Çalışmanın bu bölümünde zihinsel iş yükünün farklı değişkenlerle ilişkisine yönelik çalışmalardan bahsedilmiştir, çalışmanın devamında zihinsel iş yükü ile ilişkisini inceleyeceğimiz örgüt sağlığı kavramına yer verilecektir.

1.2. Örgüt Sağlığı Kavramı

Örgüt kavramı çeşitli disiplinler tarafından çalışılan ve kavramsal olarak farklı şekillerde tanımlanan bir ifadedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde örgüt kavramı üzerine yapılan tanımların toplumsal ya da kültürel tanımlamalarda ele alınan temel değerlere göre farklılaştığı görülmektedir. İnsanlığın var oluşuyla birlikte ortaya çıkan örgütler aracılığıyla insanların çeşitli ihtiyaçları karşılanmaktadır.

Kavramsal olarak bir varlığı ifade eden örgüt, iki ya da daha fazla sayıda kişinin belirli bir amaç doğrultusunda birlikte çalışmalarını sağlayan yapıdır (Özalp, 2010: 204). Schein'a göre örgüt, açıkça belirlenmiş, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için iş bölümü, fonksiyonların belirlenmesi ve yetki ile sorumluluğun kademelendirilmesi yoluyla çalışanların faaliyetlerinin rasyonel bir şekilde koordine edilmesini ifade etmektedir (Schein, 1965). Bunun dışında örgüt kavramı, teşkilatlanma ya da organize etme süreci sonunda oluşan yapı anlamında da kullanılmaktadır (Güney, 2015: 2).

Örgütler hayatı kolaylaştıran, bireysel veya grup hedeflerine ulaşmayı sağlayan sosyal bir araç olup insanlardan ve onların eylemlerinden oluşmaktadır. Genelde, toplumdaki hedef yönelimli bir sosyal etkileşim, iş birliği ve koordinasyon sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgütler, sosyal hayatın her alanında var olan, bireylerin hayatını planlayan, biçimselleştiren ve daha etkin hale getiren, düzene sokan ve uzmanlar tarafından yönlendirilen, diğer bir ifade ile rasyonelleştiren araçlardır (Keskin vd., 2016: 14; Pfeffer, 1997). Örgütler:

- Büyüklükleri ve karmaşık doğaları gereği bireyler arası ilişkilerin zorlaştığı sosyal oluşumlardır,
- Amaç odaklıdır, rasyonellik ilkesi temelinde tasarlanır ve faaliyet gösterirler,
- Amaçlara ulaşmada koordinasyonun sağlanması için hiyerarşik bir yapıya sahip, bilinçli olarak düzenlenen ve koordine edilen eylem sistemleridir,
- Örgütsel tutarlılığın sağlanması için yazılı talimatların örgüt içi iletişimi ve kararları kolaylaştırdığı bir formalleşme derecesine sahiptirler,

- Dış çevre ile bağlantılıdır.

Örgütler, makro düzeyde ekonomi, toplum ve sosyokültürel gelişim üzerinde etkileri olan, amaçlara ulaşmak ve belli başlı ortak hedefler ya da çıktılar elde etmek için eylemleri insanlar tarafından tasarlanan, yürütülen ve yönetilen insan topluluklarıdır (McAuley vd., 2007).

Toplumsal düzenin oluşmasında örgütlerin sağladığı çıktılar (ürün ve hizmetler) insanoğlunun yaşamında günlük hayat dahil her alanda önemli bir etkiye sahiptir. Yeni ihtiyaçlar ve her alanda yaşanan gelişmeler örgütlerin değişimini ya da yeni örgütlerin oluşumunu zorunlu kılmaktadır. Değişimin itici gücü olarak görülen teknolojiye yaşanan gelişmeler ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan bireyler ve örgütlerin yaşamında çeşitli etkiler yaratmaktadır (Keskin vd., 2016: 10; Özkalp, 2008). Değişim, toplum ve bireyler için değer yaratan örgüt ve çevresinde çalışma ortamlarına, iş yapma biçimlerine ve ilişkilere farklı bir bakış açısı, farklı bir yönetim ve uygulama getirmektedir (Tekin vd., 2003: 37). Örgütler, yaşanan bu hızlı değişimleri başarılı bir şekilde yönetebilmek ve hayatta kalabilmek için gelişmelere uyum sağlamak dolayısıyla sağlıklı olmak durumundadırlar.

Endüstri devrimiyle başlayan iş merkezli hızlı değişim ve gelişmeler sonrası çalışanların verimliliği ve etkinliğinin nasıl artırılacağı 1900'lü yıllarda Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımıyla, işletme faaliyetleri ve yönetsel faaliyetlerin sınıflandırılarak yönetimin ilkelerinin sıralanması ise Fayol'un yönetim süreci yaklaşımı ile ortaya konulmuştur. Weber'in otorite ve örgüt türleri ile bürokratik örgüt yapısının özelliklerini incelediği bürokrasi yaklaşımı çalışması ve yapılan diğer çalışmalar sonucunda klasik örgüt kuramı ortaya çıkmıştır. Klasik örgüt kuramı, iş bölümü, iş analizleri, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi ve örgüt yapısı gibi değişkenlere odaklanırken bir yandan da daha verimli çalışma ve daha fazla üretim anlayışı ile yüksek kar elde edebilme ve kurumsal performansın daha fazla nasıl artırılacağına cevap aramıştır. Klasik örgüt kuramı, akılcılık, etkililik ve standardizasyona dayanan yapısı ile kişilik, informal grup ve karar alma süreci gibi insana ait unsurları göz ardı etmiş ve davranış bilimlerinden yeterince faydalanamamıştır. Ancak 1930'lu yıllarda Hawthorne Araştırmaları ile başlayan önemli çalışmalar sonucunda, insan unsurunun ön plana çıktığı, insanın örgüt içinde nasıl davrandığı, davranışının nedenleri ve örgüt yapısı ile davranış arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 1950'li yıllarda örgütlerin insani yönü ile ilgili çalışmalar,

Argyris'in örgütün çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılarken rekabet gücünü koruyabilme yeteneğini sorguladığı çalışmasıyla başlayan, sonrasında McGregor'un insan ilişkilerinin önemi ve örgüt ortamının çalışanın potansiyelini kullanmanın yanı sıra etkinliği belirlemede kritik olduğunu iddia ettiği X ve Y teorisi çalışmalarıyla devam etmiş ve Likert'in etkin ve etkin olmayan örgütleri ayıran yapısal ve davranışsal faktörleri incelediği sistem 4 modeli ve Herzberg'in hijyen teorisi ile örgütlerin insani açıdan bireysel ihtiyaçlar, çalışma gruplarının özellikleri, yönetim ve çalışma ortamının doğası konularına dikkat çeken önemli araştırmalar olmuşlardır. Ayrıca, Maslow (1965), Porter & Lawler (1968) ve Vroom (1964) ise, bireysel motivasyon ve performans arasındaki etkileşimleri araştırmışlardır (Shoaf, 2004). Böylece kişilik, motivasyon, değer ve tutumlar, grup ve takımlar, liderlik gibi konuları ele alan insan ilişkileri yaklaşımı örgütsel davranış disiplininin de alt yapısını oluşturmuştur. Bu araştırmalar ile klasik örgüt kuramının akılcı insan varsayımına karşı duygusal insan varsayımı eklenmiş, önceleri teknik bir sistem olarak ele alınan işletmeler sosyal bir sistem olarak ele alınmaya başlamıştır.

1950'lerden bu yana, örgütlerde insan faktörünün ön plana çıkmasıyla birlikte önemi artan örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanlarıyla ilgili bir çalışma konusu olarak ortaya çıkan "Örgüt Sağlığı" kavramının temelleri de çalışma ortamında bireylerin davranışlarının nedenlerini, bu davranışlara neden olan etkenler ile süreci inceleyen bu araştırmalara dayanmaktadır (Aytaç, 2003; Koçel, 2003, Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003; Polatçı vd., 2008). Bununla birlikte, örgütlerin bütünlüklerini korumak, adaptasyonu teşvik etmek, verimliliği ve büyümeyi arttırmak için birbiriyle bağlantılı çalışan departmanlar ile etkileşim halinde olması Von Bertalanffy'nin genel sistem teorisine de dayanmaktadır (Bertalanffy, 1968). Birbiri ile ilişkili alt sistemlerden oluşan ve çevresi ile girdi-çıkı etkileşiminde bulunan açık sistem özelliğine sahip örgütler ile ilgilenen araştırmacılar yaklaşık 60 yıldır sağlıklı ve sağlıksız örgütleri tespit etmeye çalışmışlar ve örgüt sağlığı ile ilgili çeşitli teoriler ileri sürmüşlerdir. Çalışma ortamının doğasına yönelik bir araştırma niteliği taşıyan örgüt sağlığı kavramı, literatürde çeşitli disiplinler tarafından değişik açılardan ele alınmış ve farklı boyutlara sahip yaklaşımlar geliştirilmiştir (Aytaç, 2003; Doğan ve Bozkurt, 2008). Örgüt sağlığı, yapılan çalışmalarda örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgüt performansı, örgüt kimliği, örgütsel bağlılık, örgütsel iletişim, örgütsel güven, örgütsel stres, moral ve örgütsel etkileşim gibi kavramlarla birlikte

değerlendirilse de örgüt sağlığı bu kavramları içine alan ve bunlardan daha geniş bir anlama sahip bütüncül bir kavramdır (Lyden ve Klingele, 2000: 3).

Örgüt sağlığı kavramı literatürde ilk olarak Argyris (1958)'in örgütsel verimlilik, bireysel düşünme ve öğrenme ile ilgili çalışması ve sonrasında Miles (1965)'in eğitim kurumlarının doğasını incelediği sistemli çalışması ile yer almıştır. Günümüzde ise kavram psikoloji, sosyoloji, tıp, halk sağlığı, yönetim ve ekonomi disiplinleri ile endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarında çalışan araştırmacılar tarafından farklı açılardan ele alınmaktadır. Örgüt sağlığı kavramı özü itibariyle, örgüt içerisinde fiziksel ve psikolojik bakımdan genel bir iyilik ve esenlik halini ifade etmektedir. (Klingele vd., 2001; Tutar, 2010: 184). Örgüt sağlığı, örgütün fonksiyonlarını etkili olarak yerine getirme kabiliyetinin yanı sıra büyüme ve gelişme kabiliyetini de içermektedir. Örgüt sağlığı örgütsel sistemin tüm psikolojik, fizyolojik ve sosyal unsurlarını içermektedir ve örgütün etkin bir şekilde adaptasyonu ve değişimi ile sağlanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütüne göre sağlık, yalnızca hastalık ya da sakatlığın olmaması değil tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal esenlik halidir (WHO, 1948). Bir diğer tanıma göre sağlık, sosyal ve kişisel kaynakların yanı sıra fiziksel yetenekleri de içeren pozitif bir kavramdır (Nutbeam, 1990). Ayrıca, fiziksel, zihinsel ve sosyal olmak üzere üç boyutlu bir yapıya sahip olan sağlık kavramı, hedeflere ulaşma, kişisel ihtiyaçları karşılayabilme ve günlük yaşamla başa edebilme becerisi olarak da ifade edilmiştir (Raphael vd., 1999). Biyolojik açıdan canlılarla ilgili bir kavram olan sağlık kavramı, canlıların hastalıklardan uzak olmasını, gelişimini ve yaşamını düzenli bir şekilde sürdürmesini ifade etmektedir. Sağlıklı örgüt, yapısı, kültürü ve yönetim süreçleri ile finansal, sosyal ve çevresel sorumluluklar açısından örgütsel performansa yüksek oranda katkıda bulunan örgüttür (Hart & Cooper, 2001). Childers (1985) ise, biyolojik olarak organizmaya da benzetilen örgütleri insanlara benzeterek örgütlerin de onları oluşturan bireyler gibi sağlıklı ya da hasta olabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Neugebauer (1990) nasıl ki bedenin sağlıklı olması için çok sayıda bedensel işlevin mükemmel bir uyum içinde çalışması gerekiyorsa bir örgütün sağlıklı olması için de karmaşık bireysel ve yönetsel işlevler açısından aynı uyum içinde çalışması gerektiğini belirtmiştir. Örgüt sağlığı örgüt yapısı, kültürü ve yönetim süreçleri ile yüksek düzeyde örgütsel performansa katkıda bulunan örgütlerdir. Yapılan bazı çalışmalarda örgütlerin, finansal, yapısal, stratejik,

kültürel veya davranışsal olarak sağlıklı olabileceği öne sürülmüştür (McHugh vd., 2003). Yine örgüt sağlığına ilişkin yapılan bazı çalışmalar, örgüt sağlığını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bazı faktörler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu faktörler: örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel stres ve örgütsel adalet gibi kavramlardır (Klinge vd., 2001; Wilson vd., 2004; Muchinsky, 2008). Yapılan çalışmalarda örgüt sağlığı veya sağlıklı örgüt şeklinde kullanılan terimler aynı kavramı temsil etmektedir (Wilson vd., 2004; Shoaf vd., 2004).

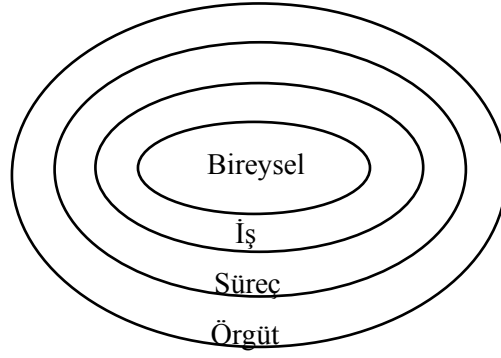
Miles (1965), sağlıklı bir örgütü yalnızca var olduğu çevrede hayatta kalmayan aynı zamanda uzun vadede başa çıkma ve hayatta kalma becerilerini sürekli olarak geliştiren örgüt olarak tanımlamaktadır. Clark ve Fairman (1983) örgüt sağlığı için, bir örgütün etkin bir şekilde yükümlülüklerini yerine getirebilme, zorluklarla başa çıkabilme, uygun şekilde değişme ve büyüyebilme yeteneği tanımını yapmışlardır. Cooper ve Cartwright (1994), örgüt sağlığını finansal açıdan başarılı olma ve zihinsel, fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı iş gücünü elde tutabilme şeklinde tanımlamaktadır. Tarride vd. (2008)'e göre, örgüt sağlığı yalnızca bireylerin stres, refah (iyi oluş), memnuniyet ve bağlılıklarını değil, aynı zamanda karar alma kalitesini, örgüt yapısının yeterliliğini ve finansal göstergelerini de dikkate almaktadır.

Örgüt sağlığının en dar tanımı, sağlıklı bir vücut gibi çevresel kaynaklı saldırılar, stresler ve olumsuz etkilerle başa çıkabilmesi şeklindedir. Sağlıklı bir örgüt, çevreye uyum sağlamanın yanı sıra çevresel stres ve zorluklarla başa çıkmakta ve sorunların üstesinden gelmektedir. Örgüt sağlığı bireysel sağlıkta olduğu gibi bütünsel bir yapıya sahiptir ve örgütün çeşitli yönlerinin bir arada bulunmasını gerektirmektedir. Lövey ve Nadkarni (2007) örgüt sağlığının temel faktörleri olarak: büyüme ve gelişme, çevre ile uyum içinde yaşama, örgütlerin temel amaçlarını dengeleme, aidiyet, iş ve özel yaşam dengesi, entropiyi azaltma ve müşteri memnuniyetini belirtmişlerdir (Lövey ve Nadkarni, 2007: 185).

Örgüt sağlığı fiziksel, duygusal, zihinsel ya da sosyal nitelikleri olan çalışan davranışlarını ve vakitlerinin büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamını düzenleyerek çalışanların gelişimini sağlamakta, refah ve performansı artırmaktadır. Bunun yanı sıra örgüt sağlığı, örgütün geliştirme ve iyileştirme kabiliyetini içeren, açık iletişim kanallarının olduğu, insanların çalışmaktan gurur duydukları ve kendilerini yararlı ve etkili hissettikleri bir ortamı ifade eden bir kavramdır. Lencioni

(2012) örgüt sağlığı için yüksek verimlilik ve moral, asgari düzeyde karışıklık ve düşük devir oranı gibi unsurların bulunması gerektiğini ifade etmiştir. Örgüt sağlığı aynı zamanda örgütün başarısının veya etkinliğinin bir göstergesi olarak görülmektedir. Örgüt sağlığı bozulan örgütlerde, düşük verimlilik, azalan kar, artan devamsızlık, açık iletişimin önünde engeller, sadece üst yönetim seviyesinde karar verme, örgütsel bağlılığın düşük olması, düşük moral ve motivasyon seviyesi, çalışanlar tarafından görmezden gelinen bir itibar, etik olmayan davranışların varlığı, hedef belirsizliği, mentorluk eksikliği, gelişme ve eğitim programlarının eksikliği ve çalışanlar arasında güven eksikliği görülmektedir. (Hoy & Forsyth, 1986: Lyden and Klingele, 2000).

Örgüt sağlığı, bir örgütün çeşitli çevrelerdeki etkinliğini ve örgütün koşullardaki değişimlere nasıl tepki verdiğini ifade eden bir kavramdır (Cox ve Howarth, 1990). Parsons (1958), sağlıklı örgütü çevresine uyum sağlamayı ve çevresiyle başa çıkmayı başarmış, rakiplerinden daha başarılı olan ve rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlayan örgüt olarak tanımlamıştır. Ayrıca sağlıklı örgütler, örgüt yapısı, kültürü, refahı ve yönetim süreçleri ile finansal, sosyal ve çevresel sorumluluklar açısından örgüt performansına yüksek düzeyde katkıda bulunan örgütlerdir. Bunun yanı sıra sağlıklı örgütler amaç ve hedeflere uyum, çalışanların stres ve refahı, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, yönetim karar alma kalitesi, yapısal düzenlemelerin uygunluğu ve finansal göstergeler gibi indekslere sahiptir (McHugh vd., 2003). Allen (1996), hızlı bir şekilde öğrenebilen, bireysel ve örgütsel hedefler arasında bir denge kurabilen, uygun ve zamanında iletişimi teşvik edebilen ve takdir ortamını koruyabilen örgütlerin sağlıklı sayılabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca Adkins (1999), sağlıklı örgütlerin çalışanların sağlığını ve refahını geliştiren karlı ve rekabet edebilen örgütler olduğunu ifade etmiştir. Sağlıklı örgütlerde kendilerini fiziksel ve duygusal olarak güvende hisseden çalışanlar saygılı ve adil bir şekilde davranır, yönetim ve çalışanlar arasında güçlü bir güven duygusu vardır, karar alma, risk alma, kişisel ve profesyonel gelişim alanlarında çalışanların katılımı sağlanmaktadır, aile duygusunun yaygın olduğu, iletişimi ve işbirliğini destekleyen, bireyleri varlık olarak gören ve kararları yalnızca parayla ilgili değil aynı zamanda kararların kurumun misyonu ve vizyonu üzerindeki etkisini de dikkate alan bir örgüt kültürü bulunmaktadır (Shirey,2006: 258).



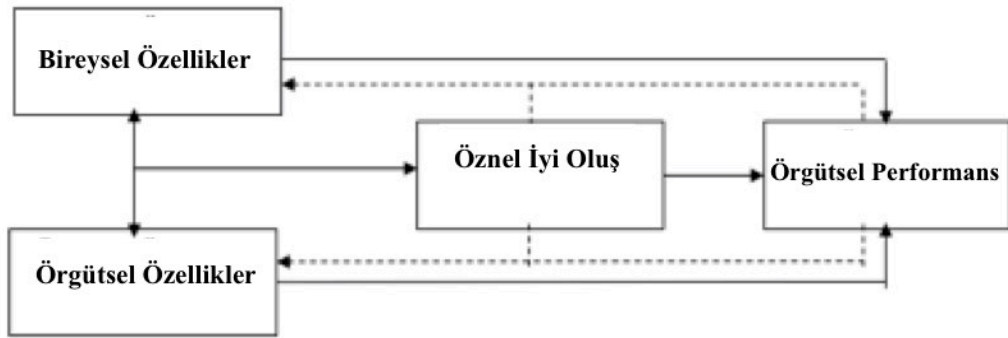
Şekil 4: Örgüt Sağlığının Yönelimi (Shoaf vd. 2004)

Şekil 4'te görüldüğü gibi, örgüt sağlığının yönelimini etkili bir şekilde değerlendirmek için, fiziksel iş talepleri, zihinsel iş talepleri, fiziksel ortam talepleri ile bireysel özellikler birlikte düşünülmelidir. Örgüt sağlığının değerlendirilmesinde, bireysel, iş, süreç ve örgüt değişkenlerine dikkat edilmediği takdirde çalışma hayatının kalitesinin yanı sıra iş performansının gelişmesi de engellenmektedir. Örgüt sağlığının düzeyi amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesindeki başarı oranı ile ilişkilidir (Hoy ve Feldman, 1987). Ayrıca, sağlıklı çalışanların sağlıklı örgütleri oluşturduğu göz önünde bulundurulursa fiziksel, psikolojik ve bireysel sağlık durumu iyi olan çalışanların bulunduğu örgütler de sağlıklı kabul edilmektedirler (Shoaf vd., 2004).

Hoy ve Hannum (1997), sağlıklı örgütleri enerjilerini misyon ve hedeflerine yönlendirerek yıkıcı dış güçlerle başarılı bir şekilde başa çıkabilecek örgütler olarak tanımlamışlardır. Beckhard (2006: 951)'a göre sağlıklı örgütler, kendilerini bir sistem olarak tanımlar ve tüm paydaşlara yer verirler, sistemin tüm bölümleri ve etkileşimleri hakkında güncel bilgileri almak için güçlü bir algılama sistemine sahiptir, güçlü bir amaç duygusu vardır, yapılacak iş, yapıları ve mekanizmaları belirler, takım yönetimini kullanır, iç ve dış paydaşlara saygı gösterilir, yönetimi bilgi odaklıdır, büyük miktarlarda bilgi saniyeler içinde alınabilir ve işlenebilir, paydaşlara en yakın düzeyde kararlar verilmesini sağlar, sistem boyunca iletişimin nispeten açık kalmasını sağlar, ödül sistemleri çalışma ile uyumlu ve bireysel gelişimi destekleyecek şekilde tasarlanmıştır, örgüt sürekli öğrenme modunda çalışır, yenilik ve yaratıcılığa açıktır, farklı düşünce tarzları ve belirsizlik için yüksek bir toleransa sahiptir, politikaları, iş ve aile uyumunu destekler, çevreyi koruma ve sanatı destekleme gibi konularda sosyal gündemi takip eder, verimli çalışma, kalite ve

güvenlik bilincinin oluşmasına ve daha iyi bir gelecek için değişimin belirlenmesi ve yönetilmesine yeterli dikkati gösterir.

Pfeiffer (1987), sağlıklı bir örgütün çalışanlarına ‘anamlı iş’ sağlayan bir kurum olduğunu ileri sürmüştür. Anamlı iş, çalışanın fedakarlıklarına (düşük tazminat, uzun mesailer, düşük otonomi) göre işin kendini gerçekleştirmesini sağlayan tatmin ve ödülleri (adil tazminat, iş güvenliği, ilerleme fırsatı, güvenli ve cazip çalışma koşulları, karar verme yeteneği) sağladığına inandığı genelleştirilmiş bir değerler kümesidir.



Şekil 5: Örgüt Sağlığı Akış Şeması (Murphy & Cooper, 2000: 16)

Şekil 5’te görüldüğü gibi, örgüt sağlığı perspektifi, çalışanların öznel iyi oluşu ve örgütsel performansının iş stresinde olduğu gibi hem bireysel hem de örgütsel faktörler tarafından belirlendiğini kabul etmektedir (Murphy & Cooper, 2000: 15). Elkin ve Rosch (1990) sağlıklı örgütler için aşağıdaki stratejileri belirlemişlerdir:

- Görevi yeniden tasarlama
- Çalışma ortamını yeniden tasarlama
- Esnek çalışma programları oluşturma
- Katılımcı yönetimi teşvik etme
- Çalışanın kariyer gelişimine dahil edilmesi
- İş rollerini analiz etme ve hedefleri belirleme
- Sosyal destek ve geri bildirim sağlama
- Uyumlu ekipler oluşturma
- Adil istihdam politikaları oluşturma
- Ödülleri paylaşma

Bu bölümde araştırmacılar tarafından çeşitli açılardan ele alınan örgüt sağlığı kavramından bahsedilmiştir, çalışmanın devamında örgüt sağlığı ile ilgili yaklaşımlara yer verilecektir.

1.2.1. Örgüt Sağlığı ile İlgili Yaklaşımlar

Araştırmanın bu bölümünde örgüt sağlığı ile ilgili literatürde yer alan yaklaşımlara yer verilecektir.

1.2.1.1. Miles ve Örgüt Sağlığı Yaklaşımı

Örgüt sağlığı kavramı, ilk olarak Miles (1965) tarafından devlete bağlı ilkokullardaki atmosfer ile öğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerden oluşan sosyal sistem arasındaki ilişkileri açıklamak üzere bir metafor olarak geliştirilmiştir. Miles, örgüt sağlığının kısa vadeli etkililiğin ötesinde oldukça dayanıklı ikinci dereceden sistem özellikleri olarak görülebileceğini ifade etmiştir. Araştırmacı, bu anlamda örgüt sağlığını sadece kendi ortamında hayatta kalmayan, aynı zamanda başa çıkma ve hayatta kalma yeteneklerini sürekli olarak geliştiren bir yapı olarak tanımlamıştır. Miles (1965), insanların veya küçük grupların davranışlarından gelen sezgisel benzetmeyle örgüt sağlığının görev, yaşama ve büyüme ihtiyaçları olmak üzere üç kategoride on boyuta sahip olduğunu ifade etmiştir (Miles, 1965: 17). Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

Görev İhtiyaçları Boyutu: Amaç odaklılık, iletişim yeterliliği ve uygun güç eşitliği alt boyutlarından oluşmaktadır.

Amaç Odaklılık: Sağlıklı bir örgütte sistemin amacı sistem üyelerine makul bir şekilde açık olmalı ve kabul görmelidir. Hedefler çevrenin taleplerine uyumlu olmalı ve mevcut kaynaklar ile elde edilebilir olmalıdır.

İletişim Yeterliliği: Örgütler küçük gruplar gibi yüz yüze sistemlere sahip olmadıkları için örgüt içerisindeki bilgilerin hareketi büyük önem taşımaktadır. Örgüt sağlığının bu boyutu, burada göreceli olarak hem dikeyde hem de yatayda sistemin sınırları ve çevreleyen ortam boyunca açık bir iletişim olması gerektiğini ifade eder. Sistem sorunlarının ve gerginliklerin iyi bir şekilde teşhis edilmesini sağlamak için sistemin sorunları hakkında yeterli veri bulunmalıdır ve insanlar ihtiyaç duydukları bilgiye ihtiyaç anında erişebilmelidir.

Uygun Güç Eşitliği: Sağlıklı bir örgütte güç dağılımı nispeten adaletlidir ve astlar üstleri etkileyebilmektedir. Böyle bir örgütte bireyler arasındaki ilişki açık ya da örtük baskıdan ziyade iş birliğine dayanır. Örgütün birimleri birbirleriyle karşılıklı ilişki içerisinde ve gruplar arasında çatışmalar olsa da otorite için grup çatışmaları sert değildir. Yetkinin gücü, yetkiyi kullananın yeterliliğine, neticeyi etkilemedeki payına ve örgütteki pozisyonu, bireysel karizması ve sorunla direkt ilgisi olan faktörlerden ziyade sahip olduğu bilgi ve verilere dayanır.

Yaşamını Sürdürme İhtiyaçları Boyutu: Kaynak kullanımı, bağlılık ve moral alt boyutlarından oluşmaktadır.

Kaynak Kullanımı: Sağlıklı örgütte sistemin girdileri özellikle de personel etkili bir şekilde kullanılmaktadır. Genel düzen çalışanların aşırı yüklenmediği veya boşta kalmayacakları şeklindedir. Sağlıklı örgütlerde çalışanlar, asgari düzeyde zorlanma hissederler. Çalışanların yetenekleri ve sistemin rol talebi uyumludur. Bunun ötesinde insanlar sadece işlerinde iyi hissetmezler aynı zamanda kendini gerçekleştirmiş olarak hissederler. Ayrıca, örgütsel katkıda bulunma süreçlerinde birey olarak gerçek bir öğrenme, büyüme ve gelişme duygusu vardır.

Bağlılık: Sağlıklı bir örgütte bireylerde açık bir özdeşleşme duygusu vardır ve örgütün üyesi olmaktan gurur duyan çalışanlar örgütle iş birliği ve etkileşim içindedir. Örgüte karşı güçlü bir bağlılık ve aidiyet hisseden çalışanlar örgütte kalmak isterler.

Moral: Sağlıklı bir örgütte genel olarak çalışan tatmini ve refahı vardır. Moral, bireysel duygulardan oluşan memnuniyet, tatmin ve refah etrafında toplanan huzursuzluk, istenmeyen gerginlik ve memnuniyetsizliğin karşıtı bir duygudur.

Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu: Yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliliği olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Yenilikçilik: Sağlıklı bir örgüt yeni yöntemler geliştiren, yeni hedeflere doğru hareket eden, yeni ürün çeşitleri üreten ve kendini farklılaştıran bir sistemdir. Bir anlamda bu örgütler rutin ve standart olmaktan ziyade büyüyen, gelişen ve değişen örgütlerdir.

Özerklik: Sağlıklı bireylerin kendi merkezinden dışarıya doğru davranmasına benzer şekilde örgütler dışardan gelen taleplere pasif bir şekilde cevap vermeyecek, kendini çevrenin bir aracı olarak görecektir ve algıladığı taleplere yıkıcı ve isyankâr bir

şekilde cevap vermeyecektir. Bunun yanı sıra örgütler, çevreden bağımsız olma eğiliminde olacaktır.

Uyum: Sağlıklı örgüt; insan, grup ve örgütlerin çevreleri ile gerçekçi ve etkili bir iletişime sahiptir. Çevresel talepler ve örgüt kaynakları uyuşmadığında çevre ve örgüt bir anlamda farklılaşır, örgütün başa çıkma becerileri ile problem çözme ve yeniden yapılandırma yaklaşımlarının her ikisi de gelişir. Sistem gibi adaptasyon süreçleri sırasında ortaya çıkan zorlukları yönetmek için yeterli durgunluk ve stres toleransı vardır. Uyum kavramının doğasında var olan, sistemin kendi içinde değişime neden olma kabiliyetinin, çevredeki değişim döngüsünden daha hızlı olmasıdır.

Problem Çözme Yeterliliği: Örgütün zorluklarla baş etme şeklini ifade eder. Teorik olarak hatalara dayanıklı bilgisayarlar bile zaman zaman bazı problemler, gerginlikler, zorluklar ve etkisiz başa çıkma durumlarıyla karşılaşır. Burada sorun problemlerin varlığı ya da yokluğu değildir. Sorun kişi, grup ya da örgütün problemlerle nasıl başa çıktığıdır. Miles (1965), Argyris (1964)'in düşüncelerini, etkili bir sistemde, problemlerin en az enerji ile çözüldüğünü, çözülmeye devam ederken problem çözme mekanizmalarının zayıflatılmadığını, korunduğunu ve güçlendirildiğini ifade etmiştir. Diğer bir ifadeyle sağlıklı örgütler, problemlerin varlığını algılamak, çözüm üretmek, çözümlere karar vermek, bunları uygulamak ve etkilerini değerlendirmek için iyi gelişmiş yapılara ve prosedürlere sahiptir. Miles (1965), örgüt sağlığının artırılması için hızlı ve çabuk bilgi akışı ile açık ve kolay iletişimin sağlanmasını, çalışanların bireysel gelişimini destekleyen değişime açık bir örgüt kültürünün geliştirilmesini, içeriden veya dışarıdan alanında uzman kişilerin desteğinin alınmasını önermişlerdir.

1.2.1.2. Lyden ve Klingele Örgüt Sağlığı Yaklaşımı

Örgüt sağlığı, örgütlerin etkili bir şekilde işlev görme yeteneğinin yanı sıra büyüme ve gelişme yeteneğini de içermektedir. Lyden & Klingele (2000), öğretmen eğitimi programlarında örgüt sağlığını araştırmışlardır. Araştırmacılara göre örgüt sağlığı, bireylerin çalışmaktan ve bir parçası olmaktan gurur duydukları, bununla birlikte daha verimli ve üretken oldukları örgüt atmosferini ifade etmektedir. Araştırmacılar, inceledikleri örgüt sağlığı kavramını farklı ancak birbiriyle bağlantılı çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamışlardır (Lyden & Klingele, 2000: 23).

Lyden & Klingele (2000)'nin çalışmasında örgüt sağlığı on bir boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

İletişim

Sağlıklı bir örgüt çalışma arkadaşlarının yanı sıra astlar ve üstler arasında yeterli iletişim içermektedir. İletişim farklı örgütsel seviyelerde karşılıklı ve açık olmalı ancak tehdit edici olmamalıdır. Örgüt içinde yaşanan yüz yüze tartışmalar iletişim için yazılı belgeler kadar önemlidir.

Katılım

Her düzeydeki çalışanlar karar verme sürecine uygun bir şekilde dahil olduğunda bir örgüt sağlıklı olmaktadır. Çalışanlar, kurumun iyileştirilmesine katkıda bulduklarında örgütsel mülkiyete sahip hissetmektedirler. Örgüt korku ve korkutma kültürü olmaksızın bir açıklık duygusunu yansıtmalıdır.

Sadakat ve Bağlılık

Sağlıklı bir örgütte bireyler arasında yüksek bir güven ortamı vardır. Çalışanlar genel olarak insanlara nerede çalıştıklarını ve ne iş yaptıklarını söylemekten gurur duyarlar ve iş ile ilgili toplantılara isteyerek katılırlar.

Moral

Sağlıklı bir örgüt için yeterli derecede moralin olduğu ortam, çalışanların genel olarak birbirlerini ve işlerini sevdikleri, işlerine hevesle yaklaştıkları ve genel olarak hem kişisel hem de örgüt adına motive edildikleri samimi bir atmosferin olduğu bir ortamdır.

Kurumsal İtibar

Sağlıklı bir örgüt olumlu bir örgüt itibarı algısını yansıtmaktadır. Çalışanlar ve yöneticiler dış topluluklarla (örneğin; okullar, hükümetler, iş ve toplum kuruluşları) ilişkilerin geliştirilmesinde katılımı paylaşmaktadırlar. Çalışanlar, genel olarak, çalıştıkları bölümün veya alanın itibarına değer verirler.

Etik

Sağlıklı bir akademik örgütte etik olmayan davranışlar mevcut değildir. Akademi etik davranışlar etik kodlar ile kolaylaştırılmıştır.

Performans Tanıma

Sağlıklı bir örgüt, çalışanların bireysel potansiyellerine ulaşmak için teşvik edildiği ve desteklendiği bir örgüttür. Genel olarak, önemsendikleri iklimde başarı için uygun şekilde tanınırlar, değerli ve takdir edilmiş hissederler.

Amaç Birliği

Sağlıklı bir örgüt ortamında, bölümlerin hedefleri genellikle elde edilmektedir. Hedefler ile birey ve takım rolleri arasındaki ilişki açık olmakla birlikte çalışanlar bölümlerinde hedef belirlemeye uygun şekilde katılmışlardır ve örgüt içindeki hedefleri kolaylıkla tanımlayabilmektedirler.

Liderlik

Liderlik ilişkileri sağlıklı bir örgüt için önemli rol oynamaktadır. Liderler, çalışanlar tarafından belirli bir örgüt içinde genel olarak dostça ve ulaşılabilir olan kişiler olarak ve üst düzey yönetim ile iyi çalışacak kişiler olarak algılanmalıdır.

Gelişim

Günümüzün farklı işgücünü ve küresel pazarı göz önünde bulundurunca çalışan gelişimi bir zorunluluktur. Sağlıklı bir ortam genellikle, kısmen kurumda mevcut olan eğitim ve gelişim desteğine bağlıdır. Çalışanlar planlamaya katılmalı ve gelişme çabalarını desteklemek için bir bütçe bulunmalıdır.

Kaynak kullanımı

Sağlıklı bir örgüt ortamı için önemli olan kaynakların uygun kullanımınıdır. Çalışanlar, kaynakların uygun ve adil bir şekilde ve başarı beklentileriyle tutarlı bir şekilde paylaşıldığını düşünmelidir.

Kısaca, sağlıklı örgütler, yöneticileri, kararlı ve sadık çalışanlarının yüksek moral ile daha verimli ve üretken çalıştıkları, açık iletişim kanalları, yüksek verimlilik ve başarılı çizgilere sahip, insanların çalışmaktan ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duydukları örgütlerdir.

1.2.1.3. Hoy ve Feldman Örgüt Sağlığı Yaklaşımı

Hoy & Feldman (1987), okul sağlığını tanımlamak, okul sağlığının boyutlarını belirlemek ve okul sağlığının ölçümü için yöntem geliştirmek amacıyla ‘‘Örgüt Sağlığı Kavramı ve Ölçümü’’ çalışmasını yapmışlardır. Hoy & Feldman, Parsons (1953) tarafından ileri sürülen, tüm sosyal sistemlerin hayatta kalmak, büyümek ve gelişmek için çevreye uyum, amaçlara ulaşma, bütünleşme ve koruma şeklinde

çözmesi gereken dört temel sorun olduğunu ifade etmiştir. Parsons (1967), bu sorunların giderilebilmesi ve okul gibi örgütlerin etkin olabilmesi için yönetsel, kurumsal ve teknik düzey olmak üzere üç farklı düzeyde sorumluluk ve kontrol göstermesi gerektiğini belirtmiştir. Sağlıklı okullarda öğretme ve öğrenme süreci ile ilgili olan teknik düzey, örgütün içsel yönetim fonksiyonları ile ilgili olan yönetsel düzey, okul ve çevresinin ilişkisi ile ilgili olan kurumsal düzey uyum içindedir. Hoy & Feldman (1987), Parsons'un yaklaşımından yola çıkarak yedi boyutlu örgüt sağlığı ölçeğini geliştirmişlerdir. (Hoy & Feldman, 1987: 30). Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

Örgütsel Bütünlük: Okul ortamının, programlarının eğitim bütünlüğünü koruyacak şekilde çevresiyle başa çıkabilme yeteneğidir. Örgütsel bütünlük ile öğretmenler mantıksız topluluk ve ebeveyn taleplerinden korunmaktadır.

Yönetici Etkisi: Üstlerin eylemleri etkileme yeteneğidir. Üstleri ikna edebilmek, ek bir değerlendirme yapabilmek ve hiyerarşinin engellememesi okul yönetiminin önemli yönleridir.

Saygınlık: Yöneticinin güler yüzlü, destekleyici, açık ve yardımcı olan ana davranışını içerir, ayrıca yöneticinin öğretmenlerin refahı için samimi ilgisini temsil eder.

İnisiyatif Yapısı: Hem görev hem de başarı odaklı temel davranışları ifade eder. Yönetici tarafından iş ile ilgili beklentiler, performans standartları ve prosedürler açıkça belirtilmiştir.

Kaynak Desteği: Yeterli sınıf malzemeleri ve öğretim materyallerinin bulunduğu ve talep edildiğinde ekstra materyallerin temin edildiği bir okulu ifade eder.

Moral: Öğretmenler arasındaki arkadaşlık, açıklık, heves ve güveni ifade eden ortak bir duygudur. Sağlıklı okullarda işlerini ve birbirlerini seven öğretmenler, birbirlerine yardım ederler ve okullarıyla gurur duyarak işlerinde başarı hissi yaşarlar.

Akademik Önem: Okulun akademik mükemmeliyet arayışına dayanır. Öğrenciler için yüksek ancak ulaşılabilir akademik hedefler belirlenir, öğrenme ortamı düzenlidir ve öğretmenler, öğrencilerin başarıya ulaşabileceğine inanırlar ve öğrencilerin akademik olarak başarılı olanlara saygı duyarlar.

Örgüt sağlığı ölçeğinde yer alan bu yedi boyut, okulların yıkıcı ve dış güçlerle başarılı bir şekilde başa çıkarak ve enerjisini misyonuna doğru yönlendirmesini, bununla birlikte hem araçsal hem de anlamsal ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamaktadır. Örgütsel bütünlük, kurumsal düzey; yönetici etkisi, saygınlık, inisiyatif yapısı ve kaynak desteği boyutları yönetsel düzey; moral ve akademik önem boyutları ise teknik düzeyde sağlık göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (Hoy & Feldman, 1987: 32).

1.2.1.4. Kimpston ve Sonnabend Örgüt Sağlığı Yaklaşımı

Kimpston & Sonnabend (1973), Miles (1965) tarafından geliştirilen örgüt sağlığı ölçeğini temel alarak ortaokulların örgüt sağlığı ile yenilikçilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarının sonucunda karar verme, kişiler arası ilişkiler, okul-toplum ilişkileri, yenilikçilik, özerklik ve baş etme davranışı alt boyutlarından oluşan altı boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

Karar Verme: Yönetimin problemleri çözmek için karar verme sürecinde personelin dahil olduğu bir yapı vardır.

Kişiler Arası İlişkiler: Çalışanların birbirleri ve işleri hakkında nasıl hissettiklerini içerir.

Yenilikçilik: Çalışanların yeni yöntemler, yeni tasarımlar ve yeni programlarla ilgili deneyimleri hakkında nasıl hissettiklerini ifade eder.

Özerklik (Otonomi): Çalışanların öğretmen, lider, organizatör, komite üyesi gibi çeşitli rollerini yerine getirme becerilerini nasıl algıladıklarını ifade eder.

Okul-Toplum ilişkileri: Çalışanların çevresiyle ne kadar iyi hareket ettiğini ve tepki gösterdiğini ifade eder.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler yenilikçi olarak nitelenen yapılarda okulların örgüt sağlığını daha olumlu görmektedirler. Bununla birlikte, yenilikçi olarak nitelenen okullarda görev yapan öğretmenlerin okullarını karar verme, yenilikçilik ve okul-toplum ilişkileri konusunda daha olumlu değerlendirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca örgüt sağlığının tespit edilmesinde çalışanların cinsiyet, pozisyon, yaş, eğitim seviyeleri ve deneyimleri gibi bireysel özelliklerinden kaynaklanan algılamalarının etkili olduğu görülmüştür.

1.2.2. Araştırma Üniversitelerinde Örgüt Sağlığı

Günümüzde küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişmeler sonucu oluşan bilgi toplumu, nitelikli insan yetiştirme ve bilgi üretimi açısından büyük öneme sahiptir. Örgütlerde olduğu gibi üniversiteler toplumsal değişimi sağlamak, sağlık ve refah yaratmak ve bunları geliştirmek için önemli yapılarıdır. Toplumu şekillendirmede etkin rol oynayan üniversiteler, bölgesel, ulusal ve küresel düzeyde önemli sosyal, ekonomik, politik, kültürel ve çevresel etkilere sahip bir sektör olarak hızlı değişimlerin yaşandığı bir ortamda faaliyet göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı Türkiye’de mevcut eğitim kurumlarına kayıtlı 7.560.371 öğrenci nüfusu (önlisans, lisans ve lisansüstü) ve 162.674 öğretim elemanını barındıran 206 üniversite (10 tanesi araştırma üniversitesi) için büyük bir önem taşımaktadır (YÖK, 2018).

Üniversiteler, bireylere yeni deneyimleri keşfetme ve tecrübe edinme, yaşam becerileri oluşturma ve potansiyel geliştirme fırsatı sunmaktadır. Bununla birlikte üniversiteler, öğrenciler, çalışanlar ve toplum için sağlıklı ve sürdürülebilir öğrenme, çalışma ve yaşam ortamları yaratmak, öğrenme, araştırma ve bilgi alışverişi sağlamak, yerel, bölgesel, ulusal ve küresel anlamda toplumun geniş bir bölümünün sağlığına ve refahına katkıda bulunmak durumundadır (Newton vd., 2016; Dooris vd., 2016). Araştırma üniversiteleri ile ilgili belirlenen ve ülkemizin önceliklerinin dâhil edildiği dünyadaki referans çalışmalar, liderlik boyutu, kurumun araştırma ve geliştirme stratejisi, yönetişimi, kurumun mevcut durumunun değerlendirilmesi ve gelecek planlaması örgüt sağlığı açısından zorluklarla başa çıkma, büyüme, gelişme ve uyum yeteneği yönünden önem taşımaktadır. Üniversitelerin bireylerin ve toplumun sosyal, ekonomik ve psikolojik gelişimindeki önemli rolü dikkate alındığında, bu örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için kapsamlı ve bütüncül bir sağlık ve refah anlayışına sahip olması gerekmektedir. Sağlıklı örgütler zaman içinde oluşan karışıklık ve değişim zamanlarında bile sağlıklı ve tatmin edici bir çalışma ortamı sağlayabilmektedirler. Bununla birlikte sağlıklı üniversiteler, insanların birbirini desteklediği, çalışmaktan ve üyesi olmaktan memnun olduğu, bağlılık ile çalıştığı örgütler olarak tanımlanmıştır. Örgüt sağlığı, örgüt ve insan ihtiyaçlarını bir araya getiren değer bazlı bir strateji, dinamik bir süreçtir, ilkelerinin desteklendiği, sistemli ve iş birliğine dayalı ilişkiler gerektirmektedir (Murphy & Cooper, 2000: 105).

Örgüt sağlığının geliştirilmesi örgütlerin, çalışanların iyi oluşu (refahı) ile örgütsel etkinlik arasındaki ilişkiyi anlamalarını ve bireysel ve örgütsel faktörlerin anlaşılmasını gerektirmektedir. Ayrıca örgüt sağlığı işin, çalışan bağlılığı, memnuniyeti ve sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini kabul etmekte ve bu da örgütsel etkinliği ve verimliliği etkilemektedir. Bununla ilgili olarak Newton vd. (2016)'nin sağlıklı üniversitelerle ilgili çalışması örgüt sağlığının performansı güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Örgüt içi iletişim, örgüt yapısı, yönetim politikaları, çalışma ortamı ve çalışma koşulları, sosyal ilişkileri, ücret düzeyi, ilerleme olanakları öğretim elemanlarının kuruma ve işlerine yönelik algılarını olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir (Şenel vd., 2004: 203). Bu bağlamda Murat (2003) tarafından yapılan çalışmada bahsedildiği üzere akademik çalışma ortamından kaynaklanan zorluklar, öğretim elemanları arasındaki iletişim problemleri, ekonomik imkânsızlıklar ve öğretim elemanlarının alanları ile ilgili üniversitelerinde akademik çalışma yapamamaları öğretim elemanlarını rahatsız eden durumlardır ve öğretim üyelerinin mutsuz olması gerçekleştirecekleri etkinliklerin niteliğini etkileyen önemli değişkenlerdendir (Kara, 2017: 87). Toplumsal yaşamda sosyal, ekonomik, politik ve kültürel açıdan önemli işlevleri olan üniversitelerin kendilerinden beklenen rolleri yerine getirebilmeleri, yükseköğretimde kaliteyi artırabilmeleri ve etkili bir eğitim ve öğretim sunabilmeleri için bireysel ve örgütsel düzeyde sağlıklı olmaları ve işlerinden duydukları memnuniyet büyük önem taşımaktadır. Ayrıca eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve topluma hizmet gibi yükümlülükleri bulunan üniversitelerin değişen çağın gereklerine uygun kaliteli bir hizmet verilebilmesi için örgüt olarak akademik açıdan yeterli ve sağlıklı olmalarının yanı sıra fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı ve nitelikli öğretim elemanları ile çalışmaları gerekmektedir (Yamaç, 2009: 159; Kelecioğlu vd. 2016: 115). Eğitim kurumları için örgüt sağlığı, psikososyal açıdan kurumun iyi oluşunu göstermektedir. Bununla birlikte özünde bütünlük ile ilgili olan örgüt sağlığı, örgütün yönetimi, faaliyetleri, stratejisi ve kültürü ile uyumlu ve tutarlı olduğunda bir anlam ifade etmektedir (Lencioni, 2012: 5).

Örgüt yapısı, kültürü ve yönetim süreçleri ile yüksek düzeyde örgütsel performansa katkıda bulunan ve karmaşık durumlarla başa çıkma yeteneğini artırarak çevresiyle uyum içinde yaşayan örgütler olarak tanımlanan örgüt sağlığı ile ilgili, işletmelerde, ilk ve orta dereceli okullarda yapılan bazı çalışmalar olmasına rağmen

üniversitelerle ilgili yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır (McHugh & Brotherton, 2000). Üniversiteler ile ilgili olarak Klingele vd. (2001) çeşitli fakültelerde örgüt sağlığı ile ilgili araştırmalar yaparak üniversitelerde örgüt sağlığını; iletişim, katılım, sadakat ve bağlılık, moral, kurumsal itibar, etik, performans tanıma, amaç birliği, liderlik, gelişim ve kaynak kullanımı olmak üzere on bir alt boyutta ifade etmiştir. Klingele vd. (2001) örgüt sağlığı ile ilgili yapılan Miles (1969) ve Hoy & Feldman (1987) tarafından belirtilen alt boyutlardan farklı olarak katılım, kurumsal itibar, etik ve gelişim alt boyutlarını belirlemiştir. Yapılan bu çalışma ile araştırmacılar yüksek öğrenimin karmaşık dünyasında örgüt sağlığının kontrol edilebilir değişken olarak değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, belirlenen boyutlar üniversitelerin örgüt sağlığı ile ilgili hangi boyutlar açısından değişime veya iyileştirmeye ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

1.2.3. Örgüt Sağlığı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatür incelendiğinde örgüt sağlığı ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu bölümde örgüt sağlığı konusu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bahsedilecektir.

Tabak vd. (2018), öğretmenlerin işkoliklik düzeyi ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişkileri belirlemek için Ankara'da görev yapan 255 öğretmen ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğunu ve örgüt sağlığı ile işkoliklik arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca, çalışmanın sonuçlarına göre örgüt sağlığının alt boyutlarından örgütsel bütünlük ve örgütsel kimliğin, işkolikliğin alt boyutu olan aşırı çalışma ile negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu, çevresel etkileşim ve aşırı çalışma arasındaki ilişkinin ise benzer şekilde negatif yönde ve daha yüksek anlamlılık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Hırlak vd. (2018), sağlık sektöründe çalışan 262 kişinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında işe yabancılaşma ile örgüt sağlığı ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar çalışmanın sonucunda örgüt sağlığı ve alt boyutlarına ilişkin en fazla katılımın etik alt boyutunda olduğunu, en düşük katılımın ise kaynak kullanımı alt boyutunda olduğunu belirlemişlerdir. Yine çalışmanın sonucuna göre; örgüt sağlığının alt boyutlarından iletişim, etik, katılım, liderlik, bağlılık, amaç birliği, kurumsal itibar, moral, performansın tanınması, gelişme ile işe yabancılaşma

arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, ancak kaynak kullanımı ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Farooq vd. (2017), Uganda'nın merkez bölgesindeki üniversiteler arasında uygulanan örgüt sağlığı uygulamaları hakkında bilgi vermektedir. Araştırma kapsamında son on beş yıl boyunca aynı kurumda çalışan altı üniversiteden 820 rastgele seçilmiş gönüllü örneklemeden elde edilen verilerin kullanımı yoluyla yapının dört alt boyutu incelenmiştir. Örgüt sağlığının dört alt boyutunun analiz edilmesi için yapısal denklem modellemesinin bir bileşeni olan doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, hepsinin sahip olduğu farklılıklara rağmen kültür ve iklim, kontrol ve koordinasyon, yenilik ve icat ve hesap verebilirlik olarak tanımlanan dört alt faktör boyutu arasında bir ilişki olduğunu yansıtmaktadır. Sonuçlar ayrıca örgüt sağlığının dört alt boyutunun, yapısal olarak güvenilir ve geçerli ölçümleri olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma, yöneticiler açısından üniversite çalışanlarının performanslarının iyileştirilmesi ve kurumsal dönüşümün sağlanması açısından etkili olmuştur.

Newton vd. (2016), çalışmalarında üniversitelerin nasıl sağlıklı ve refah düzeyinde olabileceğini, bunu engelleyen durumları, öğrenciler ve çalışanların sağlık ve refahı nasıl algıladıklarını cevaplamaya çalışmışlardır. Çalışma kapsamında, iki farklı üniversitede akademik ve idari personelden 26 kişi ile yüz yüze ve 22 kişiyle telefon aracılığıyla görüşmeler yapılmıştır. Her bir katılımcı üç kez ziyaret edildikten sonra saha notları analiz edilmiştir. Yapılan veri analizi üniversitede sağlık ve refahın inşası, sağlıklı üniversite kavramını belirten süreçler, sağlığın ve refahın geliştiricileri ve engelleyicileri, ideal sağlıklı üniversite olmak üzere beş kapsayıcı tema ortaya çıkarmıştır. Üniversite çalışanları ve öğrenciler için genel olarak, bir insanın yaşamına etki eden ve potansiyelin gerçekleşmesiyle yakından ilişkili olan geniş kapsamlı ve bütüncül bir sağlık ve refah anlayışı önemlidir. Bu fiziksel sağlığın ötesinde zihinsel sağlık, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, bir çevrede gelişebilme ve potansiyeli yerine getirebilme yeteneğidir. Araştırmanın yapıldığı her iki üniversiteden pek çok katılımcı, genel değer ve inançlar sistemi ile duygusallığın önemini vurgulayan bir dil kullanmıştır. Sağlıklı üniversite, insanların birbirini desteklediği ve topluluğun parçası olmaktan ve çalışmaktan gurur duyduğu, sosyal bağlılık ve birliktelik ile çalıştığı örgütler olarak tanımlanmıştır. Araştırma sonucu, örgüt sağlığının performansı güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Rezvanfar vd. (2015), İnan Ziraat Fakültelerinin örgüt sağlığını değerlendirmek için 97 öğretim üyesi ile yaptıkları çalışmalarında örgüt sağlığının bazı boyutları ile öğretim üyelerinin kişisel özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışma sonucunda teknik (yenilikçilik ve gelişim), yönetsel (liderlik, katılım ve samimiyet) ve kurumsal (hedef yolu, uyum ve bağlılık) olmak üzere sekiz boyutlu örgüt sağlığı değerlendirme anketi geliştirmişlerdir.

Laeque (2014) yılında Pakistan Tıp Fakültelerinin örgüt sağlığını etkileyen faktörleri belirlemek ve yeni bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla kurumların sağlığını ölçen tüm anketlerin kapsamlı bir incelemesini yapmıştır. Araştırmacı, yaklaşık 200 kişi üzerinde yaptığı çalışmada örgüt sağlığı için yenilikçilik, liderlik, katılım, bağımsızlık, samimiyet ve dayanışma, hedef yolu, uyum sağlama ve gelişme olmak üzere sekiz boyut belirlemiştir. Araştırmanın sonuçları, maddi faktörlerin (ödülleri, teşvikler ve altyapı), yönetsel faktörlerin (örgütler arası iletişim ve yönetim) ve motive edici faktörlerin (örgütsel faaliyetlerin doğası) genel örgüt sağlığı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Hong vd. (2014), çalışmalarında Malezya'da faaliyet gösteren özel bir yüksek öğretim kurumunun örgüt sağlığı ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Tam zamanlı olarak çalışan 120 öğretim üyesinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonucuna göre cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve medeni duruma göre örgüt sağlığı algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonuçları yüksek öğretim kurumunun örgütsel sağlığının, uyumlu ilişkiler ve akademik başarı hedeflerinin karşılanması, çalışanların moralinin artırılması, farklı sorumluluk düzeyleri olan çalışanlar arasında daha fazla etkileşim sağlanması, temel eğitim ve öğretim için daha fazla kaynak sağlanması, yönetimin çalışanlarına saygı göstermesi ve akademik mükemmelliği vurgulayan program ve stratejilere sahip olmayı içeren adımlarla geliştirilebileceğini göstermiştir.

Kurum (2013), Trakya Üniversitesi'ne bağlı yedi fakültede (eğitim, edebiyat, fen, güzel sanatlar, iktisat, mühendislik, mimarlık ve sağlık bilimleri fakülteleri) görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için ilişkisel tarama modeli ile bir çalışma yapmıştır. 213 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonucuna göre, örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu, örgüt sağlığı

arttıkça örgütsel güvenin de arttığı belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları kıdem yılı değişkenine göre farklılık göstermezken cinsiyet, akademik unvan, görev yapılan fakülte ve görev yapılan üniversite sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Lindberg & Vingard (2012), bilimsel literatürü sistematik olarak gözden geçirmek ve sağlıklı çalışma ortamı göstergelerini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmalarında ulusal ve uluslararası veri tabanlarında yer alan 19.768 adet yayını incelemişlerdir. Araştırmacılar, yaptıkları sistematik literatür incelemesi ile sağlıklı bir iş yerini nelerin oluşturduğunu ve böyle bir iş yerinin nasıl oluşturulacağını ortaya koymuşlardır. Araştırmada, stres yönetimi programlarına sahip olan örgütlerin, çalışanların refahını, güvenliğini ve beceri gelişimini teşvik eden programlar sunma olasılığı daha yüksek olduğundan çalışmak için iyi bir yer göstergesi olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkan sağlıklı iş yeri için en önemli dokuz faktör iş birliği ve ekip çalışması, bireyin büyüme ve gelişimi, tanıma, çalışan katılımı, pozitif, erişilebilir ve adil lider, özerklik ve güçlendirme, uygun kadrolama, iletişim becerisi ve güvenli fiziksel çalışma olarak belirlenmiştir.

Jafarzadeh vd. (2012), Qazvin Tıp Bilimleri Üniversitesinde örgüt sağlığı ve örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan çalışma 371 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiş ve çalışanların algılarına göre yüksek düzeyde olduğu belirlenen örgüt sağlığı ile örgütsel politika arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar, çalışma bulgularına göre örgüt düzeylerinin açıkça tanımlanması, kurumdaki sağlık ve örgüt politikalarına özen gösterilmesi ve örgütsel iklimi iyileştirmek için gerekli önlemlerin alınarak çalışanlar arasında daha verimli örgütsel ilişkilerin olduğu bir ortam yaratılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Heidarie vd (2012), iş yaşamı kalitesi, örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla İslami Azad Üniversitesinde bir çalışma yapmışlardır. 188 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucuna göre örgüt sağlığı ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bu çalışmanın bulgularına dayanarak örgüt sağlığı ve bağlılığının sağlanması, iş yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi ve iş tatminsizliğinin önlenmesi için bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler, üniversite yöneticilerinin ödülleri bireyler üzerindeki etkilerini bilmesi ve motivasyonlarını arttırması, maaşlar ve

ödemeler dışında güvenli, çalışanların yeteneklerini, deneyimlerini ve becerilerini kullanabileceği sağlıklı ve iyi çalışma ortamının sağlanması, çalışan görüşlerinin dikkate alınması, bir görevi başarmak için takdir, dayanışma ve iş birliği duygusunun olması, iş tatminini etkileyen dış faktörlerin tanımlanması ve çalışanlara ve ailelerine dinlenme ve boş zaman değerlendirme imkanları sağlanması şeklindedir. Bunun yanı sıra araştırmacılar, örgüt sağlığı alanında, personelin bilgi, deneyim ve yeteneklerinin, güvenin, bağlılığın, motivasyonun ve bunun sonucunda çalışanların stres ve sağlığını etkilediğini belirtmişlerdir.

Polatçı vd. (2008) tarafından bir üniversiteye bağlı yüksekokullardaki örgüt sağlığı düzeylerini belirlemek ve örgüt sağlığının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmanın bulgularına göre moral, örgüt yöneticisinin etkisi ve örgütsel bütünlük alt boyutlarında, diğer boyutlara göre örgüt sağlığı algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet farkı, çalışma süresi ve akademik ünvan değişkenlerinin örgüt sağlığı üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışma sonucuna göre öğretim elemanlarının görev yaptıkları yüksekokul ile örgüt sağlığı algılarında işin önemi, kaynak desteği, çalışma düzeni ve saygı alt boyutları açısından yüksekokullar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Özetle yapılan çalışma, örgüt sağlığının bireysel değişkenlerden ziyade örgütsel değişkenlerden etkilendiğini ortaya koymuştur.

Turingan (2002) tarafından yapılan çalışmada Filipinler'deki hemşirelik okullarının algılanan örgüt sağlığı ve örgüt sağlığının örgütsel etkinlik ve okul performansı ile ilişkisi araştırılmıştır. 123 kişilik tam zamanlı öğretim üyesinin katılımıyla gerçekleşen çalışma sonuçlarına göre örgüt sağlığı ve etkinlik arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgüt sağlığının alt boyutlarından akademik önem, inisiyatif yapısı ve örgütsel bütünlük, etkinlikle önemli ölçüde ilişkili çıkmıştır. Akademik önem ise etkinliğin tek önemli yordayıcısı olarak bulunmuştur.

Klinge vd. (2001), fen ve edebiyat fakültesi, güzel sanatlar fakültesi ve eğitim fakültesinde yaptıkları ölçek geliştirme çalışmaları sonucunda yükseköğretim akademik birimlerinde örgüt sağlığının boyutlarını; iletişim yeterliliği, katılım, sadakat ve bağlılık, moral, kurumsal itibar, etik, performans tanıma, amaç birliği, liderlik, gelişim, kaynak kullanımı olarak belirlemişlerdir. Araştırmacılara göre,

akademideki yaşam kalitesi önemlidir ve belirlenen on bir boyut örgüt sağlığını geliştirme çabalarıyla iyileştirilebilmektedir ve örgüt sağlığı, yüksek öğrenimin karmaşık dünyasında kontrol edilebilir değişken olarak değerlendirilebilmektedir (Klinge vd., 2001: 104).

Örgüt sağlığı ile ilgili ülkemizdeki ilk çalışmalardan birini yapan Akbaba (1999), Bolu'da görev yapan müdürlerin ve öğretmenlerin okullarına ait örgüt sağlığı hakkındaki düşüncelerini araştırmıştır. Araştırmacı, her okulun sağlık profilini belirlemek için bir örgüt envanteri düzenlemiş ve öğretmenlerin okulların örgüt sağlığı algılarının cinsiyet, branş, iş deneyimi, aynı okullardaki çalışma süresi ve eğitim düzeyinden etkilenip etkilenmediğini incelemiştir. Araştırma kapsamında yapılan pilot çalışmanın ardından, örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün olmak üzere beş alt boyuta sahip olan örgüt sağlığı ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçek daha sonra 810 öğretmen ve yöneticiye dağıtılmış ve cevaplanan 485 anket veri analizi için kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim ve örgütsel ürün ile ilgili olarak öğretmen ve yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir fark olduğu ancak iki grup arasında örgütsel kimlik üzerinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacı yöneticilerin, sorunlara ve değişim gerektiren konulara ilişkin okullarının örgüt sağlığı profiline bakarak iyileştirme planları geliştirebileceğini ifade etmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde örgüt sağlığı kavramına ilişkin tanımlar, yaklaşımlar ve önceki çalışmalara yer verilmiştir, çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın yöntemine, veri analizi sürecine ve bulgularına ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ VE ÖRGÜT SAĞLIĞI İLİŞKİSİ ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA

Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın yaklaşımı ve yöntemi, araştırma deseni, örnekleme yöntemi, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemleri, veri analiz süreci ve araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Yaklaşımı ve Yöntemi

Araştırmanın genel yaklaşımı bilimsel araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve sınırlı sayıda örneğe bakarak genel hakkında fikir edinmeyi sağlayan tümevarım yaklaşımıdır (Coşkun vd., 2015: 23). Bu araştırmada yöntem olarak çeşitli disiplinlere dayanan ve kuramsal temelleri insan davranışını yaşadığı çevre içerisinde ve çok yönlü olarak anlamaya çalışan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla toplanan verilerden yola çıkarak daha önceden bilinmeyen sonuçları birbirleriyle ilişkisi açısından açıklayan bir modelleme yaklaşımıdır. Glesne (1999)'nin "kendi hikayeni bulmak" olarak tanımladığı nitel araştırma, nesnelere niteliğini değerlendirmek için kelimeler, resimler ve tasvirler kullanmaya eğilimlidir. Bununla beraber nitel araştırma nesnelere anlamlarını, özelliklerini, sembollerini, metaforlarını ve tasvirlerini ifade eder ve daha çok çeşitli sosyal ortamların veya bu ortamlarda yaşayan bireylerin incelenmesi ve sistematik süreçlerin uygulanması yoluyla sorulara cevap arar (Berg & Lune, 2015: 18). Marshall & Rossman (1999)'a göre nitel araştırmacılar ilk olarak açık kuramsal bir çerçeve oluşturmalı, esnek, sistematik ve yapılabilir bir araştırma deseni oluşturmalı ve yapılan çalışmayı okuyucunun anlayabileceği tutarlı ve anlamlı bir doküman haline getirerek sunmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 41). LeCompte & Goetz (1984)'in sınıflandırmasına göre nitel araştırmada genellikle çevreyle ilgili, süreçle ilgili ve algılara ilişkin veri toplanmaktadır. Araştırmanın yer aldığı sosyal, kültürel, demografik, psikolojik ve fiziksel özelliklere ilişkin çevreyle ilgili veriler sürece ve algılara ilişkin verilere temel oluşturarak diğer ortamlarla karşılaştırma olanağı yaratmaktadır. Araştırma süresince neler olup bittiği ve bu olanların araştırma grubunu nasıl etkilediğine ilişkin süreçle ilgili verilerdir. Araştırma grubuna dahil olan bireylerin süreç hakkında düşündüklerine ilişkin veriler ise algılara ilişkin verilerdir. Bu verileri toplamak için görüşme, gözlem ve yazılı

dökümanların incelenmesi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanılması gerekmektedir. Araştırmacılar tarafından derinlemesine betimleme, yorumlama ve katılımcıların bakış açısını anlamak amacıyla yapılan nitel araştırmanın en güçlü yönü, araştırmacıya araştırılan problem hakkında detaylı ve derin veri sağlamasıdır.

Nitel araştırmalar, araştırmacının anlam, durum ve eylemleri, katılımcının bakış açısından görmek istediğinde oldukça işe yarayan bir yöntemdir. Yorum ve bakış açısı nitel araştırmanın anahtar unsurudur, nitel araştırmada sadece olaylara ilişkin bir açıklama üretilmez, katılımcıların olay/olguya yönelik algı veya bakış açısına odaklanılır. Bu anlamda nitel araştırmada temel amaç ölçme değil, olay ya da olgunun bütünselliği içinde değişkenlerin yerini saptamadır. Nitel araştırma ile bir duruma hâkim olan değişkenler arasındaki ilişkilerin ‘nasıl’ ve ‘neden’ boyutlarını ortaya koyarak araştırmacıya derinlemesine ve açıklayıcı bir anlayış kazandırır. Nitel araştırma bireylerin ya da grupların toplumsal veya insani bir soruna yükledikleri anlamı ve bireylerin kendi sosyal dünyalarını nasıl yorumladıklarını keşfetmek için bir araçtır. Nitel araştırmacılar en çok, bireylerin kendilerini ve ortamlarını nasıl düzenlediğiyle ve bu ortamlarda yaşayanların çevrelerini semboller, ritüeller, sosyal yapılar, sosyal roller ve benzerleriyle nasıl anlamlandırdığıyla ilgilenirler. Aslında nitel teknikler, araştırmacıların başkalarına dair anlayış ve kavrayışlarını paylaşmalarını ve insanların günlük yaşamlarını nasıl yapılandırarak anlam verdiğini araştırmaya çalışır ve bu sayede insanların kendilerini ve başkalarını ne şekilde anlamlandırdıklarını ve nasıl öğrendiklerini inceler (Berg & Lune, 2015: 25). Nitel araştırmada araştırmacı keşfedilen ilişkiler, mevcut durumun kendine özgü özelliklerinden kaynaklandığından benzer olay ve olgulara genelleme yapmaktan kaçınır. Bununla birlikte değişkenler arasındaki ilişkiler araştırmanın yapıldığı zaman ve durum koşulları altında aynı ilişkilerin keşfedilmesinin beklenmemesi gerekir.

Sosyal olgular zamana göre değiştiğinden sosyal bilimlerde elde edilen verilerin evrensel gerçekler olarak genellenmesi pek olası değildir, nitel araştırma yönteminden yararlanılan bu araştırmanın da evrensel gerçekleri ortaya çıkarma gibi bir amacı yoktur, bir olguyu bütüncül bir biçimde derinlemesine incelemek amacıyla konuyla ilgili bilgiyi keşfetmek, anlamak ve yorumlamak araştırmanın öncelikli amacını oluşturmaktadır. Nitel araştırma varsayımlarla ve bireylerin/grupların sosyal ya da insani problemlerini keşfeden farklı araştırma geleneklerine dayalı bir kavrayış oluşturmaya yönelik bir araştırma sürecidir. Nitel araştırma doğal ortamında

gerçekleştirilir, karmaşık, bütüncül bir resim ortaya konulur, kelimeleri analiz edilir ve katılımcıların detaylı görüşleri raporlanır. (Cresswel, 2018: 44). Yıldırım ve Şimşek (2018)'e göre; nitel araştırmanın şemsiye bir kavram olarak farklı disiplinlerle olan ilişkisi nedeniyle kapsamlı bir tanımını yapmak zor olsa da nitel araştırmanın daha iyi anlaşılmasını sağlayacak doğal ortama duyarlılık, bütüncül yaklaşım, araştırmacının katılımcı rolü, araştırma deseninde esneklik, algıların ortaya konması, nitel veri ve tümevarımcı analiz gibi nitel araştırmalarda sıklıkla karşılaşılan ortak özellikleri vardır.

Nitel araştırma yöntemlerinden gözlem ve görüşme, sosyal olguların hareketliliğini ve göreliliğini bir an için olsa da yakalamaya ve anlamaya yöneliktir. Bu yöntemlerin en önemli katkısı araştırılan konuyu ilgili bireylerin bakış açılarından görebilmeye ve bu bakış açılarını oluşturan sosyal yapıyı ve süreçleri ortaya koymaya olanak vermesidir. Görüşme yönteminde çalışmanın özelliğinde açık uçlu ve yapılandırılmış, görüşülen kişi sayısına göre bireysel ya da odak grup araştırmacının konumuna göre katılımcı ve katılımcı olmayan alt gruplara ayrılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 41). Nitel araştırmada en sık kullanılan yöntemlerden biri olan görüşme insanların deneyimlerini, bakış açılarını, duygularını ve algılarını ortaya çıkarmada kullanılan güçlü bir yöntemdir. Görüşme tekniğinde genelde sözlü iletişimden yararlanılarak konuşma ile veri toplanmaya çalışılır. Gözlem notları, görüşme kayıtları, doküman ve resim gibi verilerin kodlanması, analizi ve yorumlanması sistematik bir yaklaşımla yapılmalıdır.

Nitel araştırma, araştırma deseninin oluşturulmasında ve gerçekleştirilmesinde araştırmacıya önemli esneklikler tanır. Araştırmanın her aşamasında duruma göre yeni yöntem ve yaklaşımlar geliştirme ve araştırma deseninde değişiklikler yapma nitel araştırmanın temel özelliğidir.

2.1.1. Nitel Araştırma Deseni

Nitel araştırma deseni, araştırma etkinliklerinin amaca uygun şekilde gerçekleştirilmesi, araştırmacının yaklaşımının belirlenmesi ve çeşitli aşamalarının bu yaklaşım çerçevesinde tutarlı olmasına rehberlik eden bir stratejidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 67). Literatürde araştırma deseni yerine, araştırma yaklaşımı, araştırma geleneği ve araştırma stratejisi kavramları da kullanılır. Araştırma deseni, çalışmanın nasıl yürütüleceğinin görselleştirilmesi ve canlandırılması ile ilgili

üzerinde düşünülmesi gereken, araştırmanın tasarımı veya soruları hakkında önemli kararları içeren önemli bir unsurdur (Berg & Lune, 2015: 60). Nitel araştırmada farklı ortam ve gruplara uygulanabilen önceden belirlenmiş kesin kural ve standart yaklaşımlar olmadığı için her araştırma problemi özel bir desen gerektirir. Bununla birlikte nitel araştırma, araştırma sürecinin çeşitli aşamaları arasındaki karşılıklı etkileşimi, esnekliği ve ilişkiyi ön plana çıkarmaktadır. Bu sebeple nitel araştırma deseni esnek bir yaklaşım gerektirir ve başta ortaya çıkan desen araştırma ve konusu ve çalışılan ortamın özelliklerine bağlı olarak araştırma süreci içinde karşılaşılan yeni durumlara ve bulgulara göre yeniden şekillendirilebilir (Yıldırım ve şimşek, 2018: 81). Nitel araştırma desenleri kesin çizgilerle belirlenmiş bir yönlendirme yapmamakla birlikte veri toplama ve analiz yaklaşımlarını belirlemede araştırmacıya esnek bir yaklaşım sağlayarak yol gösterir.

2.1.1.1. Olgu Bilim (Fenomenoloji) Deseni

Olgu bilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2018: 69). Olgular yaşam içerisinde olaylar, algılar, kavramlar, yönelimler, durumlar ve deneyimler şeklinde farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Olgu bilim nitel araştırmanın temellerini oluşturan bakış açılarından birisidir. Olgu bilimin aynı zamanda bir nitel araştırma deseni olarak değerlendirilmesinin sebebi bazı nitel araştırmaların olguların açıklanmasına ve betimlenmesine odaklanmasıdır. Olgu bilim ile ilgili çalışmalarda veri kaynakları araştırmacının ele aldığı olguyu yansıtabilecek bireyler veya topluluklar olmalıdır. Olgu bilim araştırmalarında veri analizi yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmak için yapılmaktadır. Bu araştırma belirlenen fenomene ilişkin katılımcıların deneyimleri odak noktası olarak görüldüğü için olgu bilim deseni ile yürütülmüştür. Olgu bilim deseni ile yürütölen bir araştırmanın amacı bir olguya ilişkin yaşanan deneyimi, ayrıca belirli bir durumda kişiler tarafından olguların nasıl algılandığı aracılığıyla olguları tanımlamak ve özelliklerini açıklığa kavuşturmaktır (Lester, 1999). Araştırmacı, katılımcıların iç dünyasını anlamayı ve onların algılarını ve tepkilerini ifade etmeyi umut eder (Fraenkel vd., 2012). Bu yaklaşım deseni açasından sosyal bilimin temel amacı, farklı insan gruplarının sosyal gerçeği nasıl tanımladığını anlamaya çalışmaktır. Bu açağan yaklaşıldığında sosyal bilim, araştırmacı tarafından oluşturulan nesnel bir gerçeğliğin ötesinde öznel bir nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla söz konusu gerçeğ mutlak gerçeğ

olmamaktadır (Şişman, 1998). Olgu bilim yaklaşımına dair bakış açısına sahip araştırmacı, nesnel gerçekliğin sürekli değişim gösterdiği varsayımına bağlı olarak teori üzerinde farklı bir bakış açısına sahiptir ve bu sürekli değişimden dolayı nesnel gerçeklik araştırmaları genellemeler üretmez. Gerçeklik özellikle yer ve zaman olarak belirlidir ancak ayrıntılar keşfedilebilir. Epistemolojik açıdan olgu bilim yaklaşımı kişisel bilgi ve öznellik paradigmasına dayalıdır ve kişisel bakış açısı ve yorumlamanın önemini vurgulamaktadır (Lester, 1999).

Çalışmanın amacı ve araştırma soruları çerçevesinde, sosyal bir olguyu derinlemesine anlamlandırmak ve incelemek ihtiyacından yola çıkarak nitel araştırma yöntemi ve belirlenen fenomene ilişkin katılımcıların deneyimleri odak noktası olarak görüldüğü için olgu bilim deseni kullanılmıştır. Bu araştırmada, Türkiye'deki araştırma üniversitelerinin örgüt sağlığı algısı açısından değerlendirilmesinden hareketle söz konusu üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin bu üniversitelerdeki işleyiş açısından deneyimlerine başvurulduğu için olgu bilim yaklaşımının uygun olduğu düşünülmüştür. Olgu bilim deseni ile yürütülen bu araştırmada örgüt sağlığı fenomeninin değerlendirilmesinde zihinsel iş yükü boyutlarına ilişkin katılımcıların deneyimleri ve fenomene ilişkin algıları araştırmaya konu olmuştur.

2.1.2. Araştırmanın Örneklem Yöntemi

Nitel araştırma geleneği içinde ortaya çıkan olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniklerinden amaçlı örneklem yöntemi zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir (Berg & Lune, 2015: 71; Silverman, 2018: 86). Nitel araştırmada kullanılan örneklem yönteminde hedeflenen belirli bir evren için genellemeler yapmak değil, bir evrende bulunabilecek zenginlik, çeşitlilik, farklılık ve aykırılıkları çalışmaya dahil ederek bütüncül bir resim elde etmektir. Amaçlı örnekleme, araştırmacılar evreni temsil eden katılımcıların seçiminde bazı gruplarla ilgili özel bilgiler ya da deneyimler kullanırlar. Amaçlı örneklem genelleme yapılmaması gibi bazı sınırlılıklara sahip olsa da birçok durumda olay ve olguların keşfedilmesi ve açıklanmasında araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılır (Berg & Lune, 2015: 71). Örneklemin yeterli olmaması araştırmanın iç ve dış geçerliliğini tehdit eden bir unsurdur. Nitel araştırma için örneklem büyüklüğünü belirlemede araştırmanın odağı, kuramsal örnekleme ve veri miktarı dikkate alınmaktadır. Olgu bilim araştırmalarında uzun mülakatlar, bazen

tekrar gerektiren görüşmeler olabileceği için örneklemin sınırlı sayıda kalması doğaldır. Bazen de bu sınırlılığın sebebi araştırılan olguyu yaşayan bireylerin çok az sayıda olması ve örnekleme dahil edilebilecek birey sayısının kısıtlı olmasından kaynaklanabilmektedir. Örnekleme dahil edilecek birey ve onlardan elde edilecek verinin derinliği ve genişliği örneklem büyüklüğü ile genellikle ters orantılıdır. Bir diğer deyişle, araştırmaya katılanlardan toplanacak verinin miktarı arttıkça örnekleme dahil edilmesi gereken bireylerin sayısı azalmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 125).

Olasılığa dayalı olmayan (yargısal) örnekleme yöntemlerinden biri olan kartopu örnekleme ise zincirleme örnekleme veya katılımcı yönlendirmeli örnekleme olarak da bilinmektedir. Kartopu örneklemler çalışmada katılımcıların kişisel özellikleri ya da belirli nitelikleri gerekli ise kullanılabilir en iyi yöntemdir. Bazen hassas konular üzerinde ve ulaşılması zor kitlelerle çalışma yapan araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu örnekleme yöntemi araştırmacının problemine ilişkin zengin bilgi kaynağı olabilecek birey veya durumların belirlenmesinde etkilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 122). Kartopu örneklemede ilk olarak ilgilenilen özelliğe sahip birkaç kişiyi belirleyip sonra onlarla görüşme yapmak veya ölçme araçlarını uygulamak gerekir. Bu katılımcılara yönlendirmeleri için kendilerinin de sahip olduğu özelliklere sahip kişilerin isimleri sorulur ve birinden diğerine yönlendirme yapılarak bir katılımcı zinciri oluşturulur (Berg & Lune, 2015: 71). Süreç ilerledikçe belirli isimler öne çıkmaya başlar ve araştırmacının görüşmesi gereken birey veya ilgilenmesi gereken durum sayısı azalmaya başlar.

Araştırma kapsamında ele alınan üniversitelerin faaliyet raporlarından elde edilen verilere göre Türkiye’de faaliyet gösteren 206 devlet ve vakıf üniversitesinde görev yapan toplam 162.674 öğretim üyesinin yaklaşık %7,5’i (12.322 kişi) araştırma üniversitelerinde görev yapmaktadır. Bu öğretim üyelerinden 6.239 kişi profesör, 2.685 kişi doçent ve 3.398 kişi ise doktor öğretim üyesi kadrosunda çalışmaktadır. Bu araştırmanın evrenini YÖK tarafından belirlenen araştırma üniversitelerinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Olasılığa dayalı olmayan (yargısal) örneklem tekniklerinden amaçlı ve kartopu örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmanın örneklemini ise Türkiye’de araştırma üniversitesi olarak belirlenen 10 üniversitede çeşitli fakültelerde (eğitim,

fen ve edebiyat, iktisadi ve idari bilimler, mühendislik ve sağlık bilimleri) görev yapan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada ilk olarak Ankara'da görev yapan üç öğretim üyesi belirlenmiştir, bu kişiler ile görüşme yapıldıktan sonra onların yönlendirdiği kişilerle bağlantılar kurularak diğer görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada araştırmaya dahil edilecek çalışma grubunu belirleyebilmek için birden fazla örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak araştırmanın amacına bağlı olarak ilgilendiğimiz bazı özellik ve süreçleri gösteren bilgi açısından zengin durumları seçerek derinlemesine araştırma yapılmasını sağlayan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Silverman, 2018: 86). Amaçlı örnekleme yöntemi çalışma kapsamında ele alınan araştırma üniversitelerinde görev yapıyor olma gibi belli kriterleri karşılayan veya belirli niteliklere sahip olan özel durumlarda çalışılmak istendiğinde tercih edilmektedir. Sonrasında araştırmanın amacına ilişkin zengin bilgi kaynağı olabilecek bireylerin saptanarak görüşmelere başlanması ve süreç ilerledikçe ulaşılan kişilerin büyüyerek devam etmesi şeklinde ilerleyen kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Berg & Lune (2015)'e göre kartopu örneklemede temel yöntem, öncelikle ilgilenilen özelliğe sahip birkaç kişiyi belirleyip onlarla görüşme yapmaktır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ilgili alanyazından yola çıkılmıştır. Lyden & Klingele (2000)'nin örgüt sağlığına yönelik çalışmaları ve zihinsel iş yükü (Bos vd., 2013) ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Birçok ülkede öncü çalışmalarıyla bilimsel anlamda önemli katkılar sağlayan araştırma üniversiteleriyle ilgili ülkemizde de yükseköğretim alanında çeşitliliği artırma ve misyon farklılaşması arayışı kapsamında çalışmaların yapılması ve ilgili araştırmalar doğrultusunda örneklem olarak araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri seçilmiştir.

2.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemleri

Nitel araştırmada kullanılan olgu bilim yaklaşımında başlıca veri toplama aracı görüşmedir. Görüşmenin araştırmacılara sağladığı esneklik, etkileşim ve kanallar yoluyla irdeleme özelliklerinin kullanılması gerekmektedir. Araştırmacının katılımcıyla empati yapabilmesi ve güvene dayalı yoğun bir etkileşim ortamı oluşturması önemlidir. Katılımcılar kendilerini güvende hissettikleri bir ortamda daha önce fark edemedikleri yaşantıları ve anlamları dışa vurabilirler. Bu tür görüşmelerde araştırmacının ulaştığı açıklamaları ve anlamları görüştüğü kişiye teyit

ettirme fırsatı olduğu için araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği artmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 71). Olgu bilim çalışmalarında veri analizi yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu bağlamda yapılan içerik analizi ile verilerin kavramsallaştırılması ve olguyu tanımlayabilecek temalar ortaya konulmaya çalışılır. Elde edilen bulgular betimsel bir yapıda sunulur ve sıklıkla doğrudan alıntılara yer verilir. Bununla birlikte ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular açıklanır ve yorumlanır. Böylelikle yapılan olgu bilim çalışması ile bir olgunun daha iyi tanınması ve anlaşılmasına yardımcı olacak sonuçları elde etmemizi sağlayan açıklamalar, örnekler ve yaşantılar ortaya konulabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 71). Araştırma kapsamında araştırma üniversitelerinde çalışan öğretim üyelerinin deneyimine dayalı algılarını ve tepkilerini tanımlayabilmek ve betimleyebilmek için veri toplama tekniği olarak görüşme kullanılmıştır. Bu çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme, hem yapılandırılmış görüşmenin sabit cevaplama avantajını hem de yapılandırılmamış görüşmenin ilgili alanda derinlemesine gidebilme esnekliğini bir arada kullanabilme imkânı verdiği için tercih edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2008: 234).

2.1.3.1. Görüşme Yöntemi

Görüşme, bireyin iç dünyasına girerek olay ve olgulara nasıl anlamlar yüklediklerini öğrenmek ve bakış açısını anlamak amacıyla sosyal bilimlerde alanında belirli araştırma türleri için veri toplamak amacıyla kullanılan etkili bir yöntemdir. Bir diğer tanıma göre görüşme verilerin belirli varsayımlara dayandırılmasına ve bilginin yapılandırılmasına dayanan bir anlamlandırma tekniğidir (Berg & Lune, 2015: 132). Bunun yanı sıra görüşme, önceden belirlenmiş önemli bir amaç için gerçekleştirilen soru cevap tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci olarak da ifade edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 129). Görüşme tekniğinin aşamaları: çalışmanın tasarımı, görüşmenin yazıya dökülmesi, verilerin analizi, geçerliliğin doğrulanması, bulguların genellenebilirliği ve doğrulanabilirliği son olarak da raporlanması şeklindedir (Creswell, 2018: 163). Görüşme tekniği vasıtasıyla bireylerin duyguları, düşünceleri, inançları, zihinsel algıları, tecrübeleri, niyetleri, deneyimleri, tutumları, yorumları ve tepkilerine ilişkin bilgiler elde edilir. Görüşme tekniği duyarlılık, yoğunlaşma, bireyler arası anlayış, öngörü, beceri, zihinsel uyanıklık ve disiplin gibi çeşitli boyutları kapsar. Görüşmeciler görüşme

sürecinde katılımcının sorulara dürüst, doğru ve rahat biçimde yanıt vermesini sağlamalıdır.

Literatürde görüşmenin önceden belirlenmiş bir dizi soru ve cevapları içeren yapılandırılmış görüşme ve açık uçlu sorular içeren yapılandırılmamış görüşme olmak üzere iki türü yer almaktadır. Açık uçlu soruların nadiren kullanıldığı yapılandırılmış görüşmede amaç katılımcıların verdikleri bilgiler arasındaki benzerliği ve farklılığı belirleyerek buna göre karşılaştırmalar yapmaktır. Yapılandırılmamış görüşmede araştırma konusu ile ilgili katılımcı düşünceleri ve tutumlarının ortaya çıkarılması için bazı sorulara kullanılarak bilgi edinilmesi için tasarlanırlar. Yapılandırılmamış görüşme diğer türe göre daha esnek yapılandırılmıştır ve keşfe yönelik bir görüşme süreci gibi değerlendirilmektedir. Bu görüşme türünde önceden belirlenmiş herhangi bir soru ve doğal olarak yanıtlara ilişkin bir beklenti de yoktur. Araştırmacı katılımcıyla yaptığı görüşme ile belirli konuları keşfetmeye çalışır. Görüşme esnasında çalışma konusuyla ilgili özel alan keşfederse daha detaylı sorular sorarak o alanı daha derin inceleyebilir. Bu görüşme türü açık uçlu sorulara dayanmaktadır. Görüşme tekniğinin sıklıkla kullanılan anket tekniğine göre esneklik, sözel olmayan davranış, ortam üzerindeki kontrol, yanıt oranı, sözel olmayan davranış, soru sırası, anlık tepki, veri kaynağının teyit edilmesi, derinlemesine bilgi ve tamlık gibi güçlü yönleri vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 130-134). Görüşme tekniğinin güçlü yönleri aşağıdaki gibidir:

1. Esneklik: Görüşme, araştırmacılar için büyük ölçüde esneklik sağlar. Araştırmacı daha derinlemesine yanıtlar için ek sorular sorabilir, yanlış anlama durumunda soruyu tekrar edebilir veya soruyu değişik bir biçimde tekrar sorabilir.

2. Yanıt Oranı: Araştırmacı görüşmede duruma hâkim olduğu ve veri toplama sürecinde bizzat bulunduğu için yanıt oranı yüksek olmaktadır. Okuma ve yazma bilmeyen, anketteki bir dizi soruya yanıt verecek zamanı olmayan veya bunu çekici bulmayan bireylerden, görüşme yoluyla daha kolay ve doğru bilgi elde edilebilir.

3. Sözel Olmayan Davranış: Araştırmacı veri toplama sürecine bizzat katıldığı için görüşme sürecinde karşı tarafın davranış, yüz ifadesi ve vücut hareketlerini gözleme ve kayıt etme olanağına sahiptir.

4. Ortam Üzerindeki Kontrol: Görüşme sürecinde araştırmacı ortamda bizzat bulunmaktadır. Etkili bir görüşme için ortamı düzenleyebilir, rahat ve sessiz bir görüşme ortamı yaratabilir.

5. Soruların Sırası: Görüşme yöntemi, soruların sırası konusunda da araştırmacıya esneklik sağlar. Bu yolla araştırmacı, görüşme sürecinde soruların sırasını değiştirebilir veya sorularını herhangi bir sıraya tabi tutmadan sorabilir.

6. Anlık Tepki: Tipik bir görüşme sürecinde araştırmacı, görüşülen bireyin anlık geliştirdiği yanıtları ve tepkileri kaydetme şansına sahiptir. Bu yanıtlar ve tepkiler araştırma problemi hakkında zengin bir bilgi kaynağı olabilir.

7. Veri Kaynağının Teyit Edilmesi: Görüşmede, sorular önceden belirlenmiş bireye doğrudan sorulur. Bu yolla elde edilen verinin anket yoluyla elde edilen veriye oranla geçerliğinin daha yüksek olacağı açıktır.

8. Tamlık: Diğer veri toplama yöntemleri ile karşılaştırıldığında araştırmacı veri toplama sürecine bizzat katıldığı ve görüşme ortamında bizzat bulunduğu için görüşme yönteminde yanıt oranı hemen hemen tamdır.

9. Derinlemesine Bilgi: Görüşme yönteminde deneyimli, becerikli ve iyi eğitilmiş görüşmeciler karmaşık bir konu veya problem hakkında zengin bir veri seti oluşturabilir; veri toplama sürecinde şekiller, grafikler, oklar veya ayrıntılı açıklamalar yoluyla istedikleri bilgiyi elde edebilirler.

Görüşme yönteminin güçlü olduğu yönler olduğu gibi bazı zayıf yönleri de vardır. Bunlar maliyet, zaman, olası yanlılık, kayıtlı veya yazılı bilgileri kullanamama, zaman ayırma güçlüğu, gizliliğin ortadan kalkması, soru standardının olmayışı ve bireylere ulaşma güçlüğu olarak sıralanabilir (Bailey, 1982; Akt: Yıldırım ve şimşek, 2008: 134). Görüşme tekniğinin zayıf yönleri aşağdaki gibidir:

1. Maliyet: Diğer veri toplama yöntemleri ile karşılaştırıldığında (anket gibi), görüşme yöntemi pahalı olabilir. Küçük ölçekli çalışmalarda bile bireyleri yerinde ziyaret edebilmek için gerekli seyahat paraları, görüşme materyalleri ve araçları, görüşme kayıtlarının veya notlarının yazıya geçirilmesi maliyeti oldukça yüksek bir düzeye çıkarabilir.

2. Zaman: Görüşme yönteminin kullanıldığı çalışmalarda görüşmecinin zamanının önemli bir bölümü görüşülecek bireyleri saptamak, bunlarla birebir

iletişim kurmak, randevu ayarlamak, görüşme mahalline seyahat etmek, görüşmeyi gerçekleştirmek ve görüşme notlarını ve kayıtları yazıya geçirmek için harcanır.

3. Olası Yanlılık: Her ne kadar bizzat araştırmacının veya araştırmaya dahil bir görüşmecinin veri toplama sürecinde bulunması kontrol olanağını veriyorsa da bu durum tek başına bir hata kaynağı olabilir. Görüşmeci, görüşülen bireyin verdiği yanıtı yanlış anlayabilir veya bireyin söylediği şeyleri kendi öznel süzgecinden geçirerek veya yorumlayarak yazabilir.

4. Kayıtlı veya Yazılı Bilgileri Kullanamama: Görüşme yöntemi tipik bir anlatımla “burada ve şimdi” tarzı bir yöntemdir. Görüşülen birey, görüşmeye konu olan olay veya durum hakkında kayıtlı bilgileri kontrol etme, yazılı kaynaklara başvurma, olay ve olgular hakkında başkalarına danışma gibi olanaklardan genellikle yoksundur.

5. Zaman Ayırma Güçlüğü: Görüşme yönteminde, elde edilmesi amaçlanan bilginin belirli bir zaman dilimi içerisinde alınması söz konusudur. Bu durumda da görüşülecek olan bireyin görüşme için uygun olup olmadığı ve gerekli zamanı bir bütün içinde harcayıp harcayamayacağı önem kazanmaktadır. Araştırmacı, bazen görüşülen birey için uygun olan böyle bir zaman dilimini ayarlamakta güçlük çekebilir.

6. Gizliliğin Ortadan Kalkması: Her ne kadar görüşmeye dayalı birçok araştırmada bireyi tanımlayacak bilgilerden kaçınılırsa da görüşme yönteminde birey veya bireyler tanımlı ve belli olduğu için, bu durum zaman zaman belirli bilgilerin elde edilmesini güçleştirebilir veya verilen bilgiler doğruyu yansıtmaktan ziyade sosyal olarak kabul edilebilir tarzda verilebilir.

7. Soru Standardının Olmaması: Tipik bir görüşme sürecinde görüşmeci konuşma arasına girebilir, ek sorular sorma gereği duyabilir, soruları değiştirerek sorabilir veya farklı bireylere farklı sorular yöneltebilir. Bu özellikler görüşme yöntemine yukarıda açıklandığı gibi bazı artılar kazandırırken, aynı ölçüde de bir sorun kaynağı olabilir.

8. Bireylere Ulaşma Güçlüğü: Görüşme yönteminin tipik sorunlarından birisi, görüşülmesi istenen bireylere ulaşma güçlüğüdür. Bunun çeşitli nedenleri olabilir. Örneğin, örnekleme dahil edilen bireylerin yer ve adreslerinin saptanması, görüşme

için uygun zamanların saptanması ve randevuların ayarlanması konularında araştırmacı çeşitli güçlüklerle karşılaşabilir.

2.1.3.1.1. Görüşme formunun hazırlanması

Araştırmada literatür doğrultusunda araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında, öncelikle araştırmacının kuramsal çerçevesi ve araştırma soruları doğrultusunda literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması ile araştırma problemine hizmet edecek temalar belirlenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları bu doğrultuda hazırlanmıştır. Bununla birlikte öncül, bilgilendirici ve zengin verilerin elde edilebilmesi için örgüt sağlığı ve zihinsel işyükü ile ilgili literatür detaylı olarak incelenmiştir. Literatürdeki bilgilere dayalı olarak ve Lyden & Klingele (2000)'nin betimlediği örgüt sağlığı boyutları (iletişim, katılım, moral, sadakat ve bağlılık, etik, gelişim, örgütsel itibar, performans tanıma, amaç birliği, liderlik ve kaynak kullanımı) ve Rubio vd. (2017)'nin NASA-TLX görev yükü ölçeğinden betimlediği zihinsel iş yükü boyutları (zihinsel, zamansal, duygusal/sağlık ve performans talebi) dikkate alınarak 8 tane mülakat sorusundan oluşan soru havuzu oluşturulmuştur. Öğretim üyelerinin görüşleri doğrultusunda temel sorular ve bu soruların yanında sorunun anlaşılmasında ya da yanlış anlaşıldığı durumlarda ya da yeterli yanıt alınmadığında kullanılmak üzere katılımcıların fikirlerini daha iyi organize edebilmeleri amacıyla bazı alt araştırma soruları da sorulmuştur. Sorular anlam ve anlaşılabilirlik bakımından İşletme Fakültesinde görev yapan beş öğretim üyesi tarafından incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılarak görüşme formu geliştirilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla yapılan görüşmeler 2018 yılı Haziran ve 2018 yılı Ekim ayının son haftasını kapsayacak şekilde dört ayda tamamlanmıştır. Literatür taraması ile araştırma sorusuna yönelik temalar belirlenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları bu doğrultuda hazırlanmıştır. Görüşmede daha fazla bilgi elde etmek amacıyla açık uçlu sorular sorulmuştur. Veri toplamaya başlamadan önce soruların yeterince anlaşılır olup olmadığını kontrol etmek amacıyla bazı pilot görüşmeler yapılmıştır. Görüşme sorularının etkinliğini ve araştırılan bilginin elde edilebilirliğini gösteren pilot görüşmeler sonucunda bazı sorular yeniden düzenlenmiş ve ilave sorular eklenmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara gönderilen e-posta ile araştırmanın konusu ve amaçlarıyla ilgili genel

bilgiler ve elde edilen bilgilerin yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacağı, katılımcılara ait tüm bilgilerin gizli tutulacağına dair güvence verilmiştir. Yapılan çalışmalara göre güven ortamının oluşması ile araştırmacı zengin ve anlamlı veri elde edilebilecektir. Bu nedenle görüşme süresince katılımcılara hiçbir yönlendirme veya etkilemede bulunulmamış, katılımcıların düşüncelerini rahat ifade edebilecekleri bir ortam sağlanmıştır. Görüşmelerin bazıları katılımcılarla uygun bir tarih ve saat üzerinde görüş birliğine varılarak kendi çalışma odalarında veya kendilerinin önerdiği bir dış mekânda yüz yüze gerçekleştirilirken bazıları da öğretim üyelerinin proje görevleri nedeniyle birebir vakit ayıramayacaklarını belirtmeleri üzerine telefon veya bilgisayar destekli bireysel görüşmeler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler 30 ila 45 dakika civarında sürmüştür. Berg & Lune (2015), telefon görüşmelerinin belirli durumlarda coğrafi konum nedeniyle veri toplamada etkili bir araç olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte telefonla görüşme yönteminin fazla bir maliyet gerektirmeden ulaşılması zor kişilerin araştırmaya katılımını sağlama, yanlılıktan uzak olma, geniş bir coğrafi alana ulaşma imkânı verme ve anlık gizlilik sağlama gibi avantajları bulunmaktadır. Bilgisayar destekli görüşmeler ise görüntülü olarak yapılmakta ve yüz yüze iletişimdeki gibi bir deneyim sunmaktadır. Bu tür görüşmelerde veri elde etmek zor ve zaman alıcı olsa da bu yöntemin görüşmedeki karşılıklı konuşma özelliğini taşıması verilerin görüşmeci tarafından aynen kaydedilmesini ve katılımcının rahat bir şekilde yanıt vermesini sağlamıştır (Berg & Lune, 2015: 154). Görüşmelerde araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formundaki sorulara verilen cevaplar katılımcılar tarafından ses kayıt cihazı kullanımı istenmediği için yazı yoluyla kayda alınmıştır. Görüşme esnasında anahtar cümleler, katılımcının bahsettiği temel noktalar ve kullandığı önemli kelimeler ve terimlerin not alınması nelerin önemli olduğu hakkında ipuçları, diğer bir deyişle nelerin kayda değer olduğu hakkında geri bildirim sağlamıştır (Patton, 2018: 383). Görüşme esnasında öncelikle katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili bilgi vermeleri istenmiş daha sonra zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisini belirlemeye yönelik sorular belli bir düzene göre sorulmuştur. Görüşmelerin tamamlanması ile birlikte belirlenen temalardan yola çıkılarak analiz sürecine geçilmiştir. Görüşme sonunda katılımcılardan zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarını canlı veya cansız nesnelere benzetmeleri istenerek sözlükte olmayan bir dil kullanmaya ve karmaşık ifadelerle anlam üretmeye yarayan metaforlar elde edilmeye çalışılmıştır. Metaforlar yeni gerçeklikler yaratarak

düşüncelerimizi ve hareketlerimizi şekillendiren, günlük yaşamımızda fayda sağlayan, tecrübelerin içerisine gömülü ve sistematik bir özelliğe sahiptirler (Baş ve Akturan, 2017: 132). Görüşme soruları aracılığıyla edinilen verilerin çok büyük bir kısmı yalın ve düz yapıda iken geri kalan kısmı da mecazi yani metaforik verilerden oluşmaktadır. Gerçek bilgilerden edinilen verileri zenginleştirmek, araştırma sorusuna metaforlar aracılığıyla bilinçaltı irdelemesi üzerinden yaklaşmak, araştırmayı alternatif perspektiflerden boyutlandırmak, paylaşılmaması muhtemel düşüncelere de ulaşmaya çalışmak, literatüre kavramlarla ilgili metaforlar kazandırmak amaçlarıyla metaforik veriler de edinmek istenmiştir. Bu çerçevede katılımcıların her iki yapıdaki düşüncelerini de paylaşımları sağlanarak derinlemesine bir inceleme yapılması amaçlanmıştır. Son olarak yapılan görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir.

Araştırma Soruları

Araştırmanın amacına yönelik araştırma sorusu belirlendikten sonra bu ana soruyu destekleyecek diğer sorular oluşturulmuştur.

Ana Soru

Araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin algularına göre zihinsel iş yükü ile örgüt sağlığı arasında nasıl bir ilişki vardır?

Görüşme Formunda Yer Alan Sorular

- Kısaca kendinizi tanıtır mısınız? (Demografik sorular)
- Size göre araştırma üniversitelerinin sahip olması gereken özellikler nelerdir?
- Size göre araştırma üniversitesinde çalışan bir öğretim üyesinde bulunması gereken özellikler nelerdir?
- Sizin zihinsel iş yükü algılamaya neden olan faktörler nelerdir?
- Size göre sağlıklı bir kurum hangi özelliklere sahip olmalıdır?
- Zihinsel iş yükünün ne gibi sonuçları (fiziksel, psikolojik vb.) olduğunu düşünüyorsunuz?
- Hissettiğiniz zihinsel iş yükü kurumunuza ilişkin örgüt sağlığı algınızı nasıl etkiler? (Alt temalar açısından)

- Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarını canlı veya cansız bir nesne ile ifade edecek olsanız kavramları neye benzetirsiniz? (Örnek: Zihinsel iş yükü/örgüt sağlığı...gibidir. Çünkü.....)

Görüşmenin Yapıldığı Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, YÖK tarafından belirlenen Araştırma Üniversitelerinin çeşitli fakültelerinde (eğitim, fen ve edebiyat, iktisadi ve idari bilimler, mühendislik ve sağlık bilimleri) görev yapmakta olan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Bireylerin gönüllü olarak yer aldıkları araştırma için doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör unvanlarına sahip toplamda 18 öğretim üyesi ile görüşme yapılmıştır. Çalışmanın devamında katılımcıların değerlendirmelerinden elde edilen bulgulara ilişkin veri analizi sürecine yer verilecektir.

2.2. Veri Analizi Süreci

Araştırma sorularına cevap aramak ve toplanan verileri bilgiye dönüştürmek için gerçekleştirilen veri analizi, araştırmanın başından sonuna kadar devam eden ve araştırmanın diğer aktivitelerinden ayrı tutulamayacak bir süreçtir. Bu süreçte görüşmelerde söylenenler kadar bunların altında yatan anlamlar ortaya konmaya çalışılır (Baş ve Akturan, 2017: 117). Nitel veri analizi süreci, verilerin organizasyonunu, veri tabanıyla ilgili ön okuma yapılmasını, temaları kodlamayı ve organize etmeyi, veri tablo, şekil veya tartışma halinde sunumunu ve bunların yorumunu içermektedir (Creswell, 2018). Nitel veri analiziyle katılımcıların görüşlerinden elde edilen metnin küçük kavramsal birimlere ayrılarak kodlanması ve kodların da belli temalar altında gruplandırılması sağlanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan kodlar ve temalar; katılımcıların ifadelerinden, örgüt sağlığı, zihinsel iş yükü ve iş özellikleri literatüründe kullanılan ve araştırmacı tarafından uygun görülen kavramlardan elde edilmiştir.

Patton (2018: 432)'in vurguladığı gibi nitel analiz, verileri bulgulara çevirme işlemidir ancak bu işlemi yapmanın kesin bir formülü yoktur. Nitel veri analizi, saha araştırmasında yaşanan deneyimin bir başka ifadeyle katılımcılardan ve diğer kaynaklardan elde edilen bilgi ve gözlemlerin düzenlenmesi ile başlamaktadır. Verilerle çalışılırken tanımlama, açıklama, karşılaştırmalar oluşturulmakta, öyküler arasında bağlantılar kurulmakta ve muhtemel varsayımlar çıkarılmaktadır. Örnekleme dâhil olan katılımcıların anlatımları arasındaki benzerlik ve farklılık

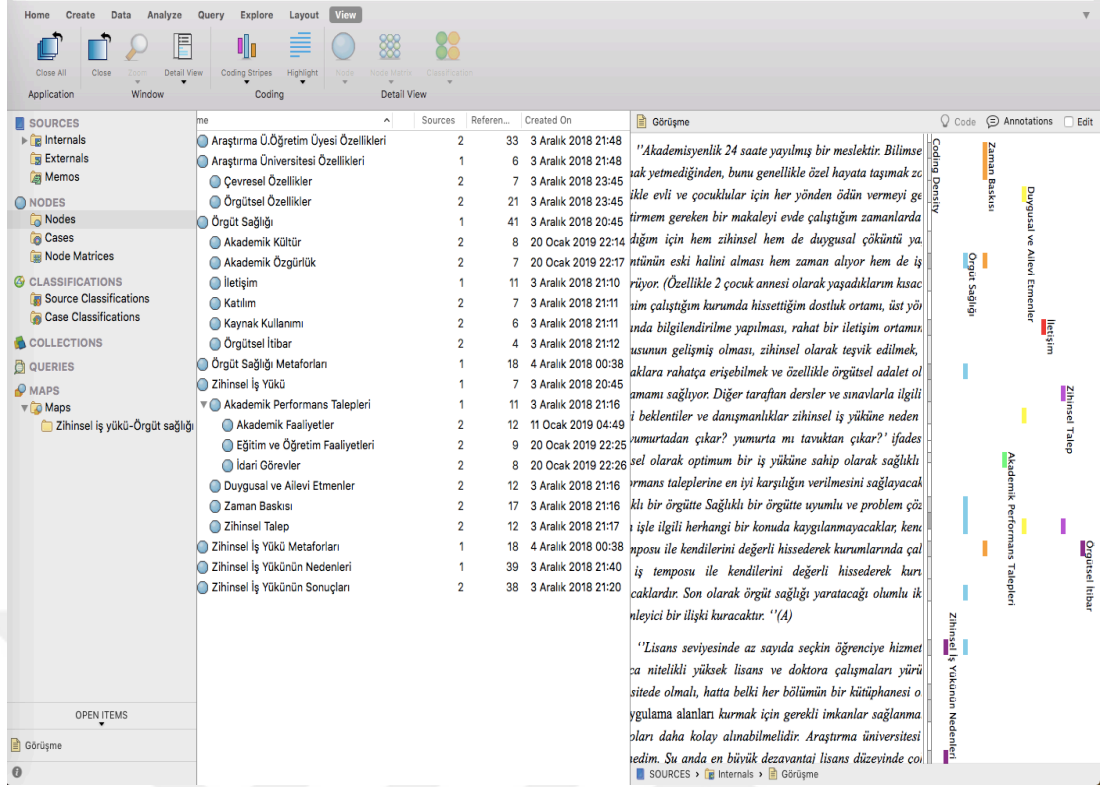
örüntüleri incelenmekte ve çeşitlilikler anlaşılmaya çalışılmaktadır. Nitel araştırma çoğu zaman tümevarımsaldır. Çünkü nitel araştırmada örüntüler ve ilişkiler, araştırmanın başından verilerin analizi aşamasına kadar oluşturulmaya devam etmektedir. Dolayısıyla analiz araştırmanın ayrı bir son aşaması olmaktan çok, bütün aşamalara yayılan bir boyuttur (Neuman, 2014). Nitel analizin zorluğu, büyük miktardaki verinin anlamlandırılmasında yatmaktadır. Nitel analiz, ham verinin hacminin azaltılarak gerekli bilginin gereksizden ayırt edilmesi, sonrasında önemli örüntülerin tanımlanarak elde edilen öz ile bir çerçeve oluşturulmasını içermektedir (Patton, 2018: 432).

Verilerin analizinde öncelikle temaların belirlenmesi için betimsel analiz yapılmıştır. Bu yaklaşıma göre, elde edilen veriler sistematik ve açık bir biçimde betimlenerek önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Bu analizin amacı ham halde olan verilerin araştırmacıların anlayabileceği ve ihtiyaç duymaları halinde çalışmalarında kullanabilecekleri bir şekilde, bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış olarak sunulmasıdır. Betimsel analiz: betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması olarak 4 adımdan oluşmaktadır (Coşkun vd., 2015: 324). Bu araştırmada kuramsal çerçeveye dayanarak birinci adım için önce bir ön kodlama listesi oluşturulmuştur. Böylece verilerin hangi temalar altında değerlendirileceği ve sunulacağı belirlenmiştir. İkinci adım için, nitel veri seti 4 kez ara vermeden, 6 kez de aralıklarla okunmuştur. Bu adımda daha önce oluşturulan kavramsal çerçeveye dayanarak veriler düzenlenerek tutarlı bir bağlam oluşturulmuştur. Bununla birlikte, ulaşılan veriler doğrultusunda mevcut kod ve temalara yeni kod ve temalar eklenmiştir. Araştırma modeline bağlı olarak zihinsel işyükü kapsamında zihinsel talep, zaman baskısı, akademik performans talepleri ve duygusal ve ailevi etmenler; örgüt sağlığı içinse iletişim, katılım, örgütsel itibar, akademik özgürlük, akademik kültür ve kaynak kullanımı temaları incelenmiştir. Ayrıca bu adımda sonuçlar yazılırken hangi doğrudan alıntılara yer verileceği de belirlenmiştir. Üçüncü adımda temalar altında düzenlenen veriler doğrudan alıntılarla desteklenerek bulguların tanımlanması sağlanmıştır. Söz konusu temalar ve alt temalara araştırmanın bulguları sunulurken detaylı olarak yer verilmiştir. Bulguların yorumlanması olan son adımda ise elde edilen bulgular açıklanmış, ilgili araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırmada görüşmelerden elde edilen verilerden betimsel analiz ile belirlenen temalar daha sonra araştırmacı tarafından nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizindeki temel düşünce, bir araştırma metninde yer alan çok sayıda kelimeyi daha az sayıda içerik kategorisine indirgeyerek dökümanların veya görüşme kayıtlarının karakterize edilmesini ve karşılaştırılmasını sağlamaktır (Coşkun vd., 2015: 325). İçerik analizi, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bütünleştirmek ve okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 239). Bu araştırmada analiz işlemleri, içerik analizi için Yıldırım ve Şimşek (2018) tarafından belirtilen (1) verilerin kodlanması, (2) temaların bulunması, (3) kodların ve temaların düzenlenmesi ve (4) bulguların yorumlanması aşamalarına göre yapılmıştır. Yorumlayıcı anlayışa dayanan nitel gelenek ile sınırlı olgu ve olaylar olabildiğince derinlemesine ve betimsel çözümlenmeleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Yorumlayıcı yaklaşımda kuramlar ya araştırma sonucunda elde edilir ya da var olan kurama ilişkin yeni boyutlar ortaya konmaya çalışılır. Nitel araştırmada nicel araştırmada yapılan örneklemden evrene genellemesinden farklı olarak sınırlı sayıda katılımcıdan veya kaynaktan elde edilen verilerin doğrultusunda analitik genelleme yapılmaktadır. Nitel araştırmadan elde edilen sonuçlar, uygulayıcılar için ileri düzey araştırmacılara zemin oluşturmakta, kurumsal ve örgütsel gelişmeye katkıda bulunarak yapılan işin daha iyi anlaşılmasını sağlamakta, nicel veriler ve analiz yöntemleriyle elde edilen bazı mekanik ilişkilerin nitel yöntemlerle derinlemesine test edilerek sonuçların doğrulanması veya yanlışlanmasını sağlamaktadır (Coşkun vd., 2015: 330).

2.2.1. Analizlerde Nvivo Yazılımının Kullanımı

Araştırmadan elde edilen bütün veriler Nvivo 11.0 programı kullanılarak araştırmacının kendisi tarafından (programın otomatik kodlama özelliği kullanılmadan) kodlanmıştır. Coffey & Atkinson (1996), kodlamayı genellikle verinin daha basit ve genel kategorilere bölünmesi ve böylelikle yeni sorular ve yorumlar ortaya koyabilmek üzere genişletilmesi ve aydınlığa kavuşturulması olarak tanımlamaktadır. Nitel araştırma alan yazınında kodlamaya önceden hazırlanmış bir dizi kodla da başlanabileceği belirtilmektedir. Bu araştırmada teorik çerçevede konunun alt boyutlarına dayalı olarak hazır temalar oluşturularak başlanmıştır. Ancak bu temaların altındaki kodlarda keşif odaklı bir yaklaşım benimsenmiştir.



Şekil 6: Araştırmaya İlişkin Kod ve Temalar

Şekil 6’da görüldüğü üzere Nvivo 11 programı nitel veri analizinde pratik kodlama imkânı sağlamakta, kodlamaları sistematik olarak saklamakta, kodları ilişkilendirilebilmekte, modelleme, tablolama, matris yapıya dönüştürme ve şemalama gibi fonksiyonları sunmaktadır. Böylece nitel verileri analiz sürecinde, birçok farklı program arasında zaman kaybetmek yerine tek bir program içinde bütün imkanları bulabilmek oldukça önemli bir özelliktir. Bu araştırmanın analizlerinde kullanılmayan ancak yazılımın son sürümünde de var olan ses kaydı, resim ve video görüntüleri üzerinden de analiz yapmak mümkündür. Bu da nitel verilerin çeşitlerini arttırıcı ve farklılaştırıcı imkânlar açısından büyük bir fırsattır. Bu yazılımın kullanımında kaynak video eğitimlerden ve yayınlanan makalelerden yararlanılmıştır.

Programın araştırma verilerinin analizleri sürecinde kullanılmasında aşağıdaki adımlar izlenerek araştırma süreci gerçekleştirilmiştir:

- Görüşme metinlerinin kişiler temel alınarak, yazılı doküman olarak programa yüklenmesi

- Bu metinlerin aşama aşama cevabı aranan sorulara paralel olarak kodlanması
- Yapılan kodlamaların yine ana soru ve alt sorular bağlamında ilişkilendirilmesi
- Ortaya çıkan ilişkilerin ve kod gruplarının temalar olarak gruplandırılması
- Saptanan temaların ilişkisel görüntülerinin hazırlanması
- Katılımcılar için öncelikli temaların belirlenmesi
- Katılımcıların demografik özelliklerinin sunulması

Görüşmeler yazılı metinler olarak programa aktarılmış, kodlamaya ve temalamaya hazır hale getirilmiştir. Yazılım içinde her bir görüşme metni zaman, kişi, yer ve araştırmacı bilgileriyle depolanabilmekte ve istenildiği zaman istenilen amaç doğrultusunda analize tabi tutulabilmektedir. Programa aktarılan veriler tematik analiz yaklaşımına paralel olarak kodlamaya ve araştırma sorusu paralelinde kodların ilişkilendirilmesine hazır olacak şekilde depolanmıştır.

2.3. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenilirliği

Nitel araştırmacılar, katılımcılarla bireysel olarak iletişime geçerek uzun süren çalışmalar ile ayrıntılı anlamlar elde etmek amacıyla araştırma yaparak ulaşılan derin bilgi yapısını 'anlamaya' çabalamaktadırlar. Nitel araştırmanın amacı genel olarak birçok şeyin doğru olduğunu bulmaktan ziyade belli bir konunun derinlemesine anlaşılmasıdır (Merriam, 1998).

2.3.1. Geçerlik

Nitel bir araştırmada geçerlik, araştırma sonuçlarının doğruluğunun değerlendirilmesi ile ilgili bir teşebbüştür. Geçerlik, araştırmanın önemine odaklanma, katılımcılarla görüşme ve uzlaşmaya dayalı bir geçerlik biçimi ve geçici, belirlenmiş ve her zaman yeniden yorumlanmaya açık yorumlar ile nitel araştırmanın yorumlayıcı bir yaklaşım içinde sunulmasını sağlamaktadır. Nitel araştırmada geçerlik, araştırmacının araştırılan olguyu olduğu biçimde ve olabildiğince tarafsız gözlemesidir. Bunun yanı sıra nitel çalışmalarda geçerlik alanında geçirilen sürenin fazla olması, detaylı yoğun bir betimleme ve çalışmada araştırmacının katılımcılara yakınlığı ile birlikte çalışmanın değerini veya doğruluğunu artıran farklı bir güç olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede geçerlik yorumlayıcı araştırma içinde

araştırmanın güvenilirliğinin ve kalitesinin bir muhakemesi olarak da ifade edilmektedir. Araştırmacının veri kaynağına yakın olması, alanda oluşan gerçekleri yaşaması ve verinin doğasına uygun yöntem ve süreçlerle veri toplaması nitel araştırmanın geçerliğini artıran özellikleridir. Dış geçerlik elde edilen sonuçların genellenebilirliğine, iç geçerlik ise araştırma sonuçlarına ulaşırken izlenen sürecin çalışılan gerçekliği ortaya çıkarmadaki yeterliğine ilişkindir. Sosyal olayların içinde bulunduğu ortama göre değiştiği varsayımından hareketle bir araştırmanın sonucunu bir başka duruma doğrudan genellenemez. Bu nedenle nitel araştırmalarda, genellenebilirliği sağlamak zordur (Creswell, 2018: 248; Yıldırım ve Şimşek, 2018: 271).

2.3.1.1. İç geçerlik

Araştırmada elde edilen bulguların ve sonuçların doğruluğunu ele almaktadır. İç geçerlik konusunda araştırmacıdan beklenen veri toplama süreci, verilerin analizi ve yorumlanması sürecinde tutarlı olması ve bu tutarlılığı nasıl sağladığını açıklamasıdır. Nicel araştırmadaki iç geçerliğin karşılığı olarak nitel araştırmada ‘inandırıcılık’ ifadesi kullanılmaktadır. Nitel araştırmanın inandırıcılığının değerlendirilebilmesi için uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi gibi ölçütler kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 271-277).

2.3.1.2. Dış geçerlik

Nitel araştırmada dış geçerlik araştırma sonuçlarının genellenebilirliğine ilişkin bir ifadedir. Yani bir araştırmanın sonuçları benzer ortamlara ve durumlara genellenebiliyorsa bu araştırmanın dış geçerliğinin sağlandığı söylenebilir. Nicel araştırmadaki dış geçerliğin karşılığı olarak nitel araştırmada ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme ölçütleri ile değerlendirilen ‘aktarılabirlik’ ifadesi kullanılmaktadır. (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 271). Nicel araştırmacı evrene genelleme yaparken nitel araştırmacı elde ettiği sonuçların benzer ortamlara aktarılabirlik değerini araştırmanın tüm aşamaları hakkında ayrıntılı bir şekilde ortaya koyarak sağlamaktadır.

2.3.2. Güvenilirlik

Nitel araştırmalarda güvenilirlik genelde veri setlerinin birden fazla kodlayıcının cevaplarındaki kararlılık anlamına gelmektedir (Cresswell, 2018: 253). Nitel araştırmada elde edilen sonuçların kişilere ve içinde bulunulan ortama göre farklılık göstermesi araştırmanın benzer gruplarda tekrarlandığında aynı sonuçlara ulaşmasını engellemektedir. Nitel araştırmada güvenilirlik eğer araştırmacılar daha sonra aynı çalışmayı tekrarlayacak olurlarsa aynı sonuçlara, aynı değerlendirmelere ve aynı iddialara ulaşabilirler mi? sorusuna yanıt aramaktadır (Silverman, 2018: 117). Nitel araştırmalarda güvenilirliği ve tutarlığı sağlayabilmek için araştırmacının araştırma sürecini, örneklem seçimi, görüşme formunun hazırlanması ve verilerin nasıl toplandığı gibi tüm aşamalarını ayrıntılarıyla betimlemesi gerekmektedir. Bu araştırmanın güvenilirliği sağlamak için tüm aşamalar ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.3.2.1. İ güvenilirlik

İ güvenilirlik konusunda araştırmacı, araştırmaya yaklaşımını ve araştırmanın veri toplama, analiz vb. gibi araştırmanın farklı aşamalarında yaptığı kontrolleri açık şekilde tanımlamalı ve okuyucuya araştırmanın tüm aşamalarında güvenilirliğe yönelik hangi önlemlerin alındığını açıklamalıdır. Nicel araştırmada iç güvenilirlik olarak yer alan ifade nitel araştırmada tutarlılık incelemesi ile değerlendirilen ‘tutarlılık’ olarak yer almaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2018: 276).

LeCompte & Goetz (1982) iç güvenilirlik ile ilgili bazı stratejiler ileri sürmektedirler. Bunlardan biri, toplanan verilerin öncelikle betimsel bir yaklaşımla doğrudan sunulmasıdır. Yani araştırmacı doküman, görüşme veya gözlem vasıtasıyla elde ettiği verilere yorum katmadan okuyucuya sunmalı ve yorumunu sonraya bırakmalıdır. Bunun dışında, araştırmaya birden fazla araştırmacının dahil edilmesi, özellikle gözlem yoluyla elde edilen bulguların görüşmeler yoluyla teyit edilmesi, elde edilen verilerin analizinde bir başka araştırmacıyı kullanma ve elde edilen sonuçları teyit etme, önceden oluşturulmuş ve detaylı biçimde tanımlanmış bir çerçeveye bağlı olarak tanımlanmış bir kavramsal çerçeveye bağlı olarak yapılan veri analizi iç güvenilirlik için uygulanabilecek bazı stratejilerdir. Ayrıca, elde edilen sonuçların güvenilirliğini test etmek için konu ile ilgili yapılmış başka araştırma sonuçları da kullanılabilir (Akt. Yıldırım ve şimşek, 2018).

Bu araştırmada i guvenilirliği sağlamak için görüşme formu geliştirilirken ilgili literatür incelenerek sorular konu ile ilgili kavramsal ereve göz önünde bulundurulmuş ve görüşme yoluyla elde edilen veriler herhangi bir yorum katılmaksızın sunularak yorumlanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin sonuçlarının ve yorumlarının katılımcılara (ğretim üyelerine) teyit ettirilmesi ve uzman incelemesine başvurulması ile i geçerlik arttırılmıştır. Ayrıca ğretim üyelerinin kendi ifadelerine yer verilmiş, doğrudan alıntılar yapılarak veriler zenginleştirilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçların guvenilirliği için, tartışma bölümünde başka araştırma sonuçları ve literatür ile birlikte verilmiştir. Görüşmenin niteliğini artırıcı ortama sadık kalınması, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi ve yorumlanması ayrıntılı olarak verilmiş ve görüşmelerin nasıl yapıldığının belirtilmesi araştırmanın dış guvenirliliğini arttırmıştır.

Özetle doğru bilginin elde edilmesinde gereken önlemlerin alınması ‘geçerlik’ ve araştırma süreci ile verileri açık ve ayrıntılı bir biçimde, bir başka araştırmacının da değerlendirmesine imkân verecek şekilde tanımlanması ‘guvenilirlik’ nitel araştırmanın karşılması gereken önemli beklentilerdir. Geçerlik guvenilirliği büyük oranda guvence altına aldığından geçerliliğe verilecek önem aynı zamanda guvenilirliği sağlamaya yönelik de bir adım olacaktır (Yıldırım ve şimşek, 2018: 285).

2.3.2.2. Dış guvenilirlik

LeCompte & Goetz (1982) dış guvenilirlik konusunda, araştırmacının öncelikle kendi konumunu açıkça belirtmesi ve veri toplanacak kişilerin açıkça tanımlanması, araştırma sürecinde oluşan sosyal ortam ve süreçlerin tanımlanması, elde edilen verilen analizinde kullanılan kavramsal çerçevenin ve varsayımların tanımlanması, veri toplama ve analiz yöntemlerinin ayrıntılı olarak açıklanması gerektiğine dair bazı iddialar ileri sürmüştür. Bununla beraber, araştırmanın temel aşamaları ve araştırmacının yaklaşımı konusunda ayrıntılı ve açık şekilde bilgi verilmediir (Akt. Yıldırım ve şimşek, 2018: 273). Nicel araştırmada dış guvenilirlik (tekrar edilebilirlik) olarak yer alan ifade nitel araştırmada teyit incelemesi yöntemiyle değerlendirilen ‘teyit edilebilirlik’ olarak yer almaktadır. Nitel araştırmada bir çalışmanın aynen tekrarı veya yapılan analizlerin iki ayrı araştırmada birbirleriyle tutarlı olması oldukça zordur. Ancak araştırmacı araştırma sürecinde tarafsız olduğunu ve sonuçları kendi tercihlerine veya yönelimlerine göre biimlendirmedeği

konusunda okuyucuyu ikna etmelidir. Bu araştırmada dış güvenilirliği sağlamak amacıyla öncelikle araştırmacı veri toplama, analiz ve yorumlama süreçlerinde aktif olarak yer almıştır. Çalışma grubunda yer alan kişilerle n görüşme yapılmış olup, daha sonra veri toplama aşaması için yüz yüze görüşme tercih edilmiştir. Ayrıca, araştırma yöntemi ve veri toplama araçlarının hazırlanması ve uygulama süreçleri ayrıntılı bir biçimde anlatılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın sonucuna göre katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, araştırma üniversitelerinde görev yapan katılımcıların algılarına göre zihinsel iş yüküne neden olan faktörler ve sonuçlarına ilişkin bulgular, zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığına ilişkin belirlenen temalar, metaforlar ve zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisi ile ilgili bulgular ve değerlendirmeler sunulmuştur.

3.1. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın bu bölümünde araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analizlerin sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu çerçevede ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgular ve bunların değerlendirmesi, katılımcılara göre araştırma üniversitelerinde ve buralarda görev yapan öğretim üyelerinde bulunması gereken özellikler, katılımcılarda zihinsel iş yüküne neden olan faktörler, zihinsel iş yükünün sonuçları, katılımcıların örgüt sağlığına ilişkin değerlendirmeleri, zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığına ilişkin metaforik değerlendirmeler, daha sonra da öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

3.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın amacıyla ilgili olarak demografik özelliklerden yaş, medeni durum ve çalışma süresinin özellikle öğretim üyelerinin zihinsel iş yükü ve kısmen örgüt sağlığı algıları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın gizliliği açısından katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamış her bir katılımcı bir harf ile temsil edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışma süresine göre dağılımları şu şekildedir:

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcı	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Unvan	Çalışma Süresi (Yıl)
A	Kadın	Evli	43	Doç.Dr.	10
B	Kadın	Bekar	42	Doç.Dr.	14
C	Erkek	Evli	45	Doç.Dr.	15
D	Erkek	Evli	35	Dr.Öğ.Ü.	7
E	Kadın	Bekar	33	Dr.Öğ.Ü.	5
F	Kadın	Evli	46	Doç.Dr.	19
G	Erkek	Bekar	48	Doç.Dr.	22
H	Erkek	Evli	49	Prof.Dr.	25
I	Kadın	Evli	38	Dr.Öğ.Ü.	13
J	Kadın	Bekar	40	Dr.Öğ.Ü.	14
K	Erkek	Evli	37	Dr.Öğ.Ü.	11
L	Kadın	Bekar	29	Dr.Öğ.Ü.	1
M	Erkek	Bekar	34	Dr.Öğ.Ü.	5
N	Erkek	Evli	39	Dr.Öğ.Ü.	11
O	Erkek	Evli	45	Doç.Dr.	18
P	Kadın	Evli	47	Prof.Dr.	22
R	Erkek	Evli	50	Prof.Dr.	27
S	Kadın	Evli	64	Prof. Dr.	35

Yapılan araştırmada katılımcılara “Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?” şeklindeki görüşme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerle ilgili ifadelerinden yapılan doğrudan alıntılar şu şekildedir:

“Akademisyenlik 24 saate yayılmış bir meslektir. Bilimsel çalışmaları mesai saati içinde yapmak yetmediğinden, bunu genellikle özel hayata taşımak zorunda kalıyoruz. Bu durum ise, özellikle **evli ve çocuklular** için her yönden ödün vermeyi gerektiren biri durum. Özellikle yetiştirmem gereken bir makaleyi evde çalıştığım zamanlarda diğer sorumluluklarla çatışma yaşadığım için hem zihinsel hem de duygusal çöküntü yaşamam kaçınılmaz oluyor. Özellikle 2 **çocuk annesi** olarak yaşadıklarım bunlar.” (A)

“Ben akademik camiaya yeni katıldım, dersler biraz yorsa da işlerimi tamamladığımda zihinsel olarak bir yük hissetmiyorum. **Evli olmadığım için çocuk ve ev işiyle** ilgilenme gibi ekstra yükümlülüklerim yok, işten sonraki vakit kendime kalıyor. Çalıştığım kurumda sosyal imkanlar ve diyaloglar çok iyi, ben etkileşimi sevdiğimden üniversite ve kampüs ortamının oldukça sağlıklı olduğunu düşünüyorum.” (L)

‘‘Erkek olmanın verdiği rahatlık ve artık evli olmadığım için öğretime dair işlerimi hallettikten sonra zihnimi meşgul edecek derece bir yüküm olmuyor. Tabii ki akademik performans için yapmam gereken bilimsel çalışmalar ya da üzerimdeki idari işler zihnimde yer kaplıyor ama performansımı etkilemesine izin vermiyorum. Belki zamanla olgunlaşmanın verdiği bir his ama çalışma ortamında arkadaşlarımla iyiysem, sürekli denetlenmiyorum ve huzurlu hissediyorsam kurum benim için sağlıklı demektir.’’ (G)

‘‘Mesleğe ilk başladığım yıllarda hiçbir işi yetiştiremeyecekmişim gibi hissedirdim. Ama zaman geçtikçe alışılıyorsunuz, olgunlaşıyorsunuz, işi programlamayı ve organize etmeyi öğreniliyorsunuz...Ders hazırlıkları, sınavlar, danışmanlıklar, bir yandan yetiştirilmesi gereken yayınlar...Ne kadar gözümde büyürdü... Belki bugün olsa hiç takılmayacağım şeyler o günler de aşılmaz gelirdi. Zihinsel yük ile ilgili soruyu şimdiki tecrübem ve mesleki birikimimle bu yaşında yanıtladığım için hayır yaptığım işlere dair bir zihinsel yük hissetmiyorum. Ama tabii bunu 30 sene önce sorsaydınız dünyanın yükü omuzlarımda derdim büyük ihtimalle...Örgütün sağlığıyla ilgili sorunuza gelecek olursak, bence bir kurum ancak çalışanlarının sağlığı ölçüsünde sağlıklıdır. Bunun içerisine evet hastalık durumu da giriyor, adam kayırmak da giriyor konuşmayı becerememek de giriyor, menfaati için hiç de etiğe sığmayan şeyler yapıp kurumun itibarını hiçe saymak da giriyor...Sağlıklı bir kurumdaki bahsedeceksek bunların olmaması lazım. Şimdiki konumum ve profesörlüğün verdiği rahatlıkla hem maddi imkanlar hem de sosyal açıdan üniversitemle ilgili örgüt sağlığı algım son derece pozitifdir...’’ (S)

Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda demografik özelliklere göre yapılan değerlendirme aşağıdaki gibidir:

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya 9 kadın 9 erkek öğretim üyesi katılmıştır. Katılımcıların ifadelerine göre cinsiyet ve zihinsel iş yükü arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine katılımcıların ifadelerine göre evli ya da bekar olma durumu katılımcıların sorumluluk düzeyini etkilediğinden medeni durumun zihinsel iş yükünü etkileyen bir değişken olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan 12’si evli olmalarından dolayı işle ilgili sorumlulukların yanı sıra aile yaşamı ile ilgili sorumluluklar açısından da zihinsel iş yükü algıladıklarını ifade etmişlerdir. Evli olan katılımcıların zihinsel iş yükü algılarına yönelik ifadelerinde bilimsel ve mesleki çalışmalar, eğitim ve öğretim faaliyetleri ve idari görevler açısından ciddi anlamda

zihinsel iş yükü hissettikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların örgüt sağlığı algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretim üyeleri iletişim ve moral gibi unsurlarla ilgili çalıştıkları kurumu daha sağlıklı algılamakta erkeklerin bir kısmı örgüt sağlığı ile ilgili olumlu ifade kullanmamıştır. Medeni durum açısından bakıldığında evli öğretim üyelerinin örgüt sağlığını daha olumlu değerlendirdikleri belirlenmiştir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre büyük çoğunluğunun 30 yaş üzerinde olduğu, yaş ortalamasının ise 42 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların ifadelerine göre yaşları ve zihinsel iş yükü algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Zihinsel iş yüküne neden olan unsurlardan biri olan zaman baskısı her katılımcının yaşadığı bir durumdur. Ancak katılımcılar tarafından yaşa göre zaman baskısına verilen tepkiler değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte katılımcıların yaşları ve örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgüt sağlığı ile ilgili iletişim, moral ve motivasyon gibi unsurlarla ilgili katılımcıların algıları değişiklik göstermektedir.

Katılımcıların unvan durumlarına bakıldığında 4 tane Profesör Doktor, 6 tane Doçent Doktor ve 8 tane Dr. Öğretim Üyesi ile görüşme yapılmıştır. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında ise büyük çoğunluğun (14 kişi) 10 yıl ve üzerinde çalışma tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Çalışma süresine göre katılımcıların ifadelerinden tecrübe ve olaylara tepki durumu açısından zihinsel iş yükü algılarının değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretim üyelerinin deneyim ve çalışma süresiyle de alakalı olarak ünvanları arttıkça zihinsel iş yükü algılama seviyeleri düşmektedir. Ayrıca statü olarak belirli bir düzeye gelmiş öğretim üyelerinin ünvanları arttıkça gelişen çevre ve imkanlar nedeniyle örgütü sağlıklı olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir. Katılımcıların ifadelerine göre cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve unvan değişkenleri zihinsel iş yükü hissetme durumunu ve örgüt sağlığı algılarını etkilemektedir.

3.1.2. Katılımcıların Araştırma Üniversitesi Özellikleri Algularına İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Yapılan araştırmada katılımcılara ‘‘Size göre araştırma üniversitelerinin sahip olması gereken özellikler nelerdir?’’ şeklindeki görüşme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda Araştırma üniversitelerine ilişkin katılımcılar tarafından kullanılan ifadeler aşağıdaki gibidir:

‘‘Bence bir araştırma üniversiteleri **bilgi fabrikaları** gibi daima **güncel bilgi** üretmeli, **üst düzey araştırma** ve **projelerin yapılmasını sağlamalı**, **kaliteli yayınlar** için destek ve **çalışma ortamı** sunmalı ve **toplum liderliği** misyonunu yerine getirmelidir.’’ (R)

‘‘Ben araştırma üniversitesini bir statü olarak görmüyorum ama bence araştırma üniversitelerinde bulunması gereken yayın yapmak için bilgisayarım **yeterli donanıma** sahip değilse örneğin, bana sıfır bilgisayar verilebilmeli, gerekli programları yüklemek için koşturmamalıyım, yayın/bildiri/araştırma yapabilmek için veri tabanlarına **sınırsız erişim** sağlanmalı, yeterli donanımlı personelle birlikte **araştırma koordinasyon birimleri** olmalıdır. Bunun dışında **sosyal alanlar** da iyileştirilmelidir, yemek yemek için yarım saatte ulaşabileceğimiz bir mesafede yemekhane olmamalı, gerektiğinde öğrencilerle gerektiğinde meslektaşlarımızla oturup **sohbet** edebileceğimiz bir **mekân olmalı**, temizlik personeli çöplerini sen atacaksın dememeli, oda başına düşen kişi sayısı dengeli olmalı, hoca başına düşen **öğrenci sayısı dengeli olmalı**, çok sayıda öğrenci çok fazla vakit gerektiriyor.’’ (P)

‘‘Araştırma üniversitesinde **bilime** daha çok **önem verilmeli** ve akademisyenler **araştırma** yapması için **teşvik** edilmelidir. **Bilimsel ve sosyal projelerin** sayısının artması için, kesinlikle **daha az ders yükü** daha **çok araştırma** yapılmalı, **öğrenciler** de bu **sürece dahil edilmelidir**. Son olarak özellikle araştırma görevlilerine kıdemliler **öncülük etmeli** ve **bilimsel yöntemleri** göstermelidirler.’’ (E)

‘‘Lisans seviyesinde **az sayıda seçkin öğrenciye** hizmet sunması gerekir. Ancak böyle olunca nitelikli yüksek lisans ve doktora çalışmaları yürütülebilir. **Kütüphaneler yeterli kapasitede** olmalı, hatta belki her bölümün bir kütüphanesi olmalı, laboratuvar gibi **çalışma ve uygulama alanları** kurmak için gerekli imkanlar sağlanmalıdır. **Öğretim elemanı ve üyesi kadroları** daha kolay alınabilmelidir. Araştırma üniversitesi olmanın henüz bir avantajını görmedim. Şu anda en büyük

dezavantaj lisans düzeyinde çok fazla öğrenci olması, öğretim üyesi başına düşen ders yükünün olması gerekenden fazla olması ve aynı zamanda **nitelikli bilimsel araştırma** beklenmesidir.” (B)

“Bana göre araştırma üniversitesinin **yönetim kadrosuyla** olsun nitelikli **akademik ve teknik personeliyle** olsun imkanlarıyla olsun her anlamda **kurumsallaşmış** olması çok önemli... Bunun yanında bence üniversiteleri sadece **meslek kazandırma fabrikaları** olarak görmemek gerek, onlara gereken önemi vermek **özgür ve özerk bir yapı** kazandırmak gerek...” (O)

Tablo 2: Katılımcılara Göre Araştırma Üniversitelerinde Bulunması Gerektiği Düşünülen Özellikler

Örgütsel Özellikler	Güncel bilgi Bilimsellik Üst düzey araştırma ve projeler Akademik yayın kalitesi Toplum liderliği Ders yükü dengesi Fon desteği Adil uygulamalar Kurumsallık Araç gereç ve ekipman desteği Araştırma koordinasyon birimleri Donanımlı personel Makul öğrenci sayısı Öğrenciyle iş birliği Bilimsel Önem Zengin kütüphane ve bilgi ağları Uluslararası bilimsel çalışmalar Terfi imkanları Özerklik Rehberlik Güçlü İletişim Prestij Üniversite sanayi iş birliği
Çevresel Özellikler	Sosyal imkanlar Çalışma ortamı Yeterli Fiziksel koşullar

Katılımcılar yaptıkları değerlendirmede araştırma üniversitelerinin güncel bilgi ve kaliteli yayın üretme, araç-gereç ve ekipman desteği, kurumsallık, toplum liderliği misyonu, makul ders yükü, zengin kütüphane ve erişim imkanları, fon desteği, üniversite sanayi iş birliği, araştırma imkanları, öğrencilerle iş birliği gibi örgütsel özellikler ve yeterli fiziksel koşullar, sosyal imkanlar ile uygun çalışma ortamı gibi çevresel özelliklere sahip olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

Küresel açıdan yaşanan sosyal, teknolojik ve ekonomik gelişmeler ile ülkelerin kalkınma planları ve toplumsal yapıda oluşan demografik, sosyal ve kültürel değişimler sonucu yükseköğretime olan talep artmıştır. Yaşanan gelişmelerin etkisiyle toplumsal ihtiyaç, beklentiler ve yükseköğretime olan taleple birlikte üniversite sayısında ciddi oranda bir artışa neden olmuştur (Doğan, 2013). Yapılan çalışmada yer alan araştırma üniversiteleri bilgi üretimi ve yenilikçilik açısından ülkelere sosyal ve ekonomik anlamda önemli katkılar sağlamakta, bilgi toplumu ve bilgi ekonomisinin önemli merkezleri olarak ülkelerin kalkınmasında ve gelişmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Araştırma üniversiteleri ile ilgili alanyazına bakıldığında bu tür üniversitelerin yüksek araştırma desteği ile öncü araştırmaların yapıldığı, bilimsel ve teknolojik olarak yüksek düzeyde katkı sağlayan dünyadaki tüm üniversitelerde az sayıda olan çoklu akademik ve toplumsal rollere sahip seçkin kurumlar olduğu görülmektedir (Erdoğan, 2018: 3).

Tablo 2’de görüldüğü gibi yapılan çalışmada yer alan katılımcıların ifadeleri, araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin aşırı ders yükü ve öğrenci sayısı nedeniyle uygulama ve araştırmaya yönelik yeterli zaman ayıramadığını göstermektedir. Bu çerçevede yeterli fiziksel koşullar, çalışma ortamı, sosyal imkanlar gibi çevresel özelliklerin, ders ve öğrenci yükünün dengesi, donanımlı personel, araştırma projeleri ve iş birlikleri, teknik ekipman desteği gibi örgütsel özelliklerin bir bütün olarak üniversite eğitim ve öğretimin kalitesini artıracak nitelikte olması gerektiği ifade edilmiştir. Katılımcıların ifadeleri içerisinde en çok vurgulanan (yaklaşık 12 kişi) eğitim ve öğretim faaliyetlerine ait iş yükünün azaltılarak araştırma, uygulama ve bilimsel etkinliklere daha fazla zaman ayrılması ve maddi destek olunması gerektiği yönündedir.

3.1.3. Araştırma Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyelerinde Bulunması Gereken Özelliklere İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Yapılan çalışmada katılımcılara ‘‘Size göre araştırma üniversitesinde çalışan öğretim üyelerinde bulunması gereken özellikler nelerdir?’’ şeklindeki görüşme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda yapılan değerlendirme aşağıdaki gibidir:

‘‘Bu soruya kendi açımdan cevap verecek olursam, çok kolay motive olabilen, iyimser, ama bir taraftan da kaygılı ve mükemmelliyetçi bir yapıdayım. Hayır

demekte zorluk çektiğim için de iş yüküm fazla. Ama beni en iyi tarif eden kavram **iş tutkunluğu**. İşkolik değilim, işime tutkunum. Araştırma üniversitesinde çalışan bir akademisyen **disiplinli, kendini geliştiren, bilimsel donanımı yüksek, ekip kurabilen, multidisipliner çalışabilen** özelliklere sahip olursa iyi olur.” (K)

“Ben burada kendi açımdan bir kritik yapmak istiyorum, ortama ve şartlara **uyum sağlayan** biriyimdir. Son 2 yıldır **akademik çalışmaları ön planda tutuyorum. Bilimsel araştırma** yapmanın ve bu yönde **öğrenci yetiştirmenin önemini benimseyen** ve uygulamaya çalışan akademisyenler olmalıdır.” (N)

“Ben araştırma üniversitesinde görev yapan bir öğretim üyesi olarak kendimi **canlı, neşeli, genellikle iyimser ve dostane** davranmayı tercih eden bir insan olarak değerlendiriyorum. Kendimi ortalama Türk insanına göre **çalışkan ve disiplinli** bulurum. Araştırma üniversitesinde çalışan bir akademisyenin özel bir vasfa sahip olmasına gerek var mı çok emin değilim doğrusu. Bana göre iyi bir akademisyen, **ilgi alanları geniş, okuyup yazma, düşünmek ve kritik etmekten zevk alan, gözlem yapmayı seven biri olmalıdır.**” (I)

“Bence eğer araştırma üniversitesinde çalışıyorsa her şeyden önce **meraklı, sabırlı, azimli, çalışkan, özverili ve mesleki heyecana** sahip olmalıdır. Ayrıca her daim öğrenci kalabilmeli ve **araştırma hevesi** olmalı, **zaman yönetimi** iyi olmalı diye düşünüyorum.” (P)

Tablo 3: Katılımcılara Göre Araştırma Üniversitelerinde Görev yapan Öğretim Üyelerinde Bulunması Gereken Özellikler

Kişilik Özellikleri	
	Sabır
	Merak
	Sağduyu
	Azim
	Özveri
	Çalışkanlık
	Mesleki heyecan
	Fedakârlık
	İyimserlik
	Mükemmeliyetçilik
	Sorumluluk
	Özgüven
	Dürüstlük
	İşe tutkunluk
	Sadakât
	Disiplin
	Gelişime açık

	Hoşgörü Uyum Dışadönük Zaman yönetimi Araştırma hevesi Canlılık Neşeli olma Mütevazı Dost canlısı Saygı Çok yönlülük Ekip çalışmasına yatkınlık
--	--

İnsan yaşamının önemli bir bölümünü çalışma ortamına geçirdiği göz önünde bulundurulursa işin yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işlevi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, örgüt içinde çeşitli görevleri yerine getirecek kişileri seçerken yapılacak iş için uygun kişilik özelliklerine sahip çalışanların seçilmesi hem bireyin olumlu duygularla çalışmasını hem de örgütün daha yüksek performans ve verim elde etmesini sağlayacaktır. Bununla birlikte kendi yeteneklerine ve ilgi alanlarına uygun işlerde çalışan birey kendi amaçlarını gerçekleştirirken yanında örgütsel amaçları da gerçekleştirerek kuruma karşı bağlılık geliştirecektir. Eğitim kurumları hiyerarşisinin en üstünde yer alan üniversitelerde nitelikli ve donanımlı bireyleri yetiştirmek üzere önemli görevleri üstlenen öğretim üyeleri gerek uzmanlık alanları gerekse yaptıkları bilimsel faaliyetler ile ülkelerin kalkınması ve toplumsal gelişim için değer üretmede oldukça önemli bir role sahiptir. Katılımcıların değerlendirmeleri şu şekildedir:

“Bizim mesleğimiz biraz **fedakârlık** gerektiren bir meslek...” (P)

“Bence her şeyden önce **sorumluluk duygusu** olmalı akademik camiaya adım atan kişinin, bununla birlikte **sağduyulu, hoşgörülü ve ekip çalışmasına da yatkın olmalı** diye düşünüyorum...” (C)

“Bana göre bir akademisyen araştırma üniversitesinde olsun olmasın bir kere **gelişime açık olacak, azimli olacak, özveriyle çalışacak...önyargıya takılmayacak, hep bir şeyleri merak edecek, araştırmaya hevesli olacak...**” (F)

“Akademide kibire yer yok bence herşeyden önce **mütevazı** olmalı kişi, **sabırla yaklaşmalı işine, disiplinli ve uyumlu** olmalı bir de...” (K)

Şekil 7’deki kelime bulutunda görüldüğü gibi, araştırma kapsamında ele alınan zihinsel iş yükü değişkeni için en sık kullanılan kelimelerin bilimsel, akademik, iletişim, zaman, ailevi, araştırma ve zihinsel olduğu belirlenmiştir. Şekil 7’de yer alan kelimelerin yanı sıra öğretim üyelerinin ifadelerinde kullandıkları performans, yoğunluk, duygusal, yorgunluk ve etkinlikler kelimeleri araştırmayı destekleyici kelimeler olarak yer almıştır. Yapılan içerik analizi sonucu zihinsel iş yükü kavramı için elde edilen temalara ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

3.1.4.1. Tema: Zihinsel Talep

İnsan olmanın temel bir özelliği olarak görülen çalışmayla ilgili avcı toplayıcı toplumdaki tarıma geçiş ve sanayi devriminin endüstriyel geçişi ile birlikte çok sayıda dönüşüm gerçekleşmiştir. Bununla birlikte pek çok ülke küreselleşmenin etkisine ve bilgi teknolojilerinin çalışmaya ve iş görevlerine uygulanmasındaki büyük değişimlere tanıklık etmiştir (Budd, 2011: 360; Strangleman & Warren, 2015: 298). Bu değişimler sonucunda çalışma çok farklı boyutlar kazanmış ve beden gücünün ön plana çıktığı fiziksel çalışma yerini niteliksel değerlerin ön planda olduğu zihinsel çalışmaya bırakmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 36). Araştırma kapsamında ele alınan zihinsel iş yükü de günümüz çalışma koşullarında oldukça önemli bir kavram olup çalışanların belirli bir zaman dilimi içinde gerçekleştirmesi gereken ve iş özelliklerinden dolayı yapmaları gereken hazırlıklar ile araştırma yapma ve bilgi temin etme gibi bilişsel eylemlerden dolayı meydana gelen zihinsel yoğunluk derecesini simgelemektedir (Hart & Staveland, 1988; Rubio vd., 2017). Araştırma kapsamında görüşme yapılan üniversitelerde eğitim ve öğretim, idari ve akademik işler, bilimsel ve mesleki çalışmalar ve topluma hizmet gibi farklı birçok görevi yürüten öğretim üyeleri de işleri gereği yoğun zihinsel iş yüküne maruz kalmaktadırlar.

Tablo 4: Zihinsel Talep Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Zihin koşturmacası İlave faaliyetler Bilgi edinme Zihinsel meşguliyet Zihinsel yoğunluk Ev ve işe ilişkin sorumluluklar Zihinsel çalışma yükümlülüğü Yetiştirilmesi gereken işler	Zihinsel talep

Tablo 4'te yer alan zihinsel iş yüküne neden olan faktörlerden katılımcıların ifadelerine göre belirlenen "Zihinsel Talep" temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

"Yaklaşık 10 yıldır görev yapan bir öğretim üyesi olarak bugüne kadar yalnızca ders vermek ya da makale yazmak olmadı yaptığım iş, çoğu zaman katlandığım **ilave faaliyetler** de oldu. Çalışan iki çocuk annesi birisi olarak hem evde hem üniversitede hep **yetişmem gereken işler** ve **zihnimde bir koşturmaca** oldu..." (A)

"Öğretim üyeliğinden önce 7 yıl araştırma görevlisi ve 3 yıl da öğretim görevlisi olarak çalıştım. Öğretim üyesi olarak ilk göreve başladığım dönemde bölüm başkanı olarak atandım ve belirli bir tecrübeye sahip olmama rağmen özellikle bazı çıkar çatışmalarından dolayı epey bunaldım. Zaten öğretim üyeliğinin getirdiği pek çok sorumluluk varken idari işler beni birden fazla role bürünmek zorunda bıraktı, bu da bitmek bilmeyen **zihinsel bir meşguliyetti** benim için..." (R)

"Bana göre insan hayatında iki önemli alan var biri iş biri aile...Ben vaktimin büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiriyorum, dersler, sınavlar, projeler, danışmanlıklar derken bu döngü hiç bitmiyor, haliyle mesaimde bitmiyor...**aklımda hep bir yapılacaklar listesi**...İş sonrasında evdeki **sorumluluğum** başlıyor, çocuklar, alışveriş, yemek, bulaşık, çamaşır..bu liste daha da uzayıp gidiyor...Ben eşimle aşağı yukarı benzer zamanlarda mesai yapıyorum, her ne kadar rakamsal olarak süre eşit gözükse de o işten çıktığında bana göre kısmen daha fazla boş vakite sahip oluyor...ben bir yandan kariyere yetişmek bir yandan eve yetişeceğim derken kadınların **zihinsel** olarak daha fazla **çalışma yükümlülüğüne** sahip olduğunu düşünüyorum..." (F)

"Bence yaptığımız iş doğası gereği müthiş sabır isteyen zorlu bir maraton gibi...Bizlerin akademisyenler olarak topluma karşı, idareye karşı, öğrencilerimize ve ailemize karşı çeşitli sorumluluklarımız var ve bu sorumlulukları yerine getirmek büyük özveri gerektiriyor...Özellikle eş anlı yetiştirilmesi gereken işler nitelik sorgulayan biriyseniz ciddi bir **zihinsel yoğunluğa** sebep oluyor..." (O)

Öğretim üyeleri, görev yaptıkları üniversitelerde ülkenin ihtiyacı olan alanlarda ve sayıda insan gücü yetiştirilmesine ve toplumun çeşitli düzeylerde yaşam ve üretim standartlarının iyileşmesine katkıda bulunmak amacıyla toplumsal ihtiyaçlardan yola

çıkarak bilimsel araştırmalar yapmaktadırlar (Korkut, 1999). Öğretim üyelerinin yaptıkları çalışmaların hem buldukları çevrede hem de ulusal düzeyde pek çok etkileri vardır. Bu bağlamda, öğretim üyeleri mesleğin beklentileri göz önünde bulundurulduğunda eğitim ve öğretim faaliyetleri, mesleki ve bilimsel faaliyetler, idari görevler ve yönetim hizmetleri, komisyon üyelikleri ve danışmanlıklar gibi çok sayıda kapsamlı görevlerden sorumludurlar. Yapılan çalışmada katılımcıların ifadelerinde de görüldüğü üzere öğretim üyeleri bu görevlerin yarattığı zihinsel talepler nedeniyle yoğun bir iş yüküne maruz kalmakta ve çeşitli şekillerde zihinsel çalışma yükümlülükleri olduğunu ifade etmektedirler.

3.1.4.2. Tema: Zaman Baskısı

Bireyler için belirli bir miktarla sınırlı bir kaynak olan zaman çalışma yaşamında merkezi bir tema olarak ele alınmıştır. Zaman kavramı hayat boyunca günlük veya çalışma yaşamına ilişkin işleri düzenleme biçimimizi şekillendirmiştir. Buna ek olarak, emek zaman bakımından ölçülmeye başlandığından beri zaman alınıp satılabilen bir metaya dönüşmüştür. Yani çalışma zamanının üretme yükümlülüğüyle sınırlandırıldığı sistemde çalışmanın karşılığı olan ücret biten görevlerle değil, saat ve hafta gibi zaman birimleri olarak ele alınmaya başlamıştır. Ayrıca bireylerin kendi zamanlarını kontrol edebilme imkanına sahip olmaları yani zaman hakimiyetleri başkaları tarafından kontrol edilme düzeylerini de etkilemiştir (Strangleman & Warren, 2015: 207). Bazı işlerin yetiştirme telaşına sebebiyet veren kesin zaman sınırına sahip olması ve hayatın takvim ve saatle sınırlı olması bireyler için önemli bir stres kaynağıdır (Keser ve Güler, 2016: 311). Akademisyenlik mesleği yoğun bir eğitim sürecinin ardından bilimsel alanlarda etkin araştırmalar yaparak literatüre önemli katkılar yapmayı ve bilgiyi en iyi şekilde aktararak topluma hizmet etmeyi gerektirmektedir (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 224). Öğretim üyelerinin eğitim dönemlerinde sorumlu oldukları öğrenci sayıları, aşırı ders yükü ve çeşitliliği, sınav ve dersler ile ilgili hazırlıklar, akademik ve bilimsel etkinlikler ve idari görevler öğretim üyelerinin yaşamları içerisinde ihtiyaç duydukları zaman ve enerjilerini azaltarak performanslarını olumsuz etkilemektedir. Birçok işte olduğu gibi işin kendine özgü dönemsel zaman baskısı öğretim üyeleri tarafından da çeşitli açılardan hissedilmektedir. Yapılan çalışmada öğretim üyeleri iş temposu ve zaman talebine bağlı olarak hissettikleri zaman baskısının zihinsel iş yüklerini artırdığını ifade etmişlerdir.

Tablo 5: Zaman Baskısı Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Kısa zaman Zamanı yetirebilme Az zaman Kısıtlı zaman Sıkışık zamanlar Yetersiz süre Zaman kısıtı Zamanında yetiştirme Çok az uyuma	Zaman baskısı

Tablo 5’te yer alan zihinsel iş yüküne neden olan faktörlerden katılımcıların ifadelerine göre belirlenen ‘‘Zaman Baskısı’’ temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

‘‘Eğer **kısa zaman** içinde yetiştirmem gereken bir iş ise, evdeki tüm sorumluluklardan çekilir, **gece gündüz** o işe odaklanırım. Böyle zamanlarda uykularım kâbus olur.’’ (B)

‘‘Bir akademisyen olarak çok fazla derse giriyorum ve kalan enerjimle bilimsel faaliyetlerime ve özel hayatıma **zaman ayırmaya çalışıyorum.**’’ (C)

‘‘**Az zamanda** çok işe yetişmek, sizden beklenenlere karşılık verebilmek ve sorumluluklarınızı yerine getirirken sağlıklı kalabilmek için iyi bir iletişim köprüsü kurmak gerekiyor.’’ (I)

‘‘Dersler ayağımızdaki gülle gibi duruyor, makale yazarken yemeği bile unutuyorum. Bu durumlarda **zamanımı yetirebilmek** konusunda ikilemler yaşıyorum.’’ (K)

‘‘**Kısıtlı bir zamanda** yetiştirmem gereken çalışmalar, yoğun ders programı, idari görevler nedeniyle aşırı sorumluluk duygusu, çalışma ortamındaki olumsuz atmosfer, yetersiz ücret gibi unsurlar zihinsel anlamda iş yükü algılamama neden olur.’’ (L)

‘‘ Yoğun olduğum zamanlarda aileme ve kendime zaman ayıramam. İş yaparken hissettiğim zorlanma fiziksel olarak yorar ve **sıkışık zamanlarda** çok fazla bunaltır...’’ (M)

‘‘Bazen yoğunluktan dolayı ve özellikle **zaman kısıtı** sebebiyle stres olurum ve dikkatim bozulabilir.’’ (N)

“...başka okunacak yüzlerce ödev ve sınav kâğıdı, bunların **zamanında yetiştirilmesi...**” (O)

“Özellikle sürekli diğer birimlerle iletişim halinde kalarak çok fazla toplantıya katılmak ve kararlar almak durumunda olmak, bazen yetkimizin üzerinde beklentilere cevap vermek gerek bireysel gerekse kurumla ilgili çalışmalar yapmak ve alanı takip etmek zorunda olmak, bu arada ailemi ihmal etmeden onlarla vakit geçirebilmek üzerimde ciddi bir **zaman baskısı** ve gerginlik yaratıyor.” (R)

“Bu kadar yoğunluğa karşın **zaman kısıtı** ve çok fazla üst üste çakışan sorumluluklar üzerimde zihinsel olarak hiç nihayete ermeyen bir iş yükü yaratıyor. Tez danışmanlıkları için de öğrencilerimin desteğe ihtiyacı oluyor ve bazen okumaları **çok az uyuyarak ancak yetiştirebiliyorum.**” (S)

Zaman kavramı görevlerin tamamlanmasını olumlu etkileyen değişkenlerden biri olmasına rağmen iş için ayrılan süre verimli kullanılmadığında ve yapılması gereken işler birikmeye başladığında negatif bir etkene dönüşmektedir. Öğretim üyelerinin de mesleklerinin doğası gereği birçok görevi eş zamanlı olarak yürütmek durumunda olmaları yoğun bir şekilde zaman baskısı hissetmelerine neden olmaktadır. Yapılan çalışmada zihinsel iş yükünün zaman talebi alt boyutunu oluşturan bir kavram olan zaman baskısı gerek iş yoğunluğu gerekse zaman darlığı açısından neredeyse tüm katılımcıları etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmiştir.

3.1.4.3. Tema: Akademik Performans Talepleri

Yükseköğretim sisteminin en önemli parçası olan üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri eğitim, öğretim, araştırma ve toplumun artan ve farklılaşan talep ve beklentilerine yönelik sundukları hizmetlerin yanı sıra çeşitli alanlardaki bilgi, beceri ve deneyimleri doğrultusunda yönetsel sorumluluklar alarak üniversitenin işleyişine de katkı sağlamaktadırlar (Yurdasever ve Karakaya, 2016: 486). Öğretim üyelerinin akademik alandaki gelişmeleri takip etme, ders yükü ve çeşitliliğini karşılayabilme, dersleri ve sınavları organize etme ve değerlendirme, danışmanlık yapma ve atanma kriterleri kapsamında daha fazla sayıda kaliteli yayın üretme zorunlulukları gibi her bir görevin kendi amacına ve içeriğine uygun performans gerektirmesi üzerlerindeki gerginliği artırmaktadır. Yapılan çalışmada öğretim üyeleri, eğitim ve öğretim, akademik faaliyetler ve idari görevlerin gerektirdiği

sorumluluk seviyesine bağlı akademik performans taleplerinin zihinsel anlamda iş yüklerini artırdığını ifade etmişlerdir.

Tablo 6: Akademik Performans Talepleri Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Eğitim-Öğretim faaliyetleri <ul style="list-style-type: none">- Ders yükü ve çeşitliliği- Ders ve sınav hazırlıkları- Sınav/proje değerlendirme- Öğrenci danışmanlıkları- Müfredat güncelleme Akademik faaliyetler <ul style="list-style-type: none">- Bilimsel ve mesleki alışmalar- Araştırma/Proje faaliyetleri- Akademik yayınlar- Kongre ve sempozyum gibi etkinlikler- Tez ve yeterlilik jüri üyeliği- Tez danışmanlıkları- Bilimsel hakemlikler İdari görevler <ul style="list-style-type: none">- Dekan/Dekan yardımcılığı- Bölüm başkanlığı/Bölüm başkanlığı yard.- Enstitü müdürlüğü/Müdür yardımcılığı- Komisyon üyelikleri- Koordinatörlük	Akademik performans talepleri

Tablo 6’da yer alan zihinsel iş yüküne neden olan faktörlerden katılımcıların ifadelerine göre belirlenen “Akademik Performans Talebi” temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

“Eğitim-öğretim işlerinden kaynaklanan aşırı ders yükümüz vaktimizin çoğunu alıyor. Diğer taraftan, atanma kriterleri ve performans için araştırma yapmamız da gerekiyor. Dersler ayağımızdaki gülle gibi duruyor, makale yazarken yemeği bile unutuyorum.” (K)

“Tez danışmanlıkları ve lisans öğrencilerinin klinik uygulama derslerinin yanında çok fazla ders yükü, olması, yayın baskısının giderek artması, ancak araştırma faaliyeti için BAP gibi kaynakların azalması ciddi anlamda zihinsel iş yükümü artırıyor.” (G)

“Akademisyenlik 24 saate yayılmış bir meslektir. Bilimsel alışmaları mesai saati içinde yapmak yetmediğinden, bunu genellikle özel hayata taşımak zorunda kalıyoruz. Bu durum ise, özellikle evli ve çocuklular için her yönden ödün gerektiren

biri durum. Özellikle yetiştirmem gereken bir **makaleyi** evde çalıştığım zamanlarda diğer sorumluluklarla çatışma yaşadığım için hem zihinsel hem de duygusal çöküntü yaşamam kaçınılmaz oluyor. Bu çöküntünün eski halini alması hem zaman alıyor hem de performansı düşürüyor. (Özellikle 2 çocuk annesi olarak yaşadıklarım kısaca bunlar).’’ (A)

‘‘Benim için en büyük iş yükü hem **18-20 saatlik ders yükünü** hem de **araştırmayı** birlikte yürütmek, bu fiziksel ve zihinsel olarak aşırı yıpratıcı bir durum sadece birine odaklanmak lazım diye düşünüyorum. Akademik hayat, eğer işinizi ciddiye alıyorsanız bütün zamanızı kaplıyor. Ayrıca okunması gereken **yüzlerce ödev ve sınav kâğıdı**, bunların zamanında yetiştirilmesi ve adil biçimde **değerlendirme** kaygısı, öğrencilere yeterince bireysel zaman ayıramamak, düzenli geri bildirim verememek dolayısıyla iyi yetiştiremediğim hissi ve sorumluluk duygusu zihinsel anlamda iş yükümü artırıyor.’’ (O)

‘‘Aslında **eğitimle ilgili yükümlüklerimizin** yanında **idari iş** de yapmak zorunda kalıyoruz, örneğin benim **bölüm başkanlığı** ve **dekan yardımcılığı** görevini derslerle birlikte yürütmeye çalışmam ciddi anlamda efor gerektiriyor. **Tez danışmanlıkları** için de öğrencilerimin desteğe ihtiyacı oluyor ve bazen okumaları çok az uyuyarak ancak yetiştirebiliyorum.’’ (S)

‘‘Öğretim üyeliğine ilk başladığım yıllarda **ders yüküm** nedeniyle **eğitim-öğretimle** ilgili daha fazla mesai harcıyordum. Zaman geçtikçe, **araştırma projeleri** ve **bilimsel çalışmaların** yanı sıra **kongre ve sempozyumlara** katılımlarım arttı. Tabii unvan arttıkça işin içine **tez danışmanlıkları, jüri üyelikleri, hakemlikler**, komite başkanlıkları da girdi. Bunların hepsine yetişmek gerçekten insanüstü bir çaba ve başarılı bir zaman yönetimi gerektirdi.’’ (H)

‘‘Yaptığım işin çok fazla performans talebi var, **ders yükü** ve **uygulama dersleri** yeterince bunaltırken **eğitim komisyonu görevleri** ve **sınav koordinatörlükleri** enerjimi aşırı derecede tüketiyor.’’ (P)

‘‘...gerek bireysel gerekse kurumla ilgili **çalışmalar yapmak** ve **alanı takip etmek** zorunda olmak...’’ (R)

Zihinsel emek ile çalışan, bilgi işçileri kapsamında değerlendirilen (Özmen vd., 2005: 2) ve asıl görevleri olan; eğitim, öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini yerine getiren öğretim üyeleri; eğitim ve öğretim, akademik faaliyetler ve

idari görevlerin çeşitli düzeylerde çakışan sorumluluklara bunun da zaman zaman iş-aile çatışmasına neden olduğunu ve akademik performans taleplerine ilişkin zihinsel iş yükü hissettiklerini ifade etmişlerdir.



Şekil 8: Akademik Performans Taleplerine İlişkin Kelime Bulutu

Şekil 8’de görüldüğü gibi, araştırma kapsamında akademik performans talepleri için en sık kullanılan kelimelerin öğretim üyelerinin eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yanında gerçekleştirmek durumunda oldukları bilimsel ve mesleki çalışmalar, akademik etkinlikler ve yayın yapma yükümlülükleridir. Bu faaliyetlerin haricinde ders yükü ve çeşitliliği, ders ve sınav hazırlıkları, sınav/proje değerlendirme, öğrenci danışmanlıkları, araştırma/proje faaliyetleri, kongre ve sempozyum gibi etkinlikler, tez ve yeterlilik jüri üyeliği, tez danışmanlıkları, bilimsel hakemlikler, komisyon üyelikleri, dekan yardımcılığı ve bölüm başkanlığı gibi idari görevler zihinsel iş yükü oluşturmaktadır. Bu faktörlerden özellikle akademik etkinlikler ve ders yükü zaman baskısı yarattığı için daha fazla iş yükü hissetmelerine sebep olmaktadır.

3.1.4.4. Tema: Duygusal ve Ailevi Etmenler

Günümüzde yaşanan teknolojik değişim ve gelişmeler sonucunda bedensel bir faaliyet olmaktan uzaklaşıp bilgi temelli zihinsel bir uğraşıya dönüşen çalışma her zaman bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı başarmıştır. Bununla birlikte bilginin daha değerli bir üretim faktörü haline geldiği günümüz bilgi toplumunda çalışma yaşamı; aile, toplumsal yaşam ve mülkiyeti belirleyen bir olgu haline gelmiştir (Keser ve Güler, 2016: 99). Psikolojik ve sosyal özellikleriyle bir bütün olan insanın çalışma dışındaki yaşam alanı, duygusal ve sosyal etkileşimler ile bireyin de içinde

yer aldığı aile, akrabalar ve arkadaş grupları arasındaki sosyal ilişkiler açısından oluşmaktadır. Çalışma kapsamında ele alınan öğretim üyeleri işlerinden dolayı yaptıkları fazla mesailer nedeniyle iş dışında kalan zamanda ilgilenmeleri gereken aile üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerini ertelemek durumunda kalmaktadırlar. Yapılan çalışmada katılımcıların ifadelerinde de bahsettiği gibi bireyin çalışma yaşamı dışındaki yükümlülüklerinden olan ailevi sorumluluklar bireyin çalışmaya ilişkin bakış açısını ve çalışma yaşamını etkilemektedir.

Tablo 7: Duygusal ve Ailevi Etmenler Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Aile paylaşımı İş-aile ikilemi Çocuk sahibi olma/bakım Çocuk yetiştirme Çalışan eşler Aile ve ev ile ilgili sorumluluklar Hasta aile ferdi bakımı	Duygusal ve ailevi etmenler

Tablo 7’de yer alan zihinsel iş yüküne neden olan faktörlerden katılımcıların ifadelerine göre belirlenen “Duygusal ve Ailevi Etmenler” temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

“15 yıldır akademik camiada görev yapan akademisyen bir **anne** olarak çalışma hayatımda hem fiziksel hem de zihinsel anlamda yükümün arttığını aslında **çocuk sahibi olduktan** sonra daha fazla hissettim. Her ne kadar **çalışan eşler** olsak da **ev işleri**, alışveriş, **çocuğun ihtiyaçları** ve okuluyla ilgilenme, hasta olduğunda **bakımı**, yemeği, bakıcıyla iletişim, temizlik...vb. aslında liste daha uzun ama kısaca **sorumluluğun fazlası** genelde bende oluyor...eşim ne kadar yardımcı olmaya çalışsa da işi gereği şehir dışına çıkması gerekiyor ve o olmadığına yine **tek başıma** ilgilenmek durumunda kalıyorum her şeyle...” (F)

“Ben akademik çalışmalarımı evimde alışkın olduğum düzende ve bölünmeden yapmayı daha çok seviyorum ancak son zamanlarda annemin rahatsızlığı nedeniyle evde çalışmıyorum. Evde **bakım isteyen bir hasta** olunca hastane ve ev arasında koşuşturmacanız çok oluyor...Bunun yanında **çocukların da sorumluluğu ve ihtiyaçları** var tabii, onlar da bir yerlere gitmek, **ailecek bir şeyler paylaşmak** istiyorlar. Yetişmeye çalışsam da bazen onları ihmal etmek durumunda kalabiliyorum...” (C)

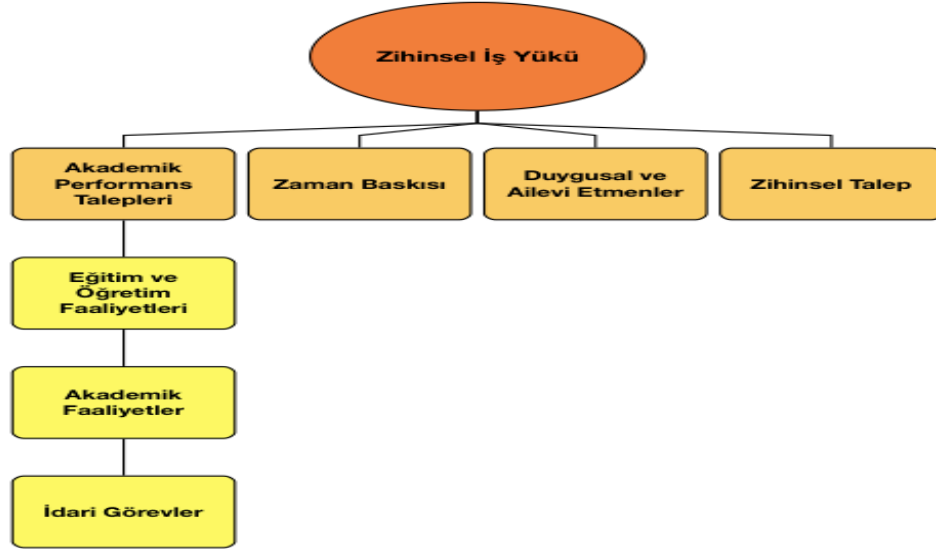
“...Bu kadar yoğunluğa karşın zaman kısıtı ve çok fazla üst üste **çalışan sorumluluklar** üzerimde zihinsel olarak hiç nihayete ermeyen bir iş yükü yaratıyor. Tabii bu yoğunluk ve yorgunluk **evdeki sorumluluklarımı** hep ertelememe sebep oluyor; zaman zaman iş yüküm kaynaklı ailevi çatışmalarla da mücadele etmek durumunda kalıyorum...” (S)

“Öyle zamanlar oluyor ki işime ailemden fazla vakit harcamak zorunda kalıyorum. **İş mi aile mi ikileminde** kalsam da bizim mesleğimiz biraz fedakârlık gerektiren bir meslek...” (P)

“Mesleğe ilk başladığımda hiç boş günüm yoktu, ders saatim fazlaydı, öğrenci sayısı da öyle...Her gün ders olunca vakit yetmiyordu bana sürekli bir hazırlanma telaşındaydım. Bekarken fazla gelen ders yükünün aslında o kadar da ağır olmadığını **oğlum doğduğunda** anladım. İlk zamanlar annem vardı gözüm arkada değildi ama sonra bakıcıya geçince ister istemez **korkular başladı**, acaba aç mı? Üşüdü mü? Bir şey mi oldu? Uzun zaman oğlumun bırakıp işe gittiğim için bu **çocuk nasıl yetişecek** diye **vicdan azabı** çektim, o kadar emek verdiğim işim bir yanda oğlum bir yanda gerçekten tarifi **zor bir süreçti** benim için...” (I)

“...İnsan konuşmaya **duygularını paylaşmaya**, biraz ferahlamaya ihtiyaç duyuyor monotonluk arasında...” (B)

Aile ve iş hayatı çalışanların en fazla vakit geçirdikleri, maddi ve manevi çok fazla emek harcadıkları iki alandır. Bireylerin işe yönelik motivasyonu, iş tatmini, işle ilgili sorunların anlaşılabilmesi bireyin çalışma süresi ve özel yaşam alanına kalan zaman arasındaki oran bireysel gelişimin yanı sıra toplumsal gelişim açısından da önem teşkil etmektedir (Keser ve Güler, 2016: 261). Yukarıda yer verilen ifadeler doğrultusunda yapılan değerlendirmeye göre öğretim üyelerinin farklı uğraş ve sorumluluk alanlarının olması, iş-aile ikilemi arasında kalmaları, çocuk sahibi olmaları ve bakım/yetiştirme sorumlulukları, aile ve ev ile ilgili sorumluluklar ve bakım ihtiyacı olan aile ferdine sahip olma gibi ailevi ve duygusal etmenlerden dolayı zihinsel iş yükü hissettiklerini ifade etmişlerdir. Öğretim üyelerinin çoğu kez zaman baskısı hissetmelerine de neden olan duygusal ve ailevi talepler performanslarını ve verimliliklerini etkilemektedir.



Şekil 9: Zihinsel İş Yükü Temalarına İlişkin Model

Şekil 9’da katılımcıların ifadeleri doğrultusunda belirlenen zihinsel iş yükü temalarına ilişkin model yer almaktadır. Katılımcıların değerlendirmelerinden elde edilen veriler üzerinde yapılan içerik analizi sonucunda zihinsel iş yüküne ilişkin Rubio vd. (2017) tarafından geliştirilen CarMen-Q ölçeğinin alt boyutlarından zihinsel talep ve zamansal talebi oluşturan faktörlerden zihinsel talep ve zaman baskısı temaları elde edilmiştir. Bunun dışında ölçekten farklı olarak katılımcıların görüşlerine göre akademik performans talepleri ve duygusal ve ailevi etmenler temaları elde edilmiştir.

Eğitim örgütleri için eğitim politikaları, ekonomik kaynaklar, nitelikli insan kaynağı ihtiyacı ve hızlı teknolojik gelişmeler içinde buldukları çalkantılı rekabet ortamında yeni talepler oluşturmaktadır. Bu bağlamda içinde yaşadığımız bilgi toplumunda nitelikli ve eğitilmiş kişilerin yetiştirilmesinde önemli görevleri olan öğretim üyelerinin yoğun mesai gerektiren sorumlulukları zihinsel iş yükü algılamalarına neden olmaktadır. Zihinsel iş yükü temaları göz önünde bulundurularak yapılacak planlamalar, öğretim üyelerinin iş yükü ve özel yaşam dengesini sağlayarak hem kendilerini geliştirebilecekleri hem de öğrencilerin gelişimleri açısından faydalı olacaktır.

3.1.5. Zihinsel İş Yükünün Sonuçlarına İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Yapılan araştırmada katılımcılara “Zihinsel iş yükünün ne gibi sonuçları (fiziksel, psikolojik vb.) olduğunu düşünüyorsunuz?” şeklindeki görüşme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirme aşağıdaki gibidir: Öğretim üyelerinin tamamı üniversitelerinde eğitim ve öğretim, araştırma, uygulama, toplumsal hizmet yükümlülükleri, idari görevler, bilimsel faaliyetler ve ailevi sorumluluklardan dolayı zihinsel iş yükü hissettiklerini belirterek benzer ifadeler kullanmışlardır.

Tablo 8: Zihinsel İş Yükünün Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Katılımcı	İfadeler	Sonuç
A	“Akademisyenlik 24 saate yayılmış bir meslektir. Bilimsel çalışmaları mesai saati içinde yapmak yetmediğinden, bunu genellikle özel hayata taşımak zorunda kalıyoruz. Bu durum ise, özellikle evli ve çocuklular için her yönden ödün vermeyi gerektiren biri durum. Özellikle yetiştirmem gereken bir makaleyi evde çalıştığım zamanlarda diğer sorumluluklarla çatışma yaşadığım için hem zihinsel hem de duygusal çöküntü yaşamam kaçınılmaz oluyor. Bu çöküntünün eski halini alması hem zaman alıyor hem de yaptığım işin kalitesini ve performansımı düşürüyor. ”	İş-Aile çatışması Zihinsel ve duygusal çöküntü Kalite düşüklüğü Performans düşüklüğü
B	“Eğer kısa zaman içinde yetiştirmem gereken bir iş ise, evdeki tüm sorumluluklardan çekilir, aile-iş dengesini bozma pahasına gece gündüz o işe odaklanırım. Böyle zamanlarda uykularım kâbus olur, alınanlaşırım, tahammülsüz ve kırcı olabilirim. Çevremdekiler durumu bildiği için, idare etmeye çalışırlar ama ben tahammülsüzlükten olsa gerek iş birliğinden kaçınırım. ”	İş-Aile çatışması Alınanlık Tahammülsüzlük Kırcı davranış İş birliğinden kaçınma
C	“Dersler vaktimizin çoğunu aldığı için diğer mesleki etkinliklere sınırlı bir zaman kalıyor ve sanki sürekli bir yere yetişme telaşı içinde yaşıyoruz.”	Telaş
	“Çalışma ortamının huzuru ya da sağlığı bozulduğunda moral olarak etkileniyorum, bu da yetiştirmem	Moral bozukluğu

D	<p>gereken işleri gönülsüzce yapmama neden oluyor ve performansımı düşürüyor. Bir de öğrencilerin danışmanlık durumu var bizde, asistanlarla paslaşarak yapsak da onların da cevap veremediği şeyler olabiliyor. İşler birikip zaman da baskı yapınca bazen empati yeteneğimi kaybedebiliyorum. Bireysel yoğunluğumuzun yanında bu tür geri bildirimlere de yetişmek durumunda olunca bazen yetersiz hissediyorum kendimi, sonuç olarak ailevi çatışmalar ve sosyal hayatın kısıtlılığı kaçınılmaz oluyor.”</p>	<p>Gönülsüz iş yapma Performans düşüklüğü</p> <p>Empati azalması Geri bildirim Yetersizlik</p> <p>Ailevi çatışma Kısıtlı sosyal hayat</p>
F	<p>“Bazen ders yükümden dolayı yan odadaki çalışma arkadaşımla günlerce sohbet edemediğim zamanlar oluyor.”</p>	<p>Sosyal çekilme</p>
L	<p>“Bazen yoğunluktan dolayı ve özellikle zaman kısıtı sebebiyle stres olurum ve dikkatim bozulabilir. Böyle zamanlarda kabuğuma çekilip tek başıma kalarak insanlarla daha az iletişim kurmaya özen gösteririm çünkü işin bitmesi için elimden geleni yaparım.”</p>	<p>Stres Dikkat bozukluğu</p> <p>Kabuğa çekilme İletişimsizlik</p>
M	<p>“İş yaparken hissettiğim zorlanma fiziksel olarak yorar ve sıkışık zamanlarda çok fazla bunaltır, kimseyi kırmamak için içime kapanır başta kendimi sonra ailemi ihmal ederim.”</p>	<p>Fiziksel yorgunluk</p> <p>Bunalma İçe kapanma Aile ihmali</p>
S	<p>“Bu kadar yoğunluğa karşın zaman kısıtı ve çok fazla üst üste çakışan sorumluluklar üzerimde zihinsel olarak hiç nihayete ermeyen bir iş yükü yaratıyor. Beyin olarak çok dolu olduğum böyle zamanlarda çalışma hevesini kaybettğim için hata yapıyorum ve isabetsiz kararlar verebiliyorum. Tabi bu yoğunluk ve yorgunluk evdeki sorumluluklarımı hep ertelememe sebep oluyor; zaman zaman iş yüküm kaynaklı geçimsizlik oluyor ailevi çatışmalarla da mücadele etmek durumunda kalıyorum.”</p>	<p>Çalışma hevesinin kaybı</p> <p>Hata yapma İsabetsiz kararlar verme Erteleme</p> <p>Geçimsizlik Ailevi çatışma</p>
O	<p>“Benim için en büyük iş yükü hem 18-20 saatlik ders yükünü hem de araştırmayı birlikte yürütmek, fiziksel ve zihinsel olarak aşırı yıpratıcı bir durum sadece birine odaklanmak lazım</p>	<p>Fiziksel ve Zihinsel Yıpranma</p>

	<i>diye düşünüyorum. ”</i>	
R	<i>“Her ne kadar akademik bir geçmişiniz ve tecrübeniz olsa da yeri geldiğinde biriken işler, sorumluluklarınız ve sürekli çalışmak zorunda olmanız dar zamanlarda iletişiminizin gücünü azaltarak yorgunluğa ve mutsuzluğa neden oluyor.”</i>	Yorgunluk Mutsuzluk

Tablo 8’e göre öğretim üyeleri algıladıkları zihinsel iş yükünün genelde eve iş taşımak durumunda kaldıkları için iş veya aile kaynaklı çatışma, endişe, tahammülsüzlük, mutsuzluk, stres, gerginlik, içe kapanma, moral bozukluğu ve duygusal çöküntü gibi psikolojik açıdan neden olduğu bireysel sonuçları olduğunu dile getirmişlerdir. Buna ek olarak öğretim üyelerinin algıladığı zihinsel iş yükünün yorgunluk, uykusuzluk, sağlık sıkıntıları, saç dökülmesi ve kilo problemleri gibi fiziksel sonuçlarının olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim üyeleri ayrıca zihinsel iş yükünün örgüt içi iletişimsizlik ve huzursuzluk, performans düşüklüğü, iş kalitesinde bozulma, devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgütsel sonuçları olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcılar zihinsel iş yükü nedeniyle ortaya çıkan sonuçları önlemek amacıyla yönetsel özellikler kapsamında dengeli ders yükü planlaması, motive edici teşvikler sunulması, iki yönlü ve açık iletişim, lisanstaki öğrenci sayısının azaltılması, donanımlı personel ve teknik destek sağlanması, adil liderlik ve kaynak dağıtımı, geri bildirim, akademik kültür ve örgütsel demokrasi, otonomi, yeterli çalışma koşulları, yükselme fırsatları; örgütsel özellikler kapsamında gereksiz bürokrasinin azaltılması ve düzensizliklerin iyileştirilmesi, araştırma birimlerinin kurulması, pozitif bir çalışma iklimi, iş birliği, kaliteli ve nitelikli iş üretme; akademik ve bilimsel faaliyetler kapsamında daha fazla araştırmacı istihdamı, bazı süreçlere öğrencilerin dahil edilmesi, az sayıda danışmanlık, daha fazla yayın ve konferans desteği verilmesi; zaman yönetimi kapsamında etkin stratejik takvim yönetimi, iş-yaşam dengesinin gözetilmesi şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.

3.1.6. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algılarına İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Çalışanlar örgüt içinde iş yaparken örgütsel hedefleri etkileyen farklı duygu ve düşüncelere yönelik davranışlar sergilerler. Karmaşık ve çok yönlü olan insan davranışı ve örgüt etkileşiminin niteliği elde edilen sonuçlarla ilgili olan örgütsel etkinliği de etkilemektedir. Nasıl ki insanların fiziksel ya da psikolojik olarak sağlıklı

3.1.6.1. Tema: İletişim

Günümüz dünyasında zamanının büyük bölümünü çalışma yaşamında geçiren insan sürekli etkileşim halinde olduğu çevreyle ilişkilerini ve iş yaşamıyla ilgili dengeleri iletişim yoluyla sağlamaktadır. İletişim, bilgi, karar veya emirleri taşıyarak örgütsel yapılarda etkileşim ve geri bildirim sağlanmasında önemli bir unsurdur (Güney, 2015: 219). İnsani ilişkilerin temel ögesi olan iletişim örgüt ve birey arasındaki ilişkileri belirli bir düzene sokarak örgütsel ve bireysel amaçlar arasında bilinçli bir dengenin kurulmasını sağlamakta ve örgütsel düzenin başarısını yansıtmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 63). Örgüt içerisinde açık ve doğru işleyen bir iletişim düzeni yoksa yönetim ve çalışanlar arasında sürekli işleyen bir ilişkiler sistemi kurmak, amaca yönelik bölümler arası koordinasyon sağlamak ve yönetim işlevlerinin başarılı bir şekilde yürütülmesi olanaksız hale gelir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel ve yönetsel yapının düzenli işleyişini sağlayan bir araç olan iletişim örgüt sağlığının gelişmesinde önemli bir unsurdur.

Tablo 9: İletişim Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Dostluk ortamı Rahat bir iletişim ortamı Geri bildirim/Bilgilendirilme Güven Sosyalleşme İyi ilişkiler İletişim yetersizliği İletişim kurma Sohbet etme Kişiye ulaşma Açık iletişim Sağlıklı iletişim İletişim engeli İletişim köprüsü Anlayış Şeffaf iletişim Sosyal hayat	İletişim

Tablo 9’da yer alan katılımcıların ifadelerine göre örgüt sağlığı algılarını etkileyen ‘‘İletişim’’ temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

‘‘Benim çalıştığım kurumda hissettiğim **dostluk ortamı**, üst yönetim tarafından belirli konular hakkında **bilgilendirilme** yapılması, **rahat bir iletişim ortamının** olması, kurum içinde **güven** duygusunun gelişmiş olması...’’(A)

“Kendi adıma meslektaşlarımla **sürekli iletişim** halinde olmaya çalışsam da iş temposu **sosyalleşmeye engel oluyor.**” (C)

“**İletişim yetersizliği, ikili ilişkilere dayanan adaletsiz terfiler** ve sizin performansınızın görmezden gelinmesi...” (D)

“Genelde üst yönetimle ilgili **ulaşabilme** ya da **iletişim kurma** noktasında problem yaşamıyorum ama bazen ders yükümden dolayı yan odadaki çalışma arkadaşımınla günlerce **sohbet edemediğim zamanlar** oluyor. Kurum içerisinde mümkün olduğunca **açık iletişim** kurmaya çalışıyorum... Her kademede **sağlıklı bir iletişim** kurulabilirse ihtiyaçlara göre planlama yapılacaktır...” (F)

“Akademisyenlik başlı başına bir **iletişim hali** gerektiriyor, eğer sizin iletişiminiz herkesle iyiye öğretim de yönetim de iyi oluyor... Ben çalışma ortamında **iletişimle ilgili bir engel** olduğunu düşünmüyorum açıkçası... Az zamanda çok işe yetişmek, sizden beklenenlere karşılık verebilmek ve sorumluluklarınızı yerine getirirken sağlıklı kalabilmek için iyi bir **iletişim köprüsü** kurmak gerekiyor.” (I)

“Kurumdaki karşılıklı **anlayış, şeffaf iletişim, saygılı ve dürüst muamale** ve herkese eşit derecede sunulacak fırsatlar zihinsel iş yükümü olumlu anlamda etkilemektedir.” (J)

“Yoğun tempoyla çalıştığım dönemlerde iş dışında bir **sosyal hayatım** olmuyor dolayısıyla ne moral anlamında ne de **iletişim** anlamında bir sağlık belirtisi algılayamıyorum.” (L)

“...lisans öğrencilerine yeterince bireysel zaman ayıramamak, düzenli **geri bildirim** verememek...” (O)

“Çalıştığım kurumda hem ast hem de üstlerimle **iyi ilişkilerim** vardır. Zaten sağlıklı bir örgütte akademik kültürü geliştiren iletişim değil midir?” (P)

“Özellikle sürekli diğer birimlerle **iletişim halinde** kalarak çok fazla toplantıya katılmak ve kararlar almak durumunda olmak, bazen yetkimizin üzerinde **beklentilere cevap vermek** gerek bireysel gerekse kurumla ilgili çalışmalar yapmak...” (R)

Toplumsal yapının bir parçası olan örgütler yaşamlarını içeride ve dışarıda kurulan bir iletişim sistemi içerisinde sürdürürler, iletişimi sağlamayan hiçbir örgüt varlığını sürdüremez. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ve başarısı büyük ölçüde

dikey ve yatay iletişim kanallarının sağlıklı işleyişine de bağlıdır. Bu kanallarda meydana gelen bir tıkanıklık örgütsel mekanizmanın durmasına neden olmaktadır.

Örgüt içinde çalışanların psikososyal ihtiyaçlarını gözönünde bulundurarak kurulan iletişim düzeni sayesinde örgüt hedeflerine etkin bir şekilde ulaşır, karar alma süreci etkili şekilde işler ve çalışan morali ve verimliliği olumlu yönde etkilenir (Güney, 2015: 211). Yukarıda yer verilen katılımcı ifadelerine göre öğretim üyelerinin güven içerisinde dostça ve rahat bir iletişim ortamında kurdukları ikili ilişkiler, yönetime rahat ulaşabilme ve karşılıklı anlayışa dayalı, geri bildirim olduğu açık ve şeffaf iletişim sayesinde örgütlerini sağlıklı algıladıkları belirlenmiştir.

3.1.6.2. Tema: Katılım

Katılım, örgüt içindeki kararlarda ya da gelişmelerde örgüt çalışanlarının herhangi bir şekilde söz hakkının olmasını ifade etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 293). Çalışan açısından önemli bir motivasyon unsuru olan katılım, örgütle bütünleşmeyi kolaylaştırarak çeşitli sorunların meydana gelmesini önlemektedir. Bununla birlikte örgüt içinde çalışanların yönetime katılımı, değişimlerin benimsenmesini ve iletişimi kolaylaştırarak verimliliği artırırken demokratik bir yönetim anlayışla daha etkin kararlar alınmasını sağlamaktadır. Böylelikle çalışanların çok yönlü ve açık bir iletişim kurabildiği bir yönetimin çalışanlarla karar ve uygulamaları paylaşması örgütsel işleyiş açısından önemli olan örgütsel demokrasinin gelişimine de katkı sağlamaktadır. Ayrıca, kararlara katılım sağladığı denetim kolaylığı ile çalışanların kararların yürütülmesinde sorumluluk almasını ve üstlerinin otoritelerini daha kolay kabullenmelerini sağlamaktadır.

Tablo 10: Katılım Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Karar mekanizması Yönetime ifade etme Destek görme Teşvik edilme Fikir sorma Birlikte karar alma	Katılım

Tablo 10'da yer alan katılımcıların ifadelerine göre örgüt sağlığı algılarını etkileyen ‘‘Katılım’’ temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

“Özellikle üsttekilerin **aldığı kararlarda** bizi göz ardı etmesi motivasyonumu olumsuz etkiler ve akademik gelişim için olan hevesimi kırar. **Karar mekanizmasına** katılmadığım bir örgütün benden beklediği performans talebini de karşılamam güç olur ve örgütle olan bağım zayıflar...” (H)

“...bazen **yönetime** sıkıntılarımızla ilgili kendimizi **ifade etme** imkânımız olmuyor.” (I)

“Günümüz şartlarında yapılan akademik çalışmanın her anlamda **destek görmesi** veya **teşvik edilmesi** moralimi yükseltir.” (J)

“Böyle düşünme nedenlerimden biri de çalışma alanımda bağımsız olma isteğim, tamam ders veya sınav programı yapılmadan **fikrimizi soruyorlar** ama bunlar yok ki sadece bizim işimizde, başka **kararlar** alınırken niye **sorulmuyor**? Ben çok da yönetimin yakınında tutulmak istenildiğimizi düşünmüyorum, çok sınırlı konularda kesişiyor yollarımız...” (E)

“Ben idari görevimde **kararları** diğer arkadaşlarımla **birlikte almaktan** yanayım, çünkü onlar da eğer neyin neden yapılacağını bilir ve **görüşlerini bildirirlerse** işi daha kısa sürede ve daha etkin tamamlarız.” (S)

“Tabi ki derslerle ilgili veya bölümle ilgili **kararlar alınırken sorulmasını** isterim. Her insan gelecekte neyle karşılaşacağını bilmek ister. Tepeden inme biz kararı aldık bunu yapacaksın tarzı bir yaklaşım beni okuldan uzaklaştırır.” (M)

Katılım, eğitim örgütleri için istenen hedefin gerçekleştirilebilmesinde hayati bir öneme sahiptir. Katılımın sağladığı iş doyumunu sayesinde çalışanlar daha uyumlu olur, işe daha istekli gelirler, devamsızlıkları ve işten ayrılma oranları düşer. Böylelikle katılım, çalışan ve örgüt arasındaki karşılıklı anlayış ve güveni pekiştirerek dayanışma ve iş birliğini artırır. Bu sayede huzurlu bir ortamda çalışan bireyler örgüt amaçlarını benimseyerek daha sağlıklı bir örgüt ortamı algılayacaklardır. Yukarıda yer verilen katılımcı ifadelerine göre fikrinin sorulduğu, kendilerini yönetime ifade edebildikleri, birlikte karar alabildikleri ve teşvik edilip destek gördükleri örgütü sağlıklı olarak nitelendirmişlerdir.

3.1.6.3. Tema: Örgütsel İtibar

Yönetim, psikoloji, sosyoloji ve pazarlama gibi çeşitli disiplinler tarafından ele alınan örgütsel itibar, dışarıdakilerin örgüt hakkında ne düşündüğünü ifade etmektedir. Aynı zamanda örgütsel itibar, örgütün veya çalışan davranışlarının yabancılar tarafından nasıl görüldüğünü yansıtan kuvvetli bir ayna olarak tanımlanmaktadır (Dutton vd., 1994: 248). Benzer şekilde örgütsel itibar, çalışanların çevrelerinden elde ettikleri geri bildirimler sonucunda örgütün saygıdeğer görüldüğüne dair algıları ya da zihinlerinde oluşan bir resim olarak da ifade edilmektedir (Fuller vd. 2006: 332; Bergami & Bagozzi, 2000: 562).

Tablo 11: Örgütsel İtibar Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Prestij İmaj Ün Çekicilik Marka Saygın kurum Gurur veren Danışılan	Örgütsel itibar

Tablo 11’de yer alan katılımcıların ifadelerine göre örgüt sağlığı algılarını etkileyen “Örgütsel İtibar” temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

“Kurumun sağladığı araç gereçler, sosyal tesisler, kariyerimle ilgili yararlandığım destekler, çalışma şartları, bilgi paylaşımı, yükselme olanakları, **kurumun prestiji** örgüte karşı olumlu düşünceler geliştirir bende...” (L)

“Derslerde belki çok fazla dışarıdan kimseyle muhatap olmuyoruz ama özellikle projelerin gerçekleştirilmesinde üniversitenin adı, **imajı** çok önemli bence... Nasıl ki biz danışmanlık teklifleri geldiğinde önce bir isme bakıyoruz, üniversitelerin de farklı alanlarda kayda değer bir **ünü** olması gerekiyor... Yoksa insanların sizi tercih etmeleri için bir **çekiciliğiniz** olmaz...” (C)

“Çalışanlarını mutlu eden ve tercih edilen bir kurum olmak istiyorsanız herşeyden önce **saygın** bir kurum olacaksınız, herşeyinizle bir **marka** yaratacaksınız...” (D)

“Bana kalırsa çalışılan kurumun ismi bile insanların göstereceği performansı etkiliyor...Örneğin, benim çalıştığım üniversite Türkiye’nin en köklü ve eskilerinden

*ve birçok konuda **danışılmak üzere ilk kapısı çalınanlardan birisi...Böyle bir yerde çalışmak benim için çok gurur verici...Etrafınızda sürekli üreten ve başarılı insanlar olunca siz de kurum adına çalışmak ve bir şeyler yapmak istiyorsunuz...’’ (S)***

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında, örgütlerin itibarı sadece maddi güçleriyle değil çalışanların sahip oldukları entelektüel birikim ve nitelikler ile de belirlenmektedir. Örgütlerin imajı ve saygınlık kazanmasında önemli olan itibar eğitim örgütleri açısından da hayati öneme sahiptir. Üniversiteler sürekli insanlarla etkileşim halinde olduklarından elde ettikleri güvenilir ve olumlu bir örgütsel itibar kurumun tercih edilmesini etkilemektedir. Katılımcıların ifadelerine göre örgütsel itibara sahip kurumlar kayda değer bir ün ve imaja sahip, saygın ve gurur veren yapılar olarak tanımlanmıştır. Toplumun kuruma bakışı açısından iyi yönetilmesi gereken bir kavram olan örgütsel itibarın örgütün başarısında ve çalışanlar açısından sağlıklı algılanmasında da önemli bir yeri vardır.

3.1.6.4. Tema: Akademik Özgürlük

Üniversiteler yetiştirdiği nitelikli insan kaynağı ve ürettiği bilgi ile ülkelerin kalkınmasını ve gelişmesini sağlamakla birlikte toplumsal değişimin öncülüğünü yapan kurumlardır (Gediköglu, 2013: 180). Akademik özgürlük, bilim adamları, öğretmenler ve öğrencilerin kendilerine ait bilimsel faaliyetleri herhangi bir dış baskı ya da kısıtlama olmadan kendileri tarafından belirlenen çerçevede içinde uluslararası standartlara ve etik kurallara uygun şekilde sürdürme özgürlüğü olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, akademik özgürlük, öğrenme, öğretme, ifade ve araştırma yapma özgürlüğünü de içermektedir. Ayrıca, bireysel hak ve özgürlükler, üniversite özerkliği, ekonomik özgürlük, iş güvencesi ile karar alma süreçlerine eşit düzeyde katılma hakkı da akademik özgürlüğün en önemli değişkenlerindedir. Akademik özgürlük, bilim insanlarının kaygı duyulmayan bir bilimsel iklimde bilgi üretmelerini sağlamaktadır. Akademik özgürlük sayesinde araştırma, öğrenme ve öğretme kanallarını hiçbir baskıya maruz kalmadan kullanan akademik camianın üyeleri gelişimin anahtarı olan sorgulanabilir ve eleştirilebilir bilgileri elde edebilmektedir (Gökbel ve Seggie, 2014: 11).

Tablo 12: Akademik Özgürlük Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Özgür hissetme Özgürlük Baskı İfade etme Engel Sınırlama Haklara saygı	Akademik özgürlük

Tablo 12’de yer alan katılımcıların ifadelerine göre örgüt sağlığı algılarını etkileyen ‘‘Akademik Özgürlük’’ temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

‘‘Benim kurumda algıladığım örgüt sağlığı aslında daha çok **akademik özgürlük, örgütsel demokrasi** ve sosyal ilişkiler açısından geçerlidir. Kendimi **özgür hissetmediğim** bir ortamda araştırmak veya yazmak benim için zihinsel anlamda büyük bir yük olur.’’ (H)

‘‘Benim için örgüt sağlığı deyince ilk olarak **özgürlük** geliyor... Binlerce insanın çalıştığı binlerce fikrin paylaşılabilceği aslında çok zengin bir ortamda çalışıyoruz... Ama bazen ideolojik olarak yaşanan bazı şeylerden dolayı birtakım **baskılar** hissedebiliyoruz...’’ (K)

‘‘Bana göre sağlıklı bir örgüt çağdaş, çalışan **haklarına saygılı**, evrensel düzeyde bir kalite anlayışı olan ve çalışanlarının fikirlerini önemseyen ve emeğine değer veren bir kurumdur...’’ (C)

‘‘Ben kurum içinde kendimi **ifade edebiliyorsam**, araştırmalarım ile ilgili herhangi bir **engel** ya da **sınırlama** yoksa, girdiğim dersleri ya da çalışmalarını istediğim gibi organize edebiliyorsam kurumu sağlıklı algılıyorum ...’’ (O)

UNESCO tarafından düzenlenen Dünya Yükseköğretim Konferansı sonuç bildirgesinde, akademik özgürlüğün içinde bulunduğumuz değişken küresel ortamında sadece kurumlar ya da yasalar tarafından değil doğrudan toplumun kendisi tarafından da korunması gereken bir değer olduğu ifade edilmiştir (YÖK, 2009). Özünde toplumların faydası ve refahı için de gerekli olan akademik özgürlük modern üniversitelerin kurum sağlıkları açısından da sahip olması gereken önemli özelliklerden biridir. Yukarıda yer verilen ifadelerle göre katılımcılar kendilerini özgür hissettikleri, herhangi bir sınırlama ya da baskıya maruz kalmadan kendilerini

ifade edebildikleri, çalışan haklarına saygılı ve akademik özgürlüğe sahip kurumları sağlıklı olarak algılamaktadırlar.

3.1.6.5. Tema: Akademik Kültür

Örgüt çalışanlarının paylaştığı duygular, düşünceler, faaliyetler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşan yapı örgüt kültürünü meydana getirmektedir (Güney, 2015: 184). Örgüt kültürü, çok sayıda insanı bir araya getiren heterojen yapıli eğitim örgütlerinden olan üniversitelerin yapılanması, gelişmesi ve işlevini yerine getirmesine zemin hazırlayan değişkenlerin anlaşılmasını sağlamaktadır. Literatürde örgüt kültürü bağlamında ele alınan akademik kültür bilimsel ve akademik gelişimde büyük öneme sahiptir ve öğretim elemanları tarafından üniversitenin ortak kültürünü oluşturan alt kültürler arasında değerlendirilmektedir. Akademik kültür, örneğin öğretim elemanları, araştırmacılar ve öğrenciler gibi üniversitelerde çalışan veya okuyan insanlar tarafından paylaşılan tutum, değer ve davranış biçimlerini ifade etmektedir. Akademik kültür, öğretim elemanlarının uzmanlaştıkları akademik disipline ait kültür ile akademisyenlik mesleğinin kendine özgü özelliklerine bağlı olarak gelişen mesleki kültür ve öğretim elemanlarının sahip olduğu varlık bilimi, bilgi kuramı ve yöntembilimsel varsayımlar zemininde biçimlenen paradigmalara ait kültürlerin etkileşimi sonucu meydana gelmektedir (Gizir, 2007: 252).

Tablo 13: Akademik Kültür Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Akademik ortam Bilimsel etik Liyakat İş birliği Nitelikli ve adil çalışan Araştırma ve öğretim faaliyetleri	Akademik kültür

Tablo 13'te yer alan katılımcıların ifadelerine göre örgüt sağlığı algılarını etkileyen ‘‘Akademik Kültür’’ temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

*‘‘Bizde mesele zihinsel değil sinirsel iş yükü bence, yoksa bilim yapmak her zaman ve her koşulda derin düşünmeyi ve ekip çalışması gerektirir...Bu da akademik anlamda bir kültür gerektirir, bu kültürü de **nitelikli ve adil çalışanlar** oluşturur... Akademide kültür yerleşmişse **bilimsel etik** ve **liyakat** de yerleşmiş demektir...’’ (B)*

‘‘Benim görevim bilgi aktarmak... Çalıştığım **akademik ortam** bilgi nasıl kullanılır, nerede kullanılır sorusuna hem **araştırma** hem de **ğretim faaliyetleri** açısından karşılık vermeli...’’ (G)

‘‘...niversite sadece ders verilen, yayın yapılan bir yer değildir...sağlıklı bir kurumun çalışan herkesle bağı vardır... Akademik kültürü sadece yayınla ve üniversiteyle sınırlandırırmanız hiçbir gelişim sağlayamaz kısır bir döngüde sıkışıp kalırsınız... **alışma şekliniz**, çevrenizle kurduğunuz bağ ve yaptığımız **iş birliği** akademik kültürünüzü şekillendirir...’’ (N)

‘‘rgte düzen ve başarıyı getirmenin bir yolu da **etik kurallardır**...’’ (E)

Bazı araştırmalara göre, üniversitelerin akademik kültürü temel olarak akademik bakış açıları, akademik etik ve akademik ortamlardan oluşmaktadır (Shen & Tian, 2012). Bununla birlikte akademik kültür, örgütlere dünya görüşü, metodoloji, bilim teorileri, davranış normu, en ileri teknoloji, akademik görünüm, akademik etik, akademik atmosfer ve akademik ortam vb. gibi kazanımlar sağlamaktadır. Yukarıda yer verilen ifadelere göre katılımcılar nitelikli ve adil çalışanların bilimsel etik ve liyakatin yerleştiği akademik bir ortamda araştırma ve ğretim faaliyetlerini iş birliği gerçekleştirebilmelerinin örgütün sağlıklı algılanmasında etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

3.1.6.6. Tema: Kaynak Kullanımı

Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için sermaye, insan ve hammadde gibi bazı kaynaklara ihtiyaç duyarlar. Bunun yanında çalışanlar örgütün sahip olduğu kaynaklardan eşit seviyede yararlanarak görevlerini başarıyla yerine getirmek isterler (Bakan, 2011: 194). Çalışanların rgt içerisindeki kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasına yönelik algıları örgütsel adaleti ifade etmektedir. Örgütlerin taleplerini karşılayabilmek için yeteri kadar kaynak olmadığında örgütlerin yaşamı tehlikeye girmektedir.

Tablo 14: Kaynak Kullanımı Temasına İlişkin Kodlar

Kod	Tema
Kaynak erişimi Kaynak desteği Kaynak azalması Eşit fırsatlar Yetersiz ücret Maddi ve manevi destek	Kaynak kullanımı

Tablo 14’te yer alan katılımcıların ifadelerine göre örgüt sağlığı algılarını etkileyen ‘Kaynak Kullanımı’ temasına ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

‘...işimle ilgili ihtiyaç duyduğum kaynaklara rahatça **erişebilmek** ve özellikle örgütsel adalet olduğunu bilmek kurumu sağlıklı algılamamı sağlıyor.’ (A)

‘Aynı kurumda aynı amaç için çalıştığımız halde bu beklentiyi karşılamamız için hiçbir yeni **destek** verilmiyor.’ (D)

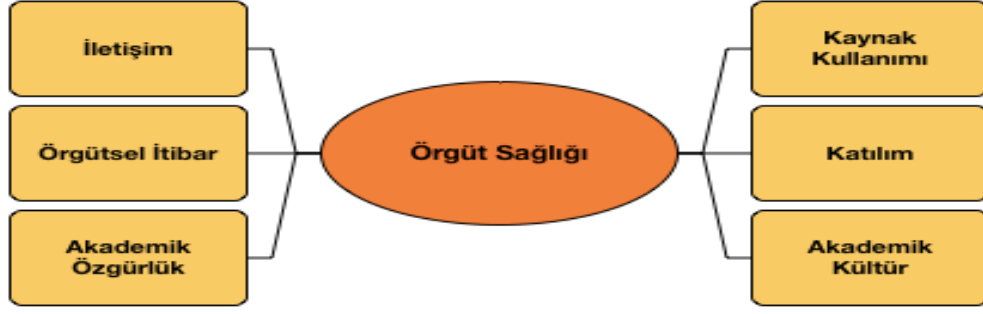
‘...yayın baskısının giderek artması, ancak araştırma faaliyeti için BAP gibi **kaynakların azalması** ciddi anlamda zihinsel iş yükümü artırıyor.’ (G)

‘Kurumdaki karşılıklı anlayış, şeffaf iletişim, saygılı ve dürüst muamale ve herkese **eşit** derecede sunulacak **fırsatlar** zihinsel iş yükümü olumlu anlamda etkilemektedir.’ (J)

‘...çalışma ortamındaki olumsuz atmosfer, **yetersiz ücret** gibi unsurlar zihinsel anlamda iş yükü algılamama neden olur.’ (L)

‘Yöneticilerimizin akademik gelişimimiz için verdikleri **maddi ve manevi destek** bağlığımı artırıyor.’ (P)

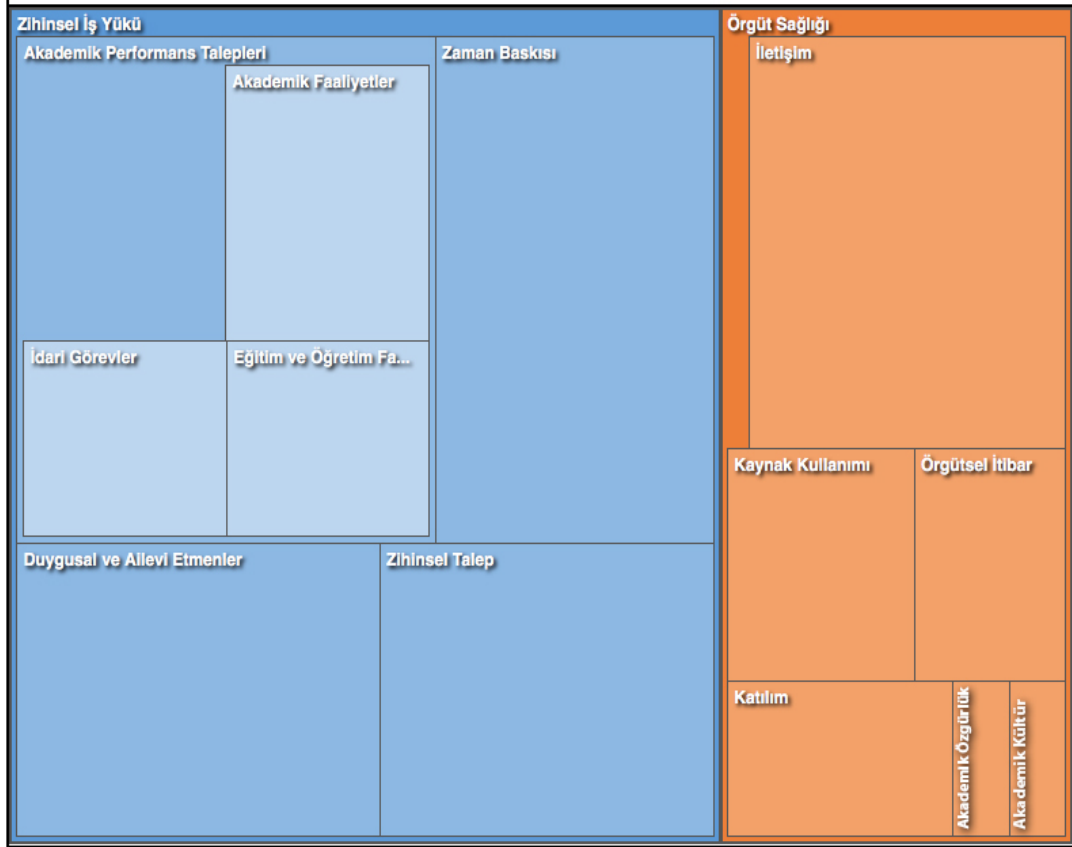
Eğitim örgütlerinden üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin eğitim ve öğretim faaliyetleri, araştırma faaliyetleri, bilgi paylaşımı ve topluma hizmet gibi önemli görevleri vardır. Üniversiteler, topluma yön verme özellikleri ile bireylere bir arada uyum içerisinde ve dinamik bir şekilde çalışma imkânı sağlamaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmada yer verilen ifadelerle göre katılımcılar, yöneticilerin çalışanlara eşit fırsatlar sunduğu, kaynak erişiminin sağlandığı ve verilen maddi ve manevi destek sayesinde örgütü daha sağlıklı algıladıkları anlaşılmaktadır.



Şekil 11: Örgüt Sağlığı Temalarına İlişkin Model

Şekil 11’de katılımcıların değerlendirmelerinden elde edilen veriler üzerinde yapılan çalışmanın içerik analizi sonucunda Lyden & Klingele (2000) tarafından geliştirilen örgüt sağlığı ölçeği boyutlarından iletişim, katılım, örgütsel itibar ve kaynak kullanımı temaları, ölçek boyutları haricinde akademik özgürlük ve akademik kültür temaları elde edilmiştir.

Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda yapılan kodlamalara göre ortaya çıkan Şekil 12’deki hiyerarşi şemasına göre öğretim üyelerinin zihinsel iş yükü hissetmelerine neden olan temalardan ilki akademik faaliyetler, eğitim ve öğretim faaliyetleri ve idari görevlerden oluşan akademik performans talepleri olmuştur. Ardından zaman baskısı, duygusal ve ailevi etmenler ile zihinsel talep temaları hiyerarşi şemasında yer almıştır.



Şekil 12: Zihinsel İş Yüğü ve Örgüt Sağlığı Temalarına İlişkin Hiyerarşi Şeması

Ayrıca öğretim üyelerinin örgüt sağlığı algıları ile ilgili değerlendirmelerine göre iletişim teması hiyerarşi şemasında ilk sırada yer almıştır. İletişim temasının ardından kaynak kullanımı, örgütsel itibar, katılım, akademik özgürlük ve akademik kültür temaları yer almıştır. Değerlendirmelerde öğretim üyelerinin çalıştıkları örgütü sağlıklı algılamalarında, uyumlu ilişkiler, problem çözme, örgütsel demokrasi, ekip çalışması, zihinsel teşvik ve örgütsel adaletin de etkili olduğu ifade edilmiştir. Örgüt sağlığı çalışanların refahı, gelişimi, örgütün etkinliğini optimize etme, içsel ve dışsal değişimlerle etkin bir şekilde baş etme ve performans açısından katılımcıların yaptığı değerlendirmeleri bütünlemektedir.

3.1.7. Katılımcıların Zihinsel İş Yüğü ile Örgüt Sağlığı İlişkisi Algılarına Yönelik Bulgular ve Değerlendirme

Yapılan araştırmada katılımcılara “Kurumunuzdaki zihinsel iş yükü örgüt sağlığı algınızı nasıl etkiler?” şeklindeki görüşme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirme aşağıdaki gibidir:

Tablo 15: Zihinsel İş Yüğü ile Örgüt Sağlığı İlişisine Yönelik Bulgular

Katılımcı	İfadeler	İlişkili Temalar
A	<p>“Çalışan iki çocuk annesini biri olarak hem evde hem üniversitede hep yetişmem gereken işler ve zihnimde bir koşuşturmaca oldu...Akademisyenlik 24 saate yayılmış bir meslektir. Bilimsel çalışmaları mesai saati içinde yapmak yetmediğinden, bunu genellikle özel hayata taşımak zorunda kalıyoruz. Bu durum ise, özellikle evli ve çocuklular için her yönden ödün vermeyi gerektiren biri durum. Benim çalıştığım kurumda hissettiğim dostluk ortamı, üst yönetim tarafından belirli konular hakkında bilgilendirilme yapılması, rahat bir iletişim ortamının olması, kurum içinde güven duygusunun gelişmiş olması, zihinsel olarak teşvik edilmek, işimle ilgili ihtiyaç duyduğum kaynaklara rahatça erişebilmek ve özellikle örgütsel adalet olduğunu bilmek kurumu sağlıklı algılamamı sağlıyor.</p> <p>Dersler ve sınavlarla ilgili hazırlıklar, bilimsel etkinlikler, ailevi beklentiler ve danışmanlıklar zihinsel iş yüküne neden oluyor.</p> <p>Bana göre zihinsel olarak optimum bir iş yüküne sahip olarak sağlıklı bir örgütte çalışmak kurumun performans taleplerine en iyi karşılığın verilmesini sağlayacaktır.”</p>	<p>Duygusal ve Ailevi etmenler-Zaman baskısı</p> <p>Akademik performans talepleri-Zaman baskısı</p> <p>İletişim-Kaynak kullanımı</p> <p>Akademik performans talepleri-Zihinsel iş yükü</p> <p>Zihinsel talep-Örgüt sağlığı</p>
B	<p>“... bilim yapmak her zaman ve her koşulda derin düşünmeyi ve ekip çalışması gerektirir...bu da akademik anlamda bir kültür gerektirir, bu kültürü de nitelikli ve adil çalışanlar oluşturur...Lisans seviyesinde az sayıda seçkin öğrenciye hizmet sunması gerekir...İnsan konuşmaya duygularını paylaşmaya biraz ferahlamaya ihtiyaç duyuyor monotonluk arasında...Eğer kısa zaman içinde yetiştirmem gereken bir iş ise, evdeki tüm sorumluluklardan çekilir, gece gündüz o işe odaklanırım. Böyle zamanlarda uykularım kabus olur. Çevremdeki kişiler (özel hayatımda) durumu bildiği için, idare etmeye çalışırlar.”</p>	<p>Akademik performans talepleri-Akademik kültür</p> <p>Zaman baskısı-İletişim</p>

C	<p>“...Yetişmeye çalışsam da bazen onları ihmal etmek durumunda kalabiliyorum... Bir akademisyen olarak çok fazla derse giriyorum ve kalan enerjimle bilimsel faaliyetlerime ve özel hayatıma zaman ayırmaya çalışıyorum. Mesleki etkinliklere sınırlı bir zaman kalıyor ve sanki sürekli bir yere yetişme telaşı içinde yaşıyoruz.’ ‘Kendi adıma meslektaşlarımla sürekli iletişim halinde olmaya çalışsam da iş temposu sosyalleşmeye engel oluyor.’”</p>	<p>Zaman baskısı- Duygusal ve ailevi etmenler</p> <p>Akademik performans talepleri- Duygusal ve ailevi etmenler</p> <p>İletişim-Zaman baskısı</p>
D	<p>“...ders yükümüz azaltılırsa araştırma yapabiliriz aksi takdirde ders yüküne yetişmek çok zor. ...Çalışanlarını mutlu eden ve tercih edilen bir kurum olmak istiyorsanız herşeyden önce saygın bir kurum olacaksınız... ...örgütün sağlığının zihinsel iş yükünün olumsuz etkilerini sönmlediğini adeta bir tampon görevi yaptığını düşünüyorum.”</p>	<p>Akademik performans talepleri-Zaman baskısı</p> <p>Örgüt sağlığı-Örgütsel itibar</p> <p>Örgüt sağlığı-Zihinsel iş yükü</p>
E	<p>“İşimi yaparken kendimi huzurlu hissedebilmek ve özgür ve rahat bir ortamda çalışabilmek akademik performansım için çok önemlidir. Bilimsel ve sosyal projelerin sayısının artması için, kesinlikle daha az ders yükü daha çok araştırma yapılmalı, öğrenciler de bu sürece dahil edilmelidir. Örgüte düzen ve başarıyı getirmenin bir yolu da etik kurallardır. Ancak, bu kurallar suistimal edildiğinde kurumun imajı gider, buna izin vermemek lazımdır.”</p>	<p>Akademik özgürlük- Akademik performans talepleri</p> <p>Akademik performans talepleri-Katılım</p> <p>Örgüt sağlığı-Örgütsel itibar</p>
F	<p>“...akademisyen bir anne olarak çalışma hayatımda hem fiziksel hem de zihinsel anlamda yükümün arttığını aslında çocuk sahibi olduktan sonra biraz daha fazla hissettim...iletişimi yönetim, diğer akademisyenler ve öğrencilerle olan iletişim olarak çok yönlü algılıyorum. Genelde üst yönetimle ilgili ulaşabilme ya da iletişim kurma noktasında problem yaşamıyorum ama bazen ders yükümden dolayı yan odadaki çalışma arkadaşımın günlerce sohbet edemediğim zamanlar oluyor...ben bir yandan kariyer gelişimine yetişmek bir yandan eve</p>	<p>Duygusal ve ailevi etmenler-İletişim</p> <p>Akademik performans talepleri-İletişim</p>

	<p><i>yetiyeceğim</i> derken kadınların zihinsel olarak daha fazla çalışma yükümlülüğüne sahip olduğunu düşünüyorum.</p> <p>Kurum içerisinde mümkün olduğunca açık iletişim kurmaya çalışıyorum, işimi sahiplendiğimi ve beklenmedik görevlendirmeler ya da işler işimi kesintiye uğratsa da performans kriterlerine uygun çalıştığımı düşünüyorum.’’</p>	<p>Akademik performans talepleri-Zaman baskısı</p> <p>İletişim-Zaman baskısı</p>
G	<p>‘‘Erkek olmanın verdiği rahatlık ve artık evli olmadığım için öğretime dair işlerimi hallettikten sonra zihnimi meşgul edecek derece bir yüküm olmuyor. Tabii ki akademik performans için yapmam gereken bilimsel çalışmalar ya da üzerimdeki idari işler zihnimde yer kaplıyor ama performansımı etkilemesine izin vermiyorum.</p> <p>Tez danışmanlıkları ve lisans öğrencilerinin klinik uygulama derslerinin yanında çok fazla ders yükü olması, yayın baskısının giderek artması, ancak araştırma faaliyeti için BAP gibi kaynakların azalması ciddi anlamda zihinsel iş yükümü artırıyor.’’</p>	<p>Duygusal ve ailevi etmenler-Akademik performans talepleri</p> <p>Akademik performans talepleri-Kaynak kullanımı</p>
H	<p>‘‘Benim kurumda algıladığım örgüt sağlığı aslında daha çok akademik özgürlük, örgütsel demokrasi ve sosyal ilişkiler açısından geçerlidir. Kendimi özgür hissetmediğim bir ortamda araştırmak veya yazmak benim için zihinsel anlamda büyük bir yük olur.</p> <p>Özellikle üsttekilerin aldığı kararlarda bizi göz ardı etmesi motivasyonumu olumsuz etkiler ve akademik gelişim için olan hevesimi kırar...Karar mekanizmasına katılamadığım bir örgütün benden beklediği performans talebini de karşılamam güç olur ve örgütle olan bağım zayıflar.</p>	<p>Akademik özgürlük-Akademik performans talepleri</p> <p>Katılım-Akademik performans talepleri</p>
I	<p>‘‘Bekarken fazla gelen ders yükünün aslında o kadar da ağır olmadığını oğlum doğduğunda anladım...o kadar emek verdiğim işim bir yanda oğlum bir yanda gerçekten tarifi zor bir süreçti benim için...</p> <p>Akademisyenlik başlı başına bir iletişim hali gerektiriyor, eğer sizin iletişiminiz</p>	<p>Akademik performans talepleri-Duygusal ve ailevi etmenler</p>

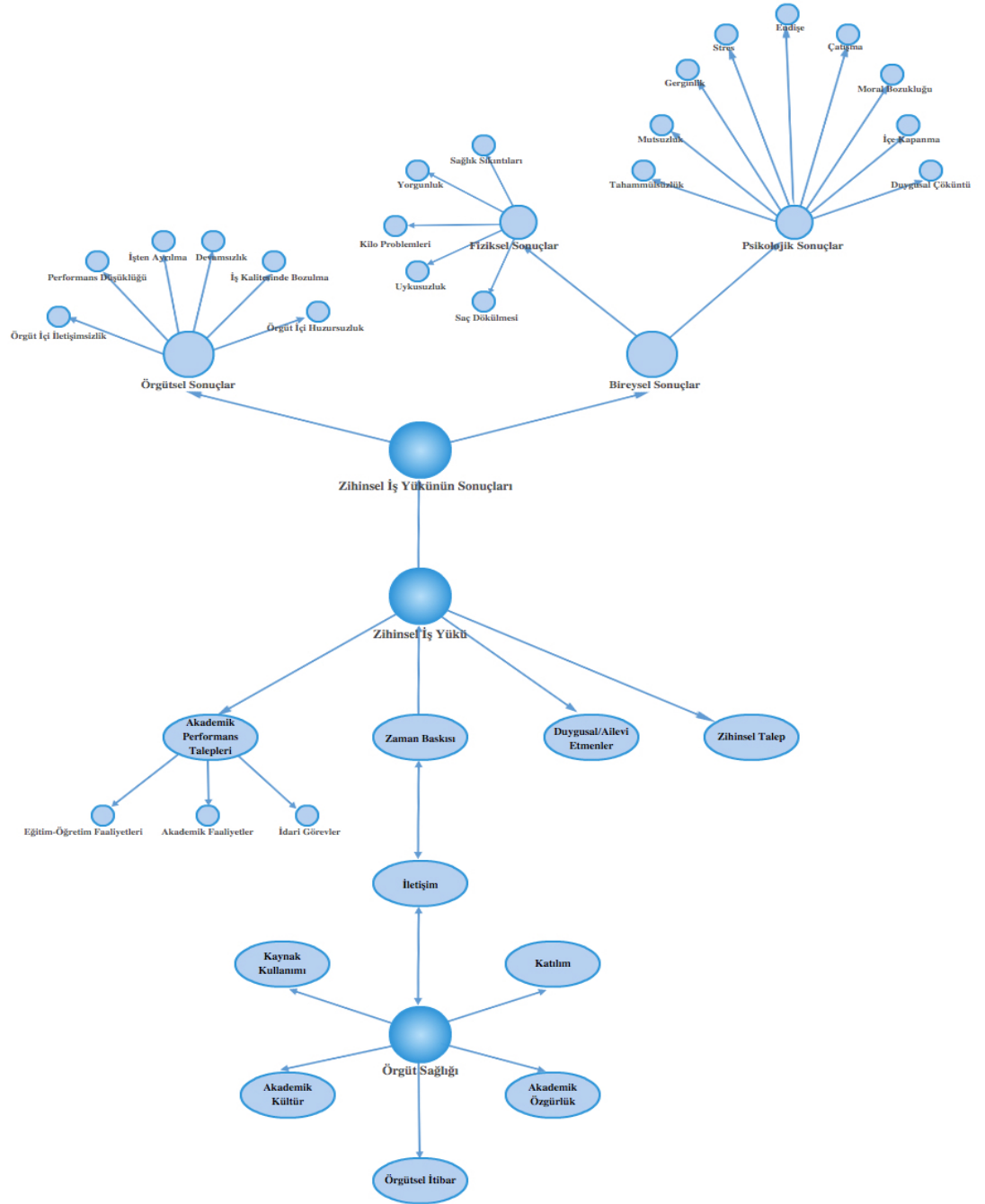
	<p>herkesle iyiyse öğretim de yönetim de iyi oluyor. Mesleğim benim yaşam biçimim haline geldi, sosyal yaşantımı da özel hayatımı da çoğunlukla işime göre ayarlamak durumunda kalıyorum.</p> <p>Ben çalışma ortamında iletişimle ilgili bir engel olduğunu düşünmüyorum açıkçası, sadece çeşitli dersler için yapılan hazırlıklar, sınav haftaları, kongre gibi etkinliklere katılım bizim çok fazla vaktimizi alıyor, bazen yönetime sıkıntılarımızla ilgili kendimizi ifade etme imkânımız olmuyor.</p> <p>Az zamanda çok işe yetişmek, sizden beklenene karşılık verebilmek ve sorumluluklarınızı yerine getirirken sağlıklı kalabilmek için iyi bir iletişim köprüsü kurmak gerekiyor.”</p>	<p>Akademik performans talepleri-Zaman baskısı</p> <p>Zaman baskısı-İletişim</p>
J	<p>“Bana göre sağlıklı bir örgüt fiziksel ve sosyal imkanlar açısından ihtiyaçları karşılayabilen, kurumsal bir yapıya sahip, mesleki ya da bireysel gelişime katkı sağlayan ve çevresiyle uyumlu ilişkiler içerisinde olan yuvanız gibi gördüğünüz bir örgüttür. Benim kendi açımdan öğretim sorumluluklarımın yanında danışmanlıklarım, komisyon veya kurul görevlerim, atanma kriterleriyle ilgili gerçekleştirmem gereken yayınlar, projeler, katılmam gereken sempozyum ya da konferanslara ilişkin kaynakların yetersizliği üzerimde zihinsel olarak ilave bir iş yükü oluşturmaktadır.</p> <p>...yapılan akademik çalışmanın her anlamda destek görmesi veya teşvik edilmesi moralimi yükseltir. Yaptığım işin takdir edilmesi çalışma isteğimi artırır ve akademik gelişim açısından beni motive eder...Kurumdaki karşılıklı anlayış, şeffaf iletişim, saygılı ve dürüst muamale ve herkese eşit derecede sunulacak fırsatlar zihinsel iş yükümü olumlu anlamda etkilemektedir.”</p>	<p>Örgüt sağlığı-Akademik performans talepleri</p> <p>Kaynak kullanımı-İletişim</p>
K	<p>“ Benim için örgüt sağlığı deyince ilk olarak özgürlük geliyor...Eğitim-öğretim işlerinden kaynaklanan aşırı ders yükümüz vaktimizin çoğunu alıyor. Diğer taraftan, atanma kriterleri ve performans için araştırma yapmamız da</p>	<p>Akademik özgürlük-Akademik performans talepleri</p>

	<p>gerekiyor.’</p> <p>‘Dersler ayağımızdaki gülle gibi duruyor, makale yazarken yemeği bile unutuyorum. Bu durumlarda zamanımı yetirebilmek konusunda ikilemler yaşıyorum.’</p>	<p>Zaman baskısı- Akademik performans talepleri</p>
L	<p>‘...çocuk ve ev işiyle ilgilenme gibi ekstra yükümlülüklerim yok, işten sonraki vakit kendime kalıyor...Kısıtlı bir zamanda yetiştirmem gereken çalışmalar, yoğun ders programı, idari görevler nedeniyle aşırı sorumluluk duygusu, çalışma ortamındaki olumsuz atmosfer, yetersiz ücret gibi unsurlar zihinsel anlamda iş yükü algılamama neden olur. Yoğun tempoyla çalıştığım dönemlerde iş dışında bir sosyal hayatım olmuyor dolayısıyla ne moral anlamında ne de iletişim anlamında bir sağlık belirtisi algılayamıyorum...Kurumun sağladığı araç-gereçler, sosyal tesisler, kariyerimle ilgili yararlandığım destekler, çalışma şartları, bilgi paylaşımı, yükselme olanakları, kurumun prestiji örgüt sağlığı algıma olumlu etki etmektedir.’</p>	<p>Akademik performans talepleri-Zaman baskısı</p> <p>Zihinsel talep-Zaman baskısı</p> <p>Duygusal ve ailevi etmenler-Zaman baskısı</p> <p>Kaynak kullanımı-Örgüt sağlığı</p>
M	<p>‘Aşırı yoğunluk ve iş yükü bir noktadan sonra odaklanmayı da bozduğu için ne işe ne sağlığımıza ne de aile ilişkilerimize faydası olmuyor. Yoğun olduğum zamanlarda aileme ve kendime zaman ayıramam. Sonuç olarak ailevi çatışmalar ve sosyal hayatın kısıtlanmasıyla karşı karşıya kalırım.’</p> <p>İş yaparken hissettiğim zorlanma fiziksel olarak yorar ve sıkışık zamanlarda çok fazla bunaltır, içime kapanır başta kendimi sonra ailemi ihmal ederim.’</p>	<p>Duygusal ve ailevi etmenler-Zaman baskısı</p>
N	<p>‘...üniversite sadece ders verilen, yayın yapılan bir yer değildir...sağlıklı bir kurumun çalışan herkesle bağı vardır...akademik kültürü sadece yayınla ve üniversiteyle sınırlandırırsanız hiçbir gelişim sağlayamaz kısır bir döngüde sıkışıp kalırsınız...çalışma şekliniz, çevrenizle kurduğunuz bağ ve yaptığınız iş birliği akademik kültürünüzü şekillendirir...’</p>	<p>Akademik kültür-İletişim</p>
O	<p>‘Özellikle eş anlı yetiştirilmesi gereken işler nitelik sorgulayan biriyseniz ciddi bir zihinsel yoğunluğa sebep</p>	<p>Zihinsel talep-Zaman baskısı</p>

	<p>oluyor...Benim için en büyük iş yükü hem 18-20 saatlik ders yükünü hem de araştırmayı birlikte yürütmek, fiziksel ve zihinsel olarak aşırı yıpratıcı bir durum sadece birine odaklanmak lazım diye düşünüyorum. Akademik hayat, eğer işinizi ciddiye alıyorsanız bütün zamanızı kaplıyor.</p> <p>Bunlardan başka okunacak yüzlerce ödev ve sınav kâğıdı, bunların zamanında yetiştirilmesi ve adil biçimde değerlendirme kaygısı, lisans öğrencilerine yeterince bireysel zaman ayıramamak, düzenli geri bildirim verememek dolayısıyla iyi yetiştiremediğim hissi ve sorumluluk duygusu zihinsel anlamda da iş yükümü artırıyor.’</p>	<p>Zaman baskısı- Akademik performans talepleri</p>
P	<p>“Yaptığım işin çok fazla performans talebi var, ders yükü ve uygulama dersleri yeterince bunaltırken eğitim komisyonu görevleri ve sınav koordinatörlükleri enerjimi aşırı derecede tüketiyor...</p> <p>Çalıştığım kurumda hem ast hem de üstlerimle iyi ilişkilerim vardır. Zaten sağlıklı bir örgütte akademik kültürü geliştiren iletişim değil midir?’ Bizim mesleğimiz biraz fedakârlık gerektiren bir meslek, her ne kadar istemesem de işimi evime taşıyorum. Nihayetinde verdiğim emeğe değdiğini, takdir edildiğini görmek yorgunluklarımı unuttuyor...”</p>	<p>Akademik performans talepleri-Duygusal ve ailevi etmenler</p> <p>İletişim-Akademik kültür</p>
R	<p>“Zaten öğretim üyeliğinin getirdiği pek çok sorumluluk varken idari işler beni birden fazla role bürünmek zorunda bıraktı, bu da bitmek bilmeyen zihinsel bir meşguliyetti benim için...Özellikle sürekli diğer birimlerle iletişim halinde kalarak çok fazla toplantıya katılmak ve kararlar almak durumunda olmak, bazen yetkimizin üzerinde beklentilere cevap vermek gerek bireysel gerekse kurumla ilgili çalışmalar yapmak ve alanı takip etmek zorunda olmak, bu arada ailemi ihmal etmeden onlarla vakit geçirebilmek üzerimde ciddi bir zaman baskısı ve gerginlik yaratıyor.”</p>	<p>Zihinsel Talepler- Duygusal ve ailevi etmenler</p>

S	<p>“...eğitimle ilgili yükümlüklerimizin yanında idari iş de yapmak zorunda kalıyoruz, örneğin benim bölüm başkanlığı ve dekan yardımcılığı görevini derslerle birlikte yürütmeye çalışmam ciddi anlamda efor gerektiriyor. Tez danışmanlıkları için de öğrencilerimin desteğe ihtiyacı oluyor ve bazen okumaları çok az uyuyarak ancak yetiştirebiliyorum.</p> <p>Bu kadar yoğunluğa karşın zaman kısıtı ve çok fazla üst üste çakışan sorumluluklar üzerimde zihinsel olarak hiç nihayete ermeyen bir iş yükü yaratıyor. Tabii bu yoğunluk ve yorgunluk evdeki sorumluluklarımı hep ertelememe sebep oluyor, zaman zaman iş yüküm kaynaklı ailevi çatışmalarla da mücadele etmek durumunda kalıyorum.”</p>	<p>Akademik performans talepleri-Zaman baskısı</p> <p>Zaman baskısı- Duygusal ve ailevi etmenler</p>
---	--	--

Tablo 15’te kurumların yeniden örgütlenmesi ve uyumu açısından önemli olan örgüt sağlığı ile görevlerin tamamlanabilmesi için gerekli olan bilişsel çalışma miktarını ifade eden zihinsel iş yükü arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre belirlenen zihinsel iş yükü temalarından özellikle zaman baskısı teması ile akademik performans talepleri, zihinsel talep ve duygusal ve ailevi etmenler temaları arasında, örgüt sağlığı temalarından iletişim teması ile zihinsel talep, duygusal ve ailevi etmenler zaman baskısı, akademik kültür ve akademik performans talepleri temaları arasında, katılım teması ile akademik performans talepleri teması arasında, akademik özgürlük teması ile akademik performans talepleri teması arasında, akademik performans talepleri teması ile zihinsel talep teması arasında ve dolayısıyla zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 13: Zihinsel İş Yüğü ve Örgüt Sağlığı İlişkisine Yönelik Kavram Haritası

Şekil 13'e göre, öğretim üyelerinin görev yaptıkları kurumlarda eğitim ve öğretim, idari ve akademik görevler, bilimsel ve mesleki faaliyetler ve topluma hizmet gibi karmaşık bilgilerin işlenmesi, iş hazırlıkları, bilgi temin etme gibi bilişsel durumlardan kaynaklanan yoğunluğu ifade eden zihinsel talep temasının örgüt sağlığı, zaman baskısı ve duygusal ve ailevi etmenler temalarıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte iş temposu, zaman kısıtı, çalışma hızı, işin kesintiye uğraması ya da birikmesi durumlarını ifade eden zaman baskısı temasının en fazla

iletişim, akademik performans talepleri ve duygusal ve ailevi etmenler temaları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işle ilgili kaygı durumu, duygusal zorluklar, iş aile dengesi ve çatışma gibi sosyal ilişkilere etkisini içeren duygusal ve ailevi etmenler temasının zaman baskısı, akademik performans talepleri ve zihinsel talepler ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Son olarak eğitim ve öğretim, akademik ve idari faaliyetlere ait kodların ortaya çıkardığı akademik performans talepleri temasının zaman baskısı, akademik kültür, duygusal ve ailevi etmenler, akademik özgürlük, katılım ve iletişim temaları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

3.1.8. Zihinsel İş Yükü ve Örgüt Sağlığı Kavramlarına İlişkin Metaforlar ve Değerlendirme

Yapılan araştırmada katılımcılara ‘‘Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarını canlı veya cansız bir nesne ile ifade edecek olsanız kavramları neye benzetirsiniz? (Örnek: Zihinsel iş yükü/örgüt sağlığı... gibidir. Çünkü....)’’ şeklindeki görüşme sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirme aşağıdaki gibidir:

Genelde zenginliği ve karmaşıklığından doğan bir kullanışlılık olarak nitelenen metaforlar pek çok çalışmada deneyimleri anlamlandırma yolu olarak kullanılmıştır. Aynı zamanda metaforlar çok sayıda parçayı alıp tek bir bütün haline getiren veri azaltıcı araçlardır. Metaforlar tanım olarak, iki şeyi farklılıklarını göz ardı ederek benzerlikleri üzerinden karşılaştırmak demektir (Miles & Huberman, 2016: 250). Yapılan çalışmada 18 katılımcı tarafından zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ile ilgili olarak birbirinden farklı 36 metafor üretilmiştir. Araştırmada yer alan kavramlarla ilgili üretilen metaforlar zihinsel iş yükü için genelde olumsuz benzetmelerden oluşurken örgüt sağlığı ile ilgili metaforlar genelde olumlu olarak nitelendirilen benzetmelerden oluşmuştur.

Tablo 16: Zihinsel İş Yüküne İlişkin Metaforlar

Katılımcı	Metafor	Zihinsel İş Yükü İfade
A	Hamur	Çünkü, arttıkça taşma noktasına getirir.
B	Labirent	Çünkü, zaman kaybetmeden çıkışı bulmak gerekiyor.
C	Cüzdan	Çünkü, sürekli yanımda taşıyorum.
D	Bıçak	Çünkü, kullanıma göre hizmet eder.
E	Maraton Koşusu	Çünkü, sürekli bir süreç ve engeller var.
F	Uzay Boşluğu	Çünkü, sonu yok gibi, akademik camiada beklenti ve iş yüksek, sınırlandırılmıyor.
G	Sünger	Çünkü, tüm enerjimi alıyor.
H	İplik Yumağı	Çünkü, karmaşık ve yoğundur.
I	Çita	Çünkü, iş yoğunluğu çok ve sürekli koşmak zorunda hissediyorum.
J	Gökkuşağı	Çünkü, akademik işler çok yönlü ve hepsinin birbirini desteklemesi lazım.
K	Hücre	Çünkü, aşırı iş yükü bunalmış hissettiriyor.
L	Ateş	Çünkü, büyüdükçe kontrol etmek zorlaşır.
M	Balon	Çünkü, gereğinden fazla şişirseniz patlar
N	Parazit	Çünkü, yavaş yavaş tüketir.
O	Kilo	Çünkü arttıkça bünye alışır.
P	Pranga	Çünkü, özgür şekilde hareket edemezsin.
R	Kaktüs	Çünkü, yaklaşma şekline göre canını acıtır.
S	Zincir	Çünkü, ilerlemeni engeller.

Tablo 16'da zihinsel iş yükü ile ilgili 18 katılımcının verdiği yanıtlar görülmektedir. Katılımcıların zihinsel iş yükü ile ilgili ürettikleri metaforlardan 10 tanesinin olumlu, 8 tanesinin olumsuz sayılabilecek anlam taşıdığı söylenebilir. Bu metaforlardan 3 tanesi doğayla ilgili, 2 tanesi hayvanla ilgili, 8 tanesi materyal/araçla ilgili, 3 tanesi mekanla ilgili, 2 tanesi de yapıyla ilgili benzetime sahiptir. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte çok sayıda çalışan için fiziksel talepler azalırken, görevin gerektirdiği bilişsel talepler artmakta ve performans açısından zihinsel iş yükü daha fazla ön plana çıkmaktadır (Young vd., 2015). Yüksek seviyedeki zihinsel iş yükü bireyin iyi oluşunu etkilemekte, performansında bozulmalara yol açmakta, bilgi işleme gibi süreçlerde karışıklığa yol açmakta ve hata olasılığını artırabileceği için sorunlu ve hatta tehlikeli olabilmektedir. İnsan performansının en önemli unsuru olan zihinsel iş yükü optimal olduğunda, insan hatası azalmakta, iş güvenliği gelişmekte, çalışan tatmini ve verimlilik artmaktadır (Vitense vd., 2003). Yapılan değerlendirmelere bakıldığında katılımcıların gösterdiği gerekçeler de hissettikleri zihinsel iş yükünün performanslarına yansımalarının bir ifadesidir.

Tablo 17: Örgüt Sağlığına İlişkin Metaforlar

Katılımcı	Metafor	Örgüt Sağlığı İfade
A	Ağaç	Çünkü, ağacın kolları uyumlu bir şekilde yük taşır.
B	Su	Çünkü, su temel ihtiyaçtır, rahatlatır.
C	Engelli Kedi	Çünkü, tökezliyor, potansiyelini tamamlayamıyor.
D	Nefes	Çünkü, nefessiz olmaz, iş barışı, iletişim ve iş yaşam dengesi açısından önemlidir.
E	İnsan Sağlığı	Çünkü, insan sağlığı bozulunca tüm işler aksar.
F	Yuva	Çünkü, huzur bulduğunuz, sığındığımız limanınızdır.
G	Dolaşım Sistemi	Çünkü, dolaşım sistemi sağlıklıysa tüm sistem sağlıklıdır.
H	Ülke	Çünkü, örgütün bir kimliği ve sınırlı yapısı vardır.
I	Durgun deniz	Çünkü, berrak denizin dibini görebilirsin, özgür hissedersin.
J	Engelli Koşu	Çünkü, çalıştığım kurumda fiziksel ve maddi imkanlar açısından eksiklikler var.
K	Huzur	Çünkü, işinizde evinizdeki gibi huzurlu olursanız sağlıklı bir şekilde yürütürsünüz.
L	Oksijen	Çünkü, onsuz yaşama devam edilmez.
M	Orman	Çünkü, orman sakindir, huzur verir.
N	Güneş	Çünkü, aydınlatır, olmazsa olmazdır.
O	Bahçe	Çünkü, içinde gelişen, büyüyen bir şeyler vardır.
P	Ayna	Çünkü, ne varsa o görünür.
R	Pusula	Çünkü, gideceğim yeri gösterir.
S	Anahtar	Çünkü, açılması gereken kapılar var.

Tablo 17’de örgüt sağlığı ile ilgili 18 katılımcının verdiği yanıtlar görülmektedir. Katılımcıların örgüt sağlığı ile ilgili ürettikleri metaforlardan 16 tanesi olumlu anlam taşırken 2 tanesinin olumsuz sayılabilecek anlam taşıdığı söylenebilir. Bu metaforlardan 5 tanesi doğayla ilgili, 1 tanesi hayvanla ilgili, 3 tanesi materyal/araçla ilgili, 2 tanesi mekanla ilgili, 7 tanesi de duygu ve yapıyla ilgili benzetime sahiptir. Örgüt sağlığı, örgütün sağlıklı bir vücut gibi çevresel kaynaklı saldırılar, stresler ve olumsuz etkilerle başa çıkabilmesini ifade etmektedir. Aynı zamanda örgüt sağlığı, fiziksel, duygusal, zihinsel ya da sosyal nitelikleri olan çalışan davranışlarını ve vakitlerinin büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamını düzenleyerek çalışanların gelişimini sağlamakta, refah ve performanslarını artırmaktadır. Yapılan değerlendirmelere bakıldığında katılımcıların örgüt sağlığı ile ilgili metaforlara ilişkin gösterdikleri gerekçelerin memnuniyet ve bağlılıklarını etkileyen çalışma ortamlarına ilişkin unsurlarla ilgili olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Eğitim zincirinin son halkasını oluşturan üniversiteler, modern yönetim anlayışında hem zihinsel hem de fiziksel güçleriyle örgütlerin en önemli unsuru olan insan kaynağının yetişmesinde önemli katkıları olan kuruluşlardır. Küreşelleşme ve yaşanan yoğun teknolojik gelişmelerin etkiyle çok değişkenli ve karmaşık bir dönüşüm baskısına maruz kalan üniversiteler işlev ve görevleri açısından değişimlere uyum sağlamak zorunda kalmışlardır. Rekabetin yoğun ve dinamik şartların olduğu bir ortamda başarı ve süreklilik, ancak eski bilgiyi yenileme, yeni durumlara karşı hazırlıklı olma, yeniliklere açık olma, örgüt içinde yer alan bütün personelin birlikte beceri kazanması ve bu becerilerin uygulanması ile mümkün olmaktadır. Eğitim kurumlarının psikososyolojik durumunu ortaya koyan örgüt sağlığı sosyal, kültürel, ekonomik ve politik açıdan birçok alanla bağları bulunan ve çok sayıda insanın eğitim gördüğu üniversiteler göz önünde bulundurulduğunda toplumun her kesiminde sağlıklı bireylerin yetişmesi açısından büyük öneme sahiptir. Bireylerin yaşamlarının gitgide daha fazla bilgi ve iletişim temeline dayandığı günümüzde nitelikli insan gücünün eğitim kalitesinin artırılması da yine sağlıklı üniversiteler ile gerçekleşebilecektir. Sağlıklı bir üniversite, bulunduğu ortamda hayatını sürdürmenin yanında problemlerle baş etme yetenekleri olan, çevresiyle iyi ilişkiler geliştiren ve uzun vadede sürekli gelişen bir örgüt yapısına sahiptir.

Örgüt sağlığı kavramı ile ilgili olarak araştırmacılar tarafından üzerinde uzlaşılan net bir tanım olmamakla birlikte gerek kavramın tanımlanması gerekse alt boyutlarının belirlenmesi ile ilgili yapılan pek çok çalışma ve araştırmacılar tarafından ileri sürülen yaklaşımlar vardır. Örgüt sağlığı önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen bireylerin oluşturduğu, örgütlerin anlaşılması ve gelişmesi için bütüncül bir bakış açısına sahip bir kavramdır. Bununla birlikte örgüt sağlığı örgütün gelişmesi ve büyümesinin yanı sıra etkin ve sürdürülebilir biçimde faaliyet gösterebilmesi için gereken yetenekleri içermektedir.

Araştırma üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü düzeyleri ile görev yaptıkları üniversitelerin örgüt sağlığı arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada araştırmaya katılan cinsiyet açısından eşit ağırlığa sahip öğretim üyelerinin demografik özelliklerine bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun 35 yaş üzeri, %65'inin evli ve 10 yılın üzerinde hizmet süresine sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin büyük çoğunluğunun zihinsel iş yükünü ‘yüksek’, örgüt sağlığını ise ‘olumlu’ olarak algıladıkları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra zihinsel iş yükü değişkenine ilişkin temalardan zihinsel taleplerin, akademik performans taleplerinin ve duygusal ve ailevi etmenler ile zaman baskısının yüksek düzeyde hissedildiğine yönelik değerlendirmeler yaptıkları belirlenmiştir. Ayrıca eğitim örgütleri hiyerarşisinin en üstünde yer alan üniversitelerde çalışan öğretim üyelerinin büyük özveri gerektiren görevleri ve artan iş yükleri göz önünde bulundurulduğunda örgüt sağlığına ilişkin iletişim, örgütsel itibar ve kaynak kullanımı hakkında olumlu yargılarda buldukları, katılım, akademik özgürlük ve akademik kültür hakkında ise genel itibarıyla ifadeleri olumlu olsa da bazı iyileştirmelere ihtiyaç duydukları saptanmıştır. Katılımcılar tarafından yapılan değerlendirmelere göre öğretim üyelerinin çalıştıkları örgütü sağlıklı algılamalarında, anlamlı iş, bağlılık, uyum, problem çözme, moral, örgütsel demokrasi, ekip çalışması, liderlik, zihinsel teşvik ve örgütsel adaletin de etkili olduğu tespit edilmiştir.

Bu çerçevede araştırma üniversitelerinde görev yapan 18 öğretim üyesi ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırmada yer alan katılımcıların ifadelerine göre cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve unvan değişkenleriyle ilgili olarak iş ve aile yaşamı ile ilgili sorumluluklar, tecrübe ve olaylara tepki verme, çocuk sahibi olma, gelişen çevre ve imkanlar açısından zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığının anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yer alan katılımcılara ilk olarak araştırma üniversitesinde görev yapan öğretim üyelerinin sahip olması gereken özellikler sorulmuştur, katılımcılar bu soruya meraklı, çalışkan, sabırlı, azimli, akademik yeterliliğe sahip geniş ilgi alanları olan yüksek sorumluluk duygusuyla hareket eden ekip çalışmasına yatkın uyumlu kimseler olmaları gerekir şeklinde yanıt vermişlerdir. Yapılan görüşmelerin sonucuna göre eğitim ve öğretim faaliyetleri, idari görevler, bilimsel ve mesleki çalışmalar, araştırma faaliyetleri, ders yükü ve çeşitliliği, ders ve sınav hazırlıkları, yoğun ders yükü gibi akademik performans taleplerinden dolayı özel hayattaki sorumlulukları yerine getirememeleri ve iş aile dengesini sağlayamamaları öğretim üyelerinde zihinsel iş yükü oluşturan faktörler olarak belirlenmiştir. Bu faktörlerden özellikle akademik faaliyetler ve eğitim ve öğretim faaliyetlerinden yoğun ders yükü zaman baskısı yarattığı için daha fazla iş

yükü hissetmelerine sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra öğretim üyeleri yaptıkları işin, öğrencinin hayata bakış açısı, tavırları, onlara yol gösterme, iş hayatıyla tanışma ve iş bulma açısından öğrencilerin hayatını etkilediğini bunun da örnek olma açısından zihinsel bir yük oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

Öğretim üyeleri zihinsel iş yükünün bireysel ve örgütsel açıdan bazı etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim üyeleri algıladıkları zihinsel iş yükünün psikolojik açıdan neden olduğu bireysel sonuçları genelde eve iş götürmek durumunda kalmaktan dolayı iş veya aile kaynaklı çatışma, mutsuzluk, endişe, tahammülsüzlük, stres ve gerginlik hissetme, içe kapanma, iletişimi azaltma, moral bozukluğu ve duygusal çöküntü, sosyal hayatın kısıtlanması ve fiziksel ve zihinsel olarak yıpranma şeklinde olduğunu ifade etmişlerdir. Buna ek olarak öğretim üyelerinin algıladığı zihinsel iş yükünün neden olduğu sağlık sıkıntıları, yorgunluk, uykusuzluk, kilo problemleri ve saç dökülmesi gibi fiziksel sonuçlarının olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca yoğunluktan dolayı zihinsel olarak hissettikleri baskının işin kalitesini ve akademik performanslarını olumsuz etkilediğini, hata yapabildiklerini, işin yanı sıra ihmal etmek durumunda kaldıkları ailelerinin beklentilerini karşılayamadıkları için iş-aile dengelerinin bozulduğunu dile getirmişlerdir. Bunlara ek olarak öğretim üyeleri zihinsel iş yükünün örgüt içi iletişimsizlik ve huzursuzluk, performans düşüklüğü ve iş kalitesinde bozulma, devamsızlık, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçları olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda, öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükünün örgüt sağlığı üzerinde etkili olduğu bulunmuş ve bu etkinin ağırlıklı olarak iletişim, kaynak kullanımı ve örgütsel itibar temaları açısından vurgulandığı görülmüştür. Öğretim üyelerinin hissettikleri zihinsel iş yükü arttıkça, iletişim becerileri, kaynakların adil dağıtıldığına olan inançları ve örgütün prestijine dair örgüt sağlığı algıları zayıflamaktadır.

Öğretim üyelerinin verdikleri yanıtlara göre zihinsel iş yüküne ilişkin temalar (zihinsel talep, zaman baskısı, akademik performans talepleri ve duygusal ve ailevi etmenler) ile örgüt sağlığı temaları arasında (iletişim, katılım, örgütsel itibar, kaynak kullanımı, akademik özgürlük ve akademik kültür) ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretim üyelerinin görev yaptıkları kurumlarda eğitim ve öğretim, idari ve akademik görevler, bilimsel ve mesleki faaliyetler ve topluma hizmet gibi karmaşık bilgilerin işlenmesi, iş hazırlıkları, bilgi temin etme gibi bilişsel durumlardan kaynaklanan yoğunluğu ifade eden zihinsel talep temasının örgüt sağlığı, zaman

baskısı ve duygusal ve ailevi etmenler temalarıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, iş temposu, zaman kısıtı, çalışma hızı, işin kesintiye uğraması ya da birikmesi durumlarını ifade eden zaman baskısı temasının en fazla iletişim, akademik performans talepleri ve duygusal ve ailevi etmenler temaları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, işle ilgili kaygı durumu, duygusal zorluklar, iş aile dengesi ve çatışma gibi sosyal ilişkilere etkisini içeren duygusal ve ailevi etmenler temasının zaman baskısı, akademik performans talepleri ve zihinsel talepler ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Son olarak eğitim ve öğretim, akademik ve idari faaliyetlere ait kodların ortaya çıkardığı akademik performans talepleri temasının zaman baskısı, akademik kültür, duygusal ve ailevi etmenler, akademik özgürlük, katılım ve iletişim temaları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca araştırmaya anlam zenginliği açısından katkı sağlaması amacıyla öğretim üyelerine zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarının benzetimine ilişkin soru yöneltilmiştir. Öğretim üyelerinin ifadelerine göre 18 katılımcı tarafından zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ile ilgili birbirinden farklı 36 metafor üretilmiştir. Araştırmada yer alan kavramlarla ilgili üretilen metaforlar zihinsel iş yükü için genelde olumsuz benzetmelerden oluşurken örgüt sağlığı ile ilgili metaforlar genelde olumlu olarak nitelendirilen benzetmelerden oluşmuştur. Kavramlara ilişkin üretilen metaforların genelde doğa, hayvan, materyal/araç, mekân, duygu ve yapıyla ilgili benzetime sahip olduğu görülmüştür. Yapılan değerlendirmelere göre olumlu örgüt sağlığı algısına sahip örgütlerde çalışmakta olan öğretim üyelerinin daha düşük zihinsel iş yükü algıladıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte akademik performans talepleri ve ailevi sorumluluklarından dolayı yoğun zihinsel iş yükü algıladığını ifade eden katılımcıların kurumlarında olumsuz yönde örgüt sağlığı algıladıkları belirlenmiştir.

Son olarak, öğretim üyelerinin ifadelerine göre zihinsel iş yükü hissetmelerinde akademik performans talepleri ve zaman baskısı ağırlıklı olarak etkili olurken, kurumlarındaki örgüt sağlığı algılamalarında en fazla öne çıkan faktörler iletişim, kaynak kullanımı ve örgütsel itibar olmuştur.

TARTIŞMA

Bu bölümde öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü düzeyleri ve örgüt sağlığı arasındaki ilişki yapılan araştırmada elde edilen bulgular ile literatür doğrultusunda tartışılarak yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında ileri sürülen araştırma üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin algılarına göre zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Öğretim üyelerinin algıladıkları zihinsel iş yükü düzeyleri arttıkça örgüt sağlığı ve alt temalar ile ilgili olumsuz değerlendirmelerde buldukları tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan, öğretim üyeleri ile ilgili benzer çalışmalar incelendiğinde, yapılan araştırmada katılımcıların ifadelerinden elde edilen cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve unvan değişkenlerinin zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı algısını etkilediği bulgusunu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramları üzerine yapılan çeşitli araştırmalar ile bu araştırmaların sonuçları karşılaştırıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Seker (2014) tarafından yapılan çalışmada yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyesi gibi demografik faktörlerin Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığında çalışan uzmanların zihinsel iş yükü seviyeleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Seker (2014), yaş değişkenine göre yaptığı değerlendirmede katılımcıların yaşı ilerledikçe algıladıkları ortalama zihinsel iş yükü düzeyinin de arttığını, zihinsel iş yükünü cinsiyet açısından değerlendirdiğinde kadınların erkeklerden daha yüksek ortalama zihinsel iş yüküne sahip olduğunu, zihinsel iş yükünün medeni duruma göre evli uzmanların, bekar uzmanlardan daha yüksek ortalama zihinsel iş yüküne sahip olduğunu, zihinsel iş yükünü eğitim seviyesine göre değerlendirdiğinde yüksek lisans derecesine sahip uzmanların daha düşük ortalama zihinsel iş yükü değerine sahip olduğunu, lisans derecesine sahip uzmanların ise daha yüksek ortalama zihinsel iş yükü değerine sahip olduğunu tespit etmiştir.

Hegney vd. (2003), hemşirelerin zihinsel iş yüklerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmada, katılımcıların tecrübesizliklerinin onlara zihinsel iş yükü hissettirdiğini ve sorumluluklarını zamanında yerine getirememelerine neden olduğunu ifade etmişlerdir.

Weigl vd. (2012)'nin çalışmalarına göre hastanede görev yapan katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre zihinsel iş yükü açısından herhangi bir farklılık bulunmazken, yaş ve unvanlarına göre farklılık saptanmıştır.

Karagüzel (2012), örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa etkisini incelediği çalışmada katılımcılara ait cinsiyet ve yaş değişkenleri genel olarak örgüt sağlığı algılarını etkilemezken, unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın unvan değişkeniyle ilgili sonucu akademik unvan yükseldikçe öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları örgütün sağlığı hakkında daha olumlu algıya sahip olduklarını göstermektedir. Bu araştırmada da benzer sonuçlar bulunarak artan unvanla birlikte gelişen çevre ve sosyal imkanlar sayesinde unvanı yüksek olan öğretim üyelerinin örgüt sağlığı algılarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Ertaş ve Töre (2016)'nin örgüt içi iletişim beceri düzeylerinin örgüt sağlığına etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarının sonucuna göre örgüt sağlığı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaş değişkenine ilişkin fark anlamlı bulunmaktadır.

Araştırmacıların çalışmaları bağlamında, bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri değerlendirildiğinde, yaş dönemlerinin işe yönelik isteklerini, beklentilerini, tutum ve algılarını etkilediği söylenebilir. İşe yeni başlayanlardan ziyade orta yaşlıların işlerini benimsediği, iş ortamlarını tanıdıkları ve oturan çalışma alışkanlıkları sayesinde işlerine daha çok bağlandıkları durumlar söz konusudur. Ayrıca bu yaşlardaki bireylerin iş değiştirme imkanlarının daha az olması nedeniyle çalıştıkları kuruma ilişkin iklim algıları daha iyimser olmaktadır (Gürsel vd., 2003: 248).

Polatçı vd. (2008)'nin Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarını belirlemek ve bu algının demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmanın sonucuna göre cinsiyet ve unvan değişkenlerinin örgüt sağlığı üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Yaptığımız çalışmada bu araştırmadan farklı olarak kadın öğretim üyelerinin örgüt sağlığı algılarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Özata ve Altuntaş (2018) ise bir kamu üniversitesinde çalışan idari personelin örgütsel sağlığa ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmalarında örgüt sağlığı ile cinsiyet ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, çalışma süresinin çalışanların örgütün sağlığı ile ilgili algılarında bir değişikliğe neden olmadığını belirlemişlerdir.

Kurum (2013) tarafından yapılan “Trakya Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki” başlıklı araştırmaya katılan öğretim elemanları görev yaptıkları yükseköğretim kurumunun örgüt sağlığını orta düzeyde olarak değerlendirmişlerdir. Kurum (2013) araştırmaya katılan kadın öğretim elemanlarının örgüt sağlığı düzeylerinin erkek öğretim elemanlarından daha yüksek olduğunu ve kıdem yılı değişkenine göre öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Bu araştırmada da cinsiyetle ilgili benzer sonuçlar elde edilmiş, kıdem yılı ile ilgili ise edinilen tecrübe doğrultusunda öğretim üyelerinin örgüt sağlığı algılarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir.

Karadağ ve Cankul (2015), zihinsel iş yükünün iletişim becerisine etkisini inceledikleri çalışmalarında hemşirelerin zihinsel iş yüklerinin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan bölüm ve meslekteki toplam çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Zaman darlığı baskısı boyutu açısından, hekimlerin çocuk sayılarına göre istatistiksel farklılık bulunmuştur. Hekim ve hemşirelerde zihinsel iş yükü oluşturan en önemli alt boyutun zaman darlığı baskısı olduğu bulunmuştur.

Öğretim üyelerinin haftalık ortalama ders saati ve idari görevin bulunması durumu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında akademik iş yükünün tükenmişliği artırdığı belirlenmiştir (Eker ve Anbar, 2008; Ardıç ve Polatçı, 2008). Araştırmada yer alan katılımcıların ifade ettiği gibi Werdani (2017) hemşireler ile yaptığı çalışmasının sonucunda zihinsel iş yükünün tükenmişliğe neden olduğunu bulmuştur. Tükenmişlik duygusu çalışanların yaptıkları işi anlamsız bulmalarına, aidiyetsizlik hissine ve iş ve yaşamla ilgili olumsuz düşüncelere kapılmasına neden olmaktadır.

Delice (2016), acil serviste görev yapan hekimlerin zihinsel iş yükünü değerlendirdiği çalışmasının sonucunda cinsiyet değişkenine yönelik zaman baskısı,

zihinsel talep, genel iş yükü ve çaba boyutları açısından kadın hekimlerin erkek hekimlere göre daha yüksek zihinsel iş yükü algıladıklarını tespit etmiştir.

Yapılan araştırma açısından bakıldığında öğretim üyelerinin zihinsel iş yüklerinin büyük bir kısmı eğitim ve öğretim, akademik faaliyetler ve idari işlerden kaynaklanan akademik performans talepleri; çocuk sahibi olma, ev ve aile ile ilgili sorumlulukların oluşturduğu duygusal ve ailevi etmenler, belirli bir sürede gerçekleşmesi gereken işler için ayrılan kısıtlı sürenin yarattığı zaman baskısı; bilgi edinme ihtiyacı ve ilave faaliyetlerin oluşturduğu zihinsel taleplerden kaynaklanmaktadır.

Armenti (2000), kadın akademisyenlerin çoklu rollerinden kaynaklanan iş yüklerinin fazla olmasından dolayı fazladan çaba sarfetmeleri ve zaman unsuru dikkate alındığında çeşitli asıl ihtiyaçlarından ve sosyal gereksinimlerinden feragat etmeleri gerektiğini ifade etmiştir.

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun olduğu düşünülen ve yüklenen görevler çalışma hayatında kadın ve erkek çalışanların davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Kadının geleneksel roller açısından ev işleri ve çocuk bakımı gibi aileye dönük görevleri üstlenmesi, erkeğin de dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi kadın erkek arasında yüzyıllardır devam eden bir toplumsal rol paylaşımına neden olmuştur. Kadına aile içinde çocuk bakma ve ev işleri gibi sorumlulukları yükleyen bu toplumsal roller kadının zaman zaman işten uzaklaşmasına neden olmaktadır (Gürsel, 2003: 149; Keser ve Güler, 2016: 131). Özellikle kadınların ev işlerinde hala belirleyici kabul edilerek ev işlerinin cinsiyetleştirilmesi başka işlerde çalışsalar bile kadınların ev işlerinin mutlak sahibi olarak görülmesine sebep olmaktadır.

Şentürk vd. (2017), Türkiye'deki üniversiteler örneği üzerinden iş yaşamında toplumsal cinsiyetin etkisini belirlemeye çalıştıkları araştırmalarının bulgularına göre toplumsal açıdan önemli bir yere sahip üniversitelerde toplumsal cinsiyet olgusunun bireylerin üniversite bölümlerine, kadrolarına, yönetim görevlerine dağılımında ve geleneksel cinsiyet rollerinin algılanmasında etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma ile ayrıca kadınların yönetim pozisyonlarında çok fazla yer alamamalarının temelinde üniversitenin kurumsal yapısının dışında toplumun sahip

olduğu ataerkil değerler ile geleneksel cinsiyet rollerinin etkili olduğu ifade edilmiştir.

Bayramoğlu (2018), kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesini ne şekilde sağladıklarını belirlemek için iş aile sınırı çerçevesinde 300 akademisyene anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin ‘evde işe ilişkin çalışma’ ve ‘aile rollerinin benimsenmesi’ faktörlerinin kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesinin sağlanmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Hochschild (1989), çalışan kadınların işten sonra evde devam eden çocuk bakımı ve diğer sorumluluklarla ilgili mesaisinden ikinci vardiya olarak bahsetmiş ve aslında bireyin rollerinin iki alana da taşındığını, çalışanlar için işin ev, evin iş olduğu görüşünü ileri sürmüştür. Yapılan çalışma ve Hochschild’in ikinci vardiya kavramına yönelik görüşleri araştırmamızda yer alan duygusal ve ailevi etmenler temasına yönelik bulguları desteklemektedir.

Dikmen ve Maden (2017), kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine yaptıkları araştırma ile kadın akademisyenlerin mesleğe karşı gösterdikleri tutumları, akademik olarak yükselmelerinde veya idari görevlerde yer edinmelerinde toplumsal cinsiyet bakış açısıyla bir farklılık olup olmadığı, evde ve işte ne gibi sorunlarla yüz yüze geldiklerini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre medeni durum ve unvanın evdeki sorumluluk düzeyini azaltmada bir etki etmediği, aksine çalışma hayatındaki kadınların evdeki işlerin pek çoğunu karşılıksız olarak yaptıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırma çalışma hayatında yer alan kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, unvanı ve maddi kazancı ne olursa olsun yaptığı işlerin ve aile içindeki rol dağılımının değişmediğini, genelde aile içindeki iş bölümünün geleneksel rol bölüşümü temelinde gerçekleştiğini göstermektedir. Yapılan araştırmaların birçoğu ev işlerini yalnızca kimin yaptığı değil, bu işlerle ilgili olarak nihai sorumluluğu kimin aldığı, işleri kimin organize ettiği ve dağıttığı gibi rollerin halen kadınlara düştüğünü göstermektedir (Strangleman&Warren, 2015: 237). Dolayısıyla kadınların kaçınmadıkları koşturmaca ve zorlanma kadınlar ve aileleri için olumsuz duygular oluşmasına neden olmaktadır.

Zihinsel iş yükü fazlalığı, öğretim üyeleri için olduğu kadar aileleri, çalışma arkadaşları ve öğrenciler için de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Zihinsel iş yükü, eğitim ve öğretim kalitesine, yapılan işin niteliğine, çalışanların psikolojisine ve performansına doğrudan etki etmektedir. Bu etki, bilimsel ve mesleki çalışmalar,

ders ve sınav hazırlıkları ve değerlendirilmesi, yönetim görevleri ve iş ve aile ile ilgili sorumluluklar üzerinde çeşitli şekillerde görülmektedir. Örneğin yoğun iş temposu ve zaman yetersizliğinin yarattığı zaman baskısının öğretim üyelerinin iletişimine olumsuz etkisi bulunmaktadır (Ölçer ve Koçer, 2015: 377). Akademik yaşamda ortak amaçların ve kariyerle ilgili hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, aidiyet duygusunun güçlenmesi için doğru ve etkili iletişim sağlanması gerekmektedir. Bu açıdan araştırmamızda elde edilen zihinsel iş yüküne ilişkin temaların iletişimi etkilemesi sonucu söz konusu çalışmayla örtüşmektedir.

France vd. (2005)'nin doktorlar ile yaptıkları çalışmalarında zihinsel iş yükü seviyesini en çok etkileyen faktörün zaman darlığı baskısı olduğunu tespit etmişlerdir, çalışmanın sonuçları bu araştırmada yer alan zaman baskısı temasına ilişkin bulgular ile örtüşmektedir.

Baş (2002) öğretim üyelerinin iş tatmini profilini belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada iletişim, işin niteliği, prestij, amirin tutum ve davranışları, akademik ve yönetsel ortam faktörlerinin genel iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Baş (2002)'nin çalışmasının sonuçları araştırmamızda öğretim üyelerinin değerlendirmelerinden elde edilen örgüt sağlığı temalarından iletişim ve örgütsel prestije ilişkin bulgular ile örtüşmektedir.

Yapılan araştırmada katılımcıların ifadelerinden elde edilen bulgulara göre insanlarla iletişim halinde olmayı gerektiren bir meslek olması nedeniyle öğretim üyelerinin hissettikleri zihinsel iş yükü dikkat bozukluğu, yorgunluk, mutsuzluk, tükenmişlik, iş aile çatışması ve strese yol açabilmektedir. Literatüre bakıldığında üniversitelerde görev yapan personelin algılarına göre değerlendirilen mesleki strese yönelik çalışmalar, akademisyenlerin işin ötesindeki yaşamları açısından iş talepleri, iş aile dengesi ve iyi oluşlarını inceleyen çalışmalar, akademide iş aile kültürü, iş aile çatışması ve başa çıkma stratejileri ile ilgili, akademisyenlerin kişilik ve mutluluk ilişkisinin incelendiği (Gillespie vd., 2001; Kinman&Jones, 2008; Gaio&Cabral, 2008; Aziz vd., 2014) çalışmalar araştırmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir. Aynı zaman dilimi içerisinde yapılması gereken işler ve duygusal ya da ailevi talepler bireyi iki durumdan birini tercih etmek durumunda bırakmakta ve bunun sonucunda ortaya çıkan uyumsuzluk ve kararsızlık çatışmaya neden olmaktadır. Kişi işiyle ya da sosyal ilişki kurduğu çevresiyle ilgili kendisinden beklenenden emin olmadığında çatışma yaşamaktadır (Bayat, 2008: 210).

Bireylerin yaşamlarının önemli bir bölümünü oluşturan çalışma yaşamı ve çalışma yaşamı dışındaki özel yaşam zamanı birbirleriyle yakın ilişki halindedir. Kötü veya dengesiz bir iş ve özel hayat etkileşimi çalışma yaşamındaki önemli psikososyal riskler arasında yer almaktadır (Keser ve Güler, 2016: 263). Bireyin iş ve aile rollerine dengeli zaman ayırması ve psikolojik olarak katılması ve bunlardan elde ettiği tatmin iş-aile dengesini oluşturmaktadır. Amerikan Sağlık Araştırmaları ve Kalite Ajansının 2008 yılı raporunda, iş yükü yoğun olan hemşirelerin, doktorlar, diğer çalışanlar ve hastalar ile olan iletişim düzeylerinin düştüğü belirtilmektedir. Raporda ayrıca yoğun iş yükü olan hemşirelerin stres ve tükenmişlik düzeylerinin arttığı, bu durumun da performansları üzerinde olumsuz etkisinin olduğu açıklanmaktadır.

Tüfekçi ve Uysal (2018), örgüt sağlığının hemşirelerin örgütsel adaletsizlik algılarına etkisini inceledikleri çalışmaları sonucunda örgüt sağlığıyla ilgili olumsuz algılamalar arttıkça iletişim, görev ve kaynak dağılımı, yönetimin tutumu, maddi kazanımlar ve terfi olanaklarına yönelik adaletsizlik algısının da arttığını tespit etmişlerdir. Çalışmanın bulguları araştırmamıza katılan öğretim üyelerinin kaynak kullanımı temasına yönelik değerlendirmeleriyle örtüşmektedir.

Şenel vd. (2004)'nin öğretim elemanlarının iş ve iş ortamlarına ilişkin algıladıkları olumlu veya olumsuz özellikleri inceledikleri çalışmalarının sonucunda elde ettikleri bulgulara göre, öğrencilerle iletişim halinde olma, ders verme ve öğretme imkanı, mesleki saygınlık ve mesleki özgürlüğe sahip olma, işin kişisel gelişime imkan sağlaması ve araştırma yapma olanağı bulunması olumlu; iş yükü, yönetimle ilgili özellikler, bölüm içi ilişkiler, akademik yükselme kriterleri, fiziksel koşulların yetersizliği, öğrenci sayısı, gelecek kaygısı ve ekonomik koşullar ise olumsuz özellikler olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular, araştırmamızın iletişim, akademik performans talepleri, akademik özgürlük, örgütsel itibar ve katılım temasına ilişkin bulguları ile örtüşmektedir.

Mengi ve Schreglmann (2013), bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörleri inceledikleri çalışmalarının sonucunda akademisyenleri bilimsel üretkenlik konusunda olumsuz etkileyen çevresel faktörlerin zaman yetersizliği, motivasyon eksikliği, destek ve teşvik eksikliği, kurumlardaki araştırma kültürü eksikliği, personel desteği konusundaki yetersizlikler ve belli oranda maddi destek sıkıntısının olumlu etkileyen faktörlerin ise araştırma ve uygulama faaliyetlerinde kullanılan

kütüphane/internet ve laboratuvardan yararlanabilme durumu olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular araştırmamızda yer alan örgüt sağlığı temalarından kaynak kullanımı, akademik kültür, akademik performans talepleri ve zaman baskısı temalarıyla ilgili bulguları destekler niteliktedir.

Dağlar vd. (2017) tarafından akademisyenlerin üniversiteden duydukları memnuniyeti etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda elde edilen üst yönetim ve birim yöneticisi ile olumlu ilişkiler, birim içi huzur, üst yönetimin akademik çalışmalara teşvik tutumu, idari işleyiş hizmeti, fiziki-teknik alt yapı ve sosyokültürel alt yapı boyutları araştırmamızın iletişim, katılım, kaynak kullanımı temaları ve örgüt sağlığına ilişkin bulguları ile örtüşmektedir.

Akcan vd. (2017) tarafından akademisyenlerin akademi ve akademik kültüre ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmalarının sonucunda, akademisyenlerin ideal akademik kültüre yönelik görüşlerini değerler, katkı ve kaynaklar doğrultusunda ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte araştırmacılar ideal akademik kültür ortamının en önemli özelliği olarak değerler boyutu altında ifade edilen bireysel/kurumsal özgürlük olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye’de akademik kültürün eğitim ve öğretim odaklı olduğunu, bilimsel etkinlik ve katkı boyutunda ciddi yetersizlikler bulunduğunu ve toplumsal sorumluluk boyutunun ise en yetersiz alan olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra katılımcılar ideal bir akademik kültür ortamında eğitim ve öğretim, bilimsel etkinlik ve katkı ile toplumsal sorumluluk işlevlerinin dengeli olması gerektiğine ve ideal bir akademik kültür ortamının olmazsa olmaz ölçütünün ise akademik özgürlük olduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda yapılan çalışma araştırmamızdaki örgüt sağlığı temalarından akademik kültür ve özgürlüğe ilişkin değerlendirmeleri desteklemektedir.

Öğretim üyelerinin hissettiği zihinsel iş yükü düzeyini ölçmek ve analiz etmek, elde edilen sonuçlara göre örgüt sağlığı açısından üniversitelerde gerekli olan iyileştirmeleri yapmak performansı artıran önemli unsurlardandır. Bu bakımdan araştırma sonuçlarının, gelecekte yapılacak araştırmalar ve üniversitelerin yönetim kademesinde çalışanlar için önemli veriler sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, öğretim üyelerinin performans değerlendirmesi ve ihtiyaçlarının belirlenmesi açısından da bir zemin oluşturacaktır.

ÖNERİLER

Öğretim üyelerinin hissettiği zihinsel iş yükü, genellikle iş hayatının yoğunluğunun yanında aynı anda sağlamaları gereken performans kriterleri ve özel hayata ilişkin talepler olduğunda söz konusu olmaktadır. Özellikle akademik performans talepleri ve zaman baskısı sonucu oluşan zihinsel iş yükü öğretim üyelerinde dikkat dağınıklığına ve performans azalmasına neden olmaktadır. Bu durumdan öğretim üyeleri başta olmak üzere aileleri, çalışma arkadaşları ve öğrenciler olumsuz etkilenmektedir. Öğretim üyelerinin hissettikleri zihinsel iş yükünün artmasında idari ve yönetime dair ilave görevler de önemli rol oynamaktadır. Bundan dolayı öğretim üyelerinin kurumsal açıdan görev tanımlarının netleştirilmesi, bu tarz işlerde idari personelin sayısının artırılması veya eğitilmesi sağlanmalıdır.

Zihinsel iş yükünün, öğretim üyelerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği göz önüne alındığında, yönetim tarafından yapılacak ders dağılımı ve danışmanlık vb. görev dağılımlarında öğretim üyelerinin sahip olduğu niteliklerin dikkate alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra, öğretim üyelerinde zihinsel iş yüküne neden olduğu belirlenen temalardan biri de zaman baskısıdır. Yapılan işin düzenlenme biçimini şekillendiren zaman evde veya işte yapılan çalışma için merkezi bir temadır. Bu nedenle, öğretim üyelerinin öğrenci sayıları göz önünde bulundurularak ders yükü ve danışmanlık verilmeli, araştırma ve projeler için iş birlikleri yapılmalı, nitelikli idari ve teknik personel sayısı artırılmalıdır.

Aynı zamanda, en yoğun çalışma dönemlerinde öğretim üyelerinin iş yükünü azaltacak iş birliği alternatiflerinin geliştirilmesi, etkin zaman ve stres yönetimi konusundaki farkındalıkların artırılması sağlanmalıdır.

Ayrıca, zihinsel iş yükü oluşturan görevler ile ilgili faktörlerin yöneticiler tarafından doğru tayin edilmesi, tetikleyici unsurların ortadan kaldırılması ve örgütün çalışma sistemini ve çalışan sağlığını da etkileyen örgüt sağlığını iyileştirmeye yönelik iletişim ortamlarının sağlanması, akademik kültürü ve örgütsel itibarı geliştirecek çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Araştırma üniversitelerinin ders yükü, bilimsel etkinlikler ve proje faaliyetleri gibi yoğun mesai gerektiren görevleri öğretim üyelerinin iş-aile dengelerini sağlayacak yönde düzenlenmelidir.

Zihinsel iş yükünün neden olduğu olumsuz etkileri azaltmak ve örgütsel iletişimi geliştirmek amacıyla, sosyal imkânlar iyileştirilmeli ve teşvikler sağlanmalıdır. Örgüt sağlığını bozan unsurların ortadan kaldırılması ile ilgili öğretim üyelerinin etkin iletişim kurmasını sağlayabilecek örgütsel etkinlikler düzenlenmelidir.

Çalışma süresine göre olumlu algılanan örgüt sağlığı göz önünde bulundurulduğunda tecrübeli öğretim üyelerinin meslekte yeni olan öğretim üyelerine mentorluk yaparak mesleki ve sosyal anlamda destek ve yardımcı olmaları sağlanmalıdır. Mentorluk sayesinde çalışma yaşamının henüz başında olan akademisyenlerin iş ve kurum kültürüne uyum sağlamaları daha kolay olacaktır. Çalışanların bilgi birikimi, beceri ve akademik gelişimini dikkate alan bir iş yükü tahsisi de kişisel ve akademik performansa katkı sağlayacaktır. Buna ek olarak öğretim üyelerinin örgüt içinde veya özel yaşamında yaşadığı sorunlara örgüt tarafından profesyonel destek verilmesi sağlanmalıdır.

Öğretim üyelerinin değerlendirmelerinde katılım temasının örgüt sağlığı algısında öne çıkması durumundan dolayı yönetimin öğretim üyelerinin görüşlerini alması ve kararlara katılımı sağlaması gerekmektedir. Bu nedenle örgüt sağlığını olumlu etkileyecek çalışanların herhangi bir konuda çekinmeden düşüncelerini özgürce ifade edebileceği bir örgüt ortamı yaratılmalı, kararları ortak alabilen ve katılıma önem veren, uyumlu kişilik özelliklerine sahip yöneticilerin seçilmesine dikkat edilmelidir. Kaynak kullanımı teması içinse eğitim ve öğretim, araştırma faaliyetleri için gereken araç gereç ve fon desteğinin sağlanması gerekmektedir. Ayrıca akademik atanma kriterleri de öğretim üyelerinde zihinsel iş yükü oluşturacak ya da örgütün iklimini bozacak bir şekle dönüşmemelidir. Atama ve terfilerde yetkinliğe dayalı ve adil bir sistem oluşturulmalıdır. Öğretim üyelerinin örgütsel sadakat ve bağlılığını artıracak, örgütün prestijine katkı sağlayacak çalışmalar yapmasını sağlayan işin niteliğine ve kalitesine özen gösteren bir akademik kültür geliştirilmelidir.

Araştırma sonucunda edinilen bilgiler YÖK tarafından belirlenen araştırma üniversitelerinin Eğitim, Fen- Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve

Sağlık Bilimleri Fakültelerinde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında görev yapan 18 öğretim üyesiyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler ve onların algıları ile sınırlı olduğu için araştırmada elde edilen sonuçların örneklem büyüklüğü açısından tüm üniversitelere yönelik genellenmesi doğru sonuçlar vermeyebilir. Bu nedenle tüm üniversiteleri içeren daha büyük örneklem ile kapsamlı çalışmaların yapılması gerekir. Araştırmacılar bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı değişkenleri ele alabilir, farklı demografik özelliklere sahip katılımcıların algılarına göre zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı algısını inceleyebilir. Ayrıca zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığının önemli olduğu sektörlerde farklı katılımcılarla yapılacak benzer çalışmalar ile daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir. Araştırma sonucunda elde edilen temalara ilişkin bulgular aday araştırma üniversitelerinin asil araştırma üniversitesi olabilmeleri için yapmaları gerekenler noktasında yol gösterici olabilir. Bunun yanı sıra bu çalışma literatüre sağladığı katkı ile zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı değişkenleri ve araştırma üniversiteleri ile ilgilenen araştırmacılara veri sağlayacak bir kaynak olabilir.

KAYNAKÇA

- Aggarwal, A. K. (1999). *Web-Based Learning and Teaching Technologies: Opportunities and Challenges: Opportunities and Challenges*. USA: IGI Global.
- Adkins, J.A. (1999). "Promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology". *Professional Psychology: Research and Practice*. 30 (2), 129-137.
- Akbaba S. (1999, February). "Organizational health of secondary schools in Turkey and changes needed". *Annual Meeting of American Association of Behavioral and Social Sciences*, Las Vegas, Nevada.
- Akcan, A. T., Malkoç, S. ve Kızıltan, Ö. (2017). "Akademisyenlere göre akademi ve akademik kültür". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 18 (1), 569-591.
- Allen, K. (1996). "How's your organization's emotional health?". Spring Newsletter, Boulder Creek, CA: Institute of HeartMath.
- Altbach, P. G. (2011). The past, present and future of research university. Altbach, P. G. ve Salmi, J. (eds.). *In The road to academic excellence: Emerging research universities in developing and transition countries*. Washington, DC: The World Bank.
- Anderson, D., Johnson, R. & Saha, L. J. (2002). *Changes in academic work: Implications for universities of the changing age distribution and work roles of academic staff*. Department of Education, Science and Training.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S., (2008). "Tükenmişlik sendromu: Akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği)". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10 (2), 69-96.
- Armenti, C. (2000). *Women academics blending private and public lives*. Unpublished doctoral thesis. University of Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto.
- Atalay, K. D., Can, G. F., Erdem, S. R. & Müderrisoğlu, I. H. (2016). "Assessment of mental workload and academic motivation in medical students". *The Journal of the Pakistan Medical Association*. 66 (5), 574-578.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü.
- Aytaç, S. (2003). "Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: Örgütsel sağlık". *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5 (2).
- Aziz, R., Mustafa, S., Samah, N. A. & Yusof, R. (2014). "Personality and happiness among academicians in Malaysia". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 116, 4209-4212.
- Baldwin, C. L. & Coyne, J. T. (2003). "Mental workload as a function of traffic density: comparison of physiological, behavioral, and subjective indices". *Proceedings of the Second International Driving Symposium on Human Factors*. 19-24.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavramı, kuramı, sebep ve sonuçları*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Baş, T. (2002). "Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin Belirlenmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 17 (2), 19-37.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2008). *Sosyal bilimlerde bilgisayar destekli Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bayramoğlu, G. (2018). "İş-aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma". *Electronic Journal of Social Sciences*. 17 (68), 1722-1744.
- Baulk, S. D., Kandelaars, K. J., Lamond, N., Roach, G. D., Dawson, D. & Fletcher, A. (2007). "Does variation in workload affect fatigue in a regular 12 hour shift system?". *Sleep and Biological Rhythms*. 5 (1), 74-77.
- Bayat, B. (2008). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Bayram, H. (2010). *Bilgi toplumu ve bilgi yönetimi*. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Becker, A. B., Warm, J. S., Dember, W. N., & Hancock, P. A. (1995). "Effects of jet engine noise and performance feedback on perceived workload in a monitoring task". *The International Journal of Aviation Psychology*. 5 (1), 49-62.
- Beckhard, R. (2006). "The healthy organization". Joan V. Gallos (eds). *Organizational development (s. 950-952)*. USA: Jossey-Bass.
- Berg, B. L. & Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Hasan Aydın (çev). *Konya: Eğitim Kitabevi*.
- Bergami, M. & Bagozzi, R. P. (2000). "Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization". *British Journal of Social Psychology*. 39 (4), 555-577.
- Bos, J. T., Donders, N. C., Van der Velden, K. & van der Gulden, J. W. (2013). "Perceptions of mental workload in Dutch university employees of different ages: a focus group study". *BMC research notes*. 6 (1), 102.
- Boulding, K. E. (1956). "General systems theory-the skeleton of science". *Management Science*. 2 (3), 197-208.
- Bowen, P., Rose, R. & Pilkington, A. (2016). "Perceived stress amongst university academics". *American International Journal of Contemporary Research*. 6 (1), 22-28.
- Budd, J. (2016). *Çalışma Düşüncesi*. Fuat Man (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Buluç, B. (2008). "Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık le örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6 (4), 571-602.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, A. (2011). "Measurement of mental workload in clinical medicine: A review study". *Anesthesiology and Pain Medicine*. 1 (2), 90.
- Carayon, P. & Gürses, A. P. (2005). "A human factors engineering conceptual framework of nursing workload and patient safety in intensive care units". *Intensive and Critical Care Nursing*. 21 (5), 284-301.

- Casali, J. G. & Wierwille, W. W. (1984). "On the measurement of pilot perceptual workload: a comparison of assessment techniques addressing sensitivity and intrusion issues". *Ergonomics*. 27 (10), 1033-1050.
- Catherine, M. & Rossman (1999). *Designing qualitative research*. USA: Sage Publications.
- Chaffin, D. B. (1975). "Ergonomics guide for the assessment of human static strength". *American Industrial Hygiene Association Journal*. 36 (7), 505-511.
- Childers, J. H. (1985). "Organizational Health: How to measure a school's level of health and take remedial action". *Journal of Educational Public Relations*. 8 (2), 4-7.
- Çiftçioğlu, G., Tunç, G., Güneş, A., Değer, V. ve Çifçi S. (2018). "Hastanelerde görevli sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algıları". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 1 (5), 1-8.
- Clark, E. & Fairman, M. (1983). "Organizational health: A significant force in planned change". *NASSP Bulletin*. 67 (464), 108-113.
- Clements-Croome, D. (Ed.). (2006). *Creating the productive workplace*. London: Taylor & Francis.
- Coffey, A. & Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). "Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress". *Human relations*. 47 (4), 455-471.
- Cooper, G. E. & Harper Jr, R. P. (1969). "The use of pilot rating in the evaluation of aircraft handling qualities". *Advisory Group for aerospace research and development Neuilly-Sur-Seine (France)*. 1-52.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yildirim, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cox-Fuenzalida, L. E. (2000). *Effect of workload history on vigilance performance*. Unpublished doctoral dissertation. University of Oklahoma, Norman.
- Cox-Fuenzalida, L. E. (2007). "Effect of workload history on task performance". *Human Factors*. 49, 277-291.
- Cox, T. & Howarth, I. (1990). "Organizational health, culture and helping". *Work & Stress*. 4 (2), 107-10.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). "Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler". *Balkan Medical Journal*. 28 (4), 69-74.
- Dalğar, H., Alparlan, A.M. ve Sungur, O. (2017). "Akademik personelin üniversite memnuniyetini etkileyen unsurlar: Meslek yüksekokulları ve yüksekokul/fakülte karşılaştırması". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9 (21), 412-420.
- Damos, D. (Ed.). (1991). *Multiple task performance*. London: Taylor & Francis.

- Delice, E. K. (2016). "Acil servis hekimlerinin Nasa-RTLX yöntemi ile zihinsel iş yüklerinin değerlendirilmesi: Bir uygulama çalışması". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 30 (3), 645-662.
- Demir, M. (2015). "Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi". *Journal of Tourism Theory and Research*. 1 (2), 57-71.
- De Waard, D. (1996). *The measurement of drivers' mental workload*. Netherlands: Groningen University. Traffic Research Center.
- De Waard, D. (2002). "Mental workload". R. Fuller and J. A. Santos (eds.). *In Human Factors for Highway Engineers*. (p. 161-175). Netherlands: Pergamon Press.
- De Waard, D. & Brookhuis, K. (1997). "On the measurement of driver workload". T. Rothengatter & E. E. Carbonell Vaya (eds). *In Traffic and Transport Psychology: Theory and Application*. (p. 161-171). Amsterdam: Pergamon.
- DiDomenico, A. & Nussbaum, M. A. (2011). "Effects of different physical workload parameters on mental workload and performance". *International Journal of Industrial Ergonomics*. 41 (3), 255-260.
- Dikmen N. ve Maden, D. (2012) "Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu Üniversitesi örneği". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11 (21), 257-288.
- Doğan, A. ve Bozkurt, S. (2008). "İstanbul ilindeki beş yıldızlı otellerin örgütsel sağlık durumlarının çalışanların algıları ile ölçümüne yönelik bir araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim*. 19 (60), 61-73.
- Doğan, D. (2013). "Yeni kurulan üniversitelerin sorunları ve çözüm önerileri". *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 3 (2), 108-116.
- Dua, J. K. (1994). "Job stressors and their effects on physical health, emotional health and job satisfaction in a university". *Journal of Educational Administration*. 32 (1), 59-78.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). "Organizational images and member identification". *Administrative science quarterly*. 39, 239-263.
- Edwards, J. R. (1991). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 6, 283-357.
- Eggemeier, F. T. & Wilson, G. F. (1991). "Performance-based and subjective assessment of workload in multi-task environments". *Multiple-Task Performance*. 217-278.
- Eker, M. & Anbar, A. (2008). "Work related factors that affect burnout among accounting and finance academicians". *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10 (4), 100-137.
- Elkin, A. J. & Rosch, P.J. (1990). "Promoting mental health at the workplace: the prevention side of stress management". *Occupational Medicine*. 5 (4), 739-754.
- Eraslan, E., Can, G. F. & Atalay, K. D. (2016). "Mental workload assessment using a fuzzy multi-criteria method". *Tehnički Vjesnik*. 2 (3), 667-674.

- Erdem, H., Kılınç, E. ve Demirci, D. (2016). "Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi" *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (58), 772-784.
- Erdoğan, N. (2018). "Araştırma Üniversitesi Yapılanması: İmkânlar ve Zorluklar". *İlke Politika Notu*. 07, 1-40.
- Ertaş, G. ve Töre, E. (2016). "Örgüt içi iletişim beceri düzeylerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14 (3), 85-100.
- Farooq, M., Othman, A., Nordin, M. S. & Ibrahim, M. B. (2017). "Examining organizational health practices among universities in the central region of Uganda". *Journal of Positive Management*. 8 (2), 69-86.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Companies.
- France, J.D., Levin, S., Hemphill, R., Chen, K., Rickard, D., Makowski, R., Jones & I., Aronsky, D. (2005). "Emergency physicians' behaviors and workload in the presence of an electronic whiteboard". *International Journal of Medical Informatics*. 75 (2), 827-837.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. & Relyea, C. (2006). "Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff and administrators". *The Journal of Social Psychology*. 146 (3), 327-347.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. London: Psychology Press.
- Gaillard, A. W. K. (1993). "Comparing the concepts of mental load and stress". *Ergonomics*. 36 (9), 991-1005.
- Gaio Santos, G. & Cabral-Cardoso, C. (2008). "Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies". *Gender in Management: An International Journal*. 23 (6), 442-457.
- Gawron, V.J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*. Boca Raton: CRC Press.
- Gedikoğlu, T. (2013). "Yükseköğretimde Akademik Özgürlük". *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 3 (3), 179-183.
- Ghanbary, A., Haghshanas, B., Habibi, E. & Abedi, M. (2019). "The Investigation Relationship between Mental Workload and Occupational Fatigue in the Administrative Staffs of a Communications Service Company". *Iranian Journal of Health, Safety and Environment*. 6 (1), 1221-1225.
- Gillespie, N. A., Walsh, M. H. W. A., Winefield, A. H., Dua, J. & Stough, C. (2001). "Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress". *Work & stress*. 15 (1), 53-72.
- Glesne, C. (1999). *Becoming qualitative researchers: An introduction*. New York: Longman.
- González-Munoz, E. L. & Gutiérrez-Martínez, R. E. (2006). "Mental workload as a stress risk factor in workers from the electronics industry". *Revista Latinoamericana de Psicología*. 38 (2), 259-270.

- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). "Workload: An examination of the concept". K. R. Boff, L. Kaufman, & J. P. Thomas (eds.). *In Handbook of perception and human performance, Vol. 2. Cognitive processes and performance.* (p.1-49). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Gökbel, V. & Seggie, F. N. (2014, June). *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Akademik Özgürlük.* Ankara: SETA.
- Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016). "Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi.* (2), 315-343.
- Gündüz, M. (2013). "Akademiye anımsamak: Anılarda üniversite sorunları ve eleştiriler". *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi.* 3 (1), 16-26.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güreşçi, F., Gökgöz, O., Fırlı, N., Yıldırım, O. (2004). "F-16 pilotlarının farklı görev tiplerindeki zihinsel iş yüklerinin ölçülmesi ve karşılaştırılması". Ankara: SAVTEK, Savunma Teknolojileri Kongresi Kongre Bildiri Kitabı.
- Gürsel, M., İzgar, H., Altınok, V., Kesici, C., Bozgeyikli, H. Sürücü, A. ve Neğiş, A. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.* Konya: Eğitim Kitabevi ve Yayınları.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the design of work: Tests of a theory". *Organizational Behavior and Human Performance.* 16 (2), 250-279.
- Hancock, P. A., Rodenburg, G. J., Mathews, W. D. & Vercruyssen, M. (1988, October). "Estimation of duration and mental workload at differing times of day by males and females". *In Proceedings of the Human Factors Society Annual Meeting.* 32 (14), 857-861. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hancock, P. A. & Meshkati, N. (1988). *Human mental workload.* New York: Elsevier Science Publishing.
- Hancock, P. A. & Meshkati, N. (1988). *Advances in psychology.* North Holland: Elsevier Science Publishers.
- Hancock, P. A. (1989). "A dynamic model of stress and sustained attention". *Human factors.* 31 (5), 519-537.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1977). "The population ecology of organizations". *American journal of sociology.* 82 (5), 929-964.
- Hart, S. G. & Staveland, L. E. (1988). "Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research". P. A. Hancock & N. Meshkati (eds.). *In Human Mental Workload* (p. 139-183). Amsterdam: North Holland Press.
- Hart, S.G. & Wickens, C.D. (1990). "Workload assessment and prediction". Harold R. Boohar (eds.). *In Manprint, an approach to systems integration.* (p. 257-296). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Hart, P.M. & Cooper, C.L. (2001). "Occupational stress: toward a more integrated framework". Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K. and Viswesvaran, C. (eds). *In Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology.* (p. 93-114). London: Sage.

- Hegney, D., Plank, A. & Parker, V. (2003). "Nursing workloads: The results of a study of Queensland nurses". *Journal of Nursing Management*. 11 (5), 307-314.
- Heidarie, A., Askary, P., Saedi, S. & Gorjian, B. (2012). "Relationship between quality of work life, organizational health and commitment with job satisfaction". *Life Science Journal*. 9 (3), 2300-2306.
- Hırlak, B., Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2018). "İşe yabancılaşma ile örgütsel sağlık ilişkisi: Sağlık sektöründe bir alan araştırması". *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22 (2), 245-267.
- Hockey, G. R. J. (1997). "Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework". *Biological psychology*. 45 (1-3), 73-93.
- Hochschild A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift*. New York: Avon Books.
- Hogan, J.M. Carlson, J.G. & Dua, J. (2002). "Stressors and stress reactions among university personnel". *International Journal of Stress Management*. 9, 289-310.
- Hollnagel, E. (1997). "Cognitive ergonomics: it's all in the mind". *Ergonomics*. 40 (10), 1170-1182.
- Holmqvist, K., Nyström, M., Andersson, R., Dewhurst, R., Jarodzka, H. & Van de Weijer, J. (2011). *Eye tracking: A comprehensive guide to methods and measures*. Oxford: OUP.
- Hong K., S., Law, L. & Toner, A.M. (2014). "Organizational health: A study of a Malaysian Private Higher Learning Institution". *International Journal of Business and Society*. 15 (2), 277-302.
- Hoonakker, P., Carayon, P., Gurses, A. P., Brown, R., Khunlertkit, A., McGuire, K. & Walker, J. M. (2011). "Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: the NASA Task Load Index (TLX)". *IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering*. 1 (2), 131-143.
- Houston, D., Meyer, L. H. & Paewai, S. (2006). "Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe". *Journal of Higher Education Policy and Management*. 28 (1), 17-30.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). "Organizational health: The concept and its measure". *Journal of research and Development in Education*. 20 (4), 30-37.
- Hoy, W. K. & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision: Theory into practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K. & Hannum, J. W. (1997). "Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement". *Educational Administration Quarterly*. 33 (3), 290-311.
- Huey, B.M. & Wickens, C.D. (1993). *Workload transitions: Implications for individual and team performance*. Washington D.C.: National Academy Press.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. & Ilgen, D. R. (2007). "When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home". *Journal of Applied Psychology*. 92 (5), 1368.

- Irak, D. U. (2012). "İşyerinde birey-çevre uyumu: Kuramsal yaklaşımlar ve örgütsel psikolojideki yeri". *Türk Psikoloji Yazıları*. 15 (30), 12.
- İlham, Ç. (2008). "Üniversite ve bazı sorunları". *Eğitim Dergisi*. 52 (18).
- İ.Ü. İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri. (2015). "İnsan Kaynakları yönetimi". İ. Acar. İnsan kaynakları planlaması ve işgücü analizi. (s.87-162). Beta Yayıncılık: İstanbul.
- İ.Ü. İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri. (2015). "İnsan Kaynakları yönetimi". Ö. Sadullah. İnsan kaynakları yönetimine giriş: İnsan kaynakları yönetiminin tanımı, önemi ve çevresel faktörler. (s.1-47). Beta Yayıncılık: İstanbul.
- Jafarzadeh, D., Mohebbifar, R., Shishechi, R., & Bahreini, R. (2017). "The relationship between organizational health and perception of organizational politics in educational hospitals of Qazvin University of Medical Sciences". *Health Based Research*. 3 (2), 151-161.
- Jex, H. R. (1988). "Measuring mental workload: Problems, progress, and promises". *In Advances in psychology*. 52, 5-39.
- Jorna, P. G. (1992). "Spectral analysis of heart rate and psychological state: A review of its validity as a workload index". *Biological psychology*, 34 (2), 237-257.
- Jung, H. S & Jung, H. S. (2001). "Establishment of Overall Workload Assessment Tecnique for Various Tasks and Workplaces". *International Journal of Industrial Ergonomics*. 28 (1), 341-353.
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). "Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki". *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 8 (1), 95-105.
- Kapız, S.Ö. (2001). "İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 3 (2).
- Karadağ, M. ve Cankul, İ. H. (2015). "Hekimlerde zihinsel iş yükü değerlendirmesi". *The Journal of Academic Social Science Studies*. 35, 361-370.
- Karagüzel, E. S. (2012). *Örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: Bir devlet üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karwowski, W. (2006). "Mental workload: theory, measurement, and application". *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*. 3, 866-869.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). "Organizations and the system concept". *Classics of Organization Theory*. 161-172.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2016). "Öğretim elemanları iş doyumunu ölçeceğinin geliştirilmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 3 (26), 115-128.
- Keser, A. (2006). "Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11 (1), 100-119.
- Keser, A. ve Güler, K.B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Keskin, H., Akgün, A. ve Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt teorisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). "Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24 (1), 161-174.
- Kimpston, R. D. & Sonnabend, L. C. (1973). "Organizational Health: A Requisite for Innovation?". *Educational Leadership*. 30 (6), 543-7.
- Kinman, G. & Jones, F. (2008). "A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics". *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 17 (1-2), 41-60.
- Klingeale, W. E., Lyden, J. A. & Vaughan, B. J. (2001). "Organizational health and higher education: Concept and measurement scale development". *Delta Pi Epsilon Journal*. 43 (2), 97-111.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Korkut, H. (1999). "Öğretim üyelerinin pedagojik formasyon gereksinimleri". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 5 (4), 477-502.
- Koruca, H., Aydın, L. Ve Demir, H. (2015). "Bir mobilya fabrikasında işgörenlerin fiziksel ve psikolojik iş yükü seviyelerinin belirlenmesi ve uygun istasyonlarda çalıştırılması". *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3 (3), 523-531.
- Köseoğlu, M. A. & Karayormuk, K. (2009). "Örgüt sağlığı nedir? Yöneticiler arasında görüş farklılığı var mıdır?". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23 (2), 175-193.
- Kramer, A. F. (1991). "Physiological metrics of mental workload: A review of recent progress". Damos, D. L. (eds.). *In Multiple-Task Performance* (p. 279–328). London: Taylor & Francis.
- Kristof, A. L. (1996). "Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications". *Personnel Psychology*. 49 (1), 1- 49.
- Kurum, G. (2013). *Trakya üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Laeque, S. H. (2014). "Identifying the factors influencing organizational health: A study of Pakistani medical colleges". *International Journal of Research*. 1 (8), 324-334.
- Lassiter, D. L., Morrow, D. G., Hinson, G. E., Miller, M. & Hambrick, D. Z. (1996). "Expertise and age effects on pilot mental workload in a simulated aviation task". *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*. 40 (3), 133-137.
- Lencioni, P. (2012). *The advantage: Why organizational health trumps everything else in business*. United States of America: Jossey-Bass.
- Lester, S. (1999). *An introduction to phenomenological research*. Taunton UK: Stan Lester Developments.

- Li, C. & Hung, C. (2010). "An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes". *Journal of Workplace Learning*. 22 (5), 306-318.
- Lindberg, P. & Vingård, E. (2012). "Indicators of healthy work environments-a systematic review". *Work*. 41 (1), 3032-3038.
- Loft, S., Sanderson, P., Neal, A. & Mooi J, M. (2007). "Modeling and predicting mental workload in en route air traffic control: critical review and broader implications". *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. 49 (3), 376-399.
- Longo, L. (2016). "Mental workload in medicine: foundations, applications, open problems, challenges and future perspectives". *Computer-Based Medical Systems (CBMS), IEEE 29th International Symposium on* (p. 106-111).
- López-López, M. L., Balanza-Galindo, S., Vera-Catalán, T., Gallego-Gómez, J. I., González-Moro, M. T. R., Rivera-Caravaca, J. M. & Simonelli-Muñoz, A. J. (2018). "Risk factors for mental workload: influence of the working environment, cardiovascular health and lifestyle. A cross-sectional study". *BMJ open*. 8 (12).
- Lövey, I., Nadkarni, M. S. & Erdélyi, E. (2007). *How healthy is your organization? The leader's guide to curing corporate diseases and promoting joyful cultures*. United States of America: Praeger Publishers.
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999). "Stress and workload of men and women in high-ranking positions". *Journal of Occupational Health Psychology*. 4 (2), 142.
- Lyden, J. A. & Klingele, W. E. (2000). "Supervising organizational health". *Supervision*. 61 (12), 3-6.
- Lydon, J., Pierce, T. & O'regan, S. (1997). "Coping with moral commitment to long-distance dating relationship". *Journal of Personality and Social Psychology*. 73, 104- 113.
- McAuley, J., Duberley, J. & Johnson, P. (2007). *Organization theory: Challenges and perspectives*. London: FT Prentice Hall.
- McHugh, M. and Brotherton, C. (2000). "Health is wealth: organizational utopia or myopia". *Journal of Managerial Psychology*. 15, 744-66.
- McHugh, M., Humphreys, P. & McIvor, R. (2003). "Buyer-supplier relationships and organizaional health". *Journal Of Supply Chain Management*. 39 (2), 15- 25.
- Megaw, T. (2005). "The definition and measurement of mental workload". *Evaluation of Human Work*. 3, (p. 530-556). USA: CRC Press.
- Meister, D. (1985). *Behavioral analysis and measurement methods*. New York: Wiley-Interscience.
- Mengi, F. & Schreglmann, S. (2013). "Akademisyenlik bağlamında bilimsel üretkenliği etkileyen çevresel faktörler". *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2 (1), 1-17.
- Merriam, S. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meshkati, N. (1988). "Heart rate variability and mental workload assessment". *Advances in psychology*. 52, 101-115.

- Miles, M.B. (1965). "Planned change and organizational health: Figure and ground". F.D. Carver & T.J. Sergiovanni (eds). *In Organizations and Human Behavior: Focus on Schools*. (p. 375–91). New York: McGraw-Hill.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (2016). *Nitel veri analizi. Sadegül Akbaba Altun & Ali Ersoy (çev). Ankara: Pegem Akademi.*
- Miller, R. L., Griffin, M. A. & Hart, P. M. (1999). "Personality and organizational health: The role of conscientiousness". *Work & Stress*. 13 (1), 7-19.
- Mohammadian, Y., Malekpour, F., Malekpour, A., Zoghipour, S. & Malekpour, K. (2015). "Study on mental workload of teachers and its correlation with their quality of life". *Journal of Educational and Management Studies*. 5 (2), 144-149.
- Mohrman, K., Ma, W. & Baker, D. (2008). "The research university in transition: The emerging global model". *Higher education policy*. 21 (1), 5-27.
- Moray, N. (Ed.) (1979). *Mental workload: Its theory and measurement*. New York: Plenum Press.
- Muchinsky, P. M. (2008). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. USA: Hypergraphic Press.
- Mulder, G. (1986). "The concept and measurement of mental effort". G. R. J. Hockey, A. W. K. Gaillard & M. G. H. Coles (eds.). *In Energetics and Human Information Processing* (s.175-198). Dordrecht, N. L.: Martinus Nijhoff Publishers.
- Murat, M. (2003). "Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 2 (19), 25-34.
- Murphy, L. & Cooper, C. (2000). *Healthy and productive work*. London: Taylor & Francis.
- Nachreiner, F. (1999). "International standards on mental workload the ISO 10075 series". *Industrial Health*. 37 (2), 125-133.
- Neugebauer, R. (1990). "Do you have a healthy organization?". *Child Care Information Exchange*. 72, 38-41.
- Neuman, L. W. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Essex: Pearson Education Limited.
- Newton, J., Dooris, M. & Wills, J. (2016). "Healthy universities: an example of a whole-system health-promoting setting". *Global health promotion*. 23 (1), 57-65.
- Nutbeam, D. (1990). "Health promotion glossary". *Health Promotion International*. 13 (4), 349–64.
- Nygren, T. E. (1991). "Psychometric properties of subjective workload measurement techniques: Implications for their use in the assessment of perceived mental workload". *Human Factors*. 33 (1), 17-33.
- O'Donnel, R. D. & Eggemeier, T. F. (1986). "Workload assessment methodology". *In Handbook of perception and human performance*. New York: Wiley-Interscience.
- Okada, Y. (1992). "Human characteristics at multivariable control when the operator changes over the plant-lines". *Ergonomics*. 35 (5-6), 513-523.

- Oliver, S., M., López, J. S. & Torrano, F. (2018). "Relations between mental workload and decision-making in an organizational setting". *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 30 (1), 14.
- Orozco, P. & Garcia, E. (1993). "The influence of workload on the mental state of the primary health care physician". *Family practice*. 10 (3), 277-282.
- Ortega y Gasset, J. (1997). *Üniversitenin Misyonu. Bülent Üçpınar (çev.). İstanbul: Birleşik Yayıncılık*.
- Öğüt, A. (2012). *Bilgi çağında yönetim*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ölçer, N. ve Koçer, S. (2015). "Örgütsel iletişim: Kocaeli Üniversitesi akademik personeli üzerine bir inceleme". *Global Media Journal TR Edition*. 6 (11), 339-383.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). "Geçmişten günümüze çalışma hayatı". *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1 (1). 34-59.
- Özata, M ve Altıntaş, M. (2018). "Örgütsel sağlık: Bir kamu üniversitesi uygulaması". *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*. 4 (9), 248-263.
- Özalp, İ. (2010). *İşletme Yönetimi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Özkalp, E. (2008). *Sosyolojiye giriş*. Bursa: Etkin Basın Yayın Dağıtım.
- Özkan, A., Özdevecioğlu, M., Kaya, Y. & Koç, F. Ö. (2015). "Effects of mental workloads on depression-anger symptoms and interpersonal sensitivities of accounting professionals". *Revista de Contabilidad*. 18 (2), 194-199.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). "Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin örnek bir araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 6 (2), 1-14.
- Öztürk, N. ve Şahin, S. (2017). Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ve öğretmen liderliği: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İlköğretim Online*. 16 (4).
- Parasuraman, R. & Hancock, P. A. (2001). "Adaptive control of mental workload". B.H. Kantowitz (eds.). *In Stress, Workload, and Fatigue* (p 305-320). London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Parasuraman, R. & Caggiano, D. (2002). "Mental workload". *Encyclopedia of the Human Brain*. 3, 17-27.
- Parsons, T. (1958). *Some ingredients of a general theory of formal organization*. New York: Macmillan Company.
- Parsons T. (1967). Some ingredients of a general theory of formal organisation. Halpin AW (ed.). *In Administrative theory in education* (p. 40-72). New York, NY: Macmillan.
- Patton M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. M. Bütün ve S.B. Demir çev. Ankara: Pegem Akademi.
- Pfeffer, J. & Salancik, G.R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.
- Pfeffer, J. (1997). *New directions for organization theory: Problems and prospects*. New York: Oxford University Press.

- Pfeiffer, G.J. (1987). "Corporate health can improve if firms take organizational approach". *Occupational Health and Safety*. October: 96–9.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Kaya, A. (2008). "Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi". *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15 (2), 145-161.
- Raphael, D., B. Steinmetz, R. Renwick, I. Rootman, I. Brown, H. Sehdev, S. Phillips & T. Smith (1999). "The community quality of life project: A health promotion approach to understanding communities". *Health Promotion International*. 14 (3), 197–210.
- Recarte, M. A. & Nunes, L. M. (2003). "Mental workload while driving: effects on visual search, discrimination, and decision making". *Journal of Experimental Psychology: Applied*. 9 (2), 119.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). "The subjective workload assessment technique: A scaling procedure for measuring mental workload". *Advances in psychology*. (52), 185-218.
- Rezvanfar, A., Kafraj, M. M. & Gholifar. E. (2015). "Investigating organizational health of Iranian agricultural colleges: to devise appropriate commenturate research instrument for higher education". *International conference on Education, social science and humanities*, İstanbul.
- Robbins P. S. (1999). *Organizational change and stress management, Organizational Behavior*. Prentice Hall of India, New Delhi.
- Roscoe, A. H. & Ellis, G. A. (1990). "A subjective rating scale for assessing pilot workload in flight: A decade of practical use". *Technical report TR 90019*, Royal Aerospace Establishment, Farnborough (UK).
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R. & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). "Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment". *Psicothema*. 29 (4).
- Rusnock, C. F. & Borghetti, B. J. (2016). "Workload profiles: A continuous measure of mental workload". *International Journal of Industrial Ergonomics*.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Samms, C. & Mitchell, D. (2010). "Predicting the consequences of workload management strategies with human performance modeling". *Maryland: Army Research Laboratory*. 5 (11), 701-712.
- Sanders, M. S. & McCormick, E. J. (1998). *Human factors in engineering and design*. New York: McGraw-Hill.
- Sato, N., Kamada, T., Miyake, S., Akatsu, J., Kumashiro, M., & Kume, Y. (1999). "Subjective mental workload in type A women". *International Journal of Industrial Ergonomics*. 24 (3), 331-336.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R. & Hurrell, J. J. (1990). "Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)". *American Psychologist*. 45 (10), 1146-1158.
- Schein, E.H. (1965). *Organizational psychology*. England: Prentice Hall.

- Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. USA: Prentice Hall.
- Seker, A. (2014). "Using outputs of NASA-TLX for building a mental workload expert system". *Gazi University Journal of Science*. 27 (4), 1131-1142.
- Sekiguchi, T. (2004). "Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature". *Osaka Keidai Ronshu*. 54 (6), 179-196.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I. & Raza, S. N. (2011). "Workload and performance of employees". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3 (5), 256-267.
- Shen, X. & Tian, X. (2012). "Academic culture and campus culture of universities". *Higher Education Studies*. 2 (2), 61.
- Shirey, M. R. (2006). "Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice". *American Journal of Critical Care*. 15 (3), 256-267.
- Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W. & Huang, S.H. (2004). "Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises". *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*. 14 (1), 81-95.
- Silverman, D. (2018). *Nitel verileri yorumlama*. Erkan Dinç (çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Soliman, I. & Soliman, H. (1997). "Academic workload and quality". *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 22 (2), 135-157.
- Soria-Oliver, M., López, J. S. & Torrano, F. (2018). "Relations between mental workload and decision making in an organizational setting". *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 30 (1), 7.
- Strangleman, T. & Warren, T. (2015). *Çalışma ve Toplum: Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler*. Fuat Man (çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Strasser, H. (1979). "Measurement of Mental Workload". N. Moray (eds.). *In Mental Workload* (p. 345-348). Boston: Springer.
- Svensson, E., Angelborg-Thanderez, M., Sjöberg, L. & Olsson, S. (1997). "Information complexity-mental workload and performance in combat aircraft". *Ergonomics*. 40 (3), 362-380.
- Şenel, H. G., Kılıçararslan, A., Köksal, A., Demir, İ. ve Sertelin, Ç. (2004). "Öğretim elemanlarının işleri ile ilgili olarak algıladıkları olumlu ve olumsuz özellikler". *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1 (2), 201-210.
- Şentürk, B., Ünnü, N. A. A. ve Kesken, J. (2017). "İş yaşamında toplumsal cinsiyetin etkisi: Türkiye üniversiteleri örneği". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 879-892.
- Tabak, B. Y., Şahin, F. ve Tabak, H. (2018). "İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişki". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 19 (3), 610-621.
- Tack, M. W. & Patitu, C. L. (1992). "Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril". *ASHE-ERIC Higher Education*. 4, 1992.

- Tarride Iván M., Ariel Zamorano, R., Nicolás Varela, S. & Julia González, M. (2008). ‘Healthy organizations: toward a diagnostic method’. *Kybernetes*. 37 (8), 1120-1150.
- Taylor, W. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper.
- Tekin, M., Güleş, H. K. ve Öğüt, A. (2003). *Değişim çağında teknoloji yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tsang, P.S. & Velazquez, V.L. (1996). ‘Diagnosticity and multidimensional subjective workload ratings’. *Ergonomics*. 39 (3), 358–381.
- Tsang, P.S. & Wilson, G. F. (1997). ‘Mental workload and analysis’. G. Salvendy (eds). *Handbook of Human factors and ergonomics* (417-448). Newyork: Wiley.
- Tsang, P. S., & Vidulich, M. A. (2006). ‘Mental workload and situation awareness’. *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. 3, 243-268.
- Turingan, O. M. (2002). *Organizational health of Philippine colleges of nursing cited as Centers of Excellence and its relationship to perceived organizational effectiveness and school performance*. Unpublished Ph. D. Thesis, University of the Incarnate Word, Texas.
- Tutar, H. (2007). ‘Katı olan her ‘iş’ sanallaşılıyor veya işgörenin artan yalnızlığı üzerine: Kuramsal bir yaklaşım’. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 9 (2), 116-141.
- Tutar, H. (2010). ‘İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama’. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65 (1), 175-204.
- Tüfekçi, N. ve Uysal, M. (2018). ‘Örgüt sağlığının hemşirelerin örgütsel adaletsizlik algısına etkisi’. *Third Sector Social Economic Review*. 53 (3), 740.
- Ulusoy, R. (2010). ‘Piyasada belirsizliğin giderilmesinde girişimcinin rolü’. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (19), 69-80.
- Valdehita, R., López-Higes, S. & Díaz-Ramiro, E. (2014). ‘Academic context and perceived mental workload of psychology students’. *The Spanish journal of psychology*. 17, 53, 1-8.
- Vardi, I. (2009). ‘The impacts of different types of workload allocation models on academic satisfaction and working life’. *Higher Education*. 57 (4), 499-508.
- Verwey, W. B. (2000). ‘On-line driver workload estimation. Effects of road situation and age on secondary task measures’. *Ergonomics*. 43 (2), 187-209.
- Vitense, H., Jacko, J. & Emery, K. (2003). ‘Multimodal feedback: An assessment of performance and mental workload’. *Ergonomics*. 46 (1-3), 68-87.
- Von Bertalanffy, L. (1968). *General system theory*. New York: Braziller.
- Weigl, M., Müller, A., Vincent, C., Angerer, P. & Sevdalis, N. (2012). ‘The association of workflow interruptions and hospital doctors’ workload: A prospective observational study’. *BMJ Quality and Safety*. 21, 399-407.
- Weiner, J. S. (1982). ‘The measurement of human workload’. *Ergonomics*. 25 (11), 953-965.

- Werbel, J. D. & Gilliland, S. W. (1999). ‘Person-environment fit in the selection process’. G. R. Ferris (Ed.). *In Research in human resources management*. 17, 209-243. US: Elsevier Science/JAI Press.
- Werdani, Y. D. W. (2017). ‘The effect of mental workload to the nurse’s burnout level in the private hospitals’. *Advances in Health Sciences Research*. 3, 14-17.
- Wickens, C. D. (2008). ‘Multiple resources and mental workload’. *Human Factors*. 50 (3), 449-455.
- Wickens, C. D. & McCarley, J. S. (2008). *Applied attention theory*. New York: CRC Press.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A. & Mcgrath, A. L. (2004). ‘Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization’. *Journal of occupational and organizational psychology*. 77 (4), 565-588.
- Wilson, J. R. & Corlett, N. (2005). *Evaluation of human work*. London: CRC press.
- Winter, R. & Sarros, J. (2002). ‘The academic work environment in Australian universities: A motivating place to work?’. *Higher Education Research & Development*. 21 (3), 241-258.
- World Health Organization. (1948). ‘Manual of the International Statistical Classification of Diseases, Injuries, and Causes, of Death’. *Bulletin of the World Health Organization*. 1.
- Xiao, Y. M., Wang, Z. M., Wang, M. Z., Lan, Y. J., Fan, G. Q. & Feng, C. (2011). ‘Study on mental workload of teachers in primary schools’. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*. 29 (12), 930-932.
- Xie, B. & Salvendy, G. (2000). ‘Review and reappraisal of modelling and predicting mental workload in single and multi-task environments’. *Work and Stress*. 14 (1), 74-99.
- Yamaç, K. (2009). *Bilgi toplumu ve üniversiteler*. Ankara: Eflatun Yayınevi.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). ‘The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation’. *Journal of comparative neurology and psychology*. 18 (5), 459-482.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Young, M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D., & Hancock, P. A. (2015). ‘State of science: mental workload in ergonomics’. *Ergonomics*. 58 (1), 1-17.
- YÖK. (2009, Temmuz). ‘Yükseköğretimin yeni dinamikleri ve toplumsal değişim ve kalkınma için araştırmalar. Dünya yükseköğretim konferansı sonuç bildirgesi’. UNESCO, Paris.
- Yuker, H. E. (1984). *Faculty Workload: Research, Theory, and Interpretation*. ASHE-ERIC Higher Education Research Report No. 10, 1984. Association for the Study of Higher Education, Department PR-10, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC.

- Yurdasever, E. ve Karakaya, A. (2016). ‘‘İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkileri’’. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6 (2), 485-503.
- Zeynel, E. & Çarıkçı, İ. H. (2015). ‘‘Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma’’. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20 (3), 217-248.



ÖZGEÇMİŞ

Derya GÜL ÖZTÜRK, 26.11.1986 tarihinde Samsun'da doğdu. Samsun Atatürk Anadolu Lisesini bitirdikten sonra Uludağ Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesinden 2011 yılında, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinden 2013 yılında mezun oldu. 2015 yılında Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yüksek Lisans Programını bitirdi. 2015 yılında Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Doktora eğitimine başladı. 2014-2017 yılları arasında Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi İİBF İşletme Bölümünde 35. Madde görevlendirmesi ile ÖYP Araştırma Görevlisi olarak görev yaptı. 2018 yılından itibaren Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümünde ÖYP Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

İletişim Bilgileri

E mail: derya.gul@adu.edu.tr

EKLER

Görüşme Soruları

1. Kısaca kendinizi tanıtır mısınız? (Demografik sorular)
2. Size göre araştırma üniversitelerinin sahip olması gereken özellikler nelerdir?
3. Size göre araştırma üniversitesinde çalışan bir öğretim üyesinde bulunması gereken özellikler nelerdir?
4. Sizin zihinsel iş yükü algılamınıza neden olan faktörler nelerdir?
5. Size göre sağlıklı bir kurum hangi özelliklere sahip olmalıdır?
6. Zihinsel iş yükünün ne gibi sonuçları (fiziksel, psikolojik vb.) olduğunu düşünüyorsunuz?
7. Hissettiğiniz zihinsel iş yükü kurumunuza ilişkin örgüt sağlığı algınızı nasıl etkiler? (Alt temalar açısından)
8. Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı kavramlarını canlı veya cansız bir nesne ile ifade edecek olsanız kavramları neye benzetirsiniz? (Örnek: Zihinsel iş yükü/örgüt sağlığı... gibidir. Çünkü.....)