

Üniversite Örgüt Kültürü Algılamaları ve Demografik Değişkenlerin Algılanan Stresi Yordayıcı Değişkenler Olarak İncelenmesi

Mustafa KESEN

Sorumlu Yazar, Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, m_kesen@hotmail.com

Bülent AKYÜZ

Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, bakyuz@comu.edu.tr

Öz

Çalışma hayatında olduğu gibi öğrencilik hayatında da bireylerin strese maruz kalması kaçınılmaz olarak görülmektedir. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin üniversite örgüt kültürü ortamında algıladıkları stres seviyelerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla algılanan stres seviyelerinin üniversite örgüt kültürü algılamaları ile ilişkisi incelenmiştir. Anket yöntemi kullanılarak farklı stres düzeylerindeki örgüt kültürü algılamaları ölçülmüş ve sosyo-demografik değişkenlere göre öğrencilerin algılanan stres seviyelerindeki fark analiz edilmiştir. Araştırmanın evrenini Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde eğitim gören rastgele seçilmiş 286 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğrencilerin algıladıkları stres ile cinsiyet arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Düşük seviyede stres yaşadığını söyleyenlerin değişime uyum değişkenine en fazla puanı verdiği görülürken yüksek derecede strese maruz kaldıklarını ifade edenlerin en düşük puanı işbirliği değişkenine verdiği görülmüştür. Ayrıca farklı demografik değişkenlerin çeşitli kombinasyonlar halinde algılanan stres ile üniversite örgüt kültürü üzerinde farklı etkilere sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Stres, Üniversite Örgüt Kültürü, Sosyo-Demografik Değişkenler.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10.

Analysis of University Organizational Culture Perceptions and Demographic Variables as Predictors of Perceived Stress

Abstract

It has been seen that it is inevitable for individuals to be exposed to stress in their student lives as in their work lives. The aim of this study is to measure perceived stress levels of university students in the university organizational culture setting. To this end, it is investigated the relationship between perceived stress levels of university students and university organizational culture perceptions. By using questionnaire method it is measured that the perceptions of organizational culture in different stress levels and it is analyzed that the differences in students' perceived stress levels according to socio-demographic variables. The population of the study is comprised of randomly chosen 286 students who receive training at Bayburt University Faculty of Economics and Administrative Sciences. According to the results, it has been found that there is a significant difference between students' perceived stress and gender. While the students stating that they experience low level of stress give maximum points to the variable of adaptation to change, other students expressing that they are exposed high level of stress give minimum score to the variable of cooperation. Besides, it has been found that different demographic variables by various combinations have different effects on perceived stress and university organizational culture.

Keywords: Perceived Stress, University Organizational Culture, Socio-Demographic Variables.

JEL Classification Codes: M10.

Atıfta bulunmak için...|

Cite this paper...|

Kesen, M. & Akyüz, B. (2015). Üniversite Örgüt Kültürü Algılamaları ve Demografik Değişkenlerin Algılanan Stresi Yordayıcı Değişkenler Olarak İncelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-94.

1.Giriş

Türkiye’de son yıllarda büyük gelişme gösteren üniversite eğitimi, farklı ortam, gelişim sorunları ve ergenlik gibi faktörlerden dolayı yaşamın kriz dönemlerinden biri olarak üzerinde önemle durulması gereken dönemlerden biridir (Pektaş ve Bilge, 2007). Birey, farklı fiziksel ve sosyal ortamlarla tanışmaya başlamakta, farklı yaşam durumları ve bakış açılarını keşfetmekte, kendisine yeni roller biçmekte ve süreçte öz-saygısına ilişkin iniş ve çıkışlar yaşamaktadır. Ayrıca, kendi beklentileri ve çevresel beklentileri arasında denge oluşturma çabasına girmekte, tüm bu bireysel ve çevresel koşullar stres faktörlerini beraberinde getirmektedir (Ceyhan vd., 2009).

Üniversite öğrencileri yaşamın farklı açılarından stresle başa çıkmak zorundadır (Mangold vd., 2007). Kampüs hayatına uyum ve beklenmeyen sosyal olaylar öğrencilerin stres seviyelerini yükselterek fizyolojik problemler (Serlachius vd., 2007) ve psikolojik zorluklarla (Bell ve D’Zurilla, 2009; Nasser vd., 2014) mücadele etmelerini gerektirmektedir. Literatürde Türkiye’de üniversitelerin, öğrenciler için kaygı ve stres ortamı oldukları (Bozkurt, 2004; Deveci vd., 2012; Temel vd., 2007) belirtilmektedir. Bu kaygı ve stres, geldikleri yeni çevre, yeni arkadaşlar, öğretim elemanları, maddi ve akademik sıkıntılar (Durna, 2006); üniversite öğrencilerinin gelişim dönemlerine bağlı olarak yaşadıkları ruhsal sorunlar (Kara, 2009) ve fizyolojik ve psikolojik dengesizlikler (Avşaroğlu ve Üre, 2007) stres kaynağı olarak çalışılmıştır. Bütün bu nedenlerden dolayı stres, Türkiye’de üniversite öğrencilerinin uğraşmak zorunda kaldığı ciddi bir sorundur.

Son yıllarda örgüt kültürü konusuna yoğun bir ilgi olmasına rağmen, bir örgüt olarak üniversitelerde bu kavramın ele alınması oldukça yenidir (Valimaa, 1998; Peterson ve Spencer, 1993; Tierney, 1988).

Üniversitelerin farklı ve kendine özgü karmaşık bir yapıya sahip olması, örgüt kültürü olgusunun bu tür örgütlerde kapsamlı ve karşılaştırmalı olarak ele alınmasını zorlaştırmaktadır (Masland, 2000). Turner vd. (2002), kültürel analizin, yükseköğretimin sorunlarını belirlemede popüler bir araç haline geldiğini ileri sürerken; bu kavramın öğrenciler ve öğretim elemanlarının yaşantıları ile liderlik, karar verme, motivasyon, iş doyumu, verimlilik ve örgüt-içi iletişim gibi süreçleri etkilediği yönündeki bulgular, üniversiteleri temel alan çalışmalarda vazgeçilmez bir parça haline getirmiştir (Dill, 2000; Peterson ve Spencer, 1993). Bunlara ek olarak, Gizir ve Şimşek (2005), örgüt-içi iletişimin üniversitelerde örgütsel etkinlikler, kontrol, eşgüdüm ve örgütün varlığını devam ettirmesinde merkezi bir konuma sahip olmasının yanı sıra, örgütsel fikirler, normlar, değerler ve ortak amaçların oluşmasında oldukça önemli bir role sahip olduğunu ileri sürmektedirler.

Örgüt kültürünün, bir grup insanın paylaştığı ortak değerler, varsayımlar, hikâyeler, adetler, tutumlar, normlar, semboller, davranış kuralları ve inançlar gibi

unsurlardan oluşması ve bilgiyi temel alan üniversitelerin amaçlarını etkin bir biçimde gerçekleştirmeleri için üniversitenin kültürel yapısının eğitim sürecini destekler nitelikte olmasının gerekliliği, kültür kavramının üniversiteler için ne kadar önemli bir unsur olduğunu vurgular niteliktedir. Bireylerarası ilişkilere önem veren üniversitelerde, kültürel yapının incelenmesi ve kültürel unsurların ortaya konulması, üniversitenin alt kültür boyutlarından biri olan öğrencilerin algılarının belirlenmesinde, hayata dair farklı bakış açıları geliştirmelerinde, psiko-sosyal ilişkilerinde ve akademik amaçlarına ulaşmada destekleyici bir etken olacaktır.

Yukarıda sözü edilen bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı, kültürel perspektiften hareketle, barındırdığı birçok alt grupta heterojen bir yapı olan üniversitelerdeki örgüt kültürü ve üniversite öğrencilerinin algıladıkları stres faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu konuda yapılan çalışmalardan farklı olarak literatüre katkı sağlamaktır.

2. Literatür Araştırması

2.1. Algılanan Stres

Günümüzde yaşanan toplumsal, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme olgusu bir yandan yeni olanaklar sunarken, diğer yandan da önemli ruhsal sorunları beraberinde getirmektedir (Yıldırım vd., 2004). Sosyal bir varlık olan insanın, hızla değişen hayat şartları nedeniyle fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi karşısında uyum sağlama çabalarına girmesi sonucu stres oluşmaktadır (Aydın, 2004). Latince’de *Estrictia*, Fransızca’da *Estrece* sözcüklerinden gelen stres kelimesi, 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında; 18. ve 19. yüzyıllarda ise objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik güç, baskı, gerilim ve direnç olarak kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2008, 304).

Selye (1977) stresi, alarm, direnç ve tükenme aşamaları sonucunda organizmanın olaylar karşısında tehlike olarak algıladığı durumu ortadan kaldırmaya yönelik fiziksel tepkisi ve bireyi etkileyen çevresel uyarıcı olarak tanımlarken stres ve stresör kavramlarını ön plana çıkarmıştır. Lazarus ve Folkman (1984) ise stresi, “Etkileşim Kuramı” bağlamında kişi-çevre etkileşiminde, birey tarafından tehdit edici veya zararlı olarak değerlendirilmesi sonucunda kişinin uyumunu tehlikeye sokan ve mevcut kaynakları zorlayan ya da aşan çevre talepleri ya da bedensel ve psikolojik boyutlarda ortaya çıkan aşırı uyarılma hali olarak ele almışlardır.

Stres, bireyin çevresindeki sorun kaynaklarına yönelik algısıdır. Kişinin yaşam tarzı, kişilik yapısı ve dünyaya bakış açısı ile stresin o kişideki etkisi arasında kuvvetli bir ilişki vardır (Avşaroğlu, 2007). Stres için gerekleri ile işgörenin becerileri, kaynakları veya ihtiyaçları örtüşmediğinde ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepki (Di Martino ve Musri, 2001) şeklinde açıklanabilir.

Stres kaynakları fiziksel (çalışanın çevresinden kaynaklanan), sosyal (çalışma yaşamındaki bireyler arası ilişkiler) ve duygusal (algı sonucu ortaya çıkan engelleme, kaygı, kızgınlık) olarak üç grupta toplanabilir (Güney, 2009). Fiziksel stres kaynakları bireyin kendisi (kişilik, huy, mizaç, karakter ve yetenek), genel çevresi (aile sorunları, tekdüzelik, ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler, yaşanan kentteki ulaşım sorunları, kültürel ve sosyal değişimler ve teknolojik gelişmelerin getirdiği yenilikler) ve yakın çevresinden (örgütsel politikalar, örgütsel yapı, örgütsel süreç, çalışma koşulları, iş koşulları, kişiler arası ilişkiler, rol çatışması) kaynaklanabilir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

Stres, üniversite öğrencilerinin eğitimleri sırasında öğrenme süreçlerini ve performanslarını da olumsuz etkilemektedir (Durna, 2006). Bu noktada stres (kontrol edilmeyen), olumlu sınıf iklimini bozarak, (Nalçacıoğlu, 2010), sinir sisteminde biyokimyasal ve fonksiyonel değişikliklere neden olarak (Durmuş ve Aşçıoğlu, 2005) öğrenmeyi engellemektedir. Ayrıca, akademik stres (Deroma vd., 2009); ergenlik stresi (Serlachius vd., 2007); yaşam stresi (Lunney, 2006); ekonomik stres (Cokes ve Kornblum, 2010) ve patolojik stres tepkileri (Fujita ve Rao, 2009; Paton, 2010; Sian, 2009) çalışılmış bazı konulardır. Salmela-Aro vd. (2008), öğrencilerde okula bağlı stres yapıcı faktörlerin, onların depresif belirtiler göstermelerine neden olduğunu belirtmektedirler.

Stres, üniversite öğrencilerinin karşılaştıkları önemli bir psikolojik sorundur. Literatür incelendiğinde, bu durumun temel bir kaynağı olarak bireyin üniversite yaşamı ile birlikte yaşadığı gelişim sorunlarının öne çıktığı görülmektedir (Çakmak ve Hevedanlı, 2005). Yapılan bazı çalışmalar üniversite öğrencilerinin stres kaynağı olarak barınma sorunları, uyum sorunları (Bell vd., 2009), akademik başarısızlık (Gündüz vd., 2012) ekonomik sorunlar (Cokes ve Kornblum, 2010) ve arkadaşlık ilişkilerine yoğunlaşırken (Johnson, 2009); bazıları da, uzun süre devam eden iş kaygısı (Akpınar, 2013), tükenmişlik (Çam vd., 2014), gerginlik ve üzüntü, günlük yaşamda maruz kalınan baskılar ve isteksizlik hallerine odaklanmaktadır (Hamaideh vd., 2011). Bazı araştırmacılar da, üniversite öğrencilerinin stres kaynaklarını geliştirdikleri ölçek ve anketlerle ortaya koymuşlardır (Baloğlu ve Bardakçı, 2010; Özgan vd., 2008; Sayner, 2006).

Stres kaynakları arasında gösterilen nedenlerden biri bireyin kendisinden ve yakın çevresinden kaynaklanan faktörlerdir. Demografik faktörler olarak açıklayabileceğimiz bu faktörlere yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyo ekonomik durum v.s. örnek olarak verilebilir. Bu faktörler üniversite öğrencileri açısından değerlendirildiğinde program, bölüm, akademik başarı gibi değişkenler de aynı kategoride değerlendirilebilir. Bu demografik faktörlerin stres üzerindeki etkisi incelenerek gerekli önlemlerin alınması ve bireylerin yaşam kalitelerinin artırılması sağlanabilir. Örneğin cinsiyet ile stres arasındaki ilişki üzerinde çokça çalışılmış bir konudur. Kadınların algılanan stres ortalamalarının daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi (Cohen vd., 1983 ; Gentry vd., 2007)

algılanan stresin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koyan çalışmalar da (Pedrelli vd., 2008; Birks vd., 2009) bulunmaktadır.

Algılanan stres ile yaş arasındaki ilişki de araştırmacıların dikkatini çeken konulardan olmuştur. Elde edilen bazı sonuçlara göre stres yaşa göre anlamlı olarak değişmemektedir (James ve Bovbjerg, 2001; Birks vd., 2009). Akademik başarı ile stres arasındaki ilişki de incelenmesi gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Chemers vd. (2001) akademik yeterlilik algısı ile stres arasında dolaylı bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Zajacova vd. (2005) ise stres ile akademik başarı arasında negatif fakat anlamsız bir ilişki bulmuşlardır. Diğer taraftan literatürün, öğrencinin içinde bulunduğu eğitim yılı, 1. öğretim ve 2. öğretim ile farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin algılanan stres seviyeleri arasındaki farka yönelik önemli ipuçları sunmadığı gözlemlenmiştir.

Stresle ilgili olan kavramlardan biri algılanan stres kavramıdır. Algılanan stres kişinin hayatındaki olay ve durumlarla ilgili olarak kendisinin hissettiği stres seviyesi olarak açıklanabilir. Algılanan stres bireyin son zamanlardaki hissettiği duyguları ve düşünceleri ile yakından ilgilidir. Kişinin hayatını olumsuz etkileyen duyguların ve düşüncelerin yoğunluğu fazla olduğunda algılanan stres seviyesi yüksek olmaktadır.

2.2. Örgüt Kültürü ve Üniversite Kültürü

Örgüt kültürü, örgüt içerisinde eylem ve etkileşim biçimlerini şekillendiren ve işlerin nasıl yapıldığını gösteren, örgüt içinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eden bir sistemdir (Şimşek vd., 2008, 46). Örgüt kültürü, örgütü bir arada tutan sosyal yapılandırıcı olarak tanımlanabilir. Sosyal idealler, inançlar ve değerler kültür aracılığıyla paylaşılır ve mitler, ritüeller, hikâyeler ve örgüte özel dil şeklinde açığa vurulur. Örgüt kültürü, örgütün tarihsel gelişimi içerisinde şekillenir (Bakan, 2009, 143). En basit ifadeyle örgüt kültürü, bir örgütteki yaşam biçimidir ve genel olarak, organizasyonlarda gelişen paylaşılmış değerler ve uygulamaları vurgulamaktadır (Lewis vd., 2003, 548). Rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve değişen çevre şartlarına uygun tepkiler verebilmek için örgüt kültüründen yararlanır. Örgüt kültürü tüm çalışanları kolektif düşünme, davranma ve hareket etmeye yöneltmesi bakımından önemlidir (İra ve Şahin, 2011, 3).

Değer ve inançlar (örgütte neyin arzu edilir olduğunu gösteren ölçütler, örgüt üyelerinin karşılaştıkları sorunların çözümünde uygun kabul edilebilen çözüm biçimleri, örgüt felsefesi, ideolojisi, etik kodlar, genel amaçlar, idealler, standartlar), normlar (benimsenen davranış kuralları ve ölçütler) ve temel varsayımlar (kişi ya da grupların davranma, düşünme ve hissetmelerinin referans çerçevesi) örgüt kültürünün temel unsurlarını oluşturur (Gizir, 2008, 188).

Üniversiteler, toplumun değişik alt kültürlerinden gelen bireylerin oluşturduğu karmaşık yapıya sahip örgütlerdir ve öğretim elemanları, öğrenciler ve üniversite yönetiminden oluşan bu örgütlerin kendilerine özgü bir kültürü vardır (Kara, 2006, 52). Sosyal bir yapıyı içerisinde barındıran üniversitelerin sahip olması gereken örgüt kültürü unsurları; bilimsel çalışma ortamı, bilimsel rekabet, biçimsel olmayan ilişkiler, çok yönlü iletişim kanalları, ekip çalışması, yönetim ile işbirliği, koordinasyon, esneklik, değişikliklere uyum, inisiyatif kullanımı, öğrencilerle sürekli yüz yüze karşılıklı ilişkiler ve iletişim olarak sıralanmaktadır (Bakan vd., 2004, 117).

Berquist (1992)'e göre üniversitelerin sahip olması gereken dört kültür tipi; kolej kültürü: (akademisyenlerin yönetimde söz sahibi olması), yönetim kültürü (özel bilgi, beceri ve tutumların öğrencilere etkili biçimde aktarılması), geliştirme kültürü (örgüt üyelerinin, bireysel ve profesyonel gelişimine verilen önem) ve görüşmeci-pazarlıkçı kültür (örgüt kaynaklarının tahsisi ve oluşturulan faydanın paylaşımında eşitlik) olarak sınıflandırılmaktadır.

Güneş (2011) üniversite örgüt kültürü alt boyutlarını aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

1. Açıklık: Üniversitede uyulması gereken kuralların açıkça belirlenmesi, öğrencilerin istedikleri zaman üniversite içindeki uygulamalar hakkında bilgi sahibi olabilmeleri, öğrencilerin üniversitenin öğretim üyelerine kolayca ulaşabilmeleri,
2. Güven: Üniversitede bilginin etkin kullanımını sağlanarak üniversite personeli, öğretim üyeleri ve öğrencileri arasında güven duygusunun hâkim olması,
3. İletişim: Öğretim üyelerinin öğrencilerle iletişime her zaman açık olmaları, buna uygun ortamın oluşturulması, öğrencilerin birbirleriyle yaşadıkları iletişim çatışmalarını çözme konusunda başarılı olmaları,
4. Üst Yönetim Desteği: Üst yönetimin diğer üniversitelere karşı rekabet üstünlüğü sağlamada öğretim üyeleri ve öğrencileri cesaretlendirmesi, bilgi elde etmek, paylaşmak ve kullanmak için ortam oluşturması ve bu ortamı sürekli olarak iyileştirmek konusunda destek vermesi, öğretim üyeleri ve öğrencilerden gelen öneri ve fikirleri dikkate alması,
5. Ödül Sistemi: Üniversitede kurumsal amaçlara ulaşılmasının yanı sıra öğrencilerin gelişmesine ve bireysel amaçlarına ulaşmasına hizmet eden bir ödül sisteminin bulunması,
6. Temel Değer ve Normlar: Üniversitenin temel değer ve normlara bakış açısının öğrenci, ailesi ve arkadaş ortamıyla benzer olması,

7. Semboller: Üniversitenin fiziki mekânlarının farklı ve özgün olması, araç ve gereçlerin yeterli, öğretim üyeleri ile öğrencilerin kullanımına açık olması,
8. İşbirliği: Üniversitede öğretim üyeleri ile öğrenciler arasında işbirliğinin mevcut olması, birlikte çalışma isteği ve bilgi paylaşımı,
9. Değişime Uyum: Yönetiminin üniversite içindeki değişiklikleri öğrencilere zamanında bildirmesi,
10. Bağlılık: Üniversite içindeki tüm personelin kendi görevleri ile ilgili sorumluluklarının bilincinde olmaları, öğrencilerin üniversiteye kuvvetli bir bağlılık duyarak kendilerini üniversitenin bir parçası olarak görmeleri,
11. Güç Mesafesi: Öğretim üyelerinin öğrencilere yaklaşımının insancıl olması ve hatalara karşı toleranslı davranmaları.

Üniversitedeki örgüt kültürü üzerine yapılan çalışmalar; öğrencilere kazandırılmak istenen akademik disiplin kültürü (Köksal, 2007; Yılmaz ve Oğuz, 2005); örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürü algılamaları (Bakan vd., 2004; Erdem ve İşbaşı, 2001); liderlik tarzları (Kılıç, 2006); iş tatmini (Şahal, 2005); güç kaynakları (Erkutlu vd., 2011) üzerine yoğunlaşmaktadır.

2.3. Stres ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Aynı ortamda bulunan bireyler; ortak amaçları, beklentileri, duyguları, düşünceleri, istekleri, inançları ve uymaları gereken kuralları gerçekleştirme çabası içinde belirli rol ve görevleri yerine getirirken sosyal, bireysel ve örgütsel yönleriyle sürekli örgüt içi etkileşimde bulunmakta, dolayısıyla gerek örgütsel gerekse iş gerekleri ve rol özelliklerine bağlı oluşan örgütsel stres kaynaklarının etkisi altında kalmaktadırlar. Bu yüzden, bireyin çevresi ile uyumsuzluğu söz konusu olduğunda hem kendisinde bedensel, davranışsal ve zihinsel açıdan meydana gelen hem de bir kısır döngü içinde tekrar çevresine yansıyan fiziksel, sosyal ve psikolojik içerikli stres belirtileri kaçınılmazdır (Güneş, 2011).

Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılan değer ve normları birleştirerek doğru yollarla takipçilerine aktarılmasını sağlar (Schein, 1990). Bu bağlamda, davranış kalıplarının bir yansıması olan örgüt kültürüyle stres arasında iki şekilli bir ilişki vardır. İlk olarak kültür, bilginin araştırılmasında ve yorumlanmasında hayatın özünde kavramsallaştırılan bir rehberdir. Bu sayede, örgüt üyeleri davranışlarını buna göre şekillendirir. Daha sonra kültür, sosyal kontrol mekanizması gibi hareket ederek normların fark edilip düzeltilmesiyle ilgilenir. Böylece, ilişkilerin gelişmesine odaklanarak, bireylerin stres düzeylerini azaltmada ve değişime karşı motive olmalarında etkili olur (Sorensen, 2002).

Üniversitelerde örgüt kültürü üniversite içinde ve dışında meydana gelen olaylar ve yapılan etkinliklerin anlamlarının yorumlanması için bir algı çerçevesi oluşturan ve bu örgütler içerisindeki birey ve grupların davranışlarına rehberlik eden ortak normlar, değerler, pratikler, inançlar ve varsayımlar bütünüdür (Kuh ve Witt, 2000). Üniversite dışındaki çevreden alınan, çoğu zaman da popüler kültürün motiflerini taşıyan öğrenci kültürü, çocukluğu geride bırakan, ancak tam yetişkin rollerini de üstlenemeyen, çeşitlilik gösteren ihtiyaçlarına bağlı olarak yaratıcılık ve inisiyatifini geliştiren, zaman zaman okul, sosyal yaşam ve kendisinden kaynaklanan duygusal zorlanmalar yaşayabilen özelliklere sahiptir (Erdem ve İşbaşı, 2001, 38).

Üniversite kültüründe yöneticilerinin asıl sorumluluğu, örgütte var olan sosyal bağları sıkı bir şekilde pekiştirmek, devam ettirmek ve geliştirmek olmalıdır. Bunu sağlamak için öğrenci beklentilerine duyarlı olunmalı, örgütsel amaçları yerine getirmede kabul edilebilir esnekliğin dışına çıkılmamalı, sistemin alt ve üst basamakları arasında sürekli bilgi akışı sağlanmalı, alınan bütün kararların açık ve şeffaf olmasına, kritik ve acil olanların dışında alınacak kararların sanal ve gerçek ortamda tartışmaya sunulmasına ve en çok kabul gören kararın yaşama geçirilmesine önem verilmelidir (İra, 2004, 4).

Örgüt kültürü, örgüt içindeki bireylerin algılamaları üzerinde etkili olmakta ve bireylerin karşılaştıkları olayları içinde buldukları kültüre göre yorumlamalarına neden olmaktadır (Polat ve Meydan, 2011, 154). Örgütle bütünleşmiş ve motivasyonları yükseltilmiş bireylerin davranışları örgüt kültürü tarafından koordine edilerek doğabilecek huzursuzluk ve çatışmalar azalmış ya da tamamen önlenmiş olur (Sözer, 2006, 13). Dolayısıyla üniversite yönetimi açısından yapılması gereken değişim ve gelişmeyi sağlayacak kültürel yapının oluşturulması ve üniversite içindeki uygulamalar ile bireyler arasındaki ilişkilerin desteklenmesidir. Ancak bu şekilde öğrenciler tarafından üniversite kültür yapısının olumlu bir şekilde algılanması, stres faktörlerinin etkisinin azaltılması ve bu doğrultuda sağlıklı bir eğitim ve öğretim ortamının oluşması söz konusu olacaktır.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi stres düzeylerinin örgüt kültürü boyutlarıyla ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla üniversite örgüt kültürü ile algılanan stres konuları ilişkilendirilerek farklı stres seviyelerinde hangi örgüt kültürünün daha ağır bastığının belirlenmesine yönelik analizler yapılmıştır. İkinci amaç ise stres düzeyinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Farklı demografik değişkenlere göre üniversite öğrencilerinin yaşadıkları stres seviyeleri analiz edilmiştir. Bu amaçla bu çalışmada cevabı aranan iki temel soru şunlardır:

Araştırma sorusu 1: Üniversite örgüt kültürü algılamaları stres seviyelerine göre değişkenlik göstermekte midir?

Araştırma sorusu 2: Üniversite öğrencilerinin algılanan stres düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada üniversite örgüt kültürü ile algılanan stres düzeyi ölçekleri kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü, demografik değişkenleri ölçümleyen sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde üniversite örgüt kültürü ile ilgili sorular ve son bölümde ise algılanan stres ile ilgili sorular sorulmuştur. Demografik değişkenler dışındaki tüm soruları cevaplamada 5'li Likert yönteminden (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) yararlanılmıştır.

Üniversite Örgüt Kültürü Ölçeği; Güneş'in (2011) 25 maddeden oluşan soruları mevcut çalışmanın anketine dâhil edilmiştir. Ölçeğin ilk 3 maddesi açıklık, sonra sırayla 2 tanesi güven, 3 tanesi iletişim, 3 tanesi üst yönetimin desteği, 2 tanesi ödül sistemi, 2 tanesi temel değer ve normlar, 2 tanesi semboller, 2 tanesi işbirliği, 2 tanesi değişime uyum, 2 tanesi bağlılık ve 2 tanesi güç mesafesi ile ilgilidir. Anketin toplam 25 sorudan oluşan güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alfa değeri hesaplanmış ve ,91 değeri bulunmuştur. Bu değere göre anketin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmektedir (George ve Mallery, 2003).

Algılanan Stres Ölçeği; Algılanan stresi ölçmek üzere Cohen vd. (1983) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek ile öğrencinin son bir ayda hayatındaki bazı durumlarla ilgili olarak ne sıklıkta stres algıladığı ölçülmüştür. Bu ölçeğin 14, 10 ve 4 maddelik 3 ayrı formu bulunmaktadır. Bu çalışmada 10 maddelik form tercih edilmiştir. Bu 10 maddenin 4'ü pozitif ifadelerden oluşurken 6'sı negatif ifadelerden oluşmaktadır. Veri analizi aşamasında negatif ifadeler ters kodlanmıştır. 5'li Likert şeklinde derecelendirilen sorulardan her birine 0=hiçbir zaman; 4=her zaman aralığında puanlar verilmiş ve stres ile ilgili toplam puanlara ulaşmak hedeflenmiştir. Algılanan stres ölçeğinden elde edilen 27-40 arası puan algılanan yüksek derecede stresi; 14-26 arası puan algılanan orta derecede stresi; 0-13 arası puan algılanan düşük stresi göstermektedir. Eskin vd. (2013) bu ölçeğin Türkçeleştirilmiş halinin test-tekrar-test güvenilirlik katsayısını ,88 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı ,62 olarak bulunmuştur.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Çalışma Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerinde yapılmıştır. İşletme ve İktisat bölümü öğrencilerinden oluşan fakültede yaklaşık 2000 öğrenci bulunmaktadır.

1.ve 2. öğretim programlarının bulunduğu fakültede toplamda 286 öğrenciye ulaşılmış ve bu 286 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğünün saptanmasında Baş (2006: 45) tarafından önerilen örneklem hesaplama yöntemi ($n=N.t^2.p.q/d^2.(N-1)+t^2.p.q$) kullanılmıştır. Verilen formüle göre örneklem sayısı 165 olarak belirlenmiş ve 286 kişi ile daha fazla örneklem sayısına ulaşılmıştır. Anketler gönüllü öğrencilere A4 kâğıdına basılı olarak dağıtılmış ve katılımcılara nasıl dolduracakları anlatılmıştır. Değerlendirme aşamasında anket formları aracılığı ile elde edilen veriler kodlanmış ve bu veriler yaygın olarak kullanılan paket programlarla analiz edilmiştir. Böylece tanımlayıcı istatistikler ortaya konmuş ve güvenilirlik ve Anova analizleri yapılmıştır.

Araştırmada 131 (%45) erkek 155 (%55) bayan öğrenci yer almıştır. 72 öğrenci birinci sınıf (%25), 59 öğrenci ikinci sınıf (%20), 80 öğrenci üçüncü sınıf (%28), 62 öğrenci dördüncü sınıf (%22) ve 13 öğrenci ise uzatmalı olarak değerlendirebileceğimiz üniversiteyi normal süresinde bitiremeyen öğrencilerden oluşmaktadır (%5). Yaş aralıkları incelendiğinde; 5 kişinin 16-18 yaş aralığında (%2), 110 kişinin 19-21 yaş aralığında (%38), 145 kişinin 22-24 yaş aralığında (%51) ve 26 kişinin ise 24 yaşından büyük (%9) olduğu görülmüştür. İşletme bölümü 1. öğretim öğrencileri 78 kişiden (% 27), işletme bölümü 2. öğretim öğrencileri 72 kişiden (%25), İktisat bölümü 1. öğretim öğrencileri 84 kişiden (%29) ve İktisat bölümü 2. öğretim öğrencileri ise 52 kişiden (%19) oluşmaktadır. Öğrenciler not ortalamalarına göre değerlendirildiğinde (4'lük sistem üzerinden) 0-1 aralıkta not ortalamasına sahip 5 öğrencinin (%2), 1-2 aralıkta 74 öğrencinin (%26), 2-2,5 aralıkta 120 öğrencinin (%42), 2,5-3,5 aralığında 79 öğrencinin (%27) ve 3,5-4 aralığında 8 öğrencinin (%3) olduğu gözlemlenmiştir.

4. Bulgular ve Değerlendirme

Farklı bireylerin farklı seviyelerde yaşadığı stresten yola çıkarak algılanan stres-örgüt kültürü ilişkisi analiz edilmiştir. Stres seviyelerinin hangi örgüt kültürü alt değişkenleri ile yakın ilişkisinin olduğu ortalamalara bakılarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme ise daha çok stres puanlarının minimum ve maksimum olduğu kültürel boyutlar üzerinden yapılmıştır. Demografik değişkenlere göre ise stres seviyelerinin anlamlı olarak değişip değişmediği incelenmiştir.

3 farklı stres seviyesine göre katılımcıların üniversite örgüt kültürü algılamaları Tablo 1'de görülmektedir. Her bir değişkenin ortalama puanı katılımcıların her bir soruya verdiği 1 ile 5 arası puandan yola çıkarak hesaplanmıştır. Düşük seviyede stres yaşayanların en yüksek puanı değişime uyum alt boyutuna verdiği görülürken en düşük puanı sembol alt değişkenine verdiği görülmektedir. Orta derecede stres yaşayanlar en yüksek puanı açıklık boyutuna verirken en düşük puanı sembol değişkenine vermişlerdir. Yüksek derecede stres yaşayanlar ise en yüksek puanı iletişim değişkenine verirken işbirliği değişkenine en düşük puanı vermişlerdir. Genel olarak ise tüm öğrenciler açıklığa yüksek puan verirken sembole en düşük puan vermişlerdir. Tabloda görüldüğü gibi öğrencilerin

çoğunluğu yani 227 kişi orta derecede stres algılamakta 33'ü düşük 26'sı yüksek derecede stres algıladığını düşünmüştür.

Tablo 1: Farklı Stres Seviyelerine Göre Örgüt Kültürü Algılama Ortalamaları

Stres Seviyesi	Düşük	Orta	Yüksek	Ort.
N	33	227	26	
Açıklık	2,9091	2,8392	2,4423	2,8112
Güven	2,7576	2,6300	2,4231	2,6259
İletişim	2,7424	2,8150	2,4808	2,7762
Üst Yönetim Desteği	2,4646	2,3979	2,0769	2,3765
Ödül Siste-mi	2,3939	2,5264	2,2500	2,4860
Temel değer norm-lar	2,7121	2,5066	2,2308	2,5052
Sembol-ler	2,1818	2,3260	2,2308	2,3007
İş birliği	2,8636	2,7159	2,4615	2,7098
Değiş-i-me uyum	2,9697	2,7885	2,3654	2,7710
Bağlı-lık	2,8182	2,7467	2,3269	2,7168
Güç Mesa-fesi	2,6364	2,6366	2,1923	2,5962

Bu bilgiler ışığında değişime uyum sağlayabilenlerin stres seviyelerini düşürebildiği sonucuna varılabilmektedir. Tersine söylemek gerekirse değişime uyum sağlayamayan bireylerin stres seviyelerinin artması beklenmektedir. Dolayısıyla bu iki değişken arasında ters orantı vardır denilebilir.

Düşük ve normal seviyede stres yaşayanlar sembol değişkenine en az değeri vermişlerdir. Yani üniversitelerde fiziksel mekânlar, araç ve gereçlerin yeterli olması ve fiziki mekânların diğer üniversitelere göre farklı ve özgün olması, öğrencilerin stres seviyelerini normalleştirmede nispeten az paya sahiptir.

Yüksek derecede stres yaşayanlar ise en düşük puanı işbirliği değişkenine vermişlerdir. Yani öğretim üyeleri ile öğrenciler arasında işbirliğinin düşüklüğünün ve öğrencilerin birlikte çalışma isteği ile bilgi paylaşımının az olmasının algılanan stresi arttırdığı düşünülmektedir.

Öğrencilerinin stres seviyelerini normalleştirmede en büyük paya sahip değişken açıklık olarak bulunmuştur. Kurum içi süreçlerin öğrencilerce rahatça izlenebilmesi öğrencileri umutsuzluk ve korkuya itmekte ve öğrenciler algıladıkları stresi yönetebilmektedirler.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre yaşadıkları stres düzeyleri stres puanlarının aritmetik ortalamalarına bakılarak incelenmiştir. Tablo 2'de katılımcıların cinsiyetlerine göre yaşadıkları stres gösterilmektedir. Karşılaştırılan

gruplar arası farkların anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Cinsiyet	Ort.	N	Std.Sapma	F	Sig.	Anlamlı fark
Bay	18,9847	131	5,27547	4,062	,045	Var
Bayan	20,1806	155	4,75432			
Toplam	19,6329	286	5,02640			

Tablo 2’de görüldüğü gibi erkek öğrencilerin stres puanları bayan öğrencilerden daha düşüktür. Yani bayan öğrenciler üniversite ortamında daha fazla stres yaşamaktadır. Bu farklılığın ise $p < ,05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer taraftan tüm bay ve bayan öğrenciler orta derecede stres algıladıklarını düşünmektedirler.

Tablo 3’teki verilere göre ise stres puanı en fazla olan 4. Sınıf öğrencileri olarak görülmektedir. Nispeten en az stresli olanlar ise 2. Sınıf öğrencileridir. 13 kişiden oluşan uzatmalı öğrenciler yaklaşık olarak diğer öğrenciler seviyesinde stres yaşamaktadır. Tüm öğrenciler orta derecede stres yaşadıklarını düşünmektedirler. Gruplar arası farklılığın olup olmadığını test etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi de uygulanmış fakat hiçbir grubun diğerlerinden anlamlı derecede farklı olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 3: Sınıf Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Sınıf	N	Ort.	Std.Sapma	F	Sig.	Anlamlı fark
1.sınıf	72	19,3472	5,11325	1,474	,210	Yok
2.sınıf	59	18,4746	5,17739			
3.sınıf	80	20,1250	4,59051			
4.sınıf	62	20,4677	5,38583			
Uzatmalı	13	19,4615	4,15563			
Toplam	286	19,6329	5,02640			

Mezun olamama durumu, mezuniyetten sonra iş bulamama korkusu, tekrar sınavlara girerek yeterli puan alma kaygısı gibi faktörler son sınıf öğrencilerinin daha fazla stres yaşamalarının sebepleri arasında sayılabilir. 2. Sınıf öğrencilerinin ise stresi daha az yaşamalarının olası sebepleri arasında üniversite kültürüne alışmış olma ve hayata hazırlanma noktasında henüz yeterli vakitlerinin olduğunu düşünme gösterilebilir.

Tablo 4: Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.	Anlamlı fark
16-18	5	18,8000	1,64317	,938	,423	Yok
19-21	110	19,2545	4,89980			
22-24	145	19,6966	5,08173			
24+	26	21,0385	5,59629			
Toplam	286	19,6329	5,02640			

Yaşlara göre öğrencilerin stres seviyelerini gösteren veriler Tablo 4’te görülmektedir. En yüksek stres yaşayan yaş grubu 24 ve sonrası yaş olarak gözlemlenmektedir. En az stres yaşayanlar ise 16-18 yaş grubudur. Yaş ilerledikçe stresin arttığı da gözlemlenmektedir. Dolayısıyla yaşı ilerleyen öğrencilerin kısır bir döngüye girdiğini ve öğrencilik görevlerini yerine getirmenin yanı sıra stresli bir yaşamla da mücadele etmek zorunda kaldıklarını söyleyebiliriz. Bu noktada gençlerin daha avantajlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre yaş seviyeleri arasında ise istatistiksel anlamda önemli bir farkın olmadığı söylenebilir. Post Hoc testine göre de yaş grupları arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 5: Program Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Program	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.	Anlamlı fark
İşletme 1.öğretim	78	19,3590	6,29569	1,904	,126	Yok
İşletme 2.öğretim	72	20,6111	5,57296			
İktisat 1.öğretim	84	18,7857	3,74832			
İktisat 2.öğretim	52	20,0577	3,52255			
Toplam	286	19,6329	5,02640			

Stres seviyelerinin bölümlere göre elde edilen verileri Tablo 5’te gösterilmiştir. İşletme bölümü 2. öğretim öğrencileri en fazla stresi yaşarken en az stresi iktisat bölümü 1. öğretim öğrencileri yaşamaktadır. 2. öğretim öğrencilerinin 1. öğretim öğrencilerine göre daha fazla stres yaşadığı gözlemlenmektedir. Varyans analizine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamakta, yani tüm öğrenciler aynı düzeyde stres yaşamaktadır.

Tablo 6: Not Ortalaması Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Not Ort.	N	Ort.	Std. Sapma	F	Sig.	Anlamlı fark
0-1	5	19,0400	1,81659	,235	,919	Yok
1-2	74	20,0270	5,15240			
2-2,5	120	19,3417	5,09984			
2,5-3,5	79	19,6709	5,17073			
3,5-4	8	20,1250	2,53194			
Toplam	286	19,6329	5,02640			

Not ortalaması ile elde edilen akademik başarıya göre stres seviyeleri Tablo 6’da ortaya konmuştur. 4 üzerinden öğrencilerin genel not ortalamaları değerlendirildiğinde 3,5 ile 4 aralığında ortalaması olan en başarılı öğrencilerin en fazla stresi yaşadığı gözlemlenmektedir. En az stresi yaşayanların ise not ortalaması en düşük olanlar olduğu görülmektedir. Not ortalamalarına göre öğrencilerin stres seviyeleri farkları varyans analizine göre analiz edilmiş fakat anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Not ortalaması en yüksek olanların en yüksek stresi yaşamaları manidar görünmektedir. Bu sonuç stresin akademik başarının üzerinde olumlu etkisinin olduğu noktasında ipucu vermektedir. Yani belirli bir seviyeye kadar stresli olduğunu hisseden öğrencilerin başarıları artabilmektedir. Not ortalaması en düşük olanların stresi en az yaşayanlar olması bu bulguyu daha da güçlendirmektedir.

Tablo 7: Tests of Between-Subjects Effects Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı Değişken	df	F	Ad.R ²	Sig.	Anlamlı Fark
SınıfXBölüm	Stres	10	,937	,024	,500	Yok
	Kültür	10	2,623	,082	,005	Var
CinsiyetXBölümXSınıf	Stres	9	,738	,027	,674	Yok
	Kültür	9	2,086	,118	,031	Var
CinsiyetXYaşXSınıf	Stres	4	2,646	,051	,034	Var
	Kültür	4	,233	-,006	,920	Yok
CinsiyetXNotort.XSınıf	Stres	8	1,702	,062	,098	Yok
	Kültür	8	2,310	,021	,021	Var
YaşXNotort.XBölüm	Stres	7	,852	-,032	,546	Yok
	Kültür	7	1,077	,090	,020	Var
CinsiyetXYaşXNotort.XBölüm	Stres	2	,128	-,017	,880	Yok
	Kültür	2	7,188	,120	,001	Var
CinsiyetXSınıfXNotort.XBölüm	Stres	2	,9080	,041	,405	Yok
	Kültür	2	3,686	,152	,027	Var

Genel olarak üniversite örgüt kültürü ile algılanan stresin demografik değişkenlere göre aynı anda değişme durumunu incelemek için çok faktörlü varyans analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu iki ana bağımlı değişkenin öğrencilerin yaş, cinsiyet, bölüm, not ortalaması ve bölümlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirten tablo yukarıda belirtilmiştir. 5 farklı demografik değişkenin ikili, üçlü ve dörtlü değişkene göre kültür ve stres üzerine etkileri araştırılmış ve gözlenen farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirleyen Tests of Between-Subjects Effects analizi ile anlamlı çıkan sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7’deki verilere göre kültür ve stresin sınıf ve bölüme bağlı değişimi incelendiğinde bağımsız değişkenlerin kültürü anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ($p=,005$, $p<,01$). Cinsiyet, bölüm ve sınıfın stres ve kültüre ortak etkisi incelendiğinde kültürün anlamlı olarak etkilendiği gözlemlenmektedir ($p=,031$, $p<,05$). Cinsiyet, yaş ve sınıf bağımsız değişkenleri de stresi anlamlı olarak etkilemektedir ($p=,034$, $p<,05$). Cinsiyet, not ortalaması ve sınıfın kültüre anlamlı etkisinin olduğu gözlemlenmektedir ($p=,021$, $p<,05$). Yaş, not ortalaması ve bölüm değişkenlerinin kültür üzerindeki ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p=,020$, $p<,05$). Cinsiyet, yaş, not ortalaması ve bölüm ($p=,001$, $p<,01$) ile cinsiyet, sınıf, not ortalaması ve bölüm ($p=,027$, $p<,05$) değişkenleri kültürü anlamlı olarak etkilemektedirler. Yani özet olarak farklı demografik değişkenler, farklı kombinasyonlar halinde algılanan stres ile üniversite örgüt kültürü üzerinde farklı etkilere sahip olmaktadır.

5. Sonuç

Bu deneysel çalışmada temel amaç algılanan stres ile üniversite örgüt kültürü arasındaki etkileşimi ortaya koymak ve üniversite öğrencilerinin algıladıkları stres düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre değişimini belirlemektir. Araştırma sonuçları, bazı sınırlılıklara rağmen üniversite yöneticilerine, öğretim elemanlarına, öğrencilere ve ilgili tüm diğer kişi ve kuruluşlara önemli ipuçları sunmaktadır.

Bu çalışma göstermektedir ki stresin olumsuz etkilerinden kurtulabilmenin önemli bir yolu değişime uyum sağlayabilmektir. Bu anlamda üniversite yönetiminin özellikle yeni gelen öğrencilere oryantasyon programları uygulaması önemlidir. Aynı şekilde üniversite içerisindeki ilgili birim ve kuruluşlar, değişiklikleri zamanında bildirerek fonksiyonel olmayan stresi azaltma noktasında öğrencilere yardımcı olabilirler. Öğrencilerin ise değişime uyum konusunda kendilerini bilişsel olarak hazırlamaları gerekmektedir. Diğer taraftan değişim zaman isteyen bir durumdur. Bu noktada bireyler farklılıklara uyum noktasında kendilerine yeterli zaman tanınmalıdır. Aynı zamanda üniversite ortamındaki diğer bireyler de örneğin bireyin akademik danışmanları ve akademik personeller, bireyin arkadaşları ve bireyin ilgili olduğu diğer kişi ve kuruluşlar, hem bireylere yeterli zamanı sağlayarak hem de uyum sağlama yönündeki engelleri ortadan kaldırarak stres seviyelerini kontrol etme noktasında bireylere yardımcı olabilirler.

Genel olarak fiziki mekânları temsil eden sembol değişkeni, öğrencilerin stres seviyelerini normalleştirmede nispeten az paya sahiptir. Fakat üniversitenin fiziksel özelliklerinin üniversite-öğrenci uyumunda önemli role sahip olduğu düşünülmektedir. Örgütsel sembollerin örgütle bütünleşmeyi sağlayacağı da düşünülerek örgütsel ilişkilerin daha da olumlu hale gelebileceği ve bunların da öğrencilerin stres kontrolünü daha da kolaylaştıracağı söylenebilir.

Yoğun stres yaşayanların işbirliği değişkenine en düşük puanı verdiği gözlemlenmiştir. Bu noktada hem bireylerin kendilerine hem de eğitmenlere önemli görevler düşmektedir. Bireylerin her konuda olmasa bile en azından bazı konularda işbirliğine açık olmaları önemlidir. Diğer bireylere yardımcı olmak, onlardan yardım almak, onlarla aynı ortamda bulunmak ve beraberce yapılmaya değer bir iş için çalışmak algılanan stresi azaltmada önemli rol oynayacaktır. Üniversitedeki eğitmenler de mümkün olduğunca öğrencilerle işbirliğine gitmeli ve böylece öğrencilerin stresini azaltarak yaşam kalitelerinin iyileşmesine katkıda bulunmalıdırlar.

Bu çalışmada örgüt kültürü boyutlarından açıklığın stres seviyesini normalleştiren bir unsur olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda yine üniversite yönetimine ve çalışanlarına önemli görevler düşmektedir. Kurum içerisindeki kurallar açık, anlaşılır ve objektif olmalıdır. Öğretim elemanları mümkün olduğunca öğrencilere karşı açık kapı politikası izlemeli ve böylece öğrenciler öğretim üyelerine kolayca ulaşarak gerekli konularda destek alabilmelidirler. Diğer taraftan açıklık, öğrencilerin istedikleri zaman üniversite içindeki uygulamalar hakkında bilgi sahibi olabilmelerini gerektirmektedir. Bu şeffaflığın sağlanması öğrenciler üzerinde olumlu etkiler bırakacaktır. Bu uygulamalar sayesinde öğrenciler açısından stres seviyelerinin kontrolünü sağlamak daha da kolaylaşacaktır.

Elde edilen sonuçlara göre bayan öğrenciler karşı cinslerine göre daha yoğun stres yaşamaktadırlar. Daha önce yapılan bazı araştırmalara göre de kadınlar erkeklerden daha yüksek düzeyde kronik stres yaşadıklarını bildirmişlerdir (Hogan vd., 2002; Tamres vd., 2002). Bayan öğrencilerin sorumluluk hissini daha yoğun yaşamaları ve erkeklere göre daha hassas olmaları, strese daha fazla maruz kalmalarına yol açabilmektedir. Diğer taraftan bayanların buldukları üniversite ortamında erkekler kadar rahatlık hissi yaşamamaları, erkeklere göre daha fazla sağlık sorunları yaşamaları gibi nedenler de bu duruma yol açan faktörler arasında sayılabilir.

4. sınıf öğrencilerinin stres seviyesi diğer sınıflara göre daha yüksek çıkarken 2. Sınıf öğrencilerinin stres seviyesi ise diğer sınıflara göre daha düşük çıkmıştır. 4. sınıf yani son sınıf öğrencilerinin daha fazla stres yaşamalarının sebepleri arasında mezun olamama durumu, istenilen seviyede not ortalamasına ulaşamama, mezuniyetten sonra iş bulamama korkusu, tekrar sınavlara girerek yeterli puan alma kaygısı gibi faktörler sayılabilir. 2. sınıf öğrencilerinin en az stresi

yaşamalarının nedenleri arasında ise yeni girilen üniversite ortamına alışmış olmaları, daha zor derslerle henüz karşılaşmamaları veya muhtemel mezuniyetle ilgili sıkıntılara henüz maruz kalmamaları gibi faktörler sayılabilir.

Bu deneysel çalışmada elde edilen önemli sonuçlardan biri de stresin yaş gruplarına göre istatistiksel anlamlılık açısından değişmediğidir. James ve Bovbjerg (2001) ile Birks ve diğerlerinin (2009) de elde ettiği bulgular bu yöndedir. Fakat yaş ilerledikçe üniversite öğrencilerinin stres puanlarının arttığı gözlemlenmiştir. Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde dört yıllık lisans programını tamamlamanın ortalama yaşı 22-23 yaş civarındadır. 24 yaş ve sonrasında üniversite öğrenciliğinin daha stresli yaşama yol açtığı görülmektedir. Bu sorunun en büyük nedeninin mezuniyetle ilgili problemler yaşama olduğu söylenebilir. Mezun olamayan öğrencileri maddi ve manevi birçok problem beklemektedir. 16-18 yaş grubunun üniversiteye girmeye yeni hak kazanmış olması ve sorumluluklarının henüz artmamış olması stres seviyelerine olumlu yansıtılabilmektedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar da bunu doğrular niteliktedir çünkü genç yaşlarda stresin daha az olduğu gözlemlenmektedir.

1. öğretim öğrencilerinin strese daha az maruz kalma noktasında 2. öğretim öğrencilerinden daha avantajlı olduğu gözlemlenmiştir. Maddi yükün 1. öğretim öğrencilerine göre daha fazla olması, günün en verimli vakitlerini derste değerlendirememesi, 1. öğretim öğrencilerinden daha az puanla üniversiteye yerleştiklerinden kendilerini baskı altında hissetme gibi faktörler ikinci öğretim öğrencilerinin daha stresli olmasının nedenleri arasında sayılabilir.

Not ortalaması en yüksek olanların algılanan stres puanlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Bu cümleden yola çıkarak belli bir seviyeye kadar stresin artmasının öğrencilik ödevlerini daha kolay yerine getirmede önemli bir görevinin olduğu söylenebilir. Bu bulguyla paralel olarak akademik not ortalaması en düşük olanların stres seviyesinin de düşük çıktığı görülmüştür. Bu noktada özellikle öğretim elemanları ve ailelerin öğrencilere faydalı ve fonksiyonel stres aşılama önerilebilir.

Özetle bu çalışmada düşük stres yaşayan üniversite öğrencilerinin örgüt kültürü boyutlarından değişime uyuma yüksek puan verdiği görülmüştür. Orta seviyede stres yaşayanlar ise en fazla puanı açıklık değişkenine vermiştir. Yüksek stres yaşayanlar ise üst yönetimin desteği değişkenini en düşük seviyede puanlandırmıştır. Demografik değişkenlere göre bakıldığında ise bayan öğrencilerin algılanan stres seviyelerinin erkek öğrencilerden daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle sadece bir üniversitede ve birkaç bölümde uygulanması genel sonuçlara varmada problem oluşturmaktadır. Gelecek araştırmalarda örneklemin daha da büyütülmesi ve farklı

kültürel ortamlarda araştırmaların yapılması araştırmacıları daha doğru sonuçlara götürecektir.

Kaynakça

- Akpınar, B. (2013). Öğretmen Adaylarının Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Analizi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 229-241.
- Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi*, 3. Baskı, İstanbul: Türkmen Yayınları.
- Avşaroğlu, S. ve Üre, Ö. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme ve Stresle Başa çıkma Stillerinin Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 85-100.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bakan, İ. (2009). Liderlik Tarzları ile Örgüt Kültürü Türleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *TISK Academy/TISK Akademi*, 4(7), 139-172.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü, Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, 1. Baskı, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Baloğlu, M. ve Bardakçı, S. (2010). Güncellenmiş Öğrenci Yaşamı Stres Envanteri'nin Türkçeye Uyarlanması, Dil Geçerliği ve Ön Psikometrik İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(33), 57-70.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baş, T. (2006). *Anket*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bell, A.C, ve D'Zurilla, T.J. (2009). The Influence of Social Problem-Solving Ability on the Relationship between Daily Stress and Adjustment. *Cognitive Therapy Research*, 33, 439-448.
- Bergquist, W.H. (1992). *The Four Cultures of Academy: Insights and Strategies for Improving Leadership in Collegiate Organizations*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- Birks, Y., McKendree, J. ve Watt, I. (2009). Emotional Intelligence and Perceived Stress in Healthcare Students: A Multi-institutional, Multi-professional Survey. *BMC Medical Education*, 9(61), 1-8.

- Bozkurt, N. (2004). Bir Grup Üniversite Öğrencisinin Depresyon ve Kaygı Düzeyleri ile Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkiler. *Eğitim ve Bilim*, 29(133), 52-59.
- Ceyhan, A.A., Ceyhan, E ve Kurtyılmaz, Y. (2009). Investigation of University Students' Depression. *Eeuraian Journal of Educational Research*, 36, 75-90.
- Chemers, M.M., Hu, L. ve Garcia, B.F. (2001). Academic Self-Efficacy and First Year College Student Performance and Adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93, 55-64.
- Cohen S., Kamarck T. ve Mermelstein R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Cokes, C. ve Kornblum, W. (2010). Experiences of Mental Distress by Individuals during an Economic Downturn: The Story of an Urban City. *The Western Journal of Black Studies*, 34, 24-35.
- Çakmak, Ö. ve Hevedanlı M. (2005). Eğitim ve Fen-Edebiyat Fakülteleri Biyoloji Bölümü Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 115-127.
- Çam, Z., Deniz, K.Z. ve Kurnaz, A.(2014). Okul Tükenmişliği: Algılanan Sosyal Destek, Mükemmeliyetçilik ve Stres Değişkenlerine Dayalı Bir Yapısal Eşitlik Modeli Sınaması, *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 312-327.
- Deroma, V.M., Leach, J.B. ve Leverett, J.P. (2009). The Relationship between Depression and College Academic Performance. *College Student Journal*, 43(2), 325-334.
- Deveci, S.E., Çalmaz, A. ve Açık, Y. (2012). Doğu Anadolu'da Yeni Açılan Bir Üniversitenin Öğrencilerinde Kaygı Düzeylerinin Sağlık, Sosyal ve Demografik Faktörler İle İlişkisi, *Dicle Tıp dergisi*, 39(2),189-196.
- Di Martina, V. ve Musri, M. (2001). Guidance for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace, *Department of Occupational Safety And Health Malaysia*.
- Dill, D.D. (2000). *The Nature of Administrative Behavior in Higher Education. Organization and Governance in Higher Education*, 5. Baskı, ASHE Reader Series. Boston: Pearson Custom Publishing.
- Durmuş, L. ve Aşçıoğlu, M. (2005). The Effect of Social Isolation Stress on Learning in Male Juvenile Rats, *Journal of Health Sciences*, 14(1), 52-56.

- Durna, U. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Erdem, F. ve Özen İ. J.(2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları (Akdeniz Üniversitesi İİBF Son Sınıf Öğrencileri Fakülte Kültürünü Nasıl Algılıyor?), *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1, 33-57.
- Erkutlu, H., Chafra, J. ve Bumin, B. (2011). Organizational Culture's Role in the Relationship between Power Bases and Job Stress. *Hacettepe University Journal of Education*, 40, 198-209.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Yeni Symposium Journal*, 51(3), 132-140.
- Fujita, S. ve Rao, V. (2009). Earnings Losses of Job Losers during the 2001 Economic Downturn. *Business Review*, Fourth Quarter, 1-9.
- Gentry, L.A., Chung, J.J., Aung, N., Keller, S., Heinrich, K.M. ve Maddock J.E. (2007). Gender Differences in Stress and Coping among Adults Living in Hawai'i. *Californian Journal of Health Promotion*, 5(2), 89-102.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gizir, S. ve Şimşek, H. (2005). Communication in an Academic Context. *Higher Education*, 50, 197-221.
- Gizir, S. (2008). Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 182-196.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 38-55.
- Güneş, H. (2011), *Öğrencilerin Üniversite Örgüt Kültürü Algılamaları: Gazi Üniversitesi'nde bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*, 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Hamaideh, S. H. (2011). Stressors and Reactions to Stressors among University Students. *International Journal of Social Psychiatry*, 57(1), 69-80.

- Hogan, J.M., Carlson, J.G. ve Dua, J. (2002). Stressors and Stress Reactions Among University Personel. *International Journal of Stress Management*, 9, 289-310.
- İra, N. (2004). Örgütsel Kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği), *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, 6-9 Temmuz 2004, Malatya, 1- 19.
- İra N. ve Şahin S. (2011). Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerli ve Güvenirlilik Çalışması, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-14.
- James, G.D. ve Bovbjerg, D.H. (2001). Age and Perceived Stress Independently Influence Daily Blood Pressure Levels and Variation Among Women Employed in Wage Jobs. *American Journal of Human Biology*, 13(2), 268-74.
- Johnson, M. (2009). Community College Students' Perceptions of Stress. *Biology of Exercise*, 5(1), 15-28.
- Kantek, F. (2005). *Hemşirelik Yüksekokulları için Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kara, D. (2009). The Factors Causing Stress in Education Life and The Study of Students' Attitudes in Coping With Stress According to Their Families' Features, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 255-263.
- Kılıç, G. (2006). *Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köksal, K. (2007). Yükseköğretimde Örgüt Kültürü ve Alan Araştırması, *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir.
- Kuh, G.D. ve Witt, E.J. (2000). Culture in American colleges and universities, *Organization and governance in highereducation*, 5. Baskı, ASHE Reader Series. Boston: Pearson Custom Publishing.
- Lazarus, R.S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.

- Lewis, D., Bebbington, A.J., Batterbury, S.P., Shah, A., Olson, E., Siddiqi, M.S., ve Duvall, S. (2003). Practice, Power and Meaning: Frameworks for Studying Organizational Culture in Multi-agency Rural Development Projects. *Journal of International Development*, 15(5), 541-557.
- Lunney, M. (2006). Stress Overload: A New Diagnosis. *International Journal of Nursing Terminologies and Classifications*, 17(4), 165-175.
- Mangold, D.L., Veraza, R., Kinkier, L. ve Kinney, N.A. (2007). Neuroticism Predicts Acculturative Stress in Mexican American College Students. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 29, 366-383.
- Masland, A.T. (2000). Organizational Culture in the Study of Higher Education. *Organization and Governance in Higher Education*, 5. Baskı, ASHE Reader Series. Boston: Pearson Custom Publishing.
- Nalçacıoğlu, İ. (2010). Öğrenmede Beyinsel İncelikler. *İlkadım Dergisi*, 268, <http://www.ilkadimdergisi.net/> (Erişim Tarihi: 09.01.2015)
- Nasser M.D., Abdulaziz ,O., Abdulmajeed A., Omar S.A., Majed S.A., Shaun S. ve George P. (2014) Perceived Stress Scores among Saudi Students Entering Universities: A Prospective Study during the First Year of University Life, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 11, 3972-3981.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 15-42.
- Özgan, H., Balkar, B. ve Eksil, M. (2008). Eğitim Fakültesi Öğrencileri Tarafından Sınıfta Algılanan Stres Nedenleri Ve Kişisel Değişkenlerin Strese Olan Etkileri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 337-350.
- Paton, N. (2010). Stress on the Up After Economic Downtum. *Occupational Health*, 62(6), 7-7.
- Pedrelli, P., Feldman, G.C., Vorono, S., Fava, M. ve Petersen, T. (2008). Dysfunctional Attitudes and Perceived Stress Predict Depressive Symptoms Severity Following Antidepressant Treatment in Patients with Chronic Depression. *Psychiatric Research*, 161, 302-308.
- Pektaş, B.A. (2007). Ege Üniversitesi İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Problem Alanlarının Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 83-98.

- Peterson, M.W. ve Spencer, M.G. (1993). Qualitative and Quantitative Approaches to Academic Culture: Do They Tell us the Same Thing?. *Higher Education: Handbook of Theory and Research* içinde. Vol. IX. New York: Agathon Press.
- Polat, M. ve Meydan C.H. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N.E., ve Nurmi, J.E. (2008). The Role of Educational Track in Adolescents' School Burnout: A Longitudinal Study. *British Journal of Educational Psychology*, 78(4), 663-689.
- Sayiner, B. (2006). Stress Levels of University Students. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 5(10), 23-24.
- Schein, E.H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45, 109-119.
- Selye, H. (1977). Stress Without Distress, *Teach Yourself Books*, 3(21), 23-25.
- Serlachius, A., Hamer, M. ve Wardle, J. (2007). Stress and Weight Change in University Students in the United Kingdom. *Physiology & Behavior*, 92(4), 548-553.
- Sian, E. (2009). Economic Downtum and Joblessness may Herald an Increase in Suicides. *Mental Health Practice*, 13(1), 11-11.
- Sorensen, J.B. (2002). The Strength of Corporate Culture and the Reliability of Firm Performance. *Administrative Science Quarterly*, 47, 70-91.
- Sözer, Z. (2006). *Örgüt Kültürünün İşgören Motivasyonu ile İlişkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M.Ş., Akgeçici, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tamres, L.K., Janicki, D. ve Helgeson, V.S. (2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2-30.

- Temel, E., Bahar, A. ve Çuhadar, D. (2007). Öğrenci Hemşirelerin Stresle Başetme Tazrları ve Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 107-118.
- Tierney, W.G. (1988). Organizational Culture in Higher Education: Defining Essentials. *Journal of Higher Education*, 59, 2-21.
- Turner, J.L., Miller, M. ve Kernan, C.M. (2002). Disciplinary Cultures and Graduate Education. *Emergences*, 12(1), 47-70.
- Valimaa, J. (1998). Culture and Identity in Higher Education Research. *Higher Education*, 36, 119-138.
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F. ve Çukacı, Y.C. (2004). Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 1-20.
- Yılmaz, K. ve Oğuz E. (2005). Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Fakülte Kültürüne İlişkin Algıları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38(1), 101-122.
- Zajacova, A., Lynch, S.M. ve Espenshade, T.J. (2005). Self-efficacy, Stress, and Academic Success in College. *Research in Higher Education*, 46, 677-706.