

AKADEMİSYENLERDE STRES KAYNAKLARI İLE STRESLE BAŞA ÇIKMADA VE STRES DURUMUNDA GÖSTERİLEN DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ*

Aykut GÖKSEL**
Zeynep TOMRUK***

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, akademisyenlerin stres kaynaklarının araştırılması, tanıtılması ve farklı kariyer düzeylerindeki akademisyenlerin stres kaynakları açısından incelenmesi ve stresle nasıl başa çıktıklarının belirlenmesidir. Bu doğrultuda araştırma Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan Yakın Doğu Üniversitesi'nde görev yapan 120 akademisyen örneklemini çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, dört bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların örgütsel stres kaynaklarını ölçen 27 Likert ölçekli madde vardır. Üçüncü bölümde yer alan 24 Likert ölçekli madde ile katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri ölçülmüştür. Son bölümde ise ankete katılan kişilerin "Stres Durumunda Gösterilen Davranışlarını" ölçen 12 Likert ölçekli madde yer almaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, istatistiksel bir fark olmasa da öğretim elemanlarının stres düzeylerinin orta ve orta üstü düzeyde olduğunu, stres kaynakları ve stres düzeylerinde demografik özelliklere bakıldığında kadınların, evlilerin, 36-45 yaş aralığındakilerin, araştırma görevlisi doktor olanların, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanların ve teknik bölümlerde çalışanların daha çok stres yaşadığı sonucuna varılmıştır. Stres

* Mevcut çalışma Zeynep Tomruk'un "Akademisyenlerde stres kaynakları, stres durumunda ve stresle başa çıkmada gösterilen davranışların ilişkisi" adlı yüksek lisans tezinden geliştirilmiştir.

** Doç. Dr. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, agoksel@gazi.edu.tr

*** Psikolog, Adalet Bakanlığı Kırkkale Denetimli Serbestlik Müdürlüğü, Zeynep.tomruk@adalet.gov.tr

durumunda gösterilen davranış boyutunda ele alındığında en çok işten kaçma ve iş birliği eksikliğini her boyutta gösterdiğini; başa çıkma da unutmama ve stresin paylaşılmasını kullandıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, akademisyen, stres kaynakları, örgüt, stresle başa çıkma

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICS' STRESS SOURCES AND THE BEHAVIOURS OF COPING WITH STRESS AND IN CASE OF STRESS

ABSTRACT

The main aim of this study is researching and introducing stress sources of academicians and examining the ones who are having an academic career, and specifying how they are coping with stress. In this context 120 academicians of Yakın Doğu University in Turkish Republic of Northern Cyprus have participated in the research. In line with the research, a four parted questionnaire form is prepared. In the first part of the questionnaire, there are questions aimed at defining demographical specifications of the participants. In the second part, there are 27 Likert scale items that quantify the participants' organizational stress sources. In the third part, the participants' techniques of coping with stress are quantified with 24 Likert scale items. In the last part, there are 12 Likert scale items that quantify the participants' "Behaviors that come out in the Event of Stress". The findings that are obtained at the end of the study show statistically no difference, and stress level is middle and upper middle. When demographic characteristics was concluded that women, married and 36 to 45 age range olds, a research assistant who holds a doctorate, those with 1-5 years of seniority and workers in the technical section have more stress. Considering that behaviors that come out in the event of stress showed most of absenteeism and lack of cooperation of all sizes and they used the forget and sharing of stress in the coping with stress.

Key Words: Stress, academician, stress sources, organization, coping with stress

GİRİŞ

Günümüz dünyasında örgütsel hedeflere ulaşmada geliştirilen stratejilerin odak noktası bilgidir. Son yüzyılda yaşanan dramatik paradigma değişimi, bilgiye bakış açısını değiştirdiği gibi her olgunun merkezine bilgiyi oturtmuştur. Bu değişime paralel olarak söylem ve adlandırmalar da değişmiştir. Örnek vermek gerekirse, örgütsel anlamda beyaz yakalı olarak isimlendirilen yöneticiler, paradigma değişimine paralel olarak bilgi işçileri olarak adlandırılmaktadırlar. Hem ham bilginin örgütler için kullanılabilir hale dönüştürülmesinde hem de bilgiyi kullanacak yöneticilerin akademik eğitiminde akademisyenlerin önemi ortadadır. Üniversiteler bilim ve teknoloji üretmek ve bunu üretecek ve uygulayacak bireyler yetiştirirler. Ulusların bilim adamlarını, mühendislerini, avukatlarını, doktorlarını, diğer profesyonellerini yetiştirir ve ileri teknolojinin çoğunu üretir. Başarılı olarak bu rolü yerine getirmek için, yüksek kalitede çalışmaları etkilemek, sürdürülebilirliği sağlamak ve destekleyici çalışma ortamı sağlamaya ihtiyaçları vardır. Üniversitelerde çalışma koşullarının, fiziksel imkânların yetersiz kalması, öğrenci yoğunluğu, fazla ders yükü nedeniyle bilimsel-mesleki çalışmalara yeterli zaman ayrılması, bilimsel çalışmalar için gerekli olan araç, gereç, doküman eksikliği, uluslar arası bilimsel yayın edinme ve bilimsel toplantılara katılma konusunda karşılaşılan güçlükler, yükseltilmede karşılaşılan bazı sübjektif engeller, yeterli mali olanak yaratılmaması gibi nedenlerin yanı sıra yönetim stili, uyumsuzluk, çatışma, iş ortamındaki değişim, mesleki gelişmenin sağlanamaması, ahlaki değerlerin geliştirilememesi gibi nedenler akademisyenliğin cazibesini giderek azalması sonucunda nitelikli eleman temininde güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu doğrultuda akademik yaşamın bir dizi sorun alanları mevcuttur. Bu sorun alanları akademisyenlerin stres seviyelerini yükseltmekte ve performanslarını azaltmaktadır. Bu çerçevede, araştırma kapsamında akademisyenlerin stres kaynakları, stresle başa çıkma yolları ve stresin akademisyenler üzerinde oluşturduğu sonuçlar, araştırmaya konu olan akademisyenlerin demografik özelliklerine ve ünvanlarına göre irdelenmiş ve farklı çevresel boyutlarda ki stresle başa çıkma yolları araştırılmıştır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Akademisyenlik

Akademisyen ve akademisyenlik kavramlarının kökünü oluşturan akademi kavramı aslında Platon'un Atina'da öğrencilerine ders verdiği "Akademeia" zeytinliğinden gelmektedir (Erdem, 2008). Akademik kuruluşlar, özellikle bilimsel yöntemlerle bilgiyi oluşturan ve harcanan yerlerdir. Üniversitelerin temel görevi; rasyonellik ve nesnelliktir (Sarvan ve Karakaş,2001:107).Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları üniversitede çalışma isteği ile başlayıp, akademik ünvanına bağlı kariyer basamaklarını

çıkması, çalışma yaşamı bitse bile işe ait maddi kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eder.

Akademisyenlerin mesleki gelişim dönemleri üç aşamaya ayrılabilir (Sarvan ve Karakaş, 2001: 107). Birinci dönem; yardımcı doçent ve doktora derecesi almaya hak kazanmak için araştırma veya öğretim görevlisi olarak başlama sürecidir. İkinci dönem; profesör ve öğretim üyesi olarak üniversitesi tarafından görev süresi verilmesi için gerekli standartlar için çalışmasında nicelik ve niteliklerini arttırana kadar öğretim ve araştırma yeteneklerini geliştirip gösterme sürecidir. Üçüncü dönem ise görev süresinin sürekli pozisyonun iş güvenliğini daha iyi hissettiği yerdedir. Akademik gelişim dönemlerinde bireyin öğretim, araştırma, iletişim ve üniversite servislerinde yeteneklerini geliştirmesi gerekir. Bu uzun eğitim, sosyalleşme ve deney sürecinde aday akademisyen kendisini parlak bir kariyer için hazırlar. Akademik yaşam genellikle öğretim elemanlarının işiyle uğraşarak geçirdiği zaman olarak tanımlanır. Akademik yaşamın sergilediği çalışma ortamında, bireylerin üstlendikleri rol, kullandıkları aletler, biçimler örgüt yapısı, yönetici ve arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri öğretim elemanlarının davranışı üzerinde etkili olan faktörlerdir. Öğretim elemanı bilgi, beceri ve yeteneklerini bu ortamda uygular. Öğretim elemanı, faaliyet alanında yetkilerini, yani çalışmasının güç kaynaklarını kullanarak görevini, sorumluluklarını gerçekleştirir. Bilimsel faaliyetlerin üretildiği ve öğrenciye meslek eğitiminin yanında bilimsel düşünme becerisinin kazandırılacağı yer olan üniversitede bu işlev, öğretim elemanının görevidir. Öğretim elemanı bu görevi yerine getirirken ve bireysel farklılıkları beraberinde üniversite içindeki davranışını belirlerken üniversite yönetiminden de bazı beklentiler içinde akademik yaşamda yerini alır. Yaptığı iş karşılığında iyi bir gelir elde etmek, iş güvencesinin olması, bulunduğu üniversitenin modern alet ve materyallerle donatılması, teknolojik yeniliklerin varlığı, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabileceği bir ortam, akademik unsurları elde edebilme, yükselebileme şansı, yaptığı işin her kesim tarafından saygı görmesi, öğretim elemanı olarak değer verilme, kendini, bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilme olanağının sağlanması gibi beklentileri vardır. Üniversitenin öğretim elemanından beklentisi ile öğretim elemanının üniversiteden beklentilerinin karşılanmadığı bir durumda sürdürüşme ve zorlukların ortaya çıktığı, çatışma yaşadığı görülür. Örgüt ve birey beklentilerinin iki taraf arasında uyumunun oluşması, karşılıklı inançların ve güvenin sağlanması koşuluna dayanmaktadır (Aytaç vd. , 2001: 61).

Örgütlerde hem işverenler hem de çalışanlar için önemli olan iş memnuniyeti, işin yapısından, yönetimden, çalışma ortamından, biçimsel olmayan ilişkilerden, motivasyon ve performans değerlendirme sisteminden oluşur. İş memnuniyetinde önemli olan işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbiriyle uyumlu olmasıdır (Paksoy, 2007:137). Akademik personelin iş memnu-

niyeti ise akademisyenin işini değiştirip değiştirmemesi ve akademisyen tarafından algılanan özerklikle açıklanır. Ayrıca yönetim algısı bir rol oynar. Üniversite yönetimini etkin ve verimli olarak algılayan akademisyen işinde daha memnun olarak yaptığı işten aldığı geribildirim iş memnuniyetini artırır (Adriaenssens, De Prins, Vloeberghs, 2006:346). Dekana güven, yüksek düzeyde özerklik ve prosedürel adalet, akademisyenlikte iş tatmininin belirleyici özellikleridir (Winfield, 2002: 13). İş tatmini ve ya tatminsizliğine neden olan sebepler bireyden bireye değişiklik gösterebilir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi, bireysel farklılıklar bireylerin iş tatmini ve ya tatminsizliği yaşamasında değişkenlik sağlayabilir. Ülkelerin ekonomik ve istihdam düzeyleri de iş tatmini konusunu etkilemektedir. İstihdam düzeyi düşük olan ülkelerde birey işinden tatmin olmasa bile işsiz kalmamak için işten ayrılmayı düşünmeyebilir. Tatminsizlik bireyde mutsuzluk ve başarısızlığı ortaya çıkarır.

Öğretim elemanının fiziksel, ruhsal, zihinsel, sosyal ihtiyaçları karşılanmadığı müddetçe tatminsizlik oluşacaktır. İhtiyaç ve beklentileri karşılanmayan öğretim elemanları saldırganlık, başkasını suçlama, işe devamsızlık, kabullenme, verimsizlik, isteksizlik gibi olumsuz davranışlar sergileyebilir. Öğretim elemanının iş tatminsizliği, yetiştirmek üzere sorumluluk üstlendiği toplumun geleceğini yönlendirecek olan gençlerin sağlıksız yetiştirilmesi, eğitilmesi ve böylece sağlıksız nesillerin ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu nedenle öğretim elemanlarının işlerinden sağladıkları tatminin hangi düzeylerde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesinin büyük önemi vardır. Böylece işini severek yapan akademisyenlerin bilime yapacakları katkı da o denli önemli olacaktır (Aytaç, 2001: 64).

Stres

Günlük yaşamın bir parçası olan stres, bireyin kendisinden veya çevresinden kaynaklanan yaşam olaylarına verilen tepkiler sonucunda ortaya çıkar. Stres, biyolojik sistemin içinde belirsiz artan değişimlerin yol açtığı tanımlı belirtilerdir. Stres, vücudun zorunlu yıpranma derecesidir (Selye, 1956: 54). 1925'te Walter Cannon isimli bir biyolog da stresi bir "acil durum tepkisi" olarak tanımlamış ve temelinde "biyolojik varoluş ve uyum" ihtiyacını görmüştür. O'na göre stres organizmanın, kendi yaşamını ve çevreye uyumunu (dengesini) tehdit eden bir unsura (uyarıcıya) gösterdiği ve varoluşsal değeri olan bir "savaşma ya da kaçma" tepkisidir ve doğanın canlı organizmalara bir armağanıdır (Şahin, 1981:6). Lazarus ve Folkman'a göre stres, bireyin karakterini içeren birey ve çevre arasındaki ilişki ve çevresel olayların onların üzerindeki etkisidir (Lazarus ve Folkman, 1984: 21). Stres daha çok kişilerle çevrelere ilişkin değişkenler sistemi içinde var olan bir dengesizlik durumunda ortaya çıkar ve yalnızca bu dengesizlik durumu insanların normal (yani dengeli) psikolojik mutluluk düzeylerinde değişmelere neden olur (Hart ve Cooper, 2009: 115).

Herhangi bir anda bireyin karşılaştığı bir olay veya durumda, stres aniden ortaya çıkar. Strese karşı bireyin tutum, inanç ve beklentileri bireyin stresi değerlendirme sürecini içerir. Strese karşı verilen tepki '*savaş ya da kaç*' şeklinde olur. Strese gösterilen tepkinin sonucunda ortaya çıkan durum ise stresin sonucunu oluşturur (Rowshan, 2003: 21). Stres sonucu bireyin biyolojik sistemi ağız kuruluğu, baş ağrısı, kabızlık, ishal, kas ağrıları, sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları, tansiyon veya kalp rahatsızlıkları, aşırı terleme, yeme problemleri, uyku problemleri, döküntü gibi tepkiler verebilir. Stresi yaratan durum devam ederse, duygularımız, stresle başa çıkma çabalarımızın başarılı olup olmamasına bağlı olarak anksiyeteye, öfkeye, saldırganlığa, duyumsuzluğa, depresyona dönüşebilir (Atkinson, 1999: 495). Birey, bu duygusal tepkilerin yanı sıra konsantrasyon bozukluğu, karar verme güçlüğü, unutkanlık, hafıza zayıflığı, aşırı miktarda hayal kurma, fikir miyopluğu, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflık gibi problemlerle karşılaşabilir (Braham, 1998: 54).

Stres Kaynakları

Stres kaynakları, strese neden olan unsurlardır. Örgütle ilgili etkenler yoğun bir stres yaratma potansiyeline sahiptir. Örgütte çalışan birey ile örgütün işlevsel ve toplumsal çevresi arasında doğrudan bir ilişki vardır. Örgütsel stres kaynakları çalışan davranışlarını etkiler ve bireyin işlevsel ve toplumsal çevreyle etkileşim sürecinde ortaya çıkar (Pehlivan, 2002: 22). Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler yoğun rekabetin var olduğu, değişken ve belirsiz iş ortamlarında çalışmaktadır. Özellikle stres yaratan faktörler yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte ve çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu çalışma ortamında özveri ve uyum göstermekte çok zorlanmaktadır. Kendi oluşturdukları plan ve programları istedikleri gibi uygulamaya koyamayan ve çevre şartlarının zorlamasıyla değişmek zorunda kalan çalışanlar stres ve gerilim yaşamaktadırlar. (Eren, 2007: 293, Güçlü, 2001: 96).

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

Bireysel stres kaynakları

Bireyin stresi yaşamasında cinsiyetinin, yaşının, kişiliğinin önemli rolü vardır. Birey olaylardan değil olaylara yüklediği anlamlar yüzünden stres yaşar. Bireysel farklılıklar stresin oluşmasında rol oynar. Birey biyolojik bedensel, maddi parasal, kişisel duygusal, yaşam tarzı yaşı ile ilgili olarak kendisi ile ilgili stres yaşayabilir. Biyolojik ve bedensel faktörler arasında;

bireyin doğuştan gelen sistem bozukluklarını, iç salgı bezleri veya hormonal denge düzensizlikleri sayılabilir. Birey kendisi ile ilgili stres yaratan unsurlardan biri de yaşam tarzı ve yaşıdır. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde andropoz dönemlerinde ve ya orta yaş krizlerinde insanlarda hormonal değişikliklerin oluşması ve dengelerin bozulması nedeniyle ruhsal ve duygusal sorun ve hayal kırıklıklarına rastlanabilmektedir. Bir diğer stres kaynağı da bireyin kişisel ve duygusal yapısıdır. Bazı kişilik özellikleri insanları strese daha duyarlı kılarken bazı kişilik özellikleri ise strese karşı duyarlılığı azaltmaktadır (Eren, 2007: 294).

Örgütsel stres

Örgütsel stres olarak ifade edilen iş stresi, işin sürdürülmesi, görevin yerine getirilmesi, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin beklentilerin karşılanması, işyerlerinde kişilerarası ilişkilerin niteliği, işin ve işyerinin geleceği, iş güvencesi, sosyal güvence, sosyal destek mekanizmalarının işlerliği, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı gibi pek çok konu ile yakından ilgilidir (Çakır, 2009: 100). İş stresi, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak tanımlanır (Aydın, Üçüncü, Taşdemir, 2001: 389).

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

Çevresel stres

Birey üzerinde stres oluşturan genel çevre faktörlerini beş ana grupta toplayabiliriz. Bunlar, stres yaratan genel çevre faktörleri; birey üzerinde belirsizlikler oluşturarak yaşamdan zevk almasını olumsuz etkilemekte davranışlarındaki istikrarı ortadan kaldırmaktadır. Stres yaratan genel çevre faktörleri; (1) ülke ve dünya ekonomisinin gidişi, (2) politik hayatın belirsiz-

likleri, (3) çalışan kentin çevresel ve ulaşım sorunları, (4) teknolojik gelişmelerin yaşam tarzı ve alışkanlıkları değiştirmesi, (5) sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla kuşaklar arası farklılıkların artmasıdır.

Stresle Başa Çıkma

Strese cevap verme şekli, çeşitli faktörlere bağlıdır. İlk faktör, kişinin dışından gelişen stres yaratıcıdır. Kişinin çevresinde olanlar reaksiyonları başlatır. İkinci faktör, kişinin içindedir, bu kişinin çevresinde olanları nasıl yorumladığıyla ilgilidir. Strese verilecek cevap dürtü ile kişinin içsel reaksiyonlarının etkileşimi ile ortaya çıkar. Bu aynı zamanda kişinin stres yaratan etmeni nasıl yorumladığıdır (Tutar, 2011: 269). Yoğun olarak stres etmeni ile karşı karşıya kalan insanlar bu etmenlerden zarar görürler. Düşük seviyede ve sürekli olmayan stres durumlarında insanlar işlerini hızlı ve verimli bir şekilde yapabilir. Hayatın günlük bir parçası haline gelen stresin yarattığı olumsuz etkileri azaltmak ve yok edebilmek için bu durumlarla başa çıkma sürecine stres yönetimi denir.

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

Stres kaynakları ile mücadelede problem odaklı ve duygu odaklı olmak üzere iki temel strateji kullanılır. Problem odaklı başa çıkmada; bireyin aktif bir şekilde stres yaratan durumu ortadan kaldırmaya yönelik bilgiyi ve mantıksal analizi kullanmasını içermektedir (Arslan, 2010: 20). Birey karşılaştığı tehdit edici durumu değerlendirmekte, etkisini azaltmak veya ortadan kaldırmak için çaba göstermekte ve bulunduğu durum içerisinde aktif bir rol oynamaktadır (Kara ve Koç, 2009: 37). Bireyler öneri ve tavsiye almak, yeni beceriler öğrenmek, planlar yapmak, çok uyuyarak veya başka bir yere giderek problemden uzaklaşmaya çalışmak gibi davranışlarla olayın etkisini azaltmaya çalışırlar (Aydın ve İmamoğlu, 2001: 44). Duygu odaklı başa çıkma, önemli olan bireyin stres yaratan durumla ilgili duygusunu ortadan kaldıracak kaçınma, inkâr gibi teknikleri kullanması söz konusudur. Bu geçici bir çözümdür ama bireyin üzülmesini ve sıkıntı yaşamasını önler (Arslan, 2010: 10). Duygu odaklı yaklaşımda, bireyler duygularını ve içteplerini erteleme, duygularını ağlayarak, yiyerek, içerek boşaltma eğilimindedirler ve endişelenmemeye çalışırlar (Aydın ve İmamoğlu, 2001: 44). Stresle başa çıkma stratejilerinde hangisinin kullanılacağı bireyin özelliklerine göre değişiklik gösterir.

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

Bireysel stres yönetimi

Bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler, stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir. Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisine karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır (Pehlivan, 2008: 134). Bireysel olarak stresle başa çıkmada, bedensel hareketler (egzersiz), solunum egzersizi, meditasyon, biyofeedback (biyolojik geri besleme), gevşeme (relaxation), beslenme ve diyet, toplumsal destek alma, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma, masaj, dua ve ibadet, zaman yönetimi gibi teknikler yararlı olabilir (Güçlü, 2001: 102).

Örgütsel stres yönetimi

Örgütsel yaşamda stres kaçınılmazdır ve maliyetleri de oldukça yüksektir. Dolayısıyla örgütlerde stresi önleme yöntemleri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Stres, bireylerin çevresi arasındaki ilişki sonucu ortaya çıktığından, stresin olumsuz etkilerini önlemek, bir anlamda çevreyi kontrol etmek demektir. Kısaca stresin yönetilmesi anlamına gelen bu olgu, çevredeki değişimlerin sürekli izlenerek bilinçli olarak denetlenmesini içermektedir. Bunu yaparken üç amaç hedeflenmektedir (Aydın, 2004: 58):

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

Stresle örgütsel mücadeleyi etkin kılan unsur, bireylerin her birinin stresle bireysel olarak etkin başa çıkabilmeleridir. Stresle başa çıkabilmek için gerilim altında kalan çalışanın kendinde stres yaratan faktörleri bilmesi, stresle başa çıkma tutumları konusunda bilgi sahibi olması ve gerektiğinde bu yöntemleri kullanabilmesi gerekir (Aslan, 2007: 69). Stresle başa çıkmada yararlanabilecek örgütsel mücadele yöntemleri, bireyler üzerindeki iş stresini azaltmak veya önlemek amacıyla geliştirilmelidir. Örgütsel stresörler arasında yer alan genel politikalar, işletmenin yapısal bozuklukları, fiziksel ortam yetersizliklerine ilişkin olumlu düzenlemeler stres yönetiminin örgütsel boyutunu ilgilendirmektedir (Güçlü, 2001: 102).

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, çalışanların iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Örgüt düzeyinde ortaya koyulan siyalar, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması veya önlenmesi gerekmektedir.

Metodoloji

Araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki bir özel üniversite-nin kampüsünde eğitim öğretim hizmetini sürdüren öğretim üyelerine yöne-lik olarak gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasının uygulandığı ana kütle 900 akademisyen olup örneklem tesadüfi olarak seçilen 120 akademisyendir.

Araştırmada, Walter Gmelch'in 'Fakülte Stresi ile Başa Çıkma' ölçe-ğinin Ali Balcı tarafından uyarlanan 'Öğretim Elemanının İş Stresi' ölçeği kullanılmıştır. Bazı demografik özelliklerinin dikkate alınması suretiyle ör-gütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma davranışlarını ve stres durumunda gösterilen davranışları ölçen beşli Likert ölçeği sorularını içermektedir. 27 maddelik ölçek ile "Örgütsel Stres Kaynakları"na ilişkin dört ana boyutunda işlevsel çevreyi oluşturan yapılara ilişkin stres kaynakları, toplumsal çevreyi oluşturan yapılara ilişkin stres kaynakları, kültürel yapıya ilişkin stres kaynak-ları ve genel çevre ve ortamın oluşturduğu stres kaynakları alt boyutlarında stresi derecesini nasıl algıladıklarını 24 maddelik ölçek ile "Stresle Başa Çık-ma" ana boyutu altında stres yaratan durumu unutmama, stresle yüz yüze gelme, stres yaratan şeye aldırılmama, stresin paylaşılması, hayattan beklenti ve amaç-larına dönük girişimde bulunma alt boyutlarında strese karşı hangi faktörleri ne derecede kullandıklarını ve son boyutta ise 12 maddelik ölçek ile "Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar" ana boyutu altında işten kaçma, kendini kontrol, işbirliği eksikliği ve işi aksatma alt boyutlarında stres durumunda gösterilen davranışlarının ne derecede kullandıkları bilgilerini içermektedir (Ek.1). Verilerin analiz edilmesinde SPSS v.20,0 kullanılarak "Bağımsız Ör-neklem t Testi" ve "ANOVA Testi" yöntemleri sınanmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik ile ilgili olarak, Fakülte Stresi ile Başa Çık-ma' ölçeğinde yer alan ifadelerin, ilgili boyutlarla olan ilişkilerini gösteren faktör yükleri ve bu boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları (cronbach's alpha) doğrultusunda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş sonuç-larımız yeterli görülmüştür.

Araştırmanın Sorunsalı ve Hipotezler

Üniversite camiasında örgütsel stresin kaynaklarının neler olduğu, bu strese maruz kalan akademisyenlerin yaşadıkları stresle başa çıkmak için kullandıkları yöntemlerin belirlenmesi ve yaşanan stres durumunda göster-dikleri davranışların açıklanması amacıyla kurulan hipotezler aşağıdadır.

H₁: Cinsiyete Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

H₂: Medeni Duruma Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

H₃: Yaş Dağılımına Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

H₄: Ünvan Dağılımına Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

H₅: Akademik Personelin Kıdem Süresine Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

H₆: Akademik Personelin Çalıştığı Birim Türüne Göre “Örgütsel Stres Kaynakları” Ana Boyutu ve Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Fark Vardır.

H₇: “Örgütsel Stres Kaynakları” ile “Stres İle Başa Çıkma” Boyutları arasında istatistiksel ilişki vardır.

BULGULAR

Demografik Bulgular Ve Demografik Değişkenlerle Örgütsel Stres İlişkisi Bulguları

Tablo 1: Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

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

Bölümünüz Alanı	Sosyal	64	53,3
	Teknik	56	46,7
Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	115	95,8
	Kısmi Zamanlı	5	4,2

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin; %64,2’sinin bayan olduğu, yaşları itibariyle dağılımlarına bakıldığında; %40’ının 26-35 yaş arasında kısmen genç bir öğretim üyesi kitlesi olduğu gözlemlenmiştir. Bu dağılıma paralel olarak akademik unvanlarda %25,8’inin uzman/okutman ve %18,3’ünün yardımcı doçent unvanlarına sahip olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin hizmet süreleri itibariyle dağılımı incelendiğinde; %45,8’inin 1-5 yıl olduğu yani kıdem süreleri az olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından evli olanlar %68,3 ile daha ağırlıklıdır. Bölüm alanı açısından sosyal ve teknik alanlar birbirine yakın sayılabilir. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu tam zamanlı çalıştığı görülmüştür.

Tablo 2: Akademisyenlerin Cinsiyet Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An. Düz.(P)</i>
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	42	37,21	2,38	-0,531	0,596
	Kadın	77	38,84	1,86		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	7,81	0,69	-1,103	0,272
	Kadın	77	8,78	0,53		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Erkek	43	5,60	0,60	-0,242	0,809
	Kadın	77	5,78	0,42		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Erkek	43	4,30	0,40	-0,518	0,605
	Kadın	77	4,57	0,32		
Örgütsel Stres Kaynakları	Erkek	42	54,98	3,59	-0,635	0,527
	Kadın	77	57,97	2,88		

(Anlamlılık düzeyi 0.05’tir.)

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet durumu itibariyle örgütsel stres kaynakları arasında istatistiksel fark olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre, cinsiyet durumuna göre örgütsel

stres kaynaklarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere oranla daha fazla strese eğilim gösterdikleri tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere oranla daha yüksek strese sahip olmalarının muhtemel nedeni, iş yerinde yaşadıkları ayrımcılık, erkek gücü ile mücadele, kadınlara önyargı ile bakılması, hormonal farklılıklar, kadınların erkeklere oranla aynı anda birden fazla işle ilgilenmeleri, olaylara duygusal/anaç yaklaşımları, evde mükemmel anne ve eş olma çabaları olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 3: Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları

	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An. Düz (P)</i>
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Bekâr	37	36,22	2,55	-0,943	0,348
	Evli	82	39,20	1,78		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Bekâr	38	7,89	0,73	-0,872	0,385
	Evli	82	8,68	0,51		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Bekâr	38	5,11	0,59	-1,211	0,228
	Evli	82	6,00	0,42		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Bekâr	38	4,42	0,48	-0,147	0,883
	Evli	82	4,50	0,29		
Örgütsel Stres Kaynakları	Bekâr	37	53,68	3,90	-0,967	0,336
	Evli	82	58,38	2,75		

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumu itibariyle örgütsel stres kaynakları arasında istatistiksel fark olup olmadığı araştırılmıştır. Medeni duruma göre örgütsel stres kaynaklarında anlamlı bir fark olmadığı; evlilerin bekârlara göre stres derecesinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Evlilik, aile yaşantıları ve kültürleri farklı olan iki insanın hayatı birlikte paylaşmaya başlamasıdır. Farklı gelenek ve görenekler, aileler arası anlaşmazlıklar, sorumluluklar, ekonomik sıkıntılar, iş yerindeki ve evdeki sorumluluklar, yeni tanımlanan anne, baba, eş gibi roller evlilerin bekârlara oranla daha fazla stres yaşamasına sebep olduğu düşünülebilir.

Tablo 4: Akademisyenlerin Yaş Durumuna Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları

	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	18 -25 Yaş Arası		36,89	5,646	0,370	0,775
	26 -35 Yaş Arası	48	38,40	2,566		
	36 -45 Yaş Arası	7	40,08	2,367		
	45 -55 Yaş Arası	5	35,84	2,924		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	18 -25 Yaş Arası	9	6,44	1,634	1,161	0,328
	26 -35 Yaş Arası	8	8,54	0,744		
	36 -45 Yaş Arası	8	9,24	0,575		
	45 -55 Yaş Arası	5	7,72	0,950		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	18 -25 Yaş Arası	9	4,78	1,460	1,226	0,304
	26 -35 Yaş Arası	8	5,71	0,584		
	36 -45 Yaş Arası	8	6,53	0,497		
	45 -55 Yaş Arası	5	4,84	0,787		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	18 -25 Yaş Arası	9	3,33	1,054	0,619	0,604
	26 -35 Yaş Arası	8	4,50	0,378		
	36 -45 Yaş Arası	8	4,71	0,448		
	45 -55 Yaş Arası	5	4,48	0,551		
Örgütsel Stres Kaynakları	18 -25 Yaş Arası	9	51,44	8,830	0,659	0,579
	26-35 Yaş Arası	8	57,15	3,959		
	36 -45 Yaş Arası	7	60,68	3,506		
	45 -55 Yaş Arası	5	52,88	4,584		

Tablo 4'te görüldüğü gibi yaş dağılımı ile örgütsel stres kaynakları arasında istatistiksel fark olup olmadığına Anova testi ile bakılmıştır. Aralarında istatistiksel fark olmadığı ancak; 36-45 yaş arası ve 26-35 yaş arasındaki akademisyenlerin en yüksek stres derecesine sahip olduğu görülmüştür. En yüksek stres derecesine 36 – 45 yaş arasındaki öğretim üyelerinin sahip olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığında olanların fiziksel değişimler, yaşamı sorgulama, içsel hesaplaşma, şimdiye kadar ne yapıp ne yapamadıklarını gözden geçirme gibi olası nedenlerden stres yaşayabileceği düşünülebilir.

Tablo 5: Unvan Dağılımına Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları ve Alt Boyutları Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	36,68	3,067	0,641	0,721
	Araştırma Görevlisi	13	42,62	4,222		
	Araştırma Gör. Dr.	4	48,25	7,375		
	Öğretim Görevlisi	16	37,31	4,600		
	Öğretim Gör. Dr.	12	32,67	5,272		
	Yardımcı Doçent	22	39,68	2,720		
	Doçent	13	38,00	4,631		
	Profesör	8	39,25	4,558		
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	19,74	1,526	0,836	0,560
	Araştırma Görevlisi	13	22,92	2,411		
	Araştırma Gör. Dr.	4	26,50	5,058		
	Öğretim Görevlisi	16	20,81	2,603		
	Öğretim Gör. Dr.	12	17,17	2,640		
	Yardımcı Doçent	22	21,73	1,405		
	Doçent	13	19,46	2,422		
	Profesör	8	19,63	2,427		
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	6,45	0,703	0,317	0,945
	Araştırma Görevlisi	13	7,23	1,033		
	Araştırma Gör. Dr.	4	7,50	2,102		
	Öğretim Görevlisi	17	5,76	0,995		
	Öğretim Gör. Dr.	12	5,83	1,242		
	Yardımcı Doçent	22	6,50	0,735		
	Doçent	13	6,92	1,009		
	Profesör	8	7,38	1,625		
Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	10,48	1,071	0,572	0,777
	Araştırma Görevlisi	13	12,46	1,212		
	Araştırma Gör. Dr.	4	14,25	1,250		
	Öğretim Görevlisi	17	11,06	1,402		
	Öğretim Gör. Dr.	12	9,67	1,597		
	Yardımcı Doçent	22	11,45	1,110		
	Doçent	13	11,62	1,595		
	Profesör	8	12,25	0,977		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	7,97	0,804	0,814	0,577
	Araştırma Görevlisi	13	8,46	1,385		
	Araştırma Gör. Dr.	4	12,00	3,028		
	Öğretim Görevlisi	17	9,29	0,995		
	Öğretim Gör. Dr.	12	6,58	1,574		
	Yardımcı Doçent	22	8,18	0,911		
	Doçent	13	8,85	1,349		
	Profesör	8	9,38	1,487		
Grup Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	4,71	0,464	0,810	0,581
	Araştırma Görevlisi	13	4,08	0,828		
	Araştırma Gör. Dr.	4	6,25	1,377		
	Öğretim Görevlisi	17	5,12	0,574		

	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F De-ğeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
	Öğretim Gör. Dr.	12	3,25	0,889		
	Yardımcı Doçent	22	4,64	0,524		
	Doçent	13	4,69	0,865		
	Profesör	8	4,50	0,945		
Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	3,26	0,499	0,958	0,466
	Araştırma Görevlisi	13	4,38	0,684		
	Araştırma Gör. Dr.	4	5,75	1,750		
	Öğretim Görevlisi	17	4,18	0,614		
	Öğretim Gör. Dr.	12	3,33	0,838		
	Yardımcı Doçent	22	3,55	0,545		
	Doçent	13	4,15	0,576		
	Profesör	8	4,88	0,811		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	5,48	0,657	1,827	0,089
	Araştırma Görevlisi	13	4,85	0,905		
	Araştırma Gör. Dr.	4	11,25	1,652		
	Öğretim Görevlisi	17	6,59	0,997		
	Öğretim Gör. Dr.	12	4,25	1,286		
	Yardımcı Doçent	22	5,64	0,676		
	Doçent	13	5,62	1,016		
	Profesör	8	6,00	1,323		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	4,06	0,477	0,371	0,918
	Araştırma Görevlisi	13	4,00	1,019		
	Araştırma Gör. Dr.	4	3,50	0,645		
	Öğretim Görevlisi	17	4,88	0,618		
	Öğretim Gör. Dr.	12	4,92	0,874		
	Yardımcı Doçent	22	4,77	0,505		
	Doçent	13	4,62	0,764		
	Profesör	8	4,75	1,098		
Örgütsel Stres Kaynakları	Uzman/Okutman	31	54,19	4,640	0,612	0,745
	Araştırma Görevlisi	13	59,92	6,889		
	Araştırma Gör. Dr.	4	75,00	12,049		
	Öğretim Görevlisi	16	58,38	6,735		
	Öğretim Gör. Dr.	12	48,42	8,617		
	Yardımcı Doçent	22	58,27	4,152		
	Doçent	13	57,08	7,033		
	Profesör	8	59,38	7,280		

(Anlamlılık düzeyi 0.05'tir.)

Tablo 5'te görüldüğü gibi ünvan dağılımına göre boyutların ortalama puanları arasında istatistiksel fark yoktur. Ancak yine de tüm ana boyutlarda Araştırma Görevlisi Dr. olan öğretim üyelerinin ortalama puanı diğer ünvanlı öğretim üyelerinin ortalama puanından büyüktür. En yüksek stres derecesine Araştırma Görevlisi Dr. öğretim üyelerinin sahip olduğu görülmektedir. Araştırma görevlileri kariyer basamaklarını çıkabilmek, gerekli referansları alabilmek için ek ders almadan derslere girme, sınav sorusu hazırlama, sınav

sorularını okuma, özel işe itiraz edememe, idari görevlerin fazlalığı, zaman baskısı, ücret azlığı gibi muhtemel sebeplerden stresi yoğun olarak algıladıkları düşünülebilir.

Tablo 6: Akademisyenlerin Kıdem Süresine Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları

	<i>Kıdem Süresi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>F Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	1 Yıldan az	7	33,14	5,85	1,392	0,241
	1 - 5 Yıl Arası	54	41,19	2,31		
	6 - 10 Yıl Arası	31	37,29	2,38		
	11 - 15 Yıl Arası	18	32,11	3,44		
	16 Yıldan Fazla	9	40,44	6,41		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	1 Yıldan az	7	6,14	1,86	1,049	0,385
	1 - 5 Yıl Arası	55	9,05	0,67		
	6 - 10 Yıl Arası	31	8,45	0,74		
	11 - 15 Yıl Arası	18	7,17	0,96		
	16 Yıldan Fazla	9	8,89	1,54		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	1 Yıldan az	7	4,71	1,81	0,639	0,636
	1 - 5 Yıl Arası	55	6,18	0,52		
	6 - 10 Yıl Arası	31	5,68	0,66		
	11 - 15 Yıl Arası	18	4,72	0,74		
	16 Yıldan Fazla	9	5,78	1,31		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	1 Yıldan az	7	2,43	1,00	4,884	0,001*
	1 - 5 Yıl Arası	55	5,55	0,32		
	6 - 10 Yıl Arası	31	3,77	0,43		
	11 - 15 Yıl Arası	18	3,50	0,78		
	16 Yıldan Fazla	9	3,89	0,70		
Örgütsel Stres Kaynakları	1 Yıldan az	7	46,43	9,15	1,663	0,163
	1 - 5 Yıl Arası	54	62,06	3,52		
	6 - 10 Yıl Arası	31	55,19	3,76		
	11 - 15 Yıl Arası	18	47,50	5,40		
	16 Yıldan Fazla	9	59,00	9,24		

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

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

Tablo 7: Akademisyenlerin Çalıştığı Birim Türüne Göre Örgütsel Stres Kaynakları Boyutları

	<i>Birim Türü</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>t Değeri</i>	<i>An. Düz. (P)</i>
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Sosyal	63	36,00	1,942	-1,658	0,100
	Teknik	56	40,82	2,177		
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Sosyal	64	8,30	,585	-0,346	0,730
	Teknik	56	8,59	,608		
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Sosyal	64	5,59	,481	-0,380	0,705
	Teknik	56	5,86	,496		
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Sosyal	64	3,92	,316	-2,431	0,017*
	Teknik	56	5,11	,376		
Örgütsel Stres Kaynakları	Sosyal	63	53,84	3,034	-1,456	0,148
	Teknik	56	60,38	3,319		

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

Tablo 7’de görüldüğü gibi Çalıştığı birim türüne bakıldığında, *Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları* ve *Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları* boyutunda Teknik bölümlerde çalışan öğretim üyelerinin ortalama puanı Sosyal bölümlerde çalışan öğretim üyelerinin ortalama puanından büyüktür. Teknik bölümlerde çalışan öğretim üyelerinin daha yüksek stres kaynağına sahip olduğu görülmektedir. Sağlık bilimleri, eczacılık, tıp,

mühendislik bölümlerinde çalışanların sosyal bilimlere kıyasla astlarından sorumlu olma, fakültelerdeki kaynak yetersizliğinin yanı sıra işlerinde hızlı ve dikkatli olmaları gerektiğinden ve işlerinin daha fazla risk taşıdığından yüksek stres kaynağına sahip oldukları düşünülebilir.

1.1. Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları, Başa Çıkma Yolları Ve Stres Durumunda Gösterdikleri Davranışa Dair Bulgular

Tablo 8: Akademisyenlerin Örgütsel Stres Düzeyleri (Kaynakları) Boyutları

	Kategoriler	Frekans	%
İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	57	47,5
	Orta Derecede	51	42,5
	Çok veya Pek çok Derecede	12	10,0
			62,5
Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	75	25,0
	Orta Derecede	30	12,5
	Çok veya Pek çok Derecede	15	6,2
			68,3
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	82	27,5
	Orta Derecede	33	10,8
	Çok veya Pek çok Derecede	5	1,6
			64,2
Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	78	20,0
	Orta Derecede	24	6,0
	Çok veya Pek çok Derecede	18	4,5
			65,0
Örgütsel Stres Kaynakları	Hiç veya Az Derecede	77	22,2
	Orta Derecede	35	10,0
	Çok veya Pek çok Derecede	8	2,2
			66,6

Tablo 8’de görüldüğü gibi Örgütsel Stres Kaynakları boyutları incelendiğinde; hepsi stresi yaşasa da bazıları “*Genel Çevre Ortamının Oluşturduğu Stres Kaynaklarını*” %15, “*Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynaklarını*” %12,5, “*İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kay-*

naklarını %5 ve en düşük stres kaynağını ise “Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynaklarında yaşadıkları tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi işsiz kalma korkusu ve her düzeydeki yöneticilerin atama ile gelmesi stres yaratmaktadır.

Tablo 9: Akademisyenlerin “Stresle Başa Çıkma” Boyutları ve Alt Boyutlarına Göre Dağılımı

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

Tablo 9’da görüldüğü gibi “Stresle Başa Çıkma” Boyutları incelendiğinde; “Hayattan Beklenti ve Amaçlarına Dönük Girişimde Bulunmayı” %34,1i, “Stresin Paylaşılmasını” %13,4ü, “Stres Yaratan Şeye Aldırmamayı” %7,5i, “Stres Yaratan Durumu Unutmayı” %8,4ü ve “Stresle Yüz yüze Gelmeyi” %4,2 sinin kullandığı görülmüştür. Toplumun ileri düşünceli, okumuş kişilerinin stresle karşılaştığında sorunlar hakkında yapıcı eylemde bulunması, kendini işine vermesi, problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine ulaşması, işini yeniden tasarlaması beklenir.

Tablo 10: Akademisyenlerin “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları

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

Tablo 10’da görüldüğü gibi “Stres Durumunda Gösterilen Davranışlar” Boyutları incelendiğinde; öğretim üyeleri hemen hemen hepsini kullansa da alt boyutlarda en yüksekten en aşağıya doğru stres durumunda gösterilen davranışlar sıralandığında “*Kendini Kontrol*”, “*İşten Kaçma*”, “*İş Birliği Eksikliği*” ve “*İşi Aksatma*” şeklinde sıralanmaktadır. Öğretim Üyelerinin stres durumunda alınganlık gösterme, kendini sakinleştirmeye çalışma, kendini işe verememe, sık hata yapma, iş yapma isteğinin azalması, izin veya rapor alma gibi davranışlar sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 11: Ki kare İlişki Testleri Özet Tablosu

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

Tablo 11’de ki Ki kare özet tablosunda görüldüğü üzere; örgütsel stres kaynakları stres durumunda gösterilen davranışlar, stres düzeyi ve başa çıkma da istatistikî olarak anlamlıdır. Bireyler stres durumunda işlevsel ve kültürel çevreyi oluşturan stres kaynakları işten kaçma, işbirliği eksikliği ve işi aksatmayı kullandığı; toplumsal çevreyi oluşturan stres kaynaklarında işten kaçma ve iş birliği eksikliği, genel çevreyi oluşturan stres kaynaklarında bunlara ek olarak kendini kontrol davranışını sergilediği görülmüştür. Stresle başa çıkma durumunda işlevsel ve kültürel çevreyi oluşturan stres kaynaklarını kullanan bireyler en çok unutma, aldırmama ve stresi paylaşmayı kullandığı; toplumsal ve genel çevreyi oluşturan stres kaynaklarını kullanan bireyler ise çevrede stres yaratan duruma aldırmama ve stresin paylaşılmasını kullandığı görülmüştür. Hayattan beklenti ve amaçlara dönük girişimde bulunma istatistikî olarak anlamlı olmasa da stresi düşüren negatif bir etkisi olduğunu tespit edilmiştir.

Tablo 12: Regresyon Analiz Özet Tablosu

Regresyon Analiz Özet Tablosu	Stres Durumunda gösterilen davranışlar				Stresle Başa Çıkma				
	İşten kaçma	İş birliği eksikliği	İşi aksatma	Kendini kontrol	Stres yaratan durumu unutmama	Yüz yüze gelme	Stres yaratan şeye aldurmama	Stresin paylaşılması	Hayattaki beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma
İşlevsel Çevre	0.818	0.319	2.026	0.603	0.865	0.700	0.295	0.896	-0.459
Toplumsal Çevre	0.102	0.264	0.448	0.224	0.328	0.056	-0.006	0.271	-0.061
Kültürel Yapı	0.127	-0.072	0.421	0.429	0.187	0.156	0.056	0.167	-0.065
Genel Çevre	0.116	0.100	-0.037	0.132	0.182	0.059	-0.102	0.375	-0.133
Örgütsel Stres Kaynakları	1.164	0.611	2.858	1.388	1.562	0.971	0.243	1.710	-0.718

Tablo 12’de görüldüğü gibi stresle başa çıkma davranışlarının stresi ne derecede etkilediğini anlamak için Regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo da işi aksatma ve işten kaçma davranışlarının stres düzeyini arttırdığı görülmektedir. Genel olarak birey işten kaçsa da bunun geçici bir çözüm olduğu, uyuma, sinemaya gitme, durumla yüz yüze gelmekten kaçınma, rapor alma, kendini işe verememe gibi stresle başa çıkma davranışlarının stresi arttırdığı düşünülmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Stres, bireyin içinde bulunduğu ortamın ve iş koşullarının bireyi etkilemesi sonucu meydana gelen duruma uyum sağlama çabasıdır. Stresle yüz yüze gelen bireyler, durum değerlendirmesi yapar ve strese karşı tepki verirler. Verilen bu tepkiler fiziksel ya da ruhsal sorunlara sebep olabilir. Her birey farklı tepkiler gösterir. Verilen bu tepkiler ister sosyal hayatta ister iş yaşamında olsun, bireyin sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkiler. Bu yüzden stres bireysel ve örgütsel hayatta en önemli faktörlerden biridir ve stresle baş etmek çok önemlidir.

Çalışma hayatında stresten kaçınmak zordur. Stres örgütsel hayatta verimliliği ve performansı etkileyebilmektedir. Çalıştığı ortama uyum sağlamak, iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olması, çalışma koşullarının uygun olması, zamanın iyi değerlendirilmesi, iş zenginleştirme, iş geliştirme gibi çalışanları monotonluktan uzaklaştıracak modeller uygulayabilmek, rollerin belirlenmesi, etkin ücret, doğru performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, liderlik anlayışıyla çalışanların kararlara katılımının sağlanması, eğitim ihtiyacının karşılanması gibi uygulamalar ve davranışlar stresi minimum düzeye indirme de kullanılabilir. Bu doğrultuda araştırmada; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yakın Doğu Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının; stres düzeyleri, stres kaynakları, stresle baş etmede kullandıkları yöntemler (stratejiler) ve strese karşı verdikleri tepki türleri araştırılmıştır. Çalışma grubunu; tıp, eczacılık, sağlık bilimleri, fen ve edebiyat, iletişim, eğitim, ilahiyat, beden eğitimi, iktisadi ve idari bilimler, mühendislik fakülteleri ile hazırlık okulunda bulunan öğretim elemanları oluşturmuştur. İş stresi ölçeği üç bölümden oluşmuştur. Bunlar; stres kaynakları, stresle baş etmede kullanılan stratejileri ile strese karşı davranışları ölçen soruları içermektedir.

Bilimsel araştırma, inceleme yapma, kitap, makale yazma gibi etkinlikler öğretim elemanlığının özel yaşama yer veremeyecek denli sorumluluk, çaba ve sevgi gerektiren bir uğraş olduğunu göstermektedir. Ancak yoğun ders yükü altında bunalan, son bilimsel gelişmeleri izleyemeyen, akademik unvan elde etmede, yükseltimede, kadrolara atanmada subjektif ilkelere maruz kalan akademisyenlik cazibesini yitirmektedir. Öğretim elemanlarının içinde yer aldığı üniversite ortamının olumsuz fiziki koşulları, kalabalık sınıflar, araç gereç, materyal yokluğu gibi sorunlar, mesleğin gerektirdiği bilimsel bilgiye ulaşmayı, araştırma ve uygulama yapmayı engellemektedir. Ayrıca maddi olanaksızlıklardan oluşan aşırı ders yükü öğretim elemanlarının araştırma çalışmalarını engellemektedir. Öğretim elemanlarının aldıkları maaş ve ders ücretlerinin yetersizliği, başarılı mezunların bu mesleğe ilgi göstermemesine yol açmakta, genç bilim adamları için üniversitede kariyer yapmak önem ve cazibesini yitirmektedir (Aytaç, vd. 2001: 65-67). Yetersiz maaş ve ücret dengesizliğini gidermek amacıyla ek ders ve gece öğretimi derslerinin verilmesi, ders saatlerinin fazla olmasına neden olmakta ve bu da öğretim elemanının iş yoğunluğunu arttırmaktadır. İş yoğunluğundaki artış da aileye ve sosyal yaşama vakit ayıramamaya neden olmaktadır. Stres yaratan durumla başa çıkılabilmesi için; her ne kadar bireyler üst düzey eğitime sahip olsalar da “Stres Yönetimi”, “Etkili Zaman Yönetimi “ ve “İletişim Beceriler” hakkında eğitim almaları gerekmektedir. Bireylerin iş kaybetme korkusunun azaltılması, mesleki ilkelerin sürekliliğinin sağlanması, iş yükünü azaltıp daha fazla araştırma yapma imkânı sağlanması, ücretlerin iyileştirilmesi gibi unsurlar arttırılmalıdır. Çalışanların işlerini yeniden tasarlama, problem analizi ile çeşitli çözüm önerilerine karar verme, sorunlar hakkında

yapıcı eylemlerde bulunma, kendini amaca göre yetiştirme konularını içeren hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimlerde bulunma öğretileridir. Yeni işe başlayanlar için örgüte alışma ve işi öğrenme konularında yardımda bulunulabilir. Emeklilik dönemi gelen akademisyenler için emekliliğe uyum hakkında bilgilendirme yapılabilir. Özellikle teknik bölümlerde çalışan bireyler için hızla değişen dünyada teknolojiye ayak uydurabilmek ve mesleki değişme ve gelişmeleri öğrenebilmeleri için ücretsiz eğitimler verilebilir, araştırmalara maddi destek sağlanabilir. Bireylerin yaşadıkları sorunları idarecilerle rahatlıkla görüşebilmeleri için olanak sağlanabilir. Örgütlerde çalışana yardım programları ve stres danışmanlığı verilebilir. Strese karşı verdiğimiz tepkiler aynı olsa da başa çıkma yollarımız birbirinden farklı olabilir. Her birey tektir, her bireyin yaşam tarzı ve kişiliğine uygun stres yönetimi uygulanmalıdır.

Diğer taraftan ölçek maddelerinin ilişki ve etkilerinin, önerme boyutunda analizinde yarar görülmektedir. Bu çalışmanın farklı devlet, özel ve vakıf üniversitelerinde tekrarlanması, karşılaştırmalı sonuçlar elde edilmesinde yarar sağlar. Gelecek çalışmalarda akademisyenlerin kişilik özellikleri, stres kaynakları ve boyutları arasındaki ilişkinin ele alınmasının anlamlı bir çalışma olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

ADRIAENSSENS, L., PRINS, P. D., VLOEBERGHTS, D. (2006). “Work Experience, Work Stress and HRM at the University”, *Management Revue*, S:17(3).

ARSLAN, C.(2010). “Öfke ve Öfkeyi İfade Etme Biçimlerinin, Stresle Başa Çıkma ve Kişiler Arası Problem Çözme Açısından İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, S:1(10).

ASLAN, Ş.(2007). “Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başa çıkma Tutumlarının Araştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S:18.

ATKINSON, R. ATKINSON, R., SMITH, E., BEM, D.(1999). *Psikolojiye Giriş*, (çev. Yavuz ALOGAN), Ankara: Arkadaş Yayınevi.

AYDIN, A., ÜÇÜNCÜ, K., TAŞDEMİR, T.(2011). “Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, S: 2 (8).

AYDIN, Ş.(2004). “Örgütsel Stres Yönetimi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S:3(6).

AYTAÇ, M., AYTAÇ S.,FIRAT Z.,BAYRAM N.,KESER A.(2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje no: 99/29

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

BRAHAM, B.(1998). *Stres Yönetimi*, (çev. Vedat DİKER), İstanbul: Hayat Yayıncılık.

ÇAKIR, Ö.(2009). “Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi İle Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir.

ERDEM, A.R.(2008). “Öğretim üyesi akademisyen midir? Bilim adamı mıdır? *Akademik Dizin Dergisi*, S: 2(2).

EREN, E.(2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.

GÜÇLÜ, N.(2001). “Stres Yönetimi”, *Gazi Üniversitesi Fakültesi Dergisi*, S:21(1).

GÜMÜŞTEKİN, E., ÖZTEMİZ, B.(2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S:23.

HART, P., COOPER, C. (2009). “İş Yerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çevreye Doğru”, Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. Cilt, Ed. Neil ANDERSON, (çev. Handan Kepir SİNANGİL), İstanbul: Literatür Yayıncılık.

KARA, D., KOÇ H.(2009). “Öğretim Elemanlarının Stresle Başa Çıkma Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S: 1 (2).

LAZARUS, R., FOLKMAN, S.(1984). *Stress, Appraisal and Coping*, Springer Publishing Company.

PAKSOY, M.(2007). “Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, S: 12.

ROWSHAN, A.(2003) *Stres Yönetimi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

SARVAN, F., KARAKAŞ K.(2001). “An Approach To The Emotional Aspects Of Professional Growth In Academic Organizations”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, S: 1 (1).

SELYE, H.(1956). *The Stress Of Life*, New York: Mc Graw Hill.

ŞİMŞEK Ş., AKGEMİCİ T., ÇELİK A.(2008). *Davranış Bilimlerine Giriş*, Ankara: Gazi Kitabevi.

TUTAR, H.(2011). *Kriz ve Stres Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

WINEFIELD, A.(2003). *Occupational Stress In The Service Professions*, (Ed. Maureen DOLLARD), London & New York: Taylor and Francis.

Ek.1 Çalışmada Kullanılan Anket Soruları**Tablo 1:** Ankette Yer Alan Önergeler (Örgütsel Stresin Kaynakları)

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

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

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

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

Alt Boyutlar	Önerme
İşten Kaçma	Yaptığım işten çabuk bıkarım
	Kendimi bir türlü işe veremem
	İş yapma / çalışma isteğim kalmaz
	İşe giderken ayaklarım geri geri gider
	İşimde çok sık hata yaparım
Kendini Kontrol	Enerjimi büyük oranda kendimi sakinleştirmeye kontrole harcarım
	Aşırı alınganlık gösteririm
İşbirliği Eksikliği	Kendi kabuğuma çekilirim
	İnsanlara karşı kaba ve kırıcı olurum
	Beraber çalıştığım insanlarla işbirliği yapamam
İşi Aksatma	İşimden ayrılmak isterim
	Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum