

# Akademik Yaşam ve Örgütsel Stresin Kaynakları

Hanifi ÜZÜM<sup>1</sup> Hasan Birol YALÇIN<sup>1</sup> Güçlü ÖZEN<sup>1</sup> Bekir YÜKTAŞIR<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

## Araştırma Makalesi

### Öz

Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. İnsanlar en çok çalışma ortamında stresle karşılaşır. Yöneltil stres olarak tanımlanan bu durum, örgütlerde çalışan bireylerin aşırı iş yükleri sonucu sorumluluklarını yeterince yerine getirememeleri ve çalışma ortamının uygun olmaması gibi durumlardan dolayı oluşmaktadır. Araştırmacılar, yöneltil strese yol açan değişik faktörlere işaret etmektedirler. Bu faktörlerin bir kısmı, bireyin kendi kişiliği ile ilgili bulunurken, diğer bir kısımda örgütsel faktörlerle ilgilidir. Bu doğrultuda yapılan bu çalışmayla, üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin, stres kaynaklarını algılamalarının cinsiyet, görev yılı ve şu anda gördüğü eğitim gibi değişkenlerle olan ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda, genel tarama modellerinden olan kesit alma yaklaşımı ve ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye'deki değişik bölgelerden seçilen 12 adet Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile bu okullarda görev yapan (N= 65) araştırma görevlisinden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak Aslan (1995) tarafından, Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları (ÖÖSKA) adı altında geliştirilmiş ve Cronbah Alpha güvenilirlik katsayısı ( $\alpha=0.94$ ) olarak bulunan anket kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.85$  şeklinde gerçekleşmiştir. Elde edilen veriler betimsel istatistik, korelasyon ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışma sonuçları daha ayrıntılı olarak incelenip tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Stres, Örgüt, Verim, Araştırma Görevlisi, Stres Kaynakları*

## Academic Life and Organizational Stress Sources

### Abstract

*Stress has become increasingly common in organizations, largely because of greater job complexity, job conflict and pressure on individuals. People at the beginning of their career who are trying to establish themselves often experience stress. Stress can be described as the body's reaction to any demand on it. It is a psychological and physiological state that results when certain features of an individual's environment impinge on that person. Such physiological and psychological reactions can decrease creativity and productivity, which in turn often increases the level of stress, thereby causing a further decrease in effectiveness. In the literature, sources of stress are generally categorized into four approaches which emphasize demands for people at work. These demands can be named as follows, (a) task demands, (b) role demands, (c) interpersonal demands, and (d) physical demands. The organizations need to be sensitive to these sources of stress and make necessary work adjustments to limit stressor. With this general thrust, the purpose of this study is to investigate research assistants' stress sources in the schools of physical education and sport. Further, the differences in these sources of stress among subgroups defined by gender, years of experience at work, and education are also examined. For the purpose of this study, cross sectional method of survey was employed to analyse relationships among variables. The subjects of the study were research assistant (N=65) who were employed at School of Physical Education and Sport in 12 different universities representing different geographical region in Turkey. The data were collected by using scale of Organizational Stress Sources of Teachers (ÖÖSKA) which were developed by Aslan (1995). The previous study indicated that validity of this instrument is sufficiently high (Cronbach Alpha  $\alpha = 0.94$ ). In the study, validity of the instrument was also found sufficient ( $\alpha = 0.85$ ). Further, the statistical analyses of the study included descriptive statistics, correlational analyses and one way analysis of variance (ANOVA). The results of the study was further elaborated and discussed.*

**Keywords:** Stress, Organization, Productivity, Research Assistant, Stress Sources

### Giriş

Günümüzde tıp bilimi birçok hastalıkla başa çıkabildiği ve insan ömrünü uzatabildiği halde, hastanelerimiz hala hastalarla dolup taşmaktadır. “İnsanları, hemen öldürmeyip hayatlarını karartan bir gölge gibi her an varlığını hissettiren, insanı yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran, verimliliğini düşüren ve en önemlisi hayattan aldığı zevki azaltan bu gölge, tıbbın çeşitli dallarında çalışan birçok bilim adamına göre strestir” (Baltaş ve Baltaş, 1995). Stres, bir hastalık ya da sendrom değildir. Hayatımızın olmazsa olmaz doğal bir parçasıdır. Hayatımızın bir dönemi için keyifli ve heyecan verici bir olay, başka bir dönemi için ağır bir strese yol açabilir (Müftüoğlu, 2003). Stresi, geçmişte doğanın getirdikleri yaratırken; bugün insanın yarattıkları yaşatmaktadır. Bireylerin işini kaybetme endişesi, arkadaşın ve eşin olumsuz davranışlarının zihne takılması gibi yüzlerce sebep her gün bize stres tepkisini yaşatmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1995).

Günümüzde, stres kavramının birbirinden farklı iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Başta Selye olmak üzere, stres alanında araştırma ve çalışma yapan araştırmacıların tümü, stres kavramına önce “organizmaya zarar veren etken”, daha sonra da “dış ve iç ortamdan kaynaklanan zararlı etkenlerin organizmada yarattığı değişiklik” olarak yaklaşmışlardır (Zoraloğlu, 1998). Lazarus stresi; organizmanın gereksinimlerinin,

organizmanın kaynaklarını aştığında ortaya çıkan durum olarak tanımlamıştır (Morgan, 1993). Bu tanımlar çerçevesinde stresin genellikle, birey ve çevresi bağlamında ele alındığı ve tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirildiği görülmektedir (Ertekin, 1993).

Bugünün modern toplumunda hemen hepimiz stresle doluyuzdur. Çünkü her şeyden önce yaşamımızın büyük bir bölümünü işte geçiriyoruz. Bu nedenle, iş yaşamındaki stres ile iş dışı stres ayrımı oldukça yapay kalmaktadır. Bu ikisini birbirinden ayırmak hemen hemen imkânsızdır (Can, 1999). Bu nedenle, örgütlerde ortaya çıkan stres kaynaklarını oluşum noktalarına göre, örgüt içi ve dışı olarak iki ayrı noktada toplamak mümkündür.

Birey, günlük yaşayışı içerisinde sürekli olarak çeşitli stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadır. Bireyin, karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimlerin, aile ilişkilerinin, ekonomik koşulların, birer stres kaynağı olduğu bilinmektedir. Çalıştığı örgütlerde bir takım sorunlarla karşı karşıya kalan yönetici ve işgören, aile ortamında duygusal açıdan gerekli huzuru bulamıyor, eşi ve çocukları ile anlaşamıyor ise iş stresi katlanmaktadır. Öte yandan toplumsal ve teknolojik değişimin de insanların yaşam tarzı üzerindeki etkisi büyüktür. İnsanlar, kentlerin kalabalık, hareketli ve telaşlı yaşam tarzını benimsedikçe, genel dengeleri zarar görmekte ve iş stresi potansiyeli artmaktadır (Demir, 1997).

Örgütsel açıdan stres, yaşamının büyük bir bölümünü türlü örgütlerde geçiren insanın, içinde bulunduğu durumu anlatmak için kullandığı, daha çok duygusal ve öznel öğelerle, deneyimlerle yüklü bir kavram olarak anlaşılmaktadır. Örgütsel stresin görünümünü tam olarak anlamak için, stresin iki etmenin etkileşiminden doğduğunu göz önünde tutmak gerekir. Bu iki etmen, bireysel özellikler ile örgütsel veya işle ilgili özelliklerdir (Pehlivan, 1995). Köknel'e göre bireysel özelliklerle ilgili olanlar; sabırsızlık, huzursuzluk, saldırganlık, yarışmacılık, önemli oranda zaman baskısını duyma, yaş ve cinsiyet gibi genetik özelliklerdeki değişkenlerdir (akt. Bilek, 2001). Örgütsel etkenler ise, çalışma koşulları ve iş güclüğü, iş yeri organizasyonunun bozukluğu, örgüt yapısındaki rol görev ve sorumlulukların dağılımındaki bozukluklar, karara katılma, ücret yetersizliği, işyerinin uzaklığı (Eren, 2000) gibi değişkenlerdir. Benzer bir şekilde Heater (1982) örgütten kaynaklanabilecek bir takım stresleri rol çatışması, işin özelliği, örgütteki yerleşme düzeni, iş akışının tasarımı, örgüt desteğinin olmaması, ücret, çalışmalar, örgütteki karar alma süreci olarak özetlemiştir (akt. Ertekin 1993).

Rol çatışması ve rol belirsizlikleri de örgütteki önemli stres kaynaklarından. Rol, bir örgütte belirli bir durumda bireyden beklenen davranış biçimleridir. Bireyin, rolleri konusunda yeterli bilgisi olmaması durumunda rol belirsizliği ortaya çıkar. Rol belirsizliğinin stresle ilgili sonuçları psikolojik gerilim, verimsizlik, iş doyumsuzluğu, kendini bir işe yaramadığı duygusuna kaptırmadır (Bilek, 2001).

Tüm bu stresli iş koşulları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlama yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi, sağlıkla ilgili ciddi problemlerin doğmasına neden olur. Stres, çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri sonucunda, onların sağlığını ve örgütün başarısına

olan katkısını olumsuz yönde etkiler (Demir, 1997). Stresin iş verimliliği üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Başka bir ifade ile stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle, verimliliği yükseltmek için stres düzeyini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete gelmekte, bilgi ve becerilerini ortaya koymaktadır. Ancak, stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana geleceğinden, verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilecektir. Bu nedenle, stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürmemek gerekir (Eren, 2000).

Temel girdisi insan olan ve işleme sürecinde de insan ögesinin başta olduğu eğitim örgütleri bu yönleriyle diğer örgütlerden ayrılmaktadır. Eğitim örgütlerinin sahip olduğu bu özellik, ona daha ağır iş görümler yüklemekte; bu iş görümlerin gerçekleşmesi ise, stres kaynaklarından arındırılmış eğitim kurumlarında görev yapan eğitim elemanları gerektirmektedir (Aslan, 1995). Fakat akademisyenlik görevi oldukça stresli bir meslek olarak nitelendirilmektedir (Russell, Altmaier & Velzen, 1987) Çünkü öğretim elemanının kariyer yapma gerekliliği, oldukça fazla ders yükü nedeniyle araştırmalarına zaman ayıramaması ve ücretinin de yeterli olmaması nedeni ile bireyleri maddi ve manevi sıkıntılara sokmaktadır (Koyuncu, 2001). Bu nedenle, stresten uzak bir örgüt ortamı, üniversite çalışanlarının performansını olumlu yönde etkileyebileceği için, çalışanların hangi durumları stres kaynağı olarak algıladığını ve bunların yoğunluğunu bilmek stres kaynaklarının minimuma indirilebilmesi için önemli bir veri oluşturacaktır. Ayrıca, üniversitelerde akademisyen olarak görevli olan bireyler, hem bilimsel çalışmalar hem de eğitim faaliyetleri ile ilgili çalışmalarını yerine getirmek durumunda oldukları için, çalışma hayatında diğer meslek gruplarının üyelerine oranla daha fazla örgütsel stresle karşılaşabilmektedirler (Bingöl ve Naktiyok, 2001). Bu çalışmayla, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel stres kaynaklarını algılamalarının, cinsiyet, görev yılı ve şu anda gördüğü eğitim gibi değişkenlerle olan ilişkisi araştırılmıştır.

## Yöntem

Araştırma, genel tarama modellerinden biri olan kesit alma yaklaşımıyla ve ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini aynı zamanda çalışma evrenini oluşturmaktadır. Bu örneklem Türkiye genelinde değişik bölgelerden seçilen 12 adet Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile bu okullarda görev yapan n=65 araştırma görevlisinden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, 1995 yılında Mahire Aslan tarafından geliştirilen Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Anketi (ÖÖSKA) kullanılmıştır ( $\alpha=0.94$ ). Anketin bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizinde ise güvenilirlik katsayısı ( $\alpha=0.85$ ) olarak bulunmuştur.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; demografik özelliklere ilişkin 8 soru, ikinci bölümde ise; araştırma görevlilerinin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin görüşlerini içeren, "Kararlara katılma, iletişim, yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışma koşulları, denetim biçimi, yükselme ve gelişme olanakları, mesleksel güvence, mesleksel görünüm, örgütsel olanaklar, rol çatışması-rol belirsizliği, insan ilişkileri, öğrencilerin tutum ve

davranışlarını" içeren ve 12 alt boyuttan oluşan 67 soru yer almaktadır. Denekler karşılaştıkları stres kaynaklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde belirtmektedir (1=Hiç, 2=Az, 3=Orta, 4=Çok ve 5=Pek çok). Anket, araştırmacı tarafından belirlenen 12 üniversiteye posta yoluyla gönderilip, tekrar posta yoluyla toplanmıştır. Gönderilen 100 adet anketten 67'si geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 2'si değerlendirme dışı tutularak çalışmaya 65 anket dahil edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizleri için, SPSS for Windows 11 paket programı kullanılmıştır.

## Bulgular

Araştırma görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, toplam çalışma yılı ve eğitim seviyelerine ilişkin yüzdeleri incelendiğinde; örnekleme oluşturan araştırma görevlilerinin sayısı 65 olup, bunların %70.8'ini (n=46) erkekler, %29.2'sini (n=19) ise kadınlar oluşturmaktadır. Medeni duruma göre, araştırma görevlilerinin %40'ını (n=26) bekarlar, %60'ını (n=39) ise evliler oluşturmaktadır. Eğitim seviyelerine göre araştırma görevlilerinin, %30.8'i (n=20) yüksek lisans, %47.7'si (n=31) ise doktora eğitimini yapmaktadır. Aynı tablo incelendiğinde Lisans eğitimini bitirip bir yüksek lisans programına başlamayanlar veya yüksek lisans programını bitirip henüz bir doktora programına başlamayanlar ile doktorasını bitirenlerin oranı ise %21.5 (n=14) olarak görülmektedir. Çalışma yılına bakıldığında araştırma görevlilerinin %43.1'i (n=28) 1-3 yıl arası, %39.9'u (n=24) 4-6 yıl arası, %20.0'si (n=13) ise 7 yıl ve üzerinde bir süredir mesleğini yürütmektedir. Deneklerin yaş ortalaması ise  $29.26 \pm 3.74$  olarak bulunmuştur.

Deneklerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenme durumlarını belirlemek amacıyla alt boyutlara verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları belirlenerek (Tablo 1)'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Stres kaynaklarını oluşturan alt boyutların aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Alt Boyutlar	Denetim Biçimi	Çalışma Koşulları	Karara Katılma	Rol Çatışması Rol Belirsizliği	İletişim	Mesleki Görünüm	Öğrencilerin Tutum ve Davranışları	Örgütsel Olanaklar	Mesleki Güvence	İnsan İlişkileri	Yöneticilerin Tutum ve Davranışları	Yükselme ve gelişme Olanakları
Aritmetik Ortalama ( $\bar{X}$ )	2.80	2.85	2.94	2.97	2.98	3.20	3.21	3.21	3.22	3.35	3.40	3.55
Standart Sapma (Sd)	0.85	0.89	1.07	1.03	0.90	0.91	1.17	1.16	0.94	0.87	0.94	0.91

Tablo 1 incelendiğinde, deneklerin örgütsel stres kaynakları alt boyutlarından birinci derecede “yükselme ve gelişme olanakları” boyutunda stresli oldukları ( $\bar{x}=3.55\pm 0.91$ ), ikinci derecede “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” alt boyutunda stresli oldukları ( $\bar{x}=3.40\pm 0.94$ ), üçüncü derecede “İnsan İlişkileri” alt boyutunda stresli oldukları ( $\bar{x}=3.35\pm 0.87$ ) görülmüştür.

Örgütsel stresi ölçen anketin on iki alt boyutu arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Stres kaynaklarını oluşturan alt boyutlar arasındaki korelasyon analizi

	Karara Katılma	İletişim	Yöneticilerin Tutum ve Davranışları	Denetim	Çalışma Koşulları	Yükselme ve Gelişme Olanakları	Mesleki Güvence	Mesleki Görünüm	Örgütsel Olanaklar	Rol Çatışması	İnsan İlişkiler	Öğrencilerin Tutum ve Davranışları
Karara Katılma	1	.448**	.530*	.309*	.202	.178	.256*	-.080	-.093	.356**	.231	.097
İletişim		1	.617**	.599**	.542**	.331**	.409**	.173	.014	.451**	.437**	.197
Yöneticilerin Tutum-Davr			1	.624**	.370**	.458**	.410**	.125	-.113	.460**	.494**	.148
Denetim				1	.438**	.431**	.471**	.176	.118	.479**	.629**	.209
Çalışma Koşulları					1	.491**	.537**	.351**	.221	.377**	.241	.530**
Yükselme ve Gelişme Ol.						1	.610**	.401**	.269*	.318**	.427**	.531**
Mesleki Güvence							1	.439**	.265*	.559**	.467**	.396**
Mesleki Görünüm								1	.482**	.368**	.286*	.453**
Örgütsel Olanaklar									1	.255*	.160	.492**
Rol Çatışm.										1	.487**	.332**
Öğrencilerin Tutum-Davr.												1

\*\*0.01 anlamlılık düzeyi

\*0.05 anlamlılık düzeyi

Tablo 2 incelendiğinde, alt boyutlar arasında en yüksek ilişki ( $r=0.62$ \*\* ) yönetici tutum ve davranışları ile denetim biçimi boyutları arasında iken, en düşük ilişki ( $r=0.25$ \*) örgütsel olanaklar ile rol çatışması boyutları arasında saptanmıştır.

**Tablo 3.** Örgütsel stres kaynaklarının çalışma yılı açısından farkları

		$\Sigma \bar{X}^2$	Sd	$\bar{X}^2$	F
İletişim	Gruplar Arası	4,60	2	2,30	3,03*
	Grup İçi	46,95	62	,75	
	Toplam	51,54	64		
Yöneticilerin tutum ve davranışı	Gruplar Arası	6,43	2	3,21	3,95*
	Grup İçi	50,47	62	,81	
	Toplam	56,90	64		
Denetim	Gruplar Arası	1,75	2	,87	1,22
	Grup İçi	44,38	62	,71	
	Toplam	46,14	64		
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	1,82	2	,91	1,14
	Grup İçi	49,34	62	,80	
	Toplam	51,16	64		
Yükselme	Gruplar Arası	1,12	2	,56	,66
	Grup İçi	52,15	62	,84	
	Toplam	53,27	64		
Mesleki Güvence	Gruplar Arası	,90	2	,45	,49
	Grup İçi	56,33	62	,90	
	Toplam	57,23	64		
Mesleki Görünüm	Gruplar Arası	2,02	2	1,01	1,21
	Grup İçi	51,67	62	,83	
	Toplam	53,70	64		
Örgütsel Olanaklar	Gruplar Arası	6,38	2	3,19	2,45
	Grup İçi	80,84	62	1,30	
	Toplam	87,23	64		
Rol Çatışması	Gruplar Arası	4,67	2	2,33	2,29
	Grup İçi	63,04	62	1,01	
	Toplam	67,71	64		
İnsan İlişkileri	Gruplar Arası	1,27	2	,63	,82
	Grup İçi	47,70	62	,76	
	Toplam	48,97	64		
Öğrencilerin Tutum ve Davranışları	Gruplar Arası	5,03	2	2,51	1,86
	Grup İçi	82,39	61	1,35	
	Toplam	87,42	63		
Katara Katılma	Gruplar Arası	9,90	2	4,94	4,79*
	Grup İçi	64,00	62	1,03	
	Toplam	73,90	64		
Toplam	Gruplar Arası	1,78	2	,89	2,49
	Grup İçi	22,24	62	,359	
	Toplam	24,03	64		

\*0.05 anlamlılık düzeyi

**Tablo 4.** Örgütsel stres kaynakların eğitim seviyesi durumuna göre farkları

		$\Sigma \bar{X}^2$	Sd	$\bar{X}^2$	F
İletişim	Gruplar Arası	5,95	2	2,98	4,04*
	Grup İçi	45,60	62	,73	
	Toplam	51,55	64		
Yöneticilerin tutum ve davranışı	Gruplar Arası	5,52	2	2,76	3,33*
	Grup İçi	51,37	62	,83	
	Toplam	56,89	64		
Denetim	Gruplar Arası	5,02	2	2,51	3,80*
	Grup İçi	41,12	62	,66	
	Toplam	46,14	64		
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	2,41	2	1,20	1,53
	Grup İçi	28,76	62	,79	
	Toplam	51,17	64		
Yükselme	Gruplar Arası	4,17	2	2,09	2,63
	Grup İçi	49,10	62	,79	
	Toplam	53,27	64		
Mesleki Güvence	Gruplar Arası	6,83	2	3,41	4,20*
	Grup İçi	50,41	62	,81	
	Toplam	57,24	64		
Mesleki Görünüm	Gruplar Arası	1,58	2	,80	,94
	Grup İçi	52,12	62	,84	
	Toplam	53,70	64		
Örgütsel Olanaklar	Gruplar Arası	,70	2	,35	,25
	Grup İçi	86,53	62	1,40	
	Toplam	87,24	64		
Rol Çatışması	Gruplar Arası	5,87	2	2,94	2,94
	Grup İçi	61,84	62	1,00	
	Toplam	67,72	64		
İnsan İlişkileri	Gruplar Arası	3,59	2	1,80	2,45
	Grup İçi	45,38	62	,73	
	Toplam	48,97	64		
Öğrencilerin Tutum ve Davranışları	Gruplar Arası	,05	2	,02	,02
	Grup İçi	87,38	61	1,43	
	Toplam	87,43	63		
Katara Katılma	Gruplar Arası	5,47	2	2,73	2,48
	Grup İçi	68,43	62	1,10	
	Toplam	73,90	64		
Toplam	Gruplar Arası	2,04	2	1,02	2,88
	Grup İçi	22,00	62	,36	
	Toplam	24,03	64		

\*0.05 anlamlılık düzeyi



Yapılan bu tek yönlü varyans analizleri sonucunda, cinsiyet ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir farklılık [ $F(1;64)=0.08$ ;  $p>0.05$ ] bulunamamıştır.

Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile örgütsel stres kaynakları arasındaki farklar incelendiğinde iletişim alt boyutu [ $F(2;62)=0.05$ ;  $p<0.05$ ]; yönetici tutum ve davranışları alt boyutu [ $F(2;62)=0.02$ ;  $p<0.05$ ] ve karara katılma alt boyutları [ $F(2;62)=0.01$ ;  $p<0.05$ ] arasında anlamlı farklar bulunmuştur (Tablo 3). Hangi alt grupların bu üç boyutta farklılık gösterdiğinin ortaya konması için Tukey Post Hoc analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir. Bu sonuçlara göre, örgütsel stres kaynakları alt boyutlarından olan iletişim, yönetici tutum ve davranışları ve karara katılma faktörlerinde farkların çalışma yılı 1-3 ve 4-6 yıl olan denekler arasında olduğu saptanmıştır (Tablo 5).

**Tablo 5.** Stres kaynakları alt boyutları ve çalışma yılı

Alt Boyutlar Çalışma Yılı	İletişim	Yönetici Tutum ve Davranışları	Karara Katılma
1-3 yıl	3.26±.86	3.76±.98	3.38±.99
4-6 yıl	2.66±.10	3.16±.98	2.54±1.12
7 yıl ve üstü	2.96±.56	3.06±.70	2.72±.86

Tablo 5 incelendiğinde, çalışma yılı 1-3 yıl olan deneklerin iletişim ( $\bar{x}=3.26$ ), yönetici tutum ve davranışları ( $\bar{x}=3.76$ ) ve karara katılma ( $\bar{x}=3.38$ ) alt boyutlarını stres kaynağı olarak çalışma yılı 4-6 yıl olan deneklere göre daha fazla algılamaktadırlar.

Araştırma görevlilerinin şu an gördükleri eğitim ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ANOVA sonuçları incelendiğinde iletişim alt boyutu [ $F(2;62)=0.02$ ;  $p<0.05$ ]; yönetici tutum ve davranışları alt boyutu [ $F(2;62)=0.04$ ;  $p<0.05$ ], denetim [ $F(2;62)=0.02$ ;  $p<0.05$ ] ve mesleki güvence ( $F(2;62)=0.02$ ;  $p<0.05$ ) alt boyutları arasında anlamlı farklar bulunmuştur (Tablo 4). Yapılan Tukey Post Hoc analizinde, yüksek lisans yapan denekler ve doktora yapan denekler arasında anlamlı fark gözlenmesine rağmen şu an herhangi bir lisans üstü eğitim programına devam etmeyen deneklerin diğer iki gruba göre arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır (Tablo 6).

**Tablo 6.** Stres kaynakları alt boyutları ve eğitim düzeyi

Alt Boyutlar Eğitim	İletişim	Yönetici Tutum ve Davranışları	Karara Katılma	Mesleki Güvence
Yüksel Lisans	3.39±.83	3.83±.84	3.18±.67	3.58±1.06
Doktora	2.70±.93	3.19±.89	2.54±.87	3.25±.86
Hiçbiri	3.01±.71	3.22±1.04	2.85±.86	2.67±.73

Tablo 6 incelendiğinde, yüksek lisans programına devam eden deneklerin, denetim ( $\bar{x}=3.18$ ), yönetici tutum ve davranışları ( $\bar{x}=3.83$ ), iletişim ( $\bar{x}=3.39$ ) ve mesleki

güvence ( $\bar{x}=3.58$ ) alt boyutlarını stres kaynağı olarak doktora programına devam eden deneklere göre daha fazla algılamaktadır.

## Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde, araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular tartışılarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma görevlilerinin örgütsel stres kaynaklarını oluşturan alt boyutların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde; yükselme ve gelişme olanakları, yöneticilerin tutum ve davranışları, insan ilişkileri, mesleki güvence gibi boyutların önemlilik sırasına göre büyükten küçüğe doğru sıralandığı görülmektedir (Tablo 1). Steers (1988) ise örgütsel strese neden olan faktörleri önemlilik sırasına göre kesintiler, yükselme, karara katılma, yönetim ve iletişim boyutlarında sıralayarak, bu çalışmadaki sonuçlara yakın bir değer bulmuştur.

Cinsiyet değişkeniyle yapılan analizler sonucunda, deneklerin stres kaynaklarını algılamada, cinsiyetlerinin anlamlı bir fark yaratacak etkisine rastlanmamıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda, stres kaynakları ve düzeylerinin belirlenmesinde cinsiyetler arası fark olmadığı ortaya konmaktadır (Bingöl ve Naktiyok, 2001; Pastore, 1993; Tural, 1994). Bingöl ve Naktiyok'un (2001) yaptığı çalışmada akademik görevi olan yöneticilerin stres kaynaklarına bakılmış ve cinsiyet değişkeninin stres kaynakları alt boyutlarında (başarı yönelimi, iş yükü, kariyer gelişimi, uzlaştırmacılık, destek eksikliği, rol belirginliği ve çatışma) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Benzer bir sonuçta Pastore'nin (1993) üniversitelerde antrenörlük yapan ve derse giren öğretim elemanları arasında yaptığı çalışmada saptanmıştır. Antrenörlerin algıladıkları stres kaynakları, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemesine rağmen, antrenörlük yaptığı branşa göre farklılık göstermiştir (Pastore, 1993). Diğer bir çalışmada Tural (1994) beden eğitimi öğretmenlerinin stres kaynaklarını araştırmış olup, cinsiyetin ortaya çıkan 11 stres kaynağı alt boyutunda farklılık yaratmadığını gözlemlemiştir.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan araştırma görevlilerinin, stres kaynaklarını algılamalarında, cinsiyet faktörünün anlamlı fark yaratmaması her iki cinsinde stres kaynaklarını aynı şekilde algılamaları şeklinde yorumlanabilir. Bu çalışmada ortaya konan stres kaynaklarının alt boyutları göz önüne alındığında, araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden çok diğer faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

Çalışma yılı değişkeniyle yapılan analizler sonucunda, deneklerin stres kaynaklarını algılamada çalışma yıllarının iletişim, yöneticilerin tutum ve davranışı, karara katılma alt boyutlarında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu üç alt boyutta da anlamlı farklar çalışma yılı 1-3 ve 4-6 olan denekler arasında saptanmıştır (Tablo 5).

Çalışmamız bulgularında da görüldüğü gibi, çalışma yılının bir süre olarak artış göstermesi ile deneklerin stres kaynağı alt boyutlardaki algılamalarında anlamlı bir azalma gözlenmektedir. Literatür incelendiğinde, bireylerin çalışma yılları arttıkça stres kaynakları boyutlarındaki algılama düzeyleri azalmaktadır (Bingöl ve Naktiyok,2001;

Dussault, Deaudelin, Royer, ve Loïselle, 1999). Bu çalışmalar çalışmamız bulguları ile benzerlikler göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, çalışma yılı 4-6 yıl olan denekler, stres kaynakları boyutlarındaki algılama düzeyleri çalışma yılı 1-3 yıl olan deneklere göre daha azdır. Ancak, sonuçlar dikkatli olarak incelendiğinde çalışma yılı 7 yıl ve üzeri olan deneklerin, çalışma yılı 4-6 yıl olan deneklere göre alt boyutları stres kaynağı olarak algılamaları daha yüksektir. Fakat aradaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna benzer bir sonuçta, Arıcan (1999) tarafından sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada bulunmuştur. Arıcan çalışmasında, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin işlevsel çevre ve yetke yapısı boyutunda yer alan faktörlerin, diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlere oranla daha fazla strese neden olduğunu bulmuştur.

Araştırma görevlilerinin şu an gördükleri eğitim değişkeniyle yapılan analizler sonucunda, deneklerin stres kaynaklarını algılamada şu an gördükleri eğitim programının iletişim, yöneticilerin tutum ve davranışı, denetim ve mesleki güvence alt boyutlarında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu dört alt boyut arasındaki anlamlı farklar, yüksek lisans programına devam edenler ile doktora programına devam edenler arasında saptanmıştır (Tablo 6).

Çalışmamız bulgularında, deneklerin eğitim seviyeleri yükseldikçe, stres kaynağı alt boyutlardaki algılamalarında anlamlı bir azalma meydana gelmektedir. Literatür incelendiğinde, Bingöl ve Naktiyok (2001) unvan değişkeni açısından, temel stres kaynaklarına ilişkin faktörlerin ortalamaları arasındaki farkı test ettiğinde, kariyer gelişimi ve başarı yönelimi faktörlerinde önem düzeyinde anlamlı bir fark olduğunu bularak, yardımcı doçentlerin profesör ve doçentlere oranla daha fazla strese maruz kaldıklarını bulmuştur.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Akademik olarak, ilerlemenin birinci basamağı olan yüksek lisans programında eğitimini sürdüren araştırma görevlilerinin, doktora eğitimindeki araştırma görevlilerine oranla daha yüksek strese sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç, yüksek lisans eğitimini sürdüren araştırma görevlilerinin bir yandan kendi eğitim ve öğretim faaliyetleri ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken, diğer yandan da mesleki sorumluluklarını yerine getirmelerinden kaynaklanabilir. Eğer, yüksek lisans eğitimini sürdüren araştırma görevlilerine, yöneticiler gereğinden fazla çalışma sorumluluğu yüklüyorsa, gereğinden fazla kuralcı davranıyorsa, denetimi bir baskı ve cezalandırma aracı olarak görülüyorsa, araştırma görevlileri bu durumdan olumsuz etkilenecek ve yapması gereken öncelikli iş olarak enerjisinin büyük bir kısmını eğitimi yerine başka alanlarda harcayacaktır. Böylece yüksek lisans eğitime gereken önem verilemeyecek ve doktora eğitimine başlamada sorunlar yaşanabilecektir. Doktora eğitimini yapan araştırma görevlileri ise bu sorunları aşarak doktora eğitimine başladığı için yüksek lisans eğitimini yapanlara oranla daha az stresle karşılaştıklarını söyleyebiliriz.

Sonuçlar dikkatli bir şekilde incelendiğinde hiçbir eğitim programına dahil olmayan deneklerin, doktora programına devam eden deneklere oranla belirtilen alt boyutları, stres kaynağı olarak algılamaları daha yüksek görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel

olarak anlamlı değildir. Şu anda, hiçbir eğitim programına dahil olmayan bu denekler (n=14 kişi) yüksek lisansa hiç başlamamış, yüksek lisansını bitirmiş doktora başlamamış veya doktorasını bitirmiş kişilerden oluşmaktadır. Deneklerin içerisinde buldukları bu belirsizlik durumu, onlara akademik ilerleme için zaman kaybettirmektedir. Bu zaman kaybı doktora eğitimi görenlere oranla daha yüksek bir strese neden olabilir. Sonuç olarak, üniversitelerimizin asıl görevi, özgürce bilim üretmek, ileri düzeyde eğitim-öğretim vermek, ulusal ve uluslararası düzeyde sorunlarının çözümüne yönelik bilimsel araştırma ve incelemeler yapmaktır. Bu amaca yönelik olarak, araştırma görevlileri üniversitelerde araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olmak üzere, kadrolu veya sözleşmeli olarak çalıştırılmaktadır. Günümüzde üniversite çalışanları ve özelliklede araştırma görevlileri çeşitli mesleki sorunlar ve bu sorunların doğurduğu örgütsel stres ile karşılaşmaktadır. Bu çalışma sonucuyla, belirlediğimiz üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin karşılaştığı başlıca örgütsel stres kaynaklarını, yükselme ve gelişme olanakları, yöneticilerin tutum ve davranışları, iletişim, karara katılma ve mesleki güvence alt boyutlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda Araştırma görevlilerinin bağlı olduğu üst yönetim birimlerinin, bu çalışmada ortaya çıkan sonuçları değerlendirerek örgüt içerisinde strese neden olan ve çalışanları olumsuz etkileyen faktörleri ve kaynakları optimum seviyeye indirerek iyi bir çalışma ortamı hazırlamalıdır. Ayrıca, günümüzde yeni YÖK yasa tasarısı ile yeniden bir yapılanma içerisine giren üniversitelerin, akademik personele yönelik yasa ve yönetmelikleri yeniden düzenlerken bu çalışma sonucuyla elde edilen verilerinde göz önünde bulundurulmasının faydalı olacağı düşüncesindedir.

## Kaynaklar

- Aslan, M.** (1995). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Arıcan, K.** (1999). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerde stres yaratan durumlar ve etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z.** (1995). *Stres ve başa çıkma yolları (15. Basım)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bilek, İ.** (2001). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş ve okul yöneticileriyle ilişkilerinden kaynaklanan stres düzeylerine ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Bingöl, D. ve Naktiyok, A.** (2001, 24-26 Mayıs). Yönetici akademisyenlerin temel stres kaynakları ve stresle mücadele teknikleri. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri* (s. 323-336). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Can, H.** (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Demir, K.** (1997). *Ortaöğretim okullarında yönetici ve öğretmenlerin iş stresi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N. ve Loiselle, J.** (1999). Professional isolation occupational stress in teachers. *Psychological Reports*, 84(3), 943-946.
- Ertekin, Y.** (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eren, E.** (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koyuncu, M.** (2001, 24-26 Mayıs). Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve organizasyondan ayrılma isteğine etkisi. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri* (s. 323-336). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Müftüoğlu, O.** (2003). *Hayatımızın olmazsa olmazı: stres*. İstanbul: Hürriyet Gazetesi, Pazar Eki 31.8.2003.
- Morgan, G.** (1993). *İşte ve yaşamda stresi yenmenin yolları*. (Çev. Ş. Çağla). İstanbul: Ruh Bilim Yayınları.
- Russell, D. W., Altmaier, E. ve Velzen, D. V.** (1987). Job-related stresses, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-74.
- Pastore, D. L.** (1993). Job satisfaction and female college coaches. *Physical Educator*, 50(1), 216-221.
- Pehlivan, İ.** (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Steers, R. M.** (1988). *Introduction to organizational behavior* (3rd Edition). Illinois: Scott Foresman.
- Tural, N.** (1994). *Beden eğitimi öğretmenlerinin stres kaynakları, stres tepkileri ve stresle başetme yolları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zoraloğlu, Y. R.** (1998). *Öğretmenlerin mesleki stres kaynakları ve stresin örgütsel doğurgaları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.