

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI

Güner Ekin DEMİRTAŞ UÇKIRAN

TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPAN
AKADEMİSYENLERDE ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ İLE
ALGILANAN STRES İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAZICI

İSTANBUL, OCAK 2024

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI

Güner Ekin DEMİRTAŞ UÇKIRAN
(204003042)

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPAN
AKADEMİSYENLERDE ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ İLE
ALGILANAN STRES İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAZICI

İSTANBUL, OCAK 2024

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI

Güner Ekin DEMİRTAŞ UÇKIRAN
(204003042)

TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPAN
AKADEMİSYENLERDE ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ İLE
ALGILANAN STRES İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :

Tezin Savunulduğu Tarih : 31.01.2024

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAZICI_____

Diğer Jüri Üyeleri : Prof. Dr. K. Derya BEYDAĞ_____

Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYCANOĞLU_____

İSTANBUL, OCAK 2024

ÖNSÖZ

Bu tezin oluşum aşamalarının her birinde beni destekleyen, cesaretlendiren, hiç bıkmadan tüm sorularımı yanıtlayan, süreç boyunca çözüm odaklı yaklaşımlar sunan kıymetli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAZICI'ya eğitim hayatım boyunca bana kattığı her şey için teşekkür ederim. Değerli hocam Prof. Dr. Birsen YÜRÜĞEN'e kıymetli tecrübesiyle eğitim hayatım boyunca yolumu aydınlattığı için; hem tez jürimde yer alarak hem de tez sürecimin başından bu yana kendime olan güvenimi tazelemem adına beni motive ederek yanımda olan, tez konumu belirlememe vesile olan beyin fırtınası sürecinin doğal bir parçası olmuş değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYCANOĞLU'na ve tez jürimde yer alarak kıymetli bilgileri ile tezimin zenginleşmesine olanak sağlayan Prof. Dr. K. Derya BEYDAĞ hocama teşekkür ederim.

Her noktada bana destek olan, bazen bir müzik listesiyle bazen güzel demlenmiş bir kahve ile tezimi çalışırken varlığını hissettiren, düşmeye meyleden cümlelerime hava yastığı olan canım eşim Uğur UÇKIRAN'a teşekkür ederim.

Canım dostum Deniz IŞIK'a varlığı ve desteği ile beni sarıp sarmaladığı için teşekkür ederim. Umarım daima yan yana oluruz. Beni zorlayan her anda yanımda olacaklarına emin olduğum, elimi sıkı sıkı tutan, beni anlayan, dinleyen şahane dostlarım ve canım hocalarım Gizem TÜRİTOĞLU'na, Gizem ÇELEBİ'ye ve Cansu KOÇ'a teşekkür ederim. Teknolojinin, Excel'in ve dahi cümle hesap kitap işinin aranan yüzü değerli hocam Bekir Kürşat AYDIN'a teşekkür ederim. Bana desteğini esirgemeyen sevgili arkadaşım Hasret Gülüş OYMAK'a teşekkür ederim.

Seanslar boyu konuştuğumuz konular arasındaki önemini hep korumuş adeta "Top 10" listemizden hiç düşmeyen "tezim" hakkında beni sabırla dinleyen, bana hep doğru sorular soran saygıdeğer psikologum Yiğit Bey'e teşekkür ederim. Canım babam, canım kardeşim ve yaşamım boyu ilham kaynağım olmuş canım anneme bana inandıkları için teşekkür ederim.

Güner Ekin DEMİRTAŞ UÇKIRAN

BEYAN

Bu tez araştırmasının, benim özgün araştırmam olduğunu ve her aşamasında etik kurallara uygun davranış sergilediğimi, tezin planlanmasından yazımına kadar olan süreçte, tamamen akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde ilerlediğimi beyan ederim. Kullanılan tüm bilgileri, akademik etik ilkelerine uygun bir şekilde edindim. Elde edilmeyen bilgileri veya yorumları, ilgili kaynaklara dayandırdım ve bu kaynakları kaynaklar listesinde açıkça belirttim. Ayrıca, tezin hazırlık ve yazım aşamalarında, patent ve telif haklarına aykırı davranışlardan kaçındım.

Güner Ekin DEMİRTAŞ UÇKIRAN

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
ÖNSÖZ	iii
BEYAN.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
SEMBOLLER/ KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Akademisyenlik	3
2.1.1.Türkiye’de Görev Yapan Akademisyenler ve Karşılaştıkları Sorunlar.....	3
2.2. Stres Kavramı	5
2.2.1. Stres Kaynakları.....	6
2.2.2. Genel Adaptasyon Sendromu.....	8
2.2.3. Algılanan Stres.....	10
2.2.4. Stresin İnsan Sağlığına Etkileri.....	10
2.2.5. Stresin Yol Açtığı Sorunlar	11
2.2.6. Akademisyenlerde Stres Faktörleri.....	12
2.3. Zihinsel İş Yüğü.....	12
2.3.1. Zihinsel İş Yüğü Kavramının Gelişimi.....	13
2.3.2. Akademisyenlerde Zihinsel İş Yüğü.....	14
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	15
3.1. Araştırmanın Tipi.....	15

3.2.	Araştırma Soruları.....	15
3.3.	Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	15
3.4.	Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	15
3.5.	Araştırmanın Değişkenleri.....	16
3.6.	Verilerin Elde Edilmesi.....	16
3.7.	Verilerin Analizi.....	18
3.8.	Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği.....	18
3.9.	Araştırmanın Etik Yönü.....	18
4.	BULGULAR.....	19
5.	TARTIŞMA	40
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
	KAYNAKLAR.....	56
	EKLER	65
	ÖZGEÇMİŞ	71

TABLÖLAR LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 1. Akademisyenlerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı	19
Tablo 2. Akademisyenlerde Var Olan Kronik Hastalıkların Dağılımı	21
Tablo 3. Akademisyenlerin İş Yaşamları Dışında Kalan İşler İçin (temizlik, çocuk bakımı vs.) Destek Aldıkları Kişilerin Dağılımı	21
Tablo 4. CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği ile Algılanan Stres Ölçeği Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Cronbach Alfa (α) Katsayıları	22
Tablo 5. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	23
Tablo 6. Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversitelerin Niteliğine Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması	24
Tablo 7. Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması	25
Tablo 8. Akademisyenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	26
Tablo 9. Akademisyenlerin Bilim Alanlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması	27
Tablo 10. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	29
Tablo 11. Akademisyenlerin Bazı Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Algılanan Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	32
Tablo 12. Akademisyenlerin Bazı Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	34
Tablo 13. Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ve CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği Puanlarının Haftalık İş Yükü, Akademik Deneyim Süresi ve Yaş ile Karşılaştırılması.....	37

SEMBOLLER/ KISALTMALAR LİSTESİ

ASÖ14	: Algılanan Stres Ölçeği
GAS	: Genel Adaptasyon Sendromu
Min	: Minimum
Mak	: Maksimum
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
%	: Yüzde
<	: Küçük İşareti

ÖZET

TÜRKİYE’DE ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPAN AKADEMİSYENLERDE ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ İLE ALGILANAN STRES İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma, Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ve algılanan stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmış olup tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de üniversitelerde görev yapan 495 akademisyen oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Stres Ölçeği” ve “CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma 15 Mayıs- 15 Aralık 2023 tarihleri arasında Türkiye’de görev yapan 495 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenler, Algılanan Stres Ölçeği’nden (ASÖ14) ortalama $27,37 \pm 7,92$ puan, CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği’nden ortalama $3,67 \pm 0,61$ puan almıştır. Akademisyenlerin; cinsiyeti, kurum niteliği, medeni hali, çocuk sahibi olma durumu, bilim alanı, ünvanı, idari görev varlığı, yeterli ve dengeli beslenme düşünme durumu, düzenli uyku uyuduğunu düşünme durumu, düzenli egzersiz yaptığını düşünme durumu ve günlük işler için destek alma durumlarına göre ASÖ14 puan ortalaması arasında anlamlı farklılık bulundu ($p < 0,05$). Akademisyenlerin; cinsiyeti, medeni hali, çocuk sahibi olma durumları, bilim alanı, ünvanları, kronik hastalık durumları, idari görev durumları, yeterli ve dengeli beslenme durumları, düzenli uyku uyuduğunu düşünme durumu, düzenli egzersiz yaptığını düşünme durumu, günlük işler için destek alma durumlarına göre zihinsel iş yükleri arasında anlamlı farklılık bulundu ($p < 0,05$). Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ve CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği arasında orta düzey pozitif yönlü ilişki saptandı ($r = 0,489$). Akademisyenlerde algılanan stres ve zihinsel iş yükünü azaltıcı girişimlerde bulunulması ve bu girişimlerin etkinliklerinin değerlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Akademisyenlik, Algılanan Stres, Zihinsel İş Yükü

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MENTAL WORKLOAD AND PERCEIVED STRESS IN ACADEMICS WORKING AT UNIVERSITIES IN TURKEY

This research was conducted to examine the relationship between mental workload and perceived stress of academics working in Turkey and is a descriptive and cross-sectional research. The sample of the research consisted of 495 academics working at universities in Turkey. “Personal Information Form”, “Perceived Stress Scale” and “CarMen-Q Mental Workload Scale” were used to collect data.

The research was conducted with 495 academics working in Turkey between 15 May and 15 December 2023. Academicians participating in the study received an average of 27.37 ± 7.92 points from the Perceived Stress Scale (PSS14) and an average of 3.67 ± 0.61 points from the CarMen-Q Mental Workload Scale. Academicians; ASÖ14 score according to gender, institution quality, marital status, having children, field of science, title, administrative position, thinking about adequate and balanced nutrition, thinking about sleeping regularly, thinking about exercising regularly and receiving support for daily tasks. A significant difference was found between the mean ($p < 0.05$). Academicians; Mental functioning according to gender, marital status, having children, field of science, titles, chronic disease status, administrative duty status, adequate and balanced nutrition status, thinking of sleeping regularly, thinking of exercising regularly, status of receiving support for daily tasks. A significant difference was found between the loads ($p < 0.05$). A moderate positive correlation was detected between the Perceived Stress Scale (PSS14) and the CarMen-Q Mental Workload Scale ($r = 0.489$). It is recommended that initiatives be taken to reduce perceived stress and mental workload among academics and that the effectiveness of these initiatives be evaluated.

Key words: Academics, Perceived Stress, Mental Workload

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Akademisyenlik; eğitim-öğretim, araştırma, idari sorumluluklar gibi çok basamaklı ve yoğun özveri gerektiren bir meslektir (Gül Öztürk, 2019). Akademisyenler; ders yükü ve öğrenci yoğunluğuna bağlı olarak akademik çalışmalarına yeterince zaman ayırmakta zorluk yaşamaktadır. Bu zorluklardan bazıları: çalıştıkları üniversitelerin fiziksel koşullarının yetersiz olması, akademik çalışmaları için ihtiyaç duydukları araçlara (belge, ekipman, maddi kaynak vb.) ulaşmakta problem yaşamaları, uluslararası yayın yapma ve bilimsel toplantılara katılma ihtiyaçlarının karşılanmasındaki sorunlar, sürekli kendilerini geliştirme sorumluluklarının olması, yetersiz ücret ve akademik çalışmalarına verilen destek konularındaki eksikliklerdir. Tüm bu eksiklikler ve yaşadıkları çaresizlik duygusu akademisyenlerin ruh sağlığını da etkilemektedir (Dağdeviren ve ark., 2011; Göksel ve Tomruk, 2016). 2015 yılında yapılan bir çalışmada, akademisyenlerde depresyon seviyesi incelenmiş, psiko-sosyal ve fiziksel nedenlere bağlı olarak depresyon bulgusunun sıklığının arttığı belirlenmiştir (Bakan ve ark., 2015).

Kişilerin iş yaşamına dair önemli konulardan biri de iş yüküdür. “İş yükü, kişisel çaba ve performansın ilgili görevlere yönelik talep ve gereklilikler ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan kişiye özgü bir kavram” şeklinde tanımlanır. Bu noktada çalışma koşullarının çağa uygun biçimde yapılanması sonucu zihinsel iş yükü kavramı öne çıkmaktadır (Yavuz ve ark., 2020). Zihinsel iş yükü, iş sağlığı ve güvenliği açısından nöroergonomik risk faktörü olarak sınıflandırılmıştır. Nöroergonomi, insanların sistemler ile etkileşimlerini: bellek, algı, akıl yürütme gibi zihinsel süreçleri incelemektedir (Aksüt ve ark., 2020). Akademisyenlerde iş yükünden bahsedildiğinde ise kişiler arası iletişim, karar verme, hesaplama, araştırma, hatırlama gibi uğraşlar sebebiyle zihinsel iş yükü kavramı öne çıkmaktadır (Dağdeviren ve ark., 2005). 2019 yılında yayımlanan bir doktora tez çalışmasında akademisyenlerin zihinsel iş yükü değişkenine ilişkin temalardan zihinsel talep, akademik performans talepleri, duygusal ve ailevi etmenler ile zaman baskısını yüksek düzeyde hissettiği saptanmıştır (Gül Öztürk, 2019). Zihinsel iş yükünün yüksek olması ise gerek fiziksel yorgunluk gerekse ruhsal yorgunluk, stres, emosyonel ve fiziksel sağlık sorunlarının ortaya çıkması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Karadağ ve Cankul, 2015).

Hans Selye'ye göre stres; "Bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepkidir." (akt. Coşkuner, 1997). Algılanan stres; bireyin içeriden veya dışarıdan gelen, mevcut dengeyi veya duygusal, bilişsel, sosyal işleyişi bozma temayülü gösteren ve kişiyi bu dengeyi muhafaza etmeye ya da bozulan dengeyi yeniden kurmaya yönelik yeni aksiyonlara zorlayan reel ya da algılanmış uyarıcılara verdiği fiziksel, ruhsal, bilişsel tepkilerdir (Budak, 2001). Akademisyenler özelinde stres ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; Ellez'in (1999) çalışmasında, öğretim elemanlarının stres kaynaklarına yönelik algılarının cinsiyet, unvan ve kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, kadınlar erkeklere göre daha fazla stres yaşarken; öğretim görevlileri ile araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde stres yaşadıkları vurgulanmıştır (Ellez, 1999). Tomruk'un (2014) stres kaynaklarını demografik özellikler üzerinden incelediği çalışmasında da kadınların ve doktor unvanlı araştırma görevlilerinin daha çok stres yaşadığı saptanmıştır. Ayrıca yine Tomruk'un (2014) araştırmasında evlilerin, 36-45 yaş aralığındakilerin ve 1-5 yıl arası kıdemi olanların daha çok stres yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tomruk, 2014). Yusoff ve Azam'ın (2014) çalışmasında da benzer olarak cinsiyet bağlamında kadınların ve medeni hal bağlamında bekarların yüksek stres düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Yusoff ve Azam, 2014).

Bu araştırma, akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ile algıladıkları stresin ölçülmesi ve birbirleriyle ilişkilerinin incelenmesi amacıyla planlanmıştır. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde akademisyenlerde zihinsel iş yükü ve algılanan stres ilişkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle çalışmanın literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Akademisyenlik

Akademisyenlik; bilimsel bilgi üreten, lisans ve üstü eğitimler için müfredatları hazırlayan, nitelikli iş ve insan gücü üretiminde önemli rolü bulunan bir meslek grubudur (Çelik ve ark., 2023).

Akademisyenler, içlerinde bulundukları meslek alanına özgü birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Akademisyenler çalışmalarını; öğrencilerin, ailelerin, toplumun, dahil oldukları akademik kültürün, bağlı bulundukları üniversite yönetimlerinin ve bunun gibi birçok odağın beklentileri dahilinde yerine getirmektedir. Çeşitli odaklardan gelen bu beklentileri karşılama çabası akademik personellerin birçok zorluk, problem ve sıkıntıyla karşılaşmalarına buna bağlı olarak da fiziksel ve ruhsal zarar görmelerine yol açabilmektedir (Doğan ve ark., 2020). Çalışmalar bilim insanlarının işlerine öncelik verdiklerini, iş hayatı dışında çok az ilgi ve sorumluluk sahibi olduğunu, istikrarlı bir şekilde bilimsel uğraşı ile alakadar olduğunu göstermektedir (Coşkun, 2013).

Günümüz dünyasında, kariyer sahibi olmanın en temel aşamalarından biri olarak niteleyebileceğimiz yükseköğrenim, bireylerin yaşamları üzerindeki etkileri nedeniyle eğitsel kalitenin çok önemli olduğu bir aşamadır. Bu nedenle akademik personelin etkinliği ve verimini etkileyebilecek her türlü etmenin üzerinde durulması, eğitsel kalitenin sürdürülebilmesi açısından önemlidir. (Sağlam, 2011).

2.1.1. Türkiye’de Görev Yapan Akademisyenler ve Karşılaştıkları Sorunlar

Akademisyenlik algısı ve akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar bağlamında Türkiye’ye özgü parametrelerden bahsedilebilir. Batı’da bugünkü anlamı ile üniversiteler, 11. ve 12. yüzyıl Orta Çağ Avrupa’sında gündeme gelmişken (Antalyalı, 2007) ülkemizde modern anlamda üniversite yapılanması ve buna bağlı olarak akademisyenlik mesleğinin ortaya çıkması 1933 yılına denk gelir (Kömürlü, 2019). Bu tarihsel farklılık ülkemizde akademisyenlik mesleğinin karşılaşacağı sorunların dünyadaki örneklerden farklılık arz edeceği konusunda kanıt gösterilebilir.

Toplumsal fayda sağlamak, bilimsel araştırmalar yapmak ve literatürü takip etmek, bilim üretimi vasıtasıyla ölümsüz olmak, yeniliklere karşı duyarlı olmak, akademik yönden kendini geliştirmek, yeni nesiller yetiştirmek akademisyenlerin mesleki doyumunu artırmaktadır (Yılmaz, Çelebi & Çakmak, 2014). Üniversitelerde görevli öğretim elemanları çalışma koşullarının ağırlığı, ders yükünün fazla oluşu, öğrencilerin anlayışsızlığı, doyum vermeyen ödöl yapısı, düşük gelir düzeyi, mesleki ilginin azalması, mesleki saygınlığın yitirildiğı fikri, kadro tıkanıklıkları, kişisel yeterliliklerin daimi olarak sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı varlığı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliğı, akademik faaliyetlere verilen desteğın azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, çalışma gruplarının etkin olmayışı gibi birçok etmenden olumsuz etkilenmektedir (Dağdeviren ve ark. 2011).

2023 tarihli Akademisyenlerin İş Yüğü Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi isimli çalışmada akademisyenlerin iş yüğü ile iş doyumunun ters bir orantı içerdığı ortaya koyulmuş; akademisyenlik mesleğini icra eden kişilerin iş yüğü arttıkça iş doyumlarının azaldığı belirlenmiştir (Çelik ve ark., 2023). 2020 yılında Nihan Yılmaz tarafından yapılan, Göreli Yoksunluk ve Algılanan Stres Arasındaki İlişinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme isimli çalışmada akademisyenlerde algılanan stres puan ortalamasının yüksek düzeyde olduğı tespit edilmiştir (Yılmaz, 2020). Özetle akademisyenliğin şahsi ve çevresel etkileri bireyler üzerinde fazlasıyla hissettiren bir meslek grubu olması nedeniyle her açıdan yıpranmaya açık ve incelenmesi gereken bir meslek olduğı söylenebilir (Şahin ve ark., 2019).

Toplum ruh sağığı hizmetleri ekibinin bir üyesi olan toplum ruh sağığı hemşirelerinin görev yetki ve sorumlulukları hakkında birincil önleme bağlamında bir tanımlama yapıldığında; toplum ruh sağığı hemşiresi ruhsal hastalıkların oluşumunu önlemek, toplum ruh sağığını korumak ve bu hususta yapılan çalışmaları halka ulaştırmak ile sorumludur (Altundal ve Ark, 2020). Tezin Akademisyenlerde Stres Faktörleri ve Akademisyenlerde Zihinsel İş Yüğü başlıkları altında belirtilen unsurlar göz önüne alındığında algılanan stres ve zihinsel iş yükünün beden ve ruh sağığı üzerinde oluşturabileceğı hasar veya hastalıkların önlenmesi için toplum ruh sağığı hemşirelerince incelemeler yapılması gerekliliğı doğmaktadır.

2.2. Stres Kavramı

Hans Selye, stres kavramını ilk ortaya atan Kanadalı bir endokrin uzmanıdır ve stresi, "bedenin kendisine yönelik herhangi bir baskıya verdiği tepki" olarak tanımlamıştır (Butcher, Mineka ve Hooley, 2013). Stres, kişinin kendisiyle çevresi arasındaki dengeyi bozan ve bu dengeyi korumak ya da sağlamak için çaba harcamasına neden olan içsel veya dışsal unsurlar olarak tanımlanabilir (Humphrey ve King, 2000). Stresin kaynağı olan etkenlere stresör denilmekte ve birey, bu stresörlere karşı hangi durumla karşılaşır karşılaşırsa, hoş giden ya da hoş gitmeyen bir yanıt vermek durumundadır. Bu tepki, Hans Selye tarafından "genel adaptasyon sendromu (GAS)" veya "biyolojik stres sendromu" olarak adlandırılmıştır (Aydın, 2016; Yıldırım, 1991; Yurdakoş, 2018; Cox, 1993).

Richlin-Klonsky ve Hoe (2003) gündelik hayattaki taleplerin ve yaşanan değişimlere uyum süreçlerinin stresin temel kaynakları olduğunu ifade etmektedir. Byars'ın (2005) aktardığına göre McNerney (1974) ise, stresi "bedenin korkutucu, heyecanlandırıcı, zihni karıştırıcı, tehlikeli ya da rahatsızlık verici durumlara karşı fiziksel, zihinsel ve kimyasal tepkiler" olarak tanımlamıştır (Richlin-Klonsky & Hoe, 2003; Byars, 2005).

Diğer bir taraftan Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise stresi, "fiziksel, duygusal veya psikolojik zorlanmaya neden olan her türlü değişiklik" olarak tanımlamaktadır. Stres, yaşam zorlukları ve tehditleriyle başa çıkmamıza yardımcı olan doğal bir insan tepkisidir. Ancak, stres kaynaklarının kişi tarafından nasıl algılandığı, tepki verme şeklini belirleyebilir. Örneğin, küresel olaylar, sınavlar veya kişisel ilişkiler gibi durumlar her bireyde farklı duygusal tepkilere yol açabilir (WHO, 2022).

Herkesin aynı stres kaynağına karşı aynı duygusal tepkileri göstermeyeceği bir gerçektir. Bir stresörün, birey tarafından nasıl algılandığı oldukça önemlidir. Kişinin deneyimlediği stres düzeyi, stres kaynağını algılama biçimine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Örneğin; küresel ölçekte artan silahlanma, savaşlar, Afrika'da açlıkla mücadele, evlilikler, boşanmalar, sınavlara gibi olaylarla karşılaşıldığında, her bireyin bu streslere tepki verme seviyesi farklı olacaktır. Çünkü kişilerin, bu stres kaynaklarıyla başa çıkma şekilleri, düşünce yapıları, yorumları ve inanç kalıpları farklılık gösterir (Özer, 2015).

Stres oluşturan durumları değerlendirirken, kişinin bu durumu nasıl algıladığına, yorumladığına, savunma mekanizmalarına ve stresle baş etme becerilerine dikkat etmek önemlidir (Aydın ve İmamoglu, 2013). Stres tepkisi, vrenin beklentileri ile bireyin yapabilecekleri arasında dengesizlik olduğunda ortaya çıkabilir ve bireyin başlangıçta stresle mücadele etme çabası zamanla tükenmişlikle sonuçlanabilir (Maraşlı, 2005).

Stresin nedenleri arasında kontrol edilebilirlik, sınırların zorlanması, öngörülebilir, baskı, engellenme, içsel çatışma, tehdit ve değişme gibi faktörler bulunmaktadır (Aydın, 2010). Stres, eylem, olay veya dış etkenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan, psikolojik durum ve bireysel farklılıklarla şekillenen bir uyum belirtisidir (Arpacı, 2005; Durna, 2004). Stres tepkisi, organizmanın psikolojik ve bedensel sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkar; bu, ortamın koşullarına değil, organizmanın duruma nasıl tepki verdiğine bağlıdır (Gibbons, 2012).

Stresin iki temel türü bulunmaktadır:

Akut stres, hızlı bir şekilde ortaya çıkan ve kısa sürede kaybolan bir stres türüdür. Arabanızı durdurmak zorunda kaldığınızda veya partnerinizle bir anlaşmazlık yaşadığınızda bu tür stresi hissedebilirsiniz. Bu, tehlikeli durumlarla başa çıkmanıza yardımcı olur ve yeni veya heyecan verici deneyimlerle de ilişkilendirilebilir. Herkes zaman zaman akut stres yaşayabilir (Selye, 1953).

Diğer bir taraftan, kronik stres daha uzun süren bir stres türüdür. Ekonomik sorunlar, mutsuz bir evlilik veya iş yerindeki problemler gibi uzun vadeli zorluklar, kronik stresin kaynağı olabilir. Bu tür stres, haftalarca veya aylarca devam edebilir ve kişi, bu durumun bir sorun olduğunu fark edemeyebilir. Stresle başa çıkmanın yolları bulunmazsa, bu durum sağlık sorunlarına yol açabilir (Mechanic, 1962; Grinker & Spiegel, 1945; Alexander, 1950; Wolff, 1953; Selye, 1953).

2.2.1. Stres Kaynakları

Bu bölümde, stresin oluşumuna etki eden unsurlar ele alınacaktır. Stres kaynakları literatürde genellikle üç temel grupta incelenir: bireysel, örgütsel ve çevresel stres faktörler (Eren, 2007; Göksel ve Tomruk, 2016).

Bireysel Stres Etmenleri

Bireyin stres deneyiminde cinsiyeti, yaş grubu ve kişilik özellikleri önemli bir rol oynar. Birey, stresi yaşamasını tetikleyen faktörleri olaylarda değil, bu olaylara yüklediği anlamlarda bulur. Bireysel farklılıklar, stresin ortaya çıkmasında etkili bir rol oynar. Birey, biyolojik, maddi, duygusal ve yaşam tarzıyla ilgili olarak kendiyle ilgili stres yaşayabilir. Biyolojik ve bedensel faktörler arasında, doğuştan gelen sistem bozuklukları, iç salgı bezleri veya hormonal dengesizlikler bulunabilir. Özellikle menopoz döneminde kadınlarda, andropoz döneminde erkeklerde ve orta yaş krizlerinde hormonal değişikliklerin ve dengesizliklerin ortaya çıkması, ruhsal ve duygusal sorunlara ve hayal kırıklıklarına neden olabilir. Bireyin kişisel ve duygusal yapısı da bir diğer stres kaynağıdır. Bazı kişilik özellikleri, insanları strese karşı daha hassas hale getirirken, diğer bazı özellikler stresle başa çıkma yeteneğini artırabilir (Eren, 2007).

Örgütsel Stres Kaynakları

İş stresi olarak bilinen örgütsel stres, işin devam ettirilmesi, görevlerin yerine getirilmesi, ücret ve çalışma koşullarıyla ilgili beklentilerin karşılanması, işyerindeki kişilerarası ilişkilerin niteliği, işin ve işyerinin geleceği, iş güvencesi, sosyal güvence, sosyal destek mekanizmalarının işleyişi, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı gibi bir dizi konuyla yakından ilişkilidir (Çakır,2009).

İş stresi, bireylerin ve işle ilgili ilişkilerin neden olduğu, normal işlevlerinden sapmaya sebep olan değişiklikleri içeren bir durum olarak ifade edilir (Aydın, Üçüncü ve Taşdemir,2011).

Herhangi bir kuruluştaki, görevin niteliği, iş çevresi veya işle ilgili olarak üst yönetim, astlar, iş arkadaşları veya müşterilerle yaşanan ilişkiler nedeniyle stres meydana gelebilir (Göksel-Tomruk, 2016). Çalışanları etkileyebilecek çeşitli stres kaynakları mevcuttur. İşle ilgili en yaygın stres kaynakları; işten çıkarma, rütbenin düşürülmesi, yönetici ile ilişkisel sorunlar, iş koşullarındaki değişiklikler (terfi alamama, uzun çalışma saatleri vb.), iş tasarımı, iş talepleri, monoton işler, olumlu durumlar (yeni iş, yükselme, başarı vb.), iş teslimleri, başarısızlık korkusu, yetersiz destek, iş belirsizliği, rol çatışması, değişim, yeni teknoloji, aşırı veya yetersiz iş yükü, aşırı düzenlemeler, kararlara katılım eksikliği, zayıf kişilerarası ilişkiler, örgütsel yapı, örgütsel liderlik, örgüt politikaları, iletişim sorunları, kontrol eksikliği, adil olmayan ücretlendirme, örgüt kültürünün

eksikliği, ortak hedef, inanç ve duyguların eksikliği ve şirket ile çalışan değerleri arasındaki farklılıklardır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004; Göksel ve Tomruk,2016;Pehlivan,2000)

Çevresel Stres Kaynakları

Çevresel stres, birey üzerinde stres oluşturan genel çevresel faktörler literatüre göre beş ana kategoride incelenmektedir. Bu kategoriler, belirsizliklerle dolu olup bireyin yaşamdan zevk almasını olumsuz etkileyerek davranışlarında istikrarı sarsmaktadır. Çevresel stres unsurları şunlardır: ülke ve dünya ekonomisinin seyri, politik belirsizlikler, kentlerin çevresel ve ulaşımaya dayalı sorunları, teknolojik gelişmelerin hayat tarzlarını ve alışkanlıkları değiştirmesi, sosyal ve kültürel değişmelerin hızlanmasıyla kuşaklar arası farklılıkların artışıdır (Göksel ve Tomruk, 2016).

2.2.2. Genel Adaptasyon Sendromu

Stres, insan vücudunun algılanan veya gerçek tehditlere karşı fiziksel ve/veya psikolojik homeostazisine yönelik bir tepki olarak tanımlanır. Homeostazın bozulması, çeşitli adaptif tepkileri ve davranışları başlatan merkezi ve periferik nöroendokrin mekanizmaların aktivasyonu ile karakterize edilen bir durum olan "stres tepkisi"ne neden olur (Chrousos, 1998).

Stresli bir durumla karşılaşıldığında, organizma genellikle stresle başa çıkmak için belirli bir tepki verir. Hans Selye'nin öne sürdüğü "Genel Adaptasyon Sendromu" kuramına göre, organizma, stresle başa çıkmak için üç aşamalı bir süreç olan alarm, direnç ve tükenme aşamalarıyla yanıt verir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

Bu nedenle stresle başa çıkma süreci, genel olarak "Genel Adaptasyon Sendromu" olarak adlandırılır. Bu belirtinin üç aşaması bulunmaktadır; alarm reaksiyonu, direnç dönemi, tükenme dönemi (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Alarm reaksiyonu:

Bu aşama, kişilerin herhangi bir stres kaynağı ile karşılaşması durumunda başlar. Beden herhangi bir stresörle karşılaştığında “savaş ya da kaç” tepkisi gösterir. Amaç mücadele ederek veya kaçarak organizmanın iç dengesini yeniden kurmaktır. “Savaş ya da kaç” tepkisi doğası gereği sempatik sinir sisteminin etkinleşmesini sağlar, bu sırada kişinin nabızı ve tansiyonu yükselir, solunumu hızlanır ve vücutta adrenalin salgınır. Alarm

reaksiyonu stresörlerin stres eğrisini hızla arttırması sebebiyle norm dışı davranışın henüz açığa çıktığı aşamayı kapsar (Johnstone, 1989; Baltaş ve Baltaş, 1999).

Direnç dönemi:

Bu aşamada, vücut direnci normalin üzerine çıkar. Stresli duruma karşı direnç artar, ancak bu sırada başka stres faktörlerine karşı direnç düşer. Direnç dönemini başarıyla aşılması durumunda, vücut normal koşullarına döner. Kaybedilen enerji yeniden kazanılmaya çalışılır, bedendeki tahribat giderilmeye başlanır. Stresle başa çıkıldığında parasempatik sinir sistemi etkinleşir, kalp atışları, tansiyon ve solunum düzenlenir, kas gerilimi azalır. Stresle başa çıkılamaması durumunda bir sonraki dönem olan tükenme dönemine geçiş gözlenir (Baltaş ve Baltaş, 1999; Balcı, 2000).

Tükenme dönemi:

Eğer stres verici durum ciddi ve uzun süreli ise, organizma tükenme aşamasına gelir. Bu dönemde bazen alarm reaksiyonu belirtileri yeniden ortaya çıkabilir. Her bireyin uyum yeteneği ve enerjisi birbirinden oldukça farklı ve sınırlıdır. Uyku ve dinlenme organizmayı onarabilir ancak devam eden ve başa çıkılamayan stresler karşısında denge bozulur, uyum enerjisi tükenir. Bu aşamadan sonra tükenme ve bitkinlik nöbetleri görülür ve geri dönüşü olmayan izler organizmaya kazınır. Bu aşama, hastalıklara karşı oldukça savunmasız bir dönemdir ve sonunda bedensel tükenme ve ölüm meydana gelebilir. Eğer beden streslere karşı başarıyla direnebiliyorsa, genel uyum belirtisi etkili bir şekilde çalışıyor demektir (Selye,1953; Baltaş ve Baltaş, 1999).

Hans Selye'ye göre yaşlanma, adaptasyon enerjisinin zaman içinde aşınmasını ifade eder. Bu bağlamda, stresin şiddeti, kronikleşmesi ve genel uyum belirtisinin hangi aşamada olduğu, psiko-somatik sonuçların ortaya çıkmasında önemli faktörlerdir. Ancak, stresin bireysel özelliklere bağlı olarak farklılık göstermesi, laboratuvar hayvanlarından insanlara doğru geçişte sonuçlarda çeşitlilik yaratabilir, çünkü bir kişinin stresli bulunduğu durum, diğer bir kişi için rahatsız edici olmayabilir. Direnç döneminde vücudun direnci normalin üzerindedir. Bu aşamada parasempatik sinir sistemi etkilidir, kişi tükenmiştir ve stres kaynağı hala mevcuttur. Organizma dengeye kavuştuktan sonra, uyum enerjisi tükenir ve ardından tükenme ve bitkinlik dönemi başlar. Bu dönemde alarm döneminin özellikleri görülebilir, ancak bunlar genellikle geri dönüşü olmayan izlerdir (Selye,1953).

Uzun süreli stres kaynaklarıyla başa çıkamayan birey, diğer stres faktörlerinin etkilerine de daha açık hale gelir (Johnstone, 1989; Baltaş ve Baltaş, 1999; Balcı, 2000).

2.2.3. Algılanan Stres

Bireyler arasındaki stres düzeyi ve stres tepkileri, stresörün sadece kendisiyle değil, aynı zamanda algılanma biçimleri ve benimsenen baş etme stratejileriyle de belirlenir (Aydın ve İmamoğlu, 2013; Cohen ve ark., 1983; Özdemir, 2020; Yıldırım, 1991).

Bireyin durumu nasıl değerlendirdiği, duygusal tepki süreci ile sıkı bir ilişki içindedir (Kadzikowska-Wrzošek, 2012; Lazarus, 1993). Araştırmalar, bir durumun olumsuz bir şekilde değerlendirilmesinin, bireyin o durumla ilgili duygularını olumsuz etkileyerek algıladığı stres düzeyini artırdığını göstermektedir (Folkman ve Moskowitz, 2000). Örneğin, bir yaşam olayının tehdit olarak algılanması genellikle korku, öfke, kaygı ve çaresizlik gibi duyguları beraberinde getirir (Harrington, 2012; Lazarus, 1993, 2001; Lazarus ve Folkman, 1984). Bu duygusal uyarılma, bedensel tepkiyi tetikleyen fiziksel uyarılma sürecini başlatır (Greenberg, 2013).

2.2.4. Stresin İnsan Sağlığına Etkileri

Normal düzeylerdeki stres algısı, bireyin harekete geçmesini ve gelişim göstermesini teşvik eden bir güçtür (Akgemci, 2010; Pehlivan, 1980; Yılmaztürk, 2020). Ancak yüksek düzeyde stres algısı, duygusal, bilişsel, davranışsal ve fiziksel boyutlarda rahatsızlık hissi yaratarak işlevselliği ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir (McEwen ve Stellar, 1993). Algılanan stresin etkileri, durumla karşılaşıldığı anda gelişen akut belirtiler ve sürekli strese maruz kalma sonrasında ortaya çıkan kronik belirtiler üzerinden incelenmektedir (Çalışgan, 2021).

Algılanan stresin akut duygusal belirtileri arasında endişe, çökkün duygudurum, aşırı hassasiyet ve sürekli öfke bulunmaktadır (Kaba, 2019). Bilişsel boyut değerlendirildiğinde ise sorun çözme ve karar verme süreçlerinde problemler, dikkatin azalması ve odaklanma sorunları sıkça görülmektedir (Güçlü, 2001; Michie, 2002).

Davranışsal açıdan, stresin etkisiyle sosyal geri çekilme, saldırganlık gibi sosyal davranışlarda sıkıntılar yaşanabilirken, artan sigara ve alkol kullanımı, iştahta bozulmalar, uykuda artma veya azalma gibi değişiklikler gözlenebilir. Fiziksel olarak ise kalp atım hızında ve nefes alımında artış, kaslarda kasılma, vücudun çeşitli yerlerinde

uyuşma ve ağrı, yorgunluk, kabızlık, ishal gibi birçok bedensel belirti deneyimlenmektedir (Çalışgan, 2021; Güçlü, 2001; Kaba, 2019; Michie, 2002).

Başa çıkma kaynaklarının yetersiz olması, değerlendirme süreçlerindeki yorumlamalar ve stres kaynağının şiddeti gibi çeşitli psikolojik ve durumsal faktörlerin etkileşimi, stres tepkilerini uzun süreli hale getirebilir (Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy, 2013; Koçhan, 2019). Bu durum, fiziksel ve ruhsal sistemde bozulmalara neden olarak hem psikolojik hem de bedensel sağlık sorunlarının gelişme olasılığını artırabilir (Akçakaya ve Erden, 2014; Çalışgan, 2021; Sürme, 2019).

Yapılan birçok çalışma, algılanan yüksek stresin beden ve ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini doğrulamaktadır (Akçakaya ve Erden, 2014; Eskin ve ark., 2013; Folkman ve Moskowitz, 2000). Lazarus'un (1993) belirttiği gibi, Selye'nin Genel Adaptasyon Modeli (GAS), psikolojik stres ve baş etme süreçlerinin fizyolojik açıklamasını sunar. Bu bağlamda stres algısının yarattığı duygusal uyarılma aracılığıyla beden üzerinde ortaya çıkan stres tepkisi ve fiziksel hastalıkların gelişimi, üç aşamalı GAS modeliyle açıklanabilir (Selye, 1946). Bu bağlamda tezin Genel Adaptasyon Sendromu başlığında detaylı açıklamaya yer verilmiştir.

2.2.5. Stresin Yol Açtığı Sorunlar

Stresin aşırı düzeyde yaşandığı durumlarda, bireysel ve örgütsel bir dizi sorunla karşılaşmak mümkündür.

Bireysel Sorunlar:

Stresin aşırı olumsuz etkileri arasında bireyin fiziksel sağlığına dair problemler, yüksek sağlık maliyetleri, bireysel verimlilikte düşüş (Gangster, 2008), zihinsel ve duygusal sağlığın bozulması, günlük yaşam aktivitelerine yönelik motivasyon kaybı (Can, 2010), performans kaybı (Bhuiyan, 2005; Can, 2010; Beehr, 1991) ve iş kazaları (Leung, 2012) bulunmaktadır.

Örgütsel Sorunlar:

Stresin etkisi altında, personel devir hızındaki artış (Beehr, 1991), verimsizlik, işe geç gelme ve devamsızlık, çatışmalar, örgütsel yabancılaşma ve tükenmişlik sendromu (Soysal, 2009; Landrum, 2012; Özkan ve Özdevecioğlu, 2012), işten ayrılma niyeti

(Bhuian, 2005; Beehr, 1991; Lankau,2006) gibi örgütsel etkinlikte düşüşler, örgütsel üretkenlik ve verimlilikte azalmalar.

2.2.6. Akademisyenlerde Stres Faktörleri

Çalışmanın Stres Kaynakları kısmında da belirtildiği üzere, Stres kaynakları literatürde genellikle bireysel, örgütsel ve çevresel stres faktörleri olarak üç temel grupta incelenmektedir. Çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği gibi literatür taramaları sırasında akademisyenlerde algılanan stres puan ortalamasının yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Yılmaz, 2020) 2011 tarihli Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması isimli çalışmada akademisyenler arası en yaygın stres etmenlerinin bireysel faktörler olduğu ortaya çıkmıştır ve bireysel faktörler içerisinde kişilik tipi ile strese yatkınlık arasındaki ilişki vurgulanmıştır. Yine aynı çalışmada akademisyenler arasında öne çıkan bir diğer stres kaynağının örgütsel faktörler olduğu ortaya konmuştur. Maaş yetersizliği, yoğun çalışma temposu, yetersiz iletişim, karar süreçlerine katılamama ve ayrımcılık gibi hususlar stres faktörü olarak belirtilmiştir. Yapılan araştırmada çevresel faktörlerin akademisyenlerin algılanan stresleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı vurgulanmıştır. (Aydın ve ark. 2011)

2.3. Zihinsel İş Yüğü

Zihinsel iş yükü literatürde bilişsel iş yükü, olarak da geçen bir kavramdır. Birçok araştırmaya konu olan kavramın üzerinde ortaklaşmış bir tanım yoktur. En genel tanımıyla zihinsel iş yükü bireyin belli bir süre içerisinde yerine getirmesi gereken zihinsel iş miktarıdır. (Emeç ve Akkaya, 2018). Bir başka tanımlama ile kişinin sahip olduğu kaynak ile görevin talep ettiği kaynak miktarı arasındaki farklılık zihinsel iş yükünü ifade eder (Delice, E. 2016). Özetle Zihinsel iş yükü; hesap yapma, karar verme, iletişim kurma, anımsama, araştırma, arama ve benzeri zihinsel ve algısal etkinliklerin meydana getirdiği iş yüküdür (Karadağ ve Cankul, 2015).

Zihinsel iş yükü görevlerinin yapısı, çevrenin talebi ve kişisel özellikler çerçevesinde farklılaşabilen kişisel bir durum olduğundan bireylerin kendi ifadeleri ya da göstergelerle zihinsel iş yükünü ifade edebilmeleri mümkündür. Zihinsel iş yükü ölçümünün optimizasyonu için yapılan araştırmalara göre zihinsel iş yükü ölçümü üç temel kategoride yapılmaktadır. Bunlar; performans temelli (Davranışsal) ölçüm yöntemleri,

subjektif (Öznel) ölçüm yöntemleri ve fizyolojik ölçüm yöntemleridir (Gül-Öztürk, 2019). Zihinsel iş yükü doğrudan gözlemlenemediği için saptanmasında bireysel davranışların, psikolojik ve fizyolojik süreçlerin ölçümü önem taşımaktadır (Rubio-Valdehita ve ark., 2017).

Bu çalışmada zihinsel iş yükünü ölçmek için kullanılan subjektif (öznel) ölçüm yöntemlerinden olan CarMen-Q ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımında etkin faktörler subjektif ölçümlerin uygulama kolaylığı, zihinsel iş yükünün hassas ölçümünü destekleyen güncel veriler içermesi, Türkçe geçerlilik güvenirlik çalışması bulunması, ölçek alt boyutlarının çalışmanın amacına uygunluğu olarak sıralanabilir. CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği'nin alt boyutlarından bilişsel iş yükü işin gerektirdiği bilgi düzeyi, işin kolaylık derecesi, işi yapmak için gereken zihinsel hazırlıkların bilişsel faaliyetleri ne düzeyde etkilediğini; geçici iş yükü kişinin görevi tamamlaması için gerekli olan süreden kaynaklı hissettiği zaman baskısı, çalışma hızı, temposu, işin kesintiye uğraması, mola verilmesi gibi durumları; performansa bağlı iş yükü dikkat, hata, hata toleransı, işe ilişkin sorumluluk durumlarını; duygusal iş yükü ise kişinin işine bağlı endişe durumunu, işinin sosyal ilişkilerini etkileyip etkilemediğini, işe bağlı fiziksel yorgunluk ve sağlık değişimleri yaşıyıp yaşamadığına bağlı durumları içermektedir (Yavuz ve ark., 2020).

2.3.1. Zihinsel İş Yükü Kavramının Gelişimi

İş yükü kavramının değerlendirilmesi esnasında ön planda tutulan faktörler işi yapan kişilerin fiziken etkilenmesi ve iş sonucunda ortaya çıkan fiziksel yorgunluklar olagelmıştır fakat 1960'lerden bu yana teknolojik olanakların gitgide artması bu konuya dair bakış açılarını da değiştirmiştir. (Neill ve Davis, 2015). Yıllar içerisinde makinelerin iş kavramı üzerinde önemli bir yer edinmesiyle dikkat, algılama hızı, zeka gibi psikolojik ve bilişsel niteliklerin değerlendirmeye tabii tutulması önem kazanmıştır (Chaffin, 1975). Poulto ve Brown'ın 1961 yılında gerçekleştirdikleri Sürücülerde Kullanılmayan Zihinsel Kapasiteyi İkincil Bir Görev Yardımıyla Ölçmek ve Bainbridge'in 1974'te yaptığı Zihinsel Yükü Ölçme Zorlukları isimli akademik çalışmalar bu alanda yapılan çalışmaların ne kadar geriye gittiğini gösterir niteliktedir (Akca, 2022).

1970'lerden günümüze zihinsel iş yükünün tanımlanması ve ölçümüne yönelik çalışmalar gözle görülür bir artış göstermektedir (Tosun ve Yılmaz, 2023).

2.3.2. Akademisyenlerde Zihinsel İş Yüğü

Çalışma hayatında yaşanan iş yüğü artışı ile meydana gelen stres ve tükenme eğilimlerinin kişinin motivasyon ve iş doyumunda düşüşe sebebiyet verdiği literatür içerisinde akademik çalışmalarla belirlenmiş bir gerçekliktir (Keser, 2006) 2023 tarihli Akademisyenlerin İş Yüğü Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi isimli, akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada zihinsel iş yükünün iş doyumunu üzerinde negatif etkisi olduğu gözlenmiştir. Çalışmaya göre zihinsel iş yükünün artması iş doyumunu azaltıcı bir etki oluşturmaktadır (Çelik ve Ark, 2023).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ve algılanan stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmış olup kesitsel bir araştırmadır.

3.2. Araştırma Soruları

- Akademisyenlerin sosyodemografik, mesleki ve sağlık durumlarına ilişkin özellikleri nelerdir?
- Akademisyenlerin algılanan stresleri ve zihinsel iş yükleri hangi düzeydedir?
- Akademisyenlerin sosyodemografik, mesleki ve sağlık durumlarına göre algılanan stres düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Akademisyenlerin sosyodemografik, mesleki ve sağlık durumlarına göre zihinsel iş yükü düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ve algılanan stresleri arasında ilişki var mıdır?

3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Türkiye’de çalışan akademisyenler üzerinde 15.05.2023-15.12.2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Veriler; sosyal paylaşım siteleri (Facebook, Instagram) ve akademisyenlerin Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nde yer alan e-posta adresleri üzerinden online anket olarak paylaşılmış, araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyenler araştırmaya dahil edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bulunan üniversitelerde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'ne göre Türkiye’de 184.817 akademisyen görev yapmaktadır (WEB_1, 2023). Evreni bilinen örneklem hesabı sonucu en az 383 kişiye ulaşılması gerektiği belirlenmiştir (Büyüköztürk ve arkadaşları, 2020). Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve veri toplama formlarını eksiksiz dolduran 495 katılımcı araştırmanın örneklemi oluşturmuştur .

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

N: Evren

n: Örneklem alınacak uygulama sıklığı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı

q: İncelenen olayın görülme sıklığı

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen $\pm$ sapma

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımlı değişken: Algılanan Stres Ölçeği puanı, Carmen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği puanı

Bağımsız değişken: Sosyodemografik özellikler(yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, kronik hastalık varlığı, yeterli ve dengeli beslenme durumu, düzenli uyku durumu, düzenli egzersiz durumu), işe ilişkin özellikler(kurumun bulunduğu şehir, kurum türü, bilim alanı, unvan, akademisyenlik dışı deneyim varlığı, idari görev varlığı)

3.6. Verilerin Elde Edilmesi

Verilere, katılımcıların onamları alındıktan sonra (Ek-2) online anket iletimi üzerinden elde edilmiştir.

Verilerin toplanmasında “Gönüllü Katılım İzin Formu” (Ek-2), “Kişisel Bilgi Formu” (Ek-3), “Algılanan Stres Ölçeği” (Ek-4) ve “CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği” (Ek-5) kullanılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce ölçeklerin Türkçe geçerlik ve güvenirlik araştırmasını yapmış olan yazarlardan elektronik posta ile yazılı izin alınmıştır (Ek-6; Ek-7).

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından literatür bilgisi ışığında hazırlanmıştır (Yılmaz, 2020; Göksel ve Tomruk, 2016; Yusoff ve Azam, 2014). Akademisyenlere ait yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, çalışılan kurumun niteliği, sağlık durumu gibi özellikleri içeren 23 sorudan oluşmaktadır (Ek-3).

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ-14): Ölçek, kişilerin hayatlarındaki çeşitli durumlarda ne ölçüde stres algıladığını ölçmek amacıyla Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiş (Cohen ve ark.,1983), Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy

(2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Eskin ve ark., 2013). Toplam 14 maddeden oluşan ASÖ-14, “Yetersiz Öz Yeterlik Algısı” (4, 5, 6, 8, 9, 10, 13. maddeler) ve “Stres/Rahatsızlık Algısı” (1, 2, 3, 7, 11, 12, 14. maddeler) olmak üzere iki alt boyutlarından oluşmaktadır (Ek-4). Ölçeğin 14 maddeden oluşan formunun yanında 10 ve 4 maddeden oluşan iki formu daha mevcuttur. Bu araştırmada ölçeğin 14 maddeden oluşan formu (ASÖ-14) kullanılmıştır. ASÖ-14’ün toplam iç tutarlılık katsayısı 0,84, Yetersiz Öz Yeterlik Algısı için 0,81, Stres/Rahatsızlık Algısı için 0,76’dır. Bu araştırmada ASÖ-14’ün toplam iç tutarlılık katsayısı 0,90, Yetersiz Öz Yeterlik Algısı için 0,87, Stres/Rahatsızlık Algısı için 0,85 olarak saptanmıştır. Ölçek 5’li likert tipte olup ölçeğin “Hiçbir zaman (0)” ile “Çok sık (4)” arasında değişen cevap seçenekleri mevcuttur. Olumlu ifade içeren yedi madde tersten puanlanmaktadır (4,5,6,7,9,10,13. maddeler). ASÖ-14’ten alınabilecek minimum puan 0, maksimum puan ise 56’dır. Puan yükseldikçe algılanan stres artmaktadır.

CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği: Rubio-Valdehita ve arkadaşları tarafından 2017 yılında geliştirilmiş olup Türkçe geçerlik ve güvenirlik araştırması Yavuz, Akca ve Küçükkoğlu tarafından 2020 yılında yapılmıştır (Rubio-Valdehita ve ark., 2017; Yavuz ve ark., 2020). Ölçek, “Bilişsel iş yükü” (1.-9. maddeler arası), “Geçici iş yükü” (10.-13. maddeler arası), “Performansa bağlı iş yükü” (14.-18. maddeler arası) ve “Duygusal iş yükü” (19.-25. maddeler arası) olmak üzere dört alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır (Ek-5). Ölçek 5’li likert tipte olup “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde cevaplanmaktadır Ölçekte ters puanlanan madde yoktur; 2,5 puan ve altı düşük zihinsel iş yükü, 2,5-3 puan arası orta zihinsel iş yükü ve 3 üzeri puan yüksek zihinsel iş yükü olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Orijinal ölçekte, Bilişsel iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,88$, Geçici iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,79$, Performansa bağlı iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,80$, Duygusal iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,84$ ve toplam ölçek için iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,80$ olduğu bildirilmiştir (Rubio-Valdehita ve ark., 2017). Ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik araştırmasında Bilişsel iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,89$ (9 ifade), Geçici iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,91$ (4 ifade), Performansa bağlı iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,93$ (5 ifade), Duygusal iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,92$ (7 ifade) ve toplam ölçek için iç tutarlılık katsayısı

$\alpha = 0,90$ (25 ifade) olduğu bildirilmiştir (Yavuz ve ark., 2020). Bu araştırmada Bilişsel iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,86$, Geçici iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,85$, Performansa bağlı iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,82$, Duygusal iş yükü alt boyutu Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0,90$ ve toplam ölçek için iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,92$ olarak saptandı.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizinde SPSS 26.0 versiyon programı kullanıldı. Verilerin normal dağılıma uygunluğu için Kolmogrov Smirnov, Basıklık ve Çarpıklık değerlerine bakıldı. Tüm veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanıldı (t-testi, One-Way ANOVA). Sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirildi. Ölçekler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi uygulandı. Korelasyon sonuçlarının yorumlanmasında; $r < 0,20$ ve sıfıra yakın ise çok zayıf / ilişkinin olmadığı ya da çok zayıf ilişkiyi; $0,20 < r < 0,39$ zayıf / arasında ise zayıf ilişki $0,40 < r < 0,59$ arasında ise orta / orta düzeyde ilişki; $0,60 < r < 0,79$ yüksek / yüksek düzeyde ilişki $0,80 < r < 1,00$ arasında ise çok yüksek / çok yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir (Uzunsakal, 2018).

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenabilirliği

Elde edilen sonuçlar, verilerin toplandığı tarihte araştırmaya gönüllü katılan akademisyenlerin verdiği cevaplar ile sınırlıdır.

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Veriler toplanmadan önce İstanbul Okan Üniversitesi'nden etik kurul onayı (Ek-1) alınmıştır. Etik kurul onayını takiben sosyal paylaşım siteleri (Facebook, Instagram) ve akademisyenlerin Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nde yer alan elektronik posta adresleri üzerinden online anket olduğu paylaşılmış, katılımcıların onamları (Ek-2) alınmış, araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyenler araştırmaya dahil edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ile algıladıkları stresin ölçülmesi ve birbirleriyle ilişkilerinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 1. Akademisyenlerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N=495)

Değişkenler		Ort±SS	Min-Mak
Yaş (Yıl)		39,22±9,67	23-72
Akademik Deneyim Süresi (Yıl)		11,52±9,23	0-45
Haftalık Ders Yüğü (Saat)		16,41±11,2	0-65
		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	253	51,11
	Erkek	242	48,89
Medeni Durum	Evli	340	68,69
	Bekar	155	31,31
Çocuk Sayısı	Yok	219	44,24
	1	120	24,24
	2	118	23,84
	3	34	6,87
	4	4	0,81
Büyükşehirde Çalışma Durumu	Çalışıyor	344	69,49
	Çalışmıyor	151	30,51
Bilim Alanı	Fen Bilimleri	122	24,65
	Sosyal Bilimler	235	47,47
	Sağlık Bilimleri	138	27,88
Unvan	Profesör Doktor	52	10,51
	Doçent Doktor	127	25,66
	Doktor Öğretim Üyesi	76	15,35
	Öğretim Görevlisi	109	22,02
	Araştırma Görevlisi	131	26,46
Çalışılan Kurumun Niteliğı	Devlet Üniversitesi	392	79,19
	Vakıf Üniversitesi	103	20,81
Akademisyenlik Dışı Deneyim Varlığı	Deneyim Var	353	71,31
	Deneyim Yok	142	28,69
Akademisyenlik Dışı Deneyimin Mezuniyet Alanı ile İlişkisi	Var	309	87,54
	Yok	44	12,46
İdari Görev Varlığı	Var	181	36,57
	Yok	314	63,43
Kronik Hastalık Varlığı	Var	143	28,89
	Yok	352	71,11
Yeterli ve Dengeli Beslenme Durumu	Evet	322	65,05
	Hayır	173	34,95
Düzenli ve Yeterli Uyuma Durumu	Evet	234	47,27
	Hayır	261	52,73
Düzenli Egzersiz Yapma Durumu	Evet	97	19,6
	Hayır	398	80,4
Kişisel İşler İçin Destek Alma Durumu	Evet	256	51,72
	Hayır	239	48,28
Kişisel İşler İçin Alınan Desteğın Yeterliliğı (n:256)	Yeterli	166	64,84
	Yeterli Değil	90	35,16

Araştırmaya Türkiye’de çeşitli üniversitelerde çalışan 495 akademisyen katılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması $39,22 \pm 9,67$ bulundu. Akademisyenlerin araştırma süreleri yıl bazında incelendiğinde ortalama $11,52 \pm 9,23$ yıl bulunmuş, güncel haftalık ders yükleri incelendiğinde ise ortalama $16,41 \pm 11,2$ saat bulundu (Tablo 1).

Akademisyenlerin %51’i (n=253) kadın olup, %68,69’u (n=340) evlidir. Akademisyenlerin %44,24’ü (n=219) çocuğu olmadığını %24,24’ü (n=120) bir çocuğu olduğunu belirtmiştir. Büyükşehirde çalışan akademisyen sayısı 344 (%69,49) olduğu saptandı. Araştırmaya katılan akademisyenlerin bilim alanı incelendiğinde %47,47’sinin (n=235) sosyal bilimler, %27,88’inin (n=138) sağlık bilimleri ve %24,65’inin (n=122) fen bilimleri alanında çalıştığı görülmektedir. Unvan bazında yaklaşıldığında ise katılımcıların %26,46’sı (n=131) araştırma görevlisi, %25,66’sı (n=127) doçent doktor, %22,02’si (n=109) öğretim görevlisi, %15,35’si (n=76) doktor öğretim üyesi, %10,51’i (n=52) profesördür. Katılımcıların 392’si (%79,19) devlet üniversitesinde çalışmaktadır (Tablo 1).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %71,31’i (n=353) “Daha önce akademisyenlik dışında bir işte çalıştınız mı?” sorusuna “Evet” yanıtını vermiştir. Daha önce akademisyenlik dışında bir işte çalışan akademisyenlerin %87,54’ü (n=309) daha önce mezuniyet alanları ile ilişkili işlerde çalışmışlardır. Akademisyenlerin %36,57’sinin (n=181) şu an çalıştıkları kurumda idari görevleri vardır (Tablo 1).

Kronik hastalık varlığı sorgulandığında ise akademisyenlerin %71,11’i (n=352) kronik bir hastalığının bulunmadığını belirtmiştir. Kronik hastalığı olduğunu belirten akademisyenlerin sayısı 143’tür (%28,89) (Tablo 1).

Akademisyenlerden 322’si (%65,05) yeterli ve dengeli beslendiğini, 234’ü (%47,27) yeterli ve düzenli uyuduğunu, 398’i (%80,4) ise düzenli egzersiz yapmadığını belirtmiştir. Katılımcıların iş yaşamı dışında kalan günlük işler için (ev temizliği, giysilerin temizlenmesi ve düzeni, çocuk bakımı vs.) destek alma durumu sorgulandığında 256’sının (%51,72) destek aldığı bilgisine erişilmiştir. Günlük işler için destek alan kişilerin aldıkları desteği yeterli bulma durumu sorgulandığında %66,84’ünün (n=166) aldıkları desteği yeterli buldukları saptandı (Tablo 1).

Tablo 2. Akademisyenlerde Var Olan Kronik Hastalıkların Dağılımı (N=143)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kardiyovasküler Hastalıklar (Hipertansiyon 29, Kalp Hastalığı 11, Varis 1 kişi)	41	28,67
Solunum Sistemi Hastalıkları (Astım 18, Sinüzit 2, KOAH 1, Bronşektazi 1, Alerjik Rinit 1 kişi)	23	16,08
Psikiyatrik Hastalıklar (Depresyon 18, Anksiyete 2, Bipolar Bozukluk 1 kişi)	21	14,68
Dişabet	19	13,28
Tiroid Hastalıkları	18	12,58
Diğer (Hepatit 2, Eklem Hastalığı 2, Farenjit 2, Gut 1, Kanser 1, Multiple Skleroz 1, Orak Hücreli Anemi 1, Ortopedik Engelli 1, Polikistik Over Sendromu 1, Sedef 1 kişi)	13	9,09
Romatizmal Hastalıklar (Romatizma 6, Fibromiyalji 1, Psöriasis 1 kişi)	8	5,59
GİS Hastalıkları (Mide Ülseri 2, Ülseratif Kolit 2, Crohn 1, Çölyak 1, Reflü 1 kişi)	7	4,89
Nörolojik Sistem Hastalıkları (3 Migren, Beyin ile İlgili Hastalıklar 2, Spina Bfida 1 kişi)	6	4,19

*: Birden fazla yanıt işaretlenmiştir

Akademisyenlerde var olan kronik hastalıkların dağılımları incelendiğinde ise %28,67'inin (n=41) kardiyovasküler hastalıkları olduğu, %16,08'inin (n=23) solunum sistemi hastalıkları olduğu, %14,68'inin (n=21) psikiyatrik hastalıkları olduğu, %13,28'inin (n=19) diyabetli olduğu, %12,58'inin (n=18) tiroid hastalıkları olduğu saptandı (Tablo 2).

Tablo 3. Akademisyenlerin İş Yaşamları Dışında Kalan İşler İçin (temizlik, çocuk bakımı vs.) Destek Aldıkları Kişilerin Dağılımı (N=256)

	Sayı(N)	Yüzde (%)
Eş	168	65,62
İlgili İşler İçin Ücret Karşılığı Çalışan Kişiler (Temizlik Personeli, Çocuk Bakıcısı vs.)	100	39,06
Anne/Baba	78	30,46
Kardeş/Abi/Abla	25	9,76
Arkadaş	23	8,98
Diğer (Çocuk 3, Kayınvalide 2 Kişi)	5	1,95

*: Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

İş yaşamı dışında kalan kişisel işler için destek alan akademisyenlere destek aldıkları kişiler sorulduğunda %65,62'si (n=168) eşlerinden, %39,06'sı (n=100) ilgili işler için ücret karşılığı çalışan kişilerden, %30,46'sı (n=78) anne veya babalarından, %9,76'sı (n=25) kardeşlerinden, %8,98'i (n=23) arkadaşlarından destek aldıklarını ifade etti (Tablo 3).

Tablo 4. CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği ile Algılanan Stres Ölçeği Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Cronbach Alfa (α) Katsayıları

	Madde Sayısı	Olası Puan Aralığı	Ortalama $\pm$ Standart Sapma	Min-Mak (Ortanca)
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	14	0-56	27,37 $\pm$ 7,92	0,00-50,00(27,00)
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	7	0-28	11,36 $\pm$ 4,03	0,00-24,00(11,00)
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	7	0-28	16,01 $\pm$ 4,65	0,00-27,00(16,00)
CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği	25	1-5	3,67 $\pm$ 0,61	1,88-5,00(3,68)
Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu	9	1-5	3,95 $\pm$ 0,62	1,56-5,00(4,00)
Geçici İş Yükü Alt Boyutu	4	1-5	3,35 $\pm$ 0,95	1,00-5,00(3,50)
Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu	5	1-5	3,79 $\pm$ 0,68	2,00-5,00(3,80)
Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	7	1-5	3,41 $\pm$ 0,92	1,00-5,00(3,43)

On dört maddeden oluşan Algılanan Stres Ölçeği'nden (ASÖ14) akademisyenlerin aldıkları puanlar 0 ile 50 arasında değişiklik göstermekteyken ortalama 27,37 $\pm$ 7,92 ve ortanca değer 27 olduğu saptandı (Tablo 4). Akademisyenlerin algılanan stresleri orta düzeyde saptanmıştır.

Yirmi beş sorudan oluşan CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği'nden akademisyenlerin aldıkları puanlar 1,88 ile 5 arasında değişiklik göstermekteyken ortalama 3,67 $\pm$ 0,61 ve ortanca değer 3,68 olduğu saptandı (Tablo 4).

Tablo 5. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	Kadın (n=253)	Erkek (n=242)	Toplam (n=495)	p
	Ort±SS Min-Mak	Ort±SS Min-Mak	Ort±SS Min-Mak	
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	29,08±7,21 (4,00 - 50,00)	25,57±8,23 (0,00 - 47,00)	27,37±7,92 (0,00 - 50,00)	<0,001**
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	11,83±3,85 (0,00 - 24,00)	10,87±4,16 (0,00 - 21,00)	11,36±4,03 (0,00 - 24,00)	0,008*
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	17,26±4,18 (4,00 - 27,00)	14,71±4,76 (0,00 - 27,00)	16,01±4,65 (0,00 - 27,00)	<0,001**
CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği	3,78±0,59 (1,96 - 5,00)	3,55±0,62 (1,88 - 4,96)	3,67±0,61 (1,88 - 5,00)	<0,001**
Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu	3,98±0,59 (2,11 - 5,00)	3,92±0,64 (1,56 - 5,00)	3,95±0,62 (1,56 - 5,00)	0,293
Geçici İş Yükü Alt Boyutu	3,53±0,95 (1,00 - 5,00)	3,16±0,91 (1,25 - 5,00)	3,35±0,95 (1,00 - 5,00)	<0,001**
Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu	3,87±0,66 (2,20 - 5,00)	3,71±0,69 (2,00 - 5,00)	3,79±0,68 (2,00 - 5,00)	0,006*
Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	3,60±0,87 (1,00 - 5,00)	3,20±0,92 (1,14 - 5,00)	3,41±0,92 (1,00 - 5,00)	<0,001**

Bağımsız t-Test; *: $p<0,01$; **: $p<0,001$

Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre algılanan stres düzeyleri kıyaslandığında kadınların algılanan stres düzeylerinin erkeklere oranla anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{**}$). Algılanan Stres Ölçeği alt boyutlarından Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ve Stres/Rahatsızlık Algısı'nın kadınlarda erkeklere oranla anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p=0,008^*$, $p<0,001^{**}$) (Tablo 5).

Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre zihinsel iş yükü düzeyleri kıyaslandığında kadınların zihinsel iş yükü düzeylerinin erkeklere oranla anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{**}$). CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği alt boyutlarından Geçici İş Yükü, Performansa Bağlı İş Yükü ve Duygusal İş Yükü kadınlarda erkeklere oranla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{**}$, $p=0,006^*$, $p<0,001^{**}$) (Tablo 5).

Tablo 6. Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversitelerin Niteliğine Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması

Kurum Niteliği	Devlet Üniversitesi (n=392)	Vakıf Üniversitesi (n=103)	Toplam (n=495)	p
	Ort± SS Min- Mak	Ort± SS Min- Mak	Ort± SS Min- Mak	
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	26,96±7,90 (0,00 - 48,00)	28,92±7,83 (10,00 - 50,00)	27,37±7,92 (0,00 - 50,00)	0,026*
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	11,14±4,06 (0,00 - 23,00)	12,20±3,79 (3,00 - 24,00)	11,36±4,03 (0,00 - 24,00)	0,013*
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	15,82±4,58 (0,00 - 27,00)	16,72±4,85 (2,00 - 27,00)	16,01±4,65 (0,00 - 27,00)	0,095
CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği	3,68±0,60 (1,88 - 5,00)	3,63±0,66 (2,12 - 4,96)	3,67±0,61 (1,88 - 5,00)	0,538
Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu	3,95±0,60 (1,56 - 5,00)	3,92±0,67 (2,22 - 5,00)	3,95±0,62 (1,56 - 5,00)	0,685
Geçici İş Yükü Alt Boyutu	3,37±0,93 (1,00 - 5,00)	3,26±1,01 (1,25 - 5,00)	3,35±0,95 (1,00 - 5,00)	0,343
Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu	3,81±0,69 (2,00 - 5,00)	3,74±0,62 (2,60 - 5,00)	3,79±0,68 (2,00 - 5,00)	0,353
Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	3,41±0,90 (1,14 - 5,00)	3,40±0,99 (1,00 - 5,00)	3,41±0,92 (1,00 - 5,00)	0,894

Bağımsız t-Test; *: $p < 0,05$

Akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri çalıştıkları üniversitelerin niteliğine göre kıyaslandığında; vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre algılanan stres düzeylerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p=0,026^*$). Algılanan Stres Ölçeği alt boyutlarından Yetersiz Öz Yeterlik Algısı'nın vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerde devlet üniversitesinde çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p= 0,013^*$) (Tablo 6).

Akademisyenlerin zihinsel iş yükleri çalıştıkları üniversitelerin niteliğine göre kıyaslandığında anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6).

Tablo 7. Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması

Medeni Durum	Evli (n=340)	Bekar (n=155)	Toplam (n=495)	p
	Ort±SS Min-Mak	Ort±SS Min-Mak	Ort±SS Min-Mak	
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	26,33±7,94 (0,00 - 50,00)	29,65±7,41 (12,00 - 48,00)	27,37±7,92 (0,00 - 50,00)	<0,001***
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	10,96±4,02 (0,00 - 24,00)	12,23±3,91 (1,00 - 23,00)	11,36±4,03 (0,00 - 24,00)	0,001**
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	15,37±4,62 (0,00 - 27,00)	17,42±4,39 (2,00 - 27,00)	16,01±4,65 (0,00 - 27,00)	<0,001***
CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği	3,63±0,59 (1,88 - 5,00)	3,76±0,65 (1,96 - 5,00)	3,67±0,61 (1,88 - 5,00)	0,038*
Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu	3,93±0,61 (1,56 - 5,00)	3,98±0,64 (2,22 - 5,00)	3,95±0,62 (1,56 - 5,00)	0,410
Geçici İş Yükü Alt Boyutu	3,30±0,92 (1,50 - 5,00)	3,45±1,01 (1,00 - 5,00)	3,35±0,95 (1,00 - 5,00)	0,140
Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu	3,76±0,68 (2,00 - 5,00)	3,87±0,68 (2,20 - 5,00)	3,79±0,68 (2,00 - 5,00)	0,091
Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	3,33±0,87 (1,29 - 5,00)	3,57±0,99 (1,00 - 5,00)	3,41±0,92 (1,00 - 5,00)	0,012*

Bağımsız t-Test; *: $p<0,05$; **: $p<0,01$; ***: $p<0,001$

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere oranla algılanan stres düzeyleri anlamlı şekilde yüksek bulundu ($p<0,001***$). Algılanan Stres Ölçeği alt boyutlarından Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ve Stres/Rahatsızlık Algısı bekar akademisyenlerde evli akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,01**$, $p<0,001***$) (Tablo 7).

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre zihinsel iş yükü düzeyleri karşılaştırıldığında bekar akademisyenlerin zihinsel iş yükü evli akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,038*$). Zihinsel İş Yükü Ölçeği alt boyutlarından Duygusal İş Yükü bekar akademisyenlerde evli akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,012*$) (Tablo 7).

Tablo 8. Akademisyenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması

Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok (n=219)	Var (n=276)	Toplam (n=495)	p
	Ort± SS Min- Mak	Ort± SS Min- Mak	Ort± SS Min- Mak	
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	29,17±7,27 (4,00 - 48,00)	25,94±8,13 (0,00 - 50,00)	27,37±7,92 (0,00 - 50,00)	<0,001**
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	12,07±3,82 (0,00 - 23,00)	10,79±4,10 (0,00 - 24,00)	11,36±4,03 (0,00 - 24,00)	<0,001**
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	17,10±4,34 (2,00 - 27,00)	15,14±4,71 (0,00 - 27,00)	16,01±4,65 (0,00 - 27,00)	<0,001**
CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği	3,73±0,63 (1,96 - 5,00)	3,62±0,60 (1,88 - 5,00)	3,67±0,61 (1,88 - 5,00)	0,041*
Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu	4,01±0,64 (2,11 - 5,00)	3,90±0,59 (1,56 - 5,00)	3,95±0,62 (1,56 - 5,00)	0,051
Geçici İş Yükü Alt Boyutu	3,39±0,99 (1,00 - 5,00)	3,32±0,92 (1,50 - 5,00)	3,35±0,95 (1,00 - 5,00)	0,435
Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu	3,82±0,66 (2,00 - 5,00)	3,77±0,69 (2,00 - 5,00)	3,79±0,68 (2,00 - 5,00)	0,473
Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	3,52±0,94 (1,00 - 5,00)	3,32±0,89 (1,29 - 5,00)	3,41±0,92 (1,00 - 5,00)	0,019*

Bağımsız t-Test; *: $p<0,05$; **: $p<0,001$

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında çocuk sahibi olmayanların algılanan stres düzeylerinin çocuk sahibi olanlara oranla anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{**}$). Algılanan Stres Ölçeği alt boyutlarından Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ve Stres/Rahatsızlık Algısı çocuk sahibi olmayan akademisyenlerde çocuk sahibi olan akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{**}$, $p<0,001^{**}$) (Tablo 8).

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre zihinsel iş yükleri kıyaslandığında çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin çocuk sahibi olan akademisyenlere kıyasla zihinsel iş yükü düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulundu ($p=0,041^{*}$). Zihinsel İş Yükü Ölçeği alt boyutlarından Duygusal İş Yükü çocuk sahibi olmayanlarda çocuk sahibi olanlara oranla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,019^{*}$) (Tablo 8).

Tablo 9. Akademisyenlerin Bilim Alanlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Fen Bilimleri ¹ (n=122)	Sosyal Bilimler ² (n=235)	Sağlık Bilimleri ³ (n=138)	Toplam (n=495)				
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	p	1-2	1-3	2-3
	Min-Mak	Min-Mak	Min-Mak	Min-Mak				
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	26,58±7,17 (0,00 - 44,00)	26,80±8,00 (4,00 - 47,00)	29,02±8,19 (10,00 - 50,00)	27,37±7,92 (0,00 - 50,00)	0,020*	0,79	0,011*	0,012*
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	11,34±3,77 (0,00 - 23,00)	10,98±4,18 (0,00 - 21,00)	12,01±3,90 (4,00 - 24,00)	11,36±4,03 (0,00 - 24,00)	0,069	0,405	0,162	0,017
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	15,24±4,24 (0,00 - 26,00)	15,83±4,61 (3,00 - 27,00)	17,01±4,90 (2,00 - 27,00)	16,01±4,65 (0,00 - 27,00)	0,008**	0,23	0,002*	0,023
CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği	3,65±0,56 (2,32 - 4,96)	3,61±0,64 (1,88 - 5,00)	3,78±0,59 (2,40 - 5,00)	3,67±0,61 (1,88 - 5,00)	0,028*	0,513	0,068	0,008*
Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu	3,98±0,55 (2,22 - 5,00)	3,89±0,67 (1,56 - 5,00)	4,01±0,56 (2,11 - 5,00)	3,95±0,62 (1,56 - 5,00)	0,174	0,155	0,701	0,061
Geçici İş Yükü Alt Boyutu	3,40±0,94 (1,50 - 5,00)	3,24±0,98 (1,00 - 5,00)	3,49±0,88 (1,50 - 5,00)	3,35±0,95 (1,00 - 5,00)	0,044*	0,136	0,443	0,013*
Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu	3,68±0,64 (2,20 - 5,00)	3,77±0,72 (2,00 - 5,00)	3,93±0,61 (2,60 - 5,00)	3,79±0,68 (2,00 - 5,00)	0,007**	0,226	0,001*	0,023
Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	3,35±0,84 (1,29 - 5,00)	3,35±0,95 (1,00 - 5,00)	3,56±0,91 (1,29 - 5,00)	3,41±0,92 (1,00 - 5,00)	0,069	0,957	0,063	0,036

ANOVA; *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; Bonferroni; *: $p < 0,016$

1: Fen Bilimleri; 2: Sosyal Bilimler; 3: Sağlık Bilimleri

Akademisyenlerin bilim alanlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p=0,020^*$). Fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlerle sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri kıyaslandığında sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stresleri anlamlı düzeyde yüksek bulundu, yine sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerle sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stresleri karşılaştırıldığında sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulundu ($p=0,011^*$, $p=0,012^*$). Stres/rahatsızlık algısı akademisyenlerin bilim alanlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde farklılık saptandı ($p=0,008^{**}$). Fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlerle sağlık bilimleri alanında çalışan

akademisyenlerin stres/rahatsızlık algısı kıyaslandığında sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin stres/rahatsızlık algısı anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,002^{**}$) (Tablo 9).

Katılımcıların bilim alanlarına göre zihinsel iş yükleri kıyaslandığında anlamlı farklılık bulundu ($p=0,028^{*}$). Sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,008^{**}$). Geçici iş yükü ile akademisyenlerin bilim alanları arasında anlamlı farklılık saptandı ($p=0,044^{*}$). Sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin geçici iş yükleri sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,013^{*}$). Akademisyenlerin bilim alanlarına göre performansa bağlı iş yükleri arasında anlamlı farklılık saptandı ($p=0,007^{**}$). Sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin performansa bağlı iş yükleri fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p=0,001^{**}$) (Tablo 9).

Tablo 10. Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Algılanan Stres ve Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Profesör Doktor ¹ (n=52)	Doçent Doktor ² (n=127)	Doktor Öğretim Üyesi ³ (n=76)	Öğretim Görevlisi ⁴ (n=109)	Araştırma Görevlisi ⁵ (n=131)	Toplam (n=495)												
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	p	1-2	1-3	1-4	1-5	2-3	2-4	2-5	3-4	3-5	4-5	
	Min-Mak	Min-Mak	Min-Mak	Min-Mak	Min-Mak	Min-Mak												
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	22,10±7,29 (0,00 - 36,00)	26,06±6,94 (9,00 - 47,00)	28,51±7,58 (4,00 - 44,00)	28,38±8,58 (6,00 - 48,00)	29,22±7,56 (11,00 - 50,00)	27,37±7,92 (0,00 - 50,00)	<0,001***	0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,024	0,026	<0,001*	0,909	0,520	0,426	
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	9,00±3,65 (0,00 - 17,00)	10,77±3,70 (1,00 - 21,00)	11,87±3,79 (0,00 - 21,00)	11,83±4,17 (0,00 - 21,00)	12,18±4,06 (1,00 - 24,00)	11,36±4,03 (0,00 - 24,00)	<0,001***	0,004*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,047	0,044	0,004*	0,943	0,587	0,515	
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	13,10±4,28 (0,00 - 25,00)	15,29±4,15 (7,00 - 27,00)	16,64±4,57 (4,00 - 26,00)	16,55±5,02 (2,00 - 27,00)	17,05±4,39 (7,00 - 27,00)	16,01±4,65 (0,00 - 27,00)	<0,001***	0,002*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,037	0,040	0,001*	0,895	0,540	0,423	
CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği	3,46±0,49 (2,44 - 4,36)	3,60±0,61 (1,88 - 5,00)	3,76±0,62 (2,48 - 5,00)	3,71±0,61 (2,04 - 5,00)	3,73±0,64 (1,96 - 4,96)	3,67±0,61 (1,88 - 5,00)	0,008**	0,123	0,003*	0,008	0,003*	0,075	0,173	0,089	0,579	0,764	0,768	
Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu	3,78±0,51 (2,44 - 4,78)	3,88±0,61 (1,56 - 5,00)	4,00±0,61 (2,56 - 5,00)	3,93±0,64 (2,11 - 5,00)	4,06±0,62 (2,22 - 5,00)	3,95±0,62 (1,56 - 5,00)	0,020*	0,285	0,030	0,135	0,003*	0,167	0,579	0,022	0,406	0,544	0,110	
Geçici İş Yükü Alt Boyutu	3,21±0,84 (1,75 - 4,50)	3,28±0,91 (1,50 - 5,00)	3,40±0,96 (1,75 - 5,00)	3,48±0,91 (1,50 - 5,00)	3,33±1,04 (1,00 - 5,00)	3,35±0,95 (1,00 - 5,00)	0,232	0,632	0,224	0,064	0,411	0,348	0,085	0,656	0,586	0,605	0,232	
Performansa bağlı İş Yükü Alt Boyutu	3,82±0,67 (2,00 - 5,00)	3,73±0,71 (2,00 - 5,00)	3,96±0,69 (2,40 - 5,00)	3,83±0,61 (2,60 - 5,00)	3,71±0,68 (2,00 - 5,00)	3,79±0,68 (2,00 - 5,00)	0,043*	0,409	0,259	0,916	0,294	0,023	0,220	0,784	0,197	0,011	0,122	
Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	2,94±0,75 (1,29 - 4,43)	3,33±0,90 (1,29 - 5,00)	3,50±0,87 (1,57 - 5,00)	3,47±0,91 (1,29 - 5,00)	3,56±0,96 (1,00 - 5,00)	3,41±0,92 (1,00 - 5,00)	<0,001***	0,004*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,183	0,249	0,047	0,791	0,650	0,433	

ANOVA; *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$, Bonferonni; *: $p < 0,005$

1: Profesör Doktor; 2:Doçent Doktor; 3:Doktor Öğretim Üyesi; 4:Öğretim Görevlisi; 5:Araştırma Görevlisi

Akademisyenlerin unvanlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,001^{***}$). Profesör doktor akademisyenlerin algılanan stresleri sırasıyla doçent doktor, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi akademisyenlerle karşılaştırıldığında profesör doktor akademisyenlerin algılanan stresleri diğer unvanlardan anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p=0,001^*$, $p<0,001^*$, $p<0,001^*$, $p<0,001^*$). Doçent doktor akademisyenlerin algılanan stresleri araştırma görevlileriyle kıyaslandığında doçent doktor akademisyenlerin algılanan stresleri anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p<0,001^*$) (Tablo10).

Akademisyenlerin unvanlarına göre yetersiz öz yeterlik algısı düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,001^{***}$). Profesör doktor akademisyenlerin yetersiz öz yeterlik algısı düzeyleri sırasıyla doçent doktor, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi akademisyenlerle karşılaştırıldığında profesör doktor akademisyenlerin yetersiz öz yeterlik algısı diğer unvanlardan anlamlı düzeyde daha düşük bulundu ($p=0,004^{**}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$). Doçent doktor akademisyenlerin yetersiz öz yeterlik algısı düzeyleri araştırma görevlisi akademisyenlerle kıyaslandığında doçent doktor akademisyenlerin yetersiz öz yeterlik algısı anlamlı düzeyde daha düşük bulundu ($p=0,004^{**}$) (Tablo10).

Akademisyenlerin unvanlarına göre stres/rahatsızlık algısı düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,001^{***}$). Profesör doktor akademisyenlerin stres/rahatsızlık algısı düzeyleri sırasıyla doçent doktor, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi akademisyenlerle karşılaştırıldığında profesör doktor akademisyenlerin stres/rahatsızlık algısı diğer unvanlardan anlamlı düzeyde daha düşük bulundu ($p=0,002^{**}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$). Doçent doktor akademisyenlerin stres/rahatsızlık algısı düzeyleri araştırma görevlisi akademisyenlerle kıyaslandığında doçent doktor akademisyenlerin stres/rahatsızlık algısı anlamlı düzeyde daha düşük bulundu ($p=0,001^{**}$) (Tablo10).

CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği sonuçları akademisyenlerin unvanlarına göre karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p=0,008^{**}$). Profesör doktorların zihinsel iş yükleri sırasıyla doktor öğretim üyeleri ve araştırma görevlileriyle kıyaslandığında profesör doktor akademisyenlerin zihinsel iş yükleri anlamlı düzeyde düşük bulundu

($p=0,003^*$, $p=0,003^*$). Akademisyenlerin unvanlarına göre bilişsel iş yükleri kıyaslandığında anlamlı farklılık saptandı. ($p=0,02$). Profesör doktorların bilişsel iş yükleri araştırma görevlilerinden anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p=0,003$) (Tablo 10).

Akademisyenlerin unvanlarına göre performansa bağlı iş yükleri arasında anlamlı farklılık bulundu ($p=0,043$). Akademisyenlerin unvanlarına göre duygusal iş yükleri arasında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,001^{***}$). Profesör doktor akademisyenlerin duygusal iş yükü düzeyleri sırasıyla doçent doktor, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi akademisyenlerle karşılaştırıldığında profesör doktor akademisyenlerin duygusal iş yükü düzeyleri diğer unvanlardan anlamlı düzeyde daha düşük bulundu ($p=0,004^*$, $p<0,001^*$, $p<0,001^*$, $p<0,001^*$) (Tablo 10).



Tablo 11. Akademisyenlerin Bazı Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Algılanan Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması

		ASÖ14		Yetersiz Öz Yeterlik Algısı		Stres/Rahatsızlık Algısı	
		Ort±SS Min-Mak	p	Ort±SS Min-Mak	p	Ort±SS Min-Mak	p
Büyükşehirde Çalışma Durumu	Çalışıyor (n=344)	27,64±7,76 (0,00 - 50,00)	0,262	11,44±3,96 (0,00 - 24,00)	0,478	16,19±4,60 (0,00 - 27,00)	0,189
	Çalışmıyor (n=151)	26,75±8,26 (4,00 - 46,00)		11,16±4,18 (0,00 - 21,00)		15,59±4,74 (3,00 - 27,00)	
Akademisyenlik Dışı Deneyim Varlığı	Var (n=353)	27,42±7,91 (4,00 - 50,00)	0,821	11,30±3,98 (0,00 - 24,00)	0,643	16,12±4,69 (2,00 - 27,00)	0,419
	Yok (n=142)	27,24±7,96 (0,00 - 44,00)		11,49±4,15 (0,00 - 23,00)		15,75±4,54 (0,00 - 25,00)	
Akademisyenlik Dışı Deneyimin Mezuniyet Alanı ile İlişkisi	Var (n=309)	27,45±7,85 (4,00 - 50,00)	0,856	11,33±3,92 (0,00 - 24,00)	0,730	16,12±4,66 (2,00 - 27,00)	0,997
	Yok (n=44)	27,20±8,33 (6,00 - 44,00)		11,09±4,34 (0,00 - 20,00)		16,11±4,94 (6,00 - 27,00)	
İdari Görev Varlığı	Var (n=181)	28,50±7,99 (7,00 - 50,00)	0,016*	11,78±4,07 (0,00 - 24,00)	0,080	16,72±4,64 (5,00 - 27,00)	0,010**
	Yok (n=314)	26,71±7,81 (0,00 - 47,00)		11,11±3,99 (0,00 - 23,00)		15,60±4,61 (0,00 - 27,00)	
Kronik Hastalık Varlığı	Var (n=143)	28,27±8,62 (0,00 - 50,00)	0,129	11,60±4,41 (0,00 - 24,00)	0,419	16,66±5,04 (0,00 - 27,00)	0,059
	Yok (n=352)	27,00±7,59 (4,00 - 48,00)		11,26±3,86 (0,00 - 21,00)		15,74±4,46 (2,00 - 27,00)	
Yeterli ve Dengeli Beslenme Durumu	Evet (n=322)	25,46±7,49 (0,00 - 50,00)	<0,001***	10,52±3,81 (0,00 - 24,00)	<0,001***	14,94±4,40 (0,00 - 27,00)	<0,001***
	Hayır (n=173)	30,91±7,48 (6,00 - 48,00)		12,91±3,97 (0,00 - 23,00)		18,01±4,44 (2,00 - 27,00)	
Düzenli ve Yeterli Uyuma Durumu	Evet (n=234)	24,59±7,44 (0,00 - 46,00)	<0,001***	10,29±3,66 (0,00 - 21,00)	<0,001***	14,29±4,55 (0,00 - 27,00)	<0,001***
	Hayır (n=261)	29,86±7,50 (6,00 - 50,00)		12,31±4,10 (0,00 - 24,00)		17,55±4,18 (3,00 - 27,00)	
Düzenli Egzersiz Yapma Durumu	Evet (n=97)	24,43±7,44 (0,00 - 45,00)	<0,001***	10,02±3,36 (0,00 - 20,00)	<0,001***	14,41±4,82 (0,00 - 26,00)	<0,001***
	Hayır (n=398)	28,08±7,87 (4,00 - 50,00)		11,68±4,11 (0,00 - 24,00)		16,40±4,53 (4,00 - 27,00)	
Kişisel İşler İçin Destek Alma Durumu	Evet (n=256)	27,02±7,91 (4,00 - 50,00)	0,303	11,28±4,14 (0,00 - 24,00)	0,635	15,74±4,51 (2,00 - 27,00)	0,180
	Hayır (n=239)	27,75±7,93 (0,00 - 48,00)		11,45±3,90 (0,00 - 21,00)		16,30±4,78 (0,00 - 27,00)	
Kişisel İşler İçin Alınan Desteğin Yeterliliği (n=256)	Yeterli (n=166)	25,73±7,59 (4,00 - 47,00)	<0,001***	10,72±4,12 (0,00 - 23,00)	0,004**	15,01±4,25 (4,00 - 27,00)	<0,001***
	Yeterli Değil (n=90)	29,48±7,97 (9,00 - 50,00)		12,30±4,03 (1,00 - 24,00)		17,18±4,64 (2,00 - 27,00)	

Bağımsız t-Test; *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

Akademisyenlerin idari görev varlığına göre algılanan stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelendiğinde, idari görevi olan akademisyenlerin idari görevi olmayan akademisyenlere kıyasla algılanan stres düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulundu ($p=0,016^*$). İdari görevi olan akademisyenlerin stres/rahatsızlık algısı idari görevi olmayan akademisyenlerden anlamlı derecede yüksek bulundu ($p=0,010^*$) (Tablo 11).

Yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünen akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri, yetersiz öz yeterlik algıları ve stres rahatsızlık algıları yeterli ve dengeli beslendiğini düşünen akademisyenlere kıyasla anlamlı derecede yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 11).

Düzenli ve yeterli uyku uyumadığını belirten akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri, yetersiz öz yeterlik algıları ve stres rahatsızlık algıları düzenli ve yeterli uyku uyuduğunu düşünen akademisyenlere kıyasla anlamlı derecede yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 11). Düzenli egzersiz yapmadığını belirten akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri, yetersiz öz yeterlik algıları ve stres rahatsızlık algıları düzenli egzersiz yapanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 11). İş yaşamı dışında kalan günlük işler için (ev temizliği, giysilerin temizlenmesi ve düzeni, çocuk bakımı vs.) destek alan akademisyenlerden aldıkları desteği yeterli görmeyen akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri, yetersiz öz yeterlik algıları ve stres rahatsızlık algıları aldıkları desteği yeterli gören akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p=0,004^{**}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 11).

Tablo 12. Akademisyenlerin Bazı Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması

		CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği		Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu		Geçici İş Yükü Alt Boyutu		Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu		Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	
		Ort± SS Min- Mak	p	Ort± SS Min- Mak	p	Ort± SS Min- Mak	p	Ort± SS Min- Mak	p	Ort± SS Min- Mak	p
Büyükşehirde Çalışma Durumu	Çalışıyor (n=344)	3,68±0,59 (1,96 - 5,00)	0,451	3,95±0,61 (2,11 - 5,00)	0,695	3,39±0,94 (1,00 - 5,00)	0,180	3,82±0,65 (2,00 - 5,00)	0,272	3,41±0,90 (1,00 - 5,00)	0,908
	Çalışmıyor (n=151)	3,64±0,66 (1,88 - 4,96)		3,93±0,63 (1,56 - 5,00)		3,26±0,97 (1,50 - 5,00)		3,74±0,73 (2,00 - 5,00)		3,40±0,96 (1,29 - 5,00)	
Akademisyenlik Dışı Deneyim Varlığı	Var (n=353)	3,68±0,62 (1,88 - 5,00)	0,352	3,97±0,63 (1,56 - 5,00)	0,132	3,38±0,95 (1,25 - 5,00)	0,259	3,80±0,69 (2,00 - 5,00)	0,528	3,40±0,92 (1,00 - 5,00)	0,940
	Yok (n=142)	3,63±0,59 (1,96 - 4,96)		3,88±0,57 (2,44 - 5,00)		3,27±0,96 (1,00 - 5,00)		3,76±0,66 (2,00 - 5,00)		3,41±0,90 (1,29 - 5,00)	
Akademisyenlik Dışı Deneyimin Mezuniyet Alanı ile İlişkisi	Var (n=309)	3,68±0,62 (1,88 - 5,00)	0,495	3,96±0,63 (1,56 - 5,00)	0,327	3,40±0,95 (1,25 - 5,00)	0,256	3,80±0,70 (2,00 - 5,00)	0,738	3,38±0,93 (1,00 - 5,00)	0,208
	Yok (n=44)	3,74±0,61 (2,52 - 5,00)		4,06±0,65 (2,67 - 5,00)		3,23±0,92 (1,75 - 5,00)		3,83±0,56 (2,40 - 5,00)		3,57±0,90 (1,86 - 5,00)	
Şu An Çalışılan İşte İdari Görev Durumu	Var (n=181)	3,74±0,62 (1,96 - 5,00)	0,051	4,01±0,59 (2,22 - 5,00)	0,100	3,46±0,93 (1,00 - 5,00)	0,054	3,79±0,71 (2,00 - 5,00)	0,878	3,53±0,91 (1,29 - 5,00)	0,026*
	Yok (n=314)	3,63±0,61 (1,88 - 5,00)		3,91±0,63 (1,56 - 5,00)		3,29±0,96 (1,25 - 5,00)		3,80±0,66 (2,00 - 5,00)		3,34±0,92 (1,00 - 5,00)	
Kronik Hastalık Varlığı	Var (n=143)	3,77±0,63 (1,96 - 5,00)	0,027*	4,00±0,60 (2,44 - 5,00)	0,244	3,45±1,02 (1,00 - 5,00)	0,142	3,95±0,67 (2,20 - 5,00)	<0,001***	3,52±0,93 (1,00 - 5,00)	0,085
	Yok (n=352)	3,63±0,60 (1,88 - 5,00)		3,93±0,62 (1,56 - 5,00)		3,31±0,92 (1,25 - 5,00)		3,73±0,67 (2,00 - 5,00)		3,36±0,91 (1,14 - 5,00)	

Bağımsız t-Test; *: $p<0,05$; **: $p<0,01$; ***: $p<0,001$

Tablo 12. Akademisyenlerin Bazı Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Zihinsel İş Yükü Düzeylerinin Karşılaştırılması (DEVAM)

		CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği		Bilişsel İş Yükü Alt Boyutu		Geçici İş Yükü Alt Boyutu		Performansa Bağlı İş Yükü Alt Boyutu		Duygusal İş Yükü Alt Boyutu	
		Ort±SS Min-Mak	p	Ort±SS Min-Mak	p	Ort±SS Min-Mak	p	Ort±SS Min-Mak	p	Ort±SS Min-Mak	p
Yeterli ve Dengeli Beslenme Durumu	Evet (n=322)	3,56±0,58 (1,88 - 5,00)	<0,001***	3,90±0,63 (1,56 - 5,00)	0,024*	3,21±0,93 (1,25 - 5,00)	<0,001***	3,72±0,69 (2,00 - 5,00)	<0,001***	3,20±0,86 (1,00 - 5,00)	<0,001***
	Hayır (n=173)	3,87±0,62 (1,96 - 5,00)		4,03±0,58 (2,11 - 5,00)		3,60±0,94 (1,00 - 5,00)		3,93±0,63 (2,40 - 5,00)		3,79±0,90 (1,29 - 5,00)	
Düzenli ve Yeterli Uyuma Durumu	Evet (n=234)	3,44±0,57 (1,88 - 4,96)	<0,001***	3,82±0,63 (1,56 - 5,00)	<0,001***	3,04±0,89 (1,00 - 5,00)	<0,001***	3,63±0,69 (2,00 - 5,00)	<0,001***	3,04±0,87 (1,00 - 5,00)	<0,001***
	Hayır (n=261)	3,87±0,57 (2,04 - 5,00)		4,06±0,58 (2,22 - 5,00)		3,62±0,93 (1,25 - 5,00)		3,93±0,63 (2,40 - 5,00)		3,73±0,83 (1,29 - 5,00)	
Düzenli Egzersiz Yapma Durumu	Evet (n=97)	3,53±0,60 (2,04 - 4,88)	0,015*	3,89±0,62 (2,22 - 5,00)	0,282	3,21±0,93 (1,50 - 5,00)	0,105	3,72±0,68 (2,00 - 5,00)	0,262	3,14±0,96 (1,14 - 5,00)	0,002**
	Hayır (n=398)	3,70±0,61 (1,88 - 5,00)		3,96±0,61 (1,56 - 5,00)		3,38±0,95 (1,00 - 5,00)		3,81±0,68 (2,00 - 5,00)		3,47±0,90 (1,00 - 5,00)	
Kişisel İşler İçin Destek Alma Durumu	Evet (n=256)	3,65±0,59 (1,96 - 4,96)	0,519	3,94±0,58 (2,11 - 5,00)	0,718	3,34±0,92 (1,00 - 5,00)	0,849	3,80±0,66 (2,00 - 5,00)	0,763	3,36±0,91 (1,14 - 5,00)	0,201
	Hayır (n=239)	3,69±0,64 (1,88 - 5,00)		3,96±0,65 (1,56 - 5,00)		3,36±0,99 (1,25 - 5,00)		3,78±0,70 (2,00 - 5,00)		3,46±0,92 (1,00 - 5,00)	
Kişisel İşler İçin Alınan Desteğin Yeterliliği (n=256)	Evet (n=166)	3,53±0,58 (1,96 - 4,92)	<0,001***	3,90±0,62 (2,11 - 5,00)	0,089	3,15±0,92 (1,00 - 5,00)	<0,001***	3,71±0,66 (2,00 - 5,00)	0,002**	3,15±0,88 (1,14 - 5,00)	<0,001***
	Hayır (n=90)	3,89±0,53 (2,52 - 4,96)		4,02±0,49 (2,78 - 5,00)		3,72±0,79 (2,00 - 5,00)		3,98±0,62 (2,60 - 5,00)		3,74±0,85 (1,29 - 5,00)	

Bağımsız t-Test; *: $p<0,05$; **: $p<0,01$; ***: $p<0,001$

Akademisyenlerin idari görev varlığına göre duygusal iş yükü düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelendiğinde idari görevi olan akademisyenlerin duygusal iş yüklerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptandı ($p=0,026^*$). Kronik hastalığı olan akademisyenlerin zihinsel iş yüklerinin kronik hastalığı olmayan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulundu ($p=0,027^*$). Performansa bağlı iş yükü kronik hastalığı olan akademisyenlerde olmayanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{***}$) (Tablo 12).

Yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünen akademisyenlerin zihinsel iş yüklerinin yeterli ve dengeli beslendiğini düşünen akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{***}$). Yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünen akademisyenlerin sırasıyla bilişsel iş yükleri, geçici iş yükleri, performansa bağlı iş yükleri ve duygusal iş yüklerinin yeterli ve dengeli beslendiğini düşünenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p=0,024^*$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 12).

Düzenli ve yeterli uyumadığını düşünen akademisyenlerin zihinsel iş yüklerinin düzenli ve yeterli uyuduğunu düşünen akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{***}$). Düzenli ve yeterli uyumadığını düşünen akademisyenlerin sırasıyla bilişsel iş yükleri, geçici iş yükleri, performansa bağlı iş yükleri ve duygusal iş yüklerinin düzenli ve yeterli uyuduğunu düşünenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$). Düzenli egzersiz yapmadığını düşünen akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ve zihinsel iş yükünün alt boyutlarından duygusal iş yükünün düzenli egzersiz yapan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p=0,015^*$, $p=0,002^{**}$). İş yaşamı dışında kalan günlük işler için (ev temizliği, giysilerin temizlenmesi ve düzeni, çocuk bakımı vs.) destek alan ve almayan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmadı. Ancak iş yaşamı dışında kalan günlük işler için destek alan akademisyenlerden aldıkları desteği yetersiz bulanların zihinsel iş yüklerinin aldıkları desteği yeterli bulan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{***}$). Aldıkları desteği yetersiz bulan akademisyenlerin sırasıyla geçici iş yükleri, performansa bağlı iş yükleri ve duygusal iş yükleri aldıkları desteği yeterli bulan akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p=0,002^{**}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 12).

Tablo 13. Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ve CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği Puanlarının Haftalık İş Yüğü, Akademik Deneyim Süresi ve Yaş ile Karşılaştırılması

	Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği	Bilişsel İş Yüğü Alt Boyutu	Geçici İş Yüğü Alt Boyutu	Performansa Bağlı İş Yüğü Alt Boyutu	Duygusal İş Yüğü Alt Boyutu	Haftalık Ders Yüğü (Saat)	Akademik Deneyim Süresi (Yıl)	Yaş (Yıl)
Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14)	1										
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Alt Boyutu	0,899p***	1									
Stres/Rahatsızlık Algısı Alt Boyutu	0,925p***	0,665p***	1								
CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği	0,489p***	0,316p***	0,559p***	1							
Bilişsel İş Yüğü Alt Boyutu	0,245p***	0,118p**	0,316p***	0,796p***	1						
Geçici İş Yüğü Alt Boyutu	0,353p***	0,218p***	0,412p***	0,818p***	0,529p***	1					
Performansa Bağlı İş Yüğü Alt Boyutu	0,191p***	0,054p	0,279p***	0,711p***	0,493p***	0,514p***	1				
Duygusal İş Yüğü Alt Boyutu	0,646p***	0,496p***	0,670p***	0,840p***	0,462p***	0,630p***	0,439p***	1			
Haftalık Ders Yüğü (Saat)	-0,042p	-0,031p	-0,044p	0,052p	0,004p	0,093p*	0,11p*	0,008p	1		
Akademik Deneyim Süresi (Yıl)	-0,26p***	-0,218p***	-0,254p***	-0,145p**	-0,12p**	-0,125p**	0,009p	-0,173p***	0,296p***	1	
Yaş (Yıl)	-0,295p***	-0,253p***	-0,283p***	-0,159p***	-0,167p***	-0,099p*	0,015p	-0,185p***	0,336p***	0,852p***	1

P: Pearson Korelasyon Test; *: p<0,05; **: p<0,01; ***: p<0,001

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği ve Geçici İş Yüğü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,489$, $r=0,353$). Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile Bilişsel İş Yüğü, Performansa Bağlı İş Yüğü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı. Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,26$, $r=0,295$) (Tablo 13). Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile; Stres/Rahatsızlık Algısı, arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,665$) Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü, Duygusal İş Yüğü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,316$, $r=0,496$). Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,118$, $r=0,218$). Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile akademik deneyim süresi, yaş, arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,218$, $r=-0,253$) (Tablo 13).

Stres/ Rahatsızlık Algısı ile Duygusal İş Yüğü, arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı($r=0,67$). Stres/Rahatsızlık Algısı ile CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü, Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,559$, $r=0,316$, $r=0,412$). Stres/Rahatsızlık Algısı ile Performansa Bağlı İş Yüğü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,279$). Stres/Rahatsızlık Algısı ile akademik deneyim süresi ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,254$, $r=-0,283$) (Tablo 13).

CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü ile Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, Performansa Bağlı İş Yüğü, Duygusal İş Yüğü arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,796$, $r=0,818$, $r=0,711$, $r=0,84$). CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü ile akademik deneyim süresi (yıl), yaş, arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,145$, $r=-0,159$) (Tablo 13).

Bilişsel İş Yüğü ile Geçici İş Yüğü, Performansa Bağlı İş Yüğü, Duygusal İş Yüğü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,529$, $r=0,493$, $r=0,462$). Bilişsel İş Yüğü ile akademik deneyim süresi ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,12$, $r=-0,167$) (Tablo 13).

Geçici İş Yüğü ile Duygusal İş Yüğü, arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı($r=0,63$). Geçici İş Yüğü ile Performansa Bağlı İş Yüğü arasında orta düzeyde

pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,514$). Geçici İş Yüğü ile haftalık ders yüğü (saat) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,093$). Geçici İş Yüğü ile akademik deneyim süresi ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,125$, $r=-0,099$) (Tablo 13).

Performansa Bağlı İş Yüğü ile Duygusal İş Yüğü arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,439$). Performansa Bağlı İş Yüğü ile haftalık ders yüğü (saat) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,11$) (Tablo 13).

Duygusal iş yüğü ile; akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,173$, $r=-0,185$) (Tablo 13).



5. TARTIŞMA

Bu bölümde Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin zihinsel iş yükü ile algılanan stres düzeylerinin ilişkisinin incelendiği araştırmada elde edilen bulgular, literatür çerçevesinde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Bu araştırmaya Türkiye’de çalışan 495 akademisyen katıldı. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması $39,22 \pm 9,67$ bulundu. Akademisyenlerin %51’i (n=253) kadındır, %68,69’u (n=340) evlidir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin bilim alanı incelendiğinde %47,47’sinin (n=235) sosyal bilimler, %27,88’inin (n=138) sağlık bilimleri ve %24,65’inin (n=122) fen bilimleri alanında çalıştığı görülmektedir. Unvan bazında yaklaşıldığında ise katılımcıların %26,46’sının (n=131) araştırma görevlisi, %25,66’ sının (n=127) doçent doktor, öğretim görevlisi, %15,35’sinin (n=76) doktor öğretim üyesi, %10,51’inin (n=52) profesör olduğu bulundu. Araştırmaya katılan akademisyenlerin haftalık ders saatleri ortalaması $16,41 \pm 11,2$ saattir. Katılımcıların 392’si (%79,19) devlet üniversitesinde çalışmaktadır (Tablo 1). Yılmaz (2020) tarafından yapılan “Görelî Yoksunluk ve Algılanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme” adlı araştırmaya 507 akademisyen katılmıştır. Akademisyenlerin %49,7’si kadın, %50,3’ü erkektir. Araştırmaya katılanların %32,9’u evlidir. Uzmanlık alanlarına göre dağılım ise şu şekildedir; %22,3 araştırma görevlisi, %7,3 okutman, %10,4 öğretim görevlisi, %24,7’si doktor öğretim üyesi, %19,5’i doçent, %15,8’i profesördür (Yılmaz 2020). Çelik ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan “Akademisyenlerin İş Yükü Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi” başlıklı araştırmaya 313 kişi katılmıştır. Katılımcıların %70,3’ü kadın, %30,4’ü araştırma görevlisi, %25’i öğretim görevlisi, %24,6’sı doktor öğretim üyesi, %11,5’i doçent doktor ve %6,1’i profesördür. (Çelik ve ark. 2023). Çelikkalp ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan “Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler” isimli araştırmaya 209 akademisyen dahil edilmiştir. Bu kişilerden %53,6’sı kadın, %69,9’u evlidir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin haftalık ders saatleri ortalaması 17.97 ± 0.87 saattir. İlgili araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları ise şu şekildedir; %23,4’ü araştırma görevlisi, %31,1’i öğretim görevlisi, %29,7’si doktor öğretim üyesi, %11,5’i doçent, %4,3’ü profesördür (Çelikkalp ve ark. 2019). Aras-Beger ve Türker tarafından 2018 tarihinde yapılan “Değişime Direnç ve Algılanan Stres İlişkisi: Sistemik Literatür

Taraması Ve Nicel Bir Araştırma” isimli araştırmada 115 akademisyen ile çalışılmıştır, katılımcıların %58,3’ü kadındır. Katılımcıların %66,1’i devlet üniversitelerinde %33,9’u ise vakıf üniversitelerinde görev yapmaktadır. Katılımcıların %53’ü sosyal bilimler alanında çalışırken %27’si fen bilimleri alanında kalan %20’si ise güzel sanatlar, sağlık bilimleri ve diğer alanlarda çalışmaktadır. Literatürde akademisyenlerle yapılan araştırmalar incelendiğinde birbirleriyle ve bu araştırmanın tanımlayıcı verileriyle yer yer farklı sonuçlar karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun araştırmaların farklı zamanlarda ve farklı yerlerde ve farklı amaçlarla yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneklemelerdeki kişi sayıları arası farklılıkların ise araştırmaların evrenlerinin farklı olması sebebiyle oluştuğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada katılımcıların 14 maddeden oluşan Algılanan Stres Ölçeği’nden (ASÖ14) aldıkları puanlar 0 ile 50 arasında değişiklik göstermekteyken ortalamanın $27,37 \pm 7,92$ ve ortanca değerin 27 olduğu saptandı. (Tablo 4). Akademisyenlerin algılanan stresleri orta düzeyde saptanmıştır. Eskin ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan “Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi” isimli araştırmada katılımcıların ASÖ14 ortalamaları $28,1 \pm 7,4$, ölçek maddelerinin iç tutarlılık düzeyi 0,84 bulunmuştur (Eskin ve ark., 2013). Yılmaz (2020) tarafından yapılan “Görelî Yoksunluk ve Algılanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme” adlı araştırmada akademisyenlerin ASÖ14 puanlarının ortalaması $37,27 \pm 4,88$ olarak bulunmuştur (Yılmaz 2020). Akkaya’ya (2022) ait “Algılanan Stres ile Somatizasyon Arasındaki İlişkide Bilinçli Farkındalık ve Yaşantısal Kaçınma Değişkenlerinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinde 299 üniversite öğrencisinin ASÖ14 puanlarının ortalamasının $30,51 \pm 9,34$ olduğu saptanmıştır (Akkaya, 2022). Ölçekler arası puanların literatür ile farklılıklar göstermesinin sebepleri sıralanacak olursa; Yılmaz (2020) tarafından yapılan araştırma ile bu araştırmadaki akademisyenlerin unvanlarına ve medeni durumlarına göre dağılımlarının farklılık gösteriyor oluşu, araştırmalar arası zaman farkı, Akkaya’nın (2020) tez araştırmasının üniversite öğrencileri ile yürütülmüş olması şeklinde sıralanabilir.

Yirmi beş sorudan oluşan CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği’nden katılımcıların aldıkları puanlar 1,88 ile 5 arasında değişiklik göstermekteyken ortalama $3,67 \pm 0,61$ ve ortanca değeri 3,68 olduğu saptandı (Tablo 4). Özkılıççı ve Aytaç tarafından 2022 yılında beyaz yakalılarla yürütülen “Zihinsel İş Yüğü, İş Tatmini, Ücret Tatmini ve İşten Ayrılma

Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” isimli araştırmada CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeğı’ne ortalaması $85,21 \pm 14,4$ olarak saptanmıştır (Özkılıççı ve Aytaç, 2022). Ölçek ortalamaları arasındaki farklılıkların sebebi birbirlerinden farklı şekilde hesaplanmış olmalarından kaynaklanmaktadır, bu araştırmada ölçek puan hesabı Türkçe geçerlilik güvenilirlik araştırmasında yer aldığı gibi 25 maddenin her birinden alınan 1 ile 5 arasındaki puanların toplamının madde sayısına yani 25’e bölünmesi ile elde edilmişken Özkılıççı ve Aytaç’a ait araştırmada 25 maddeden alınan toplam puan madde sayısına bölünmeden puanlanmıştır. Bu bağlamda Özkılıççı ve Aytaç’ın araştırmasındaki ölçek puanlarının madde sayısına bölünmesi halinde her iki puanın da paralellik gösterdiği söylenebilir. Çelikkalp ve arkadaşlarının (2019) yapmış olduğu araştırmada akademisyenlere 11 maddelik iş yüğü ölçeğı uygulanmıştır, ölçekten alınabilecek minimum puan 11 maksimum puan 55’tir ve araştırmada akademisyenlerin iş yüğü ölçeğı ortalamaları $32,41 \pm 7,63$ bulunmuştur (Çelikkalp ve ark., 2019). Akademisyenlerin iş yüğü ve zihinsel iş yüğü puanları yüksektir. Bu araştırma literatürle paralellik göstermektedir.

Akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri cinsiyetler arası kıyaslandığında kadınların algılanan stres düzeylerinin erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p < 0,001^{**}$). Algılanan stres ölçeğı alt boyutlarından yetersiz öz yeterlik algısı ve stres/rahatsızlık algısı kadınlarda erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p = 0,008^*$, $p < 0,001^{**}$) (Tablo 5). Bu araştırmada kadınların algılanan stres düzeylerinin erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuş olmasının sebepleri; kadınların erkeklere kıyasla aynı anda birden fazla iş ile ilgilenmelerinin gerekmesi, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaları, toplumsal normlara bağlı annelik ve eş olma gibi rollerin getirdiğı sorumluluklara bağlı stres şeklinde sıralanabilir. Yılmaz’ın (2020) araştırmasında kadınların algılanan stres düzeyleri ile erkeklerin algılanan stres düzeyleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Yılmaz, 2020). Aras-Berger ve Türker (2018) tarafından yapılan araştırmada da cinsiyetin algılanan stres üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir (Aras-Berger ve Türker, 2018). Ancak ölçeğın Türkçe geçerlilik güvenilirlik araştırmasını yürüten Eskin ve arkadaşları (2013) yaptıkları araştırmada kadınların algılanan streslerinin erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Eskin ve ark., 2013). Göksel ve Tomruk tarafından 2016’da yürütölen “Akademisyenlerde Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Ve Stres Durumunda

Gösterilen Davranışların İlişkisi” isimli araştırmada kadınların erkeklere oranla stres eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak aynı araştırmada kadınlarla erkeklerin örgütsel stres kaynakları kıyaslandığında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ifade edilmiştir (Göksel ve Tomruk, 2016). Yusoff ve Azam (2014) tarafından yapılan öğretim üyeleri arasındaki algılanan stres farklılıklarını inceleyen araştırmada kadın akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri erkek akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Literatürde cinsiyetler arası algılanan stres farkı hakkında birbirinden farklı sonuçlar olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin zihinsel iş yükü düzeyleri cinsiyetler arası kıyaslandığında kadınların zihinsel iş yükü düzeylerinin erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{**}$). CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği alt boyutlarından Geçici İş Yükü, Performansa Bağlı İş Yükü ve Duygusal İş Yükü kadınlarda erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{**}$, $p=0,006^{*}$, $p<0,001^{**}$) (Tablo 5). Özkılıççı ve Aytaç’ın (2022) araştırmasında beyaz yakalıların zihinsel iş yükleri cinsiyetler arası kıyaslandığında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Özkılıççı ve Aytaç, 2022). Açıkel tarafından 2022 yılında yapılan “Akademisyenlerin İş Yükü Algısının Tükenmişliklerine Etkisinde Covid-19 Pandemisinin Rolü” isimli 212 katılımcının olduğu araştırmada akademisyenlerin iş yükü algıları incelendiğinde cinsiyetler arası anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Kadınların erkeklere kıyasla iş yükü algılarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (Açıkel, 2022). Tosun ve Yılmaz’ın 2023 yılında hekimler üzerine yaptıkları bir araştırmada CarMen-Q Zihinsel İş Yükü ölçeği kullanılmış olup hekimlerin zihinsel iş yükleri cinsiyetler arası kıyaslandığında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (Tosun ve Yılmaz 2023). Gül-Öztürk tarafından 2019 yılında yapılmış “Zihinsel İş Yükü Ve Örgüt Sağlığı İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma: Araştırma Üniversiteleri Örneği” isimli doktora tez araştırmasında cinsiyet ve zihinsel iş yükü arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Gül Öztürk, 2019). Bu araştırma literatür ile kıyaslandığında; farklı meslek dallarında görev yapan kişilerin cinsiyetler arası zihinsel iş yükleri kıyasında anlamlı bir farklılık görülmemiş olmasına rağmen akademisyenlik bağlamında zihinsel iş yükünün cinsiyetler arası anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptandı. Bu durum bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Kadın akademisyenlerin zihinsel iş yükünün erkek akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olmasının sebepleri irdelendiğinde erkek akademisyenlerin hem işte geçirdiği

süre hem de evde işe ilişkin rollerin yerine getirilmesi açısından kadınlara kıyasla daha olumlu koşullara sahip olması, kadın akademisyenlerin ise toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle öncelikle aileleriyle ve ev ortamına ilişkin işlerle ilgileniyor olması sebepler arasında gösterilebilir.

Bu araştırmada vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere göre algılanan stres düzeylerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p=0,026^*$). Algılanan Stres Ölçeği alt boyutlarından Yetersiz Öz Yeterlik Algısı vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerde devlet üniversitesinde çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p= 0,013^*$) (Tablo 6). Aras-Berger ve Türker (2018) tarafından yapılan araştırmada akademisyenlerin kurum türlerine göre algılanan stresleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Aras-Berger ve Türker, 2018). Bu araştırma ile literatürün farklılık göstermesinin sebepleri akademisyenlerin algılanan stres düzeylerinin belirlenmesi için kullanılan ölçeklerin farklı olması, evren-örneklem, yer ve zaman farklılıkları şeklinde sıralanabilir.

Akademisyenlerin zihinsel iş yükleri çalıştıkları üniversitelerin niteliğine göre kıyaslandığında anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6). Tuzgöl-Dost ve Cenkseven tarafından 2007 yılında yapılan “Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları” isimli, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 2570 öğretim elemanının katıldığı araştırmada öğretim elemanlarının mesleklerine ilişkin rahatsız oldukları ortak bir etmen iş yükü ve mesai saatleri ile ilgili sorunlar olduğu belirtilmiştir (Tuzgöl-Dost ve Cenkseven, 2007). Bu araştırmada da akademisyenlerin zihinsel iş yükleri kurum türü fark etmeksizin yüksek olduğu bulundu ve literatürle paralellik göstermektedir.

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere kıyasla algılanan stres düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$). Algılanan Stres Ölçeği alt boyutlarından Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ve Stres/Rahatsızlık Algısı bekar akademisyenlerde evli akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,01^{**}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 7). Yılmaz’ın 2020 yılında gerçekleştirdiği araştırmada evli akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri bekar akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Yılmaz 2020). Göksel ve Tomruk tarafından yapılan

araştırmada evli akademisyenlerin daha çok stres yaşadığı ortaya konmuştur (Göksel ve Tomruk, 2016). Yusoff ve Azam (2014) tarafından yapılan araştırmada bekar akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri evli akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Yusoff ve Azam, 2014). Literatürde medeni durum ile algılanan stres düzeyleri arasında farklı sonuçlar olduğu gözlenmiştir. Bu durumun sebebi araştırma zamanlarının farklı olması ve buna bağlı süreç içinde sosyoekonomik farklılıkların oluşması olabilir.

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre zihinsel iş yükü düzeyleri karşılaştırıldığında bekar akademisyenlerin zihinsel iş yükü evli akademisyenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,038^*$). Zihinsel İş Yükü Ölçeği alt boyutlarından Duygusal İş Yükü bekar akademisyenlerde evli akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,012^*$) (Tablo 7). Açikel'in (2022) araştırmasında evli akademisyenlerin iş yükü algılarının bekarlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Açikel 2022). Gül-Öztürk'ün (2019) araştırmasında evli akademisyenlerin daha fazla zihinsel iş yükü hissettikleri saptanmıştır (Gül-Öztürk, 2019). Bu araştırma ile literatürün örtüşmemesinin sebepleri şöyle sıralanabilir; Açikel'in araştırmasında kullanılan ölçüm metodu bu araştırma ile farklıdır, Gül-Öztürk'ün araştırması ise nitel bir araştırma olduğu için bu araştırma ile örnekleme oluşturan kişi sayısı farklılıkları söz konusudur.

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında çocuk sahibi olmayanların algılanan stresi çocuk sahibi olanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{**}$). Algılanan Stres Ölçeği alt boyutlarından Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ve Stres/Rahatsızlık Algısı çocuk sahibi olmayan akademisyenlerde çocuk sahibi olan akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{**}$, $p<0,001^{**}$) (Tablo 8). Doğan ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan "Türkiye'deki Akademisyenlerin İş Tatmini, Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi" başlıklı araştırmada akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre yaşadıkları rol stresi anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Çocuğu olmayan akademisyenlerin rol stresi çocuğu olanlardan daha yüksek bulunmuştur (Doğan ve ark., 2020). Şanlıtürk ve arkadaşları (2023) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada ise çocuk sayısı bakımından algılanan stres düzeyleri arasında farklılığa rastlanmamıştır (Şanlıtürk ve ark., 2023). Literatürde farklı popülasyonlarda

farklı sonuçlara rastlanmıştır, bu araştırma Doğan ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırma ile paralellik göstermektedir.

Akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre zihinsel iş yükleri kıyaslandığında çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin çocuk sahibi olan akademisyenlere kıyasla zihinsel iş yükü düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulundu ($p=0,041^*$). Zihinsel İş Yükü Ölçeği alt boyutlarından Duygusal İş Yükü çocuk sahibi olmayanlarda çocuk sahibi olanlara kıyasla daha yüksek bulundu ($p=0,019^*$) (Tablo 8). Açıkel'in (2022) araştırmasında akademisyenlerin çocuk sayısı ile iş yükleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Açıkel, 2022). Çelikkalp ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise 0-6 yaş arası çocuk sahibi olan akademisyenlerin olmayanlara kıyasla daha yüksek iş yüküne sahip oldukları saptanmıştır (Çelikkalp ve ark., 2019). Kahraman ve Çelik (2018) tarafından yapılan çalışmada ise akademisyenlerin çocuk sayıları ile iş yükleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Kahraman ve Çelik, 2018). Belirtilen çalışmalarda çocuk sahibi olma ve iş yükü arasında farklı sonuçlara rastlanmıştır. Bu araştırma ile sonuçların örtüşmemesinin sebebi çalışmaya katılan akademisyenlerin çocuklarının yaş, bakım ihtiyacı gibi özellikler açısından farklılık gösteriyor olması olabilir.

Bu çalışmada akademisyenlerin bilim alanlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p=0,020^*$). Fen bilimleri alanında çalışan akademisyenlerle sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri kıyaslandığında sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stresleri anlamlı düzeyde yüksek bulundu, yine sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerle sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stresleri karşılaştırıldığında sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulundu ($p=0,011^*$, $p=0,012^*$) (Tablo 9). Yılmaz'ın (2020) araştırmasında akademisyenlerin bilim alanlarına göre algılanan stres düzeyleri arasında anlamlı farklılık saptanmış, algılanan stres puanı en yüksek bilim alanı sağlık bilimleri olduğu bulunmuştur (Yılmaz, 2020). Göksel ve Tomruk'un araştırmasında (2016) sağlık bilimleri, eczacılık, tıp ve mühendislik bölümünde çalışan akademisyenlerin daha yüksek stres kaynağına sahip olduğu saptanmıştır (Göksel ve Tomruk, 2016). Sonuçlar bu araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Bilim alanlarına göre akademisyenlerin zihinsel iş yükleri kıyaslandığında anlamlı farklılık bulundu ($p=0,028^*$). Sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,008^{**}$) (Tablo 9). Doğan ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada akademisyenlerin bilim alanlarına göre iş tatmini, rol stresi ve işten ayrılma niyetlerinin anlamlı düzeyde farklı olduğu saptanmıştır (Doğan ve ark., 2020). Çakır'ın (2017) "İş Stresinin Beslenme Durumu, Yeme Davranışı, Yaşam Doyumu ve Antropometrik Ölçümler İle İlişkisi: Akademisyen Örneği" isimli araştırmasında sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin iş yükü ortalamaları diğer alanlara göre daha az bulundu (Çakır, 2017). Sonuçlar literatür ile uyumludur.

Akademisyenlerin unvanlarına göre algılanan stres düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,001^{***}$). Profesör doktor akademisyenlerin algılanan stresleri diğer akademisyenlerle karşılaştırıldığında profesör doktor akademisyenlerin algılanan stresleri diğer unvanlardan anlamlı düzeyde düşük bulundu. Doçent doktor akademisyenlerin algılanan stresleri araştırma görevlileriyle kıyaslandığında doçent doktor akademisyenlerin algılanan stresleri anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p<0,001^*$) (Tablo10). Yılmaz ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırmada akademisyenlerin bilim alanlarına göre algılanan stres düzeyi anlamlı derecede farklı bulunmuştur (Yılmaz, 2020). Göksel ve Tomruk'un (2016) araştırmasında en yüksek stres derecesine sahip olanların araştırma görevlileri olduğu bulunmuştur (Göksel ve Tomruk, 2016). Bu araştırmanın sonuçları yapılan diğer araştırmalar ile paralellik göstermektedir.

Akademisyenlerin unvanlarına göre zihinsel iş yükleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık saptandı ($p=0,008^{**}$). Profesör doktorların zihinsel iş yükleri sırasıyla doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlisi akademisyenlerle kıyaslandığında profesör doktor akademisyenlerin zihinsel iş yükleri anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p=0,003^*$, $p=0,003^*$). Akademisyenlerin unvanlarına göre bilişsel iş yükleri kıyaslandığında anlamlı farklılık saptandı. ($p=0,02$). Profesör doktorların bilişsel iş yükleri araştırma görevlilerinden anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p=0,003$) (Tablo 10). Gül-Öztürk (2019) araştırmasında akademisyenlerin unvanları yükseldikçe zihinsel iş yüklerinin düştüğü sonucuna ulaşmıştır (Gül-Öztürk, 2019). Literatür ile sonuçlar paralellik göstermektedir.

İdari görevi olan akademisyenlerin idari görevi olmayan akademisyenlere kıyasla algılanan stres düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulundu ($p=0,016^*$) (Tablo 11). İdari görevi olan akademisyenlerin duygusal iş yükleri anlamlı düzeyde daha yüksek saptandı ($p=0,026^*$) (Tablo 12). Açıknel'in (2022) araştırmasında idari görevi bulunan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi idari görevi bulunmayanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca idari görevi olan akademisyenlerin iş yükü algısı idari görevi olmayanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur (Açıknel, 2022). Bu bağlamda Açıknel'in (2022) araştırması ile bu çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünen akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri yeterli ve dengeli beslendiğini düşünen akademisyenlere kıyasla anlamlı derecede yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$) (Tablo 11). Yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünen akademisyenlerin zihinsel iş yükleri yeterli ve dengeli beslendiğini düşünen akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,001^{***}$) (Tablo 12). Çakır'ın (2017) araştırmasında kadın akademisyenlerin yağsız vücut kütlelerinin artışı halinde iş stresinin yüksek olma ihtimalinin düştüğü saptanmıştır. Aynı çalışmada bireylerin iş streslerinin artmasının duygusal yeme davranışını arttırdığı saptanmıştır (Çakır, 2017). Sonuçlar literatüre paraleldir.

Düzenli ve yeterli uyku uyumadığını belirten akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri düzenli ve yeterli uyku uyuduğunu düşünen akademisyenlere kıyasla anlamlı derecede yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 11). Düzenli ve yeterli uyumadığını düşünen akademisyenlerin zihinsel iş yükleri düzenli ve yeterli uyuduğunu düşünen akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{***}$) (Tablo 12). Geçer'in 2021 yılında "Yetişkin Bireylerde Fiziksel Aktivite ile Algılanan Stres Düzeyi İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli'de Bir Site Örneği" başlıklı araştırmasında uyku sorunu yaşayan yetişkinlerin algılanan stres puanlarının daha yüksek olduğu bulundu (Geçer, 2021). Adil'in 2023 yılında üniversite öğrencilerinin uyku kaliteleri ile yaşam doyumu ve stres ilişkisini incelediği araştırmasında uyku kalitesi ve stres arasında anlamlı bir ilişki olduğu, stres arttıkça uyku kalitesinin azaldığı belirtilmiştir (Adil, 2023). İlgili araştırmaların bulguları bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Düzenli egzersiz yapmadığını belirten akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri düzenli egzersiz yapanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 11). Düzenli egzersiz yapmadığını düşünen akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ve Zihinsel İş Yüğü Ölçeği alt boyutlarından Duygusal İş Yüğü düzenli egzersiz yapan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p=0,015^*$, $p=0,002^{**}$) (Tablo12). Kocamaz'ın (2017) fiziksel aktivite yapan öğretim elemanlarının stres düzeylerini incelediği tez araştırmasında fiziksel aktivite yapan öğretim elemanlarının stres düzeyi yapmayanlara kıyasla daha düşük bulunmuştur. Fiziksel aktivitenin stres düzeyini azaltan bir unsur olduğu saptanmıştır (Kocamaz, 2017). Canan ve Ataoğlu'nun (2010) anksiyete, depresyon ve problem çözme becerisi algısı üzerine düzenli sporun etkisini araştırdıkları çalışmada düzenli spor yapmanın anksiyete belirtileri üzerine olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Canan ve Ataoğlu, 2010). Bu araştırmanın bulguları literatür ile uyumludur. Düzenli egzersiz yapmanın algılanan stresi azalttığı bilinmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada algılanan stres ve zihinsel iş yükü arasında saptanan pozitif yönlü ilişki çerçevesinde egzersiz yapan bireylerin algılanan streslerinin daha düşük olması zihinsel iş yükü puanlarının da daha düşük saptanmasına sebep olmuş olabilir.

İş yaşamı dışında kalan günlük işler için (ev temizliği, giysilerin temizlenmesi ve düzeni, çocuk bakımı vs.) destek alan akademisyenlerden aldıkları desteği yeterli görmeyen akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri, yetersiz öz yeterlik algıları ve stres rahatsızlık algıları aldıkları desteği yeterli gören akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p=0,004^{**}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 11). İş yaşamı dışında kalan günlük işler için (ev temizliği, giysilerin temizlenmesi ve düzeni, çocuk bakımı vs.) destek alan ve almayan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmadı. Ancak iş yaşamı dışında kalan günlük işler için destek alan akademisyenlerden aldıkları desteği yetersiz bulanların zihinsel iş yükleri aldıkları desteği yeterli bulan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{***}$). Aldıkları desteği yetersiz bulan akademisyenlerin sırasıyla geçici iş yükleri, performansla bağlı iş yükleri ve duygusal iş yükleri aldıkları desteği yeterli bulan akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,001^{***}$, $p=0,002^{**}$, $p<0,001^{***}$) (Tablo 12). Çelikkalp ve arkadaşlarının (2019) araştırmasında akademisyenlerin ev işlerine ayırdıkları zaman arttıkça iş doyumlarının azaldığı, ev işleri

ile artan iş yükünü dengeleme çabası içindeki akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin bu durumdan olumsuz etkilendiği saptanmıştır (Çelikkalp ve ark., 2019). Kahraman ve Çelik'in (2018) araştırmasında akademisyenlerin iş yükleri ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde orta düzey ilişki saptanmıştır (Kahraman ve Çelik, 2018). Bu çalışmada literatür ile benzer bulgular saptandı. Aldıkları desteği yetersiz bulan akademisyenlerin günlük yaşamları için gereken sorumluluklar ve işlerinde aldıkları sorumlulukların bir arada bulunması sebebiyle algılanan streslerinin ve zihinsel iş yüklerinin yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Kronik hastalığı olan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri kronik hastalığı olmayan akademisyenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulundu ($p=0,027^*$). Performansa bağlı iş yükü kronik hastalığı olan akademisyenlerde olmayanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,001^{***}$) (Tablo 12). Eryiğit-Günler (2019) kronik hastalıkların yol açtığı toplumsal problemleri incelediği derlemesinde uzun dönemli kronik hastalıkların kişilerin aile içi, mesleki, cinsiyete bağlı rollerini tam olduğu ya da kısmen sergilemelerine engel olabildiğini belirtmiştir (Eryiğit-Günler, 2019). Bu durum kronik hastalığı olan akademisyenlerin performansa bağlı iş yüklerinin yüksek saptanmasına sebep olmuş olabilir.

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile Yetersiz Öz Yeterlik Algısı, Stres/Rahatsızlık Algısı, Duygusal İş Yükü, arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,899$, $r=0,925$). Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği ve Geçici İş Yükü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,489$, $r=0,353$). Yani akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri ve zihinsel iş yükleri arasında ilişki saptandı. Karasek (1979) çalışanın aşırı iş yükü ve iş üzerindeki kontrol düzeyi ilişkisine bağlı olarak çalışanların stres ve kaygı düzeyinin değiştiğini ifade etmiştir (Karasek, 1979). Bu bakımdan bu çalışmada algılanan stres ölçeği ve zihinsel iş yükü ölçeği arasında saptanan ilişki anlaşılmalıdır. Akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri yükseldikçe duygusal iş yükleri de yükselmektedir.

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile Bilişsel İş Yükü, Performansa Bağlı İş Yükü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı (Tablo 13). Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile CarMen-Q Zihinsel İş Yükü, Duygusal İş Yükü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,316$, $r=0,496$) (Tablo 13). Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile

Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,118$, $r=0,218$) (Tablo 13). Çalışanların iş fazlalığını zamanında bitirememesi ya da kendi niteliklerinin istenen işin bitirilmesi hususunda yetersiz olması halinde çalışanların stres, gerginlik ve kaygı düzeylerinde artış görülmektedir (Ahmad ve Saud, 2016). Bu araştırmanın sonuçları literatür ile paralellik göstermektedir.

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,260$, $r=-0,295$) (Tablo 13). Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile akademik deneyim süresi (yıl), yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,218$, $r=-0,253$) (Tablo 13). Stres/Rahatsızlık Algısı ile akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,254$, $r=-0,283$) (Tablo 13). İşe yeni başlayan personelin işe alışma, işi öğrenme, doktora ve yüksek lisans öğrenimi ve işten çıkarılma korkularının stres yaratabileceği bilinmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016). Akademik deneyim süresi ve yaş arttıkça akademisyenlerin algılanan stres puanlarının düşmesinin sebebinin unvan değişiklikleri, deneyim süresi, işe alışma unsurlarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Stres/ Rahatsızlık Algısı ile Duygusal iş yüğü, arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı($r=0,67$). Stres/Rahatsızlık Algısı ile CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü, Bilişsel İş Yüğü, Geçici İş Yüğü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,559$, $r=0,316$, $r=0,412$). Stres/Rahatsızlık Algısı ile Performansa Bağlı İş Yüğü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,279$) (Tablo 13). Göksel ve Tomruk'un araştırmasında akademisyenlerin görev yapısına ilişkin stres kaynaklarından biri de öğretim yüğü ve iş yüğü fazlalığıdır (Göksel ve Tomruk, 2016). Yılmaz'ın (2020) araştırmasında akademisyenlerin algılanan stres puanlarının azaltılması için iş yükünün azaltılıp daha fazla araştırma yapma imkânı sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Yılmaz, 2020). Bu araştırmanın verileri benzer araştırmalar ile paraleldir.

CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü ile akademik deneyim süresi (yıl), yaş, arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,145$, $r=-0,159$) (Tablo 13). Bilişsel İş Yüğü ile akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,12$, $r=-0,167$) (Tablo 13). Geçici İş Yüğü ile akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,125$, $r=-0,099$) (Tablo 13). Duygusal iş yüğü ile; akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde

negatif yönlü ilişki saptandı ($r=-0,173$, $r=-0,185$) (Tablo 13). Bos ve arkadaşları tarafından 2013 yılında Hollanda’da farklı yaşlardaki akademisyenlerin zihinsel iş yükü algılarını saptamak amacıyla yapılan çalışmada tüm yaş gruplarının zihinsel iş yükü algıları yüksek saptanmıştır (Bos ve arkadaşları, 2013). Açikel’in (2022) araştırmasında akademisyenlerin yaşları ile iş yükü algıları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Açikel, 2022). Gül-Öztürk’ün (2019) araştırmasında da katılımcıların yaş, araştırma süresi ve unvan değişkenlerinin zihinsel iş yükü hissetme durumlarını etkilediği ifade edilmiştir. Öğretim üyelerinin deneyimleri arttıkça zihinsel iş yükleri düşmektedir (Gül-Öztürk, 2019). Bu çalışmada saptanan bulgular benzer araştırmalar ile paraleldir. Geçici İş Yükü ile haftalık ders yükü (saat) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,093$). Performansa Bağlı İş Yükü ile haftalık ders yükü (saat) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı ($r=0,11$) (Tablo 13). Açikel’in (2022) araştırmasında haftalık ders saatleri ile akademisyenlerin iş yükü algıları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Açikel, 2022). Bu durumun sebebinin üniversitelerde akademik yarı yıllara göre akademisyenlerin verdikleri dersler ve haftalık ders saatlerinin değişim göstermesi olduğu düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇLAR

Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin zihinsel iş yükleri ile algılanan stresleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi ile aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşları ortalama 39,22’dir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yarısı kadın, yarısından fazlası evlidir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğu daha önce akademisyenlik dışında bir işte çalışmıştır. Daha önce akademisyenlik dışında bir işte çalışan akademisyenlerin büyük kısmı daha önce mezuniyet alanları ile ilişkili işlerde çalışmışlardır. Akademisyenlerin yarısından azının şu an çalıştıkları kurumda idari görevleri vardır.
- Akademisyenlerden yarısından fazlası yeterli ve dengeli beslendiğini, yarısına yakını yeterli ve düzenli uyuduğunu, çoğu ise düzenli egzersiz yapmadığını belirtmiştir.
- İş yaşamı dışında kalan günlük işler için akademisyenlerin yarısı destek almaktadır. Akademisyenlerin yarısı aldıkları desteği yeterli bulmaktadır.
- İş yaşamı dışında kalan kişisel işler için destek alan akademisyenlerin yarısından çoğu eşlerinden, yarısından azı ilgili işler için ücret karşılığı çalışan kişilerden, yarısından azı anne veya babalarından, çok azı kardeşlerinden, çok azı arkadaşlarından destek almaktadır.
- Kadınların, vakıf üniversitesinde çalışanların, bekarların, çocuk sahibi olmayanların, sağlık bilimleri alanında çalışanların, araştırma görevlilerinin, yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünenlerin, düzenli ve yeterli uyuyamadığını düşünenlerin, düzenli egzersiz yapmadığını düşünenlerin, algılanan stres düzeyi yüksek saptandı.
- Kadınların, bekarların, çocuk sahibi olmayanların, sağlık bilimleri alanında çalışanların, idari görevi olanların, kronik hastalığı olanların, yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünenlerin, düzenli ve yeterli uyuyamadığını düşünenlerin, düzenli egzersiz yapmadığını düşünenlerin zihinsel iş yükü düzeylerinin yüksek

olduğu saptandı. Geçici iş yükü, performansa bağlı iş yükü ve duygusal iş yükü kadınlarda erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek saptandı.

- İş yaşamı dışında kalan günlük işler için aldıkları desteği yeterli görmeyen akademisyenlerin algılanan stres düzeyleri, yetersiz öz yeterlik algıları, stres rahatsızlık algıları zihinsel iş yükleri, geçici iş yükleri, performansa bağlı iş yükleri ve duygusal iş yükleri aldıkları desteği yeterli gören akademisyenlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulundu.
- Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ14) ile Duygusal İş Yükü arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü, CarMen-Q Zihinsel İş Yükü Ölçeği ve Geçici İş Yükü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü, Bilişsel İş Yükü, Performansa Bağlı İş Yükü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı.
- Yetersiz Öz Yeterlik Algısı ile; Stres/Rahatsızlık Algısı, arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki, CarMen-Q Zihinsel İş Yükü, Duygusal İş Yükü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü Bilişsel İş Yükü, Geçici İş Yükü, arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki, akademik deneyim süresi (yıl), yaş, arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı.
- Stres/Rahatsızlık Algısı ile; Duygusal İş Yükü arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki, CarMen-Q Zihinsel İş Yükü, Bilişsel İş Yükü, Geçici İş Yükü arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki, Performansa Bağlı İş Yükü arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki, akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı.
- CarMen-Q Zihinsel İş Yükü ile; Bilişsel İş Yükü, Geçici İş Yükü, Performansa Bağlı İş Yükü, Duygusal İş Yükü arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki, akademik deneyim süresi (yıl), yaş, arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı.
- Bilişsel İş Yükü ile; Geçici İş Yükü, Performansa Bağlı İş Yükü, Duygusal İş Yükü, arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki, akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı.
- Geçici İş Yükü ile; Duygusal İş Yükü arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki, Performansa Bağlı İş Yükü arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki, haftalık ders yükü (saat) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki, akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı.

- Performansa Bağlı İş Yüğü ile; Duygusal İş Yüğü arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki, haftalık ders yüğü (saat) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki saptandı.
- Duygusal İş Yüğü ile akademik deneyim süresi (yıl) ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki saptandı.

ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bilgiler sonucunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Akademisyenlerin zihinsel iş yüklerini ve algılanan streslerini oluşturan unsurların nitel araştırmalarla incelenmesi,
- Akademisyenlerde algılanan stres ve zihinsel iş yükünü azaltıcı girişimlerde bulunulması ve bu girişimlerin etkinliklerinin değerlendirilmesi,
- Farklı değişkenler açısından daha büyük örneklem grupları kullanılarak yeni araştırmaların yapılması,
- Kadınların, vakıf üniversitesinde çalışanların, bekarların, çocuk sahibi olmayanların, sağlık bilimleri alanında çalışanların, araştırma görevlilerinin, yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünenlerin, düzenli ve yeterli uyuyamadığını düşünenlerin, düzenli egzersiz yapmadığını düşünenlerin algılanan stres düzeylerini azaltıcı girişimlerde bulunulması ve bu girişimlerin etkinliklerinin değerlendirilmesi,
- Kadınların, bekarların, çocuk sahibi olmayanların, sağlık bilimleri alanında çalışanların, idari görevi olanların, kronik hastalığı olanların, yeterli ve dengeli beslenmediğini düşünenlerin, düzenli ve yeterli uyuyamadığını düşünenlerin, düzenli egzersiz yapmadığını düşünenlerin zihinsel iş yükü düzeylerini azaltıcı girişimlerde bulunulması ve bu girişimlerin etkinliklerinin değerlendirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Açıkel A., (2022), *Akademisyenlerin İş Yükü Algısının Tükenmişliklerine Etkisinde COVID-19 Pandemisinin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bartın.
- Adil OM., (2023), *niversite ğrencilerinin Algıladıkları Uyku Kalitesi İle Yaşam Doyumu Ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ahmad A., Saud S., (2016), *The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organization Citizenship Behavior*, Journal of Managerial Sciences, 10(1).
- Akça HK., (2022), *Bilgi Teknolojilerinde Proje Yönetim Metodolojilerinin Bilişsel Ergonomik Açıdan Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Sakarya.
- Aksüt G., Eren T., Tüfekçi M., (2020), *Ergonomik Risk Faktörlerinin Sınıflandırılması: Bir Literatür Taraması*, Ergonomi, 3(3):169-192.
- Alexander F. (1962). *The Development Of Psychosomatic Medicine*. Psychosomatic Medicine, 24(1), 13-24.
- Akkaya A., (2022), *Algılanan Stres İle Somatizasyon Arasındaki İlişkide Bilinçli Farkındalık Ve Yaşantısal Kaçınma Değişkenlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Altundal H., Yılmaz M., (2020), *Toplum Ruh Sağlığı Hemşireliği Uygulamaları Kapsamında Etik Unsurların Değerlendirilmesi*. ncel S., editör. Halk Sağlığı Hemşireliği Uygulamaları ve Etik. 1. Baskı. Ankara: Türkiye Klinikleri. s.88-94.
- Antalyalı, . L. (2007). *Tarihsel Süreç İçerisinde niversite Mişyonlarının Oluşumu*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (6), 25-40.
- Arpacı, F. (2005). *Sekreterlerin alıştıkları Yöneticinin Kademesine Göre Stres Kaynaklarının İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi, 17.

- Aydın A., Üçüncü K., Taşdemir T. (2011). *Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(2), 387-399.
- Aydın B., İmamoğlu S. (2013). *Stresle Başa Çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması*. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 14(14), 41-52.
- Aydın, KB. (2010). *Uygulamalı Grup Rehberliği Programları Dizisi Stresle Başa Çıkma*. Editör Prof. Dr. Uğur Öner. (2. Basım). Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Dergisi Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakan İ., Taşlıyan M., Fatih T., Nurgül A. (2015). *Örgüt Depresyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Bir Üniversitedeki Akademisyenler Üzerinde Alan Araştırması*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 296-315.
- Baltaş A., Baltaş Z. (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Remzi Kitap Evi.
- Bayramoğlu, G. (2018). *İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17(68), 1722-1744.
- Beehr TA., (1990), *Stress In The Workplace: An Overview. Applying Psychology In Business*, Lexington, MA: Lexington Books.
- Beehr, T. A. (1990). *Stress In The Workplace: An Overview. Applying Psychology In Business*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Bhuian, S. N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). *Stressors And Job Outcomes In Sales: A Triphasic Model Versus A Linear-Quadratic-Interactive Model*. Journal Of Business Research, 58(2), 141-150.
- Bos, J. T., Donders, N. C., Van Der Velden, K., Van Der Gulden, J. W. (2013). *Perceptions of mental workload in Dutch university employees of different ages: a focus group study*. BMC research notes, 6, 1-12.
- Budak, S. (2001). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (28. Baskı.). Pegem.

- Byars, J. L. (2005). *Stress, Anxiety, Depression, And Loneliness Of Graduate Counseling Students: The Effectiveness Of Group Counseling And Exercise* (Doctoral Dissertation).
- Can, S. (2010). *Organizational Stressors For The Students Teachers In State Universities*. Procedia-Social And Behavioral Sciences, 2(2), 4853-4857.
- Canan, F., & Ataoğlu, A. (2010). *Anksiyete, depresyon ve problem çözme becerisi algısı üzerine düzenli sporun etkisi*. Anatolian Journal of Psychiatry, 11(38), 38-43.
- Chaffin, D. (1975). *Ergonomics guide for the assessment of human static strength*. American Industrial Hygiene Association journal, 36(7), 505-511.
- Chrousos, G. P. (1998). *Stressors, Stress, And Neuroendocrine İntegration Of The Adaptive Response: The 1997 Hans Selye Memorial Lecture*. Annals Of The New York Academy Of Sciences, 851(1), 311-335.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). *A Global Measure Of Perceived Stress*. Journal Of Health And Social Behavior, 385-396.
- Coşkun, A. (1997). *Sosyo- Ekonomik ve Kültürel Problemlerin Çalışanların Ruh Sağlığına Etkileri ve Stress*. Ankara: Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Yayın Organı.
- Coşkun, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri.
- Çakır, Y. (2017). *İş Stresinin Beslenme Durumu, Yeme Davranışı, Yaşam Doyumu ve Antropometrik Ölçümler ile İlişkisi: Akademisyen Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beslenme ve Diyetetik Anabilim Dalı, Ankara.
- Çakır, Ö. (2009). *Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi ile Başa Çıkmada Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Eskişehir, 21-23.
- Çelik, M., Ay, G., & Bayazıt, M. (2023). *Akademisyenlerin İş Yükü Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi*. İş ve İnsan Dergisi, 10(2), 67-79.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M., Bilgiç, Ş. (2019). *Akademisyenlerin iş doyum ve etkileyen faktörler*. Yükseköğretim Dergisi, 9(1), 59-66.

- Dağdeviren, M., Eraslan, E., Mustafa, K. (2005). *Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması*. Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 20(4), 517-525.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., Öztora, S. (2011). *Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler*. Balkan Medical Journal, 28 (4), 69-74.
- Delice, E. (2016). *Acil servis hekimlerinin NASA-RTLX yöntemi ile zihinsel iş yüklerinin değerlendirilmesi: bir uygulama çalışması*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(3).
- Doğan, A., Demir, R., Türkmen, E. (2020). *Türkiye'deki Akademisyenlerin İş Tatmini, Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi*. Yükseköğretim Dergisi, 10(3), 340-355.
- Durna, U. (2004). *Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı Ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11(1), 191-206.
- Ellez, A.M. (1999). *Öğretim Elemanı İş Stresi ve Başarı Güdüsü*. Dokuz Eylül Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Emeç, Ş., Akkaya, G. (2018). *Sağlık sektöründe zihinsel iş yükü değerlendirmesi ve bir uygulama*. Ergonomi, 1(3), 156-162.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eryiğit Günler, O. (2019). *Kronik Hastalıkların Yol Açtığı Bazı Toplumsal Problemler*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(42), 392-400.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., Dereboy, Ç. (2013). *Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi*. Yeni Symposium Journal. 51(3), 132-140.
- Folkman, S., Lazarus, R. S. (1985). *If It Changes It Must Be A Process: Study Of Emotion And Coping During Three Stages Of A College Examination*. Journal Of Personality And Social Psychology, 48(1), 150.
- Folkman, S., Moskowitz, J. T. (2000). *Stress, Positive Emotion, And Coping*. Current Directions In Psychological Science, 9(4), 115-118.

- Ganster, D. C. (2008). *Measurement Challenges For Studying Work-Related Stressors And Strains*. Human Resource Management Review, 18(4), 259-270.
- Geçer, F. (2021). *Yetişkin Bireylerde Fiziksel Aktivite İle Algılanan Stres Düzeyi İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli’de Bir Site Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gibbons, C. (2012). *Stress, Positive Psychology And The National Student Survey*. Psychology Teaching Review, 18(2), 22-30.
- Göksel, A., Tomruk, Z. (2016). *Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi*. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 20(2), 315-343.
- Greenberg, J. S. (2013). *Comprehensive Stress Management* (13. Edition). Mcgrawhill
- Grinker, R. R., & Spiegel, J. P. (1945). *Men Under Stress*. Blakiston, 1945.
- Güçlü, N. (2001). *Stres Yönetimi*. GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1), 91-109.
- Gül Öztürk, D. (2019). *Zihinsel iş yükü ve örgüt sağlığı ilişkisi üzerine nitel bir çalışma: araştırma üniversiteleri örneği*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi. Doktora tezi. Samsun.
- Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2004). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (23), 61-85.
- Harrington, R. (2012). *Stress, Health And Well-Being: Thriving In The 21st Century*. Cengage Learning.
- Humphrey, L. T., King, T. (2000). *Childhood Stress: A Lifetime Legacy*. Anthropologie (1962-), 33-49.
- Johnstone, M. (1989). *Stress In Teaching. An Overview Of Research*. Scottish Council For Research In Education, 15 St. John Street, Edinburgh, Scotland EH8 8JR (L4. 20).
- Kadzikowska-Wrzosek, R. (2012). *Perceived Stress, Emotional Ill-Being And Psychosomatic Symptoms In High School Students: The Moderating Effect Of Self-Regulation Competences*. Archives Of Psychiatry And Psychotherapy, 3, 25-33.

- Kahraman, Ü., Çelik, K. (2018). *Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki*. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, (1), 95-105.
- Karadağ, M, Cankul, İ. (2015). *Hekimlerde Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi*. The Journal of Academic Social Science Studies, 35, 361-370.
- Karasek Jr, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative science quarterly, 285-308.
- Keser, A. (2006). *Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (11), 100-119.
- Kılıç, R., Yumuşak, S., Yıldız, H. (2013). *Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 71-92.
- Kocamaz, M. (2017). *Serbest Zamanlarında Fiziksel Aktivite Yapan ve Yapmayan Öğretim Elemanlarının Stres Düzeylerinin ve Sosyodemografik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Konya.
- Kömürlü, E. (2019). *1960'lara kadar Türkiye'de ilk üniversitelerin kuruluşları*. Üniversite Araştırmaları Dergisi, 2(1), 50-57.
- Landrum, B., Knight, D. K., Flynn, P. M. (2012). *The Impact Of Organizational Stress And Burnout On Client Engagement*. Journal Of Substance Abuse Treatment, 42(2), 222-230.
- Lankau, M. J., Carlson, D. S., Nielson, T. R. (2006). *The Mediating Influence Of Role Stressors In The Relationship Between Mentoring And Job Attitudes*. Journal Of Vocational Behavior, 68(2), 308-322.
- Lazarus, R. S. (1993). *From Psychological Stress To The Emotions: A History Of Changing Outlooks*. Annual Review Of Psychology, 44(1), 1-22.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. Springer Publishing Company.
- Leung, M. Y., Chan, I. Y. S., Yu, J. (2012). *Preventing Construction Worker Injury Incidents Through The Management Of Personal Stress And Organizational Stressors*. Accident Analysis & Prevention, 48, 156-166.

- Maraşlı, M. (2005). *Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 6(23), 27-33.
- Mechanic, D. (1962). *Students Under Stress: A Study Of The Social Psychology Of Adaptation*. Free Press Glencoe.
- Neill, D., Davis, G. C. (2015). *Development of a subjective workload assessment for nurses: A human factors approach*. Journal of Nursing Measurement, 23(3), 452-473.
- Ozkan, A., Ozdevecioğlu, M. (2013). *The Effects Of Occupational Stress On Burnout And Life Satisfaction: A Study In Accountants*. Quality & Quantity, 47, 2785-2798.
- Özdemir, B. (2020). *Mindfulness Temelli Stres Azaltma (MBSR) Programı'nın Bilişsel Ve Duygusal Süreçlere Etkisi: Bilinçli Farkındalık, Duygulanım Ve Algılanan Stres Değişimi*. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi. Ankara.
- Özer, A. K. (2003). *"Ben" Değeri Tiryakiliği: Duygusal Gerilimle Baş Edebilme*. Sistem Yayıncılık.
- Özkan, S., İlhan, M. (2019). *Akademisyenlerde İş Sağlığı ve İş Sağlığını Etkileyen Faktörler*. Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4(4).
- Özkılıççı, G., Aytaç, S. (2022). *Zihinsel İş Yüğü, İş Tatmini, Ücret Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. International Journal of Social Inquiry, 15(2), 277-293.
- Petterson, I. L., & Arnetz, B. B. (1998). *Psychosocial Stressors And Well-Being In Health Care Workers. The Impact Of An Intervention Program*. Social Science & Medicine, 47(11), 1763-1772.
- Richlin-Klonsky, J., Hoe, R. (2003). *Sources And Levels Of Stress Among UCLA Students*. Student Affairs Briefing, 2, 1-13.
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., Díaz-Ramiro, E. M. (2017). *Development of the CarMen-Q questionnaire for mental workload assessment*. Psicothema, 29(4), 570-576.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*, (4. Baskı) Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

- Sağlam, A. S. (2014). *Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 407-420.
- Selye, H. (1953). *The General-Adaptation-Syndrome In Its Relationships To Neurology, Psychology, And Psychopathology*.
- Soysal, A. (2009). *Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 333-359.
- Şahin, R., Özkan, S., & İlhan, M. N. (2019). *Akademisyenlerde İş Sağlığı ve İş Sağlığını Etkileyen Faktörler*. Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4(1), 11-18.
- Şanlıtürk, D., Ardıç, M. (2023). *Hemşirelerin Algılanan Stres Düzeyleri ile Genel Erteleme Eğilimleri Arasındaki ilişki: Kesitsel Çalışma*. Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences, 15(1), 196–208
- Tomruk, Z. (2014). *Akademisyenlerde Stres Kaynakları, Stres Durumunda ve Stresle Başa Çıkma Gösterilen Davranışların İlişkisi*. Gazi Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Tosun, S., Yılmaz, İ. (2023). *Carmen-Q Yöntemi ile Uzman Ve Pratisyen Hekimlerin Zihinsel İş Yüklerinin Ölçülmesi Ve Farklılıklarının Değerlendirilmesi*. Ergonomi, 6(2), 132-144.
- Tuzgöl-Dost, M., Cenkseven, F. (2007). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 203-218.
- Tülübaş, T., Göktürk, Ş. (2018). *Orta kariyer evresinde bulunan akademisyenlerin akademisyenlik mesleğine yönelik görüşleri*. Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi, 1(1), 35-51.
- Uzunsakal, E., Yıldız, D. (2018). *Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama*. Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 14-28.
- WEB_1, 2023. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. *Özet Öğretim Elemanı Sayıları Raporu*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim tarihi:27.04.2023.
- WEB_2, 2023 WHO. *Stress*. <http://bit.ly/3OHziZ> Erişim tarihi:18.12.2023.

- Wolff, H. G. (1953). *Stress And Disease*. Charles C Thomas Publisher.
- Yavuz, M., Akca, M., Tepe Küçüköğlu, M. (2020). *Zihinsel İş Yükünün Ölçümü: CarMen-Q Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması*, Journal of Yasar University, 15(60), 675-691.
- Yıldırım, İ. (1991). *Stres ve Stresle Başa Çıkmada Gevşeme Teknikleri*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(6), 175-189.
- Yılmaz, N. (2020). *Görelî yoksunluk ve algılanan stres arasındaki ilişkinin incelenmesi: Akademisyenler üzerine bir inceleme*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2), 1974-1983.
- Yılmaz, S. M., Çelebi, Ç. D., Çakmak, E. (2014). *Job satisfaction level of academicians in faculty of education*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116, 1021-1025.
- Yusoff, RBM., Azam, K. (2014). *Perceived sources of stress among faculty members of comsats institute of information technolog*. Pakistan. Journal of Management Info, 4 (1), 125-146.

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Onayı

Ek-2: Araştırma Amaçlı Araştırma İçin Gönüllü Onam Formu



Ek-3: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız:

3. Medeni Durumunuz:

() Bekâr () Evli

4. Çocuk Sayısı:

5. Hangi şehirde görev yapmaktasınız?

6. Çalışmakta olduğunuz üniversite:

7. Bilim alanınız:

() Sosyal Bilimler

() Fen Bilimleri

() Sağlık Bilimleri

() Diğer.....

8. Çalışmakta olduğunuz bölüm:

9. Akademik Unvan:

() Profesör Doktor

() Doçent Doktor

() Doktor Öğretim Üyesi

() Öğretim Görevlisi

() Araştırma Görevlisi

() Uzman

() Okutman

10. Çalıştığınız kurumun niteliği:

() Devlet Üniversitesi

() Vakıf Üniversitesi

11. Çalıştığınız kurumdaki çalışma biçiminiz:

() Tam zamanlı () Yarı zamanlı

12. Kaç senedir akademisyen olarak çalışmaktasınız ?

13. Daha önce akademisyenlik dışında bir işte çalıştınız mı?

() Hayır () Evet

14. Bir önceki soruya cevabınız evet ise çalışmış olduğunuz iş, mezuniyet alanınız ile ilişkili bir iş miydi?

() Hayır () Evet

15. Şu an çalıştığınız kurumda idari bir göreviniz var mı?

() Hayır () Evet

16. Haftalık ders saatiniz:

() Derse girmiyorum

17. Kronik bir hastalığınız var ise işaretleyiniz.

() Diyabet

() Hipertansiyon

() Kalp Hastalıkları

() KOAH

() Astım

() Depresyon

() Diğer

(Belirtiniz)

18. Yeterli ve dengeli beslendiğinizi düşünüyor musunuz?

() Hayır () Evet

19. Düzenli ve yeterli uyku uyuyabildiğinizi düşünüyor musunuz?

() Hayır () Evet

20. Düzenli egzersiz yapabildiğinizi düşünüyor musunuz?

() Hayır () Evet

21. İş yaşamınız dışında kalan günlük işler için (ev temizliği, giysilerin temizlenmesi ve düzeni, çocuk bakımı vs.) çevrenizdeki kişilerden destek alıyor musunuz?

() Hayır () Evet

22. Destek alıyorsanız aldığınız desteği yeterli buluyor musunuz? * (21. soruya evet yanıtı verenler için.)

() Hayır () Evet

23. Gündelik işler için destek aldığınız kişi-kişileri işaretleyiniz. * (21. soruya evet yanıtı verenler için.)

** (Birden fazla işaretlenebilir.)

() Anne- Baba

() Kardeş/Abi/Abla

() Eş

() Arkadaş

() İlgili işler için ücret karşılığı çalışan kişiler (temizlik personeli, çocuk bakıcısı vs.)

() Diğer (Belirtiniz)

Ek-4: Algılanan Stres Ölçeği

ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ- ASÖ-14

Yönerge: Aşağıda geçtiğimiz ay içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin altındaki kutuya bir çarpı işareti koyarak cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur.

Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir

	Hiçbir Zaman	Neredeyse Hiçbir Zaman	Bazen	Oldukça Sık	Çok Sık
1. Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
2. Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?					
4. Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?					
5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?					
6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?					
7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?					
8. Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?					
10. Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?					
11. Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?					
12. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?					
13. Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?					
14. Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					

Ek-5: CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği

		1	2	3	4	5
1	İşim, karmaşık bilgilerin işlenmesini içerir.					
2	İşimi yaparken zor kararlar vermek zorundayım.					
3	İşim, çok fazla bilgiyi idare etmeyi gerektirir.					
4	İşim, güçlükle algılanan bilgilerle uğraşmayı gerektiriyor.					
5	Kolayca anlaşılmayan bilgilerle uğraşmak zorundayım.					
6	İşimi yapmak çok fazla bilgi gerektirir					
7	İşim, yüksek miktarda veriyi akılda tutmayı gerektirir.					
8	İşim zihinsel yoğunluk içerir.					
9	Görevlerimi yerine getirmek için fazla miktarda araştırma yapmak ve bilgi toplamak zorundayım.					
10	Sürekli araştırmak zorundayım belirlenmiş molalar dışında ara veremiyorum.					
11	Araştırma temposu çok fazla, deneyimli bir çalışan bile zorlanır.					
12	İhtiyacım olduğunda yaptığım işi durduramıyorum.					
13	Görevlerimin başarılmaması çok hızlı olmayı gerektirir.					
14	İşim, yüksek derecede dikkatli olmayı gerektirir.					
15	Yaptığım iş, hata kabul etmiyor.					
16	İşimi yaparken çok dikkatli tepkiler vermem gerekiyor.					

17	İşimle ilgili hatalarımın ciddi sonuçları olabilir.					
18	İşim çok fazla sorumluluk gerektiriyor.					
19	İşimle ilgili sorunları unutmakta güçlük çekiyorum.					
20	İşim beni endişelendiriyor.					
21	İşim, kişisel ilişkilerimi (aile, arkadaşlar gibi) etkiliyor.					
22	Çok yorgun, fiziksel olduğu tükenmiş hissediyorum.					
23	İşim, beni duygusal olduğu çok fazla etkiliyor.					
24	İş günümü bitirdiğimde çok fazla fiziksel yorgunluk hissedirim.					
25	İşim, sağlığımı etkiliyor.					

Ek-6: CarMen-Q Zihinsel İş Yüğü Ölçeği İzin Mailleri

Ek-7: Algılanan Stres Ölçeği İzin Mailleri



ÖZGEÇMİŞ

