



**T.C.
KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ STRESLE
BAŞ ETME STRATEJİLERİ İLE MESLEKİ
MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Gülsüm ASARKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAS
HAZİRAN-2019**



**T.C.
KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ STRESLE BAŞ
ETME STRATEJİLERİ İLE MESLEKİ
MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**DANIŞMAN
JÜRİ
JÜRİ**

**: Prof. Dr. Niyazi CAN
: Doç. Dr. Ramazan YİRCİ
: Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR**

Gülsüm ASARKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAS
HAZİRAN-2019**

KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ STRESLE BAŞ ETME
STRATEJİLERİ İLE MESLEKİ MOTİVASYONLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Gülüm ASARKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

Bu Tez 27/06/2019 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından Oy Birliği /
Oy Çoğunluğu ile Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Niyazi CAN
BAŞKAN


Doç. Dr. Ramazan YIRCI
ÜYE


Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Ahmet EYİCİL
Enstitü Müdürü

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ STRESLE BAŞ ETME
STRATEJİLERİ İLE MESLEKİ MOTİVASYONLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Gülsüm ASARKAYA

Danışman : Prof. Dr. Niyazi CAN

Yıl : 2019, Sayfa: 55 + XI

Jüri : Prof. Dr. Niyazi CAN (Başkan)
: Doç. Dr. Ramazan YİRCİ (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR (Üye)

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler sayesinde toplumsal gelişmenin dinamiği bilgi çağı ile birlikte üniversitelere doğru kaymaktadır. Sadece bilginin üretildiği yer olmaktan çıkarak toplumun bütün ihtiyaçlarına çözüm üreten bir kurum haline gelen üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarına büyük görevler düşmektedir. Yoğun mesailerinde ders verme, proje çalışmaları yürütme ve bir yandan da danışmanlık hizmetleri gerçekleştirmek durumunda kalan öğretim elemanlarının işte yaşadıkları stresin yoğun olduğu gözlenmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak bu çalışmada öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerinin mesleki motivasyonlarına etkisi incelenmektedir. Bağlam olarak, bir devlet üniversitesindeki öğretim elemanları tercih edilmiştir. Alanyazındaki çalışmalarda kullanılan ölçeklerden elde edilen 296 adet ölçek formunun analizi ile birlikte önemli bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde fakülte değişkeninin stresle başa çıkma ve mesleki motivasyon üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca stresle yüz yüze gelmenin mesleki motivasyonun boyutlarını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Stresle baş etmenin diğer boyutlarının da mesleki motivasyona pozitif etki yaptığı bulunmuştur. Hayattan beklenti ve amaçlarına yönelik girişimde bulunma hususunda en yüksek algıya sahip oldukları gözlenirken, stresle yüz yüze gelme konusunda isteksiz davrandıkları tespit edilmiştir. Akademisyenlerin cinsiyetlerine ve unvanlarına göre vermiş oldukları cevapların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Fakültelere göre yapılan testlerde, İİBF'de görev yapan öğretim elemanlarının ilahiyat fakültesindeki öğretim elemanlarından unutmada hususunda yüksek bir algıya sahip olduğu görülmektedir. Boyutlar arasındaki ilişkilerin stresle yüz yüze gelme haricinde genelde diğer boyutlarla

pozitif yönlü ilişkide olduğunu göstermektedir. Çalışmanın son kısmında ise öğretim elemanlarının streslerinin azaltılması için yöneticiler ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Stres, Stresle Baş Etme, Mesleki Motivasyon.



**DEPARTMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

ABSTRACT

MA THESIS

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL
TEACHING STAFF MOTIVATION AND STRESS COPING
STRATEGIES**

Gülsüm ASARKAYA

Supervisor : Prof. Dr. Niyazi CAN

Year : 2019, Pages: 55 + XI

**Jury : Prof. Dr. Niyazi CAN (Chairperson)
: Assoc. Prof. Dr. Ramazan YİRCİ (Member)
: Assist. Prof. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR (Member)**

Thanks to globalization and technological developments, the dynamics of social development are shifting towards universities along with the information age. Teaching staff working in universities, that have become an institution that produces solutions to all the needs of society, have great duties. It is observed that the stress of the lecturers who are in the course of intensive work, to conduct project work and to carry out consultancy services, is intense. Based on this information, the effect of the instructors' coping strategies with stress and their professional motivations is examined in this study. In terms of context, the teaching staff of a state university were preferred. Analysis of 296 scale forms obtained from the scales used in the literature showed significant findings. When the results of the study were examined, it was revealed that faculty variable had a significant difference on coping with stress and occupational motivation. In addition, it has been determined that face to face stress negatively affects the dimensions of professional motivation. It has been found that other dimensions of coping with stress have a positive effect on professional motivation. It was observed that they had the highest perception about attempting for their expectations and goals from life, and they were reluctant to face stress. It was determined that the answers given by the academicians according to their gender and title did not differ significantly. According to the tests conducted according to the faculties, the faculty members working at the FEAS has a high perception of forgetting from faculty members of theology faculty. It shows that the

relationships between the dimensions are generally positively related to the other dimensions except for the face of stress. It has been found that other dimensions of coping with stress have a positive effect on professional motivation. In the last part of the study, suggestions were given to the managers and researchers to reduce the stress of the instructors.

Keywords: Stress, Stress coping strategies, Vocational Motivation.



ÖN SÖZ

Eğitim sisteminde önemli bir yere sahip olan üniversiteler toplumun gelişmesine, sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda ilerlemesine katkı sağlar. Bu durum yoğun çalışma hayatını, iş yükünü ve sorumlulukları da beraberinde getirir. Öğretim elemanlarının bilimsel çalışma sürecinde karşılaştıkları zorluklar streslerinin artmasına ve bununla birlikte motivasyonlarının da düşmesine neden olur. Stres, üstesinden gelinemediğinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sorunlara yol açar. Bireylerin görevleriyle ilgili amaca yönelik davranışlarını içeren mesleki motivasyonları da stresle birlikte olumsuz etkilenebilmektedir. Stres kavramını ilk kez ortaya atan H. Selye, “ Bizi öldüren stres değil, strese yönelik tepkimizdir” demiştir.

Bu bakımdan çalışmada öğretim elemanlarının stresle baş edebilmek için kullandıkları stratejilerin ve bunun mesleki motivasyonları ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmanın bilime katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Akademik kariyerime başladığım ilk günden itibaren hoşgörüsü, bilgi birikimi ve tecrübeleriyle bana ışık tutan, yoğun iş temposu arasında kıymetli vakitlerini ayırarak bilime katkıda bulunmada desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Niyazi CAN’ a, tez konusunun belirlenmesinden tezin son aşamasına gelene kadar geçen sürede bana yol gösteren, olumlu eleştirileri ve yönlendirmeleriyle çalışmamın her aşamasında yardımcı olan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Ramazan YİRCİ’ ye, tez jürimde yer alarak çalışmamla ilgili katkı ve görüşlerini esirgemeyen sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR’ e, süreç içerisinde öneri ve görüşlerini paylaşan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Mahmut SAĞIR’a, tezimle ilgili verilerin analizinde destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Erkan Hasan ATALMIŞ’ a, araştırma kapsamında gönüllü olarak katılımlarıyla katkıda bulunan değerli öğretim elemanlarına saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Bütün hayatım boyunca en büyük desteği ve sevgiyi veren canım annem ve babama, hep yanımda olan ve beni motive eden sevgili eşime teşekkür ederim.

Gülsüm ASARKAYA
Kahramanmaraş-2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	III
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	IX
ŞEKİLER LİSTESİ	X
KISALTMALAR LİSTESİ	XI
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi	2
1.3. Araştırmanın Amacı	2
1.4. Araştırmanın Önemi	2
1.5. Sayıtlar	3
1.6. Kapsam ve Sınırlılıklar	3
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR	4
2.1. Stres İle İlgili Araştırmalar	4
2.2. Mesleki Motivasyon İle İlgili Araştırmalar	11
3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13
3.1. Stres	13
3.1.1. Stres Kavramı	14
3.2. Örgütsel Stres	15
3.3. Stresin Kaynakları	16
3.3.1. Örgütsel Politikalar	17
3.3.2. Örgütün Yapısal Özellikleri	18
3.3.3. Fiziksel Koşullar	19
3.3.4. Örgütsel Süreçler	19
3.3.5. Bireysel Özellikler	19
3.4. Stresin Belirtileri	20
3.4.1. Fiziksel Belirtiler	21
3.4.2. Duygusal Belirtiler	21
3.4.3. Zihinsel Belirtiler	21
3.4.4. Sosyal Belirtiler	21
3.5. Stresin Sonuçları	22
3.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları	22
3.5.1.1. Davranışsal Sonuçlar	23
3.5.1.2. Psikolojik Sonuçlar	23
3.5.1.3. Fizyolojik Sonuçlar	23
3.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	23
3.5.2.1. İşe Devamsızlık	23

3.5.2.2. İşe Yabancılaşma.....	24
3.5.2.3. İş gören Devir Hızı	24
3.5.2.4. İşte Hata Yapma ve İş Kazaları.....	24
3.5.2.5. İsabetsiz Kararlar Verme	24
3.5.2.6. Mesleki Hastalıklar.....	25
3.5.2.7. Verimsizlik.....	25
3.5.2.8. Performans Düşüklüğü	25
3.6. Stres Yönetimi	26
3.7. Mesleki Motivasyon.....	27
3.7.1. Motivasyon Türleri	29
3.7.1.1. İç Motivasyon.....	29
3.7.1.2. Dış Motivasyon	29
3.7.2. Motivasyon Kuramları.....	29
3.7.2.1. Kapsam Kuramları.....	30
3.7.2.1.(1). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi	30
3.7.2.1.(2). Alderfer'in Var olma, İlişki ve Gelişme Kuramı.....	30
3.7.2.1.(3). Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	31
3.7.2.1.(4). McClelland Başarı İhtiyacı Kuramı	31
3.7.2.2. Süreç Kuramları.....	31
3.7.2.2.(1). Beklenti Kuramı.....	31
3.7.2.2.(2). Locke'un Amaç Kuramı.....	32
3.7.2.2.(3). Şartlandırma ve Pekiştirme Kuramları.....	32
3.7.2.2.(4). Adams'ın Adalet Kuramı	32
3.7.2.2.(5). Hackman ve Oldman'ın İş Özellikleri Kuramı.....	33
4. YÖNTEM	34
4.1. Araştırma Deseni	34
4.2. Evren ve Örneklem	34
4.2.1. Örneklem Grubunun Özellikleri.....	34
4.3. Ölçme Araçları.....	35
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	35
4.3.2. Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği	35
4.3.3. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği.....	36
4.4. Verilerin Toplanması	36
4.5. Verilerin Çözümlemesi	37
5. BULGULAR VE YORUM.....	38
5.1. Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejileri ve Mesleki Motivasyonlarına İlişkin Bulgular.....	38
5.2. "Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği" İle "Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği"nin Demografik Değişkenlere İlişkin Bulguları.....	39
5.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	39
5.2.2. Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular.....	40

5.2.3. Fakülte Değişkenine İlişkin Bulgular	41
5.3. Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	43
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	45
6.1. Sonuçlar ve Tartışma	45
6.2. Öneriler.....	48
KAYNAKLAR	50
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Kişilik Özellikleri	20
Tablo 4.1. Örneklemin Demografik Özellikleri.....	35
Tablo 5.1. Tanımsal İstatistikler	38
Tablo 5.2. Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	39
Tablo 5.3. Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları	40
Tablo 5.4. Fakülte Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 5.5. Boyutlar Arası Korelasyonlar.....	43



ŞEKİLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Örgütsel Stres Kaynakları	18
Şekil 3.2. Genel Uyum Sendromu.....	22
Şekil 3.3. DKBY Modeli	26
Şekil 3.4. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması	30



KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS	: Statistical Package for the Social Science
ULAKBİM	: Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi



1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, problem cümlesi, alt problemleri, önemi, sayıltıları, kapsam ve sınırlılıkları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Çağımız yüksek düzeyde rekabet edilmesini gerektiren ölçütler üzerinden yapılandırılmış bir çalışma yaşamını beraberinde getirdiği için çalışanlar üzerinde stresin büyük etkilerinin olduğu gözlenmektedir. Teknolojik gelişmeler, sosyal beklentilerin çeşitlenmesi ve toplumsal gelişmede bilgiye dayanan bir yapının gereksinimlerinin yerine getirilmesi için çalışanların kendilerini sürekli bir rekabet ortamında hissetmeleri olağan bir durum haline gelmiştir. Rekabette öne çıkmak için gösterilen motivasyon ve performans kaygısı bireylerde stresin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Sonuç olarak stres çalışma hayatının bir parçası haline gelmiştir.

Çalışma hayatının gereklerini yerine getirmek için işgücünün olağanüstü çabalar sergilediği gözlenmekle birlikte bunun ortaya çıkardığı stresin hastalık düzeyinde sorunlara yol açabileceği değerlendirilmektedir(Aydın vd., 2011:389). Tarih öncesi çağlarda bile stresin bir karşılığı olduğunu dile getiren çalışmalara da rastlanmaktadır (Gökgöz ve Altuğ, 2014: 519). Ayrıca stresin 20. Yüzyılın hastalığı olarak nitelendirildiği çalışmalarında olduğu gözlenmektedir(Çam ve Nur, 2015: 475). Bu gereksinimlerin karşılanması için eğitime olan ihtiyaç her zamankinden daha önemli bir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal beklentilerin karşılanması için faaliyetlerini yürüten üniversitelerin toplumsal hayata önemli katkıları bulunmaktadır. Üniversitelerin toplumun nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamayla birlikte gelişmişlik düzeyini artıracak araştırma, proje ve buluşlarla topluma önderlik etmesi beklenmektedir. Bu beklentilerin karşılanması için öğretim elemanlarına büyük yükler düşmektedir. Mesleğin gereklerini tam olarak yerine getirmek için öğretim elemanının bir yandan mevcut gelişmelerin tümünü takip ederek kendisini ve eğitim süreçlerini yeniden yapılandırması beklenirken bir yandan da geleceğe yönelik ihtiyaçları tespit ederek bunları daha gerçekleştirmeden çözüme kavuşturmanın yollarını araması gerekmektedir. Üniversitelerin bahsedilen olguların tümünde kendisini yetiştirmiş bireyleri topluma kazandırması gerektiğini belirten çalışmaya rastlanmaktadır(Göksel ve Tomruk, 2016: 315).

Akademisyenlik toplum nazarında itibarlı bir meslek olduğu için toplumun sorunlarından kopuk ve sadece akademik kariyer basamaklarında ilerlemeye yönelik çalışmalar yürüten kişilerin bundan fayda sağladığını düşünmek yanlış olur. Mevcut durum itibarıyla değerlendirildiğinde akademisyenlik mesleğinin yürütülmesi büyük çabalar gerçekleştirmeyi gerektirmektedir. Bu gereksinimlerin karşılanması çok ağır bir iş yükü ortaya çıkarmakta ve zaman yönetimini güçleştirmektedir.

Zamanı kısıtlı ve iş yükü çok ağır olan öğretim elemanlarının verimli bir şekilde çalışmaları için insanüstü çabalar sarf etmeleri gerekmektedir. Toplumun bilimsel ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanması için üniversitelere toplum tarafından yüklenen görevlerin yerine getirilmesi de ancak hem fiziksel hem de zihinsel açıdan kendisini yeterli hisseden öğretim kadrolarıyla mümkün olacağına dair bulguların olduğu çalışmaya rastlanmıştır(Arslan ve Özdemir, 2010: 1209). Stres sadece akademisyenler üzerinde etkili olan bir durum olmasa da bireylerin üzerinde hem fiziksel hem de ruhsal açıdan önemli etkilere neden olmaktadır(Ateşoğlu ve Erkal, 2016: 557).

Toplumun beklentileri üst düzeylerde olduğu için öğretim elemanlarının hissettikleri örgütsel stresin yüksek olduğunu belirten çalışmaya da rastlanmaktadır (Aksu ve Yüksel Şahin, 1999: 60). Buradan hareketle öğretim elemanlarının stres düzeylerinin ölçümü ve bunları yenmede kullandıkları stratejilerin belirlenmesinin yazına katkı sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Ancak güncel gelişmeler içinde değerlendirildiğinde öğretim elemanı olarak verimlilik göstermek teknolojik gelişmelerle birlikte daha mümkün olsa da örgütsel süreçler içinde ele alındığında her zamankinden daha güç hale gelmektedir (Hırlak vd., 2018: 155). Böylece akademinin stresten etkilenme biçimi toplumsal beklentileri karşılayamayacak duruma gelmesine neden olmaktadır. Ancak 21.yy şartlarında bilgiye erişim daha değerli bir hal aldığı için öğretim elemanlarının desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir(Özgüngör ve Duru, 2014: 175).

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ile mesleki motivasyonları arasında bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmada, genel amaca bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerine ilişkin;
 - a) cinsiyet değişkenine göre,
 - b) unvan değişkenine göre,
 - c) fakülte değişkenine göre görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
3. Öğretim elemanlarının mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Öğretim elemanlarının mesleki motivasyonlarına ilişkin;
 - a) cinsiyet değişkenine göre,
 - b) unvan değişkenine göre,
 - c) fakülte değişkenine göre görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
5. Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ile mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Üniversiteler akademik bilginin üretildiği, bilimsel çalışmalarla geçmişe ve geleceğe ışık tutan yerlerdir. Burada çalışan akademisyenler için de stresle baş edebilme önemlidir. Bu çalışmada, bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Üniversitelerin toplumun gelişmişlik düzeyini artırmak üzere faaliyetler yürütmesi beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda öğretim elemanlarına büyük işler düşmektedir. Akademisyenlik hem araştırma hem de örgün ve uzaktan eğitim faaliyetleri yürütme gibi önemli görevlerin yanında danışmanlık ve rehberlik

faaliyetlerini de içeren yoğun çabalar gerektirmektedir. Bu kapsamda öğretim elemanlarının işten dolayı yaşamış oldukları stresin düzeyinin yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Buna bir de aile ve arkadaşlarla yaşanan ilişkilerdeki rol çatışmaları da eklendiğinde stresin düzeyi artmaktadır.

Artan stres ile birlikte performansın düşmesi söz konusu olduğu için öğretim elemanlarının yaşadıkları stresin düzeyinin belirlenmesi ve bunu aşmakta kullandıkları stratejilerin ortaya konulması önem arz etmektedir. Ayrıca mesleki motivasyonu düşük olan bir akademinin toplumsal beklentileri yerine getirmesi mümkün olamamaktadır. Sonuç olarak pek çok kamu kaynağı aktarılarak gerçekleştirilen akademik faaliyetlerin çıktılarının uluslararası alanda ses getiremediği görülmektedir. Çalışmayla birlikte bir devlet üniversitesinden elde edilen bulguların üniversitenin stratejik gelişme çabasına fayda sağlayabileceği ümit edilmektedir. Doğrudan sahadan elde edilen bulguların incelenmesi söz konusu olacağı için bu çalışmanın pek çok çalışmaya da yol gösterebileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma ile ulaşılabacak sonuçlar, öğretim elemanlarının stresle başa çıkma stratejilerini ve mesleki motivasyon düzeylerini belirleme, bunların birbirini ne derece etkilediğini ortaya koyma bakımından önemlidir.

1.5. Sayıtlar

Bu çalışmada,

- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının uygulanan ölçek formlarına ve kişisel bilgiler formuna doğru ve içten yanıtlar verdiği,
- Araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturmak için yararlanılan kaynakların geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

1.6. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırma,

- 2018-2019 eğitim-öğretim yılında seçilen devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları ile sınırlıdır.
- Stresle baş etme tarzları stresin insanı etkileme derecesine göre değişebilir olduğundan çalışma, uygulandığı zaman aralığı ile sınırlıdır.
- Kullanılan veri toplama araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmının kapsamı ve yöntemi ile ilgili sunulan bilgilerin desteklenmesi ve araştırmanın metodolojisinin ortaya çıkarılabilmesi için konu ile ilgili önceki çalışmaların konu, kapsam ve yöntem bakımından incelenmiştir. Bu bağlamda ULAKBİM'deki dergilerin yanında YÖK tez veri tabanı ve akademik dergilerin bulunduğu indekslerin taranması gerçekleştirilmiştir. Ancak konu ile ilgili çalışmaların sayısının kısıtlı olduğunu belirten Yeşiltaş ve Ekici (2017: 1)'nin de yol gösterdiği üzere öğretim elemanlarından başka bağlamlarda da stres ve mesleki motivasyon üzerine çalışmaların incelenmesi sağlanmıştır. Sonuç olarak, mevcut çalışmanın gerçekleştirilmesi için önemli bilgi ve bulguların elde edildiği düşünülmektedir.

2.1. Stres İle İlgili Araştırmalar

Aksu ve Yüksel Şahin (1999: 60) Kocaeli Üniversitesi bağlamında gerçekleştirdiği çalışmada öğretim elemanlarının kaygılarını ele alan bir araştırma yapmıştır. 153 kişiden oluşan örneklemden elde edilen verilere Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi ve Newman Keuls Testi gerçekleştirilmiş olduğu görölmektedir. Bu testlerden elde edilen sonuçlar incelendiğinde kaygı düzeylerinin cinsiyet, unvan ve kıdeme göre değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Ünal (1999: 365) mevcut çalışma ile ilişkili bir araştırmayı okullardaki stres kaynaklarının verim ile olan etkisini inceleyerek gerçekleştirmiştir. Ampirik olarak gerçekleştirilmemiş olsa da bu çalışmada stres kavramı ve stres kaynakları kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Bu açıklamaların mevcut çalışmanın teorik altyapısının geliştirilmesinde kullanılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca bu çalışmada ampirik bir çalışma olmamasının mevcut çalışmanın yazına yapabileceği katkının belirtilmesi için de kullanılabileceği düşünülmektedir.

Karip ve Köksal (1999: 193) ise okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili bir makale kaleme almıştır. Çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı çerçevesinde okul yöneticilerinin yetiştirilmesinde üniversitelerle işbirliği yaparak program alt yapısının oluşturulması gerektiği belirtilmektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde uygulama bütünlüğünün sağlanmasının önemine vurgu yapmıştır. Bu çalışmanın da okullardaki örgüt kültürünün incelenmesi açısından önemli bulgular içerdiği düşünülmektedir.

Çelikten (2000: 14) yine konu ile ilgili olarak okul idarecilerinin değişim yönetim becerilerini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Teorik bir çalışma olarak karşımıza çıkan bu araştırmada ilk önce değişim kavramından bahsedilmiştir. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde değişimin neden zorunlu olduğu ile ilgili bilgiler paylaşılmakta ve değişime karşı direncin nedenleri incelenmektedir. İlerleyen bölümleri incelendiğinde değişime karşı direnmeyi azaltmanın yöntemleri anlatılmakta ve okul kültürü içerisindeki değişim irdelenmektedir. Değişim süreci içerisinde okul yöneticilerinin rolünün anlatılmasından sonra okul yöneticilerinin değişime açık bir şekilde kendilerini yetiştirmesi gerektiği ile ilgili bilgiler sunulmaktadır. Bu çalışma mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde okul yöneticilerinin gerçekleşen değişim ile birlikte strese maruz kaldıkları varsayılmaktadır. Bununla baş etmek için değişim yönetimi becerilerinin kazandırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Öte yandan; Güçlü (2001: 91) stres yönetimini ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmada stres kavramının tarihsel gelişimi, başka kavramlarla ilişkisi ve stresle başa çıkmak için kullanılabilecek stratejilerin ele alındığı

grlmektedir. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın stres yönetimi ile ilgili kısımlarının yazımında, sonuç kısmında ve öneriler bölümünde faydalanılması planlanmaktadır.

Karakaya (2002: 71) ğretim elemanları bağlamından farklı olarak emniyet mensupları üzerinden bir araştırma ile stresin demografik faktörlerden nasıl etkilendiğini araştırmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, demografik özelliklerin stresle başa çıkma da anlamlı farklılıklar ortaya koyduğu grlmştir.

Sezgin (2003: 111) stres yönetiminin daha iyi anlaşılmasına yönelik olarak örnek bir çalışma ile kriz yönetimini ele almaktadır. Çalışmada krizin nedenleri ve sonuçları ile ilgili önemli bulgular paylaşılmaktadır. Mevcut alışma açısından değerlendirildiğinde, bu bulguların stresin önlenmesi ile ilgili öneriler haline getirilebileceği dşnlmektedir. Bu açıdan mevcut çalışmada bu görüşlerin kullanılması planlanmıştır.

Yine konu ile ilgili bir başka çalışmada şahin (2003: 582) okul merkezli yönetim uygulamalarını el almaktadır. Sistem dinamikleri içerisinde eğitim ğretim yaklaşımı temelinden yeniden yapılandırılmasını ngren bu çalışmada yönetimin eğitim sisteminin başarısına etkisinden bahsedilmektedir. Elde edilen bulgular bakımından çalışma incelendiğinde mevcut çalışmanın okul kültürünün yapısının ve özelliklerinin anlatılması ile ilgili kısımlarında kullanılabileceği değerlendirmektedir.

Gökdeniz (2005: 173) mobilyacılık sektöründe çalışanlar üzerinden stresin kaynaklarını ele almaktadır. Her ne kadar akademisyenlikle bağlam olarak uyuma da bu çalışma da stresin bireyler üzerindeki etkileri benzer olduğu için literatür taramasına dahil edilmiştir. 100 kişiden elde edilen anketin sonuçlarının analizinden stresin bireylerin verimliliğini düşüren bir etken olduğu anlaşılmaktadır.

elik rc (2005: 1) niversite öğrencilerine stres yönetimi eğitim programı ile algılanan stres, öz yeterlilik ve stresle başa çıkma biçimleri arasındaki etkileşimi inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Doktora tezi kapsamında gerçekleştirilen bu çalışmalardan mevcut çalışmanın teorik alt yapısının oluşturulması için önemli bulgulara ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında 366 anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırmada stresle başa çıkma programı neticesinde öğrencilerin algıları llmştir. Elde edilen sonuçlar varyans analizi, Mann Whitney U ve Wilcoxon testleri ile analiz edilmiştir. Bulguları bakımından incelendiğinde çalışmadan stresle başa çıkma eğitimini alan kişilerin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde stres hissettikleri ortaya konulmuştur. Araştırma okul yöneticileri ile ilgili olmasa da sonuçları bakımından değerlendirildiğinde stres yönetimi becerileri ile ilgili eğitimler sağlandığında bireylerin stres düzeylerinin azaldığı ortaya konulmaktadır. Buradan yola çıkarak yöneticilerin stres yönetimi becerileri ile ilgili eğitimsel tabi tutulmasının önerilmesinin desteklenmesinde bu bulguların kullanılabileceği dşnlmektedir. Ayrıca yöntem bakımından çalışmadan faydalanabilecek pek çok nokta olduğu da grlmektedir.

meroğlu (2006: 1), bürokrasi ile öğretmenlerin okula ilişkin tutumları arasındaki ilişkileri okul yönetimi bağlamında inceleyen bir çalışmayı yüksek lisans tezi olarak gerçekleştirmiştir. İzmir ili Buca ilçesinde gerçekleştirilen çalışmada 374 ilköğretim okulu öğretmenlerinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Çalışmada anket yöntemi benimsenmektedir. Çalışma sonuçları incelendiğinde bürokrasi yüzeyi arttığa öğretmenlerin okula ilişkin algılarının daha olumsuz hale geldiği sunulmaktadır. Okul kültürü içinde öğretmenler ile birlikte okul yöneticileri aynı ortamda bulunma durumunda olduğundan bürokratik işlemlerin artırılmasının okul kültürünü olumsuz etkileyeceği ve bunun da ortamdaki stres düzeyini arttıracağı varsayılmaktadır. Buradan yola çıkarak okul yöneticilerinin stresle başa çıkma da kullanılabileceği stratejiler

bağlamında öneri mahiyetinde bürokrasinin azaltılması tezinin desteklenmesi için bu çalışmanın bulgularının kullanılabileceği öngörülmektedir.

Garipoğlu (2007: 1) banka çalışanlarına stres yönetimi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yüksek lisans tezi olarak gerçekleştirilen çalışmada stresin verimliliği etkilediği ortaya konulmaktadır. Ayrıca stres nedenli olarak kişinin sağlığının bozulduğu yönünde bilgiler paylaşılmaktadır. Bunlarla birlikte aşırı strese maruz kalan kişilerin verimliliğinin düştüğü de ifade edilmektedir. Kayseri ili bağlamda gerçekleştirilen çalışmada anket yöntemi benimsenmiştir. Bu çalışmanın mevcut çalışmanın teorik alt yapısının oluşturulması ile ilgili kullanılabilecek pek çok faydalı bilgi içerdiği düşünülmektedir. Mevcut çalışmadan ilgili kısımlarında bu bulgulardan faydalanılması planlanmaktadır.

Konu ile ilgili bir başka çalışma Otrar ve Övün (2007: 95) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada okul yöneticilerinin çatışma yönetim şekillerinin öğretmenlerde oluşturduğu stres üzerindeki ilişki araştırılmaktadır. Çalışma kapsamında Kocaeli Gebze ilçesinden 214 öğretmenden elde edilen anket verileri kullanılmaktadır. 2015- 2016 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde okul yöneticilerinin çatışma yönetimi becerilerinin öğretmenlerdeki stresin üzerinde etkili olduğuna rastlanmaktadır. Bu kapsamda kullanılan stratejiler incelendiğinde uzlaşma, ödün verme ve kaçınma yöntemleri ile birlikte hükmetme yönteminin kullanıldığı belirtilmektedir. Bu yöntemler içerisinde tümleştirme ile birlikte ödün verme ve uzlaşma stratejilerini kullanan okul yöneticilerinin öğretmenlerinin stres düzeyini düşürdüğü görülmektedir. Öte yandan hükmetme stiline ise öğretmenlerde daha fazla stres oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde okul yöneticilerinin günlük yaşantılarında öğretmenlerin karşılaşmış oldukları stres ile birlikte baş etmek zorunda kaldıkları da görülmektedir. Çatışmaların çözümü için ister istemez kendileri de strese maruz kalmaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın bulgularının mevcut çalışma açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Özkaya vd. (2008: 163) Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmada stresin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektedir. Toplamda 86 kişiden elde edilen verilerin kullanılmış olduğu görülen çalışmada tanımsal istatistiklerden faydalanılarak stresin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaptığı öne sürülmektedir.

Benzer biçimde Kaya ve Keskin (2008: 371) öğretim elemanları bağlamından farklı olarak stresin kaynaklarını ve strese yatkınlığı Erzurum ili bağlamında yöneticilik yapan kişiler üzerinden araştırmıştır. Bu araştırmanın sonuçları da demografik özelliklerin stresle başa çıkmada anlamlı farklılıklar ortaya koyduğunu göstermektedir.

Gezer vd. (2009: 243) demografik özellikler üzerinden tükenmişliği ele alan bir araştırma yürütmüştür. BESYO’da çalışan akademisyenler üzerinden gerçekleştirilen çalışmada 365 kişiden veri toplanmış olduğu görülmektedir. Verilerin analizinde frekans tabloları ile birlikte Shapiro-Wilk (parametri testi), Mann Whitney U, Kruskal Wallis H ve Dunn Testinin uygulanmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde görev yapılan coğrafi bölgenin tükenmişlik üzerinde anlamlı şekilde farklı sonuçlar elde etmeye neden olduğuna rastlanmaktadır.

İmamoğlu (2009: 1) ise yüksek lisans tezi bağlamında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada farklı değişkenlere bağlı olarak okul idarecilerinin stresle başa çıkma yöntemlerini inceleyen bir araştırma ortaya koymaktadır. Araştırma Afyonkarahisar ili bağlamında gerçekleştirilmiştir. 2008- 2009 eğitim öğretim yılında 252 ilköğretim okulu müdürü üzerinden gerçekleştirilen çalışmada anket yönteminin benimsenmiş

olduğu görülmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular yüksek ve düşük düzeyde strese sahip olan okul yöneticileri arasında stresle başa çıkma yöntemlerinin farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmadan mevcut çalışmanın teorik yapısının ortaya çıkarılması hususunda faydalanılması planlanmaktadır. Ayrıca hâlihazırdaki çalışmadan elde edilecek olan bulguların kıyaslanmasında çalışmanın bulgularının kullanılabileceği düşünülmektedir.

Yıldırım ve Yıldırım (2009: 559) örneklemenin tamamının sağlık alanında çalışan akademisyenlerden oluşmadığını belirterek akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. 880 kişiden oluşan bir örneklem üzerinden gerçekleştirilen çalışmada farklı şekillerde psikolojik şiddet ile karşı karşıya kalındığı ve bunun üzerlerinde bir stres meydana getirdiği ifade edilmektedir.

Arslan ve Özdemir (2010: 1209) ise araştırma görevlileri üzerinden iş başarımını etkileyen faktörler içinde stresi konu edinen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma görevliliğinin akademisyenlik mesleğine başlamada önemli bir görev olduğu belirtilen çalışmada 92 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde iş yükünün çok olması, gelirin düşüklüğü ve görev dağılımlarında adaletsizlik gibi hususların strese yol açtığı belirtilmektedir.

Turunç vd. (2010: 115) üniversite adı belirtmedikleri çalışmalarında çalışma yaşamı kalitesinin stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili bir çalışma gerçekleştirmiştir. 224 kişiden elde edilen verilerin diğer çalışmalardan farklı olarak yapısal eşitlik modeli içinde sunumu sağlanmıştır. Sonuç olarak çalışma yaşamı kalitesi düşükçe stres artmakta ve stresle birlikte işten ayrılma niyeti de artış göstermektedir.

Yıldırım (2010: 1) BESYO'larda görevli öğretim elemanlarının algıladıkları stres ve tükenmişlikleri üzerine yürütmüş olduğu çalışmada 605 akademisyenden elde edilen verileri kullanmaktadır. Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testi ile birlikte Dunn testinin kullanılmış olduğu görülen çalışmanın sonuçları incelendiğinde demografik özelliklerin algılanan stres ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir.

Borazan (2010: 1) yüksek lisans proje çalışması mahiyetindeki araştırmasında okul yöneticilerinin okullara finansal kaynak bulmada karşılaştıkları güçlükleri inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında yarı yapılandırılmış mülakatlar uygulanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde okul yöneticilerinin okullara finansal kaynak bulmakta güçlük yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde okullara finansal kaynak bulma zorunda kalan okul yöneticilerinin stres düzeylerinin artacağı varsayılmaktadır.

Aydın vd. (2011: 389) ise yaptıkları çalışmada akademik performans üzerinde etkili olan stres kaynaklarını incelemiştir. Karadeniz Teknik Üniversitesi çalışanları üzerinden gerçekleştirilen çalışmada ücretlerin yetersiz olmasına rağmen sorumlulukların sınırsız olması gibi durumların strese yol açtığı belirtilmektedir.

Çam ve Nur (2015: 475) stresin fizyolojik etkilerinden gastrointestinal semptomlar üzerine gerçekleştirdiği çalışmada hemşirelik ve ebelik bölümü öğrencilerinden oluşan bir örneklemde veri toplamıştır. Toplamda 449 öğrenciden elde edilen bulgular, frekans analizleri ile analiz edilmiş olup araştırma sonucunda stresin fizyolojik etkiler yarattığı yönündedir.

Çiçek Sağlam (2011: 407) ise stresin sonuçları içinde değerlendirilebilecek tükenmişlik üzerinden akademik personeli inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Harran Üniversitesi'nden 302 akademisyenden elde edilen bulguların mesleği kendi istekleri ile tercih edenlerin tükenmişliği daha az yaşadığı yönünde olduğu

belirtilmektedir. Böylece akademisyenliğin diğer eğitimle ilgili işlerde olduğu gibi bir gönül işi olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tetik (2011: 339), Salihli Meslek Yüksekokulu bağlamında stresin sonuçları içinde sıkça dillendirilen tükenmişlik düzeyini akademisyenler üzerinden inceleyen bir çalışma ortaya koymuştur. 38 akademisyen üzerinden gerçekleştirilen çalışmada stres arttıkça tükenmişliğin de artacağına yönelik değerlendirmelerde bulunmaktadır.

Yıldırım vd. (2011: 103) stres ile ilgili genelde kullanılan bir ölçeğin dilimize uyarlanmasını hedefleyen bir çalışma yürütmüştür. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Ancak bir ölçeğin geçerli ya da güvenilir olduğunun tam olarak test edilebilmesi için başka bağlamlarda da uygulanması gerektiği bildirilmektedir.

Akbaba Altun (2011: 491) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada İlköğretim Okulu idarecilerinin stratejilerini incelemektedir. Çalışma kapsamında yapılan faaliyetler incelendiğinde 39 okul yöneticisinin e-posta yoluyla görüşlerinin anket yöntemiyle toplanmış olduğu görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde planlama, işleri zamanında bitirme, iş bölümü gerçekleştirme, yetkilerin devri ve işlerin önceliklerin belirlenmesi gibi stratejiler uyguladıkları görülmektedir. Zaman yönetimi stresin ortaya çıkması açısından önemli bir kavram olduğu için mevcut çalışmanın stresin önlenmesi ile ilgili önerilerinde de bu çalışmadan faydalanılması düşünülmektedir.

Yıldırım (2011: 230) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada yöneticilik görevlerinin okul idarecilerine katkıları ve ulaşım yapıları hakkında bilgiler sunmaktadır. Çalışmaya bakılınca yöneticiliğin artıları ve eksileri ortaya konulmuştur. Çalışma nitel analiz teknikleri ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda dört temanın kullanılmış olduğu, bu temalar içerisinde de bilgi, beceri, tutum ve bireysel katkılar olduğu görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde okul yöneticiliğinin idarecilere olumsuz etkileri olduğu ortaya çıkmaktadır. Mevcut çalışma açısından bu bulgular değerlendirildiğinde okul yöneticilerinin kendisinin, stresin ortaya çıkması ile ilgili önemli bir etki yaptığı ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular mevcut çalışmanın gerekçelendirilmesi ile ilgili önemli katkı sağlamaktadır.

Yıldırım vd. (2012: 133) Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları üzerinden öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemektedir. 100 kişiden elde edilen verilerin analizi neticesinde stresin öğrenilmiş güçlülük üzerinde olumsuz etkiler ortaya koyabileceği değerlendirilmektedir.

Bunun yanında Yıldız (2012: 333) sosyalleşme stratejileri bağlamında okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme yöntemlerini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Stres yönetimi açısından önemli bir yer teşkil eden sosyalleşme stratejilerinin neler olduğu ve bunların mevcut çalışmanın teorik altyapısının desteklenmesi açısından önemli olduğu gözlemlendiği için bu çalışmanın da derinlemesine incelenmesine karar verilmiştir. 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Kastamonu ilinde görev yapan ilköğretim okul yöneticilerinden oluşan 130 kişilik örnekleme uygulanan anketin sonuçlarının kullanıldığı bir çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde okul yöneticilerinin t-testi ve varyans analizlerinin yapılmış olduğu gözlenmektedir. Bu bulguların bazı demografik faktörlere göre farklılaştığı da bulunmuştur. Mevcut çalışma açısından bu bulgular incelendiğinde mevcut çalışmada da demografik özelliklere göre anlamlı farklılıkların olup olmadığının incelenmesi için kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

Cayvarlı (2013: 1) İzmir ili bağlamında, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öğretim elemanlarının psikolojik yıldırmaya yönelik

algılarını ölçmüştür. Mesleki açıdan pek çok türüyle akademisyenlerin yıldırmaya maruz kalabildikleri ve bunun da kendilerinin stres düzeylerini yükselttiği ifade edilen çalışmada sonuç olarak mesleki motivasyonun düştüğü gözlenmiştir. 1261 akademisyenden toplanan verilerin Bağımsız Gruplar t-testi, Varyans Analizi (ANOVA), Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri ile analiz edilmiş olduğu görülmektedir.

Gökgöz (2013: 1) mevcut çalışmanın konusu ile çok örtüşen bir çalışma gerçekleştirerek öğretim elemanlarının algıladıkları stresin performanslarına etkisini incelemiştir. Kırklareli Üniversitesi'nden 340 öğretim elemanı üzerinden gerçekleştirilen çalışmada stresin performansı azaltan bir etkisinin olduğu dile getirilmektedir. Gökgöz ve Altuğ (2014: 519) ise bir önceki çalışmadan elde edilen bulguları kullanarak gerçekleştirmiş oldukları çalışmayı makale formatına getirmiştir.

Özgüngör ve Duru (2014: 175) ders özelliklerinin öğretim elemanlarının iş performansına etkilerini inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışma tam olarak akademisyenlerin algıladıkları stres ile ilgili olmasa da derslerin akademik yaşantı içinde önemli bir etkiye sahip olduğu değerlendirildiğinde yazın taramasına eklenmesi gerektiği düşünülmüştür. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin büyük bir iş yükü altında oldukları anlaşılmaktadır. Böylece stresin kaynaklarından birisi ile ilgili önemli bir bulgu elde edilmiş olmaktadır.

Öğretim elemanlarının yanı sıra okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinden de pek çok çalışmanın gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Yazındaki akademisyenler üzerine yapılan çalışmaların sayısının yetersiz olması nedeniyle bu tür çalışmaların da yazın taramasına dâhil edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Himmetoğlu ve Bayrak (2014: 1)'in gerçekleştirmiş olduğu ilkokullardaki öğretmen görüşlerine göre okul kültürünü ele alan ve yöneticilerin çalışma yönetim şekilleri arasındaki ilişkileri değerlendirmeyi amaçlayan çalışmadır. Çalışma Eskişehir ilinin alanında gerçekleştirilmiştir. 2013-2014 eğitim öğretim yılında 831 öğretmen üzerinden anket çalışması sonucunda Pearson momentler çarpımı korelasyon çözümleme tekniği kullanılarak önemli bulgular elde edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, okullardaki örgüt kültürünün güçlendirilmesi için idarecilere daha demokratik ve uzlaşmacı davranışlar içerisinde öğretmenlerin ücretsiz bir şekilde işlerini yapmalarını sağlayacak kelimeler kullanmaları önerilmektedir. Bu çalışma mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde hem yöntem hem de stres ortamının okullardaki örgüt kültürüne etkisinin incelenebilmesi için önemli bulgular olduğu ve bu bulguların evde çalışmanın desteklenmesinde kullanılabileceği düşünülmektedir.

Akın (2014: 125) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada okul idarecilerinin inisiyatif alma yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışmada farklı illerden 381 yöneticinin görüşleri elde edilmiştir. Araştırma kapsamında anket yöntemini benimsemiştir. Sonuçları bakımından incelendiğinde inisiyatif alma düzeyleri ile özellikler arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu çalışma mevcut çalışma açısından değerlendirildiğinde inisiyatif alma düzeyi arttıkça stresin artacağı varsayımından hareketle stres ile başa çıkmada okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin artırılması gerektiği yönünde önerilerin desteklenmesi için kullanılabileceği düşünülmektedir.

Doğan vd. (2015) devlet ve vakıf üniversitesinde görev yapan toplam 417 öğretim elemanı kapsamında, rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin akademisyenlerin tükenmişliklerine etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının, rollerinin farkında olduğu ancak çalışma alanı dışında aile ve sosyal yaşantısındaki farklı rolleri yerine getirirken daha çok zorlandıkları ifade edilmektedir.

Şahbudak vd. (2015: 146) stres kaynağı olarak nitelendirilebilecek psikolojik taciz üzerine Cumhuriyet Üniversitesi akademisyenlerinden oluşan 312 öğretim elemanına uygulamış olduğu anket sonuçlarını paylaştıkları çalışmada psikolojik tacizin çalışanlar üzerinde yaygın bir şekilde görüldüğünü dile getirmektedir. Stres açısından değerlendirildiğinde işyerinde kendisini rahat hissetmeyen kişilerin mesleki motivasyonunun düşük olması beklenmektedir.

Ateşoğlu ve Erkal (2016: 557)'in gerçekleştirmiş olduğu çalışma incelendiğinde ise öğretim elemanlarından farklı olarak hastanelerde çalışan personelin stres düzeylerinin ölçümünün hedeflenmiş olduğuna rastlanmaktadır. Verilerin analizinde faktör analizleri, Kruskal Wallis testi, Kaiser-Meyer-Olkin testi, Barlett Küresellik Testi ve t-testinin kullanılmış olduğu görülmektedir. Sonuçları öğretim elemanları bağlamı ile uyuşmasa da birey üzerinde stresin etkileri, kaynağının belirlenmesi ve araştırma yönteminin ortaya konulması açısından önemli bulgu ve bilgiler içerdiği için bu çalışma da literatür taramasında değerlendirilmiştir.

Elitok ve Elitok (2016: 65) ise akademisyenlerin duygusal zekâları ile tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. 551 kişiden oluşan bir örneklemde elde edilen verinin analizi ile demografik faktörlerin stresin hissedilmesinde anlamlı farklılıklar ortaya koyabildiği öne sürülmektedir.

Göksel ve Tomruk (2016: 315), Kıbrıs bağlamında gerçekleştirdikleri araştırmayla akademisyenlerin stres kaynaklarını ve bunlara karşı gösterdikleri tepkileri incelemektedir. 120 akademisyenden elde edilen verilerin analizinden sonra demografik özellikler bakımından farklılıklar olduğu ortaya konulmaktadır.

Öte yandan Durmaz (2017: 1) sağlık çalışanları bağlamında stresin etkilerini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, 150 kişiden oluşan bir örneklem anket yöntemi ile ulaşıp elde edilen bulgular incelendiğinde işkolikliğın stresi artırdığına dair sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Yeşiltaş ve Ekici (2017: 1) iş akış deneyiminin kişiliğe ve strese etkileri üzerine öğretim elemanları bağlamında bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının algıladıkları stres ile ilgili kaynak sayısının az olduğu değerlendirilmektedir. Bu bulgunun mevcut çalışmanın kısıtlarının açıklanmasında kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde 110 kişiden elde edilen verilerin analiziyle stresin işten zevk alma ve içsel motivasyon üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkardığı düşünülmektedir.

Büyükşahin Çevik (2017: 283) yapmış olduğu çalışmada okul idarecilerinin empatik eğilimlerini ortaya koyarken öfke, stresle başa çıkma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında 252 kişiden elde edilen anket sonuçları kullanılmaktadır. Yöntem bakımından incelendiğinde korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde okul yöneticilerinin stres ve karşılaştıkları durumlardan ortamı bir süre terk ettikleri ve sakinleşmeye çalıştıkları ya da seslerini yükselttikleri yönünde bulgular elde edilmiştir. Mevcut çalışma açısından bu çalışmanın bulguları değerlendirildiğinde hem yöntem hem de stresle başa çıkma becerileri açısından faydalanabilecek pek çok noktanın olduğu düşünülmektedir. Ayrıca mevcut çalışmanın teorik alt yapısı ile ilgili kullanılabilecek bilgiler olduğu gözlenmektedir. Bunlardan da araştırmanın ilgili kısımlarında faydalanılması planlanmaktadır.

Bayındır Koçak ve Gökler (2018: 793) Bursa ili bağlamında özel eğitim merkezlerinde görev yapan uzmanlar üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresi ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Stres düzeyi yükseldikçe mesleki

motivasyonun düştüğüne dair bulgular elde edilmesini sağlayan çalışmada 150 katılımcıdan oluşturulan veriler analiz edilmiştir. Öğretim elemanları bağlamı ile uyumuna da stres ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemiş olduğu için bu çalışma da yazın taramasına dahil edilmiştir.

Hırlak vd. (2018: 155) akademisyenlik bağlamında gerçekleştirdikleri çalışmada hem akademisyenlerin hem de akademisyen olmak üzere eğitim alan öğrencilerin stres algılarını mizah anlayışı üzerinden değerlendiren bir çalışma yapmıştır. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF’de görev yapan 32 akademisyen ve 146 öğrenci üzerinden gerçekleştirilen çalışmada t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Sonuç olarak, stresin mizah anlayışının geliştirilmesi ile karşılanabilecek bir olgu olduğuna yönelik değerlendirmeler elde edilmiştir.

Öge (2018: 21) ise akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatmini üzerine gerçekleştirdiği çalışmada stresin bu iki faktör üzerinde etkili olduğunu dile getirmektedir. Selçuk Üniversitesi bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 101 kişiden elde edilen veriler analiz edilmektedir. Çalışma sonucunda bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Özdemir ve Özdoğru (2018: 110) akademisyenlik mesleğini yapan pek çok kişinin başından geçen, unvan almış oldukları halde kadroya atanamayan akademisyenlerin problemlerini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde unvan aldıkları halde atanamayan akademisyenlerin üzerlerinde büyük bir stresin varlığını gösterdiği anlaşılmaktadır.

2.2. Mesleki Motivasyon İle İlgili Araştırmalar

Öğretim elemanlarının fazla iş yükü, kendilerine yapılan haksızlık ve katılımının olmadığı kararların uygulanması karşısında sessiz kalmasının görev yaptıkları üniversitelere etkilerini araştıran çalışmalarda motivasyonun olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Morrison ve Milliken, 2000: 706; Özgan ve Külekçi, 2012: 33).

Pehlivan ve Basım (2005: 84) askeri personel bağlamında ödül sisteminin motivasyona etkilerini sorgulamaktadır. Ödüller adil olduğunda mesleki motivasyonun da arttığı tespit edilmiştir.

Kaya ve Nazıroğlu (2008: 25) din görevlilerinin mesleki motivasyonlarını ölçmeye yönelik bir çalışma yürütmüştür. Rize ve Samsun illeri bağlamında gerçekleştirilen çalışmada 672 din görevlisinin katılımı sağlanmıştır. Sonuç olarak mesleki tutumların mesleki motivasyon üzerinde olumlu etki yaptığı bulunmuştur.

Keçeci ve Taşocak (2009: 132) sağlık yüksekokulunda 33 öğretim elemanı ve 120 hemşire öğrenci ile yaptığı çalışmada, eğitici ve öğrenci arasındaki iletişim becerilerini incelemiştir. Etkili ve verimli ilişkilerin kurulmasının eğitimi olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir. Buradan, öğrenci ile iyi ilişkiler içinde olmanın öğretim elemanının mesleki motivasyonuna olumlu katkı sağladığı düşünülmektedir.

Karadağ vd. (2010: 417) yönetici denetim algısının öğretmenlerin mesleki motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemiştir. 237 öğretmenden oluşan örneklemin sunmuş olduğu verilerin analizi ile denetimin mesleki motivasyon üzerinde etkili olduğuna işaret etmektedir.

Hotamışlı ve Ağca (2010: 95) kamu ve vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre değişimini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. 350 öğretim elemanından elde edilen veriler sonucunda, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyleri kamudaki öğretim elemanlarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Kahveci (2010) rgtsel sessizlik ile rgtsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. 444 ğretmen ile yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin düşüncelerini ifade edememesi endişe ve stres hissetmelerine, performanslarının düşmesine ve örgütten uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

zdoğru ve Aydın (2012: 357) ğretmenlerin kararlara katılımının mesleki motivasyona etkilerini inceleyen bir çalışma ile yazına katkı sağlamıştır. 2043 öğretmenden toplanan verilerden kararlara katılım düzeyi arttıa mesleki motivasyonun da arttığı tespit edilmiştir.

Doğan ve Koçak (2014: 191) okul yöneticilerinin sosyal becerilerinin öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına etkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. 531 öğretmenden elde edilen verilerden okul yöneticisinin sosyal ilişkilerinin olumlu olmasının öğretmenlerin mesleki motivasyonlarında olumlu algılar oluşturduğu bulunmuştur.

Zeynel ve arıkı (2015) akademisyenlerin mesleki motivasyonlarının rgtsel bağlılıklarına ve iş tatminine etkilerini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonuçları mesleki motivasyonun rgtsel bağlılığı ve iş tatminini olumlu şekilde etkilediğini gözler önüne sermektedir.

Kundak vd. (2015: 1) bir niversite hastanesi bağlamında hemşirelerin mesleki motivasyonu ile birlikte iş tatmini konusunu ele almaktadır. 129 hemşire üzerinden yapılan çalışmadan elde edilen bulgular iş tatmini ile mesleki motivasyonun birbirini besleyen olgular olduğunu gözler önüne sermektedir.

Zeynel ve arıkı (2017: 125) akademisyenlerin mesleki motivasyonlarını ölçmeye yönelik bir lğin geliştirilmesine çalışmıştır. 378 akademisyenden elde edilen verilerle geliştirilen ölçek test edilmiştir. lğin güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağladığı bildirilmektedir.

Sarı vd. (2018: 387) Adana ili bağlamında 134 öğretmenden elde ettikleri verilerle okul yaşam kalitesinin mesleki motivasyona etkilerini araştırmıştır. Sonuç olarak okul yaşam kalitesi arttığında mesleki motivasyonun da yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Demir ve Akbaba (2018: 1256) akademik personelin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın rneklemi, Yüzüncü Yıl niversitesinde alışan 1318 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, mesleki zelikler ve iş yerindeki ilişkiler boyutlarının ortalama motivasyon düzeyinden daha yüksek, yönetim politikaları, ğrenci ve fiziksel koşullar boyutlarının ise daha düşük değerlere sahip olduğu grlmştir.

Bütün bu çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde ilerinde mevcut çalışmanın gerçekleştirilmesi için önemli katkılar sağlayabilecek çalışmaların olduğu görülse de kimi çalışmaların kullanılamayacağı da dşnlmektedir. Bu çalışmaların yazın taramasında kullanılmış olmasının ana nedeni ülkemizde ğretim elemanlarının algıladıkları stres ile mesleki motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyebilecek çalışmaların kısıtlı olmasıdır. Ancak taranan bütün bu çalışmaların konu ile ilgili daha fazla çalışma yapılması gerektiği sonucuna ulaşmamızı sağladığı da anlaşılmaktadır.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın teorik altyapısının oluşturulabilmesi için stresle ilgili kavramsal ereve içinde stres kavramı, stresin kaynakları, stresin belirtileri ve sonuçları incelenmiştir. Yine teorinin oluşturulması için rgtsel stres ve stres yönetimi başlıkları altında örgütün bireylerin yaşantılarına etkileri ve stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlerden bahsedilmiştir. Motivasyonla ilgili kısımda ise, bu kavramın çalışma yaşantısına etkileri stres faktörü üzerinden araştırılmıştır. Ayrıca motivasyon türleri ve kuramlarından da bahsedilmiştir.

3.1. Stres

Stres, rgtsel süreçler içinde değerlendirildiğinde istenilen sonuçların elde edilmesinde 21.yy. ın en büyük problemleri arasında değerlendirilmektedir. Bireyin rgtsel yaşamda hayatta kalabilmesi ya da örgütte devamlılığını sağlayabilmesi için yaratıcı olması ya da üretken tavırlar içinde olması gerektiğini bildiren çalışmaların olduğu grlmştir (Aksu ve Yüksel şahin, 1999: 60). Ancak bireyde üretken olma hissi ister istemez stresin de ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yine konu ile ilgili önceki çalışmalarda stresin belirli bir düzeye kadar bireylerin üretkenliğine katkı sağladığı, bu düzeyin aşımı ile de performansta düşüşe yol açtığı bilinmektedir.

retkenlikle ilgili sorunlar yaşamaya başlaması ile birlikte bireyde korku, umutsuzluk ve tükenmişlik gibi durumların ortaya çıkabileceği dile getirilmektedir (iek Sağlam, 2011: 407). Stres zerine yapılan çalışmalar incelendiğinde bunun psikolojik bir kavramdan çok daha fazlasını oluşturduğu belirtilmektedir (Durmaz, 2017: 1). Organizmanın fiziksel ya da psikolojik uyaranlar karşısında tepki verme süreci olarak kabul edilen kavramda tepkinin şiddeti ile stresin düzeyi de ilişkilendirilmektedir. İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına rağmen stres konusundaki yayınların son 30 ila 40 yıl arasında daraldığı da vurgulanmaktadır (Gökdeniz, 2005: 173). Kavramın temellerinin eski olmasına rağmen endüstri devrimi ile birlikte hkim olan rekabetçilik ikliminin stresi bir hastalık düzeyine kadar ilerlettiği de yazındaki eserlerde belirtilmektedir(Gkz, 2013: 1).

Stres kavramı bireysel bir süreç olarak değerlendirilse de bireylerin rgtsel yaşantı içinde etkileşim halinde olmaları nedeniyle sonuçları örgüt kültürüne önemli etkilerde bulunmaktadır. Böylece katlanılabilir stres eşiği bireylere göre değişmekle birlikte aşıldığında olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Güçlü (2001: 91) stresin ortaya çıkmasında çevresel şartların daha etkili olduğu yönünde bilgiler sunmaktadır. Çevrenin şekillendirmesiyle yaşanılan stresin bireyde kaygılar ve gerilimler ortaya ıkarabildiğine işaret eden yayınların da olduğuna rastlanmaktadır(Tevrüz, 2002: 109). Sosyal ve ekonomik çevrenin olumlu olmasının bireyin stres yaşamasının önünde bir engel teşkil etmediği de gözlenmektedir. Kavramın sadece gelişmiş toplumların sorunu olmadığı ve bütün dünyanın stresten etkilendiğine dair bilgilerin de olduğuna rastlanmıştır(Kaya ve Keskin, 2008: 371).

Kavramın tarihsel gelişimi incelendiğinde çoğu yazarın Canon'un kavramı ortaya atmış olduğu, bunun yanında Selye'nin de kavramın ortaya çıkarılmasında pay sahibi olduğu yönünde bulular elde edilmiş olsa da ilk kez Hooke tarafından nesnenin dış etkiye karşı direnci biçiminde tanımlanmış olduğu belirtilmektedir (Yıldırım, 2010: 1). Genel olarak stresin tanıtımı gerçekleştirildikten sonra çalışmanın bu kısmının devam eden bölümlerinde stres kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalar, stresin kaynakları, stresin belirleyicileri ve sonuçları ayrı başlıklar altında incelenecektir.

3.1.1. Stres Kavramı

Bireylerin yaşantılarında önemli bir ölçüt olan stres kavramının tanımlanması ile ilgili pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmalardaki tanımlamalar incelendiğinde genelde kavramın Latince ya da İngilizcedeki karşılığı üzerinden ele alınmaya başlandığı ve bunun ardından yazın taramasında kullanılan eserlerin tanımlamalarının tekrarlandığı grlmektedir. Bu yöntemin kullanılması ile kavramın daha iyi tanıtılabileceğı gözlenirse de aynı tanımları sürekli tekrar etmenin de bir katkı sağlamayacağı düşünüldüğünden tanımlardaki genel hatların birleştirilmesinin sağlanması odaklanılmıştır. Ayrıca Karakaya (2002: 71) stresin evrensel bir kavram olduğu için bir tanıma sığdırılamayacak kadar geniş kapsamlı olduğunu dile getirmektedir.

Yazındaki eserlerdeki tanımlamalara geçmeden önce stres kavramının Latince “estrica” kavramından geldiğı ve 21.yy. daki kullanımına en yakın tanımın Hans Selye tarafından gerçekleştirilmiş olduğu belirtilmektedir (Arslan ve zdemir, 2010: 1209; Güçlü, 2001: 91). Hatta zkaya vd. (2008: 163) tanımın ilk olarak Selye tarafından ortaya atıldığını iddia etmektedir. Bu tanım incelendiğinde bireyin karşılaştığı baskılara karşı gösterdiği tepkiler olarak ifade edilmektedir. Yazındaki alışmalar incelendiğinde kavramın Latince karşılığı için bile farklı bilgilerin olduğu grlmektedir. Örneğın Ggz (2013: 1) kavramın “stringere” kökünden geldiğini ve anlamının germe, sıkılaştırma olduğunu dile getirmektedir. Ancak stresin tanımı ile ilgili sayısız çalışmanın olduğu ve bu kavramın ilişkili olduğu diğer kavramlar kullanılarak hemen hemen her yeni çalışmada dönüşüm geçirdiğı için tekrar tanımlandığı belirtilen çalışmalara da rastlanmaktadır (Kaya ve Keskin, 2008: 371; Gökdeniz, 2005: 173).

Buradan araştırmaların kendi amaçlarına göre tanımlamalar gerçekleştirmiş olduğu dşnlmektedir. Yine stresin tanımının gerekleştirildiğı başka bir çalışmada Ateşoğlu ve Erkal (2016: 557) Latince karşılığı ile başlayarak 18. ve 19. yüzyıllarda kullanılmaya başlandığını belirtmektedir. Bu çalışmaya göre stres Selye’nin tanımından hareketle organizmanın bir uyarana özel olmayan genel tepkiler vermesidir. Yine aynı çalışmada geçen tanımlar incelendiğinde stresin olağanüstü hallerde bireyin gerilim durumu olarak tanımlandığı da gözlenmektedir. Ayrıca bireyin beklentileri ile gerçek dünyanın sundukları arasındaki çelişki olarak tanımlandığı eserlerden de bahsedilmektedir. Ancak Yıldırım (2010: 1)’ın çalışmasında kavramın 17. yüzyılda da felaket, dert, keder gibi anlamlarda kullanıldığını ifade etmiş olduğuna rastlanmaktadır. Durmaz (2017: 1)’ın çalışması incelendiğinde yine Latince karşılığı ile başlandığı ve bireyin karşılaştığı sorunlarla mücadele edebilme azmi olarak tanımlandığı da grlmektedir. Hırlak vd. (2018: 155) de yapmış oldukları tanımda benzer özelliklere dikkat çekmektedir.

Tanım içeren başka bir çalışmada Aydın vd. (2011: 389) stresi bireysel farklılıklar ve psikolojik durumdan etkilenen ve bireyin daha fazla tepki vermesini sağlayan durum ve olaylar olarak tanımlamaktadır. Benzer bir çalışmada Bayındır Koçak ve Gökler (2018: 793) kavramın tanımlarını aynı şekilde gerçekleştirirken bu tanımın Baron ve Greenberg tarafından ortaya atıldığını dile getirmektedir. Aynı çalışmada stresin bireyi normalin dışına çıkaran bir etki tepki süreci olarak tanımlayan yayınlara da değinilmektedir. Bunun bireyin çevresinde hoşuna gitmeyen durumlar tecrübe etmesi olduğu yönünde tanımlar getiren çalışmalara da atıflar yapılarak tanımlanmaktadır. Benzer biçimde Yıldırım (2010: 1) stresin organizmanın yaşadığı değişime koymuş olduğu tepkiler olduğunu vurgulamaktadır.

Kavramla ilgili diğerk çalışmalar incelendiğinde Göksel ve Tomruk (2016: 315) stresin organizmanın zorunlu yıpranma düzeyi olduğu yönünde bilgiler paylaşmıştır. Aynı çalışmada geçen başka bir tanıma göre stres bireyin çevresinde olan bitenin birey üzerindeki etkileridir. Bu tanıma paralel biçimde Karakaya (2002: 71) stresi bireyin karşılaştığı duruma karşı kaçınma ya da mücadele etme konusundaki kararsızlığı olarak tanımlamaktadır. Buna benzer biçimde Kaya ve Keskin (2008: 371)'in çalışmasında ele alınan tanımlarda bireyin çevreye uyum için ödemek zorunda kaldığı bedel ya da duygularıyla yaptığı savaş betimlenmektedir.

Bütün bu tanımlama çabaları bir arada değerlendirildiğinde stres kavramının ilk çıktığı andan itibaren sürekli değişim halinde olduğu ve bireyin ya da örgütün yaşadığı uyaranlara karşı tepki vermesi olarak genel anlamda tanımlanabileceği anlaşılmaktadır. Kavramsal çerçevenin oluşturulması için pek çok yayında geçen tanımların bütünleştirilmiş halinin sunulmasının sağlanması ile mevcut çalışmanın güncel kaynakçada geçen tanımları birleştirme hususunda literatüre önemli bir katkı yapmış olduğu dşnlmektedir.

3.2. rgtsel Stres

İnsanlık tarihi boyunca bireyler örgütlü çabalarla her zaman daha fazla istenilen sonuçlar ortaya çıkarabildiğini tecrübe etmiştir (Yıldırım, 2010: 1). 21.yy. koşullarında örgütlerin insan kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmalarının kendilerine rekabet avantajı getireceği belirtilmektedir (Turunç vd., 2010: 115). Üniversiteler toplumun kendisini yenileyebilmesi ve ağdaş koşullara ayak uydurabilmesi için bilginin üretildiği yerler olarak örgütlenmektedir (Arslan ve zdemir, 2010: 1209). Buradan hareketle üniversitelerin bilginin rahat bir şekilde retilabileceği sosyal ortamı çalışanlarına sağlama zorunluluğu bulunmaktadır. Stres kendiliğinden gelişen bir olgu olmadığı için stresin oluşmasına engel olabilecek paylaşımcı bir örgüt kültürünün üniversitelerde bulunmasına zen gösterilmesi gerekmektedir. Ancak rgtsel sorunların da bireyin davranışlarında ve mesleki motivasyonunda etkili olduğu değerlendirilmesi ve üzerinde durulması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütün başarılı olarak algılanmasında yapısının önemli etkileri olduğu değerlendirilmektedir (Karakaya, 2002: 71). Bu noktada birbirini destekleyen, ast-üst ilişkileri kurumsal bir şekilde yapılandırılmış olan ve iletişime açık bir örgütün diğerklerine göre daha başarılı olabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca rgtler büyüdükçe idare edilmelerinin güçleştiği ve bunun da üyeler üzerinde bir stres kaynağı olduğu da dile getirilmektedir (zkaya vd., 2008: 163).

Stres kendiliğinden ortaya çıkmayan bir durum olduğu için kişi ile evre arasındaki etkileşime zen gösterilerek rgtsel yapının buna göre tasarlanması ve sürdürülmesi gerektiği belirtilmektedir (Ateşoğlu ve Erkal, 2016: 557). Çalışma ortamı sürekli stres yaratmaya uygun bir ortam olduğu için stresin oluşmasına müsaade etmeyecek şekilde önlemlerin alınması gerektiği de vurgulanmaktadır (Aydın vd., 2011: 389). Yoğun bir rekabetin yaşandığı üniversitelerde de stresin oluşmaması için bir engel bulunmadığı dşnlmektedir. Böylece rgte bireylerin devamlılığını sağlamak ve bağlılıklarını artırmak gibi görevler düşmektedir. Bu görevlerin yerine getirilmediği durumlarda hem bireyin hem de örgütün bundan zarar göreceği de vurgulanmaktadır (Durmaz, 2017: 1).

Olumlu bir rgtsel yapının sağlanamadığı durumlarda iş kazaları ve hastalıklarının artış gösterdiği yönünde bulgular paylaşılan yayınlara rastlanmaktadır

(Bayındır Koçak ve Gökler, 2018: 793). Sonuç olarak mesleki motivasyonun düşmesi ile mesleki ilginin azaldığı da ifade edilmektedir (iek Sağlam, 2011: 407).

Stres normalin üzerinde uyararla metabolizmaya yüklenme gibi sonuçlar ortaya çıkardığı için bunun sadece bireysel sonuçlarının ortaya çıkmayacağı, aynı zamanda rgtsel sonuçlara da neden olabileceği değerlendirilmektedir (Gökdeniz, 2005: 173). Buna benzer biçimde Gökgöz (2013: 1) rgtn strese karşı ortak tavır almasının bireylerin yaşamlarını kolaylaştırabileceğine dair bulgular paylaşmaktadır. Yapıcı bir stresin örgütün devamlılığını sağlayabileceği değerlendirilirken yıkıcı bir stresin örgütten kopmalara neden olabileceği anlatılmaktadır. şahbudak vd. (2015: 146)'nin gerçekleştirmiş oldukları çalışmada dile getirdikleri üzere örgütün psikolojik taciz gibi durumlara müsaade eden bir yapıda olmasının örgütün performansında olumsuz etkiler ortaya çıkarabileceği dşnlmektedir. Bu noktada örgütlerin yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Var olan kaynakları etkin bir şekilde kullanarak istenilen amaçları gerçekleştirirken bireylerin eşit stres koşulları içinde rekabet etmelerine olanak sağlayacak bir örgüt kültürünün sağlanması gerekmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016: 315).

Örgütün tecrübe edeceği stresin kaynakları incelendiğinde iş yükü, değerlendirme ölçütlerinin objektifliği, beklentilerin yüksek tutulması, zamanın darlığı ve rol çatışmaları karşımıza çıkmaktadır (Güçlü, 2001: 91; Tetik, 2011: 339). Bütün bu durumların birlikte idare edilmesinde örgüt yöneticilerinin de kendilerini tükenmiş hissetmemeleri için rgtsel desteği arkalarında hissetmeleri gerekmektedir. rgtsel stres mesleki üretkenliği doğrudan etkileyen bir kavram olduğu için bireyde yaratılan gerilimin azaltılması yönünde çaba sarf edilmesi de dile getirilmektedir (Yıldırım, 2010: 1).

Bütün bu bulgular ve bilgiler eşliğinde rgtsel stres incelendiğinde bireyin yaşadığı toplumdan etkilenen bir yapıda olduğu ve örgütlü çabalarla daha fazla başarım elde edilebileceği grlmektedir. Üniversiteler açısından değerlendirildiğinde yüksek düzeyde beklentilere karşılık verilmesi için örgütlenen bir yapı olduğu ve bu beklentilerin karşılanması için ister istemez iş yükünün ağır olduğu gözlenmektedir. İş yükünün yanında fiziki olanakların yetersiz olması gibi durumların da olduğu bilindiğinden niversiteler rgtsel stresin en yoğun yaşanabileceği alanlardan birisi olduğu anlaşılmaktadır. Bireylerin psikolojik tacize açık bir şekilde rgtsel yapı içinde işlerini yerine getirmesinin mümkün olamayacağı ve bunun bireyin üzerinde onarılması g etkiler ortaya çıkarabileceği dşnlmektedir.

rgtsel başarılar bireylere her zaman daha yüksek bir motivasyon sağlarken iş yükünün başkalarına paylaştırılması sayesinde bireyin tükenmişliğinin azaltılabileceği değerlendirilmektedir. Ancak işleyiş açısından incelendiğinde örgütlerin teoridekileri uygulamaya aktarmada güçlükler yaşadıkları da gözlenmektedir. Bu nedenle rgtsel stresin bireyler arasında olumsuz durumlar ortaya çıkarmasına müsaade etmeyecek, sürekli öğrenen ve iletişime açık bir şekilde kurum kültürünün yapılandırılması gerektiği ifade edilmektedir.

Çalışmanın bu kısmında rgtsel stresin araştırmanın bağlamındaki etkileri ve nedenleri incelenmiştir. Bir sonraki kısımda stresin kaynakları ile ilgili teorik bilgilerin sunulması sağlanacaktır.

3.3. Stresin Kaynakları

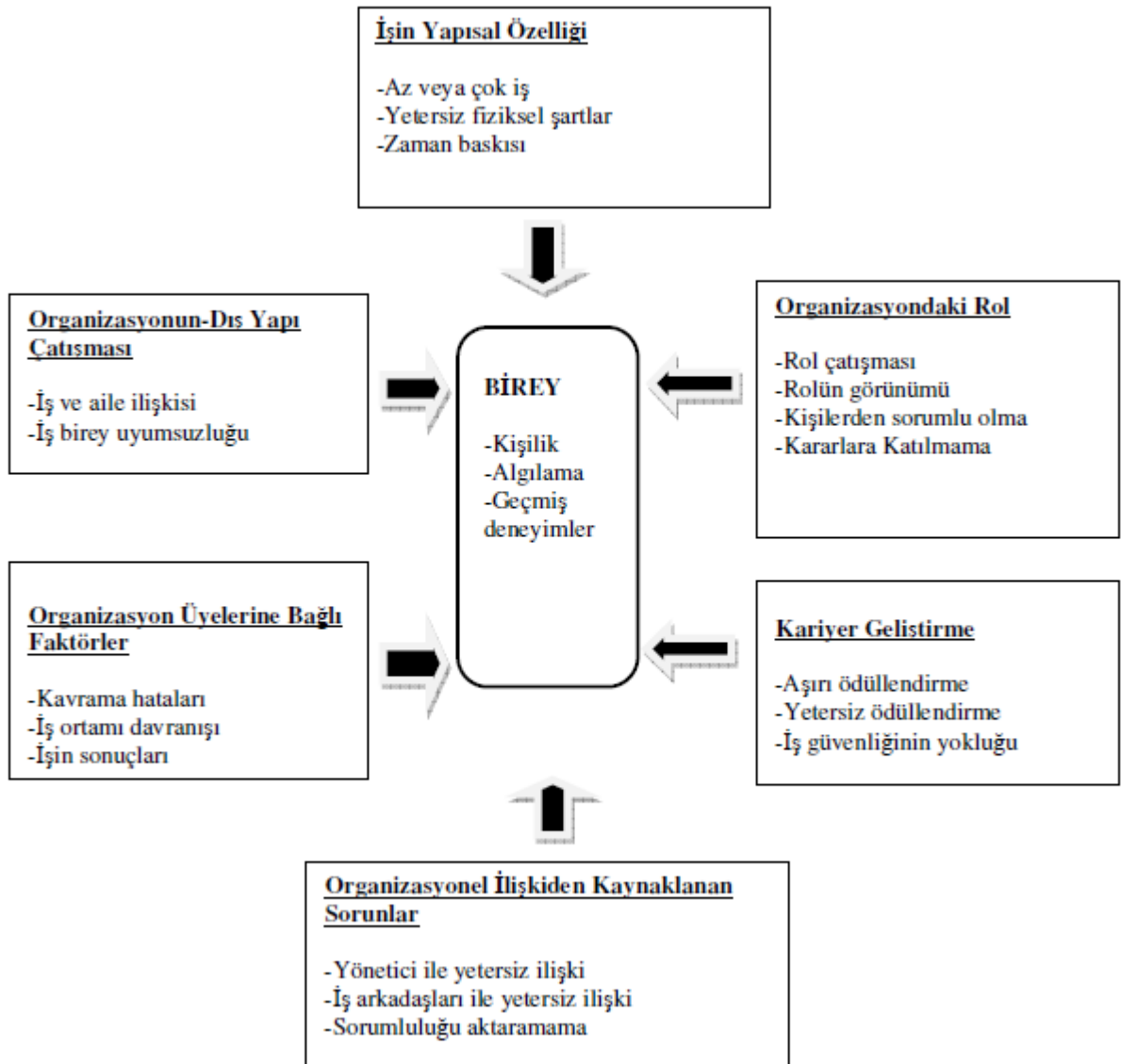
Tanımlama çabalarının tümü bir arada incelendiğinde stresin dış faktörlerle birlikte bireysel i faktörler tarafından da ortaya çıkabileceği, hatta bazı durumlarda bir

uyaran olmadan da bireyin i çatışmalarının stresi doğurabileceği düşünölmektedir. Hatta stres kaynağının bireyi en çok mutlu eden şeyler bile olabildiği değeriendirilmektedir (Yıldırım, 2010: 1). Böylece hayatının belirli bir döneminde en büyük mutluluk kaynağı olan şeylerin bile iletişimsizlik neticesinde strese yol açabileceği anlaşılmaktadır. Karakaya (2002: 71) stresin kaynağı olarak belirsizliğe işaret etmektedir.

Akademisyenlik mesleği açısından incelendiğinde stresin pek çok kaynağının varlığının dile getirilmiş olduğu çalışmalara rastlanmıştır (Özdemir ve Özdoğru, 2018: 110). Bunların arasında aile, iş, sosyal çevre ve daha pek çok kaynağın belirtildiği görölmektedir (Özkaya vd., 2008: 163). Böylece kavramın bireydeki etkilerinin ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle kaynağının ortadan kaldırılması gerektiğini ileri süren çalışmalara rastlanmaktadır (Arslan ve Özdemir, 2010: 1209). Ayrıca yazındaki eserler incelendiğinde stresin kaynaklarının örgötsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar ve örgötsel süreçler üzerinden değeriendirildiği yönünde bir konsensüsün olduğu ifade edilmektedir (Gökdeniz, 2005: 173; Güçlü, 2001: 91). Mevcut çalışmada da bu başlıklar altında konunun incelenmesinin uygun olacağı düşünölmüştür.

3.3.1. Örgötsel Politikalar

Stresin kaynakları içinde en etkili olanlarından birisi örgötsel politikalaradır. Örgütte uygulanan politikalar bireylerin algıladıkları stres üzerinde etkili olmaktadır. Bu politikaların başında ücret gelmektedir. Örgütün uygulamış olduğu ücret politikasının adaletli olmadığı ya da çok fazla iş yüküne karşılık az gelir elde edilmesine neden olması bireyde stresin dozunu artırmaktadır. Ücretin yanında örgüt kurallarının katı olmasının da bireydeki stresi artırdığı gözlenmektedir. Bu nedenle katı kuralları olan örgütlerin işgücü devrinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.



Şekil 3.1. Örgütsel Stres Kaynakları (Kaynak: Yıldırım, 2010: 30)

Katı kuralların yanında net olarak belirlenmemiş olan kuralların da bireyde hata yapma endişesini artırarak strese yol açtığı da göz önünde bulundurulması gereken bir husustur. Esneklik ile gevşeklik arasındaki ince çizginin kaçırılması neticesinde ortaya çıkan belirsizlikler bireylerin kendilerine adaletli davranılacağı yönündeki algılarını olumsuz etkilemektedir (Güçlü, 2001: 91). Sonuç olarak, örgütsel politikaların bireylerde strese neden olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.2. Örgütün Yapısal Özellikleri

Örgütsel politikaların bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal özelliklerin de bireylerde strese neden olduğu ifade edilmektedir. Hırlak vd. (2018: 155) stresin kaynağının örgütün kendisi ile ilgili olduğu zaman örgütsel yapıdaki değişikliklerle bunun giderilebileceğini dile getirmektedir. Ancak merkezîyetçi bir anlayışla yönetilen örgütlerde yerelin karar alamaması bireylerde stresin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Modern yönetim anlayışı yönetişimi gerektirirken bireyin kararlara

katılımının sağlanamaması hedeflerin gerçekleştirilmesi için istenilen davranışların elde edilememesine neden olmaktadır (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1995: 86). Örgüt içinde farklı departmanların etkili bir şekilde çalışmasının önüne geçecek bu uygulamalar örgüt içi çatışmalarla birlikte bireylerin baş etmek durumunda kaldıkları yeni stres kaynakları doğurmaktadır. Böylece rgt içindeki çatışma bireyin mesleki motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Eroğlu, 2004: 339). Sonuç olarak örgütün yapısı bireylerin algıladıkları stres üzerinde etkili olmaktadır.

3.3.3. Fiziksel Koşullar

Örgütün belirli amaçlar doğrultusunda kurulduğu ve bireylerin örgüt içinde var olma nedenlerinin kendi amaçlarını örgütün amaçları ile rtştrmelerinden kaynaklandığı gerçeğinden hareketle örgütlerin fiziki şartlarının olumlu bir yapı sergilemesi gerekmektedir. Bireylerin kendi örgütlerinde beklentilerinin karşılanamaması durumunda başka örgütlere geçmeleri olası bir durum olduğu için fiziki koşulların göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Aşan, 2001: 244). lkeler açısından da benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Akademisyenlik mesleği açısından değerlendirildiğinde örgüt rolü üstlenen üniversitelerin işgücü devrinin hayli yüksek oranlarda gerçekleştiği grlmektedir. Bu durumun nedeni olarak bireyin kendi amaçlarını gerçekleştirmek için yeterli fiziki olanakların sağlanamadığını düşünmesidir. Gerek teknolojik gerekse de sosyal bakımdan bireylerin çalışma ortamında mesleki motivasyonlarını kötü etkileyecek hava kirliliği, kaynak yetersizliği, kalabalık olma, iş kazalarına uygun ortamın olması ve yetersiz aydınlatma gibi hususlarla bireylerin rgttn ayrılma eğilimlerinin yükseldiği değerlendirilmektedir (Alkibay ve Seler, 1992: 163). Sonuç olarak fiziki koşulların da bireylerin algıladıkları stres üzerinde etkili olduğu gözlenmektedir.

3.3.4. rgtsel Süreçler

Örgütlerin yapıları ve politikaları kadar işleyişlerini sağlayan süreçlerin de bireylerin algıladıkları stres üzerinde etkileri olduğu değerlendirilmektedir. rgtsel süreçler içinde en büyük stres kaynağı yetersiz iletişimden geçmektedir(Karakaya, 2002: 71). Bireyler kendilerini ifade edebilecekleri bir ortam sağlanmadığında iletişim amacına ulaşmamakta ve problemler ortaya çıkmaktadır (Tetik, 2011: 339). Problemlerle baş etmek için bireyin daha fazla çabadan dolayı mesleki motivasyonunun düştüğü durumlara rastlanmaktadır. İletişimin yanında bireylerin çabalarının takdir edilmediğini düşünmelerinin de strese yol açtığı gözlenmektedir (Yüksel, 1998: 128). Bu kapsamda bireylerin motivasyonlarını yüksek tutabilecek önlemlerin alınması gerektiği dşnlmektedir. Planlamadan denetime kadar işleyişte süreçlerin belirsiz ya da adaletsiz bir şekilde işletilmesinin de bireyin algıladığı streste artışa yol açabileceği değerlendirilmektedir (Szer, 2006: 21). Ayrıca bunun mesleki motivasyonu düşürücü bir etkisinin de olacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

3.3.5. Bireysel zellikler

İnsanların stresinin kaynağı olarak bizzat kendisinin gösterildiği çalışmalara rastlanmaktadır (Durmaz, 2017: 1). rgtsel ya da çevresel etkilerden dolayı ortaya çıkan stresle bireyin başa çıkması ve mesleki motivasyonunu yüksek düzeylerde ortaya koyabilmesi için bireysel özelliklerinin farkında olması ve bunları güçlendirmek için

çaba sarf etmesi gerektiği ifade edilmektedir. Örgütün yapmış olduğu etkiyi bireyin tepkisinde dindirmiş olması işini daha kolay bir şekilde gerçekleştirmesine yardımcı olmaktadır. Ancak bireyin en küçük etkide bile çok hassas davranarak aşırı stres yüklenmesi mesleki motivasyon üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır. Bireysel özellikler içinde değerlendirilebilecek kişilik tipi, parasal durum, ruh hali ve rol çeşitliliğinin de stres yol açabileceği gözlenmiştir (Kaya ve Keskin, 2008: 371; Yıldırım, 2010: 1).

Tablo 3.1. Kişilik Özellikleri

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Sürekli hareket eder.	Zaman ile ilgilenmez.
Hızlı yürür.	Sabırlıdır
Hızlı yer.	Eğlenmek için oyun oynar.
Hızlı konuşur.	Suçluluk duymadan dinlenir.
Sabırsızdır.	Acelesi yoktur.
İki şeyi aynı anda yapar.	İşi bitirmek için zaman saplantısı yoktur.
Başarıyı, miktarı ile ölçer.	
Rekabeti sever.	
Zaman baskısını hisseder.	

(Kaynak: Güçlü, 2001: 98)

Stresin kaynağı ile ilgili bütün bu çalışmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde hemen hemen her şeyin stres kaynağı olabileceği değerlendirilmektedir. Ancak profesyonel yaşantı içinde bireyin psikolojik olarak ayakta kalmasının ancak etkin iletişim, örgütsel süreçlerin çalışan lehine yapılandırılması, iş güvencesinin sağlanması, sosyal desteklerin sunulması ve fiziki ortamın iyileştirilmesi ile çözüme kavuşturulabileceği dile getirilmektedir (Yıldırım vd., 2012: 133). Böylece stresin kaynakları belirlenmiş olup birey üzerindeki belirtilerinin incelenmesine geçilebileceği düşünülmektedir.

3.4. Stresin Belirtileri

Bireyin etkiye karşı geliştirdiği tepki düzeyi olarak ifade edilen stresin bireyler üzerinde pek çok belirtisinin olduğu görülmektedir. Bunlar yüz kızarması, organizmanın titremeye başlaması, altına ıslatmak gibi fiziksel belirtiler olabileceği gibi kaygı ve tükenmişlik sergileme gibi duygusal durumlarla da ifade edilebilmektedir. Her birey kendisini topluma bir şekilde kabul ettirmek için ya yeteneklerini sergileme ya da toplumun tepkisini çekebilecek işler yapma gibi davranışlarda bulunmaktadır. Bu davranışlar diğer insanlar üzerinde farklı etkiler yaparak bireylerin etkileşiminden doğan sosyal yaşantıyı ortaya çıkarmaktadır. Güçlü (2001: 91) bireyler üzerinde stresin etkilerini dört ana başlık altında toplarken strese uyum sürecini de iletmektedir. Buna göre stresin fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtileri olmaktadır. Aynı sınıflandırmanın Arslan ve Özdemir (2010: 1209) tarafından da tercih edilmiş olduğu gözlenmektedir. Bu sınıflandırmada organizmanın strese karşı göstermiş olduğu tepkiler alarm, direnme ve tepkime olarak gerçekleşmektedir. Çalışmanın bu kısmının ilerleyen bölümlerinde bu belirtilerin önceki çalışmalarda belirtilmiş olduğu şekliyle incelenmesi sağlanacaktır (Bayındır Koçak ve Gökler, 2018: 793).

3.4.1. Fiziksel Belirtiler

Stres kavramı ile ilgili tanımlar incelendiğinde bunun organizmanın uyarılara karşı verdiği tepki ya da onlara uyum çabası olduğu gözlenmektedir. Bu açıdan stresin bireyde fiziksel belirtilerinin olması olağan karşılanmaktadır. Stresle karşı karşıya gelen bireyin başında veya vücudunun herhangi bir yerinde ağrı, kasılmalar yaşaması, sindirim sistemi problemleri tecrübe etmesi veya terleme gibi fiziksel tepkiler verebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bireylerin kendilerine has tepkiler geliştirebileceği de öne sürölmektedir (Ateşoğlu ve Erkal, 2016: 557). Sonuç olarak fiziksel yapısı bozulmuş bir çalışanın etkili bir şekilde süreçleri devam ettirmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir.

3.4.2. Duygusal Belirtiler

Fiziksel durumda belirtilerin görölebileceği gibi duygusal yapının da etkilenip buna göre stres belirtileri ortaya koyması muhtemel bir durum olarak değerlendirilmektedir. Stres yaşayan kişinin kaygılı bir şekilde etrafına uyumda güçlükler yaşaması, depresyon halinde bulunması ve normalin üzerinde duygusal tepkiler vermeye başlaması olağan bir durum olarak kabul edilmektedir. Kendisini stres içinde algılayan bireyin duygusal olarak beklenen şekilde davranma yönünde önemli bir engelinin olacağı düşünülmektedir. Böylece bireyin mesleki motivasyonunun da düşeceği göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur.

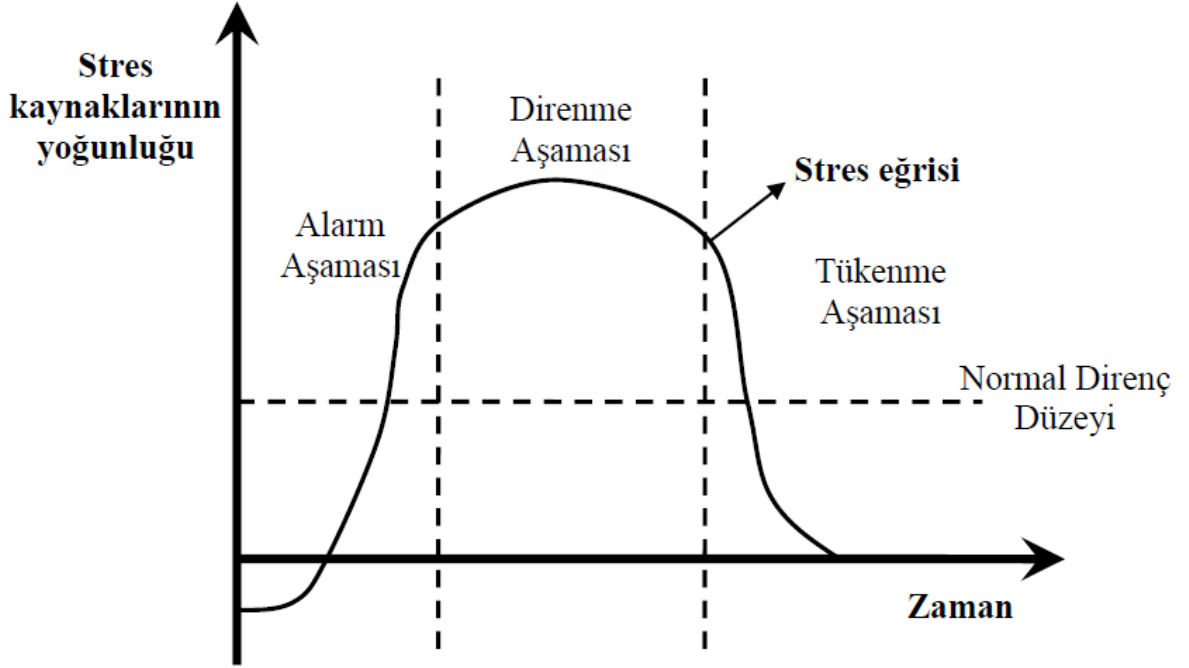
3.4.3. Zihinsel Belirtiler

Hem fiziksel hem de duygusal belirtiler gösterebileceği gibi stresin zihinsel süreçler üzerinde de etkili olması nedeniyle bireyin algıladığı stres düzeyine göre etkilendiği gözlenmektedir. Bu kapsamda değerlendirilebilecek belirtiler içinde zihin karmaşıklığı, hayalperest davranma ve kıyaslama kabiliyetinde zayıflama gibi durumların da bireyin yaşadığı stresin belirleyicisi olabileceği değerlendirilmektedir. Belirtilerden yola çıkılarak bireyin tükenmişlik hissi içinde olabileceğini değerlendiren çalışmaların da olduğu gözlenmektedir (Çiçek Sağlam, 2011: 407). Diğerlerine göre daha kötü sonuçlar ortaya çıkarabilecek bu belirtilerin ortaya çıktığı gözlemlendiği hallerde bireyin bir an evvel o ortamdan uzaklaştırılması gerekmektedir. Aksi takdirde intihara ya da cinayete varan sonuçlar ortaya çıkarılabilmektedir. Sonuç olarak zihinsel açıdan kendisini iyi hissetmeyen bireyin mesleki motivasyonunun da düşeceği öngörülmektedir.

3.4.4. Sosyal Belirtiler

Bireyin kendisini yoğun biçimde stres altında hissetmesinin genellikle bireyin bulunduğu çevrenin etkisi ile ortaya çıkan bir durum olduğu dile getirilmektedir (Aydın vd., 2011: 389). Stresin belirleyicilerinden sonuncusu ise bireyin sosyal yaşantı içinde vermiş olduğu tepkilerde farklılaşmadır. Artık farklı davranış biçimleri geliştirmeye başlayan bireyin stresle başa çıkmada alarm, direnme ve tükenme gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilecek davranışlar sergileyebileceği değerlendirilmektedir (Durmaz, 2017: 1). Bireyin algıladığı stres yoğunlaştıkça kendisinden beklenen davranışları gerçekleştirmesi de güçleşmektedir. Ayrıca tükenmişlik ve güvensizlik gibi durumlarla birlikte mesleki motivasyonun tamamen ortadan kalkması gibi hallerin de

grlebileceği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak bireyin algılamış olduğu stresin örgüt ikliminin olumlu bir şekilde yapılandırılmasının önüne geçebileceği anlaşılmaktadır.



Şekil 3.2. Genel Uyum Sendromu (Kaynak: Gökgöz, 2013: 12)

Bütün bu belirtiler bir arada değerlendirildiğinde stresin sonuçlarından çok nedenlerine odaklanılması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak psikolojik bir süreç olduğu için uyarının ortadan kalkmasının da etkisinin ortadan kalkacağı anlamına gelmeyeceğinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Arslan ve zdemir, 2010: 1209). Sonuç olarak stresin belirtilerinin görülmeye başlaması ile mesleki motivasyonun azalacağı ve performansın düşeceği değerlendirilmektedir (Gökgöz (2013: 1). Ayrıca bu hususta demografik özelliklerin de anlamlı bir şekilde farklı etkilerde bulunabileceği ifade edilmiştir.

3.5. Stresin Sonuçları

Stresin belirtilerinin uyarması sayesinde organizmanın dışarıya verdiği tepki ya da tepki gösterememe hali strese yol açmaktadır. Çalışma yaşamı yoğun bir şekilde rekabet edilmesini gerektirdiği için strese maruz kalmak durumunda olan bireyler üzerinde stresin sonuçları ortaya çıkmaktadır. Bunların bireysel ve rgtsel sonuçlar üzerinden değerlendirilmesi planlanmıştır.

3.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Toplumda yaşayan herkesin istese de istemese de hava kirliliği ya da trafik yoğunluğu gibi nedenlerden ötürü strese maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Arslan ve zdemir, 2010: 1209). Son yıllarda stresin sonuçlarının bireylerin yaşamlarına doğrudan etki etmesi gibi olgular gözlendiği için stresin etkisinin azaltılmasına yönelik pek çok çalışmanın yürütüldüğü gözlenmektedir (Kaya ve Keskin, 2008: 371). Bu

alışmalar bazen daha fazla strese neden oldukları için birey kendisini sürekli stres içinde değerlendirmeye başlamaktadır. Bireysel açıdan değerlendirildiğinde stresin davranışsal, psikolojik ve fizyolojik sonuçlarının olduğu belirtilmektedir (Bayındır Koçak ve Gökler, 2018: 793).

3.5.1.1. Davranışsal Sonuçlar

Strese maruz kalındığında bireyin tepkileri değişmekte ve davranışlarında olağan olmayan durumlar gözlenmektedir. Saldırganlık, telaş ve uykusuzluk gibi davranışların ortaya çıktığı gözlendiği için bireyin stresten dolayı bu tür bir tepki verdiği anlaşılmaktadır (Arslan ve zdemir, 2010: 1209; Gökgöz, 2013: 1). Sonuç olarak bu tepkilerin bireyin mesleki motivasyonunu düşüreceği değerlendirilmektedir.

3.5.1.2. Psikolojik Sonuçlar

Organizmanın yaşamına devam edebilmesi için psikolojik olarak sürekli kendisini yenileyerek hayata karşı pozitif bir bakış açısı elde etmesi gerekmektedir. Bu konuda kaygı, depresyon, gerginlik ve tükenmişlik gibi tepkiler geliştiren bireyin yaşantısının çok güç hale geleceği öngörülmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016: 315). Nihayetinde de bu tür tepkilerin bireyin mesleki motivasyonunu dşmesi beklenmektedir.

3.5.1.3. Fizyolojik Sonuçlar

Herhangi bir nedenle strese maruz kalan bireyin metabolizmasında önemli değişiklikler meydana gelmektedir. Bu tepkiler stresin kaynağı, şiddeti ve yoğunluğu gibi durumlardan kaynaklanmak üzere farklı şekillerde fizyolojik etkiler yapmaktadır (Yıldıırım ve Yıldıırım, 2009: 559). Kimi birey yaşadığı stres sonucunda sa dökülmesi ya da beyazlaması gibi tepkiler geliştirirken kimileri kansere varan tepkiler gerçekleştirebilmektedir. Sonuçta metabolizması doğru çalışmayan bireylerin mesleki motivasyonlarının da dşebileceği anlaşılmaktadır.

3.5.2. Stresin rgtsel Sonuçları

Rutin yaşantı içinde bile bireyin strese mücadele etmek durumunda olduğu ve bunun bireyin davranışları ve tutumları üzerinde etkiler ortaya çıkardığı belirtilmektedir (Güçlü, 2001: 91). Bireysel sonuçların yanında insan sosyal bir varlık olduğu için stres rgtsel sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde işe devamsızlık, işe yabancılaşma, işgören devir hızının artması, işte hata yapma, isabetsiz kararlar verme, mesleki hastalıklara yakalanma, iş kazaları, verimsiz çalışma ve performans düşüklüğüdür (Gökgöz, 2013: 1).

3.5.2.1. Işe Devamsızlık

Bireylerin iş hayatında kendilerini mutlu hissetmeleri ve her gün işe gelmek için can atmaları süreçlerin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için önemli bir husustur. Işe karşı tavırları olumlu düzeyde olduğu için bireylerin devamsızlık yapma ihtimali azalmaktadır. Ancak stresin yoğun olduğu ortamlarda bireylerin bulunma isteği azalacağı için işe devamsızlık sıkça görülebilmektedir (Gezer vd., 2009: 243). Işe

gelmeyen kişilerin de mesleki motivasyonunun yüksek olması beklenmeyecek bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.5.2.2. İşe Yabancılaşma

Çalışma yaşamı içindeki süreçlerde bireyin olumlu bir şekilde tavır sergilemiş olması işe karşı yabancılaşmasının önüne geçmektedir. Ancak stres sonucunda işe yabancılaşma ve hayal alemine dalma gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda bireyin atalet geliştirdiği ve performansının düştüğü gözlenmektedir. Sonuç olarak mesleki motivasyonun düşmesi gerçekleşmektedir. Bu yönde stres arttığında bireylerin motivasyonunun düştüğüne dair bulguların paylaşıldığı eserlerin olduğu gözlenmektedir (Bayındır Koçak ve Gökler, 2018: 793).

3.5.2.3. İş gören Devir Hızı

Örgütlerin yapılandırılmasında yönetim süreçlerinde planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetimin sağlanması için örgütün nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bütün aşamalarda nitelikli işgücünün elde tutulmasının örgüte rekabette avantaj sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Üniversiteler bağlamı için de benzer bir durumun olduğu gözlenmektedir. Genelde üniversiteler arasında gelişmişlik farklılıkları bulunduğundan bireyler araştırma olanakları ve şehrin sundukları bakımından iyi konumda olan yerde yaşamaya çalışmaktadır. Stres ile birlikte değerlendirildiğinde dezavantajlı konumda olan üniversitelerin işgücü devri artmaktadır. Yıldırım (2010: 1) engellenmiş hissedilen ortamlarda bireylerin daha fazla bulunmak istemeyeceklerine yönelik bulgular paylaşmaktadır. Sonuç olarak stresin işgücü devrini artırarak mesleki motivasyonu olumsuz etkilediği gözlenmektedir.

3.5.2.4. İşte Hata Yapma ve İş Kazaları

İşte kendisini rahat hissetmeyen bireylerin hata yapmaya daha elverişli hale geldiği belirtilmektedir (Ateşoğlu ve Erkal, 2016: 557). Yönetimsel yeterlikler açısından denetim boyutu abartıldığı hallerde stres ortaya çıkmakta ve bireyler normalde yaptıkları işleri bile yapamaz hale gelmektedir. İşte kendisini rahat hissetmeyen bireylerin hata yapmaları daha muhtemeldir. Böylece iş kazaları daha sık gerçekleşmekte ve sonuç olarak mesleki motivasyon da düşmektedir.

3.5.2.5. İsabetsiz Kararlar Verme

Bireylerin toplumsal fayda sağlayabilmeleri için etkili karar vermeleri gerekmektedir. Bu olgu toplumun beklentilerinin sıkça değişmesinden kaynaklanmaktadır. Değişen şartlara uyum sağlayabilmek için bireylerin stres yaşamaları olağan bir durum haline gelmiştir. Bu nedenle isabetsiz kararlar verme daha sık rastlanan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Netice olarak bireyin mesleki motivasyonu başarısızlıklarla birlikte düşmekte ve stres hem bu tür olguların nedeni olurken diğer taraftan da sonucu olabilmektedir. Karakaya (2002: 71) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada stresin bireylerin üzerinde psikolojik etkiler ortaya çıkardığını ve bunun örgütün kendisini desteklemesiyle ancak aşılabileceğini ifade etmektedir.

Dolayısıyla örgütlerin doğru kararlar alabilmesi için katılımcı ve demokratik bir örgüt iklimini ortaya çıkarmaları gerekmektedir.

3.5.2.6. Mesleki Hastalıklar

Stresin bireyin metabolizması üzerinde olumsuz etkiler yaptığını bildiren çalışmaların olduğu gözlenmektedir (am ve Nur, 2015: 475; Göksel ve Tomruk, 2016: 315). Yoğun bir şekilde yaşandığında birey yeni gelişen şartlara uyum sağlamak için işte yaşayabileceği mesleki hastalıklar hususunda daha az tedbir almak durumunda kalmaktadır. Böylece mesleki hastalıkların stres yaşayan kişilerde daha sık ortaya çıkması muhtemel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca stresin bireyin anksiyete durumuna da olumsuz etkiler yaptığını paylaşılmaktadır (Durmaz, 2017: 1). Hatta bireyin saldırgan tavırlar bile sergilemeye başlayabileceğinin ifade edildiği çalışmaların da olduğuna rastlanmaktadır (Hırlak vd., 2018: 155). Bireylerin kendilerini işin gereği olarak meydana gelebilecek hastalıklara karşı bilinçlendirilmeleri büyük önem arz etmektedir. Aksi takdirde stres ile birlikte ortaya çıkabilecek mesleki hastalıkların bireylerin iş motivasyonunu düşürmesi öngörülmektedir.

3.5.2.7. Verimsizlik

21. asırda çalışma koşulları rekabetçiliğin üst düzeyde hissedilmesine neden olduğu için bireyler verimlilik kaygısı ile işte stresten dolayı verim kaybına uğramaktadır. Tadında bir stres örgütte çalışanların verimliliği için olumlu katkılar sağlarken, eşiğin aşılması durumunda işlerin yürütülmesinde verim kayıpları yaşanmaktadır (Aydın vd., 2011: 389). Verimsizlik hissi tükenmişliği getirdiği için de mesleki motivasyon kaybolmaktadır.

3.5.2.8. Performans Düşüklüğü

Bir nceki durumda da ifade edildiği üzere verimliliğin ölçütü olarak belirlenen performans hedeflerinin tutturulamaması bireyin her zamankinden daha fazla stres yaşamasına neden olmaktadır. Örgütte bulunma amacı olarak görülen ölçütlerin yakalanamaması tükenmişlik hissini artırmakta ve mesleki motivasyon kaybolmaktadır. Başarı konusundaki baskıların bireyin motivasyonunu düşürdüğü dile getirilmektedir (Gezer vd., 2009: 243; Kaya ve Keskin, 2008: 371). Çalışmanın bağlamı açısından değerlendirildiğinde ğretim elemanlarının akademik performans ölçütlerine göre teşvik almaları başladığından bu yana yayınların kalitesinin düştüğü ve performansın beklenilenin aksine gerilediği dşnlmektedir.

Bütün bu durumlar stres kaynaklı olabildiği gibi strese de sebep olabilmektedir. Böylece fasit bir daire içerisinde normalin üzerinde stres yüklenilmesi bireyin yapabileceklerini kısıtlamakta ve mesleki motivasyonunu düşürmektedir (zkaya vd., 2008: 163). Böylece tükenmişliğin arttığı yönünde bulgular paylaşılan eserlere rastlanmaktadır (iek Sağlam, 2011: 407). Sonuç olarak işten ayrılmalar ve rgtsel amaçların yerine bireysel amaçların ne çıkarılması ve rgtsel bağlılığın düşüşü gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bireyin sosyal hayatında da önemli olumsuzluklara neden olabileceği tartışılmaktadır (Ateşoğlu ve Erkal, 2016: 557). Araştırmanın bu bölümünde stres kavramı nedenleri ve sonuçları ile ele alınmış ve bunların mesleki motivasyon açısından önemli kayıplara neden olduğu gösterilmiştir.

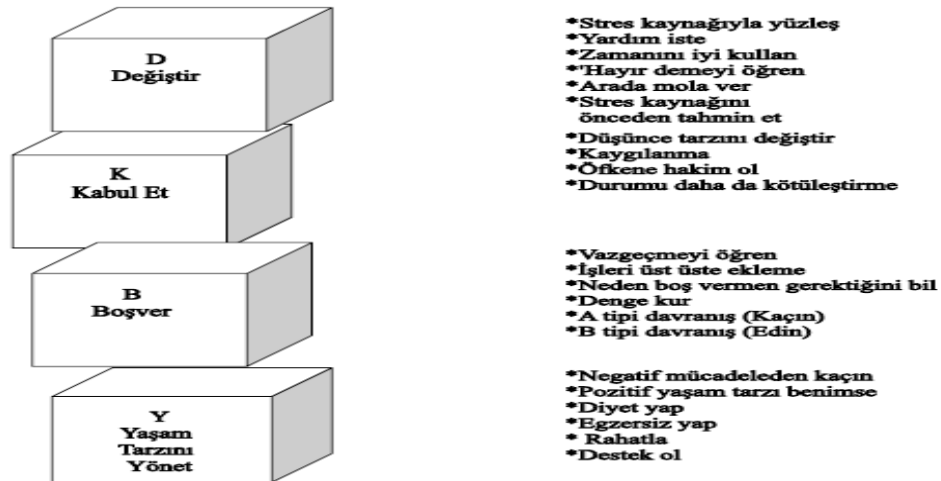
Çalışmanın bir sonraki bölümünde ise stres yönetimi konusunun ele alınması ve bireyin sorunlarının teşhisinden sonra çözümüne yönelik önerilerin de sunulması planlanmıştır.

3.6. Stres Yönetimi

Araştırmanın önceki kısımlarında stres kavramından bahsedilerek bunun nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Ayrıca stresin örgütsel sonuçları değerlendirilerek akademik ortamda strese yol açabilecek hususların da incelenmesi sağlanmıştır. Bu bölümde ise stresle başa çıkmak adına stres yönetimi konusunda yapılabilecekler hakkında bilgilerin sunulması amaçlanmıştır.

İş ortamında bireyin pek çok stresörle karşılaşabileceği anlaşıldığından bununla mücadele etmede ilk olarak çalışanların güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Karakaya (2002: 71) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada güçlendirmenin hem ekonomik hem de psikolojik boyutlarının olması gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak bireyin tecrübe ettiği stresin genelde önceki yaşantılarından kaynaklanabildiği de değerlendirilmektedir (Yıldırım vd., 2012: 133). Bu kapsamda eğitim almış olan personelin stresle başa çıkmada daha üstün bir performans sergileyebildikleri yönünde bulgular paylaşan yayınların olduğu gözlenmektedir (Ateşoğlu ve Erkal, 2016: 557). Stresle mücadele edebilmek için personelin stres kaynakları konusunda bilinçlendirilmesinin önemli etkiler ortaya çıkarabileceği değerlendirilmektedir.

Eğitimlerin içeriğinde bireylerin görüşlerinin dikkate alınmasının stres kaynaklarının belirlenmesinde önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Kurumsal desteği yanında hisseden bireyin kendisini daha güçlü hissedebileceği ve stresle mücadele eşiğinin yükseleceği de anlaşılmaktadır (Durmaz, 2017: 1). Örgüt tarafından kendisine değer verildiği algısına sahip olan bireylerin süreçlere daha gönüllü katılım sağlayabileceği gözlenmektedir. Personelin sorunlarıyla yakından ilgilenilmesinin de bu sürece katkı sunabileceği değerlendirilmektedir. Kendisini daha güçlü hisseden bireylerin stresle başa çıkmada daha üstün performans sergileyebildiklerinin belirtildiği yayınların da olduğuna rastlanmaktadır (Aydın vd., 2011: 389).



Şekil 3.3. DKBY Modeli (Kaynak: Güçlü, 2001: 107)

Stres üzerine yapılmış araştırmalarda stresin kademeli olarak ilerleyen bir olgu olduğu anlaşılmaktadır. Gökdeniz (2005: 173)'in gerçekleştirmiş olduğu çalışmada hafif, orta ve ağır stresin ardından paniğin geldiği ifade edilmektedir. Hafif ve orta düzeyde strese metabolizmanın verdiği tepkilerin olağan olduğu ancak ağır ve panik düzeyinde stresin bireyin mesleki becerilerini sergilemesinde engel teşkil ettiği

anlaşılmaktadır. Böylece birey stresle başa çıkmada ilk başta yok sayma gibi stratejiler izlerken stresin dozunun artması ile birlikte donup kalmaya varan tepkiler verebilmektedir (Gökgöz, 2013: 1). Stresle ilk karşı karşıya kalındığında alarma geçen metabolizmanın stresin dozunun artması ile birlikte direnmeye başlayacağı ve direnmenin de bir faydasının olmadığını gördüğünde kendisini yetersiz görerek tükenmişlik hissedebileceği dile getirilmektedir (Güçlü, 2001: 91). Göksel ve Tomruk (2016: 315)'un çalışmalarında da ifade ettikleri üzere strese karşı verilen tepkiler ya kalıp savaşmayı tercih etme yönünde ya da kaçış şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bireysel tepkilerin stresin karşısında başarılı olabilmesi için işin gerçekleştirildiği ortamda örgütsel desteğin sağlanması, personelin güçlendirilmesi, örgütsel rollerin belirli hale getirilmesi ile çatışmaların azaltılması ve mesleki ortamda neşeli bir iklimin sağlanması gibi stratejilerin geliştirilebileceği öngörülmektedir. Hırlak vd. (2018: 155)'nin gerçekleştirmiş olduğu çalışmada da mizah anlayışının geliştirilmesinin stresin önüne geçebileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak stressiz bir yaşamın gerçekleştirilemeyeceği ve bireylerin stres yönetimi ile bunu etkilerinden arındırılabilmesi anlaşılmaktadır (Kaya ve Keskin, 2008: 371). Tetik (2011: 339)'in gerçekleştirmiş olduğu çalışmada da ifade edildiği üzere stresin bireylerin metabolizmalarında ve iş yaşantılarında önemli etkileri bulunmaktadır. Ancak stresle mücadele için bireylerin geliştirebilecekleri stratejilerin de olduğu gözlenmektedir. Bunlar arasında dayanıklılığın artırılması, kontrol odaklı yaşamın benimsenmesi, iyimser bir bakış açısına sahip olma, egzersiz ile vücudun dayanıklılığını artırma ve meditasyon gibi teknikler gösterilmektedir (Yıldırım, 2010: 1).

3.7. Mesleki Motivasyon

İnsanoğlu dünyaya geldiği günden itibaren geçimini sağlayacak bir uğraş içinde olmuştur. Bu uğraşlar üretimde uzmanlaşma ile birlikte meslek gruplarını oluşturduktan sonra her bir mesleğin kendi disiplini oluşmuştur. Mesleklerin ortaya çıkışında veya yok oluşunda teknolojinin önemli bir etkisinin olduğu gözlenmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016: 315). Birinci sanayi devrimi ile birlikte keşfedilen buhar motoru, üretimde binlerce işçi çalıştırmaktansa bir traktörün daha verimli işler gerçekleştirebileceğini ortaya çıkarmıştır. Ancak kaybolan beden işçiliğinin halen gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde görüldüğü de bir gerçektir. Sonuç olarak her yeni teknoloji, ortadan kaldırdığından daha çok yeni iş üretmektedir.

Bu bilgilerden yola çıkarak mesleklerin hayatta kalmaları için bireylerin meslekten beklentilerinin karşılanması ve mesleğe yeni başlayacakları özendirecek bir takım özelliklerinin olması gerektiği belirtilmektedir (Karakaya, 2002: 71). Üniforma, ücret ya da statü kazandıran unvanlar gibi toplumun her kesiminin kolayca ulaşamayacağı titrinin olması mesleğin hem icracıları hem de onu elde etmek isteyenler için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Mesleki motivasyon açısından akademisyenlik ele alındığında ilk olarak bilimsel işlerle toplumdan ayrılan bir yönünün olduğu gözlenmektedir. İkinci aşamada ise tüm toplumca saygı duyulan profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ya da araştırma görevlisi gibi pek çok sıfatla birlikte anılmaktadır (Özdemir ve Özdoğru, 2018: 110). Ücret açısından incelendiğinde de akademisyenlerin toplumun pek çok kesiminden daha yüksek ücretler aldıkları gözlenmektedir. Ayrıca çoğu üniversitede kendi çalışma odaları, sosyal olanaklar ve laboratuvar imkânları ile toplumdan ayrılmakta ve gıpta ile bakılan meslekler arasında yer almaktadır.

Bütün bu olumlu noktalar birleştirildiğinde akademisyenlerin bu ayrıcalıklar neticesinde mesleki motivasyonunun yüksek olması beklenmektedir (Cayvarlı, 2013: 1). Ancak yoğun çalışma saatleri, ağır iş yükü, beklentilerin yüksek olması, çalışma ortamının aşırı rekabetçiliği ve psikolojik taciz gibi unsurlar neticesinde akademisyenlik mesleğini icra edenlerin mesleki motivasyonlarının düştüğü yönünde bulgular paylaşan pek çok çalışmaya rastlanmaktadır (Göksel ve Tomruk, 2016; Kahveci, 2010).

Mesleki motivasyonun yüksek olduğu hallerde bireyin performansının daha yüksek olması ve işe adanmışlığının normalin üzerinde gerçekleşmesi beklenmektedir. Böylece rgtsel hedeflerin gerçekleştirilmesi için bireyin gönüllü şekilde işlerde rol alması umulmaktadır (ge, 2018: 21). rgtsel süreçler daha işler hale geldiği için de bütün örgütün başarısının artacağı öngörülmektedir. Ancak mesleki motivasyonun düşük olması durumunda bireyin üretkenliği düşmekte ve rgtsel amaçların gerçekleştirilmesi daha güç hale gelmektedir. Böylece örgütten ayrılmalar başlamakta ve işe karşı olumsuz tavırlar geliştirme örgütün ikliminin gereği olarak dşnlmektedir (Arslan ve zdemir, 2010: 1209). Sonuç olarak örgütte devam ile birlikte örgütün devamlılığı da riske girmektedir.

Yönetim sanatı içinde gerçekleştirilen işlevler arasında planlama, örgütleme, yöneltme ve denetim fonksiyonlarının örgütün lehine işletilebilmesi için mesleki motivasyonun her aşamada yüksek olması beklenmektedir (Yeşiltaş ve Ekici, 2017: 1). Nitekim planlamada mesleki motivasyonu yüksek olan bireylerin başarım arzusu daha yüksek olacağı için hem daha detaylı hem de daha kapsamlı planlar ortaya ıkaracaklardır. Yine rgtlemede mesleki motivasyonu yüksek olan bireylerin işe karşı olumlu tavırları ile birlikte daha üretken olabilecekleri değerlendirilmesi gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneltme ise tamamen mesleki motivasyonla ilgili bir kavram olduğu için kişinin süreçlere katılım için ne beklentisi varsa bunun belirlenmesi ve belirli ve adaletli performans değerlendirmesi ile buna ulaşımının sağlanması gerektirmektedir. Son olarak denetim de mesleki motivasyonu yüksek bireyler bağlamında değerlendirildiğinde daha kolay bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir (Aydın vd., 2011: 389). Nitekim motivasyonu yüksek bireylerin denetiminden çok desteklenmesine ağırlık verilmesi örgütün faydasınadır.

Mesleki motivasyonun hem içsel hem de dışsal kaynakları bulunmaktadır (Gökdeniz, 2005: 173). İçsel motivasyonun temelinde bireyin iş bitirme azmi ve başarım arzusu yatmaktadır. Çevresel koşullarda ise nem oranından havalandırmaya kadar pek çok uyaran etkindir. Mesleki motivasyonun yükseltilmesi için bireylerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi sağlanırken bir yandan da ruhsal açıdan güçlendirilmeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak mesleki motivasyon akademisyenlik mesleği için önemli bir husus olarak kabul edilmektedir. Üniversiteler topluma önderlik etmesi beklenen yerler olduğu ve akademisyenlik mesleği sosyal statüden çok toplumun ihtiyaçlarının karşılanması için çözüm üreten profesyonel bir yaşantı biçimi olduğundan ğretim elemanlarının mesleki motivasyonlarının yüksek tutulması gerekmektedir (iek Sağlam, 2011: 407). Tarih boyunca buluşlar genelde ekonomik olarak büyük olanaklara ulaşabilen ve toplumsal statü açısından yüksek düzeyde olan kişiler tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırma ve geliştirme faaliyetleri masraflı süreçler olduğu için akademisyenlerin sürekli hem finansal hem de ruhsal açıdan desteklenmeleri önerilmektedir.

Çalışma kapsamında incelenen pek çok araştırmada stresin mesleki motivasyonu olumsuz etkileyebileceği yönünde bulgulara rastlanmaktadır (Ateşoğlu ve Erkal, 2016: 557; am ve Nur, 2015: 475). Bu çalışmalardan da anlaşılacağı üzere belirli düzeyde

stresin mesleki motivasyon üzerinde olumlu etki yapabileceği, katlanılabilir düzeyin üzerinde olmasının da bireyin motivasyonunu olumsuz etkileyeceği ve tükenmişliğe iteceği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak stresin mesleki motivasyon üzerinde etkileri olduğu dşnlmektedir.

3.7.1. Motivasyon Türleri

Motivasyon kavramı kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri olarak tanımlanmaktadır. (Koçel, 2005: 633). Mesleki açıdan incelendiğinde bireyin performansı ile doğrudan ilişkili olduğu grlmektedir. Kavramın tam olarak Türkçe karşılığı bulunmadığı için genelde motive etmek şeklinde Türkçeleştirilmiş olduğu bildirilmektedir (Eren, 2001: 251). Türkçe en yakın karşılığının teşvik etme, isteklendirme ile birlikte imrendirme olduğu ifade edilmektedir (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1995: 86). Bu kısımda motivasyon kavramının derinlemesine incelenmesi sağlanarak mesleki etkileri üzerinde durulacaktır. Bu kapsamda ilk olarak motivasyon türleri i ve dış bağlam içinde ele alınacaktır.

3.7.1.1. İ Motivasyon

Bireyin herhangi bir amaç doğrultusunda adanmışlık sergilemesi amacın gerçekleştirilmesi açısından önemli katkılar sağlamaktadır. İçsel açıdan kişinin kendisini tatmin olmuş hissetmesinin davranışın devamı için gerekli olduğu bildirilmektedir (Raffini, 1996). Böylece kişinin yeteneklerini daha rahat sergileyebileceği öngörülmektedir (Brief ve Aldag, 1976: 497). Sonuç olarak içsel motivasyonu yüksek olan bireyin dışsal bir uyarana gerek kalmadan mesleki motivasyonunu yüksek tutabileceği değerlendirilmektedir (Mottaz, 1985: 366).

3.7.1.2. Dış Motivasyon

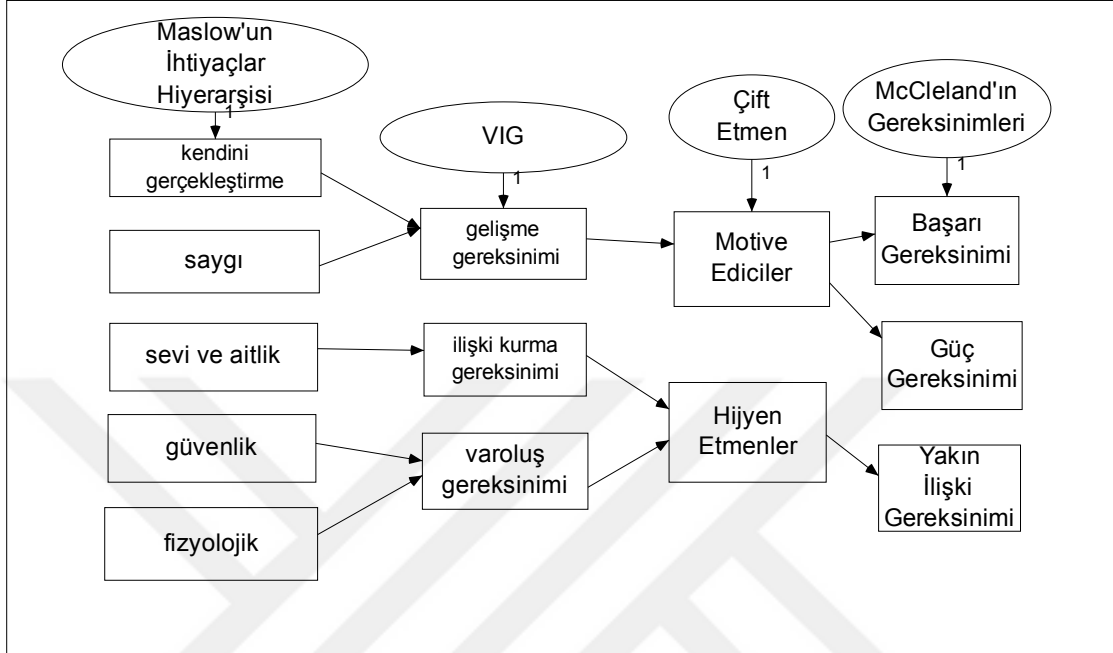
İ motivasyon kadar bireyin davranışa sevk edilmesi çevresel koşulların da olumlu hale getirilmesine bağlıdır. Dış çevrenin kişiyi işe karşı motive etmesi bireyde davranış değişiklikleri meydana getirebilmektedir. Kişilerin şartlandırılarak motivasyonlarının artırılabilceği de bildirilmektedir (nc, 2004: 173). Bu kapsamda övme, ödüllendirme, cezadan kurtarma ve ayrıcalık tanıma gibi eylemlerle bireylerin dışsal faktörlerin kullanımı neticesinde motive edilebileceği ifade edilmektedir (Gordon, 2015: 42).

3.7.2. Motivasyon Kuramları

Motivasyon kuramları kapsam ve süreç kuramları başlıkları altında incelenmektedir (Balcı, 1992). Kapsam kuramları içinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Alderfer'in motivasyon kuramı, Herzberg'in çift etmen kuramı ve McClelland başarı ihtiyaı kuramı bulunmaktadır. Süreç kuramları içinde de beklenti kuramı, Locke'un amaç kuramı, şartlandırma ve pekiştirme kuramları, Adams'ın adalet kuramı ve Hackman ve Oldman'ın iş özellikleri kuramı ele alınacaktır.

3.7.2.1. Kapsam Kuramları

Genelde ihtiyaçlar üzerinden motivasyonu açıklamaya çalışan bu kuramlarda bireyin ihtiyaçlarının motivasyonunu belirlediği görüşü hâkimdir (Rollinson ve Broadfield, 2002: 211).



Şekil 3.4. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması (Kaynak: Hellriegel vd., 2001)

3.7.2.1.(1). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

rgtsel davranışla ilgili yazında çokça bahsi geçen bu kuramda iki temel varsayımın olduğu bildirilmektedir (Alkibay ve Seler, 1992: 163). Bu varsayımlardan ilki insanın davranış ve tutumları ihtiyaçlarını giderme odaklıdır. İkincisi ise insan ihtiyaçlarını bir hiyerarşi içinde giderme arzusundadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde kuramın fizyolojik temel ihtiyaçlarla başladığı, sonra barınma ve güvenlik ihtiyacını öngördüğü gözlenmektedir. Daha sonra saygınlık ve kendini gerçekleştirme şeklinde ihtiyaçlarının tümünü karşılama sağlanarak motivasyon üst düzeyde tutulmaktadır. Böylece bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik güdülemenin motivasyonu sağlayacağı iddia edilmektedir.

3.7.2.1.(2). Alderfer'in Var olma, İlişki ve Gelişme Kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak Alderfer var olma, ilişki ve gelişme kapsamında motivasyonu üç boyut altında toplamıştır. Var olma Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki fizyolojik ihtiyaçlarla birlikte güvenlik ihtiyacına denk gelmektedir. İlişki ihtiyacı ise sevi ve saygınlığı karşılarken, gelişme ise kendini gerçekleştirmenin karşılığıdır (Yüksel, 1998: 128). Alderfer yine ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak iki ihtiyacın aynı anda karşılanabileceği, böylece motivasyon kaynağının çok boyutlu olabileceğini ifade etmiştir (Onaran, 1981).

3.7.2.1.(3). Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Herzberg vd. (2003: 86)'nin ortaya atmış olduğu kurama göre yapılan araştırmada çalışanlardan iş ortamında kendilerini iyi hissetmelerini sağlayan faktörlerle birlikte rahatsız eden faktörlerin bildirilmesi istenmiştir. Böylece çift etmen kuramı elde edilmiştir. Bireyin motivasyonunu artıran ve hijyen faktörler olmak üzere ikiye ayrılan faktörlerin bireylerin motivasyonlarında etkili olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım, 2006: 12). Böylece motive edici faktörler: tanınma, başarı, işin kendi özellikleri, gelişme olanakları, terfi imkanı ve geribildirimdir. Hijyen faktörler ise; denetimin etkinliği, işyeri politikaları, iş güvenliği, statü ve iletişim olarak özetlenmektedir.

3.7.2.1.(4). McClelland Başarı İhtiyacı Kuramı

Diğer kuramlardan farklı olarak Mc Clelland ortaya attığı teoride bireysel motivasyon araçlarından çok toplumsal araçlara odaklanmıştır. Buna göre motivasyon bireyin sorumluluk, risk alma ve performansın ardından takdir edilme ile gerçekleşmektedir (Tınaz, 2000: 29). Böylece bireyin örgüt içindeki gereksinimlerinin daha önde olduğu görüşü egemen olmaktadır. Buna göre bireyin örgüt içinde kendisini temsil edebilmesi için başarı, güç kazanma ve bağlanma gibi ihtiyaçları bulunmaktadır. Sonuç olarak bireyin öncelikleri örgütün önceliklerini belirleyerek motivasyon kaynağını daha sosyal bir ortama doğru kaydırmaktadır (Eroğlu, 2004: 339).

3.7.2.2. Süreç Kuramları

Kapsam kuramlarının yanında motivasyon sürecine odaklanan kuramlar da ortaya atılmıştır. Bu kapsamda beklenti kuramı, Locke'un amaç kuramı, şartlandırma ve pekiştirme kuramları, Adams'ın adalet kuramı ve Hackman ve Oldman'ın iş özellikleri kuramı ele alınmıştır.

3.7.2.2.(1). Beklenti Kuramı

Vroom ile birlikte Lawler ve Porter'in ayrı ayrı beklenti kuramları bulunsa da bunların birlikte incelenebileceği ifade edilmektedir (Tevrüz, 2002: 109). Beklentiler bireylerin yaşama arzusunun temelini oluşturan faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler beklentilerini doğru biçimde dile getirdiklerinde ulaşmak istedikleri amaçları daha rahat bir biçimde elde edebilmektedirler. Sonuç olarak, birey arzularını yerine getirmek için ilk olarak beklenen davranışı önceki davranışlarıyla kıyaslamaktadır. Daha sonra istenilen davranışın elde edilmesi ümit edilen sonuca ulaştırıp ulaştırmayacağına dair bir karar verir. Bir sonraki aşamada ise beklentisinin karşılanması durumunda bir sonraki sürece daha güdülenmiş bir şekilde başlamaktadır. Ancak beklentiler gösterilen davranış sonucunda karşılanmadığı durumlarda bunların sönmesi çok çabuk gerçekleşmektedir (Koçel, 2005).

Bireysel çabalar neticesinde sergilenen bireysel performansın örgütsel ödülleri pekiştirilmesi bireyin hedeflerini gerçekleştirmede daha yüksek motivasyon elde etmesini sağlamaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 226). Bu duruma bir örnek vermek gerekirse, ilkokulu bitirdiğinde bisiklet alınacağına dair beklenti oluşturulmuş birey arzulanan davranışı gerçekleştirdiğinde bisiklete ulaşamadığı durumda motivasyonu tamamen ortadan kalkmaktadır.

3.7.2.2.(2). Locke'un Amaç Kuramı

Locke tarafından ortaya atılan kuram ise bireyin motivasyonunun belirleyicisi kendi belirlediğı performans ölçütü ile orantılıdır (Çetinkanat, 2000: 28). Daha fazla beklentiye sahip olan bireylerin daha yüksek performans sergilemesi gerekmektedir. Böylece statünün yükselmesini sağlayacak iyi yaşam koşullarının motivasyonu artıracığı iddia edilmektedir.

Bu kurama göre bireyin kendi amaçları örgütün genel amaçlarından daha yüksek motivasyon oluşturmaktadır. İşin güçlüğü performansı eşsiz kılacağı için motivasyon için önemli bir ölçüttür. Son olarak bireyin amaçlar doğrultusunda hareket etmesinin sağlanması için benimsemesi gerekmektedir (Koçel, 2015). Bu çerçeve içinde ele alındığında kuramın örgütsel davranışta pek çok kavramı desteklediğı gözlenmektedir. Bu kapsamda bireylerin örgütsel bağlılıkları, kendi amaçları ile örgütsel amaçlarının birbiri ile örtüşmesi sonucu mümkün olmaktadır. Ayrıca performans değerlendirmede kimsenin yapamadığı işleri gerçekleştirebilen bireyin öne çıkarılması diğer çalışanların da motive edilmesini sağlamaktadır. Son olarak bireylerin amaçlar belirlenirken kararlara katılımının sağlanması daha istekli olmalarının önünü açmaktadır.

3.7.2.2.(3). Şartlandırma ve Pekiştirme Kuramları

Bireylerin davranışlarının sürekli hale getirilmesi pekiştirme ile sağlanmaktadır. Ayrıca şartlandırmanın da bireylerin davranışlarının kontrol edilebilmesinde önemli etkileri bulunmaktadır (Solmuş, 2004: 170). Davranış psikolojisinde edimsel koşullanmada davranış gerçekleştiğı andan hemen sonra yapılan pekiştirmenin etkili olduğu belirtilmektedir (Tınaz, 2000: 35). Böylece bireyin performansı sergilediğı andaki güdülenmenin tekrar sağlanabilmesi için pekiştirecin fazla zaman geçirmeden sunulması davranışı sürekli hale getirmektedir.

Şartlandırmada dürtüyü sağlayabilmek için kullanılan uyarının aynı olması ve dozunun da bir öncekiyle aynı ya da daha az olmasının davranışın sönmesine neden olduğu da gözlenmektedir. Ancak bireyin entelektüel birikimine bağlı olarak bu süreç farklılık arz etmektedir. Yüksek entelektüel birikimi olan birey yeni olanla ilk karşılaştığında güdülenme sağlanabilmektedir. Fakat her zaman aynı uyarana maruz bırakılmak bireylerin sıkılmasına neden olduğu için davranış sönmektedir. Diğer taraftan, entelektüel birikimi az olan bireyler sürekli aynı uyarılara aynı tepkileri uzun süre vermeye devam etmektedir. Bu konuya bir örnek vermek gerekirse, sabah kalkıp öğlene kadar kayıpların arandığı sabah kuşağı programlarını izleyen, öğleden sonra yemek programlarıyla vakit geçiren ve akşam da aynı formatta gerçekleştirilen bir yarışmayı ya da diziyi izleyen ve bunu sürekli yapan bireylerin ambole olmuş bir zihinle motive edilmeleri için herhangi bir uyarana ihtiyacı kalmamaktadır.

Ödüller kadar cezaların da motivasyonda etkili olduğu da ifade edilmektedir (Sözer, 2006: 21). Caydırıcı cezaların olduğu durumlarda da bireylerin daha yüksek motivasyona sahip olabildikleri görülse de gereksiz stres oluşturduğu için performans kayıplarına neden olabilmektedir. Bu nedenle ödöl ya da cezaların farklı aralıklarda ve miktarda verilmesinin önemli katkıları olacağı dile getirilmektedir (Eren, 2001: 542).

3.7.2.2.(4). Adams'ın Adalet Kuramı

Örgütsel davranışın en önemli kavramlarından birisi olan adalet, örgütün devamlılığı için önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda eşitsizliğin olduğu

alanlarda bireylerin motivasyonunun düşeceği belirtilmektedir (Hoy ve Miskel, 145).Robbins ve Judge (2013: 224)tarafından özetlenen rgtsel adalet mekanizmasında dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletinin sağlanması ile bireyin motivasyonunun yükseleceği belirtilmektedir. Bu boyutlar ele alındığında, ilk olarak dağıtım adaletinde bireyin hak ettiği karşılığı aldığına dair ikna edilmesi gerekmektedir. Prosedür adaleti için herkesin uygulamalardan yararlanma olanağının oluşturulması gerekmektedir. Son olarak etkileşim adaleti boyutunda da bireylerin tümünün bilgi kaynaklarından yararlanması sağlanmalıdır. Eşit işe eşit hakların tanınmadığı bir ortamda bireyler kendilerini aşağılanmış hissetmektedir.

3.7.2.2.(5). Hackman ve Oldman’ın İş zellikleri Kuramı

Bu kurama göre yüksek iş performansının sergilenmesi için kişinin sürekli olarak daha iyisini yapmaya yönelmesi öngörülmektedir (Aşan, 2001: 244). Sonuç olarak, ortaya çıkan iş sonuçları bireylerin teşvik edilmesinde önemli katkılar sağlamaktadır ve motivasyon, beklentilerle sonuçların kıyaslanmasıyla elde edilebilen bir durum olarak özetlenmektedir(Can, 2011: 250). Böylece bireylerin yüksek performans sağlayabilecekleri alanlara yöneltilerek motivasyonları yükseltilebilmektedir.

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma evreni, veri toplama aracının özellikleri, verilerin toplanması ve analizi üzerinde durulmuştur.

4.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel yöntem; geçmişte var olan ya da halen var olmakta olan bir durumu olduğu gibi ortaya koyan bir yaklaşımdır. Öğrenilmek istenen durum gözlemlenip, kendi şartları içinde değerlendirilir. İlişkisel tarama modeli ise; iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını veya derecesini anlamaya yarayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2012: 81).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurulu'nun veri tabanında bu üniversitede 1277 öğretim elemanının olduğu görülmektedir. Bu sayıda 167 profesör, 72 doçent, 330 doktor öğretim üyesi, 311 öğretim görevlisi ve 397 araştırma görevlisinin olduğu tespit edilmiştir (Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/> , Erişim Tarihi 01/05/2019). Toplamda 1277 kişiden oluşan örneklemün tümüne ulaşmak güç olacağı için örneklemün %5 kabul edilebilir hata ile %90 güven seviyesinde

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot Z^2 \alpha}{d^2} \text{ formülü ile;}$$

N= Evren birim sayısı;

n= örneklem büyüklüğü;

σ = Evrenin standart sapması;

$Z^2 \alpha = 0,05, 0,01$ için 1,96, 2,58, 3,28;

d= örneklem hatası;

olmak üzere 296 olarak belirlenmiştir. Ancak dağıtılan anket formlarının tamamından dönüş olmayacağı değerlendirilerek 350 adet anket formu bizzat araştırmacı tarafından öğretim elemanlarının odaları tek tek dolaşarak dağıtılmıştır. Sonuç olarak 296 adet kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Bu da örneklemün büyüklüğü açısından yeterli bir sayının elde edildiğini göstermektedir.

4.2.1. Örneklem Grubunun Özellikleri

Demografik özellikleri bakımından örneklemün evreni temsil kabiliyetinin olup olmadığının değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.1. Örneklemin Demografik Özellikleri

		f	%	Geçerli %	Kümülatif %
Cinsiyet	Erkek	227	76,7	77,7	77,7
	Kadın	65	22	22,3	100
Unvan	Araştırma Görevlisi	50	16,9	16,9	16,9
	Öğretim Görevlisi	39	13,2	13,2	30,2
	Dr. Öğretim Üyesi	135	45,6	45,8	75,9
	Doçent	31	10,5	10,5	86,4
	Profesör	40	13,5	13,6	100
Fakülte	Sağlık Bilimleri	43	14,5	14,5	14,5
	Mühendislik	77	26	26	40,5
	Yüksekokul	24	8,1	8,1	48,6
	Fen-Edebiyat	67	22,6	22,6	71,3
	İİBF	33	11,1	11,1	82,4
	Eğitim	27	9,1	9,1	91,6
	İlahiyat	25	8,4	8,4	100

Örneklemin erkek (%76,7) sayısının yoğun olduğu, doktor öğretim üyelerinin (%45,6) ile en büyük grubu oluşturduğu ve en fazla katılımın Mühendislik Fakültesi (%26)'nden gerçekleştiği gözlenmektedir. Elde edilen bu bulgular değerlendirildiğinde, örneklemin evreni temsil açısından bir problemi olmadığı ve gerek unvanlar gerekse de fakülteler bağlamında uygun bir dağılımın elde edilmiş olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Ölçme Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla; “Kişisel Bilgiler Formu”, Balcı (1993) tarafından geliştirilen “Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği”nin alt bölümlerinden biri olan ve toplamda 19 önermeden oluşan “Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği” (EK- 2) ile Zeynel ve Çarıkçı (2017)’nin 25 maddeden oluşan “Akademiye Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği” (EK- 3) nin uygulanması sağlanmıştır. Ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesi için araştırmacılar tarafından gerekli izin alınmıştır (EK-4), (EK-5).

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet, unvan ve fakülte gibi demografik özellikleri ile ilgili bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından toplam üç sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu (EK- 1) hazırlanarak katılımcılara uygulanmıştır.

4.3.2. Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği

Öğretim elemanlarının stresle baş etmede kullandığı stratejileri belirlemek amacıyla Balcı (1993) tarafından geliştirilen ve geçerlik-güvenirlik testleri yapılmış olan Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği “Hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma”, “Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama”, “Stres yaratan şeye

fazla aldırmama”, “Stresle yüz yüze gelme” ve “Stresin paylaşılması” olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır.

Ölçekteki beş boyut incelendiğinde, hayattan beklenti ve amaçlarına dönük girişimde bulunma boyutu altında 4., 7., 9., 10. ve 15. maddeleri, stres yaratan durumu geçici olarak unutma boyutu altında 17., 18. Ve 19. maddeleri, stres yaratan şeye fazla aldırmama boyutu altında 8., 11., 13. Ve 16. maddeleri, stresle yüz yüze gelme boyutu altında 1., 3. ve 12. maddeleri ve stresin paylaşılması boyutu altında da 2., 5., 6. ve 14. maddeleri toplanmıştır.

Balcı (1993), “Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği”nin genel güvenirlik katsayısı Cronbach Alfa değerini 0.86 olarak bulmuştur.

Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği toplam 19 maddeden oluşmakta ve beşli likert tipi ölçekleme kullanılmaktadır. “Hiç kullanmıyorum” seçeneği 1, “Çok nadiren kullanıyorum” seçeneği 2, “Ara sıra kullanıyorum” seçeneği 3, “Çok kere kullanıyorum” seçeneği 4 ve “Her zaman kullanıyorum” seçeneği 5 ile puanlanmıştır.

Ölçekten alınan düşük puan stresle baş etme stratejilerinin az kullanıldığına, yüksek puan stratejilerin daha fazla kullanıldığına işaret etmektedir.

4.3.3. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği

Öğretim elemanlarının mesleki motivasyonlarını belirlemek amacıyla, Zeynel ve Çarıkçı (2017) tarafından geliştirilen “Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği” beş boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; “Mesleki özellikler”, “Yönetim politikaları ve uygulamaları”, “İş yerinde ilişkiler”, “Öğrenci” ve “İş yerinde fiziksel koşullar” olarak belirlenmiştir.

Ölçeğe ait beş boyuttan mesleki özellikler boyutu altında 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8. ve 9. maddeleri, yönetim politikaları ve uygulamaları boyutu altında 10., 11., 12. ve 13. maddeleri, iş yerinde ilişkiler boyutu altında 14., 15., 16. ve 17. maddeleri, öğrenci boyutu altında 18., 19., 20. ve 21. maddeleri ve iş yerinde fiziksel koşullar boyutu altında 22., 23., 24. ve 25. maddeleri toplanmıştır.

Zeynel ve Çarıkçı (2017), “Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği”nin güvenirlik sonuçlarına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,95 olarak belirtilmiştir. Buradan da ölçeğin yüksek bir güvenirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçek toplam 25 maddeden oluşmakta ve 5’li likert tipi ölçekleme kullanılmaktadır. “Mesleki motivasyonum çok düşük” seçeneği 1, “Mesleki motivasyonum düşük” seçeneği 2, “Mesleki motivasyonum orta düzeyde” seçeneği 3, “Mesleki motivasyonum yüksek” seçeneği 4 ve “Mesleki motivasyonum çok yüksek” seçeneği 5 ile puanlanmıştır.

Ölçekten alınan düşük puan bireyin mesleki motivasyonunun düşük olduğu, yüksek puan mesleki motivasyonunun da yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, ilgili kaynak taramalarından sonra belirlenen iki ölçek ile elde edilmiştir. Gerekli uygulama izinleri alınarak (EK- 4), (EK- 5) ölçek çoğaltılmış ve 2018-2019 eğitim-öğretim yılı, bahar döneminde belirlenen örneklem doğrultusunda uygulanmıştır. Ölçekler araştırmacı tarafından öğretim elemanları ziyaret edilerek elden toplanmıştır. Uygulamadan önce, ölçek ile ilgili bilgiler verilmiş olup adı - soyadı gibi kişisel bilgiler istenmemiştir.

4.5. Verilerin Çözümlenmesi

Araştırmayla ilgili veri toplama araçları bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlere uygulandıktan sonra veri grupları araştırmacı tarafından kontrol edilip bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Uygulama neticesinde elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma verileri incelendiğinde, stresle baş etme stratejileri ölçeği ile akademisyenlerin mesleki motivasyonları ölçeği verilerinin çarpıklık (skewness) değerlerinin sırasıyla -0,191 ve -0,222 olduğu belirlenmiştir. Çarpıklık katsayısı “-1 ile +1” değerleri arasında olduğundan değişkenlerden elde edilen puanların normal dağılım gösterdiği anlaşılr (Büyüköztürk, 2019: 40).

Analiz kapsamında her soru için tanımsal istatistikler belirlenmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. İki boyutta ele alınan cinsiyet değişkeni için bağımsız t-testi, ikiden fazla grubu olan değişkenlerde ise (unvan, fakülte) tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Fakülte değişkenine göre yapılan varyans analizinde istatistiksel olarak anlamlılığın hangi fakülteler arasında olduğunu görebilmek için Post Hoc/Bonferroni testi yapılmıştır. Stresle baş etme stratejileri ile mesleki motivasyon ölçeği puan ortalamaları arasındaki ilişkinin yönünü, düzeyini ve miktarını belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

5. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmaya konu olan problem ve alt problemlerin çözümlemesinin yapılması için toplanan verilerin istatistiksel veri analizi yapılmış, elde edilen bulgulara ve yorumlamaya yer verilmiştir.

5.1. Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejileri ve Mesleki Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

Tablo 5.1. Tanımsal İstatistikler

		N	$\bar{X}$	SS
Stresle Baş Etme Stratejileri lği	Hayattan beklenti ve amaçlarına yönelik girişimde bulunma	296	3,73	0,57
	Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama	296	3,01	0,8
	Stres yaratan şeye fazla aldırmama	296	3,24	0,71
	Stresle yüz yüze gelme	296	2	0,61
	Stresin paylaşılması	296	3,14	0,69
Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon lği	Mesleki zellikler	292	3,86	0,56
	Yönetim politikaları ve uygulamaları	291	3,13	0,8
	İş yerinde ilişkiler	292	3,44	0,95
	ğrenci ile ilgili hususlar	293	3,34	0,77
	İş yerinde fiziksel koşullar	292	3,49	0,73

Elde edilen aritmetik ortalamalar incelendiğinde stresle başa çıkma ile ilgili tanımsal istatistiklerde en yüksek ortalamanın 3,73 ile hayattan beklenti ve amaçlara yönelik girişimde bulunma boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu üniversitedeki ğretim elemanlarının stresle yüz yüze gelme hususunda çekimser davrandıkları dşnlmektedir.

Mesleki motivasyon ile ilgili boyutlara verilmiş olan cevaplar değerlendirildiğinde, en yüksek motivasyonun mesleki özellikler boyutunda elde edilebildiği grlmektedir. En düşük motivasyon ise yönetimin politikaları ve uygulamaları hususunda gerçekleşmiştir. Bu bulgu derinlemesine incelendiğinde üniversitede önceden yaşanan olumsuzluklara çözümler üretilmeye çalışıldığı ve rahatsızlık duyulan durumların kurum yöneticileri tarafından tekrar gözden geçirilmesi sonucunda yanlış uygulamalar kaldırılmış olsa da etkilerinin giderilmesi için daha yoğun çabalar sarf edilmesi gerektiği dşnlmektedir.

5.2. “ğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejileri lçeği” İle “Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon lçeği”nin Demografik Değişkenlere İlişkin Bulguları

Araştırmanın bu aşamasında, katılımcıların demografik özellikleri açısından görüşleri incelenmiştir. Alt problemlerin ölçümüne yönelik t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Bu kapsamda elde edilen demografik faktörler; cinsiyet, unvan ve fakülteler olduğu için iki grup olan cinsiyet değişkeninde t-testi, ikiden fazla değişkeni olan unvan ve fakülteler için de varyans analizi gerçekleştirilmiştir.

5.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ve mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre değişip değişmediği sorgulanmış ve analize göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 5.2’ de verilmiştir.

Tablo 5.2. Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

		N	$\bar{X}$	SS	t	p
Hayattan beklenti ve amaçlarına yönelik girişimde bulunma	Erkek	227	3,72	0,57	-0,72	0,62
	Kadın	65	3,78	0,55	-0,73	
Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama	Erkek	227	2,9	0,77	-4,22	0,59
	Kadın	65	3,36	0,82	-4,08	
Stres yaratan şeye fazla aldırmmama	Erkek	227	3,21	0,71	-0,88	0,96
	Kadın	65	3,3	0,72	-0,88	
Stresle yüz yüze gelme	Erkek	227	1,99	0,57	-0,21	0,19
	Kadın	65	2	0,53	-0,21	
Stresin paylaşılması	Erkek	227	3,09	0,67	-1,6	0,27
	Kadın	65	3,25	0,77	-1,48	
Mesleki zellikler	Erkek	224	3,87	0,57	0,9	0,42
	Kadın	64	3,8	0,51	0,95	
Yönetim politikaları ve uygulamaları	Erkek	224	3,16	0,79	1,21	0,93
	Kadın	63	3,02	0,83	1,18	
İş yerinde ilişkiler	Erkek	224	3,44	0,85	-0,04	0,35
	Kadın	64	3,45	1,19	-0,03	
Öğrenci ile ilgili hususlar	Erkek	225	3,32	0,76	-0,68	0,69
	Kadın	64	3,4	0,793	-0,67	
İş yerinde fiziksel koşullar	Erkek	224	3,47	0,713	-0,52	0,87
	Kadın	64	3,52	0,732	-0,51	

Cinsiyet değişkenine göre gerçekleştirilen t-testi sonuçları incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç örneklemin bütününün cinsiyet bakımından görüşlerinde bir fark olmadığına işaret etmektedir ($p>,05$).

5.2.2. Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ve mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşlerinin unvana göre değişip değişmediği sorgulanmış ve varyans analizi sonuçları Tablo 5.3’ te verilmiştir.

Tablo 5.3. Unvan Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Hayattan beklenti ve amaçlarına yönelik girişimde bulunma	Gruplar Arasında	0,37	4	0,09	0,29	0,88
	Grup İçinde	93,21	290	0,32		
	Toplam	93,59	294			
Stres yaratan durumu geçici olarak unutma	Gruplar Arasında	2,38	4	0,6	0,92	0,46
	Grup İçinde	188,45	290	0,7		
	Toplam	190,83	294			
Stres yaratan şeye fazla aldırmama	Gruplar Arasında	3,52	4	0,9	1,75	0,14
	Grup İçinde	145,89	290	0,5		
	Toplam	149,41	294			
Stresle yüz yüze gelme	Gruplar Arasında	3,06	4	0,77	2,07	0,09
	Grup İçinde	107,49	290	0,37		
	Toplam	110,55	294			
Stresin paylaşılması	Gruplar Arasında	1,39	4	0,35	0,72	0,58
	Grup İçinde	140,45	290	0,48		
	Toplam	141,84	294			
Mesleki zellikler	Gruplar Arasında	0,3	4	0,07	0,24	0,92
	Grup İçinde	89,13	286	0,31		
	Toplam	89,42	290			
Yönetim politikaları ve uygulamaları	Gruplar Arasında	0,93	4	0,23	0,36	0,84
	Grup İçinde	183,4	285	0,64		
	Toplam	184,33	289			
İş yerinde ilişkiler	Gruplar Arasında	4,12	4	1,03	1,16	0,33
	Grup İçinde	253,84	286	0,89		
	Toplam	257,96	290			
Öğrenci ile ilgili hususlar	Gruplar Arasında	2,95	4	0,74	1,26	0,29
	Grup İçinde	167,79	287	0,59		
	Toplam	170,75	291			
İş yerinde fiziksel koşullar	Gruplar Arasında	3,1	4	0,77	1,45	0,22
	Grup İçinde	152,27	286	0,53		
	Toplam	155,37	290			

Unvan değişkenine göre gerçekleştirilen varyans analizinde de gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlenmiştir ($p>,05$). Bu sonuç da unvana göre örneklemdeki katılımcıların görüşlerinin değişmediğini göstermektedir.

5.2.3. Fakülte Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ve mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşlerinin fakülteye göre değişip değişmediği sorgulanmış ve varyans analizi sonuçları Tablo 5.4’ te verilmiştir.

Tablo 5.4. Fakülte Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	p	Bonferroni	η^2
Hayattan beklenti ve amaçlarına yönelik girişimde bulunma	Gruplar Arasında	2	6	0,34	1,24			
	Grup İçinde	77,98	287	0,27		0,29	-	
	Toplam Gruplar	80	293					
Stres yaratan durumu geçici olarak unutmama	Gruplar Arasında	13,06	6	2,18	3,64			
	Grup İçinde	171,72	287	0,6		0,001	Sağlık>İlahiyat; Fen-Edeb>İlahiyat; İİBF>İlahiyat	0,07
	Toplam Gruplar	184,78	293					
Stres yaratan şeye fazla aldırma	Gruplar Arasında	2,81	6	0,47	1,16			
	Grup İçinde	115,59	285	0,41		0,33	-	
	Toplam Gruplar	118,41	291					
Stresle yüz yüze gelme	Gruplar Arasında	1,28	6	0,21	0,78			
	Grup İçinde	78,19	286	0,27		0,58	-	
	Toplam Gruplar	79,47	292					
Stresin paylaşılması	Gruplar Arasında	1,18	6	0,2	0,65			
	Grup İçinde	86,21	285	0,3		0,69	-	
	Toplam Gruplar	87,4	291					
Mesleki özellikler	Gruplar Arasında	5,01	6	0,84	3,19			
	Grup İçinde	70,55	269	0,26		0,004	Eğitim>Fen Edeb.	0,07
	Toplam Gruplar	75,56	275					
Yönetim politikaları ve uygulamaları	Gruplar Arasında	6,8	6	1,13	1,78			
	Grup İçinde	176,63	278	0,64		0,1	-	
	Toplam Gruplar	183,43	284					
İş yerinde ilişkiler	Gruplar Arasında	20,76	6	3,46	4,9			
	Grup İçinde	198,11	281	0,71		0,001	Mühendislik>Sağlık; İİBF>Sağlık; İİBF>Fen Edeb.	0,09
	Toplam	218,87	287					

Öğrenci ile ilgili hususlar	Gruplar Arasında	13,7	6	2,28	4,15	0,001	Sağlık>Mühendislik; Sağlık>Fen Edeb.	0,08
	Grup İçinde	155,29	282	0,55				
	Toplam Gruplar	168,99	288					
İş yerinde fiziksel koşullar	Gruplar Arasında	11,12	6	1,85	3,63	0,002	İİBF>Yksekkul; İİBF>İlahiyat	0,07
	Grup İçinde	143,97	282	0,51				
	Toplam	155,08	288					

Fakülteler arasında gerçekleştirilen varyans analizi sonucunda istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olduğu grlmektedir.

Test sonuçlarına göre “Stres yaratan durumu geçici olarak unutmaya” ($p<0.05$), “Mesleki zellikler” ($p<0.05$), “İş yerinde ilişkiler” ($p<0.05$), “ğrenci ile ilgili hususlar” ($p<0.05$) ve “İş yerinde fiziksel koşullar” ($p<0.05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu ifade edilmektedir. Bu sonuçlar Post hoc/Bonferroni testi ile incelendiğinde stres yaratan durumu geçici olarak unutmaya boyutunda İİBF’nin ilahiyat fakültesine göre farklı bir algıya sahip olduğu ve İİBF’nin algısının daha olumlu olduğu grlmektedir (0,69; $p<0,05$). Benzer biçimde bu hususta sağlık bilimlerinin ilahiyat fakültesinden daha olumlu bir algıya sahip olduğu grlmektedir (0,73; $p<0,05$). Yine aynı boyutta fen edebiyat fakültesinin de ilahiyat fakültesinden olumlu bir algısının olduğu gözlenmektedir (0,61; $p<0,05$). Öğretim elemanlarının stres yaratan durumu geçici olarak unutmaya düzeylerindeki dağılımın %7’si bulundukları fakülte tarafından açıklanmaktadır.

Mesleki zellikler açısından gerçekleştirilen post hoc testte eğitim fakültesinin fen edebiyat fakültesinden daha olumlu bir algıya sahip olduğu gözlenmiştir (0,50; $p<0,05$). Öğretim elemanlarının mesleki özellikler düzeylerindeki dağılımın %7’si bulundukları fakülte tarafından açıklanmaktadır.

İşyerinde ilişkiler açısından yapılan incelemede İİBF’nin fen edebiyat fakültesinden yüksek bir algıyı taşıdığı grlmektedir (0,70; $p<0,05$). Yine İİBF’nin sağlık bilimlerine göre algısı yüksek tespit edilmiştir (0,79; $p<0,05$). Öte yandan mühendislik fakültesinin de sağlık bilimlerinden yüksek bir algısının olduğu grlmektedir (0,51; $p<0,05$). Öğretim elemanlarının iş yerinde ilişkiler düzeylerindeki dağılımın %9’u bulundukları fakülte tarafından açıklanmaktadır.

Öğrenci ile ilgili hususlar incelendiğinde sağlık bilimlerinin mühendislik fakültesinden yüksek algıya sahip olduğu tespit edilmiştir (0,65; $p<0,05$). Benzer biçimde sağlık bilimlerinin fen edebiyat fakültesinden yüksek algıya sahip olduğu da bulunmuştur (0,54; $p<0,05$). Öğretim elemanlarının ğrenci düzeylerindeki dağılımın %8’i bulundukları fakülte tarafından açıklanmaktadır.

Son olarak işyerindeki fiziki koşullar üzerinden yapılan post hoc testi sonuçları yksekkulun İİBF’ye göre olumsuz bir algıyı taşıdığını ortaya çıkarmaktadır (-0,63; $p<0,05$). Ayrıca ilahiyat fakültesindeki ğretim elemanları da İİBF’deki ğretim elemanlarına oranla daha olumsuz bir algıya sahiptir (-0,61; $p<0,05$). Öğretim elemanlarının iş yerinde fiziksel koşullar düzeylerindeki dağılımın %7’si bulundukları fakülte tarafından açıklanmaktadır.

Bütün bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde ğretim elemanlarının çalıştıkları fakültelere göre kimi boyutlarda anlamlı farklılık oluşturacak cevaplar vermiş oldukları grlmektedir. Öğretim elemanlarının kimi boyutlarda da aynı şeyleri düşündükleri ortaya konulmuştur. Böylece araştırmanın alt problemlerinin analizi ile

ilgili testler sonuçlandırılmıştır. Bu sonuçlara göre ğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ile ilgili görüşleri elde edilmiştir. Ayrıca bunlar üzerinde demografik özelliklerin etkileri incelendiğinde cinsiyet ve unvana göre değişikliklerin olmadığı grlmştir. Fakülte açısından incelendiğinde stres yaratan durumu geçici olarak unutma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Öğretim elemanlarının mesleki motivasyonla ilgili görüşleri de tanımsal istatistikler içinde incelenmiş ve bunlar arasında demografik faktörler bakımından cinsiyet ve unvana göre farklılık olmadığı gözlenmiştir. Ancak işyerindeki ilişkiler, ğrenci ile ilgili hususlar, mesleki özellikler ve işyerinin fiziki koşulları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

5.3. Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejileri leği ile Mesleki Motivasyon leği Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Analizin son aşamasında ise ğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerinin mesleki motivasyonuna etkisinin incelenmesi için boyutlar arasındaki korelasyonların incelenmesi sağlanmıştır.

Korelasyon katsayısı “-1 ile +1” arasında değer alır. 1.00 olması değişkenler arasında mkemmел pozitif ilişkinin olduğu, -1 olması mkemmел negatif ilişkinin olduğu ve 0.00 olması ilişkinin olmadığı anlamına gelir. Korelasyon katsayısının düzeyleri ise, mutlak değer olarak, 1.00 - 0.70 arası yüksek, 0.70 – 0.30 arası orta ve 0.30 – 0.00 arası düşük ilişki olarak belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2019: 32).

Tablo 5.5. Boyutlar Arası Korelasyonlar

	Hayattan beklenti ve amaçlarına yönelik girişimde bulunma	Stres yaratan durumu geçici olarak unutma	Stres yaratan şeye fazla aldırma	Stresle yüz yüze gelme	Stresin paylaşılması	Mesleki zellikler	Yönetim politikaları ve uygulamaları	İş yerinde ilişkiler	ğrenci ile ilgili hususlar
Stres yaratan durumu geçici olarak unutma	,122*								
Stres yaratan şeye fazla aldırma	,313*	,254*							
Stresle yüz yüze gelme	-,121*	,051	-,103						
Stresin paylaşılması	,175*	,041	,063	,022					
Mesleki zellikler	,324*	-,062	,043	-,095	,095				
Yönetim politikaları ve uygulamaları	,091	,019	,179*	-,112	-,012	,350*			
İş yerinde ilişkiler	,147*	,007	,137*	-,172*	,037	,346*	,530*		
Öğrenci ile ilgili hususlar	,105	,050	,016	-,144*	,028	,357*	,264*	,313*	
İş yerinde fiziksel koşullar	,151*	,045	,166*	-,051	,002	,248*	,413*	,263*	,238*

*=p<0.05 düzeyinde anlamlı

Korelasyonların incelenmesinde stresle baş etme stratejilerinin ve mesleki motivasyon ölçütlerinin hem kendi aralarında hem de birbirleri ile ilişkilerinin incelenmesi sağlanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular incelendiğinde “Hayattan

beklenti ve amaçlara yönelik girişimde bulunma” ile “Stres yaratan durumu geçici olarak unutma” (0,122; $p<0.05$) arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.

Yine “hayattan beklenti ve amaçlara yönelik girişimde bulunma” ile “Stres yaratan şeye fazla aldırmama” (0,313; $p<0.05$) arasında pozitif bir etkileşimin olduğu gözlenmiştir. Aynı boyutun “stresin paylaşılması” (0,175; $p<0.05$) boyutu ile de pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan, bu boyutun “stresle yüz yüze gelme” konusunda negatif bir ilişki bulunmuştur (-0,121; $p<0.05$). Hayattan beklentilerin en fazla “mesleki özellikler” boyutu ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (0,324; $p<0.05$). Bunun yanında, bu boyutun “işyerinde ilişkiler” (0,147; $p<0.05$) ve “işyerinin fiziki koşulları” (0,151; $p<0.05$) ile de pozitif bir ilişkisinin olduğu grlmektedir. Bu bulgu, araştırmanın temel probleminin çözümü için önemli bir bulgunun elde edilmesini sağlamaktadır.

“Stres yaratan durumu geçici olarak unutma” ile ilgili korelasyonlar incelendiğinde istatistiki olarak anlamlı olanların “stres yaratan duruma fazla aldırmama”(0,254; $p<0.05$) boyutu ile ilişkili olduğu grlmektedir. Bu boyutun başka hiçbir boyutla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

“Stres yaratan duruma fazla aldırmama” boyutunun ilişkili olduğu faktörler incelendiğinde, “yönetimin politikaları” (0,179; $p<0.05$), “işyerindeki ilişkiler” (0,137; $p<0.05$) ve “işyerinin fiziki koşulları” (0,166; $p<0.05$) ile pozitif ilişkili olduğu gözlenmektedir.

“Stresle yüz yüze gelme” stratejisinde ise, “işyerinde ilişkiler” (-0,172; $p<0.05$) ve “ğrenci ile ilgili hususlar” (-0,144; $p<0.05$) boyutları ile negatif ilişkili olduğu gözlenmektedir. Öte yandan, “stresin paylaşılması” boyutunun “hayattan beklentiler” boyutundan başka bir faktör ile ilişkili olmadığı grlmektedir.

Mesleki zellikler hususu incelendiğinde, bu konuda elde edilen korelasyonların sırasıyla “yönetimin politikaları” (0,350; $p<0.05$), “işyerindeki ilişkiler” (0,346; $p<0.05$), “ğrenci ile ilgili hususlar” (0,357; $p<0.05$) ve “işyerinin fiziki koşulları” (0,248; $p<0.05$) şeklinde olduğu grlmektedir. “Yönetimin politikaları” ile ilgili korelasyonların da “işyerindeki ilişkiler” (0,530; $p<0.05$), “ğrenci ile ilgili hususlar” (0,264; $p<0.05$) ve “işyerinin fiziki koşulları” (0,413; $p<0.05$) zerinden şekillenmiş olduğu tespit edilmiştir.

“İşyerindeki ilişkiler” in ise “ğrenci ile ilgili hususlar” (0,313; $p<0.05$) ve işyerinin fiziki koşulları (0,263; $p<0.05$) ile korelasyona sahip olduğu grlmektedir.

Son olarak, işyerindeki “ğrenci ile ilgili hususlar” boyutunun “işyerindeki fiziki koşullar” ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (0,238; $p<0.05$).

Bütün bu ilişkiler bağlamında, araştırmanın temel problemi incelendiğinde stresle baş etme stratejileri ile mesleki motivasyonun belirleyicilerinin birbirleri ile ilişkili olduğu grlmektedir. “Stresle yüz yüze gelme” haricinde diğer bütün korelasyonların pozitif yönlü olduğu grlmektedir. Bu nedenle, ğretim elemanlarının “işyerindeki ilişkiler” ve “ğrenci ile ilgili hususlar” boyutlarından strese maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Diğer bütün ilişkiler de stresin mesleki motivasyon üzerinde olumsuz etkisinin olduğu ancak stresle baş etmek için kullanılan stratejilerin çalışmada yer alan üniversitedeki ğretim elemanlarının stresle baş etmesinde olumlu etki yaptığı grlmektedir. Stresle baş edebilenlerin mesleki motivasyonlarında artış olduğu yönünde bulgular elde edildiğinden mevcut çalışmada bu ilişkinin ampirik olarak sorgulanmasının önemli sonuçlar ortaya çıkarabileceği dşnlmştr.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar ve Tartışma

Öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın örneklemini 296 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma Anadolu’da bir devlet üniversitesinde akademisyenlerin gönüllü katılımı sağlanarak oluşturulmuştur.

Bu araştırmanın sonuçları aşağıda sıralanmaktadır.

- Stresle baş etme stratejilerinde ortalama ve standart saplamalara göre en yüksek algı “hayattan beklenti ve amaçlara yönelik girişimde bulunma”, en düşük algı ise “stresle yüz yüze gelme” boyutundadır. Öğretim elemanları stresle karşılaştıklarında; öfkelerini dışa vurmak, stresle yüz yüze gelmek yerine stresten kaçınmayı, problemleri analiz ederek çözümlemeyi, yapıcı eylemlerde bulunmayı tercih etmektedir.
- Mesleki motivasyon alt boyutlarından “mesleki özellikler” en yüksek, “yönetimin politika ve uygulamaları” da en düşük ortalamaya sahiptir. Öğretim elemanları mesleğin toplumdaki karşılığının farkında ve bu yönde kendilerini motive etme eğilimi içindedir. Ancak “yönetimin politika ve uygulamaları” boyutunda motivasyonu olumsuz etkileyen durumların olduğu anlaşılmaktadır.
- Cinsiyetin, öğretim elemanlarının algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Unvana göre, öğretim elemanlarının stresle baş etme ve mesleki motivasyon algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.
- Fakülte değişkenine göre, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Stres yaratan durumu geçici olarak unutma”, “mesleki özellikler”, “işyerindeki ilişkiler”, “öğrencilerle ilgili hususlar” ve “işyerinin fiziki koşulları” boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.
- “Stres yaratan durumu geçici olarak unutma” boyutunda ilahiyat fakültesindeki öğretim elemanları sağlık bilimleri, fen edebiyat ve idari ve iktisadi bilimler fakültesindekilere göre daha düşük bir algıya sahiptir. Buradan, ilahiyat fakültesindeki öğretim elemanlarının stres yaratan durumla karşılaştıklarında bununla baş edebilmek için bazı etkinliklere (müzik, tiyatro, uyuma) daha az başvurdukları düşünülebilir.
- Mesleki özellikler boyutunda eğitim fakültesindeki öğretim elemanları fen edebiyat fakültesine kıyasla daha yüksek bir algıya sahiptir. Bu farkın ortaya çıkmasında, eğitim fakültesinin yeni uygulamalarla kendini öne çıkarması etkili olabilir.
- İşyerindeki ilişkiler boyutunda, idari ve iktisadi bilimler fakültesindeki öğretim elemanları fen edebiyat ve sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarına göre daha yüksek bir algıya sahiptir. İİBF’deki pek çok öğretim elemanının fakülteyle ilişkili olan anabilim dallarında yetişmiş olması etkili olabilir. Mühendislik fakültesi ile sağlık bilimleri arasında da benzer bir durum vardır. Sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarının işyerindeki ilişkilerini geliştirebilmeleri için olanaklar sağlanabilir.
- Öğrenci boyutunda, sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarının mühendislik ve fen edebiyat fakültelerindeki öğretim elemanlarına göre daha yüksek bir doyuma

ulaştıkları tespit edilmiştir. Buradan, üniversiteye giriş puanları bakımından algısı yüksek olan bölümlerin daha önde olduğu ya da araştırma olanakları bakımından daha avantajlı oldukları anlaşılmaktadır.

- İşyerindeki fiziki olanaklar ile ilgili olarak idari ve iktisadi bilimler fakültesindeki öğretim elemanları yüksekokul ve ilahiyat fakültesindekilere göre daha yüksek bir algıya sahiptir. Akademik yükselmeye önemli farklılıklar oluşturan fiziki altyapı açısından, İİBF’de yüksekokula (güzel sanatlar, yabancı diller) kıyasla daha az fiziki olanağa ihtiyaç duyulmaktadır.
- Korelasyonlarla boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde, stresle başa çıkma stratejilerinin ve mesleki motivasyonun alt boyutlarının kendi aralarında daha yüksek ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
- Hayattan beklenti ve amaçlar doğrultusunda girişimde bulunma boyutu; mesleki özellikler, işyerindeki ilişkiler ve işyerinin fiziki koşulları ile pozitif ilişkilidir. Öğretim elemanlarının genelde hayattan beklentilerinin akademik kadrolarda yükselmeye dayandığı ve bunun için de mesleki özelliklerin özendirilmesi, işyerindeki ilişkiler ve fiziki altyapı ile desteklenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.
- Stres yaratan duruma fazla aldırma boyutu; yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerindeki ilişkiler ve işyerinin fiziki koşulları ile pozitif ilişkilidir. Öğretim elemanları, mesleki motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumlarda içsel motivasyonu sağlayarak stres yaratan durumun etkilerini azaltabilmektedir.
- Öğrenci ve işyerindeki ilişkilerin stresle yüz yüze gelme boyutundan negatif yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Stres bireylerin sosyal yaşantılarında beklenmeyen tepkiler vermelerine neden olabilmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular pek çok çalışma ile paralellik arz etmektedir. Yapılan testlerden öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri ile mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşlerinde cinsiyet ve unvana göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunamazken fakülte değişkenine göre farklılık elde edilmiştir. Benzer bulgulara farklı çalışmalarda da rastlanmıştır (Özkaya vd., 2008; Yalçın ve Kılıç, 2018; Gökgöz, 2013; Hotamışlı ve Ağca, 2010). Göksel ve Tomruk (2016: 315)’un akademisyenlerin stres kaynakları ile stresle başa çıkmada gösterdikleri davranışların ilişkisine yönelik çalışmasında cinsiyet ve unvana göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Demir ve Akbaba (2018)’nın akademisyenlerin mesleki motivasyonlarına yönelik benzer çalışmasında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmazken unvana göre anlamlılık tespit edilmiştir. Hotamışlı ve Ağca (2010)’nın çalışmasında ise işin niteliği bakımından fakülteler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Stresle baş etme stratejilerinde ortalamalara göre en yüksek algı “hayattan beklenti ve amaçlara yönelik girişimde bulunma”, en düşük algı ise “stresle yüz yüze gelme” boyutundadır. Benzer biçimde, Göksel ve Tomruk (2016), Özalp Baykal (2014) ve Balcı (1978)’nin yaptıkları çalışmada stresle başa çıkmada hayattan beklenti ve amaca yönelik girişimde bulunmanın en sık kullanılan strateji olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç, mevcut araştırma sonucunu da destekler niteliktedir. Bayındır Koçak ve Gökler (2018) bireylerin stres puanları arttıkça içsel doyumlarının azaldığına işaret etmektedir. Gökgöz ve Altuğ (2014)’un çalışması da stresin bireylerin motivasyonlarını düşürücü etkisinin olduğunu dile getirmektedir. Mevcut çalışmada da öğretim elemanları strese neden olan durumla yüz yüze gelmek yerine çözüm önerilerine karar vermeyi, amacına yönelik kendini yetiştirmeyi tercih etmiştir.

Mesleki motivasyon alt boyutları arasında en yüksek ortalama mesleki özellikler, en düşük ortalama yönetimin politika ve uygulamaları boyutundadır. Aslan ve Cengiz (2015)'in akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonunun ilişkisine yönelik benzer çalışmasında da akademisyenler, çalıştıkları kurumun toplum açısından saygın bir yerinin olduğunu, kurumda bilgi ve kültürlerini artırma fırsatı bulduklarını belirtmişlerdir. Arslan ve Özdemir (2010) baskı ve zorlukların öğretim elemanlarının mesleğe olan yaklaşımını olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Mevcut çalışmada da yönetimin politika ve uygulamalarının mesleki motivasyon üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkardığı sonucuna ulaşılmıştır. Demir ve Akbaba (2018)'nin çalışmasında da mesleki motivasyon alt boyutlarından en yüksek ortalama mesleki özellikler, en düşük ortalama ise yönetim politikaları ve uygulamaları boyutunda elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının üniversite içerisinde sessiz kalmalarının nedenlerinden biri olan yönetsel nedenlerin motivasyonu düşürdüğü, verimi azalttığı ve yöneticileriyle iletişim sorunlarına yol açtığı sonucuna ulaşılmış olan çalışmalara rastlanmaktadır (Özgan ve Külekçi, 2012; Kahveci, 2010; Morrison ve Milliken, 2000).

Stres yaratan durumu geçici olarak unutma boyutunda ilahiyat fakültesindeki öğretim elemanlarının algısı sağlık bilimleri, fen edebiyat ve idari ve iktisadi bilimler fakültesindekilere göre daha düşüktür. Buradan, stresle baş edebilmek için müzik dinleme, sinema ve tiyatroya gitme davranışlarını ilahiyat fakültesindeki öğretim elemanlarının daha az tercih ettiği anlaşılmaktadır. Stresle başa çıkma yöntemlerinin yerine dini başa çıkma yöntemlerini daha fazla kullandıklarını ifade eden çalışmalara rastlanmıştır (Karakas ve Koç, 2014; Kavas, 2013). Başlarına gelen olumsuz durumlarda hayra yorarak dine yönelme davranışını daha fazla sergiledikleri belirtilmektedir (Tekin, 2005).

İşyerindeki ilişkiler boyutunda, idari ve iktisadi bilimler fakültesindeki öğretim elemanlarının algıları, fen edebiyat ve sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. Aynı boyutta mühendislik fakültesindeki öğretim elemanlarının algıları da sağlık bilimlerindekilere göre daha yüksek çıkmıştır. Buradan yüksek algıya sahip fakültelerde dayanışma geleneğinin, kararlara katılımın ve arkadaşça ilişkilerin varlığının daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut çalışmayı destekler nitelikte iş ortamının fiziki özelliklerinin ve örgütte sağlıklı ilişkiler kurmanın motivasyonu artırdığına dair çalışmalara rastlanmaktadır (Argon, 2010; Göral, 2015). Karakaya (2007) da iş yerinde arkadaşça ilişkiler kurup uyum içinde çalışmanın motivasyonu yükselttiğini ifade etmektedir.

Öğrenci boyutunda, sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarının algıları mühendislik ve fen edebiyat fakültelerine göre daha yüksektir. Sağlık bilimlerindeki öğretim elemanlarının algılarının; öğrencilerin başarısı, derse ilgisi, mezuniyet sonrası iş imkanları ve etkili iletişim becerileri açısından olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Keçeci ve Taşocak (2009) eğitmen ve öğrenci ilişkilerinin eğitim ortamını olumlu etkilemesi için karşılıklı ihtiyaçlara cevap vermesi gerektiğini belirtmektedir. Mevcut çalışmanın sonucundan farklı olarak, Buluş (2004)'ün akademik ortam doyum düzeylerini inceleyen araştırmasında öğrenci ile ilişkilerden en düşük puan tıp fakültesi öğretim elemanlarında görülmektedir. Vatansever (2011) de etkili öğrenci merkezli eğitimin önünde iş yükü ve öğrenci fazlalığı gibi temel engellerin olduğunu ifade etmektedir.

İşyerindeki fiziki olanaklar ile ilgili olarak idari ve iktisadi bilimler fakültesindeki öğretim elemanlarının algıları yüksek okul ve ilahiyat fakültesindekilere göre daha yüksektir. Güzel sanatlar fakültesi, yabancı diller yüksek okulu ve ilahiyat fakültesi İİBF'ye göre fiziki olanaklara daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Alanyazında

öğretim elemanlarının alet ve ekipman bakımından desteklenmesi gerektiği yönünde çalışmalara da rastlanmaktadır (Özgüngör ve Duru, 2014; Gezer vd., 2009). Karakaya (2002) çalışanların işte kendilerini daha mutlu hissedebilecekleri bir ortamın sağlanması gerektiğini ifade etmektedir. Gökgöz ve Altuğ (2014)' un da belirttiği üzere öğretim elemanlarının performansını artırmak için önerilen stratejilerden biri çalışma ortamlarında yeterince araç ve gerecin teminini sağlamaktır. İşyerindeki fiziksel koşulların sağlanması, kişisel bir ofise sahip olma, bilimsel araştırmalar için uygun bir altyapının varlığı akademik çalışma isteğini artırmada olumlu katkı sağlamaktadır (Zeynel ve Çarıkçı, 2017).

Stresle mücadele için kullanılan stratejilerle mesleki motivasyonu ölçmeye yarayan boyutların korelasyonları incelenmiştir. Alt boyutlara ilişkin korelasyon analizinde stresle yüz yüze gelme boyutu haricindeki boyutlar arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucunun, Garipoğlu (2007)'nün, Gökgöz ve Altuğ (2014)'un, Aslan ve Cengiz (2015)'in, Güçlü (2001)'in çalışma sonuçlarıyla aynı doğrultuda olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, Ersarı ve Naktiyok (2012) içsel ve dışsal motivasyonda stresle mücadele tekniklerinin rolü çalışmada stresi yönetebilmenin iş motivasyonunu artırdığını ifade etmektedir. Buradan, öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejileri konusunda güçlendirilmeleri halinde mesleki motivasyonlarının artacağı düşünülmektedir.

Stres toplumda yaşayan bütün bireyler için dozuna ve bağlamına göre farklı etkiler ortaya çıkaran bir kavramdır. Kavramın çağımızın hastalığı olarak tanımlandığı bilgisinden yola çıkarak stresin giderilmesi için de stres yönetimi hususunda toplumun eğitilmesi gerektiği anlaşılmaktadır (Güçlü, 2001).

Eğitim toplumların gelişmesi için önemli etmenlerden biridir. Üniversiteler de bu doğrultuda sosyal hayatın beklentilerini karşılamak, bilgiyi üretmek ve paylaşmak için var olan örgütsel bir yapıdır (Aydın vd., 2011). Bunun gerçekleştirilmesinde öğretim elemanlarına büyük görevler düşmektedir. Toplumda öğretim elemanlarının ve eğitim işiyle ilgilenenlerin daha dayanıklı olmaları beklenirken, herkes kadar onların da strese açık olduğu dile getirilmektedir (Yıldırım, 2010). Ayrıca akademik ortamlardaki stresle baş etmek için normalin üzerinde bir çaba sarf edilmesi gerektiği de ifade edilmiştir (Hırlak vd., 2018; Yeşiltaş ve Ekici, 2017). Mesleğin getirdiği zorlukların yanında öğretim elemanlarının sosyal alanda aile ve arkadaşlarıyla birlikte geliştirdiği ilişkilerde rol çatışmaları yaşadıkları da ifade edilmektedir (Doğan vd., 2015). Bütün bu durumlar neticesinde öğretim elemanlarının yoğun bir stres içinde bulundukları anlaşılmaktadır. Akademik personelin moral ve motivasyonunun olumlu düzeylerde olmasının performanslarına katkı sağlayabileceği dile getirilmektedir (Çiçek Sağlam, 2011).

Bütün bu bulgu ve bilgiler ışığında akademisyenlik mesleği ve bunun stresle ilişkisi arasındaki bağın gösterimi için önemli bir çalışmanın gerçekleştirildiği ümit edilmektedir. Bu sonuçların politika geliştiriciler ve araştırmacılar açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle de yazındaki bulgularla birlikte bu bulguların tartışılması sağlanmıştır.

6.2. Öneriler

Sonuçlardan yola çıkarak bir takım önerilerin akademisyenlere ve konu ile ilgilenecek araştırmacılara sunulabileceği düşünülmektedir.

- Stresi azaltmanın ve stresle baş edebilmeyi öğrenmenin bireyin mesleki motivasyonunu da artıracakı düşünölmektedir. Bunun için eğitici seminer ve konferanslara katılım desteklenebilir.
- Stresi azaltmak adına akademisyenlerin kendi sosyal çevre ve sosyal ilişkilerini geliştirmeleri desteklenebilir.
- Öğretim elemanlarının ders programları ve mevcut olanakları iyileştirilerek daha fazla akademik çalışma yapmaları teşvik edilebilir.
- Yöneticilerin; öğretim elemanlarının karşılaştıkları problemlerde onlara yardımcı olması, çözüme ulaştırıcı destekte bulunması stresin kontrol altına alınmasında ve motivasyonun yükseltilmesinde olumlu etki yapabilir.
- Çalışma ortamının fiziki şartları öğretim elemanlarının da görüşleri alınarak yeniden düzenlenebilir.
- Çalışmanın araştırma deseninin aynı üniversitede aralıklı olarak tekrarlanması kurum hafızasının ölçümünde fayda sağlayabileceği düşünölmektedir.
- Bunun yanında, başka üniversitelerin de dâhil edildiği bölgesel çalışmaların akademinin fotoğrafının çekilmesinde faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.
- Stresle baş etme stratejileri gibi öğretim elemanlarının stres nedenlerine inmeyi hedefleyen çalışmaların da gerçekleştirilmesinin yazına önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- AKIN, U., 2014. "Okul Müdürlerinin İnisiyatif Alma Düzeyleri İle z-yeterlikleri Arasındaki İlişki", Kuram ve Uygulamada Eēitim Yönetimi Dergisi, 20(2), ss. 125-149.
- AKSU, A., ŞAHİN, F. Y., 1999. "Kocaeli niversitesi ēretim Elemanlarının Kaygı Düzeyleri", Eēitim ve Bilim, 23(111), ss. 60-68.
- ALKİBAY, S., SELER, T., 1992. "Bankacılık ve Tıp Alanında Çalışanlar İçin Maslow Kuramının İncelenmesi", Amme İdaresi Dergisi, 25(3), ss. 163-178.
- ALTUN, S. A., 2011. "Başarılı İlkēretim Okulu Müdürlerinin Zaman Yönetimi Stratejileri", Kuram ve Uygulamada Eēitim Yönetimi Dergisi, 17(4), ss. 491-507.
- ARGON, T., 2010. "International Online Journal Of Educational Sciences", 2(1), ss. 133-180.
- ARSLAN, S., ÖZDEMİR, Ş., 2010. "İş Başarımını Etkileyen rgtsel Stres Kaynakları Ve Araştırma Görevlileri zerine Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Uluslararası 8. Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, s.1209-1229, İstanbul.
- ASLAN, Z., CENGİZ, E., 2015. "Akademisyenlerin İş Stresi İle İş Motivasyonu İlişkisi", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 6(12), ss. 25-43.
- AŞAN, ., 2001. "İş zellikleri Modeli ve Bir Uygulama", Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ATEŞOēLU, U. L., ERKAL, S., 2016, "Hastanelerde Çalışan Ev İdaresi Personelinin Algılanan Stres Düzeylerinin İncelenmesi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(29), ss. 557-573.
- AYDIN, A., ÜÇÜNCÜ, K., TAŞDEMİR, T., 2011. "Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(2), ss. 387-399.
- BALCI, A., 1978, "niversite ēretim Elemanının İş Stresi leēi", Ankara Üniversitesi Eēitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1(26), ss. 315-334.
- BALCI, E., 1992. dller, Gdleme Kuramları ve Türkiye'de ēretmen dlleri, Adem Yayıncılık, Ankara.
- BAYINDIR KOÇAK, A., GÖKLER, R., 2018. "Bursa İli zel Eēitim Merkezlerinde Görev Yapan Uzmanların İş Stresi Ve İş Doyumları", Journal Of International Social Research, 11(55), ss. 793-808.
- BRİEF, A. R., ALDAG, R.J., 1976. "Correlates Of The Role İndices", Journal Of Social Psychology, 100, ss. 235-244.
- BULUŞ, M., 2004. "Pamukkale niversitesi ēretim Elemanlarında Akademik Ortam Doyum Düzeyi", Pamukkale Üniversitesi Eēitim Fakültesi Dergisi, 16(16), ss. 1-7.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., 2019. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi, Ankara, 214s.
- CAYVARLI, P.E., 2013. "Akademisyenlerin niversitelerdeki Psikolojik Yıldırmaya İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül niversitesi rneēi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eēitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- ÇAM, H. H., NUR, N., 2015. "Hemşirelik ve Ebelik ērencilerinde Algılanan Stres İle Gastrointestinal Semptomlar Arasındaki İlişki", TAF Preventive Medicine Bulletin, 14(6), ss. 475-483.

- ÇELİKTEN, M., 2001. "Okul Müdürlerinin Değişim Yönetimi Becerileri", Eğitim ve Bilim, 26(119), ss. 14-19.
- ÇETİNKANAT, C., 2000. Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayınları, Ankara.
- ÇEVİK, G. B., 2017. "Okul Yöneticilerinin Empatik Eğilimlerini Yordamada fke, Yaşam Doyumu ve Stresle Başa ıkmanın Rolü", Eğitim ve Bilim, 42(191), ss. 283-305.
- ÇİÇEK SAğLAM, A., 2011. "Akademik Personelin Sosyo-Demografik zelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), ss. 407-420.
- DEMİR, S. AKBABA, A., 2018. "Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki", YY Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty), 15(1), ss. 1256-1286.
- DOğAN, A., DEMİR, R. TÜRKMEN, E., 2015. "Rol Belirsizliğinin, Rol atışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf niversitelerinde alışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(1), ss. 37-67.
- DOğAN, S., KOÇAK, O., 2014. "Okul Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri İle ğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 20(2), ss. 191-216.
- DURMAZ, E., 2017. "Sağlık alışanlarında İşkolikliğin Stres Düzeyleri zerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Hastane rneği", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Geleşim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ELİTOK, Y., ELİTOK, U., 2016. Duygusal Zekâ Ve Algılanan Tükenmişlik Düzeyleri İle Demografik/zellikler Arasındaki İlişkinin Akademisyenler zerinde İncelenmesi, TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi, 8(32), ss. 65-79.
- EREN, E., 2001. rgtsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul, 642s.
- EROğLU, F., 2004. Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım, İstanbul, 534s.
- ERSARI, G. NAKTİYOK, A., 2012. "İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), ss. 81-101.
- GEZER, E., YENEL, F., şAHAN, H., 2009. "ğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki", Journal Of International Social Research, 1(6), ss. 243-250.
- GORDON, T., 2015. ocukta İ Disiplin Mi? Dış Disiplin Mi?.(ev:Emel Aksay), Aura Yayınevi, İstanbul, 320s.
- GÖKDENİZ, İ., 2005. "retim Sektöründeki İşletmelerin rgt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (13), ss. 173-189.
- GÖKGÖZ, H., 2013. "Stresin alışanların Performansı zerine Etkisi: Öğretim Elemanları zerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- GÖKGÖZ, H., ALTUğ, N., 2014. "rgtsel Stresin ğretim Elemanlarının Performansı zerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Ege Academic Review, 14(4), ss. 519-530.
- GÖKSEL, A., TOMRUK, Z., 2016. "Akademisyenlerde Stres Kaynakları İle Stresle Başa ıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi", Turkish

- Journal Of Social Research/ Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 20(2), ss. 315-343.
- GRAL, R., 2015. Büro Yönetimi ve Organizasyonu, Detay Yayıncılık, Ankara, 301s.
- GÜÇLÜ, N., 2001. "Stres Yönetimi", Gazi Üniversitesi Gazi Eēitim Fakültesi Dergisi, 21(1), ss. 91-109.
- HELLRIEGEL, D. SLOCUM, JR, J. W., WOODMAN, R. W., 2001. Organizational Behavior, South- Western Colloge Publishing, 9. Baskı, ABD.
- HERZBERG, F., 2003. "One More Time: How Do You Motivate Employees?", Harvard Business Review, 81(1), ss. 87-96.
- HIRLAK, B., TAşLIYAN, M., SEZER, B., 2018. "Mizah Anlayışı, Mesleki Stres Ve Demografik zellikler Baēlamında Algı Farklılıkları", Kahramanmaraş Stı İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(1), ss. 155-180.
- HİMMETOēLU, B., BAYRAK, C., 2014. "İlkokullardaki ēretmen Görüşlerine Göre Okul Kültürü İle Yöneticilerin atışma Yönetimi Stilleri Arasındaki İlişkilerin Deēerlendirilmesi", Anadolu Üniversitesi Eēitim Fakültesi Dergisi, 1(1), ss. 1-17.
- HOTAMIşLI, M. AēCA, V., 2010. "ēretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik zelliklere Göre Deēiřmesi: Türkiye'de Kamu ve Vakıf niversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2), ss. 95-118.
- HOY, W.K., MİSKEL, C. G., 2012. Eēitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama. (ev. Ed. Selahattin Turan), Nobel Yayın Daēıtım, Ankara, 494s.
- KAHVECİ, G., 2010, "İlkēretim Okullarında rgtsel Sessizlik İle rgtsel Baēlılık Arasındaki İlişkiler"; Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazıē.
- KARADAē, E., BALOēLU, N., KÜÇÜK, E., 2010. "Yönetici Denetimi Algısının ēretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyine Etkisi: Bir Path Analizi alışması", Türk Eēitim Bilimleri Dergisi, 8(2), ss. 417-437.
- KARAKAş, A. C., KOÇ, M., 2014. "Stresle Başa ıkma ve Dini Başa ıkma Yöntemleri Arasındaki İlişkinin eşitli Deēiřkenler Açısından İncelenmesi", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3(3), ss. 610-631.
- KARAKAYA, A., 2002. "Emniyet Mensuplarının Demografik zellikleri İle Stres Faktörleri Arasındaki İlişki zerine Bir Araştırma", Teknoloji, 5(1-2), ss. 71-81.
- KARASAR, N., 2012. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Daēıtım, Ankara, 292s.
- KARİP, E., KÖKSAL, K., 1999. "Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi", Kuram ve Uygulamada Eēitim Yönetimi Dergisi, 5(2), ss. 193-207.
- KAVAS, E., 2013. "Dini Tutum-Stresle Başa ıkma Stratejisi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (37), ss. 143-168.
- KAYA, M. D., KESKİN, G., 2008. "Yöneticilerin Yönetsel Stres Kaynakları Ve Strese Yatkınlık Düzeyleri: Erzurum'da Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), ss. 371-388.
- KAYA, M., NAZİROēLU, B. (2008). "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 26(26-27), ss. 25-53.
- KEÇECİ, A., TAşOCAK, G., 2009. "ēretim Elemanlarının İletişim Becerileri: Bir Saēlık Yüksekokulu rneēi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2(4), ss. 131-136.
- KOÇEL, T., 2015. İşletme Yneticiliēi, 16. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 855s.

- KUNDAK, Z., ÖZEL TAŞ, H., KELEŞ, A., ve EĞİCİOĞLU, H., 2015. "Bir niversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon", Kocatepe Tıp Dergisi, 16(1), ss. 1-10.
- MORRISON, E.W., MİLLİKEN, F.J., 2000. "Organizational Silence: A Barrier To Change And Development İn A Pluralistic World", The Academy Of Management Review, 25(4), ss. 706-725.
- MOTTAZ, C. J., 1985. "The Relative İmportance Of İntrinsic And Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction", The Sociological Quarterly, 26(3), ss. 365-385.
- ONARAN, O., 1981. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 320s.
- OTRAR, M., ÖVÜN, Y., 2007. "Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve ğretmenlerde Oluşturduğu Stres Düzeyi Arasındaki İlişki (Gebze İlçesi rneğı)", Eğitim Bilimleri Dergisi, 26(26), ss. 95-110.
- GE, H. S., 2018. "Akademisyenlerin rgtsel Bağılılıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2), ss. 21-35.
- NC, H., 2004. Motivasyon. Sınıf Yönetimi. (Edit: Leyla Küçükahmet), Nobel Yayınevi, Ankara.
- ÖZALP BAYKAL, Y., 2014, "ğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan rgtsel Etmenler ve ğretim Elemanlarının rgtsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya niversitesi rneğı)", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- ÖZDEMİR, S., ÖZDOĞRU, M., 2018. "Unvan Almış Ama Unvanına Uygun Kadroya Atanamamış Akademisyenlerin Sorunları", 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, 10-12 Mayıs, Sivas.
- ÖZDOĞRU, M., AYDIN, B., 2012. "İlköğretim Okulu ğretmenlerinin Karara Katılma Durumları ve İstekleri İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki", Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), ss. 357-367.
- ÖZGAN, H., KÜLEKÇİ, E., 2012. "ğretim Elemanlarının Sessizlik Nedenleri ve niversitelerine Etkileri", E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi (E-International Journal Of Educational Research, 3(4), ss. 33-49.
- ÖZGÜNGÖR, S., DURU, E., 2014. "ğretim Elemanları ve Ders zelliklerinin ğretim Elemanlarının Performanslarına İlişkin Değerlendirmelerle İlişkileri", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(29-2), ss. 175-188.
- ÖZKALP, E., SABUNCUOĞLU, Z., 1995. Örgütlerde Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:116, Eskişehir.
- ÖZKAYA, M. O., YAKIN, V., EKİNCİ, T., 2008. "Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu zerine Etkisi", Yönetim ve Ekonomi, 15(1), ss. 163-179.
- PEHLİVAN, O., BASIM, N., 2005. "dl Sisteminin Mesleki Motivasyona Etkisi: Kara Kuvvetleri Mensubu Subaylar zerine Uygulamalı Bir Araştırma", Savunma Bilimleri Dergisi, 4(2), ss. 84-104.
- RAFFİNİ J.P., 1996. 150 Ways To Increase Intrinsic Motivation in The Classroom. Allyn and Bacon, Boston, 304s.
- ROBBİNS, S. P., JUDGE, T. A., 2013. rgtsel Davranış. (14. Basımdan Çeviri). (Ed: İnci Erdem), Nobel Yayınevi, Ankara, 688s.
- ROLLİNSON, D., BROAFİELD, A., 2002. Organisation Behaviour And Analysis, Prentice Hall, 2. Edition, UK, 824s.

- SARI, M., CANOGULLARI, E., YILDIZ, E., 2018. "retmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları İle Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (47), ss. 387-409.
- SOLMUŞ, T., 2004. İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler. Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık, Ankara, 238s.
- SZER, Z., 2006. "rgt Kültürünün İşgören Motivasyonu İle İlişkisi ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ŞAHBUDAK, E., ÖZTÜRK, M., 2015. "İş Yerinde Psikolojik Taciz: Cumhuriyet niversitesi'nde Çalışan Akademisyenler zerine Bir Çalışma", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (Journal of Academic Social Research), 3(15), ss. 146-160.
- ŞAHİN, S., 2003. "Okul Merkezli Yönetim Uygulamaları", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 9(4), ss. 582-605.
- TEKİN, F., 2005. "Stresle Başa Çıkma Din Eğitiminin Rolü", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- TETİK, S., 2012. "ğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu rneği", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 7(13), ss. 339-350.
- TEVRÜZ, S., 2002. Güdülenme: Örgütte Kişisel Gelişim, (Ed: A. E. Aslan)., 1.Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 93-126.
- TURUNÇ, ., TABAK, A., ŞEŞEN, H., TÜRKYILMAZ, A., 2010. "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", ISGUC The Journal of Industrial Relations And Human Resources, 12(2), ss. 115-134.
- ÜNAL, S., 1999. "Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi", Eğitim Bilimleri Dergisi, 11(11), ss. 365-372.
- VATANSEVER, K., 2011. "ğretim üyelerinin ğretme Yönelimlerinin Belirlenmesi: Klinisyen ğretim yeleri İle Niteliksel Bir Çalışma", Tıp Eğitim Dünyası, 29(29), ss. 34-47.
- YALÇIN, O. M., KILIÇ, H. 2018. "Akademisyenlerin ğretim Performansları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 4(3), ss. 122-135.
- YEŞİLTAŞ, M. D., EKİCİ, E., 2017. "İş Akış Deneyiminin Kişilik zellikleri Ve İş Stresi İle İlişkisi: Akademik Personel zerine Bir Araştırma", Journal Of The Cukurova University Institute Of Social Sciences, 26(1), ss. 1-11.
- YILDIRIM, D. Y. A., 2010. "Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri", Türkiye Klinikleri Journal Of Medical Sciences, 30(2), ss. 559-570.
- YILDIRIM, M. H., GLPİNAR, Ş., UĞUZ, Ş., 2012. "İş Yaşamında ğrenilmiş Güçlülük İle İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(2), ss. 133-144.
- YILDIRIM, N., 2011. "Yöneticilik Görevinin Okul Müdürlerine Olumlu ve Olumsuz Katkıları", Eğitim ve Bilim, 36(161), ss. 230-245.
- YILDIRIM, Y., 2010. "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin rgtsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Doktora Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- YILDIRIM, Y., TAŞMEKTEPLİGİL, M. Y., ÜZÜM, H., BULUT, D., 2011. “Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması)”, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 13(1), ss. 103-108.
- YILDIZ, K., 2012. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Düzeyleri”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), ss. 333-355.
- YÜKSEL, Ö., 1998. İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara, 286s.
- ZEYNEL, E., ÇARIKÇI, İ. H., 2017. “Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(3), ss. 125-148.
- ZEYNEL, E., ÇARIKÇI, İ. H., 2015. “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(3), ss. 217-248.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı : Gülsüm ASARKAYA
Doğum Yeri ve Tarihi : Osmaniye / 07.07.1988

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi : KSÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Doktora Öğrenimi : -
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri : İş Devamsızlığı (V. International Congress Of Educational Research, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi - Bildiri)
Portfolyo Değerlendirmenin Öğretmenler Üzerinde Uygulanması (V. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi – Bildiri)

İş Deneyimi

Stajlar : -
Projeler : TUBİTAK 4006 Bilim Fuarı, Bu Benim Eserim
Çalıştığı Kurumlar : Şanlıurfa / Akçakale Sevimli Ortaokulu (2011-2013)
Kahramanmaraş / Onikişubat Hacımustafa Ortaokulu (2013-)

İletişim

E-Posta Adresi : gulsumasarkaya@gmail.com
Tel. : -
Tarih :

EKLER

EK- 1: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Hocam;

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Niyazi CAN danışmanlığında yürütülmekte olan “Öğretim Elemanlarının Stresle Baş Etme Stratejileri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tez çalışması için sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duymaktayız.

Elde edilen bilgiler kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacak olup sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Lütfen formlar üzerine isminizi yazmayınız.

İlgi ve desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Gülsüm ASARKAYA
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

1- Cinsiyetiniz:

Erkek () Kadın ()

2- Unvanınız:

Araştırma Görevlisi ()
Doçent ()

Öğretim Görevlisi ()
Profesör ()

Dr. Öğretim Üyesi ()

3- Fakülte:

Diş Hekimliği ()

Fen-Edebiyat ()

Güzel Sanatlar ()

İktisadi ve İdari Bilimler () Mühendislik ve Mimarlık ()

Eğitim ()

İlahiyat ()

Sağlık Bilimleri ()

Tıp ()

Ziraat ()

Orman ()

Yabancı Diller ()

EK- 2: Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği

Aşağıda yer alan sorular sizlerin stresle başa çıkmak için kullandığınız stratejileri belirlemeye yönelik hazırlanmıştır.

Aşağıda bulunan stratejileri stres durumunda ne kadar sık kullandığınızı belirten seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç Kullanıyorum (1)	Çok Nadiren Kullanıyorum (2)	Ara Sıra Kullanıyorum (3)	Çok Kere Kullanıyorum (4)	Her Zaman Kullanıyorum (5)
1. Zor durumlarda sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma.					
2. İşin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma.					
3. Stresle baş edebilmek için evde ya da bir barda içki içme.					
4. Stres yaratan problemi analiz ederek çeşitli çözüm önerilerine karar verme.					
5. Elinden gelenin en iyisini yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlama.					
6. Sorunlarını başkalarına anlatarak paylaşılmasını sağlama.					
7. Sorun hakkında yapıcı eylemde bulunma.					
8. Kendi kendine gevşemeyi öğrenme.					
9. Hayattan beklenti ve amaçlarını açıklığa kavuşturma.					
10. Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı kişi, koşul ve olayları bilinçli olarak seçme					
11. Stres yaratan olayları, tepkileri en küçük yapan bir tarzda yorumlama.					
12. Stres yaratan durum ya da olayla yüz yüze gelme.					
13. ‘‘Daha kötüsü olabilirdi’’ diye düşünme.					
14. Konuyla ilgili birini suçlama.					
15. Hayattan beklenti ve amaçlarına ulaştırıcı etkinliklerde kendini yetiştirme.					
16. Stres yaratan durumu düşünmeme, boş verme.					
17. Müzik dinleme.					
18. Sinema ya da tiyatroya gitme.					
19. Uyku uyuma.					

* Balcı, Ali (1993), ‘‘Üniversite Öğretim Elemanları İş Stresi Ölçeği’’ Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:2, Sayı:26, Ankara.

EK- 3: Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği

Aşağıda yer alan sorular sizlerin mesleki motivasyonunu belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Motivasyonunuza etki eden maddelerle ilgili size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Mesleki Motivasyonum Çok Düşük (1)	Mesleki Motivasyonum Düşük (2)	Mesleki Motivasyonum Orta Düzeyde (3)	Mesleki Motivasyonum Yüksek (4)	Mesleki Motivasyonum Çok Yüksek (5)
1. Mesleğin bilgi donanımı kazandırması bakımından.					
2. Akademik özerklik algısı bakımından.					
3. Mesleğin önemli olduğu algısı bakımından.					
4. Mesleğinde kendi yöntemlerini kullanabilmesi bakımından.					
5. Mesleğin yoğun sosyal iletişim sağlaması bakımından.					
6. Mesleğin başarılı olma isteği sağlaması bakımından.					
7. Nitelikli öğrenci yetiştirme algısı bakımından.					
8. Mesleğin sosyal statü sağlaması bakımından.					
9. Akademik yayın kriterlerinin sağlanması bakımından.					
10. Üniversite yönetiminin başarı politikaları bakımından.					
11. Üniversitede adil yöneticilerle çalışma bakımından.					
12. Üniversite yönetiminin sosyo - kültürel politikaları bakımından.					
13. Başka bir kurum ya da üniversitede görevlendirilmeye destek bakımından.					
14. Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olma bakımından.					
15. Bölümde dayanışma geleneğinin olması bakımından.					
16. Bölümde alınan kararlara katılımın sağlanması bakımından.					
17. Bağlı çalışılan üstün desteği bakımından.					
18. Öğrencilerin sınavlardaki başarısı bakımından.					
19. Öğrencilerin derse ilgisi bakımından.					
20. Öğrencilerle etkin iletişim içinde olma bakımından.					
21. Mezun öğrencilerin iş bulması bakımından.					
22. Kişisel ofise sahip olma bakımından.					
23. Kişisel ofisin donanımı bakımından.					
24. Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması					
25. Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği bakımından.					

* Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ.H. (2017). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(3), 125-148.

EK- 4: Stresle Baş Etme Stratejileri Ölçeği Kullanım İzni

gülsüm <gulsumasarkaya@gmail.com>

23 Şubat
Cmt 15:15

Alıcı: alibalc

Sayın Hocam,
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Müsaadeniz olursa "Öğretim Elemanının İş Stresi Anketi" nizin Bölüm III teki 25 maddelik "Stresle Başa Çıkmak İçin Kullanılan Stratejiler" kısmını tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Tez Konusu: Öğretim Üyelerinin Stresle Baş Etme Stratejileri İle Motivasyonları Arasındaki İlişki

Uygulanacak Grup: Bir devlet üniversitesindeki öğretim elemanları

Tez Danışmanı: Ksü Rektörü Prof. Dr. Niyazi Can

Tez Öğrencisi : GülsümAsarkaya - Kahramanmaraş (Merkez) Hacımustafa Ortaokulu Matematik Öğretmeni - KSÜ Eğitim Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Saygılarımla...

alibalc <alibalc@gmail.com>

24 Şubat
Paz 08:21

Alıcı: ben

Gülsüm Hanım,
Kaynak gösterme kaydıyla "Öğretim elemanının İş Stresi" ölçeğinin ilgili kısmını kullanabilirsin.
Kolay gelsin.
Ali Balcı

EK- 5: Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni

gülsüm <gulsumasarkaya@gmail.com>

25 Şubat
Pzt 14:20

Alıcı: esra_zeynel

Sayın Esra Hocam,
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Müsaadeniz olursa "Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı" çalışmanızdaki ölçeği tez araştırmamda kullanmak istiyorum.

Tez Konusu: Öğretim Üyelerinin Stresle Baş Etme Stratejileri İle Motivasyonları Arasındaki İlişki

Uygulanacak Grup: Bir devlet üniversitesindeki öğretim elemanları

Tez Danışmanı: Ksü Rektörü Prof. Dr. Niyazi Can

Tez Öğrencisi : Gülsüm Asarkaya - Kahramanmaraş (Merkez) Hacımustafa Ortaokulu Matematik Öğretmeni - KSÜ Eğitim Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Saygılarımla...

esrazeynel <esra_zeynel@hotmail.com>

4 Mart Pzt
08:32

Alıcı: ben

Merhaba,
Tabii ki bilime katkı vermek isterim,
Başarılar dilerim
Sonuçlarınızı gönderirseniz mutlu olurum

EK- 6: İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 03/04/2019-E.13699



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 32086654-300
Konu : Anket izni (Gülsüm ASARKAYA)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 01/04/2019 tarihli ve 13298 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Gülsüm ASARKAYA'nın, "Öğretim Elemanlarının Stres ile Baş Etme Stratejileri ile Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişki" konulu tezi ile ilgili, Üniversitemizde görev yapmakta olan öğretim elemanlarına anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Zekeriya PAK
Rektör Yardımcısı

Ek:Anket (3 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bilgi:

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne
Afşin Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğüne
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Müdürlüğüne
Göksun Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
Müdürlüğüne
Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğüne
Dış Hekimliği Fakültesi Dekanlığına
Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Fen-Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığına
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İlahiyat Fakültesi Dekanlığına
Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi
Dekanlığına
Orman Fakültesi Dekanlığına
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Tıp Fakültesi Dekanlığına
Ziraat Fakültesi Dekanlığına
Afşin Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Andırın Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Göksun Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Kahramanmaraş Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu Müdürlüğüne

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır