

FIRAT ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİNİN İŞ STRESİ, GERİLİM VE BAŞA ÇIKMA DÜZEYLERİ* JOB STRESS, STRAIN AND COPING LEVELS OF THE ACADEMIC PERSONNEL AT FIRAT UNIVERSITY

Muallâ Bilgin AKSU

İnönü Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Öz

Bu araştırmada, Fırat Üniversitesinde (F.Ü.) görev yapan akademik personelin iş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyleri kendi görüşlerine göre saptanmış, çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu amaçla hazırlanan anketlerde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

A. Kendi görüşlerine göre, Fırat Üniversitesi akademik personelinin iş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyleri nedir?

B. İş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyine ilişkin görüşlerin oluşmasında cinsiyet, unvan, yaş, medeni durum, akademik alan, öğretim yükü, bağlı olunan birim, F.Ü.'de çalışma süresi ve yönetim görevi değişkenlerinin etkisi nedir?

Abstract

In this study, views of the academic personnel at Fırat University about their own job stress, strain and coping levels were determined, analyzed and the results were interpreted. For this purpose, the questionnaires prepared aimed at finding answers answers to the following questions:

A. What are the views of the academic personnel at Fırat University about their own job stress, strain and coping levels?

B. What are the effects of job stress, strain and coping levels on forming their own views in terms of variables such as gender, title, marital status, teaching load, department employed, period of employment and administrative positions held?

Problem

“Stres, organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur” (Baltaş ve Baltaş, 1990:26). Stres kısaca, bedenin yeniden uyumunu gerektiren herhangi bir rahatsızlık olarak görülebilir (Executive Health Examiners, 1983; Tanner ve Diğerleri, 1991'deki alıntı). “Bireyin bir gereksinmesinden vazgeçmesi ya da bir tepkide bulunmasına, çöküntüye yol açan bir güç” olarak tanımlayan Başaran (1982:218) ise, stresin her zaman zararlı olmayabileceğini; ılıman stres vericilerin, işgöreni daha çok etkinliğe yönelterek örgütsel performansını yükseltebileceğini ileri sürmektedir.

Stres olarak ortaya çıkan sorunların altındaki iş koşulları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratır. Uzun süren zorlanmalar ise, sağlıkla ilgili ciddi sorunlar doğurabilir (Baltaş ve Baltaş, 1990:62). İş stresi, birey ile iş ortamı arasındaki karşılıklı dinamik bir ilişki (Hopps,

1979) ya da bireyin iş ortamlarındaki yeni veya gözdağı verici etmenlere tepkileri (Arnold ve Feldman, 1986) olarak tanımlanabilir. Stresi, bireyin gereksinimleri ve becerileri ile örgütün koşulları ve istemleri arasındaki dengesizlik yaratabilir (Hopps, 1979).

İş stresi, olumlu veya olumsuz olabilir ve çoğu bireyler için kaçınılmazdır. İş ortamında her birey korku, kaygı, mutluluk, heyecan, sıkıntı ve depresyon gibi birçok tepkiye sahip olabilir. Stres, bireysel performans ve verimliliği etkiler. Stresle performans arasındaki ilişki, normal dağılım eğrisi oluşturmaktadır. Bireyler, en iyi performansı “orta” düzeyde stres altında gösterirler (Arnold ve Feldman, 1988).

Stres, örgüt yönetiminin doğal bir sonucudur. İşgörenden stresi tümüyle ortadan kaldırılamaz, ancak zararları azaltılabilir. Bunun için de iyi yönetilmesi gerekir (Başaran, 1992:234).

* Bu bildiri 5-7 Eylül 1996 tarihlerinde Uludağ Üniversitesi tarafından düzenlenen III. Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuştur.

Bu araştırmada, Fırat niversitesinde (F..) görev yapan akademik personelin iş stresi, kendi görüşlerine göre saptanmak istenmiştir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

A. Kendi görüşlerine göre, Fırat niversitesi akademik personelinin iş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyleri nedir?

B. İş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyine ilişkin görüşlerin oluşmasında cinsiyet, unvan, yaş, medeni durum, akademik alan, ğretim yükü, bağlı olunan birim, F..'de çalışma süresi ve yönetim görevi değişkenlerinin etkisi nedir?

İlgili Alanyazın

Pehlivan (1994), araştırmasında ücret yetersizliği, yetkilerin az oluşu, personel değerlendirmesindeki adaletsizlik, çalışmaların karşılığını alamamak gibi nedenlerin stres yarattığını ortaya koymuştur. Aslan (1995) da, öğretmenlerin örgütsel stres içinde bulunduğunu, en çok stres yaratan etkenin ğrenci tutum ve davranışları olduğunu saptamış; bazı boyutlarda cinsiyet ve ğretim durumunu önemli değerrişkenler olarak belirlemiştir. Balcı'nın (1994) araştırmasına göre ise, ğretim elemanlarının yaşadıkları stresin düzeyi orta ve ortanın altında iken; cinsiyet, yaş, unvan ve fakülte değerrişkenleri, stres ve başa çıkmaya ilişkin bulgularda etkili değerdir.

Üniversite ğretim elemanlarının rol, stres vericileri ve başa çıkma ölçülerini değerlendiren Richard ve Krieshok (1989), kestirilen gerilim puanlarının kadınlarda unvan yükseldikçe artmasına karşılık, erkeklerde giderek düştüğünü gözlemişlerdir. Beş yıl içinde emekli olacak öğretmenlerin, iş ortamlarını stresli olarak değerlendirdiklerini belirleyen Feitler ve Tokar (1988), en yüksek stres düzeyinin 31-44 yaşlarında ortaya çıktığını saptamışlardır. Wiggins'e (1988) göre, 35-44 yaşlarındaki yöneticiler, rollerini ılımlı stresli olarak algılamakta iken; Torelli ve Gmelch (1992), yaşlı yöneticileri daha az stresli bulmuşlardır. Jones'a (1983) göre, müdürlerin çoğunluğu işlerini çok stresli olarak düşünmemekte; Hipps ve Halpin (1992) ğretmenlerin okul müdürlerinden daha fazla stres yaşadıklarını ileri sürmektedirler. O'Connor ve Clarke (1990), kadın olmanın stresle ilişkisini saptarken; Kim ve diğerlerinin (1984) bulgularına göre, erkek öğretmenler kadınlardan daha sık stres yaşamaktadırlar. Sutton (1984) ise, stresin kişisel gerilimle olan ilişkisini vurgulamıştır.

Yöntem

Bu araştırmada tarama modeli uygulanmıştır.

Çalışmada, Mesleki Roller Anketi (MRA), Kişisel Gerilim Anketi (KGA) ve Kişisel Kaynaklar Anketinden (KKA) oluşan İş Stresi Envanteri (Osipow ve Spokane, 1987) kullanılmıştır. Anketlerde toplam 14 boyut üzerinde 140 madde yer almaktadır. Aracın Türkçe evirisi üzerinde hesaplanan Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ise ortalama $r_{tt}=.81$ olarak belirlenmiştir. Türkçe metne, dokuz kimlik değerrişkeninin eklendiği araç, Likert tipi beşli bir ölçek üzerinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evreni, Fırat niversitesi merkez kampusunda görev yapan ğretim elemanlarıdır. Yalnızca yardımcı doçent ve araştırma görevlilerinde rneklemeye yapılmış, diğerleri için evrenin tümünde çalışılmıştır. Araştırma, evrende bulunan 627 elemandan 417'si üzerinde yürütülmüş; yüzde 70 dönüş oranı ile 290 anket işleme alınmıştır. Yaklaşık dörtte biri kadın olan deneklerin 25'i profesör, 36'sı doçent, 66'sı yardımcı doçent, 101'i araştırma görevlisi, 28'i ğretim görevlisi, 34' okutmandır.

Veriler, SPSS for Windows 6.0 istatistik paket programında değerlendirilmiş ve çözümlenmeler için frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, değerrişkenlik çözümlenmesi ve "t" sınaması teknikleri uygulanmıştır. Bulgular, cinsiyete göre, zgn aracın elkitabında verilen lt "T" puanları kullanılarak yorumlanmıştır.

MRA ve KGA'da "T" puanları, 70 veya üzerinde ise "nemli", 60-69 arasında ise "hafif", 40-59 arasında ise "normal" stres/gerilimi gösterirken; puanların 40'ın altında olması stres/gerilim "yok"luğunu ifade etmektedir. KKA'da "T" puanları, 30 veya altında ise başa çıkma becerilerinde "yetersiz"liği, 30-39 arasında ise başa çıkma becerilerindeki "hafif yetersiz"liği, 40-59 arasında ise "orta" düzeydeki başa çıkma becerilerini, 60 ve üzerindeki puanlar da "güçlü" başa çıkma becerilerini yansıtılmaktadır.

Bulgular

Cinsiyete göre ve on dört altküme içerisinde hesaplanan aritmetik ortalamalar, lt "T" puanlarıyla karşılaştırıldığında, iş stresi ve gerilimin "normal", başa çıkma kaynaklarının "orta" düzeyde olduğunu göstermektedir (izelge 1).

İş stresinin belirlendiği MRA'da, deneklerin en yüksek puanı "rol aşırı yükü", en düşük puanı ise "fiziksel ortam" altkümelerinde ortaya çıkmıştır. Bu boyutta denekler, cinsiyete göre yalnızca "sorumluluk" altkümesinde ($t=2.43$, $p<.05$) anlamlı biçimde farklılaşmışlardır. "Normal" düzeyde olmakla birlikte, bu altkümede, erkeklerin puanı kadınlarınkinden daha yüksektir (izelge 1).

KGA'da da, deneklerin en yüksek puanı kadınlar için "psikolojik gerilim" ve "kişilerarası gerilim", erkekler için yalnızca "kişilerarası gerilim" altkümelerinde gözlenmiştir. Erkeklerin en düşük ortalaması "mesleki gerilim" ve "fiziksel gerilim" altkümelerinde ortaya çıkarken; kadınlarda bu değer yalnızca "mesleki gerilim" altkümesinde saptanmıştır. Bu boyutta denek grupları, "normal" düzeyde olmakla birlikte, tüm altkümelerde $\alpha=.01$ düzeyinde farklılaşmışlardır. Tüm altkümeler için hesaplanan aritmetik ortalamalar, kadınlarda erkeklerden daha yüksek olarak belirlenmiştir (Çizelge 1).

KKA'da ise, deneklerin en yüksek puanı her iki cinste de "toplumsal destek", en düşük puanı "eğlence" altkümelerinde ortaya çıkmıştır. Denekler "eğlence" ve "özbakım" altkümelerinde $\alpha=.01$, "mantıksal/bilişsel başa çıkma" altkümesinde $\alpha=.05$ düzeyinde anlamlı farklılaşma göstermişlerdir. "Orta" düzeyde olmakla birlikte, anlamlı farklılaşma saptanan altkümelerde erkeklerin puanının kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Çizelge 1).

İş stresi, gerilim ve başa çıkma düzeyleri bağımsız değişkenlere göre de karşılaştırılmış; medeni durum

dışındaki değişkenlerin bazı boyutlarında anlamlı farklılaşmalar saptanmıştır. Aşağıda bu farklılaşmalara ilişkin ayrıntılar verilmiştir (Çizelge 2):

Bulgulara göre, kadınların gerilim, erkeklerin başa çıkma puanları daha yüksektir. Unvana bakıldığında ise, profesörlerin gerilim puanlarının en düşük, başa çıkma puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir. Gerilim düzeyleri bakımından profesörler doçent, yardımcı doçent, araştırma görevlisi ve okutmanlardan; araştırma görevlileri ise yalnızca öğretim görevlilerinden anlamlı ölçüde farklılaşmışlardır. Başa çıkma düzeylerinde ise, yine profesörler yardımcı doçent, araştırma ve öğretim görevlilerinden; doçentler de araştırma ve öğretim görevlilerinden daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. En yüksek gerilim puanı 26-30 yaşlarında ortaya çıkmışken; en yüksek başa çıkma puanı yaşı 45'in üzerinde olan denek grubunda saptanmıştır. Bu grup, aynı zamanda gerilim puanı en düşük denek grubu olma özelliğini göstermektedir.

İş stresi düzeylerinde anlamlı farklılaşma, akademik alan, bağlı olunan birim ve F.Ü.'de çalışma süresi değişkenlerinde ortaya çıkmıştır. Bu değişkenler sırasıyla

ÇİZELGE 1
CİNSİYET VE ALTKÜMELERE GÖRE BETİMSSEL VERİLER, ÖLÇÜT PUANLAR VE "T" SINAMASI

Altkümelere	X ^a		SS		Ölçüt Puanlar ^b		
	E	K	E	K	E	K	t değeri
MRA							
Rol Aşırı Yüğü	29	29	6.70	6.00	50	54	.19
Rol Yetersizliği	23	24	6.11	5.11	51	48	1.49
Rol Belirsizliği	21	21	6.22	5.36	50	52	.41
Rol Sınırı	24	24	6.32	5.30	56	53	.43
Sorumluluk	27	25	6.77	8.34	50	52	2.43*
Fiziksel Ortam	18	17	6.74	5.56	56	49	1.82
KGA							
Mesleki Gerilim	20	22	6.34	6.62	56	56	2.86**
Psikolojik Gerilim	23	27	7.56	8.04	54	57	3.83**
Kişilerarası Gerilim	25	27	5.74	5.08	58	58	2.64**
Fiziksel Gerilim	20	24	7.37	6.97	54	54	3.96**
KKA							
Eğlence	24	21	6.05	5.60	44	40	3.50**
Özbakım	26	22	6.84	5.40	48	41	3.62**
Toplumsal Destek	37	37	6.60	6.48	45	45	.25
Mantıksal/Bilişsel Başa Çıkma	36	34	6.54	5.17	49	46	2.43*

^a Altküme puanları 10 ile 50 arasında değişmektedir.

^b Ölçüt puanlar 20 ile 80 arasında değişmektedir.

* P<.05

** P<.01

incelendiğinde, akademik alanda en yüksek stres puanının “yabancı dil” ve “sağlık bilimleri”nden, en düşük puanın ise “Türk dili” ile “Atatürk ilkeleri ve inkılap tarihi” alanından gelen deneklerde olduğu gözlenmiştir. Bu değişkende gerilim düzeyleri de aynı biçimde farklılaşmış; aynı denek grupları strese koşut bir gerilim puanı sergilemişlerdir.

Bağlı olunan birim değişkeninde, denek grupları yalnızca iş stresinde farklılaşmış; en yüksek stres “Tıp Fakültesi”nde görev yapan deneklerde ortaya çıkmıştır. Bu denek grubu, “normal” düzeyde olmakla birlikte, diğer tüm gruplardan anlamlı ölçüde yüksek iş stresi yansıtmıştır. Denekler bu değişkenin diğer boyutlarında farklılık göstermemişlerdir.

F.Ü.'de çalışma süresi, iş stresi ve gerilimde anlamlı farklılaşma göstermiş; “20 yıldan fazla” süre ile F.Ü.'de görev yapan deneklerin stres puanı en yüksek, “11-15 yıl” süre ile görev yapanları en düşük olmuştur. Gerilim puanı ise, “1-5 yıl” için en yüksek, “11-15 yıl” için en düşük olarak belirlenmiştir.

Deneklerin öğretim yükü, yalnızca başa çıkma düzeylerinde anlamlı farklılaşma yaratmış; başa çıkma düzeyi en düşük denek grubu “hiç öğretim yükü olmayan”lar olmuştur. Bu grup, 16 saatten fazla öğretim yüküne sahip deneklerden anlamlı ölçüde farklılaşmıştır.

Yönetim görevi değişkeni, iş stresinde farklılık göstermez iken; gerilim ve başa çıkmada anlamlı farklılaşmalar saptanmıştır. Bulgulara göre, bir yönetim görevi olan deneklerin gerilim düzeyleri daha düşük, başa çıkma düzeyleri ise daha yüksektir.

Tartışma

Bulgular, F.Ü. akademik personelinin yaşadığı iş stresi ve gerilimin “normal”, başa çıkma kaynaklarının da “orta” düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu durum, en iyi performansın “orta” düzeyde stres altında gerçekleştiğini ileri süren Arnold ve Feldman’a göre, örgütsel açıdan istenilen bir sonuçtur. Ayrıca bu araştırma, üniversite öğretim elemanlarının yaşadıkları stresin düzeyini “orta” ve “ortanın altı”nda belirleyen Balcı’nın bulgularını destekleyici niteliktedir.

Anlamlı farklılaşmanın belirlendiği stres ve başa çıkma kaynaklarına ilişkin altkümelerde erkeklerin, gerilimle ilgili altkümelerde kadınların puanının daha yüksek olarak saptanması ilginçtir. Bu bulgu, “normal” düzeyde de olsa, kadınların daha fazla gerilim içerisinde olduklarını gösterebilir. “Sorumluluk” altkümesinde, erkeklerin puanının daha yüksek olarak belirlenmesi, toplumsal bakış açısının bir sonucu olabilir. Başa çıkma

kaynaklarında “toplumsal destek” altkümesi dışında, erkeklerin puanının daha yüksek olması da, yine toplumsal özelliklerin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

İş stresinde cinsiyete göre farklılaşma saptanamaması, O’Connor ve Clarke (1990) ile Kim ve diğerlerinin (1984) bulgularıyla çelişkili görünmektedir. Kadınlarda gerilim, erkeklerde başa çıkma düzeylerinin daha yüksek olarak belirlenmesi ise, beklentilere uygun bir sonuç olmuştur. Bu durum, bazı boyutlarda cinsiyetin önemli değişken olduğunu saptadığı Aslan’ın (1995) araştırmasıyla tutarlı iken; stres ve başa çıkmaya ilişkin bulgularda cinsiyetin etkili olmadığını ileri süren Balcı’nın (1994) bulgularıyla çelişiktir.

Profesörlerin gerilim puanlarının düşük, başa çıkma puanlarının yüksek olması beklenen bir bulgu olmuştur. Deneklerin yaklaşık dörtte üçünün erkek olduğu düşünülürse; bu sonuç, kestirilen gerilim puanlarının erkeklerde unvan yükseldikçe giderek düştüğünü saptayan Richard ve Krieschok’un (1989) bulgularını desteklemektedir.

26-30 yaş grubu en yüksek gerilim puanına sahip iken; iş stresinde yaşın önemli bir değişken olmaması, Feitler ve Tokar (1988), Wiggins (1988) ile Torelli ve Gmelch’in (1992) bulgularıyla çalışmaktadır. En yüksek başa çıkma puanının, yaş 45’in üzerinde olan deneklerde gözlenmesi, deneyimin bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Beklentilerin aksine, medeni durumun anlamlı bir farklılaşma yaratmaması, gelecekteki araştırmalar için yeni çalışma alanlarına yöneltici olabilir. Stres ve gerilimde farklılaşma gözlenen akademik alan değişkeni de, önemli ipuçları vermektedir. En stresli ve gerilimli deneklerin “yabancı dil” alanında görev yapmakta olmaları, bu öğretim elemanlarının sürekli farklı mekânlarda ders vermelerinden kaynaklanmış olabilir. “Yabancı dil” okutmanlarının, 1995-96 öğretim yılından itibaren belirli fakültelerde görevlendirilmelerinin, bu durumu olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Öğretim yükü değişkeninin, yalnızca başa çıkmada farklılaşma göstermesi de şaşırtıcı olmuştur. Özellikle başa çıkma düzeyinin, “15 saatten fazla” öğretim yükü taşıyan deneklerde daha yüksek olarak belirlenmesi beklenmeyen bir sonuçtur. Başa çıkma düzeyinin, “hiç öğretim yükü olmayan” deneklerde en düşük olarak saptanması, deneklerin yükün artmasına koşut bir başa çıkma stratejisi geliştirdiklerini göstermekte olabilir. Bağlı olunan birim değişkeninin iş stresinde önemli bulunması, Balcı’nın (1994) bulgularıyla çalışmakla birlikte, en yüksek düzeyin “Tıp Fakültesi”nde ortaya

ÇİZELGE 2
İŞ STRESİ, GERİLİM VE BAŞA ÇIKMA İÇİN DEĞİŞKENLİK ÇÖZÜMLEMESİ VE
“T” SINAMASI

Değişken	Düzy	n	MRA ^x			KGA ^y			KKA ^y		
			X	SS	F/t	X	SS	F/t	X	SS	F/t
1. Cinsiyet	Kadın	67	140	23	-.62	100	20	4.28**	114	15	-3.21**
	Erkek	223	142	25		88	22		122	19	
2. Yaş	25 ve altı	21	136	27	1.40	90	24	2.94 [*]	115	24	2.90 [*]
	26-30	69	145	26		97 [*]	23		118 [*]	16	
	31-35	70	144	26		93	23		116 [*]	18	
	36-40	54	143	23		87 ^b	21		123 ^b	18	
	41-45	36	134	21		86 ^b	21		123 ^b	14	
	46 ve üstü	40	140	21		83 ^b	22		127 ^{bc}	20	
3. Medeni Durum	Bekâr	52	139	26	.79	94	24	2.29	119	19	1.45
	Evli/Çocuksuz	36	147	31		96	22		118	18	
	Evli/Çocuklu	199	141	23		89	22		121	18	
	Dul, boş/Çocuksuz	2	151	36		92	14		138	28	
	Dul, boş/Çocuklu	1	161	00		135	00		91	00	
4. Unvan	Prof.	25	134	16	1.92	77 [*]	21	3.46**	132 [*]	16	4.59**
	Doç.	36	143	22		89 ^{bc}	24		125 ^{ac}	14	
	Yrd. Doç.	66	140	22		89 ^{bc}	19		121 ^{bc}	17	
	Arş. Gör.	101	146	28		95 ^c	23		116 ^b	19	
	Öğr. Gör.	28	134	23		86 ^b	15		116 ^b	14	
	Okutman	34	146	25		95 ^{bc}	26		123	21	
5. Akademik Alan	Sos. Bil.	42	144 [*]	24	8.53**	92	22	2.78 [*]	121	18	1.89
	Fen/Müh.	111	133 ^b	20		87 [*]	20		120	17	
	Sağ. Bil.	100	150 [*]	26		93 ^b	24		121	18	
	G. San/B. Eğt.	13	145 ^{ab}	28		86 ^b	16		131	25	
	T.D./A.İ.T.	8	121 ^b	16		81 [*]	14		108	19	
	Y. Dil	16	153 [*]	20		105 ^b	27		117	15	
6. ÖğretimYükü	Hiç	64	146	27	1.50	97	25	2.23	115 ^{ac}	19	3.40**
	11 saatten az	71	139	26		90	20		117 [*]	16	
	11-15 saat	38	144	24		94	25		123 ^{ab}	20	
	16-20 saat	50	138	24		86	21		125 ^b	17	
	21-25 saat	26	136	24		83	18		126 ^b	19	
	25 saatten fazla	41	146	19		90	22		124 ^b	17	

ÇİZELGE 2 - DEVAMI

Değişken	Düzyey	n	MRA ^x			KGA ^y			KKA ^y		
			X	SS	F/t	X	SS	F/t	X	SS	F/t
7. Birim	Fen/Ed. Fak.	64	139 ^a	26	8.14 ^{**}	89	24	2.06	122	21	.41
	Müh. Fak.	45	129b	16		86	15		118	13	
	Su Ür. Fak.	5	116a	30		75	26		116	13	
	TEF.	42	141ac	19		90	17		120	17	
	Tıp Fak.	77	155d	25	96	24	121	18			
	Vet. Fak.	23	135a	22		86	23		118	19	
	Rektörlük	34	142a	24		96	26		122	20	
8. Çalışma Süresi	1 yıldan az	39	138	26	2.60*	88bc	23	3.94 ^{**}	120	24	1.99
	1-5 yıl	86	147a	26		97a	22		117	17	
	6-10 yıl	93	142a	25		91ab	22		120	17	
	11-15 yıl	36	131b	21		79c	22		126	16	
	16-20 yıl	28	140	20		86bc	21		126	14	
	20 yıldan fazla	8	151a	19		96	22		122	13	
9. Yönetim Görevi	Var	45	140	25	-.44	83	27	-2.57*	128	21	2.91*
	Yok	245	142	25		92	21		119	17	

^xMRA puanları 60 ile 300 arasında değişmektedir.

^yKGA ve KKA puanları 40 ile 200 arasında değişmektedir.

Not: Aritmetik ortalamalar üzerinde farklı harflerin bulunması, o düzeyler arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğunu göstermektedir.

* P<.05

** P<.01

çıkması sağlık hizmetinin ülkedeki aşırı yükünden kaynaklanabilir.

Gerilim düzeyinde yönetim görevi olmayanların, başa çıkmada ise yöneticilerin daha yüksek puana sahip olmaları, yönetici kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ancak, yönetim görevinin iş stresinde önemli bir değişken olmadığı gözlenmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin daha fazla stres yaşadıklarını ileri süren Higgs ve Halpin'in (1992) bulgularıyla çelişmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları, F.Ü.de yaşanan stresin performans açısından ideal olarak kabul edilen "normal" düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna koşut olarak,

gerilim "normal" ve başa çıkma düzeyi de "orta" olarak belirlenmiştir ki; bu sonuç F.Ü. akademik personeli açısından umut vericidir. Bu durumu, üniversite ortamının ve bulunulan kentin stres yaratan etkenlerden görece uzaklığı yaratmış olabilir. Giderek büyüyen ve karmaşıklaşan örgütsel yapının stresi artırabileceği düşünülerek, ilgililerin bu konuda aydınlatılması ve yöneticilerin, stresin yönetiminde becerili kılınmasında yarar görülmektedir.

Bu amaçla, stres, gerilim ve başa çıkma konusunda gerek üniversite içinde gerekse yaygın eğitim niteliğinde seminerler, forumlar, konferanslar vb. düzenlenerek işgörenlerin özgüveni ve duyarlılığı artırılabilir. İşgörenderi rahatlatıcı toplumsal ve kültürel etkinliklerin

artırılmasına da gereklilik vardır.

Stresin iş yaşamındaki önemi dikkate alındığında, bu alanda farklı boyutlarda daha kapsamlı araştırmalara gereksinim duyulacağı açıktır. Ayrıca, araştırmaya karşı üniversitede dahi gözlenen ilgisizliğin, özellikle sosyal bilimcileri çok etkilediği düşünülerek, bu konuda ilgililerin duyarsızlığını azaltıcı çalışmalar önerilebilir.

Kaynakça

- Arnold, H.J & D.C. Feldman. (1986) *Organizational Behavior*. New York: McGraw - Hill Book Company.
- Aslan, Mahire. (1995) "Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları". İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. Malatya.
- Balcı, Ali. (1994) "Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi: Ankara'daki Bazı Üniversite Öğretim Elemanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma (Araştırma Özeti)". *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 27 (1), 289-307.
- Baltaş, Acar ve Zuhul Baltaş. (1990) *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Remzi Kitabevi, 8. Basım, İstanbul.
- Başaran, İbrahim Ethem. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Feitler, Fred C. & Edward Tokar. (1988) "Getting a Handle on Teacher Stress: How Bad is the Problem?" *Kaleidoscope*, Fifth Edition, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Hipps, Elizabeth Smith & Glennelle Halpin. "The Differences in Teachers and Principals General Job Stress and Stress Related to Performance - Based Accreditation". 11-13 Kasım 1992 tarihlerinde Knoxville'de düzenlenen Orta -Güney Eğitim Araştırmaları Derneğinin yıllık toplantısına sunulan bildiri.
- Hopps, Zona Joyce. (July 1979) "Dimensions of Occupational Stress: Implications for Vocational Education", National Center for Research in Vocational Education. OSU, Columbus.
- Jones, Alice M. "A Study of Superordinate, Subordinate and External Role Relations as Determinants of Principals' Perception of On the-Job Stress". 11 - 15 Nisan 1983 tarihlerinde Montreal'de düzenlenen Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneğinin yıllık toplantısında sunulan bildiri.
- Kim, Young Mi; B.Navarro & G.P.Medina. "Job-Stress and Burnout of the Venezuelan Teachers: Related to Educational Systems Change (Education Basica)". 23 - 27 Nisan 1984 tarihlerinde New Orleans'ta düzenlenen Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneğinin yıllık toplantısında sunulan bildiri.
- O'Connor, Pauline R & Valerie A. Clarke. (1990) "Determinants of Teacher Stress". *Australian Journal of Education*, 34(1), 41-51.
- Osipow, Samuel H. & Arnold R. Spokane. (1987) *Occupational Stress Inventory*, Manual Research Version. PAR: Psychological Assessment Resources, Inc. Odessa, Florida.
- Pehlivan, İnyet. (Nisan 1994 "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları (Araştırması)". *Öğretmen Dünyası*, 15 (172), 9-13.
- Richard, George V. & Thomas S. Krieschok. (1989) "Occupational Stress, Strain, and Coping in University Faculty". *Journal of Vocational Behavior*, 34, 117-132.
- Sutton, Robert I. (Feb. 1984) "Job Stress Among Primary and Secondary School Teachers. Its Relationship to III Being". *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 11(1), 7-28.
- Tanner, C. Kenneth; Carl J. Schnittjer & Truman T. Atkins. (May 1991) "Effects of Use of Management Strategies on Stress Levels of High School Principals in the United States". *Educational Administration Quarterly*, 27 (2), 203-224.
- Torelli, Joseph A. & Walter H. Gmelch. "Occupational Stress and Burnout in Educational Administration". 20-24 Nisan 1992 tarihlerinde San Francisco'da düzenlenen Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneğinin yıllık toplantısında sunulan bildiri.
- Wiggins, Thomas. (Nov./Dec. 1988) "Stress and Administrative Role in Educational Organizations" *Journal of Educational Research*, 82(2), 120-125.