



**AKADEMİK PERSONELİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARI VE STRESLE BAŞA ÇIKMA
DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK
YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yunus Sinan BİRİCİK

**Doktora Tezi
Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Doç. Dr. Emre BELLİ
2018
Her Hakkı Saklıdır**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KIŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Yunus Sinan BİRİCİK

**AKADEMİK PERSONELİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI
VE STRESLE BAŞA ÇIKMA DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİLMİŞ
GÜÇLÜLÜK YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ**

DOKTORA TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Emre BELLİ

ERZURUM - 2018

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**AKADEMİK PERSONELİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI
VE STRESLE BAŞA ÇIKMA DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİLMİŞ
GÜÇLÜLÜK YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yunus Sinan BİRİCİK

Tez Savunma Tarihi : 07/08/2018

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Emre BELLİ (Atatürk Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Necip Fazıl KİŞHALI (Atatürk Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Orcan MIZRAK (Atatürk Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Sümmani EKİCİ (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Akın ÇELİK (Karadeniz Teknik Üniversitesi)

Onay

Bu çalışma yukarıdaki jüri tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.


Doç. Dr. Fatih KIYICI
Enstitü Müdürü

**Doktora Tezi
ERZURUM - 2018**

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI, TARİHÇESİ VE BELİRTİLERİ

1.1. STRES KAVRAMI	3
1.2. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	4
1.3. STRES AŞAMALARI	6
1.3.1. Alarm Tepkisi.....	6
1.3.2. Direnme Aşaması	6
1.3.3. Tükenme Aşaması	7
1.4. STRESİN BELİRTİLERİ	8
1.4.1. Fiziksel Stres Belirtileri.....	9
1.4.2. Zihinsel Stres Belirtileri	10
1.4.3. Ruhsal Stres Belirtileri	11
1.4.4. Duygusal Stres Belirtileri	11
1.4.5. Sosyal Stres Belirtileri.....	12
1.5. STRES TÜRLERİ.....	13
1.5.1. Yapıcı Stres:	13
1.5.2. Yıkıcı Stres:	14
1.6. STRESİN NEDENLERİ.....	14
1.7. STRES KAYNAKLARI	15
1.7.1. Bireysel Stres Kaynakları	16
1.7.1.1. Kişilik Faktörü.....	17
1.7.1.2. A Tipi Kişilik.....	18
1.7.1.3. B Tipi Kişilik.....	20
1.7.1.4. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması.....	21

1.7.1.5. Ekonomik Şartlar.....	22
1.7.1.6. Sosyal Hayat.....	23
1.7.1.7. Aile.....	24
1.7.1.8. Sosyal Kültürel Değerler.....	25
1.7.1.9. Günlük Hayattaki Değişmeler.....	26
1.7.1.10. Fiziki Çevre Şartları.....	26
1.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	27
1.8. STRES KAYNAĞI TÜRLERİ	29
1.8.1. İşin Özelliklerinden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	29
1.8.1.1. Fiziksel Çevre Koşulları.....	30
1.8.1.2. Aşırı veya Yetersiz İş Yükü.....	32
1.8.1.3. İşin Tehlike Düzeyi.....	34
1.8.1.4. Zaman Baskısı.....	34
1.8.1.5. Hızlı Teknolojik Gelişim.....	36
1.8.1.6. Vardiyalı Çalışma Düzeyi.....	36
1.8.2. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	38
1.8.2.1. Rol Belirsizliği.....	38
1.8.2.2. Rol Çatışması.....	39
1.8.3. Beşeri İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	40
1.8.4. Kariyer Geliştirmeden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	42
1.8.5. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	43
1.8.5.1. İş Çevresindeki Ortak Değer ve Normlara Uyum.....	44
1.8.5.2. Karar Verme-Karara Katılamama.....	44
1.8.5.3. Örgütün Yanlış Yönetim Tarzı.....	45
1.8.5.4. İş Ortamında Huzursuzluk ve Moral Düşüklüğü.....	46
1.8.5.5. Terfi Etmek/Edememek.....	46
1.8.5.6. Bürokratik Engeller.....	47
1.8.6. Mobbingden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	47
1.9. STRES YÖNETİMİ	49
1.9.1. Bireysel Stres Yönetimi.....	51
1.9.1.1. Bedensel Hareketler (Egzersiz).....	52
1.9.1.2. Gevşeme (Relaxation).....	53

1.9.1.3. Biyolojik Geri Besleme (Biyofeedback)	54
1.9.1.4. Meditasyon ve Yoga.....	55
1.9.1.5. Solunum Egzersizi.....	56
1.9.1.6. Beslenme ve Diyet.....	57
1.9.1.7. Zaman Yönetimi.....	58
1.9.1.8. Dua Ve İbadet.....	59
1.9.1.9. Sosyal Destek	60
1.9.1.10. Sosyal Ve Sportif Etkinliklere Katılma.....	60
1.9.2. Örgütsel Stres Yönetimi	61
1.9.2.1. Sosyal Destek	62
1.9.2.2 İş Zenginleştirmesi	63
1.9.2.3. Katılımlı Yönetim.....	64
1.9.2.4. Kariyer Yönetimi ve Planlaması	65
1.9.2.5. Stres Yönetim Eğitimi ve Stres Danışmanlığı.....	65
1.9.2.6. Etkili İletişim.....	66
1.9.2.7 Örgütsel Roller Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması	68
1.9.2.8. Yöneticilere Düşen Sorumluluk	68

İKİNCİ BÖLÜM

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK

2.1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	69
2.2. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR.....	73
2.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öğrenilmiş Çaresizlik İlişkisi	73
2.2.2. Öğrenilmiş Güçlülük ve Stres İlişkisi	75
2.2.3. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öz Yeterlilik İlişkisi	77
2.2.4. Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı İlişkisi	79
2.3. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK BECERİLERİNİN KAZANILMASI.....	81
2.4. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYİ FARKLI BİREYLERİN	
ÖZELLİKLERİ	82

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
METOT VE BULGULAR

3.1. METOT	85
3.2. BULGULAR	89
TARTIŞMA VE SONUÇ	105
ÖNERİLER	119
KAYNAKÇA	122
EKLER.....	141
EK 1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYİ ANKETİ	141
EK 2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ANKETİ	143
EK 3. STRESLE BAŞA ÇIKMA ANKETİ.....	144
EK 4. ETİK KURUL ONAY SAYFASI.....	145
EK 5. ÜNİVERSİTELERDEN ALINAN İZİN YAZILARI	146
ÖZGEÇMİŞ.....	161

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca beni her konuda destekleyen, ilgi ve yardımını eksik etmeyen danışman hocam Doç. Dr. Emre BELLİ 'ye, çalışmanın veri değerlendirme aşamasında değerli yardımlarını ve görüşlerini benden esirgemeyen Prof. Dr. Erdoğan TOZOĞLU hocama, anketlerin uygulanması kısmında vakit ve emek harcayarak yardım eden Dr. Öğr. Üyesi M. Haluk SİVRİKAYA hocama ve eğitim hayatım boyunca benden manevi desteklerini esirgemeyip her zaman yanımda bulunan annem Perihan BİRİCİK ve eşim Zeynep BİRİCİK 'e sonsuz şükranlarımı sunarım.

Yunus Sinan BİRİCİK

ÖZET

DOKTORA TEZİ

AKADEMİK PERSONELİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI VE STRESLE BAŞA ÇIKMA DÜZEYLERİNİN ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ
Yunus Sinan BİRİCİK

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emre BELLİ

2018, 161 sayfa

Jüri: Doç. Dr. Emre BELLİ (Danışman)
Prof. Dr. Necip Fazıl KİSHALI
Doç. Dr. Sümmani EKİCİ
Doç. Dr. Orcan MIZRAK
Doç. Dr. Akın ÇELİK

Amaç: Bu araştırmanın amacı; Üniversitelerin spor bölümlerinde çalışan akademik personelin örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerini inceleyerek; örgütsel stres kaynakları ile stresle başa çıkma yöntemlerinin öğrenilmiş güçlülük bakımından ilişkisini araştırmaktır.

Materyal ve Metot: Araştırmanın evrenini; üniversitelerinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademik personel oluştururken; örneklem grubunu ise 16 farklı üniversiteden 63'ü kadın, 208'i erkek olmak üzere toplamda 271 akademik personel oluşturmuştur.

Araştırmada çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin belirlenmesi için Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Siva ve Dağ (1991) tarafından yapılan 36 soruluk "Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması bireylerin kendini denetleme becerilerinin sık kullanılması ve dolayısıyla başa çıkma stratejilerinin de sıklıkla kullanılması anlamı taşımaktadır. Araştırmada katılımcıların örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yaklaşımlarını belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak, Balcı (1993) tarafından geliştirilen, Karagül (2011) tarafından kısa formu oluşturularak güvenilirlik analizi yapılan "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi" adlı anket kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek içinde LSD testi uygulanmıştır. Örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisini araştırmak içinde korelasyon analizinden yararlanılmış ve anlamlılık düzeyi ($p<0,05$) alınmıştır.

Bulgular: Yapılan çalışmada katılımcıların örgütsel stres kaynakları ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=,166^{**}$). Yine stresle başa çıkma ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,312^{**}$).

Sonuç: Katılımcıların örgütsel stres kaynaklarından etkilenme durumu arttıkça, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de arttığı; yine katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerini kullanma düzeyi arttıkça, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres, Stres Yönetimi, Öğrenilmiş Güçlülük

ABSTRACT

Ph. D. DISSERTATION

AN ANALYSIS ON ACADEMIC STAFF'S SOURCE OF ORGANISATIONAL STRESS
AND THE LEVEL OF COPING WITH THE STRESS IN RESPECT OF LEARNED
RESOURCEFULNESS

Yunus Sinan BİRİCİK

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Emre BELLİ

2018, 161 pages

Jury: Assoc. Prof. Dr. Emre BELLİ (Advisor)

Prof. Dr. Necip Fazıl KİŞALİ

Assoc. Prof. Dr. Sümmani EKİCİ

Assoc. Prof. Dr. Orcan MIZRAK

Assoc. Prof. Dr. Akın ÇELİK

Aim: In this study it is aimed at analysing source of organisational stress and the level of coping with the stress in respect of learned resourcefulness of academic staff by scrutinising source of organisational stress and the level of coping with the stress in respect of learned resourcefulness of academic staff working in sports departments of universities.

Material and Method: Target population of the study consists of academic staff working in Faculty of Sport Sciences and School of Physical Education and Sport in Universities. Sample group include 63 females and 208 males totally 271 academic staff from 16 different universities.

In the study, It has been “The Rosenbaum Scale of Learned Resourcefulness” developed by Rosenbaum and arranged into Turkish by Siva and Dağ (1991) including 36 questions in order to determine the level of learned resourcefulness of academic staff. Higher scores in the scale means that individuals frequently apply for the self-control so strategies for coping with the stress is frequently used. In the study, it has been used the questionnaire of “Working Stress of Academic Staff” developed by Balcı (1993) and reliability analysis implemented by Karagül (2011) by creating short form as a collecting data in order to determine the sample's organisational stress and approach for coping with the stress.

In the study, it has been used those; frequency analysis for demographic aspects of the samples, t test and analysis of variance for independent groups and LSD test for detecting the source of difference. Besides, correlation analysis has been used in order to investigate the relationship between organisation stress, coping with stress and learned resourcefulness and significance level is ($p < 0,05$).

Findings: In the study, it has been found out that there is a low-level positive relationship between the organisational stress and learned resourcefulness ($r = ,166^{**}$). Likewise, there is a moderate-level positive relationship between coping with stress and learned resourcefulness ($r = ,312^{**}$).

Result: In the study, It has been concluded that the level of learned resourcefulness rises if the samples are influenced from the organisational stress; Likewise, the level of learned resourcefulness rises if the samples uses the strategies for coping with the stress more often.

Key Words: Stress, Organisational Stress, Stress Management, Learned Resourcefulness

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	89
Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma İle Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeklerine Ait Ortalamaları	91
Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma İle Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Dağılımları	91
Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması	92
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	93
Tablo 6. Katılımcıların Kurumda İdari Görev Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması	94
Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	94
Tablo 8. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması	95
Tablo 9. Katılımcıların Unvan Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	96
Tablo 10. Katılımcıların Toplam Hizmet Sürelerine İlişkin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması	97
Tablo 11. Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	97
Tablo 12. Katılımcıların İkamet Ettiği Coğrafi Konuma İlişkin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	98
Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	99
Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	99
Tablo 15. Katılımcıların Çalıştığı Kurumda İdari Görevinin Olup Olmama Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	100
Tablo 16. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	100

Tablo 17. Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	101
Tablo 18. Katılımcıların Unvan Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	101
Tablo 19. Katılımcıların Toplam Hizmet Sürelerine İlişkin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	102
Tablo 20. Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Öğrenilmiş Güçlülük, Düzeylerinin Karşılaştırılması	103
Tablo 21. Katılımcıların İkamet Ettiği Coğrafi Konuma İlişkin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması	103
Tablo 22. Örgütsel Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma ile Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Arasındaki İlişki	104

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Genel Uyum Sendromunun Üç Dönemi.....	6
Şekil 2. Stresin Sebep ve Sonuçları	13
Şekil 3. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması	21
Şekil 4. Makro Düzeyde Örgütsel Stres Kaynakları.....	29
Şekil 5. Örgütlerde Örgütsel Stresi Doğuran Fiziksel Çevre Koşulları	32



GİRİŞ

Günümüz toplumunda, stres kavramının önemi giderek artmakta ve stresin, insan yaşamı üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler çoğu araştırmada gün yüzüne çıkmaktadır. Hayatlarını idame ettirmek için çalışmak zorunda olan insanlar vakitlerinin büyük bir kısmını iş yaşamında geçirmektedirler. İş yaşamında ise meydana gelen olumsuz fiziksel ve psikolojik etkenler çalışanların strese maruz kalmasına neden olmaktadır. Özellikle iş yerindeki yönetimin kötü olması, fiziki ve örgütsel yapıdan kaynaklanan sorunlar, çalışma şartlarındaki olumsuzluklar, bürokrasi, mobbing, kişisel çatışmalar gibi etmenler çalışanların iş yaşamında performansının düşmesine, endişe, kaygı, ümitsizlik gibi ruhsal sorunlar yaşamasına, çeşitli hastalıklara maruz kalmasına ve iş tatminini azalmasına sebep olmaktadır.

Üniversiteler bilginin üretilip paylaşıldığı örgütler konumundadır. Akademisyenlerin ise öğrencileri meslek hayatlarına hazırlamak, bilimsel çalışmalar yapmak, elde ettikleri bilgi ve teknolojileri toplumun faydasına sunmak, sürekli değişen ve gelişen dünyaya yeni şeyler katarak topluma öncülük etmesi gibi bazı toplumsal görevleri vardır. Bu yüzden akademisyenlerin performansını, üretkenliğini, iş tatminini, sağlığını olumsuz yönde etkileyecek stres kaynaklarının belirlenmesi önem taşımaktadır.

Üniversitelerde örgütsel stres kaynaklarına neden olan etmenler olarak; öğrenci sayısının fazla olması, ders yükü yoğunluğu, çalışma koşulları ve fiziksel imkânların yetersizliği, örgüt yapısında kaynaklanan sorunlar, ast-üst ilişkisi, bilimsel çalışmalar için yeterli mali desteği görememe gibi durumları sıralayabiliriz. Bu durumlar karşısında akademisyenlerin stres seviyeleri artmakta sonuç olarak iş tatmini ve üretkenlikleri azalmaktadır. Bu bağlamda etkin bir stres yönetimi ile stresle mücadele etmek için strese neden olan faktörlerin iyi belirlenmesi gerekmektedir. Stres yaşamın her döneminde ortaya çıkabildiğine göre strese neden olan şeylerin önüne geçilmesi, bireyin sağlıklı, mutlu üretken ve yaşam kalitesinin iyi olması açısından önem taşımaktadır. Bu yüzden bireyler stresle karşılaştıkları zaman, bu stresi iyi tanımalı, kontrol altına almalı ve stresle yaşamayı öğrenme çabası içinde olmalıdırlar. Stres ile etkili bir şekilde mücadele etmek için ise; strese neden olan faktörlere karşı etkili bir başa çıkma yöntemleri geliştirmeleri gerekmektedir.

Bireyin stresle başa çıkması geçmişte yaşadığı olaylar, sahip olduğu deneyimler ve yaşam boyunca edindiği tecrübeler ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle her birey stres faktörlerine karşı farklı stratejiler geliştirirler. Öğrenilmiş güçlölük ise, kişinin kendi özelliklerinden kaynaklanan stresle başa çıkmada, yaşayarak ve tecrübe edinerek elde ettiği kazanımlardan birisidir. Öğrenilmiş güçlölük düzeyleri yüksek olan insanlar, stresle daha kolay başa çıkmakta ve çalışma hayatında etkin ve verimli olmaktadır.

Bu bağlamda çalışmamızın amacı; Üniversitelerin spor bölümlerinde çalışan akademik personelin örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve öğrenilmiş güçlölük düzeylerini inceleyerek; örgütsel stres kaynakları ile stresle başa çıkma yöntemlerinin öğrenilmiş güçlölük bakımından ilişkisini araştırmaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI, TARİHÇESİ VE BELİRTİLERİ

1.1. STRES KAVRAMI

Stres konusunda geçmişten günümüze çeşitli araştırmalar yapılmış ve birçok araştırmacı tarafından stresin tanımı farklı şekillerde ele alınmıştır. Hamner ve Organ (1978), stresi; bireyin çevresinde olup biten olaylara yeterli şekilde ya da araç niteliğinde tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul, aşırı yıpranma, ya da insan organizmasında meydana gelen etkilerin kişide bıraktığı olumsuz izler olarak tanımlamıştır. Bu tanıma bakılarak; stresin insan üzerinde sadece psikolojik olarak değil bedensel olarak ta olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Stresin kişide, halsizlik, üzüntü, moral bozukluğu, sinir sisteminde zayıflık, uyku problemleri, kaygı gibi olumsuz etkilerinin olduğu gibi, kiloda artış ya da azalış, metabolizmanın bozulması, cilt problemleri (kaşıntı, döküntü vs.) gibi fizyolojik zararları da olabilmektedir. Altuntaş (2003), stresi; fiziksel, zihinsel veya duygusal yüklenmeler sonucu kişide ortaya çıkan zorlanmalar ve gerilimler olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanıma göre ise stres; organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır. (Baltaş, 2004).

Stres ile ilgili günümüze kadar birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar içerisinde stres konusunu ele alan önemli araştırmacılardan biride Hans Selye'dir. Selye (1977) ' e göre stres, bireyi mutlu edip etmediğine bakılmaksızın, her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için vermiş olduğu tepkiler dizinidir. Bu tanım stresin etki-tepki olayı sonucu meydana geldiğini göstermektedir. Iwancevich ve Matteson (1980) stresi; uyaranlar, uyarıya karşı verilen olumlu veya olumsuz tepkiler ve uyarı-tepki bileşeni arasındaki etkileşim biçimi olarak tanımlamıştır. Günümüzde stres tanımlarını iki gruba ayırmak mümkündür. Bunlardan birincisi, bireyin çevresinde meydana gelen olaylar arasındaki ilişkiyi vurgularken, ikincisi ise, dışarıdan gelen herhangi bir istem ya da etkiye organizmanın verdiği tepkiyi bir çıkış noktası olarak kabul eden tanımlardır (Aydın, 2002).

Harrington (2013:2) stresi, bireyin korku, endişe, kaygı gibi durumların yanı sıra üzüntü, utanç, gibi farklı olumsuz duyguların yerini alabileceği genel bir terim olarak görmektedir. Ayrıca stresin sadece duygusal deneyimlerle sınırlı olmadığını, bunlarla beraber, fizyolojik sorunları da içerisinde barındırdığını belirtmektedir. Bu tanımlara bakıldığı zaman strese çoğu araştırmacının sezgisel olarak yakın anlamlar yüklemesine rağmen stresin yinede kesin olarak bir tanımının yapılması zordur. Yine de stresin genel olarak, bireyin ruh ve beden sağlığına zarar veren sonuçları olduğu bilinmektedir.

Araştırmacılar tarafından stresi tanımlı yapılırken üç farklı yaklaşımdan söz edilmektedir. Birincisi yaklaşımda, çevresel şartlar üzerinde odaklanılmakta ve stresi bir uyaran olarak tanımlanmaktadır. İkinci yaklaşımda stresi bir etki-tepki sonucu meydana geldiğini ve bireyin stres ile karşı karşıya kaldıklarında, stres uyaranlarına karşı verdikleri fiziksel ve zihinsel tepki üzerinde odaklanır. Üçüncü yaklaşım ise, bireyin çevresinde meydana gelen etkileşim boyutunu da göz önüne alarak stresi, stres uyaranı ve strese verilen tepkiyi içine alan bir süreç olarak tanımlanmaktadır.

Stresle ilgili tanımlara bakıldığı zaman, genellikle stresin olumsuz ve zararlı etkileri olan bir durum olarak ele alındığı görülmektedir. Kişiyi sıkıntıya sokan, yaşam kalitesini düşüren, organizmasını tahrip eden hatta kişiye acı veren stres, baş edilebildiği takdirde, aksine kişiyi sağlıklı günlere, mutluluğa, sevince, başarıya da götürebilmektedir. Böyle düşünüldüğü zaman bazı araştırmacılar stresin aslında kötü bir durum olmadığını, stresi kabul edip, stresten kaçınmanın mümkün olabileceğini hatta stresin motivasyon, değişim ve gelişim için şart olduğunu belirtmişlerdir (Levi, 1965:80-85).

1.2. STRES KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

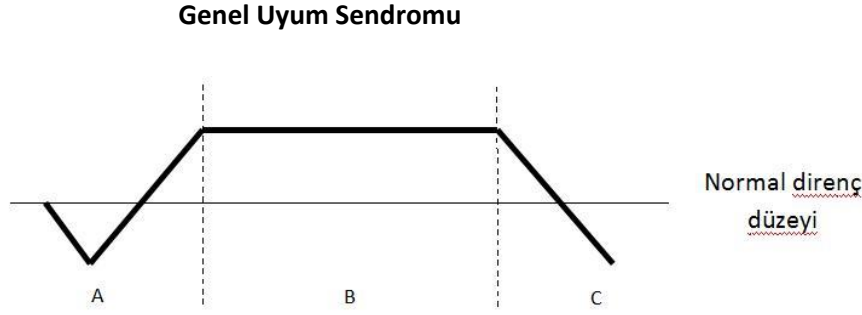
Stres kavramının tarihsel gelişimine bakıldığı zaman, Latince'den türediği ve İngiliz dilinde kullanılan bir terim olduğu görülmektedir. "Stres" Latince'de "Estrictia", eski Fransızca'da "Estrece" kelimelerine karşılık gelmektedir. İsim olarak anlamlarına bakıldığı zaman "zorlanma, gerilme ve baskı olarak karşımıza çıkmaktadır. 17. yy'de felaket, musibet, dert, acı, keder anlamlarında kullanılmıştır. 18 ve 19. yy'lerde ise stres kelimesine yüklenen anlamda değişiklik olmuş ve kelimenin anlamı güç, baskı, zorluk gibi anlamlar yüklenip herhangi bir objeye, bireye, organa veya kişinin ruhsal yapısına

yönelik kullanılmıştır. (Baltaş, 2004:304). Ayrıca stres kelimesi bilim olarak mühendislik alanlarında da kullanılmıştır (Baltaş, 1990).

Lazarus, 1960 yılında stresi, birey ile içinde bulunduğu ortamdan doğan etkileşimin sonucunda meydana gelen vücutta yarattığı tepki olarak ifade etmiştir. 1974 yılında House stresi; insanın normal davranış biçimlerinin yetersiz olduğu durumlarda açığa çıkan tepki olarak tanımlamıştır. 1976 yılında Mandler, zararlı durumların kişide meydana getirdiği tehlike ve bunun sonucu olarak organizmanın oynadığı rolü stres olarak adlandırmıştır. 1984 yılında Hann'a göre ise stres; bireyin içinde bulunduğu toplumu kötü algılaması sonucu yaşamış olduğu olumsuz duruma verdiği isimdir (Balcıoğlu, 2005).

Stres konusunda büyük çalışmaları olan Hans Selye tıp fakültesinde öğrenci iken düşündüğü şeylere deney yoluyla ulaşmaya çalışıyordu. Farelere çeşitli maddeleri vermesi sonucunda aynı tipte (stereo-type sendrome) organ değişikliği oluştuğunu gözlemlemiştir. Bu değişiklikler organizmada bazı değişikliklere neden olmuş, adrenalin kortekste genişleme, lenf düğümleri ve timüs bezlerinde daralma meydana gelmiş ve mide ülserinin ortaya çıktığı sonucunu doğurmuştur. (Bıdzınka, 198:161-166). İleriki yıllarda Hans Selye hayvanlar üzerinde ki çalışmalarına devam etmiştir. Bu yaptığı deneyler sonucu soğuk, sıcak, travma gibi uyarılarla aynı tip organ değişiklikleri olduğu sonucuna varmıştır. 1936 yılında ise yaptığı tüm çalışmaların sonucunda, deneylerde ortaya çıkan sonuçların hepsinin aynı tip belirtiler olduğunu gözlemlemiştir. Bugün için bu “aynı tipte belirtiler” (stereo-type syndrome) uyarana bağlı olmayan stres belirtileri (non-specific stress syndrome) olarak tıp lügatına girmiştir (Balcıoğlu, 2005:10).

Selye, stres üzerine yaptığı deneysel çalışmaları sonucunda, zararlı bir etkenin akut olarak uygulanması sonucu farelerde biyolojik stresin meydana geldiğini ve bunun üç aşamada meydana geldiği sonucuna varmıştır. Bu çalışmalarının sonucu olarak insanın stresli olduğu anlarda bedeninin verdiği üç aşamalı tepkiyi "genel uyum (adaptasyon) sendromu" olarak tanımlamıştır. Bu kurama göre, Vücudun strese karşı vermiş olduğu tepki üç aşamada gerçekleşir. Bunlar alarm tepkisi, direnme ve tükenme aşamalarıdır.



Şekil 1. Genel Uyum Sendromunun Üç Dönemi (H. Selye 1977)

1.3. STRES AŞAMALARI

1.3.1. Alarm Tepkisi

Alarm tepkisi olarak adlandırılan dönemde, insanın veya bir hayvanın dış uyarıcıyı stres olarak algıladığı duruma denmektedir (Baltaş, 2004:26). Birey bir stres kaynağı ile karşılaştığı zaman, vücudu gerilime hazırlayan ve stresli durumlarda etkin bir görev üstlenen sempatik sinir sisteminin etkin hale gelmesi nedeniyle beden "savaş ya da kaç tepkisi" gösterir. Savaş ya da kaç tepkisi, vücudumuzun algılamış olduğu herhangi bir saldırı karşısında "savaşması veya kaçması" olarak verilen ilkel ve doğuştan gelen bir tepkidir. Savaş ya da kaç tepkisi sırasında vücutta oluşan fiziksel ve kimyasal değişimler sonucunda kişi, stres kaynağı ile yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelir. Yaşanan bu durum karşısında bireyde, kalp atışlarının ve solunumun hızlanmasına, tansiyonun yükselmesine ve ani bir şekilde adrenalinin yüksek salgı seviyesine gelmesi biçiminde gelişir. Sonuç olarak alarm aşamasında vücutta "savaş ya da kaç tepkisi" meydana gelir. Streste alarm aşamasında, stresi yaratan kaynaklar ve bu kaynakların yoğunluğu arttığı ölçüde, stres eğrisi hızlı bir şekilde normal seyreden direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretleri verilmeye başlanır.

1.3.2. Direnme Aşaması

Alarm aşamasını, "uyum ya da direnme aşaması" izler. Stres kaynağına eğer uyum sağlanırsa her şey normal seviyesine döner. Bu aşamada kaybedilmiş olan enerji, yeniden kazanılmaya ve vücuttaki tahribat giderilmeye çalışılır. Stresle başa çıkıldığı

zaman parasempatik sinir sistemi etkin olmaya başlar. Kalp atımı, solunum ve tansiyon düzene girer, vücutta meydana gelen kas gerilimi azalır ve vücut eski haline geri döner. Direnme aşamasında kişi, strese karşı koymak için elinden gelen tüm çabayı ortaya koyar ve stresli bir insanın göstermiş olduğu davranışlarını sürdürür. Belirli bir süre boyunca bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu stresli durum gözlenebilir.

1.3.3. Tükenme Aşaması

Dirençli stres kaynakları ve bunların etkilerinin azalmak yerine iyice arttığı sürece, bireyin ümidi kaybolur ve bireyin davranışında olumsuz değişmelerin olduğu ve hayal kırıklığının yaşandığı bir döneme başlar. Eğer stres uyarıcısına karşı önlem alınmaz ve baş edilemezse, fiziksel kaynaklar kullanılmaz hale gelir ve bunun sonucunda tükenme aşaması dönemine geçilir. Tükenme evresinde bireyin, sinir sisteminde bozulmalar meydana gelir. Kişi tükenmeye başlamış ve stres kaynağı etkili bir şekilde hayatında devam etmektedir. Bu evrede, uzun süreli ve dirençli olan stres kaynakları ile baş edilemez ve birey diğer stres kaynaklarının da etkisine açık olabilir (Güçlü, 2001:94).

Selye, stres sonucu meydana gelen yıkımı "adaptasyon hastalığı" olarak tanımlamıştır. Bunun üstesinden gelinemediği takdirde, bedensel tükenme ve son olarak ölüm meydana gelir. Bireyin bedensel savunması, stresle baş edebilecek güçte ise eğer, ruhsal ve fiziksel uyum içinde çalıştığı anlamına gelir. Selye'ye göre yaşlanma, insanın durağanlaşması ve enerjisinin azalması demektir. Bu açıdan stresin fiziksel olarak etkilerinin ortaya çıkmasında üç önemli unsur vardır. Bunlar stresin şiddet düzeyi, stresin kronikleşmesi ve genel uyum durumunun ne seviyede olduğu ile ilgilidir (Baltaş, 2004:26).

Sonuç olarak geçmişten günümüze kadar stres kavramının doğuşu ve gelişimi sürecinde birçok araştırmacı tarafından çeşitli tanımlamalar yapılarak stres kavramına çalışmalarında büyük yer vermişlerdir. Stresin insan yaşamında ne kadar önemli bir etken olduğunun farkına, konu üzerinde araştırma yapanlar tarafından varılmıştır. Stres kavramının 19. ve 20. yüzyıllarda ortaya çıkması ve zamanla gelişmesi sonucu, stres kavramı üzerine çeşitli teorilerin doğması ile sonuçlanmıştır. Bugün, stres konusunun önemi ve ciddiyeti halen daha yerini korumakta ve araştırmacılar tarafından bu konu

hakkında detaylı çalışmalar yapılmaktadır. Ayrıca araştırmacılar tarafından stres ile nasıl başa çıkılacağı, stres unsurlarının nasıl üstesinden gelinebileceği hakkında çeşitli yöntemler geliştirilerek yeni fikirler oluşturulmaya devam edilmektedir.

1.4. STRESİN BELİRTİLERİ

1950 yıllarının sonuna kadar stres üzerinde çeşitli araştırmalar yapan araştırmacılar stresi, insan vücudunda fizyolojik ve fizyopatolojik değişiklikler yapan uyaran olarak kabul etmekteydiler. 1952 yılında Hans Selye, stresi uyaranlara karşı organizmanın vermiş olduğu yanıt olarak tanımladı. Ayrıca Hans Selye, bireyde stres oluşturan etmenlere “Stresörler” adını vermiştir. Stres altında olan bireyler, zamanla strese bağlı olarak meydana gelen çeşitli belirtiler vermeye başlarlar. Az miktarda ve kısa süreli stres, insan organizmasında olumlu etkilerde bulunabilirken uzun süreli ve aşırı bir stres kişide ciddi etkiler bırakarak çeşitli belirtilerin meydana gelmesine sebep olabilmektedir. Bu belirtileri bazı araştırmacılar farklı gruplara ayırmaktadırlar. Stres kavramı çerçevesinde Das Gupta'nın (1992) yaptığı çalışmada, stres durumunda ortaya çıkan belirtileri, üç ana grupta toplandığına işaret etmektedir. Bu belirtiler bilişsel-duyusal faktör, fizyolojik faktör ve ağrı-yakınma faktörleridir. (Hovardaoğlu, 1992:132). Braham, (1998), yaptığı çalışmalar sonucu insan organizmasında stresin neden olduğu belirtileri; fiziksel, zihinsel, duygusal, ve sosyal olmak üzere dört grupta toplamıştır. Rowshan'a (2008) göre ise stres belirtilerini, sosyal, fiziksel, ruhsal, zihinsel ve duygusal olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Bu kategoriler ise birbirleriyle bağlantılıdır. (Ata, 2014:33). Görüldüğü üzere araştırmacılar, stresin insan organizmasında neden olduğu belirtileri farklı gruplar altında toplamakta ve bu belirtilerin sebep olduğu hastalıkları farklı şekillerde yorumlamışlardır.

Rowshan (2003), bireyin stres ile karşılaştığı zaman vermiş olduğu tepkileri HERO prensibi ile açıklamaktadır. HERO kelimesini Türkçe karşılığı kahraman anlamına gelmektedir ve kelimedeki yer alan her bir harf stres süreciyle ilgili bir anlama karşılık gelmektedir.

HERO (kahraman) kelimesinin açılımına bakıldığında zaman:

H (happening), stres meydana gelir,

E (evaluation), birey stres üzerinde değerlendirmede bulunur,
 R (response), birey stres karşında bir tepki oluşturur (savaşır ya da kaçar),
 O (outcome), birey bir sonuçla karşılaşır.

Herhangi bir zamanda bireyin karşılaştığı olay ya da durum sonucu stres ortaya çıkar. Strese karşı bireyin inanç, tutum ve beklentileri kişinin karşılaşmış olduğu stresi değerlendirme sürecini içerir. Bu aşamadan sonra bireyin strese karşı vermiş olduğu tepki “savaş ya da kaç” şeklinde olur. Sonuç olarak strese verilen tepkinin sonucunda meydana gelen durum ise stresin sonucunu oluşturur. (Rowshan, 2003:21). rnek verecek olursak, Birine karşı onur kırıcı bir kelimeyle hitap edildiği zaman, o kişide stres meydana gelir, kişi düşünmeye başlar (neden böyle dedi? Hak ediyor muyum acaba? gibi sorular kendine sorarak) birey yaşamış olduğu olaya karşı tepki verir (başı ağrır, sözle cevap verir gibi) ve sonuç (o kişiyi itici görmeye başlar karşı veya o kişiye karşı olumsuz düşünce besler) ortaya çıkar (zmutaf, 2006:75).

Stres tepkisi veya değişimlere uyum süreci, kısa ve uzun dönemde organizmayı tehdit ederek, çeşitli zararlar verebilmektedir. Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde çeşitli hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar. Bu hastalıklar yüksek tansiyon, baş ağrısı, kalp rahatsızlıkları gibi bedensel hastalıklar olabildikleri gibi, psikolojik veya zihinsel hastalıklar da olabilmektedir. İnsanlarda zihinsel özellikleri ve davranış kalıplarına göre stres karşısında geri çekilme, stresi kabullenme, strese karşı koyma, korku, endişe, depresyon gibi duygusal sorunlar da oluşabilmektedir. Diğer taraftan dikkat azalması, zihin karışıklığı veya zihni bir konu üzerinde toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında bağlantı kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, takıntılı düşünceler zihinsel düzeydeki sorunlardan bazılarıdır (Baltaş ve Baltaş,2010).

1.4.1. Fiziksel Stres Belirtileri

Hans Selye'ye göre, günümüzde yaşanan ve yaygınlaşan hastalıkların birçoğu virüs ve mikrop gibi zararlı canlıların ya da dıştan gelen etkilerden çok, stres ile mücadele edememe yoksunluğundan ortaya çıkmaktadır. Yaşadığımız ağda, çoğu hastalığın ortaya çıkış nedeninin stres olduğu vurgulanmaktadır. Bireylerin fiziksel ve psikolojik farklılıkları, stresten etkilenme düzeylerini ve şekillerini farklılaştırmaktadır.

Ancak kişinin fiziksel ve ruhsal yönden zayıf olması, stres karşısında sürekli yenilgi durumunda olmasına sebep olur (Tutar, 2016:198).

Kalp çarpıntısı, nabızın artması, kabızlık veya ishal, kulak çınlaması, sırt ve göğüs ağrısı, kas spazmı, kaslarda yaşanan gerilmeler, ellerde ve ayaklarda titreme, soğukluk ve terleme, cilt hastalıkları, ani kilo kaybı, halsizlik, uykusuzluk, baş ağrısı, el ve ayak parmaklarında hissizlik, cinsel isteksizlik gibi durumlar görülebilmektedir. Ayrıca; diş gıcırdatma, el ve ayak parmaklarını aşırı oynatma, tırnak yeme, hazımsızlık, alkol ve sigara tüketiminde artış, alerjiler, mide hastalıkları, aşırı terleme, ağızda ve boğazda kuruluk, solunum güçlüğü yaşanması, baş dönmesi gibi belirtiler sıralanabilir (Güçlü, 2001; Rowshan, 2008; Atkinson ve ark.,2010; Çam Yıldırım, 2014 akt: Ata, 2014:33).

Tekin (2010), Stresin neden olduğu fiziksel belirtileri; Bireyin hormonal değişimleri ve vücut tepkilerinin süreklilik göstermesinden kaynaklandığını belirtmektedir. Tekin'e göre bu belirtiler; kas ağrıları, uyku problemleri, sırt bölgesinde meydana gelen gerilme ve ağrılar, uyku esnasında diş gıcırdatmaları, dolaşım sistemi problemleri, ishal ya da kabızlık, ciltte solgunluk ve deri döküntüleri, yüksek tansiyon, kalp krizi riski, beslenme düzeninde değişiklikler, halsizlik, yorgunluk hissi, bilişsel bozukluk şeklinde sıralanabilir.

1.4.2. Zihinsel Stres Belirtileri

İnsanlar yaşadıkları ve etkilendikleri kötü olaylar sonucunda ciddi stres sorunları ile karşılaştıklarında gerçek bir bilişsel bozukluk meydana gelebilir. Bu bilişsel bozukluğun yaratmış olduğu olumsuzluklardan bazıları; dikkat bozukluğu, kararları alma güçlüğü, hafıza zayıflığı, devam eden unutkanlık hali, tek bir düşünce üzerine yoğunlaşma sorunu, mizah anlayışında kayıp, işte veya sosyal hayatta verimliliğin düşüşü, hata yapmada artış, muhakeme gücünün zayıflaması gibi tepkiler gösterir (Braham,1998:54). Sürekli düşünceli zihin yapısı, bir işi başarmada yaşanan zorluklar, yoğun korkuların yaşanması, günlük rutinlerin yapılamaz hale gelmesi ve kişi de intihar eğilimi gösterme gibi unsurların olması zihinsel stres belirtileri arasındadır.

Yılmaz (2006), zihinsel belirtileri, unutkanlık ve hafıza kaybı, aşırı düşünce yapısından dolayı zihin yorgunluğu ve kafa karışıklığı, odaklanma problemi ve karar verememe güçlülüğü, hayattan zevk alamama, sürekli karamsarlık hali, aşırı hayal kurma ve intihar eğilimi olarak sıralamaktadır.

1.4.3. Ruhsal Stres Belirtileri

Stresin bireyde meydana getirdiği olumsuz ruhsal durumlara bakıldığı zaman; öfke, anksiyete, saldırgan davranışlar, depresyon, ruhsal çöküntü gibi durumlar örnek verilebilir (Atkinson,1999:495). Aynı zamanda da birey, içsel dünyasında boşlukta gibi hissetme, aşırı huzursuzluk hali, suçluluk duygusu, düşmanlık besleme ve kin duyma, suç işleme düşünceleri ve suç işlemesi olarak sıralanabilir.

Stres belirtilerinin ruhsal göstergeleri; devam eden tedirginlik hali, etrafa duyulan öfke ya da bastırılan öfke, hayattan zevk alamama, hayata bağlanamama duygusu, maddi ve gelecek kaygıları, eğlenememe, önemsememe duygusu, hasta olma ya da ölme korkusu, başarısızlık endişesi, sorunlarını dile getirememe ya da tartışamama duygusu, kapalı alan fobisi, afet korkuları, konsantre olamama sorunudur(Aytaç, 2009).

1.4.4. Duygusal Stres Belirtileri

Bireyde duygusal stres belirtileri, farklı ruh hallerinin yaşanmasının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Aşırı endişe ve kaygılanma, çabuk ağlama, sinirli ve asabi olma, gerginlik gibi durumlar, kişinin yaşamış olduğu stresin duygusal belirtileridir. Sürekli değişken ruh hali ile karşı karşıya kalan bu bireylerde aynı zamanda özgüven kaybı, utangaçlık ve asosyalite görülebilmektedir. Duygusal çöküntü içerisinde olduklarından dolayı da, eleştiriler karşısında kolay incinme veya tahammül edememe, aşırı sinirlenip öfke kontrolü yapamama, güven duygusunun zedelenmesi ve tükenmişlik hissi gibi belirtiler de duygusal stres belirtilerinin diğerleri arasındadır.

Tekin (2010), stresin neden olduğu duygusal belirtileri; duygusal stres belirtilerinin nedeninin bireyin ruhsal durumunun değişken olması ve strese neden olan uyarıcıya karşı direncini zorlamasından kaynaklanması olarak ifade etmiştir. Duygusal

belirtiler; depresyon, öfke, kaygı ve endişe, düşmanlık hissi, aşırı sinir hali, toplum içerisinde uygun olmayan davranışlarda bulunma, çevreden uzaklaşıp yalnız başına kalma isteği, hayata karşı verilen mücadelede zorlanma hissi şeklinde sıralanabilir.

1.4.5. Sosyal Stres Belirtileri

İnsan hayatında karşılaşılan sosyal stresler üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar günlük stresler, gelişimsel stresler ve hayat krizlerine bağlı streslerdir. Baltaş (2004.59)'a göre;

Günlük stresler: Bireylerin günlük yaşamda karşılaştığı basit olaylar sonucunda meydana gelen streslerdir. İnsanların ihtiyaçları ve arzuları doğrultusunda ortaya çıkan ve olumsuz sonuçlandığında kişide strese neden olan durumlardır.

Gelişimsel stres: Bireylerin gelişim çağı içerisinde yaşadığı sorunların neden olduğu stres türüdür. Özellikle çocukluktan ergenlik dönemine geçişte ve bu dönem boyunca yaşanan strestir. Çocukların gelişim döneminde yaşadıkları bu stresin olumlu sonuçlar doğuracağı ve o dönemde yaşanan stresin üstesinden gelinirse ileri yaşlarda stresle başa çıkma becerisi kazanılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Hayat Krizlerine Bağlı Stresler: İnsanın yaşamında karşılaşacağı kaza, hastalık ve yakının ölümü gibi durumlar ya da yaşadığı olaylardan dolayı geçirmiş olduğu büyük travmalar, hayat krizlerine bağlı ortaya çıkan stres durumlarıdır. Braham (1998), yaşadığımız stresin günlük yaşamda iletişimde ve etkileşimde bulunduğumuz insanlarla ilişkilerimizi etkileyeceğini vurgular. Yaşanan bu olumsuzluklar çerçevesinde bireyin, insanlara karşı güvensizlik yaşamasına, sürekli başkalarını suçlamasına ve haksız bulmasına, narsistik özellikler göstermesine, asosyalleşmesine ve çevresindekilerle iyi ve etkili bir iletişim kuramaması gibi olumsuz tepkiler göstermesine neden olur.

Stres, sosyal belirtiler olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu belirtiler kişi de uyumsuzluklar olarak görülmektedir. Stresin neden olduğu sosyal belirtiler, genellikle sosyal davranışlarda görülen bozukluklar olarak gözlemlenmektedir. Söz konusu belirtileri Tekin (2010, 15); iletişim kurarken yaşanan gerginlikler, aşırı sesli konuşma, öfke krizleri, yeme alışkanlıklarının bozulması, (aşırı yeme ya da yememe gibi), sigara

ve alkol bağımlılığı, konuşma güçlüğü, bir yerde sabit kalamama, uyku problemleri ve verimde düşüklük olarak sıralamaktadır.



Şekil 2. Stresin Sebebi ve Sonuçları

1.5. STRES TÜRLERİ

Stres türleri yapıcı ve yıkıcı stres olarak adlandırılan, aynı zamanda iyi stres ve kötü stres olarak da tanımlanan iki bölüme ayrılmaktadır.

1.5.1. Yapıcı Stres: Bireyin istediği davranışı ya da arzuyu yerine getirirken, karşılaştığı zorluklardan dolayı ortaya çıkan stres türüne yapıcı stres denir. Bireyin karşısına çıkan güçlüklerle baş edebilmesi kadar zorlayıcı olan ve aynı zamanda ona güç ve enerji veren stres türü yapıcı stres olarak adlandırılır. Başka bir deyişle, bireyi kaygılandırmak yerine, istediği zor bir amaca ya da arzuya ulaşırken ona yaratıcılığını ortaya çıkarma imkânı sunan, doyum ve yaşama sevinci veren strestir. Olumlu stres, olumsuz stresin aksine bireyler ve örgütlere yarar sağlar. Stres seviyesinin düşük olması enerjiyi artırıp, çalışanı teşvik eder, yaratıcılığı canlandırır, çabayı artırır, çalışkanlık ve dikkate pozitif katkılar sağlar. Bunların yanı sıra olumlu stres, bireyin çevresindekilerle uyum içerisinde olmasına etki eder.

Stres düzeyleri bireylerin yapısına ve özelliklerine göre değişkenlik gösterir. Optimal stres, kişiler ya da kurumlar arası rekabeti artırarak daha sağlıklı ve etkin çalışma ortamı yaratır. Bu çalışma durumu da daha yüksek sorumluluğu bireye yüklemesine rağmen yüksek gelir ve daha iyi bir kariyer elde etmesini sağlar. Bu stres

türü, bireyin çevresindekilerle daha iyi bir iletişim kurmasını ve daha dengeli ilişkilere sahip olmasına yardım eder.

1.5.2.Yıkıcı Stres: Bireyin yaşamında karşılaştığı güçlüklerle baş edemeyeceği kadar zorlayıcı olan ve onun direncini kıran strese ise yıkıcı stres denmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişiye güvenini kaybettiren, yetersiz hissettiren, çaresizlik ve umutsuzluk duygularına sokan ve hayal kırıklığı yaratan bir stres türüdür. Yıkıcı stres, bireylerin ve örgütlerin işlerinin aksamamasına neden olur. Orta seviyelerdeki stres, verimliliği ve üretkenliği artırırken, yüksek düzeydeki stresin çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını bozan ve kendisine aşırı yüklenmesine neden olan olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olur.

Olumsuz olarak adlandırılan aşırı stres, bireyin çalışma şartlarının kötüleşmesine ve başarısızlığına neden olur. Aynı zamanda aşırı stresten dolayı fiziksel ve ruhsal açıdan sorunların yaşanması hem birey hem de örgüt açısından mali yönden de zarar verici bir durum haline gelir. Yıkıcı stres, bireyin sağlıksız, olumsuz ve yıkıcı sonuçları ile karşılaştığı stres türüdür. Bireyler aşırı stres altında, işe devam etmede güçlük, hata yapma, yüksek kaza oranı ve iş tatminsizliği gibi olumsuz durumlarla karşılaşır. Aşırı stres altındaki kişilerin yalnızca performansları düşmekle kalmaz; aynı zamanda stresin yaratmış olduğu tüm fiziksel ve ruhsal sorunları da beraberinde yaşarlar (<http://www.nedimtaktakkimdir.com>, 07.02.2018).

Stres türleri süre açısından birbirinden farklılık göstermektedir. Bunlar anlık stres ve sürekli stres olarak iki bölüme ayrılmaktadır. Anlık stres, bireyin gündelik yaşantı içerisinde karşılaştığı basit ve üstesinden gelebileceği sorunu çok fazla etkilenmeden çözmesine denir. Sürekli stres ise, az ve hafif stresli durumlarda, bireyin psikolojisi üzerinde uzun süre etki eden ve stresin aşama aşama artması sonucu ortaya çıkan streslerdir.

1.6. STRESİN NEDENLERİ

Bireyde strese neden olan durumlar üç gruba ayrılır.

Fiziki çevreden kaynaklanan: Fiziki çevreden kaynaklı hava kirliliği, kalabalık, sıcaklık, soğuk, toz ve radyasyon gibi dış etkenler bireylerde strese neden olmaktadır.

İş veya meşguliyet konusunda kaynaklanan: Bireyin ağır şartlarda çalışması, iş yükünün fazla olması, iş saatlerindeki vardiya, mesaideki düzensizlik, çok hafif işte çalışma, yöneticilerle yaşadığı sorunlar, karar verme güçlükleri ve sorumluluğu büyük olan işlerin verilmesi mesleki alanda yaşadığı streslerdir.

Psiko-sosyal özelliklerden kaynaklanan: Bireyin hayatında karşılaştığı sosyal stres belirtilerinin neden olduğu streslerdir (Baltaş, 2004.59).

Eroğlu (1998) ise stres nedenlerini belli başlı altı bölümde toplamıştır. Bunlar; İnsan organizmasında meydana gelen fiziksel ve psikolojik denge bozuklukları, Fiziki çevre şartlarının neden olduğu stres kaynakları (sıcaklık, nem, hava kirliliği, gürültü vs.), ekonomik nedenlere bağlı stres faktörleri (işsizlik, borçlanma, ek iş yapma, gelir seviyesinin düşüklüğü vs.), sosyal hayat (kültürel çatışma, aile, sosyo-kültürel değerler, toplumsal çevreden kaynaklanan endişe ve gerilim vs.), çalışma hayatı ve kişilik yapısıdır.

1.7. STRES KAYNAKLARI

İnsanlarda stresin meydana gelmesine neden olan faktörler stres kaynağı olarak tanımlanmaktadır. Günlük yaşamda insanlar birçok stres kaynağı ile karşılaşır ve bu durum stresle başa çıkmayı ve stres oluşumunu güçleştirmektedir. Stresi meydana getiren faktörlerin bazıları önceden tahmin edilebilir. Örneğin yeni evlenmiş bireylerin birbirlerine alışmaları ve tanımaları veya bireylerin çocuk sahibi olduktan sonra aile bireylerinin yaşamlarında bazı değişikliklerin meydana gelmesi. Diğer taraftan insanların hayatlarında karşılaşabilecekleri daha güçlü stres faktörlerinin birçoğu biranda ortaya çıkmaktadır (Rowshan,2011:28). Stres kaynaklarının vermiş olduğu etkileri sebebiyle, stres yapıcıların neden olduğu, bireyi hangi tür fizyolojik veya psikolojik hastalıklara sürüklediği, stresle mücadele etmek için bireyin, sosyal çevrenin ve örgütün ne şekilde müdahale edip uygulamaya koyacağı konuları, bugün giderek önem kazanmaktadır (Bıyık ve Boztaş, 2003: 98 akt: Gümüştekin, Gültekin 2010).

Miller (1979) stresin meydana gelmesini şu şekilde açıklar. Stres kaygı ile başlar. Kaygı temelinde içimizdeki bir tür dengesizlik sonucu oluşur. Tehdit edici koşullar kaygıya neden olur. Kaygı da sırası ile gerilime yol açar. Özde gerilim kaygıya

karşı fiziksel bir tepki oluşturur. Gerilim halinde sinir uyaranları vücutta çeşitli değişimlere neden olur. Eğer gerilim yoğunlaşırsa bedene olumsuz etkileri olur. Bu durumda bireyin stres altına girdiği kabul edilir (Balcı, 2000:10)

Stres, İnsanların yaşamları üzerinde kötü izler bırakan ve onların tutumlarını, sosyal çevrede insanlarla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen bir kavram olmakla beraber, ansızın ya da kendiliğinden oluşan bir durum değildir. Stresin meydana gelmesi için bireyin içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam veya çevrede oluşan farklılıkların insan hayatını etkilemesi gerekir. Çevredeki değişimlerden her insan etkilenebilir fakat bazı insanlar bu değişimlerden daha güçlü, daha hızlı veya yavaş etkilenmektedirler. Stres, bireyin yaşadığı çevrede ortaya çıkan bir değişimin veya bireyin yaşadığı veya bulunduğu çevreyi değiştirmesinin insan üzerinde çeşitli etkiler bırakması ile ilgilidir (Güçlü, 2001:93).

Stres kaynaklarını meydana getiren nedenler "bireysel" ve "örgütsel" olmak üzere iki grupta toplanmaktadır.

1.7.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları genel olarak kişinin fizyolojik ve psikolojik durumlarıyla ilgili olabilmektedir. Bireyin kişilik ve biyolojik yapısı, önem sayılabilecek sağlık problemi, ailede meydana gelen sorunlar, kişinin yaşadığı ortam, yaşam kalitesi ve tutumları, ekonomik şartlar, çeşitli yaş dönemlerinde oluşan bunalımları, hayal kırıklığı, ruh halinde güçlü değişimler gibi faktörleri de bireysel stres kaynakları arasına alabiliriz (Eren, 2000). Bireyin stres kaynakları, bağımsız düşünülemez. Stres kaynaklarının tamamı bir bütünün parçaları olarak işlev görüp, birbirleri ile etkileşime girerek, birleştirici bir rol oynar. Birey çalıştığı ortamda dış uyaranlardan, çalışma ortamı dışında da iş yerindeki durumlardan kendisini soyutlayamaz. Örgüt içi ve örgüt dışı çevrelerden kaynaklı oluşan stres unsurları, bireyde, çevrede ve çalışma ortamındaki değişkenlerin birbirleri ile etkileşimi sonucunda daha etkin hale gelmektedirler(Keskin, 1997; 144).

İnsanların kişiliklerini belli eden karakterleri, sahip oldukları yetenekleri ve mizaçları çoğu kez stres kaynaklarının nedeni olabilmektedir. Başka bir ifadeyle, stresin

kaynağı bireyin kendi kişiliğinden kaynaklı olabilir. Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, onun fizyolojik veya biyolojik özellikleri ile ilgili olabilir. Bunlar, kişide çeşitli sistem bozuklukları, fizyolojik bozukluklar, salgı bezleri ve hormonal denge düzensizliklerine karşı ortaya çıkan biyolojik stres kaynakları olabilmektedir. Ayrıca yaşam koşullarının ağırlığı ve refah düzeyine bağlı olarak gelişen genel ekonomik yetersizlikler, özellikle temel ihtiyaçların karşılanmasında yaşanan sıkıntılar, kişilik özelliklerinin strese yatkın olması gibi kaynaklar stres kaynakları olarak ifade edilebilir (Tutar, 2000:222, akt: Gümüştekin, Gültekin, 2010).

Bireysel stres kaynakları arasında çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz;

1.7.1.1. Kişilik Faktörü

Kişilik kavramı, kişinin çevresine olan uyumunu belirleyen, statik özellikler ve davranış biçimlerini kapsamaktadır. Stres sürecinde kişilik önemli bir yer tutmaktadır. Bireylerin stresten etkilenmeleri, kişilik özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir. Bazı kişilikler kötü bir olay sonucunda strese karşı daha dayanıklı olup başa çıkmayı başarırken, bazı kişilikler ise, bu olay karşısında hemen strese girip, çok kolay etkilenmekte ve aşırı şekilde yıpranmaktadır (Ergün, 2008:10). Kişilik kavramı, insanın toplumsal hayatının bir parçası olarak, geçmişten beri var olmasına karşın, bilimsel gelişimi 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim dallarından ayrılıp, ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Mc Adams, 1997). Kişilik, bireyin duygu, düşünce, davranış ve tutumlarını etkileyen unsurların, kendine özgü bir biçimdir (Tınar, 1999, akt: Yelboğa, 2006:198).

Bireyin, sürekli içten ve dıştan gelen uyarıcıların tesiri altında şekillenen kişiliği, fiziksel ve psikolojik, genetik miras veya deneyimler sonucunda edinilmiş bütün yetenekler, güdüler, duygular, arzular, alışkanlıklar ve bütün davranış biçimlerini kapsar. Kısacası, bireyin kişiliğinin oluşmasında, insanın doğuştan sahip olduğu özellikler ve yaşadığı çevrenin etkisi önemli unsurlardır. Bu bağlamda, çevresel faktörleri ele alarak, kişiliğin sadece bireyin içsel dünyasından ve doğuştan getirdiği özellikler değil de, belirgin ölçüde içinde yaşanan sosyal hayatın da, insanlarda bazı ortak özellikler meydana getirdiği görülmektedir (Tınar, 1999, akt: Yelboğa, 2006:198).

Yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda, uyum sağlama sürecini zorlaştıran bazı kişilik özelliklerinin tanımlamaları ortaya çıkarılmıştır. Kişilerde düşmanlık duygusu baskın ise, kendilerinde her olayda suçlu olmadığı halde suçlu bulanlar, aşırı hassas ve duygusal tepkileri fazla olan insanların, stresle baş etmede başarısız oldukları belirtilmektedir (Ertekin, 1993; 38). Kişilik analizi ve stres hakkında ilk önemli çalışmalar Roseman ve Friedman adlı iki Amerikalı kalp uzmanı tarafından yapılmıştır. Farklı kişilik tiplerini A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak 1974 yılında iki gruba ayırmışlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001; 238). Bu iki araştırmacının uzun yıllarca sürdürdükleri çalışmalarda, hangi kişilik özelliklerinin stres faktörüne ve olumsuz etkilerinin daha eğilimli olduğunu anlamaya yönelik incelemeler yapmıştır (Ertekin, 1993; 38).

1.7.1.2. A Tipi Kişilik

A tipi davranış biçimine sahip olan insan, rekabet duygusu çok fazla olan, kendisini bütünüyle işini adanmış ve zaman olgusuna oldukça duyarlı kişiliklere denir. Ayrıca bu bireyler, agresif, hırçın, sabırsız ve işkolik olarak tanımlanır. Çok fazla güdüye sahip bu bireyler, çok kısa sürede çok fazla başarı elde etmeyi amaçlamaktadırlar (Moorhead/Griffin, 1992: 463). Hızlı hareket eden, çok hızlı konuşan, kendilerinin kolayca yapabileceklerini düşündükleri işi, başkasının çabuk bitirme durumuna tahammül edememe, tatildayken bile boş durmayı ve dinlenmeyi sevmeyen, çabuk sinirlenen, bir gruba ait olma yerine bireysel çalışmaktan hoşlanan, zaman baskısını üzerinde yoğun şekilde hisseden, başarı odaklı ve öfkeli bireyler, A tipi kişilik özelliklerini sergilerler (Baransel v.d., 1995; 9).

A Tipi olarak tanımlanan bireylerin, gündelik yaşam içerisindeki sıradan olayları bile stres verici olarak düşünmekte ve hissetmekte, bunun sonucu olarak da daha fazla strese altına girmektedirler. Bu özelliklere sahip olan kişilerde, stres dirençlerinin düşük olduğu ve normal durumlarda bile yoğun stres yaşadıkları gözlemlenmektedir (Lelord Andre 1996). A tipi kişilik biçimine sahip bireyleri belirleyen üç temel özellik vardır. Bunlar; rekabet içinde başarıya ulaşma arzusu, abartılmış bir zaman kısıtlılığı, saldırgan davranışlar ve düşmanca tutumlardır. Bütün bu özellikler bir davranış ve duygu şeması olarak ortaya çıkar (Baltaş, 2004,147).

Rosenman ve arkadaşları 1975 yılında, sekiz buçuk yıl takip ettikleri bir grupta A kişilik tipi erkeklerin B kişilik tipi erkeklere göre, kalp hastalıklarına yakalanma oranlarının iki kat daha fazla olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Aynı yıl yapılan başka bir çalışmada ise, A tipinin sigara kullanım ve kolesterol düzeyleri baz alındığında, kalp hastalığı riskinin arttığı gözlemlenmiştir. A tipi davranışlarda kalp hastalıklarına neden olan belirtilerin daha çok öfke ve düşmanlık duygularının olduğu bulunmuştur (<http://www.antalyapsikiyatri.com/uz-dr-aykut-uluhan/a-ve-b-tipi-kisilik-ozellikleri>).

Risk faktörlerinden birine veya hepsine sahip olmak, bir kimseyi A tipi davranış gurubu içerisinde değerlendirmek için bir ölçüt değildir. Örneğin, kolesterol değeri yüksek çıkan bir bireyin, bir işi en kısa sürede ve herkesten önce bitirmek gibi isteği doğurmadığı gibi saldırgan davranışlar ve öfke patlamaları da görülmez (Baltaş, 2004,155).

- **Hareketlilik:** A tipi davranış biçimine sahip bireylerde alışlagelmiş ve kesin bir konuşma stillerinin olduğu görülür. Konuşmalarını belirledikleri bir amaca yönelik olarak devam ettirirler ve bazı kelimeleri aşırı şekilde vurgular ve jestlerle konuşurlar. Cümleler arasında da derin soluklanmalar görülür.
- **Dürtü ve İhtiras:** A tipi davranış biçimine sahip kimseler, kedileri ve başkaları için yüksek bir amaç düzeyi belirler ve bunun başarılı olmaması durumunda büyük bir rahatsızlık duyarlar. Bu tür bireyler, başarılarından az ve kısa süreli mutlu olur ve harekete eğilimlidirler,
- **Rekabet, saldırganlık ve düşmanlık duyguları:** A tipi davranış içindeki birey, kendisini başkalarıyla sürekli bir yarış içerisinde görür. Kendilerini bastırmak için gösterdikleri çabaya rağmen, düşmanlık, öfke, duygu ve davranışları saklayamaz ve kolayca ortaya çıkarırlar.
- **Zaman baskısı:** A tipi davranış şeklini özümsemiş bireylerde, zamanın kısıtlayıcı baskısını her an üzerinde hissederek, zamanla bir mücadele içine girerler. Bu kimseler kısalan zaman aralığında, her zaman daha fazlasına ulaşma amacı içerisindeyler.
- **Tek açılı kişilik:** A tipi davranış biçimine sahip bir kişi, genellikle kendi ile ilgilenir ve narsistik özellikler gösterir. Bu insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünde, yaşamın diğer alanlarını ve ailelerini ihmal edip, kendilerini işlerine adanmışlardır(Baltaş, 2004,148).

Bireyde eğer A Tipi kişilik özellikleri varsa, bu özelliklerin giderek artan bir eğilim gösterdiği söylenebilir. Çünkü içinde bulunduğumuz modern çağ, insanları ve örgütleri sürekli olarak yeni gelişmelere, değişimlere ve rekabete zorlamaktadır. Tempolu ve yoğun iş şartları, bireylerin sahip oldukları kapasitelerinin artırmaya yönelik kaygısı, bireylerin hayatında işin merkezi bir konum alması gibi unsurlar, bireylerin sosyal çevrelerinde ve aile yaşamında sergileyeceği davranışlar üzerinde rol oynamaktadır (Özsoy ve Gündodu, 2013).

1.7.1.3. B Tipi Kişilik

B tipi davranış şekline sahip bireyler, A tipi bireylerin aksine daha az rekabetçi, işine daha az kendini veren ve zaman unsuruna karşı daha dengelidir. Bu tarz insanlar, zamanla daha az sorunları vardır ve yaşamlarını daha dengeli ve rahat bir şekilde sürdürürler. Sabit ve kararlı bir şekilde çalışırlar ve kendilerine daha fazla güven hissederler. B tipi kişilik türüne sahip bireylerin, A tipi kişiden daha başarılı ya da başarısız olduğu söylenemez (Moorhead/Griffin, 1992: 463 akt: Durna, 2005:). Fakat B tipi kişilerde başarı pek fazla önemsenen bir durum değildir. Çünkü başarı konusunda çok fazla hırsla sahip değildirler. B tipi davranış özellikleri daha rahat, ılıman, rekabet duygusu az ve daha az saldırgan davranışları vardır. Kolay kolay her şeye sinirlenmez ve paniğe kapılmazlar. Yaptıkları işlerden haz almayı bilirler. İşleri ile ilgili rahat bir tavır takınmaları onları rahatsız ve suçlu hissettirmez. Sakin ve düzenli bir biçimde çalışır, dışa dönük ve sosyal yönleri gelişmiş bireylerdir (Aktaş, 2001: 31 akt: İbrahimoğlu, Karayılan, 2012:252).

Kişilik üzerine yapılan çalışmalarda, B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, kalp hastalıklarına yakalanma riskinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. B tipi kişiliklerin daha hoşgörülü ve anlayışlı bireyler oldukları bilinmektedir. Ayrıca B tipi kişilik özelliklerine sahip insanlar, yaşam koşullarından daha memnundurlar. Tipik olarak B tipi kişilik davranışına sahip olan bireylerde şu özellikler görülmektedir:

- Yeteneklerinin farkındadırlar ve hedefleri için sabit ve düzenli bir şekilde çalışırlar. Başarıları onları sürekli mutlu eder.

- İş yaşamlarında çok fazla stresli değildir. Amaçladıkları hedeflere ulaşamadıkları anda hayal kırıklığı yaşayabilirler ancak bu durum onlarda yıkıcı etkiler bırakmaz. Başarısızlıklarını kabul eder ve bunun sonucunu başkalarına yüklemeler.
- Tek amacın kazanmak olmadığını bilir, oyunu sadece mutlu olmak için oynar ve yarışmaktan zevk duyarlar.
- B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler yenilikçi ve üretken bir yapıya sahiptirler. Kendilerini keşfetmeye ve başarısız olmalarına da izin verirler.
- Çok rahat davrandıklarından bazen bu durum, kariyerlerinde en üst noktaya ulaşmalarına imkân vermez.
- Yumuşak bir mizaca sahip, iyi huylu bireylerdir.
- Genellikle yaşamlarını daha az stres içerisinde sürdürürler.
(<https://examinedexistence.com/type-a-vs-type-b>)

1.7.1.4. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması

İki grup arasındaki davranış farklarının daha iyi anlaşılması ve söz konusu kişilik özelliklerinin kıyaslanabilmesi için aşağıdaki tablodan yararlanılabilir.

A Tipi Kişilik Yapısı	B Tipi Kişilik Yapısı
Daima eylem halindedirler.	Zamanla ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler, hızlı yerler, hızlı konuşurlar.	Sabırlıdır.
Sabırsızdırlar, bir anda iki şey yaparlar.	Övülmekten hoşlanmazlar.
Boş zamanları pek yoktur.	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar.
Sayılarla karşı saplantılıdır.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler.
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler.
Agresiftirler, rekabetçidirler.	Yumuşak başlıdır.
Sürekli zaman baskı altındadırlar.	Asla acele etmezler

Şekil 3. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması (Luthans, 2011:285)

Friedman ve Rosenmanın çalışmalarının sonucunda, A tipi kişilerin çoğunlukla stresin en kötü sonuçlarından biri olan kalp krizi ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Son zamanlarda yapılan çalışmalar ise, bu sonuçları çok da doğrulamadığı görülmektedir. Örneğin, A tipi kişilerin, B tipi özelliklere sahip bireylere göre, stresle daha iyi mücadele ettikleri belirtilmektedir. A tipinin tipik özelliği olan sabırsız olmaktan daha çok, kızgınlık ve düşmanca tavırlar ya da hisler kalp sorunları yaşanmasına neden olmaktadır. İşe aşırı bağlılık, aceleci olma, insanların konuşmalarını yarıda kesip müdahale etmek, kalp için herhangi bir sorun teşkil etmezken, asıl sorun aşırı öfkelenmek ve düşmanca hisler besleme olarak görülmektedir (Luthans, 1995: s. 304 akt:Durna, 2004).

1.7.1.5. Ekonomik Şartlar

Yaşanılan ekonomik ve mali sıkıntılar, bireylerin psikolojik ve fiziki dengesini bozarak stres yaratan diğer etmenlerden biridir. Ekonomik şartlarda kötüleşme, doğrudan ya da dolaylı şekilde kişilerde endişe yaratmaktadır. Stresin sebepleri arasında bilinen mali durumlar içerisinde gelir seviyesinin az olması önemli bir yer tutar. Bireylerin gelir seviyelerindeki düşüklük, hayat standartlarının düşmesine, istediğini alamamasına ve bunun sonucunda sorunlar yaşamasına ve stresin ortaya çıkmasına neden olur (Eroğlu, 2017:530).

Dünya ve ülke ekonomisindeki dalgalanmalar, krizler, işsizlik ve işten çıkarılma durumları, pahalı yaşam koşulları, enflasyon yüksekliği, refah seviyesindeki düşüklük ve bireylerin ana ihtiyaçlarını karşılamada içinde bulundukları yetersizlik durumu önemli stres unsurları arasındadır. Bireyin ekonomik durumunu yükseltmek için daha fazla mesaiye bulunması, ya da daha fazla gelir elde etmek için ek bir iş yapması kişi de yorgunluğa neden olur. Bu yorgunluğun yaratmış olduğu gerginlik de strese yol açmaktadır (Tutar, 2016:160).

Yaşadığımız çağda bireylerin içinde bulundukları ekonomik ve mali durum çok önemli bir stres kaynağı haline gelmektedir. Birey ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için çok daha fazla çalışmakta ve karşısına çıkacak olan zorlukların üstesinden gelmek durumunda kalacaktır. Aynı zamanda bazı insanlar elde ettikleri gelirle kıt kanaat

geçinecek yaşam koşullarına razı gelse de, bazı bireylerin maddi koşullara atfettiği önem oldukça büyüktür. Bu insanlar daha iyi bir yaşam standarttı için daha fazla tüketmek için daha çok çalışmak istemektedir. Daha iyi ekonomik koşullar, lüks yaşam şartları için çok çalışmak, bireyin bedensel ve zihinsel anlamda çok fazla çaba sarf etmesi anlamına gelmektedir. Bu da bireyler de yorgunluk ve gerginlik durumu meydana getirerek stres yaşamasına neden olacaktır (Eren, 2006:294).

Strese yol açan ekonomik durumlardan biri de işsizliktir. Bireylerin işsiz kalması belirli bir gelir kaynağından yoksun olması anlamına gelmektedir. İşsizlik, insan gücü ve emeği dışında başka ekonomik kaynaklara sahip olmayan bireyler için asgari düzeyde ana ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz kalmaktadır. Ayrıca uzun süreli işsizlik, bireyde gelecek kaygısını artırmakta ve toplumsal ve aile hayatındaki rol ve konumu gibi özelliklerini yerine getirmesini de zorlamaktadır. Özellikle ailesini geçindirmek zorunda olan bir bireyse, eşi ve çocukları varsa ve onları geçindirmek gibi temel görevlerini yerine getiremiyorsa, bu kişi de çok zararlı sonuçlara neden olabilir (Eroğlu, 2017:531).

1.7.1.6. Sosyal Hayat

Postmodern yaşam koşulları ve küreselleşme, şehir hayatı sosyal hayat koşullarında değişikliklere neden olmuştur. Sosyal normlarda yaşanan değişimler de sosyal hayatı kötü yönde etkilemeye başlamıştır. İnsanlarda kötülük yapılmasını kontrol eden mekanizmayı Nevzat Tarhan üç grup altında toplamıştır. Birincisi yasalar ve hukuk düzeni, ikincisi sosyal kurallar ve üçüncüsü de ahlaki normlardır. Ahlaki normlar kişinin kendi iç yaşamında olan vicdani normlarıdır. Bir insanın hata yapmasını engelleyecek olan en önemli özellik dış kontroldür. Bencil olma, kendini ön plana çıkarma, menfaatlerine göre hareket etme ve empati yapamama durumu zaman zaman bütün bireylerde görülen bir tutumdur. Ama kişi olgun hale gelip toplumsal hayat içerisinde sosyal yaşama ayak uydurmaya çalıştıkça sosyal gelişimin tamamlar. Kendi iç ve dış kontrolünü geliştirir. İç kontrolünü de sağlamaya çalışmayan birey dış kontrolü ile bunu başarmaya çalışır. (<https://uskudar.edu.tr/tr/icerik/2416/sehir-hayati-stres-duzeyini-yukseltti>).

Gündelik hayatın rutinleri arasında insan yaşamı geçip gitmektedir. Yaşanan hız toplumunda bireyler hep bir yerlere yetişme ya da bir işi yetiştirme acelesi içerisinde hayatını devam ettirmektedir. Zamana sıkışmış bireyler olarak insanlar günümüz koşullarında stresi yoğun olarak hissetmektedirler. Çalışan bireyler, yaptıkları işleri zamanında yetiştirmek zorunda kaldıklarından stres kaçınılmaz duruma gelmektedir. İşin niteliğine, derecesine ve önceliğine göre stresin boyutu da artış göstermektedir (Sabuncuoğlu 2002, 79).

Sosyal hayatta yaşanan stres bireyin sadece kendi koşullarından ya da kişiler arası ilişkilerinden değil, aynı zamanda fertler ile sosyal normlar ya da sosyal kurumlar arasında ki ilişkilerden de kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal nitelikli durum ve şartlardan ortaya çıkardığı stres durumu, çoğunlukla toplumsal hayatı şekillendiren kültür ortamından ileri gelmektedir. Kaynağı toplum ve insan olan kültür, zaman içerisinde, her türlü bilgiyi, ilgiyi, alışkanlığı ve değerleri, genel görüş ve zihniyet durumlarını ve davranış biçimlerini kapsamaktadır (Turhan, 1987:48).

1.7.1.7. Aile

Aile bireylerinin birbirleriyle olan ilişkileri, aile hayatından kaynaklanan gerilim ve stresin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Aile fertleri arasında karı koca, ebeveyn çocuk ve kardeşler arasında meydana gelen uyumsuzluk, çatışma ve iletişim eksikliği hem bu durumun yaşanmasına neden olan kişiler arasında hem de diğer aile bireyleri arasında sıkıntı ve gerginliğe yol açar. Çeşitli nedenlerde dolayı ortaya çıkan çatışma, gerginlik ve anlaşmazlık bütün aile bireylerini etkiler. Eşler arasındaki anlaşmazlıklar ya da huzursuzluklar, ekonomik durumdan dolayı yaşanan problemler, kıskançlık, egemenlik kurma ve karşı tarafı baskılamak gibi durumlar aile yaşantısını sekteye uğratan olumsuzluklardır. Aynı zamanda, çocuk- ebeveyn anlaşmazlıklarının en önemli nedenleri ise çocukların her istediğinin yerine getirilmesi ya da anne babanın çocukların isteklerini aşırı sınırlandırması olarak ele alabiliriz. Kardeşler arasındaki yaşanan geçimsizlikler ise diğerine sağlanan koşulların diğer kardeşin kıyaslaması, diğer kardeşlerinden öne geçme ve onlar üzerinde hakimiyet kurma fikrinden ortaya çıkar (Eroğlu, 2017:533).

Aile bireylerin sıkıntılı, üzüntülü durumların birlikte üstesinden gelindiği ya da bunların ortaya çıktığı yerdir(Tutar, 2016:160). Aile, bireylerin toplumsal yaşamlarının başladığı sosyal hayat içerisindeki en küçük birimdir. Eşler arasındaki ilişkiyi dengeleyen aile kurumu anne- babanın çocuklarla ve çocuklarında birbirleriyle olan ilişkilerini düzenler. İnsanlar hayatlarının büyük bir kısmını bu sosyal yapı içerisinde geçirmektedir. Aile içerisinde yaşanan iletişim biçimi, günlük yaşamın her anını belirleyecek düzeydedir. Aile içerisinde yaşanan olumlu ya da olumsuz tüm olaylar bireylerin toplumsal hayattaki ilişkilerine de etki etmektedir. Aile içi iletişimin şekli, bireyin bilgi ve beceri, beklenti ve karşısındakileri sundukları, dünyaya bakış açıları ve kültürel birikim, algılama düzeyi gibi karakteristik özelliklerine göre şekillenmektedir. Aile, stres kaynakları arasında çok önemli unsurlardan biri olmasına rağmen, uyumlu ve dengeli bir aile yapısı ve göstereceği sosyal destek stresin azaltılması ve ortadan kaldırılması için en önemli alanlardan biridir (Baltaş ve Baltaş 2013: 103 – 104).

1.7.1.8. Sosyal Kültürel Değerler

Çeşitli toplumlarda kültürel etkenlerin stres üzerindeki etkileri konusunda çalışan sosyal antropologlar, kültürel etmenlerin stres üzerinde karmaşık bir rol oynadığı sonucuna varmışlardır. Genelde bu rol koruyucu ya da patolojik olabilmektedir. Aynı zamanda da stres unsurlarına maruz kalan bireylerde kültürlerine göre, gösterdikleri tepkiler de farklılık göstermektedir. *“Kültür, ayrıca stres tepkisinin belirgin bir "huzursuzluk lisansı" kalıbı içerisinde biçimlenmesine de yardımcı olabilir”* (İlbars,1994:177).

Kişinin kendi kültürü dışında başka bir kültür içerisinde yaşaması, kültürlerarası yeterlilik kazanamaması, dil problemi yaşaması, iletişim ağlarından yoksun bırakma, yeni ve konuk olunan ülkede çoğunluktan ayrı bırakılma, aile ve işyerindeki rollerine uyum sağlayamama, davranış kurallarına karşı yaşanan bilgi eksikliğinden dolayı bireyler olumsuz koşullarla karşı karşıya kalmaktadır. Yaşanan bu durumlar, bireylerin diğer kültüre uyum sağlamasında olumsuz sonuçlar doğurmakta, zamanda kişide strese yol açan ve psikolojik dengesini bozan negatif durumlar ortaya çıkarabilmektedir (Lee and Chen, 2000). Kişinin yeni bir kültür içerisinde etkileşim yaşayabilmesi iletişim

kurabilmesine, iletişim kurabilmesi ise kendine olan güvenine, stres düzeyine ve psikolojik anlamda kendini rahat hissetmesine bağlıdır (Eğinli, 2011:220).

1.7.1.9. Günlük Hayattaki Değişmeler

Sosyal yaşamda süreklilik unsuruna bağlı olan sosyo-kültürel değerlerdeki hızlı değişimler ve gelişimlere hemen ve anında uyum sağlamak problemlili bir alan yaratabilir. Aynı zamanda ortalama her bireyin başına her gün yeni olaylar gelmekte ve birçok değişiklikle karşı karşıya kalmaktadır. Her yeni olay ve değişiklik bireyin yaşam şeklini değiştirmekte ve fiziki, psikososyal dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. Teknolojik gelişmelerin yanı sıra, toplumlararası yoğun enformasyon ve kültür etkileşimi, değişimi ve yenilikleri hızlandırmaktadır. Bu açıdan insanlar artan miktarda farklı yaşam durumları ve değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır(Eroğlu, 2017:535).

1.7.1.10. Fiziki Çevre Şartları

Strese yol açan faktörler arasında, fiziki çevrenin çoğunlukla etkili olduğu düşünülmemekte ve bu nedenle de fiziksel çevreden kaynaklanan strese bağlı olarak gözlenen belirtilerinin temel neden olarak fiziksel çevre anlaşılmamaktadır (Braham, 2004: 37). Yapılan araştırmalara göre, fiziksel çevrenin yaratmış olduğu stres düzeyi bireylerin algılama tutumlarına göre farklılık gösterse de, temel de kişilerde fiziksel, psikolojik ve davranış değişikliklerine yol açtığı saptanmıştır(Erdem,1992:140). Fiziki şartların olumsuz olması, bireyin yaşadığı ortamın aşırı sıcak ya da aşırı soğuk olması, yeterli aydınlığın olamaması ve aşırı gürültülü olması hasta olunmasına yol açmaktadır. Stres yaratan bu durumlar, kişinin vücudunun homeostatik dengesinde bozukluklar meydana getirerek, kişide kaygı yaratır. Ayrıca fiziki çevre şartlarıyla ilgili farklı sıcaklık ve nem oranı, hava basıncı değişimleri ve hava akımları, zararlı atmosfer kirlenmeleri, aydınlatma ve gürültü sorunu gibi bireylerde stres yaratan durumlar vardır. Bunların dışında algılama farklılıkları, geçmiş tecrübeler, boşanma, ölüm, taşınma gibi durumlarda bireysel stres kaynaklarını oluşturur (Epsheşin, 2000).

1.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgüt ortamında çalışan ve belirli sorumlukları ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile karşılaşmaktadırlar. Örgütsel stres, bireyin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından şekillenen ve onların işleriyle diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durum olarak ortaya çıkar(Pehlivan, 1995:12). Herhangi bir iş yerinde görevin niteliğinden, iş çevresinden veya işi ile ilgili olarak üst, ast ilişkileri, arkadaş ve müşterilerle olan ilişkilerde yaşanan olumsuzluklar strese neden olan etmenlerdir (Drowkin ve diğerleri, 1990:60).

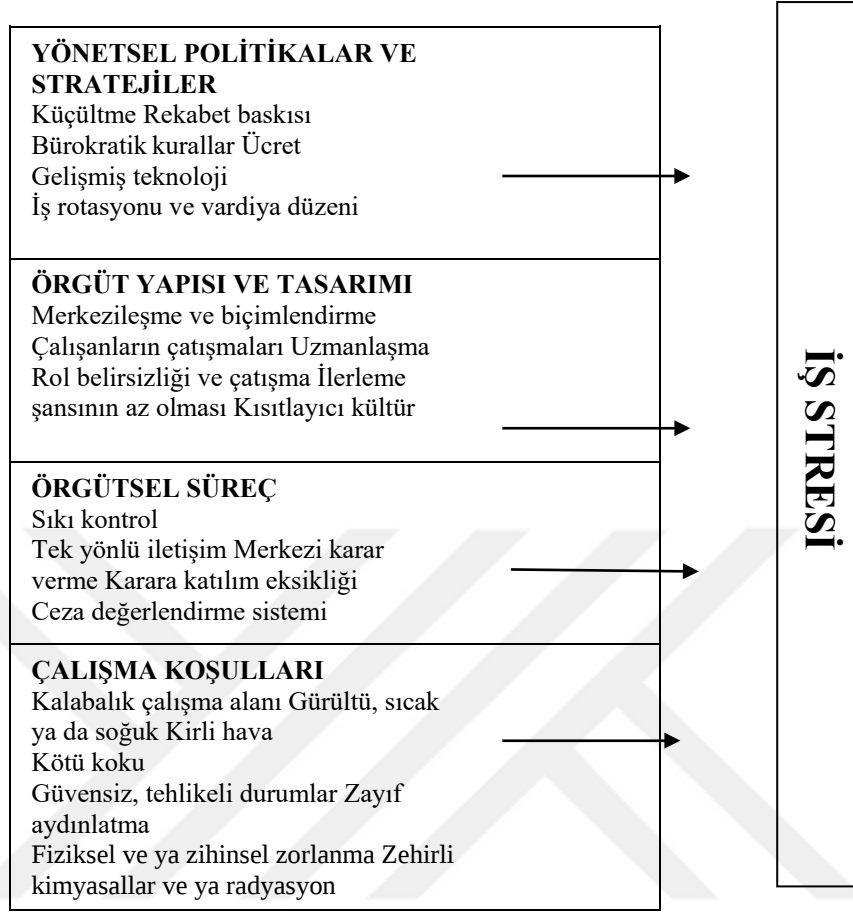
Çalışma hayatına başlayan birey, iş üretiminin yanı sıra örgüt içindeki diğer bireylerle ilişki ve iletişim kurmakta, içinde bulunduğu örgütün değer ve kurallarına uyum sağlamak ve örgüt içindeki çeşitli grupların içerisine girmektedir. Bu süreçlerde iş görenin yoğun ve güçlü bir uyum çabası içerisine girmesine yol açmaktadır. Kısacası, iş ortamında belirli sorumlukları ve rolleri yerine getiren bireyler örgüt ortamında kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu kavram iş stresi ya da mesleki stres olarak da tanımlanmaktadır (Pehlivan, 1995:11).

Robbins (2003:579)’e göre örgütsel stres kaynakları, görev, rol ve kişisel gereklilikler, örgütsel yapı, liderlik tarzları ve örgütün yaşam düzlemindeki yeri olarak altı kategoride sınıflanmaktadır. Draffe ve Kossen ise işle ilgili stres kaynaklarına hızlı değişim, donanım, tutarsız yöneticiler, performans değerlemenin yetersiz ve hatalı oluşu, anlaşılamayan ve etkili olmayan iletişim, emniyetsizlik, düşük moral, becerilerin kullanılamaması, açık olmayan iş gerekleri, planlamanın yetersizliği ve performans kaygısını da eklemiştir (Draffe and Kossen, 1998:410-426).

Örgüt ve stres kavramı arasındaki ilişki sürekli düşünen ve araştırılan bir konu haline gelmiştir. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler her alanı değiştirdiği ve dönüştürdüğü gibi iş yapısına ve örgütsel yapıya da etki etmektedir. Buna bağlı olarak ortaya çıkan yeni iş pratikleri, yeni kavramlar örgütlerin değişikliğe gitmesine ve uyum sağlama arayışına girmesine yol açmaktadır. Buna bağlı olarak örgütsel kuramlar değişmekte ve birey unsuru ön plana çıkmaya başlamaktadır. Modern çağda insan ve insan unsuruna atfedilen değer daha da artmakta ve bir bütün içerisinde ele alınan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş ortamları her zaman strese yol açacak koşullar için elverişli bir yapıyı içinde barındırır. Bir iş yerinde bireyden çok fazla beklenti içerisine girilmesi ya da çok az şey yapmasını istemek kişide stres durumuna yol açabilir. Aşırı gürültülü ortamda çalışmak, aşırı ışık ya da az ışık, çok fazla sorumluluk ya da çok az sorumluluk, aşırı denetim ya da denetimsizlik insanlarda stresin ortaya çıkmasına neden olur. Ancak stres durumları da bireyden bireye farklılık gösterir. Örneğin aynı mesleğe sahip olan bireylerin, yaşadıkları stres karşısında farklı tepkiler ortaya koydukları bilinir. Yüksek başarı isteği olan bireyin bu arzusu onun başarılı olma güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumun üstesinden gelebilmek için yaşadığı zorluklardan dolayı strese girebilir. Kısaca yaşanan stres düzeyleri, kişisel farklılıklardan da etkilenen bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Çağımızda iş hayatından yaşanan teknolojik gelişmeler, ekonomik koşulların ağırlaşması, rekabetin artması sonucu çalışanın performansındaki beklentiler her geçen gün daha da artmaktadır. İnsanlar zamanlarının büyük bir dilimini iş yerlerinde geçirmekte, mesai saatlerinin dışında kalan zamanlarda bile işi ile ilgili olumsuzlukları ve problemleri düşünerek geçirmektedir. Bu durumda bireylerin stresinin zamanla kronikleşmesine yol açmaktadır (Aytaç, 2009).

Örgüt içerisinde yaşanan stres ihmal edilir, önemsenmez ve gerekli tedbirler alınmazsa örgüt içerisinde pek çok problemlere ve kayıplara yol açar. Davranış, tutum ve mizaç değişiklikleri, meslektaşlarla olan ilişkilerin bozulması, mesaiye geç kalma, sonu gelmeyen şikayetler ve azalan performans, bireydeki stresin olumsuz anlamda önemli bir düzeyde olduğunun göstergesidir. Örgütlerde yaşanan stresler de yalnızca bireyi ilgilendiren kişisel bir mesele değildir. Stresle ilgili problemin farkına varılmaması ve gerekli önlemlerin alınmaması, stresin örgüt üzerinde çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlara yol açacağını göstermektedir (Durna, 2006:323).



Kaynak: Luthans,2005:381

Şekil 4. Makro Düzeyde Örgütsel Stres Kaynakları

1.8. STRES KAYNAĞI TÜRLERİ

Örgütlerde stres kaynakları türlerini; iş ile ilgili, örgütsel rol, beşeri ilişkiler, kariyer geliştirme, örgütsel yapı ve mobbing olmak üzere 6 ana başlık kapsamında ele almak mümkündür.

1.8.1. İşin Özelliklerinden Kaynaklanan Stres Faktörleri

Her işte belirli sorumluluklar ve riskleri taşıması, onu doğal olarak stresli bir etmen haline getirir. Bu etmenler hem bireyden hem de işin niteliğinden kaynaklanan etmenlerdir. Bunlar, ücret düzeyi, kontrol alanı, çalışanların eğitim düzeyi, iş yoğunluğu, iş yükü, işin çok yönlü veya monoton bir iş olması, işten duyulan iş tatmini, işin zihinsel ve bedensel yorgunluğa neden olması gibi faktörlerdir (Tutar, 2016:178).

Çalışanın işlevsel çevresi, doğrudan işi ile ilgili olan sorumlulukları ve görevinin gerekliliğini oluşturan yapılardır. Çalışma ortamının işle ilgili ortaya koyduğu her unsur onun işlevsel çevresini oluşturur. Çalışanların örgütsel stres kaynakları içinde işlevsel çevre çok büyük bir role sahiptir (Pehlivan,2008:41).

İşin kendi yapısına uygun ve yerine getirilmesi gereken unsurları vardır. Bu durum da örgütte ve kişilerde strese yol açmaktadır. Kişilerin iş yerindeki sorumlulukları ve görevden kaynaklanan risk, bireyin stres yaşamasına neden olmaktadır. Yapılan işin şartları ve çalışma koşulları, çalışanlar üzerinde stres oluşturan örgütsel nedenlerdir. Bu nedenler aynı zamanda bireyin iş çevresini oluşturmaktadır. Bu işlevsel çevre, işin yapısını, yöneticilerin astlarını etkileme güçleri, işin yapısı ve üretim biçimi iş çevresi ile alakalı olan her türlü etkeni kapsamaktadır. Örgütsel yaşamda stres kaçınılmaz bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Stresin örgüte olan maliyeti yüksektir. Örgütler, çalışanları arasındaki stresi azaltmak için, yönetimlerinde ve içyapılarında oluşturacakları değişiklikler uygulamalı ve onların daha rahat koşullarda çalışmalarını sağlamalıdır (Sazak, 2012:71). *“Yates’e göre iş ile doğrudan ilişkili stres faktörleri; yetersiz fiziksel koşullar, zaman darlığı ve iş yetiştirme telaşı, aşırı iş yükü, bilgi yığılması, iş akışı ve teknik sorunlar, iş tanımlarındaki belirsizlikler ve yöneticiden kaynaklanan güvensizlikler, bireyi strese sokan olumsuz çalışma koşullarıdır”* (Tutar, 2016:178). İşin özelliklerinden kaynaklanan stres faktörlerini şöyle sıralayabiliriz:

1.8.1.1. Fiziksel Çevre Koşulları

Kendine özel bir yapı olarak karşımıza çıkan işletmeleri kapsayan çevre ifadesinden ekonomik, toplumsal, kültürel ve fiziki yapıların bütünleştirici bir unsur olarak meydana getirdiği yapısal oluşum anlaşılmaktadır. Fiziksel çevreden kaynaklanan stresler, bireyin kendisine bağlı olmayarak, yaşadığı fiziksel koşullardan meydana gelen stres olarak tanımlanmaktadır. Bu duruma örnek verilecek olursa, aşırı gürültülü ortam, oldukça fazla kalabalık, kir, toz, sıcaklık, soğukluk ve aşırı ışık ya da az ışık gösterilebilir.

Bireylerin çalışma ortamındaki eşyaları çalışma masası ve diğer materyaller, psikolojik olarak rahat hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca fiziksel çevre koşulları sıcaklık, aydınlatma ve gürültü gibi etmenlerin bireyin sağlıklı koşullarına göre

ayarlanması ya da uyarlanması ortaya çıkacak stresin en aza indirgenmesine olanak sağlayacaktır. Çalışanın, çalışma ortamının fiziksel koşulları onun stresli mi stressiz mi bir çalışma sürdüreceğini belirleyen önemli etkenler arasında yer almaktadır. Bu etkenlerin çalışanın fiziki ve ruhsal durumuna göre ayarlanması, çalışanın daha verimli ve üretken çalışmasına ve bunun yanı sıra stres olmadan çalışmasını sürdürmesine olumlu katkı sağlayacaktır.

Örgüt çalışanlarının ve yöneticilerinin fiziksel şartlardan kaynaklanan bazı sağlık problemleri yaşadığı belirlenmiştir. “1983 yılında Dünya Sağlık Örgütü örgütlerde fiziksel çevre koşullarının olumsuzluğunun neden olduğu “Sağlıksız Yapı Sendromu (Sick Building Syndromy)” hastalığını tanımlamıştır”. Örgüt çalışan ve yöneticilerinde görülen bu rahatsızlık sinirlerin gerilmesi, baş ağrısı, mide bulantısı, bitkinlik, baş dönmesi gibi bir dizi fiziksel belirtilerle nitelendirilmektedir. Ayrıca, bu fiziksel belirtilerin etkilerini gün geçtikçe arttırdığı ve çalışanların işyerinden ayrılmaları ile ortadan kalktığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda mikro moleküler organik tozlar, örgütün çalışma alanlarının sayısı, kullanılan binanın yaşı, havalandırma yöntemi ve diğer iklimsel faktörlerin bileşiminin bu rahatsızlığın ortaya çıkmasında etkili olduğu anlaşılmıştır (Cartwright ve ark.1995. akt:Yılmaz, Ekici, 2006:33).

Ross ve Altmaier çalışmalarında belirttikleri örgütlerde örgütsel strese neden olan fiziksel çevre koşulları ve bunların ortaya çıkış biçimlerinin çeşitli örnekleri Tablo 1’de yer almaktadır: (Yılmaz, Ekici, 2006:33).

Fiziksel Çevre Koşulları	Örnekler
Gürültü	Gürültülü makinelerle karşı uzun süreli önlem almama, Ofisteki yüksek gürültüden dolayı düzenin kesintiye uğraması
Titreşim	İş makineleri (örn; yol matkabı), Bir makineyi kullanmak (örn; çatallı kaldırıcı)
Aydınlatma	İş yerindeki yetersiz ışıklandırma Bir laboratuvaradaki aşırı ışıklandırma Çalışma ofisinin psikolojik niteliği (örn; ferahlık)
Sıcaklık	Dış cephe inşaat işlerinde karşılaşılan aşırı soğuk, İmalat fabrikasında uzun süreli sıcaklığa maruz kalma, Ofis sıcaklığındaki önemli iniş çıkışlar
Ergonomik Faktörler	Kereste atölyesinde aşırı kas gücüne dayanan iş yükü Bir uçak kokpitinde aşırı duyarlılık isteyen kontrol paneli Montaj fabrikasında otomasyona dayalı çalışma
Kirli Hava	Laboratuvardaki zehirli gazları soluma Kimyasal bir fabrikada deriyi etkileyen virüslere maruz kalmak Nükleer tesiste meydana gelen bir kaza sonucu radyasyona maruz kalmak

Kaynak: Randall R. Ross and Elizabeth M. Altmaier. Intervention in Occupational Stress. London: Sage, 1994, s.57.

Şekil 5. Örgütlerde Örgütsel Stresi Doğuran Fiziksel Çevre Koşulları

1.8.1.2. Aşırı veya Yetersiz İş Yükü

İş yükünün aşırı olması bireyin yapabileceği belirli bir işten çok daha fazlasının yüklenmesi anlamına gelmektedir. Aşırı iş yükü, bireylerde nicelik, kalite ve performans anlamında sıkça çatışma ortamı yaratır. Nicel çalışma yükü, bireyin

belirlenen zaman dilimi içerisinde çok daha fazla çalışmasını ifade eder. Nitel olarak ise, yapılacak işlerin daha fazlasının daha az bir zaman diliminde yapılmasını içerir. Yani aşırı iş gücü, bireye, çalışma ortamına uygun olmayacak biçimde sorumluluk yükleme ve çalışandan gereğinden fazla talepte bulunmaktadır(Şimşek ve ark. 2016:272). Örgütsel stres faktörlerinden en önemlisi çalışanlardan aşırı iş gücünün istenmesidir. Belirli bir zaman diliminde, çok fazla işin bitirilmesi zorunluluğu, çalışanların bunu karşılayacak yeteneğe ve donanımına sahip olmaması ve işin standardının yüksek olması örgütsel strese yol açar (Sabuncuoğlu, Tüz, 2016:280).

İş yükü çalışan açısından oldukça önemli bir değişkendir. Özellikle tükenme sendromu incelendiğinde en temel sebeplerden birisi olarak bireyin ağır iş yükü altında kalması olduğu gerçeği araştırmalarda elde edilen bulgular arasındadır. (Cedoline, 1982 akt:Keser,2006:106). Aşırı iş yükünü, birincisi niceliksel, ikincisi ise niteliksel olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür (Özkalp ve Kirel, 2005: 435). Yine Cooper, (1978) iş yükünü niceliksel (kantitatif) ve niteliksel (kalitatif) olmak üzere iki bölüme ayırmıştır.

Niceliksel Olarak İş Yükü: İş yükünün niceliksel olarak fazla olması, yapılacak çok fazla işin olması ve bunun için tanınan sürenin yetersi olduğu anlamına gelmektedir. Zaman baskısı, birey üzerinde olumsuz durumlarının ortaya çıkmasına neden olmakta, birey bu işi başarabilecek yeteneğe ve beceriye sahip olsa dahi, işi yapış şeklini bu durum olumsuz etkileyecektir(Karacaoğlu, Çetin, 2015:49). İşlerin önceden belirlenen bir tarihe ya da zamana göre yapılmış olmasını gerektiren çalışma koşulları, bireyde gerilimi ortaya çıkaran aşırı bir yüklenme biçimidir. Bu durum herkeste aynı stres düzeylerine yol açmayabilir. Fakat aşırı durumda olan zaman sınırlaması ve baskısı çoğu insanda bir panik durumuna neden olur. Bu şekilde çalışma süresi bireyin kendine zaman ayırmasını ve dinlenmesine engel olduğu için bir gerilim meydana getirebilir (Orgon, 1982:268).

Niteliksel Olarak İş Yükü: Niteliksel olarak iş yükünde, yapılacak olan işin getirdikleri ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu özellikler arasında, çalışanın aleyhine bir durumun varlığının söz konusu olmasıdır. Bu durumda işi yapacak kişinin, yapacağı iş ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve bireysel niteliklere sahip olmaması bireyi zor duruma sokacaktır(Erdoğan, 1991:139). Bireyler normal olarak yapamayacakları

işlerde çalışmak istemezler. Fakat daha yüksek gelir elde etme arzusu, sosyal statü beklentisi veya başkalarının aşırı ısrarı gibi nedenlerden dolayı, altında ezilecekleri işleri ve görevleri bazen kabul etmek zorunda kalırlar. İnsanların yetersiz oldukları işleri yapma zorunlulukları birçok olumsuzlukla karşı karşıya gelmelerine yol açacaktır (Eroğlu, 2017:538).

Aşırı iş yükünün getirdiği stres kaynağının yanı sıra az çalışma yani yetersiz iş yükü de strese neden olan önemli etkenler arasında yer alır (Tutar, 2016:178, Karacaoğlu, Çetin, 2015:49). Az çalışma, çalışanların yeteneklerini ve yetkilerini kullanmaları gerektiğinde bu yetki ve yeteneklerin çok az miktarını kullandıkları ya da başkaları tarafından sınırlandırıldığı zaman ortaya çıkar. Az çalışmanın en belirgin özelliği monoton bir çalışma şeklidir. Bu durumda çalışanlar aynı rutinlikte çalışma performansı gösterirler. Çoğu araştırmada, az çalışma ile ilgili olarak hayat güvenliğinde karamsarlık, hayal kırıklığı ve aşırı sinirlilik gibi belirtilerin bireylerde görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı iş yükü ve az çalışma psikolojik ve fizyolojik olarak bireyin çalışmasına olumsuz etki etmektedir (Şimşek ve ark. 2016:272).

1.8.1.3. İşin Tehlike Düzeyi

İş yaşamında strese yol açan nedenler arasında önemli etkenlerden biri de, çalışma hayatında iş görenlerin karşı karşıya kalacakları tehlikelerdir. Mesela madencilik, metalürji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit unsuru taşıyan her tehlike unsuru, bu bireyler için çok fazla strese yol açmaktadır. Düşme, çarpma, zehirlenme, yaralanma, aşırı radyasyona maruz kalma ve ölüme kadar gidecek durumlarının olasılık olmasına karşın, çalışanlar aşırı gerginlik ve stres altında çalışmalarına devam etmektedirler (Eroğlu, 2000:325).

1.8.1.4. Zaman Baskısı

Geleneksel dönemlerde, serbest zaman ve bölünmüş bir iş vaktinin olmaması ve zamanın bir bütün içerisinde yaşanması zaman genişliğini meydana getirmekteydi. Modern hayata geçiş ile birlikte ise, endüstriyel zaman anlayışı ortaya çıkmış ve zaman kavramında değişiklikler oluşmuştur. Modern zaman anlayışı, hayatın monotonlaşması

ve standartlaşmasına yol açmıştır. Zamanın bu değişen algısı, modern bireyler üzerinde de hareketlilik ve hıza dayalı bir yarışma biçimine dönüşen etki bırakmıştır. Yani yaşanan her gelişme ve değişim de, yeni ortama uyum ve kendini yeniden düzenleme gerekliliğini getirmiştir. İnsanın doğal yaşamlarına oldukça sınırlama getiren bu durum, saniyelere sıkıştırılmış bir modern hayatı yaşamaya zorlanan bireyler ortaya çıkarmıştır (Tutar, 2000:297).

Zamanla yarışan bireyler ve zaman baskısı altında çalışanlara daha çok özel sektörde karşılaşmakta ve bu bireyler daha çok stres yaşamaktadırlar. Çünkü özel sektörde, kamu sektörüne göre, yetiştirilmesi gereken işlerin yoğunluğu fazla ve zaman aralığı azdır. İş zamanında ve istenilen şekilde bitiremeyen kişinin işini kaybetme riski vardır (Güney, Demir, 1997:138).

Zamanın kısıtlayıcı olması özellikle üst düzey yöneticiler ve belirli projeleri yapmakla görevli yöneticiler için önemli bir baskı unsurudur. Bu bireyler için zaman oldukça önemli olduğundan her an kendilerini zamanın kısıtlamasının ortasında bulurlar. Bu konuda zihinlerinde sürekli tekrarlanan şey, işlerini yetiştirmeleri ile ilgili olan belirli zaman sürelerinin stres dolu anlarıdır. Herhangi bir projenin zamanında teslim edilmesi ya da bir bütçenin verilmesinden önceki zamanlar oldukça rahatsız edici ve baskı dolu sürelerdir. Ancak bütün işler bitirilip teslim edildiğinde büyük bir rahatlama ve huzur hissedilir. İşletme dışında çalışan kimseler ve üst düzey yöneticileri görevleri nedeniyle, yaşamlarını saat ve dakikalar üzerine kurarak bir işi yetiştirmekte yoğun baskı hisseden insanlardır. Takvim ve saat onların vazgeçilmez en önemli araçlarıdır. Bir yönetici saatsiz hiçbir iş yapamıyorsa, randevuların not etmeyi ya da takvime işaretlemeyi unuttuysa ve zamanında yetiştiremeyeceği işler varsa, tüm bunlar stresle dolu günler geçireceğinin bir belirtisidir. Yöneticiler, zamanında bir işi yetiştirme zorunluluğunun, iş hayatından kaynaklanan önemli stres unsurlarından biri olduğunu belirtmişlerdir (Artan, 1986: 72).

Bireylerin yaşamlarının bir bölümünde ya da tamamında zamanın yeterli olmadığından şikâyet ettikleri görülür. Zamansızlıktan yakınan insanların büyük bir yüzdesinin sorunu aslında zamanın azlığından değil nasıl kullanacaklarını bilmemelerinden kaynaklanmaktadır. İnsanın her an zaman baskısını üzerinde hissetmesi, büyük bir stres yaratırken aynı zamanda da yapılması gereken bir sonraki

işteki verimi azaltır ve tadı çıkarılması gereken zaman dilimlerinin bir an önce geçip gitmesi gereken bir şey olarak algılanmasına yol açar (Baltaş ve Baltaş, 1998: 274).

1.8.1.5. Hızlı Teknolojik Gelişim

Teknolojinin hızlı bir şekilde değişmesi ve Teknolojinin hızlı bir şekilde değişmesi ve dönüşmesi sonucunda insan gücünün yerini alan dijital teknolojiler, işsizlik sorunu gibi önemli problemleri de beraberinde getirmiştir. Aynı zamanda teknolojinin işgücünde de vasıf özelliğinin aranması, işgücü ile çalışan insanların iş bulma şanslarının azaldığı da görülmektedir. *“Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Almanya’da beş şirkette 10 robotun kullanılmasına dair araştırmada, yeni teknolojilerin vasıflı işgücü kullanımını olumlu etkilemesine rağmen, özellikle vasıfsız işgücü üzerinde oldukça önemli ölçüde olumsuz etkide bulunduğu gözlemlenmiştir”* (Drucker, 1994, s.149, akt. Bozkurt, 2000, s.122). Küreselleşmenin yaşandığı günümüz koşullarında teknolojik değişimler ve gelişmeler insanların üzerinde oluşan stres kaynağını artırmaktadır. Artık işgücünün önemi oldukça azalmakta ve yeni teknolojilere aşina olup en iyi şekilde kullanan bireyler iş sahibi olurken, bunu başaramayan bireyler işsiz kalmakta bu da kişiler üzerinde stres ve kaygı yaratmaktadır.

Hızlı bir şekilde değişen üretim teknolojileri, bilgi işçileri ve hizmet sektöründe çalışan kişiler arasındaki huzursuzluk ve gerilimin kaynağı haline gelmektedir (Can,1997:293). Bilgi ve üretim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, bir taraftan yeni teknolojiye uyum sağlayan ve o yönde kendilerini geliştiren, her türlü ayrımcılığa sahip küçük bir azınlık oluştururken, diğer taraftan da her şeyini kaybetmiş olan bireylerin, hayatlarına devam edebilmeleri için eski iş şartlarından daha kötü şartlarda çalışmayı kabul eden yeni hizmetçi sınıfını oluşturmaktadır (Sam, 2002:649). Bu durumun sonucu olarak da, teknolojiye adapte olamayan ve iş bulamayan insanların sömürülmesine, bu insanların mecbur olarak çalışmakta olduğu işin zorluğu noktasında gerginlik ve stres yaşamaktadır.

1.8.1.6. Vardiyalı Çalışma Düzeyi

Vardiyalı çalışma sistemi ülkemizde yaygın olarak uygulanan bir çalışma biçimidir. Geleneksel çalışma biçimi olan 09: 00-17:00 saatleri arası 5 gün çalışma

biçimi, günümüzde Avrupa’da yerini daha esnek çalışma biçimlerine bırakmakta ve bu kapsamda hem çalışılan süreler azalmakta hem de çalışma süresinin organizasyonu değişmektedir. Ülkemizde endüstrileşmenin ortaya çıkması ve gelişmesi ile paralel olarak vardiya düzeni ile çalışma paralel bir şekilde artmıştır. Bu sistemi çok uzun zamandır uygulanan ülkelerde yapılan araştırmalarda insan sağlığı üzerinde oldukça tehlikeli sonuçlarının olduğunu ortaya çıkarmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1998: 83).

Vardiyalı sistemde çalışan bireylerde duygu durum bozukluğu, depresyon gibi psikiyatrik hastalıkların sürekli çalışanlara göre daha çok görüldüğü ortaya çıkmıştır. Ayrıca vardiyalı çalışanların, sabit zamanlı çalışanlara göre daha sinirli ve gergin bir mizaca sahip oldukları görülmektedir. Vardiyalı çalışanların, değişen çalışma saatleri nedeniyle bireyde meydana getirdikleri hastalıklar nedeniyle işe devamsızlık ve iş günü kayıplarına yol açmaktadır. Sürekli gündüz çalışanlarda stres durumunun az olduğu görülürken, dönen vardiya çalışmasında çalışan kişilerin stres düzeylerinin çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır (Güler,2004).

Sigma’nın yapmış olduğu bir çalışmada, vardiya sistemi çalışan iş görenlerde aşağıdaki belirtilerin gözlemlendiğini göstermiştir:

- Çalışanlar vardiya sistemindeki zaman farklılığından dolayı biyoryitmelerinde bozulma meydana gelir. Günün belirlenmiş saatlerinde yeme ve uyuma alışkanlığına sahipken vardiya sisteminden dolayı bu alışkanlığın dışına çıkmak zorunda kalmaları nedeniyle bu duruma uyum sağlamada güçlük çekerek stres altında kalmaktadırlar.
- Gece vardiyasında çalışanlar, çalışmayanlara oranla dahi gergin, daha az verimli, hata yapma olasılığı fazla olmaktadır. Gece vardiyasında çalışan bireylerin evlilikleri üzerinde problemlerin olması riski daha fazladır. Bu nedenle daha kıskanç ve eşlerini aldatmaya daha eğilimli oldukları yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkmıştır.
- Vardiya sisteminde sürekli değişiklik bireylerde uyku problemlerine sebep olmaktadır. Bu problemlerin yanında gece vardiyası çalışanlarında kalp ve sindirim sistemleri üzerinde ciddi sağlık sorunları oluşabilmektedir.

- Gece vardiyası, sosyal çevreye katılıp eş ve dostları görmeyi zorlaştırdığından asosyalleşme durumunu da yaratmaktadır. Bu durum, maruz kaldıkları stres düzeyini artırmaktadır (Pehlivan, 2008:47).

Bireylerden, yeteneklerinin ve işgücünün üzerindeki işleri yapmalarını isteyen ve bekleyen, kendilerine zaman ayırma vakti bulamayan, fikirleri önemsiz olarak görülen kişiler yoğun stres yaşar ve hatta depresyona bile girebilirler. Vardiyalı iş siteminde çalışmak bireyin günlük yaşantısını aksatmakta ve gece gündüz kavramları değişim göstermektedir. Evli ise eğer, eş ve çocuklarla vakit geçirememesi problemi, arkadaşları işe görüşememesi de kişinin toplumdan izole olmasına ve asosyal bir kimliğe bürünmesine yol açmaktadır. Aileden ve toplumdan uzaklaşma, önemli anlarda sevdiklerinin yanında olamama, aktivitelere katılamamak kişinin mesleki hazzını da azaltmak da ve strese yol açmaktadır.

1.8.2. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Faktörleri

Bireyin çalıştığı işte karar verme, müzakere etme ve iletişim sürecine katılım eksikliği davranışlarını sınırlandırır ve ait olma duygusunu zedeleyip ortadan kaldırdığı için potansiyel bir stres kaynağı haline gelir. Yetki ve sorumluluk denkliği, kişi rol çatışması, yetersiz örgütsel kaynaklar, işin saygınlığı, statü dereceleri, formel ve informal roller arasındaki çatışmalar ve belirsiz roller, örgütsel rolden kaynaklanan stres unsurlarıdır (Tutar, 2016:179).

Fisher (2001)'e örgütsel rol stresinin iki ana bileşeni vardır: Rol belirsizliği ve rol çatışması.

1.8.2.1. Rol Belirsizliği

Sutherland ve Cooper'e göre rol belirsizliği önemli bir stres faktörüdür. Bireyler işyerinde görevini yerine getirmek veya özel görevi ile ilgili olarak beklentileri karşılamak için yeterli bilgiye sahip değilse, bu durum onlarda fazladan bir stres oluşturmaktadır. Kılınç (1988), rol belirsizliğini, iş görenin ya da yöneticinin kendisine verilen görevde istenen performansı ortaya koyabilmesi için gerekli bilgiden yoksun olduğunda ortaya çıkacağını belirtmektedir. İş görenin ya da yöneticinin rolü ne denli

belirsiz ise, role ilişkin beklentiler de ilgili bireyleri o denli ikilem haline gelir ve bireyde aşırı stres yaşamasına yol açar.

Bireyin iş ile ilgili yükümlülüklerini yeteri kadar bilgilendirilmemesi durumunda ve belirlenmiş görev ve işlerin çalışan tarafından anlaşılmaması durumunda ortaya çıkan duruma rol belirsizliği denir. Stresin bireyler üzerinde yoğunluk açısından farklı etkilerinin olduğu ve algı düzeylerindeki farklılıklar baz alındığında, rol belirsizliği konusunu bazı bireyler bilgi ve tecrübeleriyle daha çabuk yenmeyi başarırken, bazıları ise bu durumu çok rahatsız bulup, aşırı düzeyde stres baskısı hissetmektedir (Balaban,1998:4).

İnsanlar satın aldıkları mal ve hizmetlerin seçiminde kaliteyi önemseyen kadar, satış ve hizmet sonrası beklentilerinin de ne kadar dikkate alınacağını ve karşılanacağını da önemsemektedir. Bu aşamada da örgütlerin insan kaynakları birimi devreye girmektedir. Mal ve hizmetten sonra müşteri memnuniyetini önemseyen, örgütün misyon, vizyon ve kalitesini bilen, örgütte üstleneceği görevlerin sınırlılıklarını bilen çalışanlar, örgütlerinin diğer örgütler arasında önde olma şansını artırmaktadır. Bu bağlamda da örgüt için alınacak olan çalışan için belirlenen kriterlere ne denli uyum sağlayacağı ve bu özelliklerle ne kadar bağdaştığı, işi ne kadar anladığı ve benimsediği bu süreçte önemli rol oynamaktadır (Çetin Canan, Arslan ve Dinç 2014, 4-7).

Bireyin işi yaparken, işinin belirsizliği, başkalarının ondan neler beklediğinin belirsiz olması, iş tanımlamaları ve örgütlenmesi net değilse, rol belirsizliği ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bireyin işi nasıl yapacağından emin olamaması ve karmaşık bir sürecin ortaya çıkmasına yol açar (Ertekin, 1993: 87).

1.8.2.2. Rol Çatışması

Her birey, kuruluş içerisinde oluşan ilişkiler ağında bir yere ve göreve sahiptir. Kuruluşta yer alan diğer bireylerin, bu görev sahibi kişiden bekledikleri roller bulunmakta ve bu rol beklentilerinin tamamı o kişinin rolünü belirleyen unsurları oluşturmaktadır (Dozier 2005: 350). Yönetimde bulunan bireylerin de rollerini tam olarak bilmeleri ve doğru bir şekilde uygulamaları başarılı bir yönetim için gerekli olan temel öğelerdendir. Kamu ya da özel sektörde yer alan kurum ve kuruluşlarda görev

yapan yönetimin her kademesindeki çalışanın kendilerinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmeleri istenmekte ve beklenmektedir. İyi oluşturulmuş bir kurum ya da kuruluşta yetkiler, statüler, roller ve bunlarla ilişkili olan sorumluluklar net şekilde belirlenmiş olmalıdır. Böylece çalışanın algıladığı rollerle beklenen roller arasında bir uyum sağlanmış olmaktadır. Tam aksi bir durum ve belirsizlik söz konusu olduğunda da çatışma ortaya çıkabilmektedir (Gökçe ve Şahin 2003: 134, 135).

Örgütler işe alma sürecinde bireye sorumlu olacağı iş tanımlamalarını yapmalarına rağmen, çalışmaya başladıktan sonra, farklı taleplerde bulunmaktadır. Çalışan da işyerine karşı sorumluluk duygusu hissettiğinden ya da minnettarlık duyduğundan, ayrıca da üst yönetime yakın olma duygusunu da barındırdığından bazen bu işleri yerine getirmektedir. Çalışanın zaman zaman her iki işi aynı anda yapması mümkün olsa da, bu işler sürekli hale geldiğinde çalışan zihinsel ve bedensel olarak zorlanmaya başlamaktadır. Oysa işe alım sürecinde çalışanların tümünün pozisyonu ve üstleneceği görevler belirlenmiştir. Personelin sorumluluğu dışında ortaya çıkan fazla iş yükü, örgütün politikasını zedelerken, çalışanın işler arasında kararsız kalmasına da neden olmaktadır. Çalışana yapabileceğinden ve yeteneklerin aşan durumda daha fazla iş yüklenmesi, kişilik özelliklerine ve değer yargılarına uygun düşmeyen işlerin beklenmesi onu bunalıma iterek zorlu stres koşulları altında bırakmaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanın işini sevmemesini ve üretkenliğini de etkilemektedir (Kaya 2006, 17-18).

Rol çatışması, bireyin çalıştığı iş yerinde sorumlu olduğu görevler ile kendisi arasındaki uyumsuzluk ve çelişkili durumdur. Örgüt ne kadar büyük ve karmaşık bir yapıya sahipse o kadar fazla rol çatışmasının yaşanmasına neden olacaktır (Katz ve Kahn, 1978). Örgüt yapısının büyümesi ve bunun sonucunda karmaşıklaşması, birbiriyle etkileşimde olan rollerin sayısını arttıracak ve rolleri niceliksel olarak da genişletecektir. Bu da her bir rolden daha fazla sayıda ve birbiriyle çatışan beklentilerin ortaya çıkmasına yol açacaktır.

1.8.3. Beşeri İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri

İşletmelerin hepsi malzeme, sunum, hizmet, mal ile ilgili olan teknik yapıdan oluşmasının yanı sıra aynı zamanda değerleri, tutumları, duygu ve davranışları olan ve

gerçek insanlardan oluşan sosyal bir yapıdan meydana gelir. Bu işletmeler içerisinde insanların yaşadığı, çalıştığı ve iletişim kurdukları bir sosyal hayatı yaşarlar. Bu nedenle de örgütte çalışan bireylerin zihinsel ve psikolojik süreçlerini etki eden güçlü unsurların oluşturduğu örgütün, kendisine özel bir beşeri ve psikolojik çevresi vardır.

Örgüt içerisinde stres yaşayan bazı bireyler, kendilerini baskı altında hissettikleri durumun, zaman ayırıp, nedenini araştırmak için bir çaba göstermez. Zaman içerisinde de bu baskıyı sindirir ve bir örgütsel tutum olarak algılamaya başlar ve o şekilde çalışmaya devam eder. Bu durum insani durumlardan kaynaklanan baskının daha da şiddetlenmesine yol açar. Pek çok insan belirli bir düzeyde olan stresin, işlerini yerine getirmesi için gerekli olduğunu düşünür. Çoğu zaman normal kabul edilen ama normal olmayan stresin nedenlerini araştırmayı ve bulmayı başarmak, stresi çözüp sonlandırmakla neredeyse aynı anlama gelir (Tutar, 2016:181).

İyi bir yöneticinin varlığı ile çalışanlarını sahip olduğu gücü, en yüksek düzeyde verimliliğe dönüştürmesi örgütün başarıya ulaşmasındaki önemli etkenlerdendir. Uygun çalışma şartlarının sağlanması, çalışanın verimliliğini maksimum düzeye çıkaracak unsurlardandır. Uygun çalışma şartlarının oluşması için de gereken fiziki ve beşeri ortam uygun şekilde sağlanmalıdır. İş ortamındaki sosyal bağlarda ast- üst ilişkileri ya da aynı düzeyde çalışan kişilerin ilişkileri şeklinde kurulmaktadır(Gültekin, 2008: 104). Doğal ortamın bulunmadığı örgütsel yapılarda, insanın kendi özünden uzaklaşmasına ve psikolojik olarak kendini kötü hissetmesine neden olur. Bunun sonucunda da insan var oluşunun gerçek amacı olan beşeri değerinin dışına itilir ve gerilime sürüklenir (Fromm, 1992).

Günümüzde teknolojinin bu kadar hayatımızda vazgeçilmez hale gelmiş olması, insani ilişkileri zayıflatıp sosyal bağların kopmasına neden olmaktadır. Duygularından uzaklaşan insanlar doğallıklarını yitirmekte ve stresle karşı karşıya kaldıklarında mücadele etmekte zorluk çekmektedirler. İş ortamında birlik beraberlik duygusunu sağlamlaştıran insani ilişkiler, huzurlu ve güvenli bir çalışma düzeni sağlarken, oluşabilecek problem ve sıkıntılar karşısında takım olarak mücadele verme ruhunu da güçlendirmektedir. Çalışma düzeni içinde, ast üst ilişkileri ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri verimliliği etkileyen önemli unsurlardan biridir. Sosyal bağların ve insani

duyguların kuvvetlendirilmesi, stres faktörlerine karşı kalkan olup çalışanların tümünü korumayan önemli bir yapı teşkil etmektedir (Eroğlu v.d. 2014:83).

İşin monotonluğuna son vermek ve örgütleri sosyal ofis durumuna getirmek için, insanın yeteneklerinden oldukça yararlanabilmek, yapı ile insan davranışları arasındaki ilişkileri incelemek, organizasyonda ortaya çıkan sosyal grupları tanımak, örgütlerin "sosyal ofis" haline getirilmesinde yapılacak öncelikli faaliyetler arasında yer alır. Örgütlerde alışlagelmiş durumların önüne geçip çalışma hayatını stres faktörü olmaktan çıkarıp aynı zamanda çalışan bireylerin iş tatmin düzeyini yükseltmek için bazı önlemler alınabilir. Söz konusu önlemler şunlar olabilir:

- İş yerinde esnek çalışma saatleri uygulamak ve iş gruplarını küçük bölümlere ayırmak,
- İş zenginleştirme ve çalışanlar arasında görev değişimi
- Çalışanların çeşitli kararlarda fikirlerinin alınması ve kararların uygulanması
- Başarı öykülerinin paylaşılması ve bunlardan yararlanma
- Çalışanların ilgisini çekecek eğlendirici hikaye, fıkra gibi olayların bulunduğu ve sürekli yenilenen bir pano oluşturmak (Tutar, 2016:182).

1.8.4. Kariyer Geliştirmeden Kaynaklanan Stres Faktörleri

Kariyer konusu, hem bireyin kendi gelişimi için gerekli olan hem de örgütlerde başarılı olmak için mücadele veren bir unsur olarak görülmektedir. Kariyer; çalışanın görevde yükselmesi, belli bir statüye ulaşması, meslek sahibi olması veya ilerlemesi anlamını taşır. Başka bir tanıma göre ise kariyer, bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu beceriler ve iş hayatında kazanmış olduğu tüm deneyimleridir. Bu noktada kariyer, performans değerlendirme ve terfi sorunları örgüt çalışanlarının önemli stres kaynaklarının içerisinde (Genç, 2009). Çalışan bireylerin, çalıştıkları yerde geleceklerini görebilmeleri, yani çalışıp yükseldikten sonra hangi göreve geleceklerinin belirgin olması ve bu yönde isteklerinin olması onların ait olma duygularını ve verimliliklerini artıran bir durum olarak ortaya çıkar (Noe, 2009:430).

Örgüt içerisinde adil şekilde değerlendirilmeyen başarı kriterleri ve buna yönelik yapılan kariyer planlamaları, doğru bir şekilde gerçekleşmediğinden, çalışanlar arasında çatışmaya ve strese sebep olabilir (Çiftçi, 2007:193). Örgütte planlı bir şekilde kariyer

planının belirlenmesi, hem örgütün geleceği hem de çalışanın geleceği açısından önem taşımaktadır. Bu durumun şeffaf ve belirgin olması çalışanın güvenini artırarak, verimli çalışmasını sağlar (Can, 1998).

Orta ve ileri kariyer aşamasındaki bireyler için iş ortamı giderek tehdit edici bir ortam haline gelir. Teknolojinin hayata egemen olması ile birlikte, ilerleme olanaklarının azalması, diğer yandan, yeni ve çağdaş bilgilerle donanmış genç çalışanları kendilerini gösterme arzusuyla yaptıkları davranış ve çalışma stilleri, orta yaşta ve kariyerin orta yerinde bulunan iş görenleri hem eşitleriyle hem de astları durumundaki genç iş görenlerle mücadele etmeye durumunda bırakmaktadır. İş yeri içerisinde, aşırı rekabetçi ortamlarda yeterli başarı gösterilmediği zaman, kişiler unvan ve konumlarını kaybedebilirler. Bunun anlamı, iş görende sürekli bir stres ve yenilgi korkusu içinde yaşaması anlamına gelmektedir (Can, 1998:334).

İlerleyen yaşlarda bireyin kariyer yaşamının, karşılaştığı kariyer düzleşmesi sorunu, kariyer gelişimi ile ilgili örgütsel stres kaynaklarından bir tanesidir. Kişinin ilerleyen yaşlarda kariyerinde üst basamaklara ilerlemesinin yavaşlaması, bireyin kariyeri ile ilgili iddiasının yavaş yavaş ortadan kaybolduğu ve orta yaştan sonra ödül ve terfi imkânlarının olmaması kariyer platosu ya da düzleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Bu durum her çalışanın karşılaşılabileceği bir sorundur. Çalışanların belirli bir yaştan sonra yetenek ve bilgilerinde azalma görülür. Dijital çağın getirmiş olduğu teknolojik yeniliklerle ilgili olarak da, makinelerin insan gücünün yerini alacağı düşüncesi, çalışanın işten çıkarılma duygusunu tetiklemekte ve iş verimini düşürmektedir. Böyle durumlarda çalışanın düşen motivasyonunu yükseltmek ve verimi artırmak üst yöneticiye düşen görevler arasındadır. Bu durumda olan çalışanların, örgüt içerisinde tutabilmek ve tecrübelerinden yararlanmak için destek olunmalıdır. Üst yönetimin alacağı tedbirler ve düzenleyeceği çeşitli eğitim seminerleri örgütte çalışan bireylerin kariyer platosuna girme süreçlerini uzatmasını sağlayabilir (Gümüştakin, Gültekin, 2015).

1.8.5. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri

Bireyler herhangi bir örgütte, sisteme eklenebilmek için kendi özgürlüklerini ve kişisel özelliklerini bir kenara bırakmak zorundadırlar. Buna ek olarak örgütün amaç ve

yöntemlerinin belirsiz olması bölümler arası tartışmalar ve baskı, sıkıyönetim, olumsuz ilişkiler, kararlara katılamama, iş baskısı, çalışanlara beslenen duyarlılık düzeyi, bürokratik uğraşlar, uyum baskısı, bireyin örgüte ait olma duygusunun az ya da çok olması, iletişim kanallarının iyi çalışmaması gibi etmenler kişi de strese neden olan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1996:112).

Örgüt içerisinde olan zayıf iletişim, sosyal desteğin olmayışı, yöneten ile yönetilen arasındaki uyumsuzluk ya da çatışma, ast ve üstlerin zayıf ilişkileri, üst veya alt kademedeki gelen tehditler yetersiz örgüt yapısının işaretlerindendir. Modern örgütlerde yoğun bir şekilde kullanılan teknolojinin sonucu olarak insanlar bir araç olarak düşünülmektedir. Bunun nedeni ise, bireylerin kişiliklerinin büyük ekonomik devlere ve güçlere bağlı olmasındandır. Fakat insanın ait olma duygusunun bulunmadığı yerlerde ve işlerde kişi ne kendini gerçekleştirebilir ne de kendi bütünlüğünün farkına varmış olabilir (Fromm, 1982:57, akt.Tutar, 2016:184).

1.8.5.1. İş Çevresindeki Ortak Değer ve Normlara Uyum

Normlar, bir toplumda insanların nasıl davranması gerektiğini belirleyen yazılı ve yazılı olmayan kurallardır. Bireyler bir olay karşısında nasıl hareket edecekleri, ne şekilde düşünüp karar alacakları, olaylara karşı hangi iletişim yolunu seçecekleri ile ilgili olan unsurlar normları oluşturmaktadır. İnsanlar toplum içerisine girdikleri zaman, o toplumun ortak değer ve normlarına uyum sağlamak durumundadırlar. İnsan, içinde bulunduğu örgüt ve örgütteki alt grup tarafından kendisine gösterilen ve anlatılan örgütsel değer ve normları tümüyle kabul etme ya da reddetme şansı vardır. Bu kabul ya da reddetme davranışı, insanın örgüt veya alt grup ile etkileşme özelliğini belirler. Bu yüzden bireyin içinde bulunduğu örgütün sahip olduğu normlara karşı göstereceği tutum önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. (Güney, 2001:442).

1.8.5.2. Karar Verme-Karara Katılamama

Karar verme sürecine katılım eksikliği, çalışanların görüşme ve iletişim eksikliği, bireyin davranışını sınırlama getirir ve ait olma duygusunun oluşmasına sebep olarak potansiyel stres kaynağına dönüşebilir. Bireylerde yargısal ve zihinsel yeteneğin kullanmasına ve karar verme uygulamalarına katılmasına olanak sağlayan işler,

genellikle stres oluşturma düzeyi düşük olan işlerdir. Çalışanlara işlerini nasıl yapacakları konusunda öncelik verilir ve gerekli bilgilendirme yapılırsa çalışanların stres düzeyi azaltılabilir (Güney, 2001:437).

İnsanın çalıştığı kurumda ya da yerde, karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stresin oluşumunu etkileyen önemli faktörler arasındadır. Çalışanın özellikle kararlarını sorulmadığı ya da dikkate alınmadığı işlerde bu durum onda güven kaybı yaşatıp, ait olma duygusunu zedeleyecektir. Bu durumun sonucunda çalışanda stres meydana gelecek ve üretimde düşüşler meydana gelecektir. Çalışanların bilgisi, ilgisi ve arzuları karar alma sürecinde yok sayılırsa örgüt içerisinde de katılım azlığının olmasına yol açar.

Bireylerin kararlara katılım hakkının olması, kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak, çalışanda ortaya çıkacak stresi azaltır. Kararlara katılımı sağlanan bireyler, kendilerini de etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Katılımın altında yatan ana düşünce, kişilerin kendi hakkında verilecek kararlara katılmaları, bu kararları daha fazla benimseyeceklerini ve destekleyeceklerinin bir kanıtı niteliğindedir. Karara katılanların sorunun temelinde olan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı anlayabileceğinden kararın niteliği daha da artmış olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz,2001:100).

1.8.5.3. Örgütün Yanlış Yönetim Tarzı

Örgütte yar alan ast- üst ilişkisi stres yaratan unsurlardan olup, örgütün yönetim yapısı ve yönetiliş tarzı da stresin ortaya çıkmasında ve yaşanmasında önemli olan faktörler arasındadır. Örgütsel yönetim, amaçlarını etkili ve makul bir biçimde gerçekleştirmek için, bir grup insanla iş birliği ve bağlantılı şekilde çalışmaya yönelik etkinlikleri ifade eder. Baskıcı bir anlayışla yönetilen örgütlerde, özellikle en yukardakinin en aşağıya doğru giderek kullandığı güç unsuru, çalışanlarda strese yol açar. Özellikle ceza yaptırımının iş yerinde olması, bireyde gerilim ve strese neden olur. Sınırlı kaynaklar ve az sayıda olan ödüller için bireyleri bir yarışmaya dahil etmek stres yaratır. Başarıyı ve verimi artırmak için yarışma ortamı, birinin kazanıp diğerinin kaybetmesine yol açacağından yıpratıcı, yıkıcı ve maliyet açısından da problemlere yol açacaktır(Balcı, 2000:44).

1.8.5.4. İş Ortamında Huzursuzluk ve Moral Düşüklüğü

İnsanların çalışma ortamında birbirleriyle kurdukları iletişim ve etkileşim içinde olmaları onları pozitif ve negatif yönden etkilemektedir. İş yaşamında ilişkilerini bir dengede tutmayı başaramayan insanlar, kendilerini ve çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkilemekte ve iş ortamının kötüleşmesine yol açmaktadırlar. Bu kötüleşmede strese yol açan en önemli etkenlerdendir(Güney, 2016:337). Aynı zamanda moral unsuru, örgütün hedefleri ve geleceği için bireyleri gönüllü çalışmaya sevk eden ve huzur içinde verimli bir şekilde çalışmasını sürdürmesini sağlayan önemli faktörlerdendir. Yaptığı işten haz duyma, kişinin işini ya da iş yaşamını sevmesi ve işinden tatmin olması çalışma hayatında önemli bir yer tutar. Bir örgütte moral ve tatminsizlik varsa, bu durum çalışanlarda devamsızlık yapma, bıkkınlık, kurallara uymama, örgüte zarar verici davranışlarda bulunma, işi bırakma, savurganlık, stres, gerilim gibi davranış örüntülerini açığa çıkarır(Başaran, 1991:208).

1.8.5.5. Terfi Etmek/Edememek

Her birey çalıştığı meslekte yükselme arzusu ile işe başlar ve o arzu ile işini yapmaya devam eder. İlk başta alınan terfi, işin iyi yapılmasından dolayı bir ödül olarak görülürken zamanla artan sorumluluklar ve yoğun ilişkilere uyum sağlamaya çalışan kişide yoğun bir stres yaratabilir. Aynı zamanda terfinin çalışanların yeterliğine dayalı olarak verilmesi, yarışma ortamında kaynaklanan çatışmanın içerisinde kalan bireyler aşırı strese maruz kalmaktadırlar(Güney, 2001:521).

İş hayatına başlayan ve aktif çalışan her birey çalıştığı kurum ve kuruluşta daha üst mevkilere gelmeyi arzu eder. Çalışan için belirli bir mevkiye ulaşmanın hazzı ise, kendini ispatlamak, kurum içerisinde prestijini artırmak, düşüncelerin kabul ettirmek ile yaşamaktadır. Üst mevkilere terfi eden çalışanın yetki alanı genişleyerek, maddi ve manevi kazanımlar elde ederek ekonomik olarak ve sosyal olarak da yaşamını daha iyi şekilde sürdürmektedir. Kişinin elde ettiği maddi imkanlar ve kendini ispatlaması, sosyal anlamda ise güven duygunun daha da artmasını sağlayacaktır. Tüm bu olumlu gelişmelerin yanı sıra çalışanın yükseldiği mevkinin getirmiş olduğu yeni sorumlulukları ve yetkiler anlamında da deneyimsiz ve tecrübesiz olduğu için stres gibi olumsuz sonuçların yaşanmasını da ortaya çıkaracaktır(Düzgün, 2014:45).

Çalışanın diğer bir yandan meslekte yetirince yol kat edememesi, kişinin beceri ve yeteneklerinin değerlendirilmemesi, yetki ve sorumluluk verilmediği anlamına da gelir. Bu durumda kişi de değersizlik hissine yol açarak, kendi kapasitesinin altında bir performans sergilemesine ve kendini geliştirememesine neden olacaktır. Kişi de tatminsizlik yaratan bu hal, kişinin stres seviyesinin artmasına yol açacaktır. Ayrıca çalışanın, çalıştığı kurumda belirsizliklerin ve adaletsizliklerin olması veya değerlendirme kriterlerinin hangi unsurlara bağlı olduğunun belirgin olmaması kişide stres yaratacaktır(Durna, 2004:194).

1.8.5.6. Bürokratik Engeller

Toplumda sorumluluk taşıyan bireyler aynı zamanda her an yetkiye de sahip olamamaktadırlar. Bu durumda, çalışanın bireysel sorumluluğunun azalmasına, sonucunda da öfke ve hayal kırıklığıyla artan stres ortaya çıkmaktadır(Ertekin, 1993:39). Örgüt çalışanlar için ortaya çıkan bu bürokratik engeller onlar için önemli stres kaynağıdır. Yazışmaların çok fazla olması, bitirilmesi asli olan işin uzamasına yol açmaktadır. Çalışanlar sorumlu işin gerektirdiği kadar yetkiye sahip olmak istemektedirler. Çalışana çalıştığı kadar yetki verilmemesi, bireyin anlık olarak karar alma sürecini kesintiye uğratmakta ve bürokrasiye takılarak kararın gecikmeli olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, çalışanın işe karşı ilgi ve sevgisi azalırken, hırçınlaşmasına neden olan bürokratik engeller örgütsel yapıdan kaynaklanan stres unsurlarıdır (Sabuncuoğlu, 2002:96).

1.8.6. Mobbingden Kaynaklanan Stres Faktörleri

İşyerinde bir bireye, bir kişi ya da birkaç kişi tarafından kasti olarak uygulanan, etik ve ahlaki olmayan düşmanca davranışlara mobbing denmektedir (Leyman,1990:120). Yaşanan mobbing olayı psiko-sosyal bir şiddet durumunu ifade etmektedir. Geçtiğimiz on yıllık süreden bugüne mobbing, gelişmiş ve modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve ruhsal durumlarında ciddi izler bırakan bir problem olarak ele alınmakta ve araştırmalar yapılmaktadır (Kudielka, 2004:149).

Keashley ve Jagatic'in 2003 yılında yaptıkları araştırmanın sonucunda işyerinde psikolojik yıldırma stratejilerini şu konular altında toplamıştır:

- *Çalışanlara kaldırabileceği yükten daha fazlasını yüklemek veya yetenekleriyle uyumlanmayan farklı görevler yüklemek,*
- *Çalışanları ötekileştirme ve çalışanlarla iletişimi zayıflatıp etkileşimde bulunmamak,*
- *Çalışanların gururunu kırıcı söylem ve eylemlerde bulunmak,,*
- *Özel yaşama müdahale etmek gibi. (Acar, DüNDAR, 2008:113).*

Duygusal bir saldırı olan yıldırma, kişinin saygısızca ve zararlı bir davranışın hedef olarak gösterilmesiyle başlar. Yıldırma, bir insanın kendi rızaları doğrultusunda ya da rızası olmadan başka bir kişiye karşı cephe almasıyla, sürekli kusuruna arama, kötü davranma, ima, hakaret ve dalga geçmekle sosyal konumunu düşürmeye yönelik davranışlarla bir çatışma ortamı yaratarak, kişinin işten çıkmasına zorlamaktır (Davenport ve ark, 2003).

Niedl (1996)'da yaptığı çalışmada mobbingin çalışanlar ve örgütler üzerinde etkilerinin neler olduğunu araştırmıştır. Araştırma sonucunda çalışanlar üzerinde; depresyon, anksiyete, saldırganlık, post-travmatik stres bozukluğu, irritasyon, psikomatik şikayetler olduğunun sonucuna varmıştır. Yapılan araştırmalar mobbinge maruz kalan bireylerin, mobbinge maruz kalmayanlara göre daha fazla stres ve ruhsal sıkıntılar yaşadığını göstermektedir (Vartia, 2003:50).

Mobbing eyleminin dereceleri ve mağdurlar üzerindeki etkileri üç grupta incelenmiştir:

- Mobbing sürecinin ilk evresinde baş gösteren konsantre bozukluğu, mutsuzluk, ağlama ve uyku bozuklukları gibi belirtiler mağdurların iş yaşamını olumsuz etkilemektedir.
- İkinci derecedeki etkiler, mobbing davranışlarına uzun süre maruz kalan mağdurlarda görülmektedir. Bunlar, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, konsantre güçlüğü, aşırı kilo alma veya aşırı kilo verme, depresyon, işe geç kalma, işyerinden uzaklaşma isteği ya da sık rapor alma gibi semptomlardır.
- Mobbing sürecinin ikinci ve üçüncü evresinde, mağdurlar iş yapamaz hale gelmektedir. Artık bu aşamada kendilerini koruyacak durumda değildirler. İleri

derecede depresyon, kalp krizleri, panik ataklar, kazalar, intihar girişimleri, şiddet eğilimleri bireyde ortaya çıkmaktadır (Yüçetürk, 2005:101-102)

Belli (2014) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların mobbinge maruz kalma oranı arttıkça, örgütsel bağlılık oranlarının düştüğünü tespit etmiştir.

1.9. STRES YÖNETİMİ

Stres yaşamın her alanında karşılaşılabilecek bir durum olsa da, çoğunlukla yaşam biçiminde, duygu ve düşüncelerde, sorunları çözme yaklaşımlarında bir takım önlemler alınabilir ve stres kontrol altında tutulabilir. Her insan için stres olarak kabul edilen durumlar ve bu durumlarla başa çıkma çabaları farklılık gösterir. Bu bakımdan da bütün bireyler için geçerli bir yöntem ya da her türlü stres durumunda kullanılacak "oldukça etkili" ve "sihirli" bir baş etme yaklaşımı bulunmamaktadır. Stresle etkili baş etme tekniği olarak; kişinin kendini tanıması, bilgi ve becerilerini artırması, çaba göstermesi ve mücadele etmesi gerektiren bir süreci içerir (Yöndem, 2015:29).

İnsanın yaşadığı süreç içerisinde, stresten arındırılmış ve soyutlanmış bir hayat yaşaması mümkün olmayan bir şeydir. Buna bağlı olarak, hayatın her alanında olduğu gibi, çalışma örgütlerinde de stresin var olması kaçınılmazdır. Öyleyse, çeşitli yollardan ve kanallardan gelerek, insan varlığının doğal dengelerini bozan potansiyel stres etkilerini tamamen ortadan kaldırmak imkânsızdır. İşte, stres kaynaklarının insan üzerindeki bütün olumsuz sonuçlarını en aza indirmek ve ortadan kaldırmak için ya da bu gerilim kaynakları ile makul ve etkili bir şekilde başa çıkmak için gösterilen çabaların tamamına "stres yönetimi" denmektedir (Eroğlu, 2017:555).

Stres hissedildiği zaman bir dizi kısır döngüler devreye girer. Stresle karşılaşıldığında, ilk aşamada durum hakkında karamsarlık ve başa çıkma yeteneği hakkında negatif bir şekilde düşünmeye ya da hissedilmeye başlanır. Bunlar stres tepkisinin bilişsel yönlerini ifade eder. Hisler ve fiziksel tepkiler harekete geçerse yani stres tepkisinin duygusal ve fizyolojik tepkileri ortaya çıkar ve başa çıkma tekniği adı verilen yöntemler uygulanmaya başlanır. Yaşanan stresin çoğu, farklı bileşenlerden oluşup, bu bileşenler arasındaki döngülere bağlı olduğu için, döngünün herhangi bir noktasında yapılan bir şey bir diğerini de etkilemektedir. Bu bağlamda da, döngünün

herhangi bir noktasına odaklanmak veya her bir kısmını hedefleyen strateji ve tekniklere bakma yöntemiyle stresle uğraşılabilir (Brosan,Todd, 2016:115).

Murphy (1995), stresle başa çıkma stratejileri konusunda üç aşamalı bir strateji yönetimi ortaya koymuştur. Bunlardan birincisi stres kaynaklarını azaltıp tamamıyla bitmesini sağlamaktır. İkincisi strese neden olan faktörlerin azaltılmaya çalışılması ve iş görenlerin strese maruz kaldıktan sonra yakalandıkları hastalıkların belirlenmesidir. çalışanlarda stresin neden olduğu hastalıkların belirtilerinin saptanmasıdır. Üçüncüsü ise kronik rahatsızlıklar yaşayan kişileri yaşamış oldukları hastalıklara karşı tecrübe edinmek için hastalığın çözümü ile ilgilenilmesidir (Murphy, 1995:44).

Stresle başa çıkmada 3 dönemi kapsayan amaçlar mevcuttur. Bunlar kısa, orta ve uzun dönemli amaçlar şeklindedir. (Schafer, 1987: 14-15; Akt: Pehlivan, 1991: 798-799):

1. Kısa Dönemli Amaçlar

- Stresin kaynağını, neden ve sonuçlarını öğrenmek
- Stresle etkili bir yöntemle mücadele edebilmek için kullanılabilecek etkili teknik ve kuralları öğrenmek

2. Orta Dönemli Amaçlar

- Stresin zarar verici yönlerini öğrenmek
- Strese neden olan şeylerin önceden farkına varmak
- Yaşamı etkileyecek olumlu durumlar geliştirmek
- Olumlu etki yaratacak stres kaynaklarını önceden hissetmek
- Bedensel ve duygusal stres faktörlerini kontrol altına almak
- Hayatın gidişatına yön vermek
- Gerektiği zaman stres kaynaklarını harekete geçirmek
- Stresin yükselmesine engel olmak

3. Uzun Dönemli Amaçlar

- Daha huzurlu yaşam, sağlık, hayattan zevk alma,
- Çalışma ve sosyal yaşamda en üst seviyede verimlilik, sahip olunan yetenekleri geliştirip, hayat boyu sürdürülmesini sağlama(Eroğlu, 2017:556).

İnsanlar, normal yaşamlarında, organizmayı etkileyen bir veya birden fazla güçlü uyarıcı olan gerilim kaynağı ile karşılaştıkları zaman ya "savaşma" ya da "kaçma" davranışında bulunurlar. Stres yönetimi bakımından, hangi davranış şeklinin kişi tarafından tercih edileceği, büyük ölçüde stres kaynaklarının neler olduğunun anlaşılmasına bağlıdır. İlgili kişi, organizmayı tehdit eden tehlikenin mahiyetini algılama kapasitesine ve geçmişte bu durumda geliştirmiş olduğu standartlar ve değerlere göre bir karar vermeye çalışacaktır. Gerilim kaynağı, bireyin müdahalesi ile tehdit ve tehlike olma özelliğinde değil ise büyük bir ihtimalle "savaşma" yöntemi tercih edilmektedir. Kişi, bunun tam aksine, rahatsızlık ve sıkıntı yaratan gerilim kaynaklarını, kendi kontrol gücünün dışında görüyorsa ve öyle anlıyorsa, o zaman da çok büyük bir ihtimalle "kaçma" davranışlarına başvuracaktır. Fertler, ruh ve beden sağlıklarını olumsuz etkileyen gerilim kaynakları ile başa çıkmak için bu türden yöntemlere mutlaka uygulayacaklardır (Eroğlu, 2017:556).

Stres yönetiminde iki yönetim şekline bahsetmek mümkündür. Bunlardan biri bireyin kendi kişilik özellikleriyle alakalı bireysel stres yönetimi, diğeri ise bireyin ilişkisi olduğu örgütle alakalı örgütsel stres yönetimidir.

1.9.1. Bireysel Stres Yönetimi

Stres yönetimi, bireyde büyük oranda gerilim kaynağının niteliği ile ilgili olarak kişinin bu konudaki bilgisine, becerisine, yeteneklerine ve diğer kişilik özelliklerine bağlıdır. Bu alanlarda yeterli ölçüde deneysel araştırmanın olmaması, her insan için geçerli olan standart başa çıkma tekniklerinin de tespitini de oldukça zorlaştırmaktadır. Bu yüzden, stresle başa çıkma konusunda çok farklı yaklaşımlar vardır ve çok uzun bir bireysel stres yönetim listesi ortaya çıkmaktadır (Ivancevich, 1983, akt:Eroğlu, 2017:556).

Bireysel olarak kullanılagelen bazı yöntemler, stresle baş etmede oldukça gerekli ve önemli bir alandır. Bu yöntemlerin ortak yönü, bireylerde kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal süreçlerini denetim altına alınmasını sağlamaktır. Böylece insanın bedeninde ilk önce ortaya çıkan ve zarar veren stres uyarıcısına karşı alınan tedbirler ile etkisiz hale getirilmeye ya da azaltılmaya çalışılmaktadır. Bireysel anlamda stresle baş etmede, çeşitli yöntemler kullanılabilir ve bu yöntemler bireyi

stresten uzaklaştırarak ya da kurtularak daha iyi koşullarda yaşaması için yarar sağlayacağı düşünülmektedir. (Pehlivan, 1995). Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

1.9.1.1. Bedensel Hareketler (Egzersiz)

Endüstrileşmenin ve şehirleşmenin sonucu olarak insanlar, güçlerini kullanarak, bedensel olarak kullanacakları işler günümüzde oldukça azalmıştır. Bedenin kullanımındaki bu azalmanın yarattığı birçok sonuç vardır. Bu sonuçlardan bir tanesi de, hareketsizliğin genel olarak damar sisteminde, özel olarak da kalp damar sisteminde meydana getirdiği etkilerdir (Baltaş ve Baltaş, 2017:200).

Strese karşı en kolay en ucuz ve en doğal ilaç egzersizdir. Egzersiz:

- Kan basıncını düzenler
- Sinir ve hayal kırıklığını azaltır.
- Bireyi daha iyi hissettirir.
- Düzenli uyku sağlar.
- Beynin sağlıklı işlevine yardımcı olur.
- Egzersiz aynı zamanda vücudun hemen hemen her kısmı; kalp, kan dolaşımı, kemikler, solunum sistemi, cilt ve diğer organlar içinde oldukça önemlidir. Ayrıca kilo vermeye, kan basıncının düşmesine ve kan şekerinin düzenlenmesine de yardımcı olmaktadır (Mentor, 2017:71).

Stresli durumlar karşısında, vücut kimyasında bazı değişimler meydana gelmekte, kana bol miktarda adrenalin ve şeker karışmaktadır. Ayrıca, dolaşım sistemindeki kan mevcudunun çoğu, iç organlar yerine kaslarda, beyinde ve kalpte yoğunlaşmaya başlamaktadır. Fiziki egzersizlerle, öncelikle organizmadaki bu normal olayın dağılımı önlenmektedir. Stresten ileri gelen kaslarda yoğunlaşan yüksek enerji, bu tür hareket ve faaliyetlerle zararsız bir hale getirilmektedir (Eroğlu, 2017:556).

Önce Cooper'ın başlattığı, daha sonra da birçok bilim adamı tarafından kabul edilen araştırmalara göre, düzenli bir egzersiz programı sürdürenlerde şu özellikler bulunmuştur: *“Duygusal sükûnet, düzenli uyku ve kan basıncında (tansiyonda) düşüş. Ayrıca solunum sistemi problemlili olanlarda düzenli egzersiz, eskiden hastalara tavsiye*

edilen istirahatten daha çok yarar sağlamış: yetişkin diyabetli hastalarda kullanılan insülin miktarı azalmış, göz tansiyonu olanlarda bu tansiyon düşüş göstermiş, ülserli birçok hastada böyle bir program içinde bulundukları süre içinde şikâyetlerinde azalma saptanmıştır” (Baltaş ve Baltaş, 2017:200).

Stresten kaynaklarının çoğunda aşırı gerilmekten kaynaklanan boyun, omuz ve sırt kaslarında meydana gelen kasılma baş ağrısına neden olmaktadır. Boyun tutulması da en çok karşılaşılan stres belirtilerindendir. Egzersiz yapmak hem fiziksel hem de ruhsal açıdan zinde tutan bir tekniktir. Koşmak, tenis oynamak, aerobik yapmak, yüzmek ve tempolu yürüyüşler yapmak vücuda enerji verip canlandıran etkinliklerdir. Egzersizin birçok türü olmasına rağmen; Spor ve eğlence niteliğindeki hareketler, aerobik, özel aletler kullanarak vücudun kas sağlığını geliştirme, yoga gibi gerginlik azaltıcı hareketler olarak dört grupta toplanabilir.

1.9.1.2. Gevşeme (Relaxation)

Bireyler sinirli ve gergin oldukları zaman yapacakları gevşeme hareketleri hem fiziksel hem zihinsel olarak fayda sağlamaktadır. Stres sonucu vücutta meydana gelen kasılmalar yapılan gevşeme hareketleri ile esnetilebilir ve sonuç olarak vücutta rahatlama meydana gelir. Strese maruz kalan bireyin vücudunda kasılma meydana gelir ve bunun sonucunda bireyin kan basıncı artarak solunumu hızlanır. Stresli anda yapılacak gevşeme hareketleri sonucunda nefes alıp verişte yavaşlama ve rahatlık meydana gelmekte ve kasılan kaslar rahatlamaktadır. Bunun sonucu olarak kan basıncı normal seviyesine dönerek kişi kan şekeri dengelenir. Sadece stresli anlarda değil de stresli olunmayan zamanlarda ve günün herhangi vaktinde düzenli yapılan gevşeme hareketleri, bireyin yaşam kalitesini, verimliliği ve performansı artırarak stresin neden olabileceği zararlı etmenlerin önüne geçmiş olacaktır.

Gevşeme teknikleri sadece kasları rahatlatmak için yapılan esneme hareketleri olmayıp zihinsel olarak olumlu durumlar üzerine yoğunlaşarak, zihni sessizlik içinde bırakmak şeklinde uygulanabilen bir hareketi olarak ta düşünülebilir. Yani birey stresin neden olduğu olumsuz duruma yoğunlaşmak yerine zihni rahat ve sakin duruma getirmesidir. 15-20 dakika boyunca bu rahat ve sakin durumu koruyanlar gözlerini huzurlu bir duygu ve yaşamış olduğu gerginlikten kurtulma durumu içinde açarlar.

Böylece kendilerini enerjik hissederler. Psikologlar yapılacak gevşeme tekniklerinin, kalp atışı, solunum ve kan basıncı gibi hayati fonksiyon taşıyan yaşamsal fonksiyonlarda önemli değişimler gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2016:290).

Roth ve Holmez (1981:7), stresle maruz kalındığı zaman bireyde meydana gelen olumsuz fizyolojik ve psikolojik durumlar karşısında yapılan gevşeme tekniklerinin etkileri üzerine araştırma yapmışlardır. Gevşeme eğitimi grubunda ki deneklerle yaptığı 5 haftalık eğitim sonunda, grubundaki deneklerin yaşam streslerinin önemli ölçüde azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. (Yıldırım, 1991:179).

Gevşeme eğitiminde, en önemli unsur doğru nefes almayı öğrenmektir. İyi bir nefesin özelliği ağırdan ve derinden alınmasıdır. Stresle karşılaşan bireyin solunumunda değişiklik olur ve stresin yoğunluğu arttıkça nefes alıp vermedeki hızda artar. Normalde dakikada on altı nefes alınırken, stresle karşılaşıldığı zaman bu sayı 20'ye kadar çıkabilir. Nefes alış verişinin hızlanması sonucu çarpıntı, kalp atışlarında artış, göğsün sıkışması, baş dönmesi, bayılma, hafıza kaybı, kaygı, dikkat dağınıklığı, gibi belirtiler görülebilir. Tüm bunların önüne geçmek için strese maruz kalındığı an sakin ve derinden nefes alınıp verilmeye çalışılmalıdır. (Baltaş ve Baltaş, 1988).

Gevşeme teknikleri günün herhangi bir vaktinde ve yerde kolaylıkla yapılabilir. Gevşeme tekniklerini yapan birey hiçbir olumsuz bir durumla karşılaşmaz ve yan etkisi yoktur. Gevşeme tekniklerini doğru bir şekilde öğrenen birey, bunu hem kendisi kullanabilir hem de strese maruz kalan bireylere öğretebilir. Ayrıca stres anında ne yapması gerektiğini bildiği için bu süreci daha kolay atlatabilmektedir.

1.9.1.3. Biyolojik Geri Besleme (Biyofeedback)

Elektronik bir aygıtla bedendeki kalp atış hızı, kan basıncı, solunum hızı ya da beyin dalgaları gibi bazı stres tepkilerinin ve gevşeme durumundaki tepkilerinin izlenmesi yöntemine biofeedback denmektedir. Kişinin bu tür stres tepkilerini ve gevşeme durumlarını fark etmesinin bedensel stresini tanıması ve gevşemeyi öğrenmesi için kullanılan bir yöntemdir (Şahin, 1998).

Biofeedback eğitimi, strese maruz kalındığında stresin neden olduğu fiziksel ve psikolojik olumsuzluklardan kurtulmak için vücut fonksiyonlarını nasıl etkili bir şekilde dengeleyip yönetebileceğini öğrenmenin bir yöntemidir. Genellikle gevşeme gibi rahatlama ve stresin düzeyini düşürüp etkisini azaltmaya yardımcı olan teknikler ile beraber kullanılır. (<https://www.alternatifterapi.com/icerik/stres-tedavisinde-biofeedback-yoga-ve-qigong>).

Bu yöntem sayesinde birey kendi bedenini kontrol altına alarak, organizması üzerinde değişiklikler yapabilmesine imkân vermektedir. Bireyin ruhsal farkındalığının yanında bedensel farkındalığını da arttırarak, yaşamış olduğu gerginlikten kurtulup gevşeyip rahatlmasına yardımcı olmaktadır. Biofeedback sayesinde birey daha önce farkına varmadığı birçok bedensel tepkisinin farkına varmaya başlar. Stres karşısında ritmi bozulan kalp atışı, tansiyon, gerginlik, beslenme bozukluğu, uyku düzeni, kaygı düzeyi, gibi organizmayı olumsuz yönde etkileyen mekanizmaları, bu teknikle kontrol altına alabilmektedir. Tüm bunlarda kontrolü sağlayan sistem ise hipotalamustur. ([http://www.academia.edu/5106163/Stres ve Biofeedback](http://www.academia.edu/5106163/Stres_ve_Biofeedback)).

1.9.1.4. Meditasyon ve Yoga

Meditasyon, bedeni fiziksel ve duygusal olarak rahatlatan duygusal ve psikolojik olarak dinlendirip içsel yoğunlaşma meydana getiren bir etkinliktir. Bireyin stresli durumlardan kurtulmak ve uzaklaşması için ve bu belirtileri azaltmak için uygulanabilecek etkili bir yöntemdir(Yöndem, 2015:186). Meditasyon, temel olarak bilişsel süreçlerin gündelik sıkıntılardan ve çatışmalardan bireyin uzaklaşması için uygulanan bir teknik olabilir. Meditasyonun uygulanmasının önemli faydaları arasında, kan basıncında düşüş, solunum hızında azalma, oksijen tüketiminin azalması, kap atışlarındaki azalmalarından dolayı da kalp rahatsızlıklarında azalma görülür(Ivancevich, 1983, akt: Eroğlu, 2017:558).

Meditasyonun temel amacı, kişiyi kaygı ve stresten uzak tutarak, bireyin rahat ve huzur içinde yaşamasını sağlamaktır. Meditasyonu doğru bir şekilde uygulamak için, sakin bir ortam, rahat pozisyon, tekrarlanan zihinsel uyarı ve sade bir davranış ve tutumdan ibarettir. Uygulamalara katılan kişilerde iş arkadaşları ve yöneticileri ile iyi anlaşılma, verimliliğin yükselmesine ve işi bırakma niyetlerinin azaldığı gözlemlenmiş ve

meditasyonun olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur(Özer, 2012:54). Meditasyon sayesinde korku, endişe, kaygı, umutsuzluk gibi durumları azaltmada etkili bir tekniktir. Meditasyon strese karşı etkili bir mücadele yöntemi olmasına rağmen yine de diğer rahatlama tekniklerinden en güçlüsü olduğunu söylemek doğru bir yorum olmaz (Erdoğan, 1996:323).

Yoga çoğunlukla bedensel bir uğraş olarak düşünülmeyle birlikte aynı zamanda fizyo-psikolojik ve psiko-ruhsal bir alandır. Bedensel olgunlaşma ile birlikte bireylerin zihinsel, duygusal ve ruhsal olgunlaşmasını da sağlayan iyiliği ile de ilgilenen bütüncül bir öğreti biçimidir. Yoga, bireyin yapması istenen düzenlenmiş davranışlar ile başlamasının sebebi, yoganın ölçülülük ve disiplini yaşamın temel esasları olarak ele almasından dolayıdır. Yoga disiplinli bir şekilde uygulandığı zaman, bireyin gerçek ihtiyaçlarının farkındalığı ışığında kendine ait olumlu ve olumsuz özelliklerinin farkına varacağı bir yolculuğa çıkarır (Iyengar, 2016).

Yapılan araştırmalar sonucunda yoganın fiziksel, zihinsel ve ruhsal alandaki faydalarını desteklemektedir. Lavey ve ark. (2005) tarafından 13 psikiyatrik rahatsızlığı olan hasta ile yapılan görüşmelerde yoganın ruhsal durumlarını düzelttiği gözlemlenmiştir. Ayrıca yapılan araştırmalarda yoganın kaygı ve depresyonu azalttığı, öz benlik algısı, baş ağrısı ve sırt ağrısı gibi ağrılardan kurtularak fiziksel açıdan iyi oluş halini yükselttiğini ortaya koymaktadır (Michalsen ve ark., 2005; Ramanathan ve ark., 2017).

1.9.1.5. Solunum Egzersizi

Solunum egzersizlerini doğru ve etkili biçimde yapmak bireyin hem bedensel hem de psikolojik yönden rahatlamasını sağlar. Her ne kadar beyin tarafından yönetilse de bir bakıma bizim kontrolümüzde olan nefes alıp verme eylemini stresli durumlara karşı etkili bir şekilde kullanabiliriz.

Karından derin nefes alıp vermek günümüze kadar bulunan en etkili stres azaltıcı ve sakinleştirici yöntemdir. Derin nefes alma kalp ve akciğerlerin iyi çalışmasına sağlar ve aynı zamanda stresten en çok etkilenen kas olan diyaframı gerer ve gevşetir.

Diyafram gevşediğinde beyine her şey yolunda mesajı verir ve bu mesaj bedende olan gerginlikleri gevşemeye başlamasına neden olur (Yöndem, 2015:181-182).

Bir solunum egzersizi örneği olarak;

- “Rahat bir şekilde oturulur.
- Gözler kapatılır ve sadece alınan nefes düşünülür.
- Nefes alırken burun, nefes verirken ağız kullanılır.
- Nefes alırken şu kelimeler düşünülür: rahatlıyorum, doğru ve etkili bir şekilde nefes alıyorum, aldığım hava çok temiz ve huzur hissediyorum. “(Tutar, 2016:220).

1.9.1.6. Beslenme ve Diyet

Yapılan araştırmalar sonucu stres ile beslenme arasında bir ilişkinin olduğu ve beslenmenin stres üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkisinin olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Stres tepkisinin başlamasına bazı yiyeceklerin neden olduğu bunun yanı sıra stres düzeyini artırdığı ve strese karşı duyarlı hale getirdiği saptanmıştır. (Yöndem, 2015:188). Sağlıklı bir yaşama sahip olmanın ve başarılı bir çalışma hayatının sürdürmenin en önemli şartı, hem fiziksel hem de psikolojik açıdan uygun ideal bir beslenmedir (Baltaş, 1998:203).

Stresi kontrol altına almak için beslenme düzenine dikkat etmek gereklidir. Sağlıklı beslenme için önemli olan öğünleri zamanında yapmak, uyarıcı içeceklerden uzak durmak stresle mücadele için önemlidir. Çok tüketildiğinde kalp ritmi için tehlikeli oluşturan kahve ve çay strese yol açmaktadır. Bunun yanı sıra aşırı yağlı ve tuzlu yiyecekler damar duvarlarını tıkamakta ve tansiyona neden olmaktadır. Ayrıca çok kalorili yiyeceklerin aşırı tüketilmesi kilo almaya sebep olduğundan bu durum bireyde stres yaratabilmektedir. (Pehlivan 2002, 57)

Sağlıklı beslenme alışkanlığı edinmenin bazı yolları aşağıda yer almaktadır:

- **Sağlıklı bir kilonuz olsun:** Toksik stres, az ya da fazla yememize yol açarak kiloyu etkileyebilir. Her ikisinde de, vücudunuz fonksiyonlarını etkin bir şekilde yerine getirebilmek için ihtiyacı olan ideal enerji seviyesini elde edemeyecektir.

Öncelikle, kilonuzun boyunuza, cinsiyetinize ve yaşıınıza göre değişkenlik gösterdiğini anlayarak, kendiniz için en ideal olan vücut ağırlığını belirlemelisiniz. Daha sonra da, eğer vücut ağırlığınızı dengelemeniz gerekiyorsa, yavaş ve sabit bir kilo verme ya da kilo alma diyeti seçin.

- **Çeşitli yiyecekler yiyin:** Beslenmenin çeşitlendirilmesi sadece ilginç olmakla kalmaz, aynı zamanda vücudun ihtiyacı olan besinlerin tüm yelpazesini meydana getirir. Bol miktarda sebze, meyve ve tahıl tüketmek sağlık açısından çok faydalıdır.
- **Beslenmemizdeki yağ ve kolesterol oranını azaltın:** Yiyecekleri kızartmadansa, ızgarada pişirilmiş, fırınlanmış ya da buharda pişirilmiş besinleri tercih edilmelidir.
- **Alkol ve kafein tüketimini azaltın:** Alkol depresyon oluşturan bir maddedir. Stresi daha da kötüleştirir ve bireyin uyku düzeni bozulabilir. Kafein ise bir uyarıcıdır ve kişi de gerginlik duygusunu artırabilir (Mentor, 2017:72-73).

1.9.1.7. Zaman Yönetimi

Modern dönemlere kadar olan süreçte, serbest zaman ve ayrıca bölünmüş iş vaktinin bulunmayışı, zamanın bir bütünlük içerisinde yaşanmasına neden olmaktadır. Modern hayata geçiş ile birlikte, zaman endüstriyel iş anlayışı ile bağdaşmış ve üç esas görünüm sergilemiştir:

- İş örgütlenmesi
- İş bölümü
- Zaman disiplininin iş yaşamına girmesi (Eroğlu, 2016:236).

Modern zaman anlayışının, hayatın rutin hale gelmesinde ve standart bir yapıya dönüşmesinde önemli bir yere sahiptir (Eroğlu, 2016:236). Çağımız insanının, akıp giden zamanı iyi kullanamaması strese yol açabilir. Hız toplumu olarak adlandırılan günümüz zamanında yine insanların sürekli şikayet ettiği konular arasında zamanın yetmemesi gelmektedir. Bu durum hem bir yönetici hem de bir ev hanımı için aynıdır. İkisi de zamanın darlığından ya da zamansızlıktan şikayetçi olabilmektedir (Baltaş, Baltaş, 2013:278).

Günümüzde çoğu insan sürekli olarak iş yoğunluğundan ve zaman darlığından şikâyet etmektedir. Belli bir zamanda bitirilmesi gereken işler yetişmediği zaman bireyde stres meydana gelmektedir, Çalışma hayatında iş yoğunluğu veya karışıklığı nedeniyle strese maruz kalan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı olumsuz etkilemektedir. Zaman yönetiminde bir amaç belirleyip bu amacın gerçekleşmesi için iyi bir planlamanın yapılması, planın etkili bir şekilde uygulamaya koyulması ve sonuç elde edilene kadar planın takibi yapılması başarı için çok önemlidir. Örgütsel stresle başa çıkmada zamanı iyi yönetmek etkili bir unsurdur (Tutar, 2004:66).

1.9.1.8. Dua Ve İbadet

Dini inanç, bireylerde kendinden ve her şeyden aşkın bir varlığa inanmak, kudret ve kuvvet sahibi bu varlıkla insan arasındaki ilişkileri düzenleyen belirli esaslarla ilgili inançlar şeklinde tanımlanabilir(Peker, 1993:47). Dini inancın insanın hayatında olumlu etkileri olduğu bilinmektedir. İnanç birçok değer merkezinde bireysel olarak güven ve bağlılığın dinamik bir biçimidir. İnanç güven sadakat ve vefa duygularından oluşur. Dinî bir inanca birey sahip olmasa da herhangi bir inancı olabilir (Flower, 2000:5-6).

Din ile stres kavramını ele alan çalışmalarda, dini inancın stresi azaltan ve ortadan kaldıran bir etken olduğu üzerinde durulmaktadır (Cufta, 2016:65). Dini inanç ve uygulamaların, stres yönetimi faydası olarak; dini inancın yaşam tarzı bakımından çeşitli gerilim unsurlarından daha az etkilenmeyi sağlamadır. Buna göre, başta İslamiyet olmak üzere bütün dinler, inanan kimselere zorluklarla başa çıkma, dayanma ve tahammül etme gücünü aşlamaktadır (Florian, 1984, akt:Eroğlu, 2017:563).

Yapılan araştırmalar sonucu, dinsel değerlere bağlı ve bu değerlere uygun yaşayan bireylerin, daha sakin huzurlu ve mutlu oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca çalışma hayatlarında performanslarının çok daha yüksek olduğu görülmüştür. Dinsel değerlere bağlı olmayan bireylerin ise motivasyonlarının düşük olduğu sebebi ile işgücü dayanaklığının azalması ve stres karşısında savunmasız hissettiği bilinmektedir. İnsanlar kendilerini zayıf hissettiklerinde, yardım istemek için bir güce dua ile sığınmaları, onların güçlerine güç katmaktadır. Dua, insana huzur ve umut veren önemli bir araçtır (Öner 2013, 50).

1.9.1.9. Sosyal Destek

Sosyal destek, bireyin ailesi ve arkadaşlık ilişkilerinden meydana gelen ve sosyal gruplar olarak tanımlanabilen bir ağdır. Kişinin ilişki içinde olduğu arkadaşları ve aile bireyleri, mesleki grupları bireyin yaşantısında bir destek yapısı oluşturarak, bireydeki stresin olumsuz etkilerini azaltabilir hatta ortadan kaldırabilir. Stresle başa çıkmada en etkili yöntemlerin başında, insanın yanında ve çevresinde sürekli sosyal destek alacak birilerinin olması gelmektedir. Bireylerin aile içerisinde, çevresinde ve iş yaşamında fedakarlıklar üzerine kurulan ve insani temellere dayanan ilişkiler, bireylerin yaşamları boyunca sosyal destek görmelerine ve bulunmalarını sağlamaktadır. Sosyal destek Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ortaya koyduğu var olma, ait olma, sevgi, takdir görme, onaylanma ve kendini gerçekleştirme gibi ana ihtiyaçlarının, çevresindeki diğer bireyler tarafından fark edilip, kurduğu ilişkiler sonucunda bu insanların desteği ile tatminin sağlanması anlamına gelmektedir. Sürekli ve yüksek sosyal desteğe sahip olan bireyler, bu desteği olmayan bireylere karşı daha iyi bir şekilde yaşamlarını sürdürmekte ve çalışma hayatında stres altında kalmamaktadırlar(Tutar, 2016:231).

Sosyal desteğin stresle çıkma da önemli rolleri olduğu bilinmektedir. Bireyin kendini iyi hissetmesine, güveninin artmasına ve güvende olma duygusunun oluşmasına imkan sağlar. Aynı zamanda insanların birbirleri ile iyiliğe, güvene ve özveriye dayalı kurduğu ilişkilerin sürekli olması ve kopmaması, bireyde meydana gelen stres faktörünün, sağlığını çok etkilememesine ve gördüğü destek ile kolay bir şekilde ortadan kalkmasına yardımcı olur.

1.9.1.10. Sosyal ve Sportif Etkinliklere Katılma

Bireylerin, kendi yeteneklerine uygun ve yapmaktan haz duydukları kültürel, toplumsal ve sportif etkinliklerde yer alması, bireyin gündelik yaşamın monotonluğundan kurtulmasına ve insanlarla etkileşim kurarak, sosyal bir kimlik kazanması serbest zamanı değerlendirmek olarak açıklanmaktadır (Kılbaş, 1989:19).

Çalışma hayatının dışında kalan boş zamanlarda bireylerin bu zamanı nasıl kullandıkları stres açısından önem taşımaktadır. Sinemaya ve tiyatroya gitmek, spor karşılaşmaların izlemek, sanatsal ve kültürel faaliyetlere katılmak insanı rahatlatır ve

gergin ve stresli durumlardan kurtulmasını sağlar. Bu tür etkinliklere katılmak insanlarda olumlu duyguları açığa çıkarır ve bu duygular sayesinde insanlar ruhsal açıdan daha çok rahatlar ve sağlıklı bir birey haline gelirler(Güney, 2016:354).

Bireysel anlamda stresle başa çıkmanın, en etkili yöntemlerinden birisi olan uğraş terapisi'dir. Bu terapide birey, kendisini ilgi duyduğu ve yatkınlığı olan bir işe, ya da etkinliğe katılarak gündelik sıkıntılarından uzaklaşmaktadır. Bu suretle kişi, sıkıntılarıyla yüzleşmeyerek, hobileri ile tatmin olarak, içini eşine ve iş arkadaşlarına ve yakın çevresine dökerek, ruh sağlığını koruyabilecektir (Kılbaş, 1989:19).

1.9.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Günümüz modern toplumunda insanlar birçok stres kaynaklarına maruz kalmaktadırlar. İş hayatı da stres kaynaklarının bolca olduğu bir ortamdır. Birçok şirket stresin olumsuz etkilerinin önüne geçmek için stresle başa çıkma yöntemlerini geliştirmek ve uygulamak durumunda kalmaktadırlar. Bu yüzden şirketler ya da kurumlar strese neden olan örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmeleri gerekmektedir. (Aydın, 2004:49).

Günümüz çalışma hayatı birçok stres kaynağını barındıran yapılardır. Birey hayatını idame ettirmek için çalışarak, ekonomik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlayabilmeyi arzu eder (Adler, 1999:8). Stresle başa çıkmada yararlanılabilecek örgütsel mücadele yöntemleri, bireyler üzerindeki iş stresini azaltmak veya önlemek amacıyla yönelik geliştirilmelidir. Örgütsel stresörler arasında yer alan genel politikalar, işletmenin yapısal bozuklukları, fiziksel ortam yetersizliği ile ilgili olumlu düzenlemeler stres yönetiminin örgütsel boyutu ile alakalı bir alandır (Erdoğan, 1999).

Örgütlerde stresin etkili bir biçimde denetim altına alınabilmesi için çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Uygulamada en çok tercih edilen teknik, bireyi eğitmek ve bireye yetki vermek noktasındadır. Ayrıca danışmanlık hizmetleri ve çalışana yardım programları (ev yaşamı, sosyal yaşam ve iş yaşamıyla ilgili zorlukların üstesinden gelirken bireylere yardımcı olmak amacıyla oluşturulmuş programlardır) uygulanmalıdır. Ayrıca yüksek riskli grupları ve uygun olmayan örgütsel uygulamaları

ortaya çıkarmak için stres denetimcileri istihdam etmek, kariyer rehberlerini, koçları, endüstriyel psikologları veya risk yöneticileri istihdam etmek, stres danışmanlık sistemini uygulamak, stresle başa çıkmada önemli unsurlardır (Yaylacı ve Köksal, 2007:1)

Örgütsel düzeyde stresle başa çıkma stratejilerini şu şekilde sıralanabilir:

1.9.2.1. Sosyal Destek

Çalışanların iş yerinde gördüklerin sosyal desteğin, bireyleri olumlu yönde etkilenmesi ve daha sağlıklı bir şekilde çalışmalarını sağlaması açısından, özellikle son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan önemli konulardan biridir. Çalışma ortamında kurulan yakın ilişkiler, iş dışında başka bireylerle kurulan dostluklar, aile içi görüşmeler, belirli derneklere üye olmak bireylerin sosyal destek gördükleri alanlardır. Kısaca kişinin, temel sosyal ihtiyaçlarını, kurduğu arkadaşlık ilişkileri ve ailesi tarafından tatmin edilmesi sosyal destek olarak tanımlanmaktadır (Kirel, 1993:168).

Bireyler sosyal destekten yararlanırken, kendi kişilik özelliklerine göre çok farklı biçimlerde kullanmaktadırlar. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Sosyal destek, birey için hangi durumda ve ne şekilde olursa olsun, her zaman birey açısından faydalıdır.
- Sosyal destek biçimleri duygusal, zihinsel ve araç şeklinde olabilir.
- Bireyin sahip olduğu destek ilişkileri, yaşamdaki olumsuz olayların sonucunda ortaya çıkan stresin etkisini azaltma görevi görür (Aydın, 2004:61).

Çalışanlara sağlanan sosyal destek ile onların stresten etkilenme düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Bunu başarmak içinde iş yerinde, destekleyici bir grup oluşturarak, çalışanlara destek olmaları ve onların streslerini azaltmaya ve ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar sürdürmelidirler(Sabuncuoğlu, Tüz, 1996:249). Bir kişinin yaşamış olduğu stres düzeyi sosyal destek olarak azaltılabilir. Örgüt içerisinde çalışan yöneticiler ve yönetilenler ve arkadaşlar arasında güvene ve iyiliğe dayalı olarak kurulan ilişkiler bireye sosyal destek sağlayarak, daha iyi şartlarda çalışmasına yardımcı olur (Yılmaz, 2006: 61).

İşyerinde ya da bireyin bulunduğu başka bir ortamda karşılıklı fedakârlığa ve güvene dayalı olarak geliştirilen insani ilişkileri dostluklar ve yöneticilerce çalışanlara sunulan sosyal destek hizmetleri bireyi stres açısından oldukça rahatlatacaktır. Bireylerin ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan aitlik, sevgi, takdir görme ve onaylama gibi temel ihtiyaçlarının başka bireyler tarafından karşılanmasına sosyal destek denmektedir (Tutar, 2000:289).

1.9.2.2 İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, hem işin içerdiği sorumluluk duygusu, tanınma isteği, başarı fırsatı gibi etmenlerin hem de farklı beceriler, görevin kimliği, anlamlılığı, özerklik gibi işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler, daha monoton ve yapılandırılmış işlere karşı stres kaynaklarının azaltılması açısından önem taşır. Bazı iş görenler için zenginleştirilmiş işlerin daha çok stres yarattığı da bilinmesi gereken bir olgudur. Dikkatle yapılmış görevsel düzenlemeler, iş stresi ile başa çıkmada etkili bir yöntemdir. İş, içerik olarak zenginleştirilerek kişiye daha fazla sorumluluk verilebilir, önüne başarı fırsatları konulabilir, kendi çabaları doğrultusunda yükselmesi sağlanabilir. Bu durumda iş görende aranan becerilerde çeşitlilik ortaya çıkarılır, yapılan işlerin önem derecesi belirlenir, kişilerin anlamlı işler yapmalarına imkân sağlanır (Güçlü, 2001:103).

İş zenginleştirme yönteminin, örgütte yapılması gereken işlerin örgüt üyelerini daha yüksek düzeyde tatmin etmesi ve çalışanları teşvik edecek şekilde değiştirilmesi ve daha anlamlı olarak yeniden düzenlenmesini hedeflediği söylenebilir (Şimşek, 1993, s.2). Tamamlanması gereken işin hem yapı boyutu hem de çalışanların kişisel özellikleri anlamında, farklı sonuç alma yöntemlerinin belirlenmesi ve uygulanması, iş kaynaklı stresin hafifletilmesinde ve önlenmesinde etkin bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda da çalışanların işlerini yerine getirirken stres ve baskı hissetmeden, kendilerine uygun çözüm yolları bulmaları kolaylaşacak ve daha verimli şekilde çalışmaları sağlanacaktır.

1.9.2.3. Katılımlı Yönetim

Katılımcı yönetim ya da yönetime katılma endüstriyel demokrasinin uygulama şekillerinden olup; işletmede çalışanların, karar alma sürecine katılmalarının ve kararlarda etkili olmalarının sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Murat, 2001:259).

Katılımlı yönetimin temel amacı, çalışanlara sorumluluk ve otorite vererek onların işin bir parçası olduklarını ve aidiyet duygularını hissettirmektir. Katılımlı yönetimin desteklenmesi aynı zamanda çalışanlara, onları örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilebilecek yeterli bir özgürlüğünde verilmesi anlamına gelmektedir. Yöneticilerin çalışanların işleriyle ilgili kararlara katılmalarını sağlamaları, stresi önleme yöntemlerinden en önemlileri arasında yer alır. İşle ilgili kararlara katılan çalışanlar işin içine daha fazla girip sorumluluk sahibi olduklarından, belirsizlik ve çatışmaları önlenecek, bu durum da onların streslerini azalmasını sağlayacaktır. Örgüt içerisindeki çalışanlara sorulmadan ya da danışılmadan yapılan teknik değişimler stres seviyesini artıracığından, bireylerin kararlara katılmaları, yapılan değişimleri benimsemelerini sağlayacağından çalışanların streslerini azaltabilmektedir (Aydın, 2004:63).

Günümüzde pek çok örgütte hiyerarşinin yüksek olduğu katı bir sistem vardır ve bu durum bireyler için önemli bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Daha az merkeziyetçi, katılımlı yönetimi benimseyen, iletişime ve etkileşime önem veren bir yapı, çalışanlara destek veren bir hava oluşturarak stresle başa çıkmada önemli olmaktadır (Aydın, 2002:164).

Örgütlerinde etkin bir katılım sağlayan yöneticiler, değişime direncin ortadan kaldırılmasında başarı sağladıkları gibi, örgütsel amaçlara da daha kolay ulaşabilmelerine olanak tanımaktadır. Etkin bir katılımı, değişimden etkilenecek kişilerin alacakları durum önemli bir konudur. Değişime konu olan veya değişimden etkilenecek kişilerin değişim planlaması ve uygulaması aşamalarına katılmalarını sağlanması, gösterebilecekleri olası direnci azaltmakta ya da ortadan kaldırmaktadır. Burada önemli olan katılanların fikirlerinin kabul edilmesinden çok, kişilerin, kendilerini etkileyecek bir değişiklik olayının içinde olduklarını, dışlanmadıklarını hissetmelerini sağlamak ve ait olma duygusunu pekiştirmektir(Şimşek, vd. 2016:341).

1.9.2.4. Kariyer Yönetimi ve Planlaması

Kariyer yönetimi; çalışanların ilgi alanlarını, yeteneklerini, değer yargılarını, içinde bulundukları güçlü ve zayıf yönlerini belirledikleri; örgüt içindeki fırsatlar hakkında bilgi aldıkları; kariyer hedeflerini belirledikleri ve bu hedeflerini de gerçekleştirmek için belirli planlar hazırlayıp uygulamaya koydukları bir süreçtir (Noe, 2009:397, akt: Tuna, 2016:405).

Kariyer planlaması ise; "kişinin bireysel yeteneklerinin, ilgilerinin, bilgilerinin, motivasyonunun ve diğer özelliklerinin farkına varıp; fırsat ve tercihler hakkında bilgi edinmesi, kariyerle ilgili amaçlar tanımladığı ve belli hedeflere ulaşmak için eylem planları hazırladığı bilinçli bir zaman dilimidir (Dessler, 2013).

Aşırı rekabetin bulunduğu örgütlerde ve çalışanların gerektiği kadar başarı gösteremediği durumlarda, çalışanlar işlerini kaybetme riski yaşar ve sonuç olarak yoğun şekilde strese maruz kalırlar. Ayrıca bu durumda başarısızlık duygusuna kapılmalarına da yol açar. İnsanlar çalışma hayatına başlayacakları zaman ya da aktif bir şekilde iş hayatında çalıştıkları dönem, gelecekte yapmayı düşündükleri kariyer planlamasında içinde bulundukları durumu inceleme ve sorgulama imkânı bulmaktadırlar. Çalışanlar kariyer geliştirme sürecinde becerilerini, sahip oldukları güçlü yönlerini, güçlü zayıf taraflarını daha iyi görme ve bunlara müdahale ederek eksikliklerini giderme şansına ve zamanına sahiptirler. (Aydın 2004, 65)

Yapılan araştırmalar da bireye sorulan, “beş yıl sonra kendinizi nerde görüyorsunuz” sorusuna çalışan bireylerin %29’unun kendilerini patronlarının yerinde, %48’inin de yönetim düzeylerinde gördükleri sonucuna varmışlardır. Bireyin kariyer yaşamının ilerleyen dönemlerinde ise, örgüte olan uyum sürecini başarması ve örgütün değerlerini benimsemiş olmasından dolayı daha az stres yaşamaktadır (Gümüştekin, Gültekin, 2009).

1.9.2.5. Stres Yönetim Eğitimi ve Stres Danışmanlığı

Çalışanların, stresle başa çıkma yollarını "stres yönetimi eğitimi" programı ile sağlanabilir. Bu eğitimde, çalışanlardan bir gruba, yaptıkları işin içeriğine uygun olarak yaygın ve kapsamlı bir eğitim programı verilmektedir. Bu programdan öncelikle iş

görenlere stresin nedenleri ve sonuçları hakkında eğitim sağlanmaktadır. Ayrıca iş görenlere stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarını nasıl azaltacakları yöntemleri öğretebilmektedir. Bunlar daha çok rahatlatma egzersizleri, biyolojik geri besleme ve bilişsel yorumlamadır (Özkalp, Kırel, 1995:357). Stresli olarak çalışma yaşamını sürdüren bireylere, stresi kontrol altına alma teknikleri öğretilip, fizyolojik ve psikolojik açıdan rahatlanmaları sağlanır.

Stres yönetimi eğitimi kurum ve kuruluşların tüm çalışanlarına verilmesi gereken bir eğitimidir. Özellikle insan kaynakları bölümünden sorumlu yöneticilerin ve uzmanların işleri gereği stres yönetimi eğitimine daha çok önem vermeleri zorunludur. Böylece kendilerine bağlı çalışanların stres ile karşılaştıklarında ne gibi tedbirler alacakları ve yöntemler uygulamaları gerektiği konusunda onlara destek sağlayabilmektedirler. Fakat bu desteğin fayda sağlaması, stres içinde bulunan çalışanlar tarafından, içinde bulundukları durumu zayıflık olarak algılamamaları ile mümkün olmaktadır. (Barutçugil, 2004:18)

Öte yandan, işçinin işini daha az çaba göstererek, gerginlik hissetmeden işlerini yapması, daha etkin olması için ona birtakım beceriler ve teknikler öğretilir. İşini en kısa yoldan nasıl yapacağı anlatılabilir. Çalışmaları çözümleme yöntemleri öğretilir. Bu amaçla rol oynama ve duyarlık eğitimi gibi çeşitli eğitim teknikleri çalışanlara uygulanır (Sabuncuoğlu, Tüz, 2016:292).

1.9.2.6. Etkili İletişim

İşletmelerde diğer insanlarla bir arada çalışmak ve aynı ortamı paylaşmak olgusu stres kaynaklarından biridir. Bir işletmede çalışanlar, çalışma grupları arasındaki iyi ilişkiler ve etkili bir iletişim kurmak, bireysel ve örgütsel sağlığı sağlamada önemli bir faktör olarak görülmektedir. İşteki zayıflık, düşük düzeyde güvene ve az desteğe dayalı ve çatışma ağırlıklı ilişkiler ise; verimli ve sağlıklı çalışma ortamını yok ederek, kaliteli çalışma, problem çözme ve iyi hizmet sağlama konularında isteksizliği yol açmaktadır. Bu şekilde insan ilişkilerinden kaynaklanan verimsiz çalışma ortamı, daha çok sayıda bireyde strese neden olmakta, bir kısır döngü içinde sorunlar ve stres düzeyi gittikçe artmaktadır (Yaylacı, 2005:54).

Yapılan son araştırmalarda, kişiler üzerindeki baskının temel nedenlerinden birinin işyerlerinde kendilerinden ne beklenildiğini açıkça belirtilmiş olmamasından kaynaklandığını ortaya çıkarmıştır. İletişim açık ve net değil ise etkili de değildir. Etkili iletişimde, herkes diğerinin ne söylediğini ve konuya ilişkin neler hissettiğini bilir. *“Etkili iletişim mevcut durumdan ne almak ya da ona ne katmak istediğinizi bildiğiniz açık, dolaysız ve eşitlik taşıyan iletişimdir”* (zgen, 2003:382).

Örgütsel stres yönetiminde çalışanlar ile yöneticiler arası ilişkilerin gözden geçirilmesi ve bireylerin kişilerarası iletişim becerilerinin geliştirilmesi etkili yöntemlerin başında gelmektedir. Dinlenme de aktiflik, etkili iletişim ve etkileşim, çatışma yönetimi, takım çalışmaları ve kurum içi destek ağları oluşturma, geliştirme ve sürekliğini sağlamak, stresi yönetmede önemli olan kişilerarası iletişim becerileri olarak sıralanmaktadır. Sözü edilen konularda, yani kişilerarası iletişim becerileri yüksek olan bir bireyin, düşük olan bireylere göre stres düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir (Cooper, 1990:266 akt: Yaylacı, 2005:54).

Çalışanlar arasında kurulun iletişim sayesinde örgütte çalışanlar, kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini ve beklentileri öğrenme olanağı bulmaktadır. Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesi ve alınmasının yönetsel açıdan önemli olduğu gibi, iş görenlerin olumlu tutumlar ve davranışlar edinmesinde de etkili iletişim sürecinin rolü bulunmaktadır (Orpen, 1997:519).

Çalışanların verimliliğinin yükselmesi ve üretkenliklerinin artması, motive edici glere bakarak engelleyici glerin azalmasına ve ortadan kaldırılmasına bağlıdır. Motive edici güç, çalışanları her konuda destekleyen ve önerilere açık olan bir g anlamına gelmektedir. Engelleyici g ise, iletişimin fazla olmadığı, çalışanların fikirlerine değer vermeyen ve onları önemsemeyen bir g olarak tanımlanmaktadır (Yumuşak, 2008). İletişim, rgtsel ve yönetsel fonksiyonlarla olan ilişkisi nedeniyle örgütsel kalitenin elde edilmesinde önemli bir alandır. Kaliteli rgtsel iletişim sayesinde moral, evre uyumu, değişime tepki, örgütsel norm ve değerlerin benimsenmesi, kurumsallaşma gibi etkinliğin alt birimlerinde başarı sağlanmakta ve artmaktadır. Bu alt birimlerde sağlanan başarı ise bir bütün olarak kaliteye ve verimliliği ulaşmayı sağlamaktadır(Tosun, 2006).

1.9.2.7 Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması

İşletmelerde rol belirsizliklerinin ya da rol çatışmalarının varlığı çalışanları yoğun strese maruz bırakan örgütsel kaynaklı bir problemdir. İşletmeler tarafından zamanında alınacak tedbirler ise, hizmet içi eğitimler, görev tanımlamaları, etkili bir insan kaynakları yönetimi, personeller arası akıcı bir şekilde bilgi alışverişini sağlanması şeklinde olabilir. Alınacak önlemler sayesinde örgüt içinde oluşabilecek çatışmalar azalacak, çalışanlar strese maruz kalmayıp, sakin ve mutlu bir çalışma ortamı da sağlanacaktır. (Aksoy 2008, 20-21)

1.9.2.8. Yöneticilere Düşen Sorumluluk

İş hayatından kaynaklanan stresle başa çıkma teknikleri, çalışanların iş stresini önlemek ya da varsa azaltmak için örgüt içindeki stres kaynaklarının denetlenmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Örgüt düzeyinde ortaya koyulan yapılar ve fiziksel koşullara bağlı olan süreçlerle ilgili stres unsurlarının azaltılması ve bu konuda önlemlerin alınması gerekmektedir(Göksel, Tomruk, 2016:324).

Etkili yönetici ve deneticiler, verimliliği yalnızca kısa dönemde istemez, uzun süreli devam etmesini isterler, sağlıklı ve doyumlu çalışanların örgütün uzun dönemli yararları için çok önemli olduklarını bilirler. Yine başarılı yöneticiler, az düzeyde bir iş stresinin verim için gerekli olduğunun farkındadırlar.

Örgüt içinde bireysel ve örgütse olarak yapılacak çeşitli düzenlemeler ve önlemler, örgütsel stres kaynaklarının azalmasına ve önlenmesine yardımcı olacaktır. Böylece daha verimli ve etkili bir çalışma ortamı oluşturularak, hem örgüt içerisinde işlerin aksatılmadan sürdürülmesi, hem de çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının bozulmasının önüne geçilmiş olunacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK

2.1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Bilişsel-davranışçı terapi alanında büyük bir yere sahip olan “güçlülük” (resourcefulness) kavramı; bireyin öz kontrol davranışları sonucu ortaya çıkan çevreye uyum sağlama becerileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Doğan ve Şahin, 2011). Güçlülük kavramı, baş etme becerileri dağarcığı olarak tanımlanmakta ve bireyin zorlu durumlarla baş edip onları yönetebileceğine dair inanışları kapsamaktadır.

Güçlülük teorisine göre, bilişsel ve davranışsal beceriler potansiyel olumsuz durumlara rağmen sağlığın kazanılması, sürdürülmesi ve tekrar kazanılıp devam ettirilmesi konusunda büyük öneme sahiptirler. Güçlülük teorisinin temelinde sosyal ve bireysel güçlülük kavramları bulunmaktadır (Zauszniewski ve Bekhet, 2011).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı ilk kez Meichenbaum (1977) tarafından kullanılmış, insan davranışlarını açıklamada kişisel faktörlerden biri olarak ifade edilmiştir (Çakır, 2009). Temelini, Staat (1968)’ in kişilerin sahip oldukları temel davranışlar veya kisisel davranış repertuarı, Bandura’nın sosyal öğrenme ve öz yeterlilik konusunda yaptığı çalışmalar (1977a;1977b) ile yine Bandura ve Kanfer (1977)’ in öz kontrol çalışmalarının oluşturduğu öğrenilmiş güçlülük kavramı ilk olarak Meichenbaum (1977) tarafından uygulanan stres asılama programında kullanılmış ve bir davranış örneği olarak açıklanmıştır. Meichenbaum’ a (1977) göre, öğrenilmiş güçlülük stresle basa çıkmada, öğrenilmiş bir yetenek, kişinin kendine olan inancının bir derecesi, algılama ve tutumdur.

Bandura’ya (1977) göre insan davranışı; bilişsel, durumsal ve davranışsal faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkar ve öz yeterlik beklentilerindeki değişim davranış değişimine yol açar. Ayrıca öz yeterlik beklentilerinin düzeyi ve şiddeti, kişinin bir davranışa yeltenip yeltenmeyeceği, ne kadar ısrarcı olacağı ve bu davranışın sonucunun ne olacağı konusunda fikir verir (Aktaran. Coskun, 2007). Görüldüğü gibi Bandura’nın özyeterlik teorisi ile Rosenbaum’un öğrenilmiş güçlülük teorisi birbirleri

ile oldukça ilişkili görünmektedir, fakat Rosenbaum (1990), gerekli yeteneklerin bulunmaması halinde beklentinin tek başına yeterli olamayacağını vurgulamaktadır. Ayrıca Rosenbaum (1990)'a göre, öğrenilmiş güçlülük içinde, öz yeterlik inançlarını da barındırmaktadır ve öz yeterlik inançları ile öğrenilmiş güçlülüğün birbirlerinden etkileme özelliği vardır. Rosenbaum bunu şu şekilde açıklamaktadır; kişiler yeni bir durumla karşılaştıklarında öz yeterlilikleriyle değerlendirme yaparlar, öğrenilmiş güçlülük davranışlarını başarıyla kullandıklarında ise öz yeterlilik inançları artar.

Bandura ve Kanfer'in kendi davranışlarını düzenleme modellerinin ekseninde öğrenilmiş güçlülük kavramı ilk olarak Meichenbaum(1977'den akt. Türkel, 2006:2)'un stres aşılama programı ile birlikte ele alınmıştır. Meichenbaum bu programda, stresli olaylarla başa çıkmak için bireylerin davranışlarında öz denetim sağlamayı ve farklı becerilerin ve davranışların kullanımında onların nasıl hareket edeceği konusunda bilgilendirmektedir. Bu becerilere sahip olan ve stresin yönetilebilir seviyesinden bahseden bireylerin inancı olan öğrenilmiş güçlülük düşüncesini geliştirdikleri bulunmuştur.

Kenfer'a (1981) göre, kendini düzenleme süreci bireyin içinde bulunduğu bir durumu kendi davranışlarıyla değiştirebileceğine inanması ile başlar. Kenfer'ın kendini düzenleme modeli, bireylerin davranışlarını düzenlemede güdülenmenin amacını ve önemini açıklamaya yöneliktir. Öğrenilmiş güçlülük kavramının içsel olayların düzenlenmesi sürecinde gereken özel yeteneklere ağırlık vermesi ve bunların birey tarafından ne zaman daha sık kullanıldığının kendi davranışlarını düzenleme modeli ile açıklanması, modellerin birbirini tamamlayıcı niteliğine vurgu yapmaktadır (Aktaran.Siva, 1991).

Rosenbaum, bireylerin yaşan boyu geliştirdikleri ve stresle baş etmelerini sağlayan davranış biçimi olduğundan söz eder. Bu davranış biçimini de öğrenilmiş güçlülük olarak tanımlar ve kavramın algı ya da bir tutumdan çok baş etme yetilerini kapsayan davranışlar olarak ele alır. Bu kavram Staat'ın (1975) davranış repertuarı ya da kişilik repertuarı kavramı ile benzerlikler gösterir. Staat'a göre (1975) bireylerin şartlanma ilkeleri doğrultusunda geliştirdikleri bir takım becerileri vardır ve bu da davranış repertuarını oluşturmaktadır. Roosenbaum'a (1983) göre ise "öğrenilmiş

güçlülük" bir davranış repertuarı olarak sadece şartlanma değil, modelle öğrenme ve eğitim yoluyla da kazanılmaktadır (Siva, 1991).

Öğrenilmiş güçlülüğü, amacına yönelik davranışlarını önleyen düşünce, duygu, acı gibi etkenleri kontrol altına almasını olasılıklı kılan yetenekler olarak tanımlanmaktadır (Rosenbaum, 1983, 1990:55-65). “Öğrenilmiş güçlülük” kavramı duyguların, acının ve istenmeyen düşüncelerin kontrolünde kullanılan bilişsel bir beceridir; entelektüel ve sosyal güçlülük anlamına gelmez. Öğrenilmiş güçlülük kavramını tanımlarken olayların kontrolünden çok bunların istenmeyen etkilerinin değerlendirilmesine dikkat çekmiştir (Siva, 1991).

Rosenbaum (1983), öğrenilmiş güçlülüğü oluşturan bilişsel becerilerin kişide bir dağarcık halinde bulunduğunu ve tümüyle öğrenme yaşantıları ve yaşam boyunca elde ettikleri deneyim sonunda ortaya çıktığını öngörmektedir. Kavram özünde, başa çıkma stratejileri dağarcığının kuvveti ve çeşitliliğine dikkat çekmektedir. Bir davranışın bu kategoride sayılabilmesi için, içsel bir olay tarafından başlatılması ve bu olayın söz konusu davranışı gerektiren durumdaki karıştırıcı olumsuz etkiyi azaltması gerekmektedir. Bu da içsel olayları kendi kendine izleyebilme (self-monitoring), değerlendirebilme (self-evaluation) ve duyguları adlandırabilme gibi becerilerin kişide bulunmasını gerektirmektedir (Dağ, 1991).

Licata ve arkadaşları (2003) öğrenilmiş güçlülük kavramını açıklarken kaynakların azlığına dikkat çekmiş ve düşük örgütsel destekle çalışan iş gören performansını ifade etmişlerdir. Onlara göre öğrenilmiş güçlülük “iş ile ilgili amaçları gerçekleştirmede kıt kaynakları bir arada tutabilmek ve engellerin üstesinden gelebilmek için kullanılan istikrarlı bir özelliktir”. Öğrenilmiş güçlülük dışsal bir desteğe ihtiyaç duymaksızın zorluklarla baş edebilme yeteneğidir. Kavramın temelinde bireyin zorlandığı durumlarda başkalarından yardım istemesi veya başkalarının yardımını alması değil, kendi kendine yardım etmesi yatmaktadır (Zauszniewski, vd. 1999, akt:Polatçı, Boyraz, 2010:139).

Öğrenilmiş güçlülük teorisine göre güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerde stresin, performansları üzerindeki negatif etkilerini oldukça aza indirme gücü stresli durumlarda güçlülük düzeyi zayıf olanlara göre daha başarılıdır. Aynı zamanda bu

kişiler, olumsuz duygularını kontrol etmekte daha iyi oldukları gibi, stresli olaylarla başa çıkmada da daha yeteneklidirler (Rosenbaum, 1980'den: Dönmez ve Genç, 2006). Öğrenilmiş güçlülük becerilerine sahip olmak bireylere örneğin; negatif duygularla başa çıkmada, kötü alışkanlıklardan kurtulmada, sağlıklı yaşam diyetlerinin uygulanmasında, sıkıcı fakat yapılması zorunlu olan görevlerin bitirilmesinde ve günlük yaşamda karşılarına çıkan diğer engellerin üstesinden gelmelerinde yardımcı olan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Kennett ve Keefer, 2006: 442' den Çakır, 2009).

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler, edindiği eğitim ve deneyimler sonucunda stresin kendisi üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri azaltabilmekte, bu etkileri kontrol altına alabilmekte ve stresli durumlarda güçlülük düzeyi düşük olanlara göre daha fazla başarı sağlamaktadırlar. (Maraşlı, 2005). Düşük düzeye sahip bireyler ise, mücadeleyi daha erken bırakabilmekte, alınan bir yenilginin sonucunu, kişisel özelliklerine dayandırarak, yenilgiyi baştan kabul edebilmektedirler (Rosenbaum, 1980).

Rosenbaum (1980) öğrenilmiş güçlülüğü, bireyin yaşamı boyunca çevre ile etkileşim sonucu kazandığını ve güçlülük olarak tanımlanan davranışlarını, yetiştiği çevre içerisinde öğrendiğini belirtmektedir. Öğrenilmiş güçlülük tanımına giren bütün beceriler erken yaşlardan itibaren gündelik olaylar yolu ile öğrenilmekte ve bireylerin öğrenme geçmişleri birbiri ile aynı olmadığından dolayı öğrenilmiş güçlülük düzeyleri de benzerlik göstermemektedir (Rosenbaum, 1980).

Olumsuz duygularla başa çıkmada, kötü alışkanlıkları bırakmada, sıkıcı fakat gerekli görevleri yapmada ve hayat boyu karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmede bireylere yardımcı olan (Kennett ve Keefer, 2006) öğrenilmiş güçlülüğün bileşenleri şunlardır (Rosenbaum, 1980):

- *“Problem çözme stratejilerinin kullanılması*
- *İçsel tepkileri kontrol etmek amacıyla bilişsel yeteneklerin kullanılması*
- *Ödülü erteleyebilme yeteneği (tatile çıkmadan önce işleri bitirmek gibi)*
- *İçsel olayları kontrol edebilme yeteneği” (Polatçı, Boyraz, 2010:140).*

Rosenbaum (1988), öz yeterlilik kavramında belirtildiği gibi, öğrenilmiş güçlülüğün yalnızca bir güdü, bir inanç olmadığını, öz kontrol davranış ve yeteneklerini

de kapsadığını ifade ederek, bireylerin sahip olduğu öğrenilmiş güçlülük özelliği ile stres yaratan yaşam olayları karşısında geliştirdiği istenmedik içsel olayların hepsinin ortadan kaldırılmasının söz konusu olmadığını belirtmektedir. Ancak hedef davranışa ulaşmada bireyin kendi davranışlarını düzelterek, olumsuz içsel yaşantıların etkilerini en aza indirebileceğini söylemektedir (Rosenbaum, 1983).

Bilişsel yetenekler dağarcığı olup, temel amacı içsel yaşam olaylarının düzenlenmesi olan ve çoğu zaman dolaylı yoldan gözlemlenen (Rosenbaum,1983) öğrenilmiş güçlülüğün, kişilerin entelektüel ve sosyal güçlülük olarak değerlendirilmemesi gerektiğini ifade eden Rosenbaum, kavram üzerinde yaptığı araştırmalarda, bir davranış arzulanan amaçlara ulaşmada, içsel yaşam olaylarının yıkıcı etkisini ortadan kaldırıyor veya en aza indirgiyorsa bu davranışın öğrenilmiş güçlülük ölçüsünde değerlendirilebileceğini, bu durumda bireyin içsel olayları kendi kendine izleyebilme ve onları sözlü olarak aktarabilme gibi bazı becerilere sahip olmasıyla ortaya çıkabileceğini söylemektedir (Rosenbaum 1983akt:Çoşkun, 2007:24).

2.2. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

2.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öğrenilmiş Çaresizlik İlişkisi

Öğrenilmiş çaresizlik modeli (Abramson ve ark., 1978) son yıllarda pek çok araştırmaya konu olan ve depresyonun açıklanmasında önemli doğurguları bulunan bir modeldir. Modele göre çaresizlik davranışlarının üç önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlar, davranış ile sonuç arasındaki bağımsızlık, pasif davranış örüntüsü ve bilişsel yapıdaki değişimlerdir (Peterson, Seligman, 1987).

Bu modelde, davranışlarıyla olumsuz bir sonucu kontrol edemeyeceğini öğrenen bir bireyde ne gibi tepkilerin ortaya çıktığı açıklanmaya çalışılmıştır. Kontrol edilemeyen içsel yaşam olaylarının sonucunda ortaya çıkan ve psikolojik bir durum olan öğrenilmiş çaresizliğin belirtileri depresyonla paralel ve benzerlik göstermektedir. Oysa Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük teorisine göre bireyleri yaşam olaylarının yorumlanış şekli etkilemektedir. Bu doğrultuda öğrenilmiş güçlülük, yaşam olaylarının tahlil edilmesi ve etkisinin birey tarafından denetim altına alınması ile öğrenilmiş çaresizlik kavramının karşı tezi niteliğindedir.

Seligman tarafından ilk kez ortaya koyulmuş olan öğrenilmiş çaresizlik, kısaca bireyin bir davranışı ile bu davranışının sonucu arasında bir bağlantı olmadığını öğrenmesi sonucunda benzer durumlarda önceden yaptığı davranışı tekrarlamaması olarak tanımlanabilir (Isaacowitz ve Seligman, 2007).

Öğrenilmiş çaresizlik, kişinin herhangi bir olay karşısında sıklıkla başarısızlığa uğrayarak, bir şey yapsa da hiçbir şeyin değişmeyeceği ya da düzelmeyeceği, olayların kendi kontrolünün dışında olduğu, o konuda bir daha asla başarılı olamayacağını düşündüğü, bir daha deneme cesaretinin olmadığı durumlardır. Öğrenilmiş çaresizlik, geçmişteki acı olaylardan çıkarılan olumsuz şartlanmaların, bugünkü davranışları şekillendirmesidir (Sekman, 2006).

Günümüze kadar yapılan çalışmalarda, öğrenilmiş güçlülük kavramının, öğrenilmiş çaresizlik kavramının tamamen karşıtı olduğunu görüşü ispatlanmıştır. Bazı bilim adamları tarafından yapılan araştırmalarda anagram çözme (harfleri karışık kelimeleri çözme ve yeni sözcükler türetme) üzerine kurdukları çalışmalarında, öğrenilmiş güçlülüğü yüksek olanların bireylerin diğer bireylere göre daha başarılı olduklarını gözlemlemişlerdir. Ayrıca ilk çözümlerde aynı ölçüde başarısızlık yaşayan bireylerden, yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip olan kişilerin ikinci denemelerinde daha fazla çaba sarf ettikleri ve öğrenilmiş çaresizliğe karşı daha dayanıklı oldukları sonucuna varılmıştır. İki kavramı bir arada araştıran çalışmalar incelendiğinde öğrenilmiş güçlülüğün, öğrenilmiş çaresizliği ortadan kaldırma gücünün bulunduğu da gözlemlenmiştir (Güllüoğlu & Aydın 2007, s.158).

İnsanlar öğrenilmiş çaresizlik içinde oldukları zaman yetenekleri ile üstesinden gelebilecekleri işlere dahi girişme cesaretlerini önemli ölçüde kaybetmektedirler. Değiştirebilecekleri durumları, sonuçları, olayları değiştir(e)mezler. Öğrenilmiş çaresizlik düzeyi yüksek insanlar, koşullar gerektirdiği için imkânsızlık içinde değillerdir; aksine zihinsel prangaları nedeniyle imkânsız ve çaresiz duruma düşmüş olabilirler. Bu insanların içsel kontrol odakları genellikle dışsal kontrol odaklarının baskısı altındadır (Tutar, 2007:143).

Öğrenilmiş güçlülük öğrenilmiş çaresizliğin bir antitezi olarak savunulmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik modelinde depresyona yol açan bilişsel tarz ve çevresel

beklenmedik olayların neler olduğu üzerinde durulurken; öğrenilmiş güçlülükte depresyonu ve diğer bozuklukları başlatacak durumsal ve bilişsel faktörlere rağmen, bunların gelişmesini önleyen ve hatta gerileten beceriler üzerine odaklanılmaktadır (Dağ,1991:270). İki kavram arasındaki bu ayrım deneysel bazı çalışmalarla da desteklenmiştir (Rosenbaum ve Ben-Ari, 1985). Zimmerman (1990) da iki kavram arasındaki zıtlığı vurgulamış ve öğrenilmiş güçlülüğün daha kapsamlı yorumlanabileceğini savunmuştur. Sonuç olarak Öğrenilmiş çaresizlik genel olarak olumsuz bir durumu ifade edip kusurlu özelliklerle ilgiliyken, öğrenilmiş güçlülük zorlu durumlar ve stres altında başvuru başa çıkma becerileri olarak ifade edilmektedir.

2.2.2. Öğrenilmiş Güçlülük ve Stres İlişkisi

Bireyin stresle başa çıkması yöntemleri, geçmiş yaşantıları, deneyimleri ve öğrendikleriyle ilgilidir. Rosenbaum'a (1988) göre insanların çoğu stresli durumlarla başa çıkmada kullandıkları kendini düzenleme süreçlerini, sıklıkla erken çocukluk dönemlerinde ve yaşamları boyunca edindikleri deneyimler sonucu öğrenirler. Geçmişte başarılı olma, bireyin gelecekte karşılaşılacağı stres yaratıcı durumlarla daha kolay bir biçimde başa çıkmasını sağlar. Ancak geçmişte yaşanan stresli bir durum karşısında başarısız olunmuşsa, bu da stresle başa çıkmada bireyin yetersiz olduğu anlamına gelmektedir. Bireylerin yaşamları boyunca geliştirdikleri ve stresle başa çıkmalarını sağlayan ve öğrenilmiş güçlülük adı verilen bir davranış sistemi bulunmaktadır (Siva, 1991'dan aktaran: Maraşlı, 2005).

Rosenbaum'a (1989) göre, stresle etkin başa çıkma, kişinin içsel olaylarını kontrol altına alabilmesiyle sağlanır. Rosenbaum (1980), kişilerin içsel tepkileri düzenlemede kullandıkları davranışsal ve bilişsel beceriler ağlarını "öğrenilmiş güçlülük" olarak adlandırmakta ve bu kavramın dört temel öz kontrol becerisini içerdiğini ifade etmektedir. Bunlar:

- *"Duyusal ve fiziksel tepkileri kontrol etmek amacıyla bilişlerin ve öz yönergelerin kullanılması,*
- *Problem çözme becerilerinin uygulanması (planlama, problemi tanımlama, alternatifleri değerlendirme, sonuçları tahmin etme gibi),*
- *Hemen doyumunu erteleyebilme yeteneği*

- *Bireyin içsel olaylarını kontrol edebilme yeteneğine olan genel inancıdır"* (Çakır, 2009b; Dönmez ve Genç, 2006).

Bireylerin en önemli kişilik özellikleri arasında, olumsuz davranışlardan kendini koruma ve her türlü stresle başa çıkmalarını sağlamada, amaç belirleme ve amaca ulaşma çabalarını korumada “öğrenilmiş güçlülük” düzeyi belirlemektedir. Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek olan bireyler kendilerine pozitif telkinler verebilir, problem çözme tekniklerine başvurur, haz veren şeyleri daha sonra yapabilir ve diğer kendini kontrol mekanizmalarını da birlikte kullanabilir (Kennett, & Keefer, 2006, aktaran Yalçın 2007)

Bireyde öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksekse, başa çıkma ve öz-kontrol becerilerini yaygın bir biçimde kullanabiliyorsa, bu kişilerin stres yaratan durumlardan daha az etkilendiğini ve daha az psikolojik sorunlar yaşayabileceği anlamına gelmektedir (Dağ, 1992’den: Gültekin, 2011: 29). Yapılan araştırmalar da stresle başa çıkmada öğrenilmiş güçlülüğün olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Örneğin; Akgün(2004)'nün üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı incelemede, öğrencilerin başarılarını etkileyen stres düzeyinin öğrenilmiş güçlülük ile oldukça azalacağı yargısına ulaşmıştır. Siva ise sağlıklı ve verimsiz koşullarda yaşayan kişilerin stresle baş etme, öğrenilmiş güçlülük ve depresyon düzeyleri hakkında incelemelerde bulunmuştur. Öğrenilmiş güçlülüğün, bireylerde arttığı zaman depresyonun azaldığı sonucuna varmıştır(Siva, 1991’den Karakoç, 2009: 37).

Birey yaşamının en önemli aşamalarından biri olan eğitim sürecinde, insan unsurunun vazgeçilmezliği, stresin örgütsel sonuçları, iş stresinin bireysel ve örgütsel bir sorun olduğu baz alındığında, stresle başa çıkmayı bilmek ya da güçlü olmayı öğrenmek son derece önemli bir alan haline gelmektedir (Dönmez ve Genç, 2006: 41-60).

Yapılan çalışmalarda (Rosenbaum, 1980; Rosenbaum ve Jaffe, 1983), bireyde öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek ise stresli ve problemlili durumlar karşısında daha etkin biçimde mücadele edebildiği görülmektedir. Yine bu çalışmaların sonuçlarına göre, başarı düzeyi yüksek bireyler, akademik açıdan da güçlü kişiler olmaktadır. Gelecekte gerçekleştirmek üzere amaçlar koyarlar, etkili problem çözme tekniklerini kullanırlar, akademik beklentiler ve karşılaşılan zorluklara rağmen olumlu düşünürler,

sosyal ve sosyal olmayan kaynaklardan gelen bilgileri dikkate alır, not tutarlar, çevrelerini öğrenmeyi zorlaştıran öğelerden oldukça arındırırlar ve kendi davranışlarının sonuçları olarak gördükleri olaylara katlanırlar (Kennett, 1994: 295-307).

Her bireyin öğrenilmiş güçlülük düzeyi farklılık gösterdiği için, aynı stres durumlarına farklı tepkiler verebilmektedirler. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bir birey, edindiği eğitim ve tecrübeler sonucunda stresin kendisi üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri azaltabilir ve onu kontrol altına alabilir. Önemli olan stresin optimum seviyede tutulup, gerekli güdülemeyi sağlaması ve bireyi hazır hale getirmesi olacaktır (Yıldız, 2014:35).

Örgütsel anlamda, stresin optimum düzeyde tutulması, hem verimliliği arttırmakta hem de çalışanların sağlıklarını korumalarına olanak sağlamaktadır. Rosenbaum'a göre öğrenilmiş güçlülük dağarcığının geliştirilmesi, stresin optimum seviyede tutulması açısından yarar sağlamaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerin stresli bir koşulda daha az stres belirtisi gösterdikleri görülmüştür (Çakır, 2009b; Yürür ve Keser, 2010; Yürür, 2011).

2.2.3. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öz Yeterlilik İlişkisi

Bandura(1997), öz-yeterliği, bireyin belirli bir amacı gerçekleştirmek için gerekli etkinlikleri planlaması, bu planları başarılı bir şekilde yerine getirmesi hakkında kendisine ilişkin yargısı veya düşüncesi olarak ifade etmektedir. Luszczynska, Scholz ve Schwarzer (2005) ise öz-yeterliği; bireylerin bir hedefe ulaşmak için belirli bir durumda sergileyecekleri beceriler ya da tutumlara karşı inancı olarak tanımlamaktadırlar.

Öz-yeterlik inancını artıran kaynaklara bakıldığında, başarılı deneyimler, olumlu geri bildirimler, olumluluk gibi kavramlar görülmektedir. Güçlü bir öz-yeterlilik başarısı elde etmek için iyilik halinin oluşmasını ve devam etmesi ve en önemlisi kişisel gelişimi ve becerilerin artırılmasının sağlanması önemli unsurlardır. Öz-yeterliği yüksek olan bir kişi başarısızlık durumunu doğrudan kendisinden kaynaklanmadığını düşünüp

yanlış yol ve yöntem izlediğini düşünmekte ve hızlı bir şekilde kendisini toparlanıp başarıya ulaşabilmektedir(Bandura, 1977; Yıldırım ve İlhan, 2010).

Yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip bireylerde, depresyon, kaygı, fobiler ve olumsuz durumlarla karşılaştıklarında, bu olayların yarattığı yıkıcı etkilerle baş etmelerinde oldukça fayda sağlamaktadır (Huang ve ark., 2005). Öğrenilmiş güçlülük gibi bireyin tecrübe edindiği stres seviyeleriyle ilgili bir durum olan (Zengin, 2007) ve Bandura tarafından bulunan öz-yeterli kavramı, bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli durumları planlaması, bunları başarılı bir şekilde gerçekleştirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin düşüncesi olarak adlandırılmıştır(Aşkar ve Umay, 2001).

Rosenbaum öz yeterlilik inancının öğrenilmiş güçlülükten etkilendiğini ve bireylerin olağan dışı bir durumla karşılaştıklarında bu durumu öz yeterlilik özellikleriyle değerlendirdiklerini, öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarını başarıyla kullananların ise öz yeterlilik inançlarının arttığını ifade etmektedir (Rosenbaum ve Ben-Ari Smira, 1986).

Öz yeterlilik inançlarının insan yaşamındaki önemi büyüktür. Buna göre öz yeterlik inançları:

- Kişinin olumlu ya da olumsuz düşünmesini,
- Yaşamında hangi amaçları belirleyeceğini,
- Yaşam biçiminin nasıl olacağı
- Zorluklar karşısında nasıl davranışlar sergileyeceğine
- Çabalarının sonucunda ortaya çıkan ürünün nasıl olacağına
- Genel anlamda stres düzeyinin ne derece de olduğunu etkiler (Özenoğlu Kiremit, 2006; Akt., Tepe, 2011).

Rosenbaum, öğrenilmiş güçlülük kavramının dört temel öz kontrol yeteneği açıklarken özyeterlik inancının bunlardan birisi olduğunu belirtmiştir. Ona göre bireylerin içsel olayları düzenleyebilme ve denetleyebilme becerilerine ait genel fikirleri, onların özyeterliğe karşı inançlarını yansıtmaktadır. Öğrenilmiş güçlülüğü düşük olan bireyler, başarısızlığa uğradıklarında bunu kendi yetersizliklerinden dolayı ortaya çıktığını düşünmekte buda özyeterlik inancının az olmasına neden olmaktadır. Tam tersi durum olan yüksek düzeyde öğrenilmiş güçlülüğüne sahip bireylerde ise,

başarısızlık ile karşılaştıklarında bıkip, yılmadan ve kendileri ile ilgili daha pozitif bakış açıları ile değerlendirme yapmaktadırlar (Rosenbaum ve Ben-ari, 1985).

2.2.4. Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı İlişkisi

Kontrol odağı ilk olarak Rotter tarafından ele alınmıştır. Rotter'a göre, kontrol odağı, bireyin etkilendiği iyi ya da kötü olayları kendi yetenek ve becerilerine, kişisel özelliklerine, kader ya da alın yazısına ya da başka bireyler gibi değişkenlerle ilişkilendirme eğilimidir. Bu eğilim, bireyden bireye farklılık göstererek, algıdaki değişikliğe göre farklılıklar göstermektedir. İç ve dış kontrol odaklı olmak üzere odak kontrolü iki gruba ayrılmaktadır. İç kontrol odaklı, bireylerin yaşamlarının kendileri tarafından belirlendiğine, dış kontrol odaklı ise, bireylerin hayatlarını başka bireylerin belirlediği, olaylar ve dış etkenlerin etkili olduğuna inanıp, karşısına çıkan zorlu bir durum için mücadele etmektedirler (Masalcı Burçak, 2012).

İnsanlardan bazılarının kişisel kontrol duygusu yüksek olurken, bazı insanlarda ise, davranış ve tutumları arasında yaşadıkları olayların ilişkisini kuramadıkları görülür. Roller(1996) tarafından geliştirilen kurama göre, insanlar başlarına gelen olumlu ya da olumsuz olayların nedenlerini anlama bakımından birbirinden farklılık göstermektedirler. Kontrol odağı noktasında değerlendirilen bu farklılık, insanların kendi benlikleri ya da başkalarının yaşadığı durumları anlamada ve değerlendirmede farklılığa neden olmaktadır. Başka bir anlamda kontrol odağı inancı, bireyin başarı ya da başarısızlıklarına gerek kendisi ile ilgili gerekse çevresel faktörlere dayalı bir açıklama getirilemediği durumlarda, bunları ifade etmek için bir yöntem olarak kullanılmaktadır (Taylor vd., 2006, akt: Basım, 2010: 147).

Kontrol odağı içsel ve dışsal kontrol odağı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İçsel kontrol odağı kişinin, yaşadığı olaylar ve aldığı çıktıların kendi davranışları ve yeteneklerinden kaynaklandığına ilişkin inancıyla ilgilidir. Dışsal kontrol odağı ise, olay ve çıktıların kader, şans, görevin zorluğu gibi kendi kontrolü bulunan faktörlerden kaynaklandığına ilişkin inancıyla ilgilidir (Akın, 2007).

Kişilerin kontrol odaklarına göre yapılan bu ayrım düşünüldüğünde, kendi çabalarını önemseyen ve iç kontrol odağına sahip kişilerin, hayatlarını daha iyi bir

şekilde sürdürmek ve kişisel gelişimlerini tamamlamak için çalışmaya ve sorumluluk almaya eğilimlidirler. Buna karşın dış kontrol odağına sahip olanların ise daha çok kaderci bir anlayışa sahip oldukları ve hayatlarının kontrolünü kendi ellerinde değil de, dışsal faktörlerin ellerinde olduklarını düşünmelerini söylemek doğru bir yaklaşım olmaktadır (Canbay, 2007: 5-6).

Rotter'a göre bireyler, sosyal öğrenme yaşantıları sonucunda, kendi davranışlarının etkileri hakkında çeşitli beklentilere sahip olurlar. Kendi davranışlarının sonucunda ortaya çıkacak nihai sonuç üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı beklentisini taşıyan kişiler iç kontrol inancına; şans ve diğer dış etkenlerin yaşadığı olaylar üzerinde etkili olacağını düşünenler ise dış kontrol inancına sahiptirler (Çınar, Karcıoğlu, 2012:286)

Yapılan araştırmalara göre, iç kontrol odağı ve öğrenilmiş güçlülük arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İç kontrol odaklı bireyler, sağlıklarıyla ilişki konularında daha bilinçli davrandıkları, sağlık konusundaki rahatsızlık belirtilerini daha az gösterdikleri, akademik açıdan daha başarılı oldukları, araştırma ve veri elde etme konusunda daha yatkın oldukları görülmektedir. Ayrıca, etkili karar verme stratejilerini daha çok kullanmakta, stres düzeyleri hem daha düşük olmakta hem de strese daha olumlu şekilde yaklaşmaktadırlar (Gönül, 2013).

Dağ (2002), öğrenilmiş güçlülük ve kontrol odağı arasındaki ilişkiyi araştıran bir inceleme yapmış ve başa çıkma yeteneklerinin dış kontrol odaklı olma ile bağlantılı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülüğü düşük bireylerin, daha çok dış kontrol odaklı oldukları söylenebilir. Söz konusu bu durumu destekleyen bir başka çalışmayı da Akbalık (2005) yapmıştır. Yaptığı çalışmada, kaygı düzeyi yüksek ve dış kontrol odağına sahip bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha az olduğunu tespit etmiştir. Aksine kaygı düzeyi düşük ve iç kontrol odağı yüksek ve kendine güvenen bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Çil, 2016:32)

2.3. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK BECERİLERİNİN KAZANILMASI

Rosenbaum (1980)'a göre, öğrenilmiş güçlüğü oluşturan bilişsel yetenekler, kişinin zihninde bulunur ve yaşamlarında öğrendiklerinin sonucunda açığa çıkar. Bir davranışın öğrenilmiş güçlülük içerisinde ele alınabilmesi için, içsel bir olay tarafından meydana gelmesi ve bu olayın söz konusu tutumu gerektiren aşamalarda olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılmasına bağlıdır. Bu bağlamda içsel olayları, kendi kendine gözlemleyebilme, değerlendirme ve duyguları tanımlayabilme gibi bilişsel süreçlerin bireylerde etkin olarak bulunmasını gerektirmektedir (Akkaya, 2009:11-12).

Bireylerde dağarcık halinde bulunan davranış ve bilişsel özellikler olarak nitelendirilen öğrenilmiş güçlülük repertuarı, tümüyle bireylerin öğrenme yaşantıları sonucunda oluşmaktadır (Rosenbaum, 1983 akt: Yıldız, 2014:).

Bireylerin içsel yaşam olaylarını düzenlemede kullandıkları davranış ve tutumları, bilişsel süreçlerle, fiziki ve sosyal çevreyle girdikleri etkileşim sonucunda, model ve rol alma ile ya da gündelik tecrübelerle elde edilebileceğini ifade eden Rosenbaum (1998), bunun sonucu olarak kişilerin farklı derecelerde öğrenilmiş güçlülüklere sahip olduğu ortaya çıkar. Buna bağlı olarak da, bireylerin sahip oldukları zekâ durumu gibi istikrarlı bir unsur olduğunu belirterek öğrenilmiş güçlülüğün, zihinsel sürecin uyum durumun etkilediğini belirtmektedir. Öğrenilmiş güçlülük davranış özelliklerine sahip olan çocuklar, bu yeteneklerini girdikleri sınavlarda yaşadıkları strese karşı sergilerler. Çocuk, stres durumunu ortadan kaldırmak için derin nefes alıp ya da duygularını yöneterek bu durumun üstesinden gelirler. Bunun sonucu olarak da, çocuklar öğrenilmiş güçlülük becerilerini geliştirebilir ve stresli durumlar karşısında bir kalkan olarak kullanabilir (Burçak, 2013).

Yapılan araştırmaların sonucunda, öğrenilmiş güçlülüğün durumsal şartlarla, başkalarını rol alma ile eğitimle öğrenilebileceği veya artırılabilirliği sonucuna ulaşılmıştır (Rosenbaum, 1983). Rosenbaum (1980) öğrenilmiş güçlülüğün, bireyin yaşamı boyunca çevre ile etkileşimi sonucu öğrendiğini ve kazandığını ve güçlülük olarak tanımlanan davranışların bireyin yetiştiği çevrede içerisinde şekillendiğini belirtmektedir. Öğrenilmiş güçlülük tanımına giren bütün beceriler erken çocukluktan itibaren formel olmayan yollardan öğrenilmekte ve bireylerin öğrenme geçmişleri

birbirleri ile aynı olmadığı için, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri de arasında da farklılıklar meydana gelmektedir (Rosenbaum, 1980, akt: Polatçı, Boyraz, 2010:140).

2.4. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYİ FARKLI BİREYLERİN ÖZELLİKLERİ

Bireyin psikolojisi açısından oldukça önem arz eden yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve pozitif otomatik düşüncelerin, erken çocukluk döneminde ortaya çıktığı ve kazanıldığına inanılmaktadır (Garber ve Hillsman, Akt. Zausniewski, Chung, Chang ve Krafçik, 2002). Çocukların, sosyalleşme süreci içerisinde bilişsel- davranışsal becerileri kazanmada zorlanıp, çaresizlik duyguları geliştirdiklerini, akademik ve sosyal anlamda başarısızlık yaşamalarına ve bunun sonucunda olumsuz otomatik düşünceler oluşmasına ve depresyona girmeye daha yatkın olmaktadır. Bunun tam tersi olarak da, otomatik olarak olumlu düşünce geliştirebilen bireylerin, daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeylerine sahip olduğu kabul edilmektedir (Güloğlu, Aydın, 2007:159).

Rosenbaum'a (1988) göre insanların çoğu stresli durumlarla başa çıkmada kullandıkları kendini düzenleme davranışları, çoğunlukla erken çocukluk yaşlarında ve yaşamları boyunca edindikleri tecrübelerden ortaya çıkar. Geçmişte başarılı olma, gelecekte karşılaşılabilecek stres yarATICI durumlarla daha kolay bir şekilde başa çıkmayı sağlar (Yürür, Keser, 2010:61).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı başka bir açıdan da, bireyin olayları yönetebilmesi, kendi yaşamına egemen olabilmesi ve olumsuz durumlarla başa çıkabilmesidir (Polatçı ve Boyraz, 2010). Öğrenilmiş güçlülük, bireylerin maruz kaldığı stres düzeyini etkilememekte, bunun yerine bireylerin öz-yetkinlik algılarına etki unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlayışa göre, öğrenilmiş güçlülük kavramı bireyle ilgili dört temel öz kontrol becerileri içermektedir:

- *"Fiziksel ve duygusal tepkileri kontrol etmek amacıyla bilişi ve öz yönergeleri kullanma yetisi,*
- *Problem çözme stratejilerini uygulama (Planlama, problemi tanımlama, seçenekleri değerlendirme, olumlu sonuçlar bekleme vb.),*
- *Zevk veren şeyleri erteleme yetisi,*

- *Bireyin içsel olayları düzenleme yeteneğine yönelik genel inancı" (Rosenbaum ve Ben-Ari, 1985: Akt: Özkan, Yıldız, 2015:29)*

Öğrenilmiş güçlülük becerilerine sahip olmak bireylerde örneğin olumsuz duygularla başa çıkmada, kötü alışkanlıklardan kurtulmada, sağlıklı yaşam için düzenli beslenme uygulanmasında, sıkıcı fakat yapılması zorunlu görevlerin bitirilmesinde ve günlük yaşamda karşılarına çıkan diğer engellerin üstesinden gelmelerinde yardımcı olan bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Yürür, Keser, 2010: 61).

Dağ (1991), tarafından başa çıkma stratejileri dağarcığı olarak ifade edilen öğrenilmiş güçlülük, eğer bireyde yüksek düzeyde ise, dağarcığında bütün başa çıkma ve özkontrol becerilerinin yaygın biçimde bulunduğu anlamına gelmektedir. Bu özelliklere sahip olan bir birey, stresli yaşam olayları karşısında daha az etkilenmekte ve psikolojik sorun yaşama oranı azalmaktadır. Diğer taraftan, düşük öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip bireyler ise, stresli yaşam olayları karşısında psikolojik rahatsızlıklar ya da sorunlar yaşayabilmekte, zorluklarla karşılaştıklarında, durumdan kurtulma isteğinden kolayca vazgeçebilmekte, başarılarının şans tesadüf olduğunu düşünürlerken, başarısızlıklarının ise kendi yeteneksizliklerinden kaynaklandığına inanmaktadırlar (Rosenbaum ve Ben-Ari, 1985, akt: Coşkun, 2009:105). Kişilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması öz-yeterlilik algılarını ve öz-saygı düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir(Tutar,2007:151). Güçlülüğü yüksek olan bireyler, düşük olanlara kıyasla zorlayıcı ya da tehdit edici koşullarla başa çıkma yeteneklerini geniş kapsamlı kullanarak bu gibi durumlarla daha iyi başa çıkabilmektedirler(Türkel ve Tezer, 2008:144). Güçlülüğü yüksek bireyler daha adaptif olduklarını ifade etmişlerdir, yaşam olayları ile daha etkili baş edebilir ve daha iyi iş performansı gösterebilirler(Bekhet vd.,2011:36 akt: Türesin, 2012:51-52).

Akgün ve Ciarrochi (2003)'ye göre, öğrenilmiş güçlülüğü yüksek olan bireyler çeşitli öz-kontrol becerileri kullanarak performanslarında stresin olumsuz etkisini azaltabilirler. Bu bakımdan stresli durumlar karşısında öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireyler düşük olanlara göre daha başarılı olabilirler. Buna karşın, öğrenilmiş güçlülüğü düşük bireylerin performansları kaygıları nedeniyle olumsuz etkilenebilmekte ve daha düşük performans sergileyebilmektedirler.

Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireyler problem çözme tekniklerini etkin bir şekilde kullanmak, kendisine olumlu telkinler vererek, zevk aldığı şeyleri yapmayı ertelemek, kendini değiştirebileceğine inanmak (Kennett, 1994) gibi öz-denetim yöntemlerini sıklıkla uygularlar. Öz-denetim becerisine sahip olmak da bireylere, olumsuz duygularla baş etmede, kötü alışkanlıkları bırakmada, sağlıkları için diyetlerine bağlı kalmada, sıkıcı ancak yapılması gereken görevlerin yapılmasında ve günlük yaşamda karşılaşılan diğer zorlukların üstesinden gelmede etkili olan bir etmendir (Rosenbaum, 2000akt: Yürür, 2011:111).

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler öz kontrol yeteneklerini sergileyerek hayatları boyunca daha başarılı olabilir, daha az çaresizliğe kapılabilir, daha az umutsuz olabilir ve dolayısıyla olumsuz psikolojik etkilerden korunabilir (Coşkun, 2010). Bu yüzden öğrenilmiş güçlülük fiziksel ve psikolojik sağlamlık açısından olumlu etkileri olan bir özellik olarak değerlendirilebilir.

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireyler içinde bulundukları kötü durumu, engelleri, sınırları kabullenmemekte; bu olumsuzlukların yol açtığı değişime direnerek belirledikleri amaca ulaşmaya çalışabilmektedirler (Polatçı, Boyraz, 2010). Sigarayı bırakmayı başaran bireylerin, başarısız olanlara karşın öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin önemli derecede yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşın öğrenilmiş güçlülüğü düşük bireyler ise, mücadeleden vazgeçmeye daha yatkındırlar ve herhangi bir başarısızlıkla karşılaştıklarında bunu kendi yeteneksizliklerinden kaynaklandığını düşünmektedirler (Kennett ve Keefer, 2006: akt Yürür, 2011:111)

Ayrıca öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireylerin sosyal, duygusal ve bilişsel özellikleri bulunmaktadır. Sosyal özellik olarak, arkadaşlıklar geliştirmede, etkili iletişim yeteneklerini sergilemede, başkaları ile iletişim halinde olmada yetenekli kişilerdir. Duygusal özellik olarak, kaygı ve engelleyici durumlara karşı dayanabilme, duyguları denetleme ve farkına varma yeteneklerine sahip, özgüveni yüksek bireylerdir. Bilişsel ve akademik özellikler olarak, başarı güdüsü yüksek seviyede, planlama ve geleceği düşünme konusunda, stresli durumlarla mücadele etmede daha güçlü kişilerdir. Zorlandığı durumlarda dışarıdan yardım beklemek yerine kendi kendine yardım etmeyi tercih ederler (Gürçay, 2010 akt: Yıldız, 2014:26).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METOT VE BULGULAR

3.1. METOT

Bu çalışmanın amacı; Üniversitelerin spor bölümlerinde çalışan akademik personelin örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerini inceleyerek; örgütsel stres kaynakları ile stresle başa çıkma yöntemlerinin öğrenilmiş güçlülük bakımından ilişkisini araştırmaktır.

Araştırmanın evrenini; Üniversitelerinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademik personel oluştururken; örneklem grubunu ise 16 farklı üniversiteden 63'ü kadın, 208'i erkek olmak üzere toplamda 271 akademik personel oluşturmuştur.

Araştırmada evrenin büyüklüğü bakımından akademik personel fazlalığı göz önüne alınarak her coğrafi bölgeden 3 üniversite pilot olarak seçilmiş ve gerekli izinler için üniversitelere yazılar yazılmıştır. Fakat 5 üniversiteden geri dönüş sağlanamamış toplamda 16 üniversiteye anketler uygulanmıştır.

ÜNİVERSİTE	N
Karadeniz Teknik Üni.	13
Balıkesir Üniversitesi	13
Gazi Üniversitesi	29
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	32
Kafkas Üniversitesi	12
Muğla Sıtkı Koçman Üni.	18
Selçuk Üniversitesi	20
Atatürk Üniversitesi	37
Dumlupınar Üniversitesi	11
Harran Üniversitesi	8

Gümüşhane Üniversitesi	5
Marmara Üniversitesi	18
Mersin Üniversitesi	9
Akdeniz Üniversitesi	14
Gaziantep Üniversitesi	13
Manisa Celal Bayar Üni.	19
TOPLAM	271

Veri Toplama Aracı

Araştırmacı tarafından hazırlanan form, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, unvan, toplam hizmet süresi, bulunduğu kurumdaki hizmet süresi, yaşadığı coğrafi konum, kurum dışı bir görevinin ve kurumda idari görevinin olup olmadığı gibi demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular (10 soru) bulunmaktadır.

Araştırmada çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin (stresle başa çıkmada bireyin bilişsel stratejileri ne ölçüde kullandığı) belirlenmesi için Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Siva ve Dağ (1991) tarafından yapılan 36 soruluk “Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği” kullanılmıştır. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğine ilişkin 12 faktör elde etmiştir. Bunlar; planlı davranma, ruh hâli denetimi, istenmeyen düşüncelerin denetimi, dürtü denetimi ve planlı davranma, yeterli olma ve kendini yatıştırma, ağrı denetimi, erteleme, yardım arama, iyiye yorma, dikkati yönlendirme, esnek planlama ve denetleyici arama olup çalışmamızda alt ölçekler kullanılmamış, ölçeğin tümü değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anket 5’li Likert tipi bir anket olup, sorular çok iyi tanımlıyor: 5 puan, oldukça iyi tanımlıyor: 4 puan, iyi tanımlıyor: 3 puan, biraz tanımlıyor: 2 puan, hiç tanımlamıyor: 1 puan olarak değerlendirilmektedir.

Ölçekteki maddelerden 11 tanesi (4, 6, 8, 9, 14, 16, 18, 19, 21, 29, 35. sorular) ters puanlanmakta ve analiz esnasında ters yönde kodlanmıştır. RÖGÖ ölçeğinden alınan puanlar 36 ile 180 arasındadır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması bireylerin kendini denetleme becerilerinin sık kullanılması ve dolayısıyla başa çıkma stratejilerinin

de sıklıkla kullanılması anlamı taşımaktadır. Siva ve Dağ (1991) Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlik özelliklerini incelemiş ve ölçeğin Croanbach iç tutarlılık katsayısını ,780 olarak belirlemiştir. Yapılan bu çalışmada ise ölçeklerin güvenilirliği test edilmiş ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ,895 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada katılımcıların örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yaklaşımlarını belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak, Balcı (1993) tarafından geliştirilen, Karagül (2011) tarafından kısa formu oluşturularak güvenilirlik analizi yapılan “Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi” adlı anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birincisi Üniversite Öğretim Elemanlarının işinde stres yaratan faktörleri tespit etmek amacıyla 30 soruluk bir ölçek vardır. Anketin ikinci bölümünde Üniversite Öğretim Elemanlarının stresle baş etme stratejilerini belirlemek amacıyla oluşturulan 15 soruluk bir ölçek bulunmaktadır. Ölçek maddelerin değerlendirilmesinde “Pek Çok”, “Çok”, “Orta”, “Az” ve “Hiç” ifadelerinden oluşan “Likert” tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Karagül (2011) ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik özelliklerini incelemiş ve Örgütsel Stres Kaynakları için Croanbach iç tutarlılık katsayısını ,939 Stresle Başa Çıkma için Croanbach iç tutarlılık katsayısını ,779 olarak hesaplamıştır. Yapılan bu çalışmada ise ölçeklerin güvenilirliği test edilmiş, Örgütsel Stres Kaynakları ölçeği için Cronbach's Alpha tutarlılık katsayısı ,960, Stresle Baş Etme ölçeği için ise Cronbach's Alpha tutarlılık katsayısı ,687 hesaplanmıştır.

Aritmetik ortalamaların yorumu için ise; 0 “Hiç”, 1 “Az”, 2 “Orta”, 3 “Çok” ve 4 “Pek Çok” olarak derecelendirilmiştir.

Anket yakınlığından dolayı Erzurum'daki akademik personel ile yüz yüze görüşülerek; diğer illerdeki üniversitelere ise posta yolu gönderilerek çalışmanın önemi anlatılmış ve ankete katılmaları istenmiştir. Ölçekler Ocak-Mart 2018 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, Katılımcıların örgütsel stres kaynakları, stresle baş etme ile öğrenilmiş güçlülük ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamasını belirlemek içinde betimsel istatistik, ve üç ölçeğin birbirleriyle ilişkisini araştırmak için de korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve kurumda idari görev durumlarına göre öğrenilmiş güçlülük, örgütsel stres kaynakları ve stresle baş etme düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi uygulanmıştır.

Eğitim durumu, yaş, unvan, toplam hizmet sũresi, bulunduğu kurumdaki hizmet sũresi ve yařadđđı coğrafi konumlara gũre ȳđrenilmiř gũçlũlũk, ȳrgũtsel stres kaynakları ve stresle baş etme dũzeylerinin karşılaştırılmasında tek yȳnlũ varyans analizi, farklılıđđın hangi gruptan kaynaklandđđđını belirlemek içinde LSD testi uygulanmıştır.

Elde edilen verilerin ȳzũmlenmesinde SPSS 20,0 istatistik paket programından yararlanılmış ve anlamlılık dũzeyi ($p<0,05$) olarak alınmıştır.



3.2. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	N	%
Kadın	63	23,2
Erkek	208	76,8
Medeni Durum	N	%
Bekâr	81	29,9
Evli	190	70,1
Eğitim Durumu	N	%
Yüksek Lisans	75	27,7
Doktora	196	72,3
Yaş	N	%
25-36	115	42,4
37-47	115	42,4
48-58	31	11,4
59 yaş ve üzeri	10	3,7
Unvan	N	%
Prof. Dr.	6	2,2
Doç. Dr.	51	18,8
Dr. Öğr. Üyesi	69	25,5
Öğretim Görevlisi	71	26,2
Arş. Gör	74	27,3
Toplam Hizmet Süresi	N	%
1 yıldan az	12	4,4
1-5 yıl	46	17,0
6-10 yıl	57	21,0
11-15 yıl	41	15,1
16 yıl ve üzeri	115	42,4
Bul. Kur. Hizmet Süresi	N	%
1 yıldan az	19	7,0
1-5 yıl	69	25,5
6-10 yıl	68	25,1
11-15 yıl	34	12,5
16 yıl ve üzeri	81	29,9
Coğrafi Konum	N	%
Akdeniz	23	8,5
Marmara	31	11,4
Ege	48	17,7
Karadeniz	50	18,5
Doğu Anadolu	49	18,1
Güneydoğu Anadolu	21	7,7
İç Anadolu	49	18,1
Kurumda İdari Görev	N	%
Evet	64	23,6
Hayır	207	76,4
Toplam	271	100

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında % 23,2'sinin Kadın, % 76,8'inin Erkek; medeni durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında % 29,9'unun Bekâr, % 70,1'inin Evli oldukları görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında %27,7'sinin Yüksek Lisans, % 72,3'ünün Doktora düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Yaşlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında % 42,4'ünün 25-36 Yaş arası ve % 42,4'ünün 37-47 Yaş arası , % 11,4'ünün 48-58 Yaş arası ve % 3,7'sinin 59 Yaş ve üzeri oldukları görülmektedir.

Unvan dağılımlarına bakıldığında % 2,2'sinin Profesör Doktor, % 18,8'inin Doçent Doktor, % 25,5'inin Doktor Öğretim Üyesi, %26,2'sinin Öğretim Görevlisi ve %27,3'ünün Araştırma Görevlisi oldukları görülmektedir. Toplam Hizmet Sürelerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında % 4,4'ünün 1 Yıldan az, % 17'sinin 1-5 Yıl, % 21'inin 6-10 Yıl, % 15,1'inin 11-15 Yıl ve %42,4'ünün 16 Yıl ve üzeri hizmet yılına sahip oldukları görülmektedir. Bulunduğu Kurumdaki Hizmet Sürelerine bakıldığında % 7'sinin 1 Yıldan az, % 25,5'inin 1-5 Yıl, % 25,1'inin 6-10 yıl, % 12,5'inin 11-15 Yıl ve % 29,9'unun 16 Yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahip oldukları görülmektedir.

Coğrafi konumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında % 8,5'inin Akdeniz, % 11,4'ünün Marmara, % 17,7'sinin Ege, % 18,5'inin Karadeniz, % 18,1'inin Doğu Anadolu, % 7,7'sinin Güneydoğu Anadolu ve % 18,1'inin İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir üniversitede görev yaptıkları görülmektedir.

Katılımcıların kurumda idari görevi olup olmadığına ilişkin dağılımlarında %23,6'sının Evet, % 76,4'ünün ise Hayır cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma İle Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeklerine Ait Ortalamaları

Ölçek	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	Ss.
Örgütsel Stres Kaynakları	271	.00	3.87	2.20	,848
Stresle Başa Çıkma	271	.80	3.53	2.18	,480
Öğrenilmiş Güçlülük	271	58.00	162.00	107.99	19.39

Tablo 2’de araştırmaya katılan akademik personelin örgütsel stres kaynakları ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 2,20+,848’dir. Stresle Baş Etme ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ise 2,18+,480’dir. Bu tabloya göre anket puanlarının değerlendirme aralığında 1,61 – 2,40 arası orta düzey olarak kabul edildiği için, akademik personelin hem örgütsel stres kaynakları hem de stresle baş etme yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan akademik personelin öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması 107,99+19,39’dır. Bu araştırmada elde edilen minimum puan 58, maksimum puan ise 162’dir. Bu tabloya göre en düşük 36, en yüksek 180 puanın alındığı ‘Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği’ne (Rosenbaum, 1980) göre, akademik personelin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma İle Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Tanımlayıcı İstatistik Dağılımları

	Örgütsel Stres Kaynakları	Stresle Başa Çıkma	Öğrenilmiş Güçlülük
N	271	271	271
Ortalama	2,2020	2,1843	107,99
Medyan	2,3000	2,1333	108,00
Mode	2,00	2,00	112,00

Skewness	-,497	,235	,063
Std. Error of Skewness	,148	,148	,148
Kurtosis	-,177	,128	-,320
Std. Error of Kurtosis	,295	,295	,295
Range	3,87	2,73	104,00

Tanımlayıcı istatistik dağılım tablosu incelendiğinde Skewness örgütsel stres kaynakları ölçeği (-,497), stresle başa çıkma ölçeği (,235) ve öğrenilmiş güçlülük ölçeği (,063) değerlerinin %95 ortalamadan +1,96 ve -1,96 standart sapma aralığında olduğu tespit edilmiştir. Çıkan bu istatistiksel sonuçlar verilerin normal dağılım gösterdiğini ve parametrik testler uygulanması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss.	t	P
Örgütsel Stres Kaynakları	Kadın	63	2,41	,813	2,262	,024*
	Erkek	208	2,13	,850		
Stresle Başa Çıkma	Kadın	63	2,21	,402	,595	,064
	Erkek	208	2,17	,502		

*: $p < 0,05$

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p = ,024$). Kadın katılımcıların örgütsel stres kaynakları puan ortalamalarının erkek katılımcılardan yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre örgütsel stres kaynaklarının kadın ($X = 2,41 \pm ,813$) akademisyenlerin üzerinde erkek ($X = 2,13 \pm ,850$) akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında ise $p > 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,064$). Anlamlı farklılık olamaması ile birlikte kadın ($X = 2,21 \pm ,402$)

katılımcıların stresle başa çıkma düzeylerinin erkek ($X=2,17\pm,502$) katılımcılardan düşük oranda yüksek olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss.	t	P
Örgütsel Stres Kaynakları	Bekâr	81	1,99	,865	-2,629	,009*
	Evli	190	2,28	,827		
Stresle Başa Çıkma	Bekâr	81	2,15	,510	-,604	,559
	Evli	190	2,19	,468		

*: $p<0,05$

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların medeni durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=,009$). Evli katılımcıların örgütsel stres kaynakları puan ortalamalarının bekâr katılımcılardan yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre örgütsel stres kaynaklarının evli ($X=2,28\pm,827$) akademisyenlerin üzerinde bekâr ($X=1,99\pm,865$) akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında ise $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,559$). Anlamlı farklılık olamaması ile birlikte evli ($X=2,19\pm,468$) katılımcıların stresle başa çıkma yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin bekâr ($X=2,15\pm,510$) katılımcılardan düşük oranda yüksek olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Kurumda İdari Görev Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Kur. İdari Görev	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
Örgütsel Stres Kaynakları	Evet	64	2,06	,946	-1,492	,114
	Hayır	207	2,24	,813		
Stresle Başa Çıkma	Evet	64	2,15	,520	-,592	,358
	Hayır	207	2,19	,468		

*: p<0,05

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların kurumda idari görevinin olup olmama durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,114$). Anlamlı farklılık olamaması ile birlikte kurumda idari görevi olmayan ($X=2,24\pm,813$) katılımcıların örgütsel stres kaynakları düzeyi kurumda idari görevi olan ($X=2,06\pm,946$) katılımcılardan yüksek olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Katılımcıların kurumda idari görevinin olup olmama durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,358$).

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
Örgütsel Stres Kaynakları	Y. Lisans	75	2,22	,926	,120	,336
	Doktora	196	2,16	,818		
Stresle Başa Çıkma	Y. Lisans	75	2,10	,487	,917	,720
	Doktora	196	2,25	,478		

*: p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyi durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,336$).

Katılımcıların eğitim düzeyi durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı da tespit edilmiştir ($p=,720$).

Tablo 8. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Stres Kaynakları	25-36 (1)	115	2,12	,856	2,452	,018*	2>3
	37-47 (2)	115	2,34	,822			
	48-58 (3)	31	1,93	,918			
	59 ve üzeri (4)	10	2,29	,574			
Stresle Başa Çıkma	36 ve altı (1)	115	2,17	,452	2,692	,010*	2>3
	37-47 (2)	115	2,25	,488			
	48-58 (3)	31	2,00	,504			
	59 ve üzeri (4)	10	2,04	,507			

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların yaş düzeyleri ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir (**p=,018**). Katılımcılardan 37-47 yaş aralığında olan bireylerin puan ortalamalarının yaş aralığı 48-58 olan bireylerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre örgütsel stres kaynaklarının 37-47 yaş aralığında ($X=2,34\pm,822$) olan akademisyenlerin üzerinde 48-58 yaş aralığında ($X=1,93\pm,918$) olanlara oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Katılımcıların yaş düzeyleri ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında da $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu da tespit edilmiştir (**p=,010**). Katılımcılardan 37-47 yaş aralığında olan bireylerin puan ortalamalarının yaş aralığı 48-58 olan bireylerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre 37-47 yaş aralığında ($X=2,25\pm,488$) olan akademisyenlerin 48-58 yaş aralığında ($X=2,00\pm,504$) olan akademisyenlere oranla stresle baş etme yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Unvan Durumlarına Göre Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Unvan	N	$\bar{X}$	Ss.	F	P	Fark
Örgütsel Stres Kaynakları	Prof. Dr. (1)	6	1,91	,753	1,534	,026*	2>5
	Doç. Dr. (2)	51	2,44	,782			
	Dr. Öğr. Üyesi (3)	69	2,15	,808			
	Öğr. Gör. (4)	71	2,19	,936			
	Arş. Gör. (5)	74	2,10	,832			
Stresle Başa Çıkma	Prof. Dr. (1)	6	1,75	,255	3,584	,007*	1<2,3,5
	Doç. Dr. (2)	51	2,22	,457			
	Dr. Öğr. Üyesi (3)	69	2,31	,484			
	Öğr. Gör. (4)	71	2,08	,530			
	Arş. Gör. (5)	74	2,16	,419			

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların unvan durumu ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=,026$). Katılımcılardan Doç. Dr. olan bireylerin puan ortalamalarının Arş. Gör. olan bireylerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre örgütsel stres kaynaklarının Doç. Dr. olan ($X=2,44\pm,782$) akademisyenlerin, Arş. Gör. olan ($X=2,10\pm,832$) akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Katılımcıların unvan durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında da $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=,007$). Katılımcılardan Prof. Dr. olan bireylerin puan ortalamalarının unvanları Doç. Dr. Dr. Öğr. Üyesi ve Arş. Gör. olan bireylerden düşük olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre unvanı Prof. Dr. olan ($X=1,75\pm,255$) akademisyenlerin, unvanı Doç. Dr. ($X=2,22\pm,457$), Dr. Öğr. Üyesi ($X=2,31\pm,484$) ve Arş. Gör. ($X=2,16\pm,419$) olan akademisyenlere oranla stresle baş etme yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Toplam Hizmet Sürelerine İlişkin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Toplam Hiz.Sür	N	$\bar{X}$	Ss.	F	P
Örgütsel Stres Kaynakları	1 yıldan az	12	2,03	,890	,593	,668
	1-5 yıl	46	2,17	,873		
	6-10 yıl	57	2,10	,908		
	11-15 yıl	41	2,18	,718		
	16 yıl ve üz	115	2,28	,851		
Stresle Başa Çıkma	1 yıldan az	12	2,10	,448	,558	,693
	1-5 yıl	46	2,25	,457		
	6-10 yıl	57	2,13	,476		
	11-15 yıl	41	2,22	,465		
	16 yıl ve üz	115	2,17	,503		

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların toplam hizmet süresi durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,668$).

Katılımcıların toplam hizmet süresi durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı da tespit edilmiştir ($p=,693$).

Tablo 11. Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Bul. Kur H. Süresi	N	$\bar{X}$	Ss.	F	P
Örgütsel Stres Kaynakları	1 yıldan az	19	1,88	1,013	1,232	,298
	1-5 yıl	69	2,13	,848		
	6-10 yıl	68	2,31	,834		
	11-15 yıl	34	2,12	,817		
	16 yıl ve üz	81	2,26	,825		
Stresle Başa Çıkma	1 yıldan az	19	2,12	,473	,843	,499
	1-5 yıl	69	2,18	,456		
	6-10 yıl	68	2,19	,501		
	11-15 yıl	34	2,30	,466		
	16 yıl ve üz	81	2,13	,492		

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların bulunduğu kurumdaki hizmet süresi durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,298$).

Katılımcıların bulunduğu kurumdaki hizmet süresi durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,499$).

Tablo 12. Katılımcıların İkamet Ettiği Coğrafi Konuma İlişkin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Coğrafi Konum	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Örgütsel Stres Kaynakları	Akdeniz (1)	23	2,27	,675			
	Marmara (2)	31	2,49	,857			
	Ege (3)	48	2,30	,721			
	Karadeniz (4)	50	1,98	,864	1,584	,009*	2>4,5
	D. Anadolu (5)	49	2,07	1,093			
	G. Anadolu (6)	21	2,13	,752			
	İç Anadolu (7)	49	2,26	,731			
Stresle Başa Çıkma	Akdeniz (1)	23	2,34	,583			
	Marmara (2)	31	2,33	,501			
	Ege (3)	48	2,18	,494			
	Karadeniz (4)	50	2,04	,435	1,681	,013*	4<1,2
	D. Anadolu (5)	49	2,18	,449			
	G. Anadolu (6)	21	2,15	,416			
	İç Anadolu (7)	49	2,16	,482			

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların ikamet ettiği coğrafi konum durumu ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=,009$). Katılımcılardan Marmara Bölgesi'nde ikamet eden bireylerin puan ortalaması, Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde ikamet eden bireylerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre örgütsel stres kaynaklarının Marmara Bölgesi'nde ikamet eden ($X=2,49\pm,857$) akademisyenlerin üzerinde Karadeniz ($X=1,98\pm,864$) ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde ($X=2,07\pm1,093$) ikamet eden akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Katılımcıların ikamet ettiği coğrafi konum durumu ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında da $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p = ,013$). Katılımcılardan Karadeniz Bölgesinde ikamet eden bireylerin puan ortalamalarının Akdeniz ve Marmara Bölgesi'nde ikamet eden bireylerden düşük olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre Karadeniz Bölgesi'nde ikamet eden ($X = 2,04 \pm ,435$) akademisyenlerin, Akdeniz ($X = 2,34 \pm ,583$) ve Marmara Bölgesi'nde ($X = 2,33 \pm ,501$) ikamet eden akademisyenlere oranla stresle baş etme yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss.	t	P
Öğrenilmiş Güçlülük	Kadın	63	108,52	16,688	,246	,137
	Erkek	208	107,83	20,175		

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetleri ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p > 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p = ,137$). Anlamlı farklılık olamaması ile birlikte kadın ($X = 108,52 \pm 16,688$) ve erkek ($X = 107,83 \pm 20,175$) katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss.	t	P
Öğrenilmiş Güçlülük	Bekâr	81	107,00	18.757	-,551	,379
	Evli	190	108,42	19,692		

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların medeni durumları ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p > 0,05$ anlamlılık düzeyinde

farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,379$). Anlamlı farklılık olamaması ile birlikte bekâr ($X=107,00\pm18,757$) ve evli ($X=108,42\pm19,692$) katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Çalıştığı Kurumda İdari Görevinin Olup Olmama Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Kurumda		N	$\bar{X}$	Ss.	t	P
	İdari	Görev					
Öğrenilmiş	Evet		64	107,31	20,472	-,322	,906
Güçlülük	Hayır		207	108,20	19,094		

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların kurumda idari görevi olma durumu ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,906$).

Tablo 16. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Eğitim		N	$\bar{X}$	Ss.	t	P
	Durumu						
Öğrenilmiş	Y. Lisans		75	110,64	17,826	1,391	,222
Güçlülük	Doktora		196	106,98	19,911		

Tablo 16 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumu ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda; eğitim durumu yüksek lisans ve doktora olan akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,222$).

Tablo 17. Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss.	F	P	Fark
Öğrenilmiş Güçlülük	25-36 (1)	115	110,66	19,865	2,288	,035*	1>3
	37-47 (2)	115	107,57	19,433			
	48-58 (3)	31	102,41	16,768			
	59 ve üzeri (4)	10	99,40	16,767			

Tablo 17 incelendiğinde katılımcıların yaş düzeyleri ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=,035$). Katılımcılardan 25-36 yaş aralığında olan bireylerin puan ortalamalarının yaş aralığı 48-58 olan bireylerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre 26-36 yaş aralığında olan ($X=110,66\pm19,865$) akademisyenlerin, 48-58 yaş aralığında olan ($X=102,41\pm16,768$) akademisyenlere oranla daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Unvan Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Unvan	N	$\bar{X}$	Ss.	F	P	Fark
Öğrenilmiş Güçlülük	Prof. Dr. (1)	6	84,00	12,457	3,426	,009*	1<2,3,4,5
	Doç. Dr. (2)	51	108,96	16,092			
	Dr. Öğr.Üy. (3)	69	107,33	19,985			
	Öğr. Gör. (4)	71	105,90	19,931			
	Arş. Gör. (5)	74	111,90	19,544			

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların unvanları ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=,009$). İstatistiksel olarak farklılık yaratan grup ya da grupların tespit edilmesi amacıyla yapılan analiz sonucunda; farkı yaratan grupların Prof. Dr. ile diğer unvan grupları arasında oldukları görülmüştür.

Buna göre unvanı Prof. Dr. olan ($X=84,00\pm12,457$) akademisyenlerin, unvanı Doç. Dr. ($X=108,96\pm16,092$), Dr. Öğr. Üyesi ($X=107,33\pm19,985$), Öğr. Gör

($X=105,90\pm19,931$) ve Arş. Gör. ($X=111,90\pm19,544$) olan akademisyenlere oranla daha düşük öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Toplam Hizmet Sürelerine İlişkin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Toplam Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss.	F	P	Fark
Öğrenilmiş Güçlülük	1 yıldan az (1)	12	108,91	26,759	1,582	,014	2>5
	1-5 yıl (2)	46	113,52	17,329			
	6-10 yıl (3)	57	108,52	20,584			
	11-15 yıl (4)	41	108,68	17,228			
	16 yıl ve üz. (5)	115	105,18	19,240			

Tablo 19 incelendiğinde katılımcıların toplam hizmet süresi ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir (**p=,014**). Katılımcılardan toplam hizmet süresi 1-5 yıl olan bireylerin puan ortalamalarının toplam hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan bireylerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Buna göre 1-5 yıl toplam hizmet süresine ($X=113,52\pm17,329$) sahip akademisyenlerin, 16 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine ($X=105,18\pm19,240$) sahip akademisyenlere oranla daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Hizmet Sürelerine İlişkin Öğrenilmiş Güçlülük, Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Bul. Kur Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss.	F	P
Öğrenilmiş Güçlülük	1 yıldan az	19	108,05	22,962	1,631	,197
	1-5 yıl	69	110,82	16,449		
	6-10 yıl	68	110,51	21,629		
	11-15 yıl	34	107,17	18,536		
	16 yıl ve üz	81	103,80	18,890		

Tablo 20 incelendiğinde katılımcıların bulundukları kurumdaki hizmet süresi ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,197$).

Tablo 21. Katılımcıların İkamet Ettiği Coğrafi Konuma İlişkin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Coğrafi Konum	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
Öğrenilmiş Güçlülük	Akdeniz	23	107,86	20,147	,435	,855
	Marmara	31	104,58	17,490		
	Ege	48	108,22	21,918		
	Karadeniz	50	107,54	17,045		
	D. Anadolu	49	111,44	19,279		
	G. Anadolu	21	107,19	20,944		
	İç Anadolu	49	107,34	19,905		

Tablo 21 incelendiğinde katılımcıların ikamet ettikleri coğrafi konum ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=,855$).

Tablo 22. Örgütsel Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma ile Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Arasındaki İlişki

		Örgütsel Stres Kaynakları	Stresle Başa Çıkma	Öğrenilmiş Güçlülük
Örgütsel Stres Kaynakları	Korelasyon	1	,374**	,166**
	P		,000	,006
Stresle Başa Çıkma	Korelasyon	,374**	1	,312**
	P	,000		,000
Öğrenilmiş Güçlülük	Korelasyon	,166**	,312**	1
	P	,006	,000	
	N	271	271	271

Tablo 22'e bakıldığında; araştırma grubunun örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel stres kaynakları ile stresle başa çıkma arasında ($r=,374^{**}$) orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; katılımcıların örgütsel stres kaynakları arttıkça; stresle başa çıkma düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Örgütsel stres kaynakları ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında ($r=,166^{**}$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; katılımcıların örgütsel stres kaynakları arttıkça; öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Stresle başa çıkma ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında ($r=,312^{**}$) orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; katılımcıların örgütsel stresle başa çıkma arttıkça; öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ile öğrenilmiş güçlülük düzeylerini belirlemek ve örgütsel stres kaynakları ile stresle başa çıkma yöntemlerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden ilişkilerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmamızda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgütsel Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar

Çalışanların örgütsel stres kaynakları cinsiyet değişkenine göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre örgütsel stres kaynaklarının kadın akademisyenlerin üzerinde erkek akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Kadınların erkeklere oranla örgütsel stres kaynaklarına daha fazla maruz kalmalarının nedeni, kadınların daha duygusal ve hassas bir yapıya sahip olmaları, doğum yaptıktan sonra ve çocuk bakımı için işe ara verilen sürede diğer çalışanlardan geride kalma hissi, çalıştığı kurumda cinsiyet ayrımı yaşamış olabileceğinden kaynaklı sorunlar olabilir. Ayrıca çalışan kadınların ev ve iş yaşamı arasında denge kurmaya çalışırken diğer taraftan birçok sorunla mücadele etmesi sonucu, fiziksel ve psikolojik olarak daha fazla gerginlik ve baskı altında kalmaları, işyerinde ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan sorunlara erkeklere nazaran daha duygusal yaklaşmış olabileceğinden kaynaklanabilir.

Göksel ve Tomruk (2016) akademisyenlerin stres kaynakları üzerine yapmış olduğu çalışmalarında; kadınların erkeklere oranla daha fazla strese eğilim gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Tomruk (2014) akademisyenlerde stres kaynakları ve stresle başa çıkmada gösterilen davranışlar üzerine yaptığı çalışmasında, örgütsel stres kaynaklarının cinsiyete göre ortalama puanlar arasında anlamlı farklılık olmamasına rağmen tüm ana boyutlarda kadınların ortalama puanının erkeklere oranla daha yüksek olduğu dolayısıyla kadınların erkeklere göre daha fazla stres derecesine sahip olduğunu gözlemlemişlerdir. Doyle ve ark., (1998) tarafından akademik personel üzerinde yapılan araştırmada, kadınların genel olarak erkeklere oranla daha yüksek örgütsel strese maruz kaldıklarını sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Kaya ve Keskin (2008) yöneticilerin yönetsel stres kaynakları üzerine yapmış oldukları araştırmada, erkek yöneticilerin stres düzeyinin kadın yöneticilerden anlamlı bir düzeyde yüksek çıktığı sonucunu bulmuşlardır. Gümüştetin ve Gültekin (2010) stres kaynakları ile kariyer yönetimi etkileşimi üzerinde yaptığı çalışmasında kadın ve erkek personelin stres kaynaklarına yönelik değerlendirmelerinde cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Bu bulgular ise elde ettiğimiz bulgular ile çelişmektedir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile stresle başa çıkma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalara baktığımızda Karagül (2011) örgütsel stres ve stres yönetimi üzerine yapmış olduğu çalışmasında, çalışanların stresle başa çıkma ölçeği hakkındaki görüşlerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı sonucuna varmışlardır. Turunç (2009) stresle başa çıkma ölçeği hakkında ki görüşlerde cinsiyete göre farklılaşmadığını, yine Bulut (2005) öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları üzerine yapmış olduğu çalışmasında stresle başa çıkma tarzları alt ölçekleri arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır.

Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel stres kaynaklarının evli akademisyenlerin üzerinde bekâr akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı tespit edilmiştir.

Evli bireylerin örgütsel stres kaynaklarına maruz kalmalarının nedeni; sahip oldukları aile sorumluluklarıyla beraber iş sorumluluklarının bekârlara nazaran daha fazla olması, aile içi gerginlik ve tartışmalar, ekonomik ve mali açıdan kaynaklanan sıkıntılar olarak düşünülebilir. Ayrıca bireylerin evlendikten sonra eş, anne, baba rollerine uyum sağlama süreci, evli bireylerin çocuklarına karşı sorumlulukları, evli bireyler arasında geçen tartışma ya da huzursuzluğun kişide stres yaratarak bunu işine taşıması ve dolayısıyla kişide verimliliğin ve üretkenliğin azalması gibi unsurlar evli bireylerde daha fazla örgütsel strese yol açabileceği düşünülebilir.

Kaya ve Keskin (2008) yöneticilerin yönetsel stres kaynakları üzerine yapmış oldukları araştırmada, işle ilgili konularda evli olan yöneticilerin strese yatkınlık düzeylerinin bekârlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yurtseven

(2016) spor işletmelerindeki yöneticilerin örgütsel stres kaynaklarını incelemeye yönelim yaptığı çalışmasında evli yöneticilerin puan ortalamalarını 129,42, bekâr yöneticilerin ise 106,57 olarak hesaplamış ve evlilerin bekârlara oranla örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilendikleri sonucuna varmıştır. Benzer sonuçlar (Gümüştekin ve Gültekin (2010) yaptıkları çalışmada bekâr çalışanların evli çalışanlara göre örgütsel stres kaynaklarını daha az hissettikleri ortaya çıkmıştır. Yine Kul (2006) yapmış olduğu çalışmasında evli akademisyenlerin bekâr akademisyenlere göre örgütsel stres kaynaklarından daha çok etkilendiklerini tespit etmiştir. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çalışmamızdan farklı olarak bulunan sonuçlarda ise Kabul (2016) tarafından çalışanların örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, medeni durum değişkeninin örgütsel stres kaynaklarının etkilenme durumları ile stresle başa çıkma tarzları tercihinde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Yine Karagül (2011) yapmış olduğu çalışmada örgütsel stres kaynaklarının medeni durum değişkenine göre bekâr çalışanlar üzerinde evlilere göre daha çok stres yarattığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların medeni durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında ise anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmamızla paralel olarak bulunan çalışmalara bakıldığında; Erkmen ve Çetin'in (2008) beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları üzerine yapmış oldukları çalışmada, evli ya da bekâr olma durumuna göre stresle başa çıkma yöntemlerinde dine sığınma alt boyutu dışında ölçeğin genelinde anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Bozkurt (2004) ilköğretim öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları üzerine yapmış olduğu araştırmasında, öğretmenlerin medeni durumlarına göre stresle başa çıkma tarzlarında anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Karagül (2011) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların medeni durumlarının stresle başa çıkma ölçeğinde aldıkları puana göre anlamlı bir fark çıkmadığı sonucuna varmıştır. Taşçı vd. (2007) hemşirelerin medeni durumları ile stresle baş etme stratejilerini kullanma düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığını, ancak evli ve çocuklu hemşirelerin stresle baş etme stratejilerini daha iyi kullandıklarını belirtmektedirler. Yine Bulut (2005) yapmış olduğu çalışmasında, öğretmenlerin medeni

durumlarına göre, stresle başa çıkma ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Tüm bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Katılımcıların kurumda idari görevinin olup olmama durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların kurumda idari görevinin olup olmama durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında da anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Özalp (2014) öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler üzerine yapmış olduğu çalışmasında, kurumda idari görevi olan akademisyenlerin stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren madde uygulamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark yaratan bir etken olmadığını belirlemiştir. Ayrıca yönetim görevi olan ve olmayan akademisyenlerin stresle baş etme stratejileri ölçeğine giren maddeleri benzer ölçüde uyguladıklarını tespit etmiştir. Kul (2006) öğretim elemanlarını örgütsel stres görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapmış olduğu çalışmasında, akademisyenlerin yönetim görevi değişkenine göre örgütse strese ilişkin görüşlerinde yönetim görevi olan ve olmayanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edememiştir.

Yıldırım (2010) ise Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademik personeller ile yapmış olduğu çalışmasında iş yükü ve karar verme alt boyutlarında yönetim görevi olan öğretim elemanlarının örgütsel stres puanlarının daha yüksek olduğunu bulmuş ve bu durumu iş yükü ve karar verme sorumluluğuna bağlamıştır.

Katılımcıların eğitim düzeyi durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Hamilci (2014) kadın akademisyenlerin örgütsel stres kaynakları ile iş tatminine yönelik araştırmasında katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucunu bulmuştur. Gökgez (2013) stresin çalışanlar üzerine etkisine yönelik çalışmasında işin yapısı ile örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan örgütsel stres kaynaklarının akademisyenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Yıldırım (2010)

yapmış olduğu çalışmasında, iş yükü alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılaşma tespit etmemiştir. Sunmaz (2001) örgütsel stres ve başa çıkma yolları adlı çalışmasından öğrenim durumu lisans ile yüksek lisans olan bireylerin örgütsel stres kaynakları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır.

Katılımcıların eğitim düzeyi durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaş düzeyleri ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel stres kaynaklarının 37-47 yaş aralığında olan akademisyenlerin üzerinde 48-58 yaş aralığında olanlara oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Bu yaş aralığında olan akademisyenlerin üst bir unvana yükselme amacıyla sürekli çalışmak durumunda kalmaları onlarda baskı ve gerginliğe neden olabilir. Özellikle bu yaşlara yakın zamanlarda akademisyenler için önemli olan doçentliğe hazırlık süreci önemli bir stres kaynağı sayılabilir. Çünkü bu dönemde akademisyenler bilimsel çalışmalarını sürdürmek, alanlarıyla ilgili konularda daha fazla bilgi sahibi olmak ve girecekleri doçentlik sınavında başarılı olmayı arzu etmektedirler. Bu süreçte yoğun çalışma temposu, aile ve yönetim desteğinin azlığı, çalışmayı sürdürme ve başarılı olma konusundaki kaygıları akademisyenlerde strese neden olabilir. Yine bu yaş aralığında ki bireylerin yaşamış oldukları fiziksel ve ruhsal değişimler, geçmişe yönelik kendini sorgulama ve yüzleşme, içsel hesaplaşma gibi nedenlerden dolayı da stres yaşayabileceği düşünülebilir.

Tomruk (2014) yapmış olduğu benzer çalışmada akademisyenlerin yaş dağılımlarına göre örgütsel stres kaynaklarından etkilenme derecelerine göre en yüksek 36-45 yaş aralığında öğretim üyelerinin sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hamilci (2014) kadın akademisyenlerin örgütsel stres kaynakları ile iş tatminine yönelik araştırmasında kadın akademisyenlerin yaş gruplarına göre örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı farklılık çıkmamasıyla birlikte yaş değişkeninin genel ortalamalarında en yüksek puanı 36-45 yaş aralığında olan bireylerin aldığını gözlemlemiştir. Göksel, Tomruk (2016) akademisyenlerde stres kaynakları üzerine yapmış olduğu çalışmada en

yüksek stres derecesine 36-45 yaş aralığındaki akademisyenlerin sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Özalp (2014) yapmış olduğu benzer çalışmada akademisyenlerin yaşamış olduğu örgütsel stres düzeyinin, anlamlı fark gösterdiği ve 21-40 yaş arası akademisyenlerin, 41 yaş ve üzeri akademisyenlere oranla daha fazla örgütsel stres yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Katılımcıların yaş düzeyleri ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında da anlamlı farklılık olduğu da tespit edilmiştir. Buna göre 37-47 yaş aralığında olan akademisyenlerin 48-58 yaş aralığında olan akademisyenlere oranla stresle baş etme yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda 37-47 yaş aralığında olan akademisyenlerin en fazla örgütsel stres kaynaklarına maruz kaldığı sonucunu elde ettiğimiz gibi yine bu yaş aralığında stresle baş etme yöntemlerini kullanma sıklığının fazla oluşu normal karşılanabilir. Çünkü bu yaş aralığında olan akademisyenlerin fiziksel değişimleri, sorgulama, eleştirme gibi tutumlarının yanı sıra akademik kariyer sürecinde yükselme amacıyla yoğun çalışma gereksinimi ve akademik alanlardaki deneyimlerinin etkisi sonucu stresle baş etme stratejilerini daha sık kullandıkları söylenebilir.

Kabul (2016) çalışanların stresle başa çıkma yöntemleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında stresle başa çıkma tarzları puanlarında 41 yaş üstüne çıkınca başlayan düşüş, 50 yaş üstüne gelindiğinde anlamlı farklılığa neden olacak seviyeye geldiği sonucuna varmıştır.

Katılımcıların unvan durumu ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel stres kaynaklarının Doç. Dr. olan akademisyenlerin, Arş. Gör. olan akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Yine elde ettiğimiz bulgulara paralel olarak örgütsel stres kaynaklarının en çok etki ettiği grup Doçent Doktorlar olmuştur. Bu durum, bu grubun örgütsel stresten daha fazla etkilenmeleri dolayısıyla stres yönetimi yapmak için ölçekteki stratejilere daha

fazla başvurdukları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca akademik unvan açısından belli sorumlulukları olan Doçentlerin belli konularda karar verme sorumlulukları veya almış oldukları idari görevler stres düzeylerini artırmış olabilir. Mesleki kariyerin başlangıcında olan Araştırma Görevlileri ise öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yüksek oluşu ayrıca önemli kararlara katılma sıklıklarının az oluşundan dolayı, örgütsel stres kaynaklarına daha az maruz kaldıkları söylenebilir.

Yıldırım (2010) yapmış olduğu çalışmasında, örgütsel stres kaynaklarının karar verme boyutu açısından en yüksek örgütsel stres puanına Doçent Doktor, en düşük stres puanına ise Araştırma Görevlilerinin sahip olduğu sonucunu elde etmiştir. İş yükü açısından ise Prof. Dr.'ların en yüksek örgütsel stres puanına, okutmanların ise en düşük örgütsel stres puanına sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Gökgöz (2013) stresin çalışanların performansı üzerine etkisini araştırdığı çalışmasında, örgütsel yapıdan kaynaklanan örgütsel stres düzeylerinde unvan grupları arasında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Yine işin yapısından kaynaklanan örgütsel stres faktörlerinden etkilenme düzeylerinde en fazla etkilenen unvan grubunun uzmanlar olduğunu tespit etmiştir. Gezer (2008) öğretim elemanlarının, depresyon ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, stres grupları açısından düşük düzeyde ve orta düzeyde strese sahip olan akademisyenlerin unvanları ölçek puanları açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna varmıştır. Ellez (1999) tarafından yapılan araştırmada da iş stresinin akademik unvana göre farklılaşma gösterdiğini tespit etmiştir. En az iş stresi “alt” düzeyde profesörlerde bulunurken, en çok stres “yüksek” düzeyde öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinde tespit edilmiştir.

Katılımcıların unvan durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre unvanı Prof. Dr. olan akademisyenlerin, unvanı Doç. Dr., Dr. Öğr. Üyesi ve Arş Gör. olan akademisyenlere oranla stresle baş etme yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Bu durum, çalışmamızdaki bulgularda görüldüğü üzere profesör doktorların örgütsel stresten kaynaklarından daha az etkilenmeleri ve bunun sonucu olarak ta stresle baş etme yöntemlerini daha az kullandıkları şeklinde yorumlanabilir.

Özalp (2014), yapmış olduğu çalışmada, öğretim üyesi dışında kalan öğretim elemanlarının stresle başa çıkma yöntemlerini kullanma düzeylerinin daha sık olduğu sonucuna varmıştır. Kul (2006) öğretim elemanlarının örgütsel stres değişkenleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, unvan değişkeninin akademisyenlerin stresle başa çıkma tarzları üzerinde anlamlı fark yarattığı sonucunu elde etmiştir. Benzer şekilde Kara ve Koç (2009) tarafından yapılan çalışmada da unvan değişkeninin akademisyenlerin stresle başa çıkma stillerinin belirlenmesinde unvanlar arasında anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların toplam hizmet süresi durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Hamilci (2014) yapmış olduğu çalışmada öğretim elemanlarının toplam hizmet sürelerine göre örgütsel stres düzeyleri arasında küçük oranda farklılıklar bulunmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Green ve ark. (1991), Tural (1994),'nın yapmış oldukları çalışmalarda toplam hizmet süresi ile örgütsel stres kaynakları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu çalışmamızı destekler niteliktedir.

Özalp (2014) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada, akademisyenlerin örgütsel stres kaynakları ölçeğine ilişkin algılarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulunduğu ve bu farkın, kıdemi daha az olan akademisyenlerin kıdem yılı fazla olan akademisyenlere oranla örgütsel strese neden olan faktörlerden daha fazla etkilendikleri sonucunu bulmuştur. Ellez (1999) benzer çalışmada akademisyenlerin örgütsel stres kaynakları düzeyinin hizmet süresine göre farklılık gösterdiği ve toplam hizmet süresinin ilk beş yılı içerisinde olan akademisyenlerin, toplam hizmet süresi 16 yıldan fazla olan akademisyenlere göre daha fazla örgütsel stres yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Gökgez (2013) akademisyenlerde iş yapısından kaynaklanan stres faktörlerinde etkilenme düzeyinde en yüksek 1-10 yıl arası çalışanlar, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörlerinde ise en yüksek 1-5 yıl arası ile 11 yıl ve üzeri çalışanların etkilendiği sonucuna varmıştır. Yine Yıldırım (2010) çalışmada akademisyenlerin hizmet yılı düzeyleri açısından 20 yılın üzerinde olan çalışanların örgütsel streslerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular ise çalışmamızla çelişmektedir.

Katılımcıların toplam hizmet süresi durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı da tespit edilmiştir.

Karagül (2011) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların toplam hizmet sürelerine ilişkin stresle başa çıkma ölçeğini hakkındaki görüşlerine üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Kara ve Koç (2009) akademisyenler üzerine yapmış olduğu çalışmasında toplam hizmet süresinin stresle başa çıkma stratejilerinde anlamlı bir değişken olduğu sonucuna varmıştır.

Özalp (2014) benzer çalışmada akademisyenlerin stresle baş etme stratejilerinin toplam hizmet sürelerine göre 1-15 yıl arasında olan bireylerin lehine olduğu sonucunu bulmuştur.

Katılımcıların bulunduğu kurumdaki hizmet süresi durumları ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların bulunduğu kurumdaki hizmet süresi durumları ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Gökgöz (2013) yapmış olduğu çalışmasında bulunduğu kurumdaki hizmet süresi açısından 1-5 yıl arası çalışan akademisyenler iş yapısından kaynaklanan stresten, 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri çalışan akademisyenlerin ise örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörlerinden daha fazla etkilendikleri sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların ikamet ettiği coğrafi konum durumu ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel stres kaynaklarının Marmara Bölgesi'nde ikamet eden akademisyenlerin üzerinde Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde ikamet eden akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir.

Türkiye'nin nüfus yoğunluğunun en fazla olduğu bölge Marmara bölgesidir. Kalabalık, hızlı şehir hayatı, trafik yoğunluğu, insanların sürekli bir yerlere koşturma çabaları insan psikolojisini etkilemekte ve strese neden olmaktadır. Özellikle İstanbul

gibi metropol şehirlerde yaşayan insanlar kırsal şehirlerde yaşayanlara göre strese daha fazla maruz kalmış olabilir. Bu yüzden insan kalabalığının, koşturmacanın, trafiğin yanı sıra yüksek binaların varlığı, yeşil alanların azlığı gibi etmenler sonucu Marmara bölgesinde yaşayan insanların stres kaynaklarına daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Karadeniz ve Doğu Anadolu bölgelerinin ise kırsal bir özellik taşımaları, gelenek ve göreneklerinin halen daha devam etmesi, temiz hava ve yeşil bir ortamla iç içe olmaları bunun yanı sıra sosyal ve ekonomik hareketliliğin az oluşundan dolayı daha düşük düzeyde stres kaynaklarına maruz kaldıkları düşünülebilir.

Gezer (2008) stres veren yaşam olaylarının, öğretim elemanlarının, depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi isimli çalışmasında, stres düzeyinin düşük olduğu durumda bile depresyon ve tükenmişlik açısından Marmara bölgesinde görev yapan akademisyenlerin anlamlı şekilde yüksek bulmuştur ve Marmara bölgesinde görev yapmanın akademisyenler açısından zor olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların ikamet ettiği coğrafi konum durumu ile stresle başa çıkma ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Karadeniz Bölgesi'nde ikamet eden akademisyenlerin, Akdeniz ve Marmara Bölgesi'nde ikamet eden akademisyenlere oranla stresle baş etme yöntemlerinin tercih edilme düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Yine örgütsel stres kaynaklarına maruz kalmayla paralel olarak düşük düzeyde örgütsel stres kaynakları olan bireyler stresle başa çıkma yöntemlerine daha az başvurmaktadır. Karadeniz bölgesi özellikle, doğal ortamın, temiz havasının, sessiz ve sakin bir yaşamın varlığı, insanlar arasındaki sosyal dayanışmanın olması, gelenek ve göreneklere bağlılık gibi özelliklere sahip olmasından dolayı burada yaşayan insanların strese daha az maruz kalmaları ve bunun neticesi olarak stresle başa çıkma yöntemlerini daha az başvurdukları şeklinde düşünülebilir.

Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Katılımcıların cinsiyetleri ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Ergenç (2015) öğrenilmiş güçlülük, iş doyumu ve stresle başa çıkma tarzları üzerine yapmış olduğu çalışmada kadın ve erkek çalışanların orta düzeyde öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olduğu sonucuna varmıştır. Yürür ve Keser (2010) öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet değişkeniyle ilgili olarak öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edememişlerdir. Çakır (2009) çalışma hayatında öğrenilmiş güçlülük ve iş stresine yönelik yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin öğrenilmiş güçlülük düzeyi açısından fark yaratmadığı sonucunu bulmuştur. Ayrıca Yıldırım ve Ekinci (2005) ve Boyraz ve Aydın (2003) cinsiyet değişkenine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Diğer taraftan bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını belirleyen araştırmalar Coşkun (2007) ile Sarıcı'nın (1999) yapmış oldukları çalışmalarında mevcuttur. Coşkun (2007) kadınların öğrenilmiş güçlülüklerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu Sarıcı (1999) ise erkeklerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcıların medeni durumları ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalara baktığımızda çalışmamıza paralel olarak; Yürür ve Keser (2010) öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında medeni durum değişkeniyle ilgili olarak öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edememişlerdir. Çakır (2009) otomotiv sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumun öğrenilmiş güçlülük düzeyi açısından etkili bir fark yaratmadığını belirtmiştir. Yıldız (2014) örgütlerde öğrenilmiş güçlülük kavramı üzerine yapmış olduğu çalışmada, hizmet sektöründeki insan kaynakları çalışanlarının medeni durumlarına göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yine Öztaykutlu (2014) öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini yapmış olduğu çalışmada tespit etmiştir. Çalışmamızdan farklı olarak bulunan sonuçlarda ise; Mizrahi (1993) yapmış olduğu çalışmada evli

olanların bekâr olanlara göre daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Türesin (2012) de yaptığı çalışmasında, evli olan çalışanların öğrenilmiş güçlülüğün "İstenmeyen Düşüncelerin Denetimi" ve "Dışarıdan Yardım Aramama" alt boyutlarından aldıkları puanlar bekâr çalışanlardan daha yüksek çıktığını tespit etmiştir.

Katılımcıların kurumda idari görevi olma durumu ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumu ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çakır (2009) çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi üzerine yapmış olduğu araştırmasında eğitim durumunun, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında farklılaşmadığı sonucunu bulmuştur. Taşçı vd. (2007) hemşirelerin stresle baş etme düzeylerine yönelik araştırmasında eğitim durumu ile öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Yine Yıldırım vd. (2005) benzer çalışmasında çalışanların eğitim durumlarına göre öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yıldız (2014) yapmış olduğu çalışmasında eğitim düzeyi değişkeninde, çalışan ve yöneticilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çalışmamızdan farklı olarak yapılan araştırmalara bakıldığında; Yürür, Keser (2010) öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmasında, öğretmenlerin eğitim düzeyine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde anlamlı farklılık tespit etmiş ve bu farklılığın lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin, lisans eğitime sahip öğretmenlerden yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Katılımcıların yaş düzeyleri ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 25-36 yaş aralığında olan akademisyenlerin, 48-58 yaş aralığında olan akademisyenlere oranla daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Öğrenilmiş güçlülük tanımına giren bütün beceriler erken yaşlardan itibaren öğrenilmektedir. Bu yüzden 25-36 yaş aralığında olan akademisyenlerin edindiği eğitim

ve tecrübeler sonucunda, stresin kendisi üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri azaltabilme yeteneğine sahip olabilmekte ve onun üstesinden gelebilmekte daha başarılı olma ihtimali düşünüldüğünde genç yaştaki akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha yüksek çıktığı söylenebilir.

Ayrıca 40'lı yaşlardan sonra insan yaşamındaki dönüm noktaları nedeniyle biyolojik ve psikolojik değişimlerin bir kısmı bireyi olumsuz etkilemektedir (Lanchman, 2004, akt; Santrock, 2012). Bu da öğrenilmiş güçlülükte düşüşe neden olabilir. Dönmez ve Genç (2006) okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin çalışmasında yaş değişkenine göre "kendini yatıştırma, planlama ve ruh hali denetimi boyutlarında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Yıldırım vd. (2007) yapmış olduğu çalışmasında yaşa göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılaştığını ve hemşirelerin yaşları ile birlikte öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmalarla farklı olarak Yürür ve Keser (2010), Özgür vd. (2007) ve Çakır (2009) tarafından yapılmış olan öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin çalışmalarında yaş durumuna göre anlamlı farklılık tespit etmemişlerdir.

Katılımcıların unvanları ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre unvanı Prof. Dr. olan akademisyenlerin, diğer unvan grubunda olan akademisyenlere oranla daha düşük öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Meslekte uzun yıllardır çalışan profesör doktorların daha fazla iş stresi yaşamış olabileceği, mesleğin zorluklarını daha fazla yaşamış olabilmeleri ve bununla başa çıkma konusunda kendilerini daha az hevesli hissedebilecekleri düşünüldüğünde bu sonucun olası bir sonuç olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların toplam hizmet süresi ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 1-5 yıl toplam hizmet süresine sahip akademisyenlerin, 16 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip akademisyenlere oranla daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Yine meslekte yeni olan akademisyenlerin kıdemli akademisyenlere göre daha az iş stresi yaşamış olmaları, mesleğin zorluklarını daha az yaşamış olmaları ve bununla

başa çıkma konusunda kendilerini daha hevesli hissetmeleri bu sonucun bir nedeni olarak görülebilir.

Yürür ve Keser (2010) öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerine yapmış olduğu araştırmasında 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin en yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyi puanına sahip olduğu sonucunu elde etmiştir.

Çalışmamızdan farklı olarak bulunan sonuçlara baktığımızda; Dönmez ve Genç (2006) yapmış olduğu çalışmasında hizmet süresi arttıkça öğrenilmiş güçlülük alt boyutlarından ruh hali denetiminin arttığını tespit etmiştir. Yine Yıldırım vd. (2007) hemşirelerin toplam hizmet süreleri arttıkça öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin arttığı sonucuna varmıştır. Bunların dışında Taşçı vd. (2007), Çakır (2009) ve Özgür vd. (2007) yapmış oldukları çalışmalarda toplam hizmet süresi ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmemişlerdir.

Katılımcıların bulundukları kurumdaki hizmet süresi ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların ikamet ettikleri coğrafi konum ile öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak bilginin üretilip paylaşıldığı önemli kurumlardan biri olan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin, kurumlarında üstlendikleri rol, örgüt yapısı, çalışma ortamının yeterli ve donanımlı olması, yönetici ve iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri akademisyenlerin davranışı üzerinde etkili olan faktörlerdir. Akademisyenlerin fiziksel, ruhsal, zihinsel ve sosyal ihtiyaçları karşılanmadığı sürece iş tatminsizliği oluşacaktır. Buda üretkenlik ve verimliliklerini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bağlamda örgütsel stres kaynaklarının belirlenip ortadan kaldırılması önem arz etmektedir. Ayrıca akademisyenlerin stresli durumlara karşı geliştirip kullanabilecekleri stratejilerle, maruz kalacakları örgütsel stres kaynaklarının üstesinden daha kolay gelebilecekler ve stresin meydana getireceği olumsuz etkiyi en aza indirebileceklerdir. Ayrıca akademisyenler için öğrenilmiş güçlülük düzeylerini artırıcı faaliyet ve eylemler yine örgütsel stres kaynakları için bir savunma mekanizması olarak işlev görebilecektir.

ÖNERİLER

Bireysel Öneriler

- ✓ Örgütsel strese sebep olan durum sizden kaynaklanıyorsa (iş zamanında yetiştirememe, ailevi sebepler, hastalık, hormonal düzensizlikler vb.) bunla ilgili kişisel gelişim kitapları okunabilir, etkili ve verimli bir zaman yönetimi planlaması yapılabilir, stresle başa çıkabilmek ile ilgili seminer kurs konferans gibi akademik olgular takip edilebilir,
- ✓ Örgütsel stresinin kaynağı işin kendisi ise; birey mevcut iş konumuna yakın veya daha iyi olanaklara sahip bir iş varsa değerlendirilebilir. Coğrafi konumun da bireyin örgütsel stresine etki ettiği göz önünde bulundurulduğunda; yaşam bölgesini değiştirmek kişinin örgütsel stresini azaltmada yardımcı olabilir,
- ✓ Örgütsel strese sebep olan olay sizin dışınızdaki bir sebepten dolayı gerçekleşmişse; bunla ilgili yönetime, eğer sebep olan kişi yönetim kademesinde yer alıyorsa üst yönetime, eğer hala örgütsel stres yaratan durum devam ediyorsa hukuki yollara başvurularak sebebi ortadan kaldırma yoluna gidilebilir,
- ✓ Çalışma yaşamında stres yaratan tüm faktörleri ortadan kaldırabilmenin mümkün olmadığı düşünüldüğünde, akademisyenler stresin azaltılmasına yönelik stratejiler geliştirebilir veya stresle baş edebilme de psikolojik destek alma yoluna gidebilir,
- ✓ İşyerindeki rekabet olgusunun sebep olabileceği; bürokratik engeller, performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik, yetki ve sorumluluklarda etiksizlik, liyakata uygun olmayan görev dağılımı vb. sebepler tüm kurum içerisinde örgütsel stres kaynağı yaratabileceğinden dolayı, kurum çalışanlarının kendi aralarında sosyal destek ağı oluşturulması ve olumlu örgüt iklimi yaratılması; stres ortamının daha oluşmadan önüne geçilmesini sağlayabilir,
- ✓ Yalnızlık, kaçınma, kontrol, öfke insanlarda stresi artırıcı nedenler olduğu düşünüldüğünde ve asosyal yaşam tarzına sahip bireylerde bu durumun daha fazla hissedilmesi göz önünde bulundurulduğunda; bireyler sosyal

ortamlarda daha çok yer alabilir, yaşanan sorunlar başkalarıyla paylaşılabılır ve stresle başa çıkma eğitimleriyle ilgili faaliyetler içerisinde olunabilir.

- ✓ Bireyi strese sokacak durumlar önceden belirlenebilir ve bu gibi durumlarla nasıl baş edilebileceği hakkında planlar yapılabilir. Ayrıca geçmişteki deneyimler ile stresle mücadele yolları geleceği planlamakta kullanılabilir.

Kurumsal Öneriler

- ✓ Akademisyenlerin strese maruz kaldıkları zaman bu durumun hem fiziksel hem de psikolojik sorunlara yol açacağı düşünülerek bu konuda üniversite tarafından örgütsel stres kaynaklarına karşı gerekli önlemler alınmalıdır.
- ✓ İş yükü fazlalığının akademisyenlerde örgütsel stres kaynaklarına neden olduğu düşünüldüğünde; akademisyenlerin iş yükünü azaltıcı, araştırma ve yayın yapmak için daha fazla zaman ayırmalarına yardımcı olacak düzenlemelere gidilmesi önerilebilir.
- ✓ Örgütsel stres kaynaklarına maruz kalmamak, zamanı etkili kullanmak ve stres yaratan durumlarla baş edebilmek için “stres yönetimi” ve “zaman yönetimi” hakkında eğitimler ya da seminerler düzenlenebilir.
- ✓ Özellikle akademik hayata yeni başlayanlar için işe alıştırma (oryantasyon) eğitimi verilebilir.
- ✓ Üniversitelerde görevli akademisyenlerin rolleri, sorumlulukları ve görevlerinin sınırlılıkları açıkça belirlenmelidir.
- ✓ Akademisyenlerin örgütsel stres kaynaklarından yaşadıkları sorunları idarecilerle paylaşabilmeleri için olanak sağlanabilir. Ayrıca akademisyenler için stres danışmanlığı verilebilir.
- ✓ Üniversitelerin görevde yükselme, performans değerlendirme, atama ve iş dağılımının, akademisyenler için stres kaynağı olmaması adına daha adil, şeffaf ve liyakate dayalı olarak düzenlenmelidir.
- ✓ Ülkelerin elde ettiği sportif başarıların yanı sıra akademisyenlerin spor bilimleri alanında araştırma-geliştirme faaliyetleri, uluslararası yayınlar, projeler, patentler, organizasyonlar ile de spora katkı yaptıkları

düşünüldüğünde, spor alanında çalışan akademisyenlerin stres yaratan kaynaklardan uzak tutulmasıyla, ülkelerin sportif rekabette avantaj sağlamasının önemli etkenlerinden biri olarak düşünülebilir.

- ✓ Beden Eğitimi ve Spor alanında çalışan akademisyenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulgusundan dolayı, stresin akademisyenler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerle baş edebilmesi için öğrenilmiş güçlülük düzeylerini artırıcı eğitimler verilebilir.
- ✓ Öğrenilmiş güçlülüğe ilişkin sınırlı sayıda çalışma vardır. Ancak sınırlı sayıda olan çalışmaların öğrenilmiş güçlülüğün çalışma yaşamında ve çalışma psikolojisi alanındaki akademik çalışmalarda dikkate alınması gereken bir olgu olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A., B. ve Dünder, G. (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 111-120.
- Akgün, S. (2004). “The Effects Of Situation And Learned Resourcefulness On Coping Responses”, *Social Behavior And Personality*, 32 (5), 441-448.
- Akgün, S. ve Ciarrochi, J. (2003). “Learned Resourcefulness Moderates The Relationship Between Academic Stress And Academic Performance”. *Educational Psychology*, 23 (3), 287-294.
- Akın, A. (2007). “Akademik Kontrol Odağı Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (34), 9-17.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aktaş, A. ve Aktaş, R. (1992). *İş Stresi*. Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Yayınları.
- Alfred Adler, (1999), *Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite*. İstanbul: Say Yayınevi.
- Altuntaş, E. (2003). *Stres Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Artan, İ., E. (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). “İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilgisayarla İlgili Öz-Yeterlik Algısı”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Ata, E., E., (2014). *Kısa Bilişsel Davranışçı Stres Yönetimi Programının Şizofreni Hastalarının Bakım Vericilerinin, Ruhsal Durumları, Stresle Başa Çıkma Tutumları Ve Bakım Yüküne Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hemşireliği.

- Atkinson, R., Atkinson, R., Smith, E., Bem, D. (1999). *Psikolojiye Giriş*, çev. Yavuz Alogan, Arkadaş Yayınevi.
- Aydın, İ., P. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Aydın, Ş. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6 (3).
- Aydın, Ş. (2004). *Otel İşletmelerinde Stres Faktörleri İle İş Bırakma İlişkisi: 4 – 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. Labour Ministry- Casgem Yayınları.
- Balaban, J. (1998). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcıoğlu, İ. (2005). “Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi”. *İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Medikal Açından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizini*, 47, 09-12.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2004). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z, Baltaş, A. (1988). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Albert Bandura (Ed), New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: Freeman
- Baransel, A., vd. (1995). “Tepe Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ve Davranış Biçimlerine İlişkin Bir Araştırma”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 24 (1) 5-22.

- Barlı, Ö. (1996). *Orman İşletme Enstitülerinde İnsan Sağlığını Etkileyen Fiziksel Çevre Faktörleri*. Ankara: Tübitak Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Basım, N. (2010). “Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği Algısı İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”. *Amme İdaresi Dergisi* 43(1), 145-165.
- Başaran, İ., E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bekhet, A., Elgeunidi, M., Zauszniewski, J.A. (2011). “The Effects of Positive Cognitions On The Relationship Between Alienation And Resourcefulness in Nursing Students İn Egypt”, *Issues in Mental Health Nursing*, 32, 35–41.
- Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı.
- Bıdzinka, J., E. (1984). Stres Factors in Deffective Diseases. *Brit.J. Psychist*, 144, 161-166.
- Boyras, G. ve Aydın, G. (2003). “Yetiştirme Yurdu Ve Anne-Baba Yanında Kalan Ergenlerde Öğrenilmiş Güçlülük”. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 2 (20), 59-64.
- Bozkurt V. (2000). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, İstanbul: Sistem Yayınları.
- Bozkurt, N. (2004). “İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratan Yaşam Olayları Ve Stresle Başa çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi”. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya: İnönü Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi*.
- Braham, B. (2004). *Stres Yönetimi Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. Çev. Vedat G. Diker, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Braham, B., J. (1998). *Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. Çev.: Vedat G. Diker, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Brosan, L. ve Todd, G. (2016). *Stres, Yaşanmış Örnekler, Pratik Öneriler, Uygulamalar*. Çev: Sevil Kurdoğlu, İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

- Bulut, B., N. (2005). “İlköğretim Öğretmenlerinde Stres Yaratan Yaşam Olayları Ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 2005; 13/2: 467–478.
- Burçak, M., A., D. (2012). *İç Denetim Programının Ergenlerin Denetim Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük Ve Savunma Mekanizmalarını Kullanma Biçimi Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı.
- Cartwright, S., Cary, L., C., Lawrence, R., M. (1995). “Diagnosis a Healty Organization: A Proactive Approach to Stress in the Workplace”. Washington D.C: *American Psychological Association*, 217-234.
- Cedoline, A., J. (1982). *Excerpts from Job Burnout: Symptoms, Causes, and Survival Skills*, Columbia University Press.
- Cooper, C. (1990). *Understanding Stress: A Psychological Perspective for Health Professionals*, Cogmand and Hall Inc. Great Britain.
- Cooper, K. (1987). *Sözsüz İletişim, Modern Yönetim Dizisi*. İstanbul: İlgi Yayıncılık.
- Coskun, Y. (2007). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülükleri Ve Aile İçi İlişkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Coşkun, F. (2010). *Üniversite Giriş Sınavına Hazırlanan Adaylarda Umutsuzluk ve Öğrenilmiş Güçlülük* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coşkun, Y. (2009). “Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Ve Aile İçi İlişkileri”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 104-118.

- Cufta, M. (2016). “Stres Ve Dini İnanç”. *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3n(5), 50-70.
- Çakır, Ö. (2009). “Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük Ve İş Stresi İle Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi 17.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, 100-106.
- Çakır, Ö. (2009). *Öğrenilmiş Güçlülük ve Çalışma Yaşamı, İçinde: Çalışma Yaşamında Davranış*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Çetin, C, Arslan, M., L., Dinç, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Çınar, O. ve Karcıoğlu, F. (2012). “Büro Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Kontrol Odağı İnançları Üzerine Bir Araştırma: Erzincan Üniversitesi MYO Uygulaması”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16 (3), 283-296.
- Çiftçi, B. (2007). “*Performans Değerlemesi, İçinde: İnsan Kaynakları Yönetimi*”. Editör: U. Dolgun, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Çil, Ö., E. (2016). *Okulöncesi Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançları, Örgütsel Adalet Ve Destek Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Okulöncesi Eğitimi Programı.
- Çoşkun, Y. (2007). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülükleri ve Aile İçi İlişkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı.
- Dağ, İ. (1991). “Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği’nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenilirliği ve Geçerliliği”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2 (4), 269-274.
- Davenport, N., Schwartz, R., D., Elliott, G., P. (2003). *Mobbing: İşyerlerinde Duygusal Taciz*. (Çev: Osman Cem Önortay), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* , England: Pearson Education Limited.

- Doğan, S. ve Şahin, F. (2011). “Yönetmel Güçlölük ve Etkililik: Kavramsal Bir Çalışma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (2), 61-84.
- Dozier, D., M. (2005). *İletişim ve Halkla İlişkiler Uygulayıcılarının Örgütsel Rollerini*, James E. Grunig (ed), Halkla İlişkiler ve İletişim Yönetiminde Mükemmellik, Elif Özsayar (çev), İstanbul: Rota Yayınları.
- Dönmez, B., Genç, G. (2006). “Genel Liselerdeki Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlölük Düzeylerine İlişkin Algıları”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (12), 41-60.
- Drafke, M., W. ve Kossen, S. (1998). *The Human Side Of Organizations, Seventh Edition*, New York: Addison Wesley Longman.
- Drowkin, A., G., Allen, H., G., Rosalind, D., Ruth, L., T. (1990). “Stress and İlness Behaviour Among Urban Public School Teacher’s” *Educational Administration Quarterly*, 26-1.
- Drucker P. (1994). *Kapitalist Ötesi Toplum*. Çev: B. Çorakçı, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Durna, U. (2004). “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 194.
- Durna, U. (2005). “A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 275-290.
- Düzgün, A. (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Eğimli, T., A. (2011). “Kültürlerarası Yeterliliğin Kazanılmasında Kültürel Farklılık Eğitimlerinin Önemi”. *Öneri Dergisi*, 9 (35), 215-227.
- Ellez, A., M. (1999). *Öğretim Elemanı Stresi ve Başarı Güdüsü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Ephesin, R. (2000). ”Stres Avcıları”. *Güncel Psikoloji Dergisi*, 1 (2), 23.

- Erdem, F. (1992). “Fiziksel Çevre Stressörleri ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama”. Ankara: *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fak. Yayın No:242.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergenç, F., G. (2015). *Hemşirelerde Öğrenilmiş Güçlülük, İş Doyumu ve Stresle Başa Çıkma Tarzları İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı.
- Ergun, G. (2008). *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Erkan, N. (2003). *Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği Ergonomi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 373.
- Erkmen, N., Çetin, Ç., M. (2008). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Bazı Değişkenlerle İlişkisi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 231-242.
- Eroğlu, E., vd. (2014). *Etkili İletişim Teknikleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Eroğlu, F. (2005). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım.
- Eroğlu, F. (2017). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Fromm, E. (1992). *Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum Çev*: Necla Arat, İstanbul: Say Yayınları.
- Genç, N. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gezer, E. (2008). *Stres Veren Yaşam Olaylarının, Öğretim Elemanlarının, Depresyon Ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003). “Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6, 133-156.
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016). “Akademisyenlerde Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi”. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 315-343.
- Gönül, Ö., A. (2013). *Örgütsel Çatışma Yöntemleri: A-Tipi Kişilik, Kontrol Odağı Ve Özgeci Davranış* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Green, R. S. vd. (1991). “Teacher Job Satisfaction And Teacher Job Stress”. *School Size, Age And Teaching Experience*, 5 (1).
- Güçlü, N. (2001). “Stres Yönetimi”. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109.
- Güler, Ç. (2004). *Ergonomi*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Güloğlu, B. ve Aydın, G. (2007). “İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ve Otomatik Düşünce Biçimi Arasındaki İlişki”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 33, 157-168.
- Gültekin, F. (2008). *Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetiminin Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gültekin, Z. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Anne- Baba Reddiyle Baş Etmeleri ile Denetim Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Eş-Kabul Reddiyle İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Gümüştekin, G. ve Gültekin, F. (2009). “Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23.
- Gümüştekin, G., E. ve Gültekin, F. (2010). “Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”. *Akademik Bakış Dergisi*, 20, 1-21.
- Güney, S. (2001). *Stres ve Stresle Basa Çıkma, Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Dağıtım.
- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Hamner, C. ve Organ D. (1978). *Organizational Behavior an Applied Psychological Approach*. Dallas, Texas: Business Pub., Inc.
- Harrington, R. (2013). *Stress, Health and Well-Being: Thriving in the 21st Century*. Belmont, USA.
- Hovardaoğlu, S. (1992). “Stres Belirtileri İle Durumsal Ve Sürekli Kaygının Yordanması”. *Kriz Dergisi*, 5, 132
- Huang, C., Y. vd. (2005). Depressive Symptoms And Learned Resourcefulness Among Taiwanese Female Adolescents. *Archives Of Psychiatric Nursing*, 19:3, 133-140. <https://doi.org/10.1016/J.Apnu.2005.04.005>
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Ivancevich, J., M. and Matteson, M., T. (1980). *Stress and Work*. Glenview, II1.: Scott, Foresman.
- Iyengar, B., K., S. (2016). *Yoga ve Siz*. İstanbul: Okyanus Yayıncılık.
- İbrahimoğlu, N., ve Karayılan, D. (2012). “A Ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle Zaman Yönetimi Davranışları Arasındaki İlişkiler”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 251,262.
- İlbars, Z. (1994). “Kültür ve Stres”. *Ankara Üniversitesi Kriz Dergisi*, 2 (1) 177-179.

- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). “İş Yüğü Ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği”. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5, 46-69.
- Karakoç, M. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri İle İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kenet, D. and Keefer, K. (2006). “Impact Of Learned Resourcefulness And Theories Of Intelligence On Academic Achievement Of University Students: An Integrated Approach”. *Educational Psychology*, 26 (3), 441–457.
- Kennett, D., J. (1994). “Academic Self-management Counselling: Preliminary Evidence for the Importance of Learned Resourcefulness on Program Success”, *Studies on Higher Education*, 19 (3), 295-307.
- Keser, A. (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yüğü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11 (1), 100-119.
- Kılbaş, Ş. (1989). *Ankara Yenimahalle ve Çankaya Gençlik Merkezlerine Üye Gençlerin Gençlik Merkezlerine İlişkin Görüşleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırel, Ç. (1993). “Örgütsel Stres Yönetimi”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 54-69.
- Kudielka, B. (2004). “Cortisol Day Profiles in Victims of Mobbing (Bullying At The Work Place): Preliminary Results Of A First Psychobiological Field Study”. *Journal of Psychosomatic Research*, 56, 149-150.
- Kul, Ö., B. (2006). *Eğitim Fakülteleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Değişkenlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

- Lavey, R., Sherman, T., Muese, K., Osborne, D., Currier, M., Wolfe, R. (2005). "The Effects Of Yoga On Mood İn Psychiatric İnpatients". *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 28, 399-402.
- Lee, B., K. and Chen, L. (2000). "Cultural Communication Competence and Psychological Adjustment, A Study of Chinese Immigrant Children's Cross-Cultural Adaptation in Canada". *Communication Research*, 27 (6), 764-792.
- Lelord, F. and Andre, C. (1996). *Zor Kişiliklerle Yaşamak* (Çev. R Madenci), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Levi, L. (1965). "The Urinary Output Of Adrenaline And Noradrenaline During Pleasant And Unpleasant Emotionalstates". *Psychosom Med*, 27, 80-85.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Licata, J., W. vd. (2003). "On The Trait Antecedents and Outcomes of Service Worker Job Resourcefulness: A Hierarchical Model Approach". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31 (3), 256 271.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R. (2005). "The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies". *The Journal of Psychology*, 139 (5), 439-445.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Luthans, F. (2011). *Organizationa Behaviour. An Evidence Based Approach*, Mcgrow Hill. N.Y.
- Madenoglu, C. (2010). *Eğitim Örgütü Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Anabilim Dalı.
- Maraşlı, M. (2005). "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27-33.
- Mentor, P. (2017). *Stres Yönetimi*. Çev: Burcu Çekmece, İstanbul: Harvard Business Review Press.

- Michalsen, A., Grossman, P., Acil, A., Langhorst, J., Lüdtke, R., Esch, T., Stefano, G. B., Dobos, G. J. (2005). "Rapid Stress Reduction And Anxiolysis Among Distressed Women As A Consequence of a Three- Month İntensive Yoga Program". *Medical Science Monitor*, 11, 555-561.
- Moorhead, G. and Griffin, R., W. (1992). *Organizational Behavior*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Murat, G. (2001). *Yönetime Katılma, (İçinde) Yönetim ve Organizasyon*. Editör.S. Güney, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Murphy, L., R. (1995). "Managing Job Stres: An Employee Assistance Human Resource Management Partnership". *Personel Review*, 24 (1).
- Ndedl, K. (1996). "Mobbing and Welbeing: Economic and Personnel Development İmplications". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239.
- Noe, R., A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*. Çev. C. Çetin, İstanbul: Beta Dağıtım.
- Orgon, D., Hamner, W., Clay, C. (1982). *Organizational Behavior, An Applied Psychological Approach*. Texas: Business Publications, Inc. Plano.
- Orpen, C. (1997). "The İnteractive Effects Of Communication Quality And Job İnvolverment On Managerial Job Saticfaction And Work Motivation". *The Journal Of Psychology*, 131 (5), 519-522.
- Öner, H. (2013). *Çalışanlarda Stres Ve Başa Çıkma Yöntemleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Özalp, Y., B. (2014). *Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler Ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri: Trakya Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Özer, A. (2012). "Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (1-2).

- Özgen, E. (2003). “Stres Yönetimi ve Çözümüne İlişkin İletişim Yolları”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 16, 379-392.
- Özgür, G., Dülgerler, Ş., Arpa, N. (2007). “Hemşire Eğitimcilerinin Stresle Baş Etme Düzeylerinin İncelenmesi”. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 23 (2), 51-68.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırmaya Çalışma Vakfı Yayınları No:111.
- Özkan, M., S. ve Yıldız, Z. (2015). “Öğrenilmiş Güçlülük: Kavramsal Bir İnceleme”. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*. 25 (1), 25-40.
- Özmutaf, N., M. (2006). “Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım”. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23 (1-2), 75-81.
- Özsoy, E. ve Gündoğdu, H. (2013). “Tükenmişlik Düzeyi ile İş-Aile, Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *12. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Muğla / Marmaris.
- Öztaykutlu, G., G. (2014). *Farklı Eğitim Kurumlarında Çalışan Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Seviyeleri İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Pehlivan, İ. (1991). “Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 791-802.
- Pehlivan, İ. (1994). “Stresle Başa Çıkmada Bireysel Ve Örgütsel Stratejiler”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 803-815.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları, Personel Geliştirme Merkezi.
- Pehlivan, İ., A. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Peker, H. (1993). *Din Psikolojisi*. Samsun: Sönmez Matbaa ve Yayınevi.
- Peterson, C, Seligman, M., E., P. (1987). “Explanatory Style and İllness”. *Journal Of Personality*, 55 (2), 237-265.

- Polatçı, S. (2015). “Örgütsel Ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (2).
- Polatçı, S. ve Boyraz, E. (2010). “Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülüklerinin Kaynak Ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 137-154.
- Ramanathan, M., Bhavanani, A., B., Trakroo, M. (2017). “Effect Of A 12-Week Yoga Therapy Program On Mental Health Status İn Elderly Women İnmates Of A Hospice”. *International Journal Of Yoga*, 10, 24-28.
- Randall R., R. and Elizabeth M. (1994). *Altmaier. Intervention in Occupational Stress*. London: Sage.
- Rosenbaum, M. (1980). “A Schedule For Assessing Self-Control Behaviors: Preliminary Findings”. *Behavioral Therapy*, 11, 109-121.
- Rosenbaum, M. (1983). “Learned Resourcefulness As A Behavioral Repertoire For The Selfregulation Of İnternal Events:Issues And Speculations. In M. Rosenbaum, C. M. Franks, ; Y. Jaffe (Eds.)”. *Perspectives On Behavior Therapy İn The Eighties*, New York: Springer, 54-73.
- Rosenbaum, M. and Ben-Ari Smira, K. (1986). “Cognitive And Personality Factors İn The Delay Of İmmediate Gratification Of Hemodialysis Patients”. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51, 357-364.
- Rowshan, A. (2003). *Stres Management*. Çev. Şahin Cüceloğlu, Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Rowshan, A. (2011). *Stres Yönetimi*. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. (2002). *Zaman Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1996). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., V. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

- Sam R. (2002). “Yoğun Bilgi Bilişimde Yabancılaşma Sorunu: Bilgi Zenginleri-Bilişim Yoksulları”. *I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 10-11 Mayıs, Kocaeli.
- Sarıcı, S. (1999). *Üniversite Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, Ben Durumları ve Sosyo-Ekonomik Düzeyleri Arasındaki İlişkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sazak, M., M. (2012). *Dönüştürücü Liderlik Algısının Örgütsel Stres Üzerine Etkisi; Emniyet Müdürlüklerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankırı: Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Schafer, W. (1987). *Stress Management for Wellness*. New York: Mc Graw Hill.
- Sekman, M. (2006). *Her Şey Seninle Başlar*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Seligman, M., E., P. and Maier, S., F. (1967). “Failure To Escape Traumatic Shock”. *Journal of Experimental Psychology*, 74.
- Selye H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1997). *Stress without Distress*. London: Teach Yourself Books.
- Siva, A. (1991). *İnfertilite’de Stresle Baş Etme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nörolojik ve Psikiyatrik Bilimler Enstitüsü.
- Sunmaz, F. (2001). *Örgütsel Stres ve Başa Çıkma Yolları (Sakarya İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlaması.
- Şahin, N., H. (1998). *Stresle Başa çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şimşek M., Ş. (1993). “İşlerin ve Çalışma Sistemlerinin Zenginleştirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 2.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. (2016). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Tanıl, K. (1988). “Örgütlerde Rol Çatışması ve Belirsizliği ile Başa Çıkma Yöntemleri”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 103-127.
- Taşçı, K., D., Özer, G., F., Koştı, N. (2007). “Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stresle Baş Etme Stratejilerinin Belirlenmesi”. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10 (2), 41-48.
- Taylor, S., E. vd. (2006). *Social Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tekin, G., O. (2010). *Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Tepe, D. (2011). *Okulöncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarını Belirleme Ölçeği Geliştirme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınar, M., Y. (1999). “Çalışma Yaşamı ve Kişilik”. *Mercek Dergisi*, Mess Yayınları, 14.
- Tosun, C. (2006). *Kamu Kurumlarındaki Örgütsel İletişim Biçimlerinin Verimliliğe Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Turan, N. (1994). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stres Kaynakları, Stres Tepkileri ve Stresle Baş Etme Yolları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimi Bilimleri Anabilim Dalı.
- Turhan, M. (1987). *Kültür Değişimleri*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- Turunç, Y. (2009). *Fabrika İşçilerinde Stres Kaynakları Ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Tutar, H. (2007). “Örgütsel Eylemsizliği Açıklama Aracı Olarak Öğrenilmiş Çaresizlik”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (4), 142-161.
- Tutar, H. (2016). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türesin, H. (2012). *Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı.
- Türkel Y., D. ve Tezer E. (2008), “Parenting Styles And Learned Resourcefulness Of Turkish Adolescents”, *Adolescence*, 43 (169), 143-152.
- Vartia, M. (2003). “Workplace Bullying, A Study On The Work Environment, Well Being And Health”. *Academic Dissertation*, 80.
- Yaylacı, Ö., G. (2005). “Örgütsel Stresi Yönetmede Etkili Kişilerarası İletişim Stratejileri”. *Amme İdaresi Dergisi*, 38 (2), 51-59.
- Yelboğa, A. (2006). “Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8 (2), 198.
- Yıldırım, A. ve Ekinci, M. (2005). “Eğitimi Hemşirelik Olan Ve Olmayan Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8 (3), 19-29.
- Yıldırım, A., Hacıhasanoğlu, R., Karakurt, P. (2007). “Hemşirelerin Stresle Başa Çıkma Bilişsel Stratejileri Kullanma Düzeylerinin ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10 (4), 21-29.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). “Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21 (4), 301-308.
- Yıldırım, İ. (1991). “Stres ve Stresle Başa Çıkma Gevşeme Teknikleri”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 175-189.
- Yıldırım, Y. (2010). *Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin*

- İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Yıldız, D. (2014). *Örgütlerde Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı Ve İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 31-58.
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin Performans Üzerine Etkisi 40. Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personel Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yumuşak, S. (2008). “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 241-251.
- Yurtseven C., N. (2016). *Spor İşletmelerindeki Yöneticilerin Örgütsel Stres Kaynaklarının İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı Spor Yöneticiliği Programı.
- Yüçetürk, E. (2005). “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”. *İktisat-İşletme- Finans İnceleme ve Araştırma Dergisi*, 101-102.
- Yürür, Ş. (2011). “Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem Ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 107-126.
- Yürür, Ş. ve Keser, A. (2010). “Öğrenilmiş Güçlülük: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1 (1), 59-70.

- Zapf, D. (1999). "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work". *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.
- Zauszniewski, J., A. ve Martin, M., H. (1999). "Developmental Task Achievement and Learned Resourcefulness in Healthy Older Adults", *Archives of Psychiatric Nursing*, 13 (1), 41-47.
- Zengin, N. (2007). "Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Öz-Etkililik Yeterlilik Algısı ve Klinik Uygulamada Yaşanılan Stresle İlişkisinin İncelenmesi". *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10 (1), 46-57.
- Zimmerman, M., A. (1990). "Toward A Theory of Learned Hopefulness: A Structural Model Analysis Of Participation And Empowerment". *Journal Of Research In Personality*, 24, 71-86.

İNTERNET KAYNAKLARI

- http://www.academia.edu/5106163/Stres_ve_Biofeedback. Erişim Tarihi: 01.02.2018
- <https://www.alternatifterapi.com/icerik/stres-tedavisinde-biofeedback-yoga-ve-qigong>
Erişim Tarihi: 14.10.2017
- <http://www.antalyapsikiyatri.com/uz-dr-aykut-uluhan/a-ve-b-tipi-kisilik-ozellikleri>.
Erişim Tarihi: 21.01.2018
- <https://examinedexistence.com/type-a-vs-type-b>. Erişim Tarihi: 11.02.2018
- <https://www.msxlabs.org>. Erişim tarihi: 05.02.2018.
- <http://www.nedimtaktakkimdir.com>. Erişim Tarihi: 07.02.2018
- https://www.tavsiyedyorum.com/makale_11326.htm. Erişim Tarihi: 18.01.2018
- <https://uskudar.edu.tr/tr/icerik/2416/sehir-hayati-stres-duzeyini-yukseltti>. Erişim Tarihi: 04.01.2018

EKLER

EK 1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYİ ANKETİ

Lütfen her maddeyi okuyarak o maddede yer alan ifadenin sizi ne kadar tanımladığına karar veriniz.	Hiç Tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	İyi Tanımlıyor	Oldukça İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
1- Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancımı düşünürüm.					
2- Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.					
3- Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.					
4- Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir.					
5- Kendimi bedbin(üzüntülü) hissettiğimde hoş olayları düşünmeye çalışırım.					
6- Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.					
7- Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.					
8- Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.					
9- Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim.					
10- Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yollar ararım.					
11- Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.					
12- Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.					
13- Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım.					
14- Günde iki paket sigara içiyorsa olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.					
15- Kendimi Kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.					

16 - Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde, sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.					
17- Bedbin(üzüntülü) olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.					
18- Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm.					
19- Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.					
20- Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.					
21- Beni kötümser yapsa da gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam.					
22- Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.					
23- Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.					
24- Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.					
25- Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.					
26- Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, "dur, bir şey yapmadan önce düşün" derim.					
27-Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.					
28- Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne sonuca varmaya çalışırım.					
29- Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.					
30- Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.					
31- Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.					
32 -Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.					
33- Kısıtlı param olduğunda, kendime bir bütçe yaparım.					

34- Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa, işi küçük bölümlere ayırırım.					
35- Sık sık beni rahatsız eden nahoş düşünceleri yenemediğim olur.					
36 -Aç olduğum halde yemek yeme imkânım yoksa ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım.					

EK 2. ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ANKETİ

İşiniz ve iş çevrenizle ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlar sizde ne derecede stres yaratmaktadır?	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Hiç
1. Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği					
2. Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk					
3. Sık sık iş yeri içinde yer değiştirme					
4. Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması					
5. Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak					
6. Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik					
7. Aşırı disiplinli çalışma ortamı					
8. Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma					
9. Karar verme için yeterli yetkiye sahip olmama					
10. İşyerinde kaynak ve imkânların dağıtımında dengesizlik					
11. İşyerinde mekân ve donanım yetersizliği					
12. Kendinizin ve yaptığınız işin önemsenmemesi					
13. Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma					
14. Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu					
15. İşle ilgili kararlara katılamamak, önerilerin dikkate alınmaması					
16. Görev dağılımındaki adaletsizlik					
17. İş yerine ulaşımında zorluklar					
18. İş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı					
19. Çalışma saatlerinde belirsizlik					
20. Yaptığınız için aşırı monoton olması					
21. Vatandaş memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu					
22. Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu					
23. Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması					
24. Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması					
25. Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması					
26. İş arkadaşlarının düşmanca davranması					
27. Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme					
28. İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu					

29. Yeni durumlara ve uyarılara uyabilme durumum					
30. Sahip olduğum fiziksel özelliklerin (hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri vb.) işten kaynaklı olarak olumsuz etkilenme durumum					

EK 3. STRESLE BAŞA ÇIKMA ANKETİ

İş ile ilgili çeşitli etkenlerin sizde yarattığı stresten kurtulmak için aşağıda belirtilen yöntemleri ne derece kullanıyorsunuz?	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Hiç
1. Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme.					
2. Olay veya durumun üstüne gitme.					
3. Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).					
4. Konuyla ilgili olarak birini suçlama.					
5. Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma.					
6. Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.).					
7. Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma.					
8. Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma.					
9. Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.					
10. Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor, vb.)					
11. İbadet etme.					
12. Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak					
13. Stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltmaya çalışmak					
14. Stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma					
15. Stresle baş edebilmek için sigara vb. kullanmak					

EK 4. ETİK KURUL ONAY SAYFASI



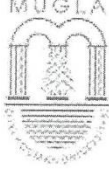
T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

KARAR FORMU

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 3 Karar No : 5	Toplantı Tarihi:
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeyle alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	Proje - Tez Yürütücüsü: Yunus Sinan BİRİCİK Proje -Tez Konusu: "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi"	

SOSYAL BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
Prof.Dr. Mehmet TÖRENEK	Etik Kurul Başkanı	<i>Mehmet Törenek</i>
Prof.Dr. Mehmet TAKKAÇ	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	<i>izinli</i>
Prof.Dr. Naci İSPİR	Etik Kurul Raportörü	<i>Naci İspir</i>
Prof.Dr. Erol KÜRKÇÜOĞLU	Etik Kurul Üyesi	<i>Erol Kürkçüoğlu</i>
Prof.Dr. Reşat KARCIOĞLU	Etik Kurul Üyesi	<i>Reşat Karcioğlu</i>
Prof.Dr. Sinan ÖGE	Etik Kurul Üyesi	<i>S. Öge</i>
Prof.Dr. Veyis DEĞİRMENÇAY	Etik Kurul Üyesi	<i>ve</i>

EK 5. ÜNİVERSİTELERDEN ALINAN İZİN YAZILARI



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

B. G
G. P

Sayı: 52567563-044.00.00.00-1601

26/02/2018

Konu: Anketler

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: a) 30.01.2018 tarih ve 1800038960 sayılı ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ yazısı
b) Eğitim Fakültesi Dekanlığının 14.02.2018 tarihli ve 89241861-044.00.00.00-345/130 sayılı yazısı

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Arş. Gör. Yunus Sinan BİRİCİK'in, "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezinde veri toplamak üzere uygulamak istediği anket formunu Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi akademik personeline uygulamasında Rektörlüğümüzce sakınca görülmemektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ve rica ederim.

 e-imza

Prof. Dr. Mansur HARMANDAR
Rektör

Ek :
1 İlgi (a) yazı

Dağıtım
Gereği:
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü

B. G
G. öf

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 16110545-302.08.01-E.1800052135
Konu : Arş.Gör.Yunus Sinan BİRİCİK'in Tez Çalışması

16.02.2018

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Üniversite Mahallesi 25030
Yakutiye/ERZURUM

İlgi : 29.01.2018 tarih ve 1800036962 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Arş. Gör. Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Sterle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli tezi ile ilgili anket çalışması yapma talebi Spor Bilimleri Fakültemiz tarafından uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Recep BOZLAĞAN
Rektör Adına
Rektör Yardımcısı

EK: Yazı Sureti



Marmara Üniversitesi Göztepe Yerleşkesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
34722 Kadıköy / İSTANBUL
Telefon: 0216 414 05 45
ogrenci.yenikayit@marmara.edu.tr
Kep Adresi: marmarauniversitesi@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için:
Haceret SAM
Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince Recep BOZDOĞAN tarafından güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://ebys.marmara.edu.tr/QR/E0A1D1E67E4040FF>

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/02/2018-1575



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 90966674-903.99
Konu : Doktora Tez Çalışması Anket Formu
İzni



ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

ELZUNIM

İlgi : 30/01/2018 tarihli ve E.1800038960 sayılı yazı,

İlgi yazı ile, Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Arş.Gör. Yunus Sinan BİRİCİK, "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezinde, veri toplamak üzere anket çalışması talebinde bulunmuş olup, anket çalışmasının takibini kendisinin yapması kaydıyla Üniversitemiz Beden Eğitim ve Spor Yüksekokulu bünyesinde yapması uygun görülmektedir.
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Ramazan TAŞALTIN
Rektör

Ek:Beden Eğitim ve Spor Yüksekokulunun Yazısı (1 Sayfa)

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR
16.1.2018/20.18
EA

Evrak Doğrulamak için : http://ebys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?V=BE3R3APED

Adres:Harran Üniversitesi Rektörlüğü Osmanbey Yerleşkesi 63300 Haliliye/Şanlıurfa

Bilgi için: Elif GÜRPINAR

Telefon:0414 318 3026 Faks:0414 318 3193

Unvanı: Memur

e-Posta: personel@harran.edu.tr Elektronik Ağ: <http://personel.harran.edu.tr/>

Tel No: 414 318 3091

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması http://ebys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?V=BE3R3APED adresinden yapılabilir.





T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 76878310-903.07.01-E.5996
Konu: Doktora Tez Çalışma İzni

19/02/2018

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30/01/2018 tarih ve E.1800038960 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Arş.Gör.Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezinde veri toplamak üzere anket çalışmasını Üniversitemiz Sarıkamış Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğünde yapması Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim

Prof.Dr.Sami ÖZCAN
Rektör
Belgenin Asli
Elektronik İmzalıdır
19.02.2018....

Zeynal KILIÇ
Teknisyen



Adres : Kafkas Üniversitesi Rektörlüğü
Personel Daire Başkanlığı 36100 KARS
Tlf : 0 (474) 225 11 64
E-posta : personel36@kafkas.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için İrtibat: Zeynal KILIÇ
Dahili: 0 (474) 225 11 50/1044
Fax : 0 (474) 225 11 65
Elektronik Ağ: www.kafkas.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Prof. Dr. Sami ÖZCAN tarafından 19.02.2018 tarihinde e-imzalanmıştır.
Evrağınızı <http://194.27.41.38/E-Imza/Default.aspx> linkinden BCEE1A20X2 kodu ile doğrulayabilirsiniz.



TASNİF DIŞI
T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

B-G
G-P

Sayı : 49933177-302.14-E.4302
Konu : Doktora Tez Çalışması

19/02/2018

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30/01/2018 tarihli ve 16710634-04-000-E.1800038960 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda belirtilen Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Arş.Gör.Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezinde, veri toplamak üzere anket çalışmasını Üniversitemiz Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesinde eğitim gören öğrencilere uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Mehmet KURAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GENEL SEKRETERLİK
Personel Daire Başkanlığı

B.G
G-P

Sayı : 44710342-605.01-
Konu : Anket Uygulama İzin İsteği Hak. (Arş. Gör.
Yunus Sinan BİRİCİK)

12/02/2018

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

ERZURUM

İLGİ: 30.01.2018 gün ve 1800038960 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı öğretim elemanlarından Arş. Gör. Yunus Sinan BİRİCİK'in, "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" konulu doktora tez ile ilgili anket çalışmasını Üniversitemiz Beden Eğitimi ve Spor--Yüksekokulunda görevli olan akademisyenlere uygulama isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Emin AŞIKKUTLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALANMIŞTIR.
12.02.2018

Hamza GEZER
Bilgisayar İşletmeni

61080 – Trabzon / TÜRKİYE

Tel: (0462) 3772110

Faks: (0462) 3774292

www.ktu.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat
Sevil ZORLU
sileli@ktu.edu.tr

Sayfa
1 / 1



Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak teyidinde <http://e-belge.ktu.edu.tr> adresinden Belge Num.:44710342-605.01-E.579 ve Barkod Num.:1606883 bilgileriyle erişebilirsiniz.



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 25669789-044/
Konu : Anket İzni (Arş.Gör.Yunus Sinan
BİRİCİK)

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 31/01/2018 tarihli, 1800038960 sayılı yazı

Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Arş.Gör.Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezi kapsamında Üniversitemizde anket yapma isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN
Rektör



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



B.G
G-P

Sayı : 50913635-605.01-E.4026
Konu : Arş. Gör. Yunus Sinan BİRİCİK'in
Doktora Tez Çalışması

05/02/2018

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30.01.2018 tarih 16710634-04-000/E.1800038960 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Arş. Gör. Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezinde, veri toplamak üzere hazırlamış olduğu anket çalışmasını Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan Akademik Personele uygulama isteği ilgili Fakülte Dekanlığı'nın 02.02.2018 tarih E.15045 sayılı yazısı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır

Prof.Dr. Eyüp Sabri TOPAL
Rektör Yardımcısı

Ek: Spor Bilimleri Fak. Dek.'nın yazısı

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://ebys.akdeniz.edu.tr/enVision/Dogrula/NN5MBC5>

Adres: Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü Kampus / Antalya
Telefon: 0242 227 44 00/1300 Faks: 0242 310 15 00

Bilgi için: Arzu Loker
E-posta: arzu.loker@akdeniz.edu.tr





T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 29202147-000-E.1800048616
Konu : Anket İzni

08.02.2018

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Personel Daire Başkanlığı)

İlgi : 30.01.2018 tarihli ve 16710634-04-000-E.1800039033 sayılı belge.

Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Arş.Gör.Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezine veri toplamak üzere anket çalışması yapması, ders akışını bozmayacak şekilde bizzat kendisi yapması koşuluyla Dekanlığımızca uygun görülmektedir.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof.Dr. Kemal DOYMUŞ
Dekan

Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi 25240 Erzurum
Tel: +90 442 2314001
Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr/#kazim-karabekir-egitim-fakultesi>

Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Lütfi Yaşar TUTUK
Faks: +90 442 2314288
E-Posta: kkegtfak@atauni.edu.tr





T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



B-G
G-P

Sayı :87841438/605.01/E.
Konu :Doktora Tez Çalışması Anket İzni

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi :31/01/2018 tarihli, 1800038960 sayılı ve "Doktora Tez Çalışması Anket Formu
İzinleri." konulu yazı

Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Arş.Gör.Yunus Sinan Biricik'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli doktora tezine ilişkin anket uygulamasını Üniversitemizde gerçekleştirme talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr.Şehmus DEMİR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı





T. C.
DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



B-6
G-9

Sayı :34697860-044-
Konu :Anketler

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30/01/2018 tarih ve 04-000-e.1800038960 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Arş.Gör.Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" başlıklı anket çalışmasını Üniversitemizde uygulayabilmesi için izin talebine ilişkin ilgi yazınız ve ekleri incelenmiş olup, Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imza

Prof. Dr. Halis AYDEMİR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://ebys.dpu.edu.tr/enVision/Dogrula/NNB3JM6>

Evliya Çelebi Yerleşkesi Tavşanlı Yolu 10. Km 43100 KÜTAHYA
Telefon: 2742652031-Faks: 2742652016

Ayrıntılı bilgi için irtibat: S.DOĞANAY Bilgisayar İşletmeni
Elektronik ağı:<http://www.dpu.edu.tr>



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Yazı İşleri Şube Müdürlüğü

B.G.P
Mersin Üniversitesi - YAZI İŞLERİ
ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ
Tarih: 01.02.2018 16:51
Sayı: 15302574-605.01-
E.00000643263



E.00000643263

Sayı : 15302574-605.01
Konu : Arş. Gör. Yusuf Sinan BİRİCİK'in
Anket Çalışması

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30.01.2018 tarihli ve 1800038960 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirtilen, Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Arş. Gör. Yusuf Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" başlıklı doktora tezine ait anketleri Üniversitemiz akademisyenlerine uygulayabilmesi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr. Ali KAYA
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



Adres:MEU Yazı İşleri Şube
Mudurluğu MERSİN
E-posta: eminekurt@mersin.edu.tr
Telefon: +90

Ayrıntılı bilgi için:Şef Emine KURT
Fax: +90 324 3610073
Elektronik ağ:www.mersin.edu.tr



1 / 1

B-6
G-P

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 55200543-044-E.612

01/02/2018

Konu : Çalışma İzni

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı
Atatürk Mh. Pk:25240 Yakutiye/Erzurum

İlgi : 31/01/2018 tarihli ve 16710634-04-000-E.1800038960 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Arş.Gör.Yunus Sinan BİRİCİK'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" adlı çalışmayı Üniversitemizde yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Bayram NAZIR
Rektör V.



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



B. G
G-P

Sayı : 70136972-900-
Konu : Anket Çalışması

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ERZURUM

İlgi : 31/01/2018 tarihli ve 16710634/302.14.01-1800038960 sayılı yazınız

Üniversiteniz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Araştırma Görevlisi Yunus Emre BİRİCİK'in, "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" isimli anket çalışmasını Üniversitemizde yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr.Kerim ÖZDEMİR
Rektör



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

B-G
G-P

Sayı : 32585336-044-
Konu : Anket Uygulama İzni (Yunus Sinan
Biricik)

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Atatürk Mh. PK:25240 Yakutiye/ERZURUM

İlgi : 19/04/2018 tarihli ve 1800126090 sayılı yazı.

İlgi yazınızda adı geçen Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü doktora programı öğrenciniz Arş.Gör. Yunus Sinan Biricik'in "Akademisyenlerin Örgütsel Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi" ne yönelik anket çalışmasının Üniversitemizde görevli akademik personele uygulanmasına ilişkin izin talebinizin uygun görüldüğü hususunda;
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Birol KOVANCILAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://dogrulama.cbu.edu.tr/envision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENN49F03>

Adres: Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Yerleşkesi 45140 - Yunusemre/Manisa
Telefon: (0 236) 2011000 Faks: (0 236) 2011441
E-Posta: ogrenci@cbu.edu.tr Elektronik Ağ: <http://ogrencisleri.cbu.edu.tr>

Bilgi İçin: K. Tuğçe Yüksek
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Tel No: 2362011240



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Yunus Sinan BİRİCİK
Doğum Yeri ve Tarihi	12.10.1984 / Erzurum
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi /2011	Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü
Y. Lisans Öğrenimi /2015	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Doktora Eğitimi / 2018	Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İş Deneyimi	
Stajlar	Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü / Erzurum
Çalıştığı Kurumlar	Bozok Üniversitesi Araştırma Görevlisi / 2013 Atatürk Üniversitesi Araştırma Görevlisi / 2014
İletişim	
E-Posta Adresi	sinan.biricik@atauni.edu.tr
Tarih	20.08.2018