



**T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**ÜNİVERSİTE FAKÜLTELERİNDE İDARİ MALİ İŞLER
BİRİMİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN YAŞADIĞI İŞ
STRESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: DURUM ÇALIŞMASI**

ALİ KARAKUŞ

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

ANTALYA, 2021

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÜNİVERSİTE FAKÜLTELERİNDE İDARİ MALİ İŞLER BİRİMİNDE
ÇALIŞAN PERSONELİN YAŞADIĞI İŞ STRESİNE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ: DURUM ÇALIŞMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali KARAKUŞ

Danışman: Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI

Antalya, 2021

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezim olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel, ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

27.08.2021

Ali KARAKUŞ

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ali KARAKUŞ'un bu çalışması **27.08.2021** tarihinde jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri** Ana Bilim Dalı **Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi** Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir

İMZA

Başkan : Prof. Dr. Engin KARADAĞ

(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)

Üye : Doç. Dr. Fatih BEKTAŞ

(Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)

Üye (Danışman) : Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI

(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri: Durum Çalışması

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Cengiz TOKER
Enstitü Müdür V.

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimimin her aşamasında destekleyip, ilgi ve alakasını eksik etmeyen değerli danışmanım Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI' na teşekkürü bir borç bilirim. Eğitimimin başlamasından bitişine kadar desteklerini esirgemeyen hocalarım Prof. Dr. Mualla AKSU, Prof. Dr. Ali SABANCI, Prof. Dr. Engin KARADAĞ, Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ ve Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN' a

Tez sürecimde her zaman yanımda olan Eğitim Fakültesi değerli amirleri ve değerli çalışma arkadaşlarıma,

Benim bu günlere gelmede her zaman yanımda olan aileme, annem Ümmüs KARAKUŞ ve babam Nurettin KARAKUŞ' a

Her zaman yanımda olan sevgili eşim Medine KARAKUŞ' a sonsuz teşekkür ederim.

Göz bebeklerim kızım Betül KARAKUŞ ve oğlum Ali Yağız KARAKUŞ sizleri çok seviyorum

Ali KARAKUŞ

Antalya, 2021

ÖZET
ÜNİVERSİTE FAKÜLTELERİNDE İDARİ MALİ İŞLER BİRİMİNDE ÇALIŞAN
PERSONELİN YAŞADIĞI İŞ STRESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: DURUM
ÇALIŞMASI

KARAKUŞ, Ali

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI

Ağustos, 2021

Yaşamış olduğumuz dönemde, insan yaşamı gerek teknolojik olsun gerek sosyo-kültürel olarak birçok değişime uğramıştır. Bu değişen yaşam, kişileri hem olumlu hem olumsuz olarak etkilemiştir. Olumsuz yönde etkilenen insan stresli bir yapıya bürünmüş, yaşamının her safasın da bu kaygı ile yaşayarak baş etme yöntemlerini araştırıp en az şekilde etkilenmeye çalışmıştır.

İnsanların karşı karşıya kaldığı stres; kişilerin karar vermesinde büyük rol oynamakta olup, ailesiyle ve çevresiyle olan iletişimlerini etkileyen faktörlerden bir tanesidir.

Özellikle çalışma ortamında birçok sebepten dolayı daha fazla görülen stres, yapılan işin niteliğine göre kaygı düzeyini artırmış, psikolojik ve fizyolojik olarak kişilerin sorunlar yaşamasına sebep olmuştur. Çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklar, çalışma ortamından kaynaklanan sebepler, çalışanların amirleri ile yaşamış oldukları anlaşmazlıklar ve en önemlisi yapılan işin sonucunda olumsuz giden bir durum söz konusu olduğunda çalışanlara yansıtılan parasal cezalar, idari ve adli soruşturmalar kişiler üzerinde baskı oluşturarak stres yaratmaktadır. Yaşanılan bu stres süresince yapılan işlerden de strese bağlı olarak verimli bir sonuç beklemek mümkün değildir. Pozitif sonuçlar elde edilebilmesi için çalışanlara psikolojik ve fizyolojik uygun ortamlar yaratılmalıdır.

Nitel bir araştırma olan çalışmamız betimsel tek durum desenli yöntem kullanılarak araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 yılları içerisinde Akdeniz Üniversitesi sınırları içerisinde yer alan fakültelerin idari mali işler biriminde çalışan 12 gönüllü personellerle yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, içerik analizi yapıp elde edilen sonuçlar betimsel bir anlatım ile doğrudan anlatımlara yer verilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ortaya çıkan temalar araştırmanın hedefleri doğrultusunda sınıflandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Psikolojik, Fizyolojik

ABSTRACT
OPINIONS OF PERSONNEL WORKING IN ADMINISTRATIVE FINANCIAL
AFFAIRS UNIVERSITY FACULTIES ON THE JOB STRESS EXPERIENCED:
CASE STUDY

KARAKUŞ, Ali

Master Thesis, Department of Educational Sciences
Educational Administration, Supervision, Planning and Economics

Advisor: Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI

August, 2021

In our present time, the human life has been altered by socio-cultural and technological factors. The altered human life has influenced individuals both positively and negatively. Individuals who are negatively affected have felt the stress and attempted to find ways of coping with his/her concern in every aspect of life with least damage.

The stress felt by humans, has big impact on their decisions, and is one of the factors influencing their interactions with their families/environments

Particularly the stress experienced at work for various reasons has increased the level of concern depending on the type of work and it caused psychological and physiological problems for individuals. Dissent among co-workers, work-related factors, disagreements between subordinate and superordinate workers and most importantly financial compensations and investigations awaiting workers in case of possible malfunctions all contribute to stressful situations for workers. Due to the stress experienced one cannot be expected to get rewarding job experiences at work. In order to get rewarding experiences at work, the workers should be provided with conditions that are conducive for their psychological and physical wellbeing.

Our study, which is a qualitative research, was investigated using descriptive single-case patterned method. The sampling of the research consisted of 12 volunteer staff working in the administrative financial affairs unit of the faculties within the borders of Akdeniz University between the years 2020-2021. By using a semi-structured interview form, content analysis was done and the results obtained were directly explained with a descriptive narrative. The themes that emerged as a result of the examination were classified in line with the objectives of the research.

Keywords: Psychological Stress, Physiological Stress, Stressors

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	vii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Cümlesi ve Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi.....	2
1.3. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri	2
1.3.1. Problem Cümlesi	2
1.3.2. Alt Problemler	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	3

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Stresin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	4
2.2. Stresin Belirtileri	5
2.2.1. Davranışsal Belirtiler	6
2.2.2. Psikolojik Belirtiler	7
2.2.3. Fiziksel Belirtiler	8
2.2.4. Zihinsel Belirtiler.....	8
2.3. İş Stresi ve Çalışma Performansına Etkisi	9
2.4. Olumlu ve Olumsuz Stres	11
2.5. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	12

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	14
3.2. Çalışma Grubu	15
3.3. Veri Toplama Aracı	15
3.4. Veri Analizi.....	16
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik.....	18

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	19
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	22
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	23
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	25
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	26

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma.....	29
5.2. Öneriler	31

KAYNAKÇA.....	32
----------------------	-----------

EKLER	34
--------------------	-----------

Ek 1- Araştırma Görüşme Soruları	34
--	----

Ek 2- Katılımcı İzin Formu.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
---------------------------------	---

ÖZGEÇMİŞ	37
-----------------------	-----------

İNTİHAL RAPORU	38
-----------------------------	-----------

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Durum Çalışması Süreci.....	15
Tablo 4.1. Katılımcıların İş Stresine İlişkin Görüşleri ile İlgili Temaların Dağılımı.....	19
Tablo 4.2. Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcılara ilişkin Görüşleri ile İlgili Temaların Dağılımı.....	22
Tablo 4.3. Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Sizi Nasıl Etkilemektedir? ile İlgili Temaların Dağılımı.....	24
Tablo 4.4. Katılımcıların Stres Yapıcılarla Başa Çıkabilme Adına Ne Tür Şeyler Yapıyorsunuz? ile İlgili Temaların Dağılımı.....	25
Tablo 4.5. Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcıları Neye Benzetiyorsunuz? ile İlgili Temaların Dağılımı	26

KISALTMALAR LİSTESİ

İPC	: İdari Para Cezası
MYS	: Mali Yönetim Sistemi
KBS	: Kamu Bilişim Sistemleri
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
VUK	: Vergi Usul Kanunu
TTS	: Türk Ticaret Kanunu



BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışma hayatında insanları olumlu ya da olumsuz olarak birçok konuda etkileyen stres, zamanla hayatın bir parçası olup psikolojik ve fizyolojik etkiler bırakmıştır.

Bu çalışmada fakültelerin idari mali işler biriminde çalışan personellerin yaşamış olduğu iş stresi, stres kaynakları ve nasıl başa çıktıklarına dair görüşmeler yapılmıştır.

Bu bölümde problem cümlesi ve durumu, araştırmanın amacı ve alt problemleri, problem cümlesi, alt problemler, varsayımları ve sınırlılıkları başlıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Cümlesi ve Durumu

Bu araştırmada Akdeniz Üniversitesi'nin fakültelerinde çalışan İdari ve Mali İşler Personelinin yaşamış olduğu iş stresi ele alınacaktır. Bu birimde çalışan personellerin iş yükünün yanı sıra, yapılan işin doğruluğunun sonucu karşı tarafın maddi yönlerini etkiliyorsa, ilişkiler bazen daha stresli bir durum oluşturabilir.

Mali işler daha çok hesap verilebilirlik üzerine bir birim olduğu için çalışırken çok dikkat ve özen gösterilmesi gerekmektedir. Bu ortam çalışanlar üzerinde istem dışı baskılara yol açmaktadır. Bu baskı kişilerin olumlu ya da olumsuz tepkiler vermesine neden olmaktadır. Olumsuz yönleri; iş arkadaşlarıyla çatışmalar, ruhsal ve bedenen rahatsızlıklar, kaygı bozuklukları, iş stresinin aile bireylerine ve arkadaş ortamına yansması gibi, olumlu yönleri ise; kişinin işte ve alanında kendini kanıtlama isteği, kariyer edinebilme, verilen işin üstesinden gelebilme duygusu kişiyi daha çok araştırmaya, sistematik çalışmaya, duygularından çok mantık çerçevesinde işine adapte olmaya ve kişinin iş sorumluluğunu arttırma gibi başlıklar altında sıralayabiliriz.

Stresle başa çıkabilmede bireysel yöntemler çok önemlidir. Mali işler çalışanlarının mesai saatleri dışında yapacağı sosyal aktiviteler çalışanların az da olsa stresten uzaklaşmasını sağlayabilir. Yine Gelişim Programları mali işler çalışanlarını işine karşı daha motive edici rol oynayabilir. Çalışma örgütü içerisinde çatışmalardan uzaklaşmaya çalışmak, çalışma koşullarını iyileştirmek iş ortamında pozitif gelişmeler sağlayabilir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi, fakültelerin idari ve mali işler biriminde çalışan personellerin, yapmış oldukları işler ve almış oldukları sorumluluklardan dolayı, gerek iş gerek özel hayatına olumlu ya da olumsuz etkilerini belirleyip iyileştirilmesi yönünde, yapılacak çalışmaları kapsamlı bir şekilde gün yüzüne çıkarmak ve literatüre kazandırmaktır.

Böylece sağlıklı iş ortamı oluşturularak, iş yerinde çalışanın iş verimini artırıp ruh ve beden sağlığını korumaktır. Bunun sonucunda da çalışanın hem ideal çalışma ortamını sağlamak hem de hatalı işlemler sonucu karşı karşıya kalacağı idari para cezaları ve soruşturma gibi olumsuzlukları engellemektir.

1.3. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri

Bu araştırmanın amacı, fakültelerin idari ve mali İşler biriminde çalışan personellerle durum çalışması metoduyla görüşmeler yapılarak iş stresinin İdari ve Mali İşler çalışanları üzerinde ki etkileri, çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcıların neler olduğu, bu stres yapıcılarla nasıl başa çıkıldığı saptanmaya çalışılıp literatüre kazandırmak amaçlanmaktadır. Araştırma amacına uygun olarak aşağıda belirtilen problem cümlesi başlığı altında alt problemlere cevap aranmıştır.

1.3.1. Problem Cümlesi

Üniversite fakültelerinde idari mali işler biriminde çalışan personelin yaşadığı iş stresine ilişkin görüşleri nedir?

1.3.2. Alt Problemler

1. İdari mali işler personeli iş stresini nasıl tanımlamaktadır?
2. İdari mali işler personelinin çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcılarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcılar idari mali işler personeli nasıl etkilemektedir?
4. İdari mali işler personeli çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcılarla nasıl başa çıkmaktadır?

5. İdari mali işler personelinin çalışma ortamından kaynaklanan stres veya stres yapıcıları neye benzetmektedir? Neden?

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda vermiş oldukları cevaplarda baskı altında kalmadan ciddi ve samimi duygularla cevaplayacakları varsayılmıştır. Araştırmacının yapmış olduğu çalışmada idari mali işler çalışanlarının yaşamış oldukları iş stresine ilişkin sebeplere ulaşmada yapmış olduğu görüşmelerle ortaya çıkarabileceği varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2020-2021 yılları arasında Akdeniz Üniversitesi sınırları içerisinde yer alan fakültelerin idari mali işler personelleri ile yapılan görüşme kayıtları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Stres: Kişilerin yaşamları sürecinde olumsuz durumlar karşısında yaşamış oldukları psikolojik ve fiziksel baskı.

Fakülte: Fakülte, üniversitenin içerisinde yer alan farklı alan ve branşlarda ki bölümlerdir. Fakültelerde en az 4 yıl eğitim görülmekte olup, bazı bölümlerde ise 5 ya da 6 yıl da olabilmektedir. Fakültelerin en üst düzey görevlisi dekanıdır.

İdari ve Mali İşler: Genel olarak gelir-gider bütçelerini ve muhasebe kayıtlarını denetlemekte ve gelecek dönem stratejik planlamaların yapılabilmesi için organizasyonel analizler yapan birim.

İdari Para Cezası: Gerçek ve tüzel kişilere kamu kurumlarının idari birimleri tarafından verilen para cezalarıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Stresin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Günümüzün en yaygın hastalığı olan stres küçük den büyüğe birçok insanı etkisi altına almış bulunmaktadır. Günümüzde değişim içerisinde olan insan yaşamı, değişimlere ayak uydurmaya çalışan insanlarda ruhsal ve ekonomik olarak baskı yaratmakta buda stresi ortaya çıkartmaktadır. Hayatın her safasın da karşımıza çıkan stres bedensel veya psikolojik hastalıklara sebep olabilmektedir.

Stres; insanın olaylar ve durumlar karşısında direnme gücünü yitirmesi, ruhsal sıkıntıya uğraması ve bunların ruhsal hastalık olarak vücudumuza yansımalarıdır(Gökbakan, 2008).

Stres; yaşam süreci boyunca birey ve toplumlarının sıklıkla karşılaştıkları en önemli ruhsal sorundur. Bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığını, sosyo-kültürel hayat içerisinde yaşam kalitesini derinden etkileyen sosyal bir sorun olarak ifade edebiliriz (Korkmaz & Ceylan, 2012). Uzmanlar stresi, insan vücudunun stres yapıcılara karşı göstermiş olduğu tepkimeler olarak tanımlar. Stresle ilgili yapılan araştırmalarda insan davranışı olarak ele alınmış ve temel olarak “distress-yıkıcı stres” üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak bir grup bireylerin stres karşısında güçsüz duruma düşüp ciddi hastalıklara yakalanmalarına sebep olduğu bazı gruplarda ise performans artıran bir etki “eustress-yapıcı stres” olmuştur (Aydın, 2008).

İnsanların refahı ve mutluluğu için bir tehlike arz eden, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir. Başka bir tanımla stres, iş yerinde veya çevremizde yer alan ve sağlığınıza zararlı olarak gördüğünüz olay ve durumlar sebebiyle ortaya çıkan belirtileri kapsar (Klarreich, 1999).

Stres, canlının beden ve ruhen sınırlarını zorlanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu zorlamalar sonucunda canlı kendini savunmaya alır ve tepkisini ortaya koyar. Bu tepkisel özellik “Savaş ve Kaç” cevabının ortaya çıkmasıdır. Baskı durumunda savunamayacağını anladığında uzaklaşmaya başlar. Savunabileceğini inandığında savaşı ve gelişen bu duruma uyum sağlamaya başlar(Baltaş & Baltaş, 2008). Bu uyum sürecinde insanlarda fizyolojik ve psikolojik kalıcı sağlık sorunlarına da sebep olabilmektedir.

Lamberton ve Minor'a göre (1995) stresin belirtilerinden sonra, strese alışma aşaması söz konusudur. Strese sebep olan etkenlere uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu dönemde kaybedilen güç yeniden kazanılmaya çalışılır. Bu evrede sinir sistemi hala aktif durumdadır, ancak belirtilerin görüldüğü dönemdeki kadar üst düzeyde değildir. Stresle ilgili yapılan savaş kazanıldığı anda parasempatik sinir sistemi faaliyete geçmeye başlar. Kalp ritmi, tansiyon ve solunum düzene girer, kas gerilimi azalır (Aydın, 2008).

Selye, stresi, kişiyi etkileyen uyarıcı olarak görmüştür. 1950 yılında yapmış olduğu bir araştırmada stresi, organizmanın bulunmuş olduğu çevreye karşı almış olduğu bir durum olarak tanımlamıştır. Bu araştırmada sonucunda Selye, stres stresör terimlerini ön plana çıkarmış, kişilerde birtakım tepkiler yaratan çevresel uyarıcıyı stresör, kişilerin bu tür uyarıcılara göstermiş olduğu tepkiye de stres demiştir (Selye, 1974).

“Stres” Latince’den türemiş ve İngiliz dilinde kullanılan bir terimdir. İnsanların yaşamış oldukları ve canlılarla ilgili durumu tanımlamada kullanılan bir terim olmadan önce, fizik ve mühendislik alanında kullanılmıştır.

“Stres” Latince’de “Estrictia”, eski Fransızca’da “Estrece” kelimelerinden gelir. 17.yy’da felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmış, 18 ve 19. yy’lar da yüklenen anlam değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile şeklinin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Baltaş & Baltaş, 2008).

Günümüzde stresi iki farklı şekilde tanımlayabiliriz. Bu tanımlardan birincisi kişinin çevresiyle olan ilişkilerini tanımlar, diğer bir tanımda ise dış etkenlerden gelen sistem ya da etkiye organizmanın verdiği tepkiyi ele alarak yapılan tanımlardır (Aydın, 2008).

2.2. Stresin Belirtileri

Her insanın kendine özgü stres sebepleri ve belirtileri vardır. Kimi insanlar için yaşanan durum normal görülürken başkası için stres sebebi olabilir. Tabi bazı durumlar ortak stres sebebi olarak da gösterilebilir.

Stresle baş edilemediğinde vücut baş edebilmek için mücadeleye başlar ve kaçma tepkisi yaşar ve zamanla bazı belirtiler görülmeye başlar. Bu belirtiler kişiden kişiye farklılık gösterir (Braham, 2002).

Strese karşı verilen tepkiler uzadıkça kronik rahatsızlıkların oluşumuna sebep olur. Stresin sık ve yoğun olması bu hastalıkların oluşumunu hızlandırır. Bu hastalıklar kalp ve solunum rahatsızlıkları gibi fiziksel hastalıklar olduğu gibi, psikolojik rahatsızlıklarda olabilir. İnsanların çevresel ve zihinsel olarak davranışları stres karşısında psikolojik etki olarak kabul etme, geri durma, panik ve korku, bunalım gibi sorunlar oluşabilir. Bunlardan başka dikkat dağınıklığı, konu üzerinde yoğunlaşamama unutkanlık ve takıntılı düşünceler zihinsel sorunlardan bazılarıdır. Anlaşılacağı üzere stresler, farklı durumlarda ortaya çıkarak sorunlarla insanların verimliliğini azaltır, hayat zevkini düşürür ve yakın çevresiyle olan ilişkileri zedeler(Baltaş & Baltaş, 2008).

Baltaşlara göre bireyin stres altında olduğunu gösteren temel belirtiler şunlardır (Baltaş & Baltaş, 2008).

- Rahatlıkla verilebilen kararlarda, daha sonra karar vermede güçlük çekilmesi,
- Kişi kendi içerisinde olumsuz duygulara kapılması,
- Davranış biçimlerinde önemli değişiklikler,
- İyi olanı değil, garanti olanı seçmek,
- Olumsuz durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık ve kızgınlık dalgaları,
- Zararlı alışkanlıklara eğiliminin artması
- Kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek,
- Fazla hayal kurup, sık sık düşüncelere dalıp gitmek,
- Çevresindeki kişilere aşırı güven ya da güvensizlik,
- Olması gerekenden daha titiz ve daha fazla çalışmak,
- Konuşma ve yazıda net olamama ve kopukluk,
- Göreli olarak önemsiz konularda aşırı panik ya da gerçek sorunlar karşısında ilgisizlik ve aldırış etmemek,
- Sağlığa aşırı ilgi, uyku dengesizliği,
- Ölme isteği ve intihar etme düşüncesi:

2.2.1. Davranışsal Belirtiler

Bireylerin yaşamış oldukları stres den uzaklaşabilmek için uyguladıkları bu yöntemler davranışlarında ve fiziksel görünüşlerinde gözlemlenebilen belirtilerdir. Bunlar;

- Başkalarını suçlamak, insanlara karşı güvensizlik,

- Yalnızlık,
- Diğer insanlardan soyutlanmak,
- Başkalarında hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek,
- Sigara ve alkol kullanımının artması,
- Uyuşturucu madde kullanımı,
- Ben merkezli olma,
- İnsanlarla ilişki kurmamak,
- Ölüm ve intihar düşüncesinin sıkça düşünülmesidir.

2.2.2. Psikolojik Belirtiler

Bireylerin yaşamış oldukları stres sonucu duygusal olarak yaşanan değişimlerdir. Bunlar;

- Korku, kaygı, endişe,
- Dikkat bozukluğu,
- Asabilik, gerginlik
- Güvensizlik hissi
- Depresyon
- Aşırı hassasiyet,
- Öfke patlamaları
- Uyku bozukluğu iştahsızlık
- Bitkinlik hissi, yorgunluk
- İçinde boşluk hissetme
- Hayatın anlamının kaybolması
- Affetmeyip kin duyma
- Üzüntü
- Ağlama ve gülme krizleri
- Heyecansızlık
- Hasta olma korkusu
- Soğukluk
- Sürekli kabus görmedir.

2.2.3. Fiziksel Belirtiler

Belirli bir düzen içerisinde çalışan insan organizması strese maruz kaldığında olumsuz tepkimeler vererek değişime uğramaktadır. Bunlar;

- Göz bebeklerinin büyümesi
- Solunum sayısı ve soluk alıp vermedeki değişimler
- Ellerde ve ayaklarda terleme
- Kasların kasılması kasılı halde kalması
- Kabızlık
- Kulak çınlaması bas ağrısı
- Kalp atım hızının artması
- Tansiyonun yükselmesi,
- Adet düzensizliği
- Metabolizma hormonlarda düzensizlik
- Kandaki eritrosit sayısında artma
- Extremitelere giden kan miktarının azalması
- Hazımsızlık
- Kilo kaybı, ani kilo değişimleri
- Titreme, kekeleme
- Zararlı alışkanlık kullanımında artış
- Ağız içi kuruluk
- Tırnak yeme ve diş gıcırdatma
- Sırt ve göğüs ağrısı
- Baş ağrıları
- Uykusuzluktur.

2.2.4. Zihinsel Belirtiler

- Zihin karışıklığı
- Hafızada zayıflık, unutkanlık
- Hatalarda artış ve hataları tekrarlama
- Tek bir fikir ya da düşünceyle kendini ona takma takıntı haline getirme
- Aşırı derecede hayal kurma ve hayallerine sıkıca bağlanma

- İş kalitesinde düşüş, verimlilikte azalma
- Ani tepkiler verme, kendini kontrol edememe
- Karar vermede güçlük çekme, kararını hemen değiştirme.
- Konsantrasyon güçlüğü
- Karamsarlık
- Fobilerdir.

2.3. İş Stresi ve Çalışma Performansına Etkisi

Birleşmiş milletlerin çalışma yaşamındaki uzman bir kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 28.04.2003 tarihinden itibaren dünya işçi/çalışan sağlığı ve güvenliği günü olarak ilan edilmiştir. Her sene önem arz eden bir konuyu Uluslararası toplumun gündemine getirmeyi sağladı. 2016 yılında gündemindeki konu ise iş verilerinde stres oldu. Sunmuş olduğu bildirisinde stresin genel tanımlamasını yaparak; farklı ülke ve bölgelerde yapmış olduğu çalışmalarda işe bağlı stresin ve sebep olduğu hastalıkların giderek çoğaldığını bildirdi. Buna örnek verecek olursak Avrupa ülkelerinde 40 milyon çalışanın stresle ve buna bağlı hastalıklarla mücadele ettiği vurgulandı. Ayrıca yapılan araştırmada işe gelememe sebeplerinin 5. ve 6 sırasını iş stresi ve buna bağlı hastalık olduğu bildirilmiştir (Akkurt, 2016).

İş hayatında yaşanan işçi-işveren arası rekabet ekonomideki belirsiz ve güvensiz durum iş hayatında strese sebep olan faktörlerdendir. Yaşanılan bu stres çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlar arası ve yöneticilerle olan çatışmalar, iş yükünün fazla olması çevresel desteğin az oluşu, beklentilerin belirsizliği ve zaman baskısı da olabilir. Ayrıca çalışanların yapılması gereken işler konusunda gerekli eğitimlerin verilmediği bazılarının ise bazı işlerde yeteneklerinin etkisiz olması strese sebep olabileceği düşüncesindedir (İştar, 2012).

Çalışma hayatında strese sebep olan faktörlere bakıldığında en önemlisi yapılan işin özelliği, çevresel ve fiziksel etkenler ve çalışanlar arası ilişkiler ve motivasyon olduğu görülmektedir (Şenyiğit, 2004).

Strese bağlı olarak kişilerde psikolojik ve fiziksel birçok hastalıkların ortaya çıkmakta ve bunlar çalışma ortamında performansı olumsuz yönde etkilenmesine ve davranış bozukluklarına neden olmaktadır (Ünal, 1999).

Çalışma ortamları strese her zaman müsaittir. Bir iş yerinde bireyden çok fazla iş veya çok az iş beklenmesi bireyde stres yaratır. Açıkçası iş her bakımdan strese gebe dir. Aşırı ses, ışık, sıcak hava, fazla yüklenen sorumluluklar, çok fazla ya da çok az iş istenmesi, çok ya da az kontrol insanlarda strese yol açabilmektedir. Ayrıca yapılan aynı iş de bile stresli durum da herkesin aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Başarılı olmak isteyen biri için işi ile ilgili stresler onun başarı isteğini artırırken başka bir çalışan için bu durumla baş edebilme yetersizliğinden dolayı stres duyabilir. Bu da yaşanan stres de kişisel farklılıkların önemli olduğunu göstermektedir(Balcı, 2000).

Çalışma ortamına bağlı stres sebepleri içerisinde fazla iş yükü altında çalışmanın önemi büyüktür. Fazla iş yükü niteliksel ve niceliksel olabilir. Niceliksel iş yükü hem psikolojik hem fiziksel olarak iş yerinde güçlü stres etmenidir. Belli bir zamana kadar yetişmesi gereken işler bağımsız bir stres kaynağıdır. Yoğun iş yükü altında çalışan bir kişi yanında pasif durumda çalışan birinin olması psikolojisini bozabilmektedir. Kaza olabilme riski, sağlık açısından tehlikeler ayrıca birer stres kaynağıdır (İştar, 2012).

Bir iş yerinde çalışma ortamı çalışanları tatmin etmiyorsa çalışanlar fiziksel ve ruhsal açıdan olumsuz etkilenir. Yaşmış olan bu durum kişilerin kendilerini olumsuz algılamasına yersiz davranışlarda bulunmasına ve kurumdan yararlananlarda sorunlar yaşamalarına sebep olabilmektedir (Aktaş, 2001).

Çalışma dünyasında kişileri kaygılandıran, gücendiren, paniğe kapılmasına neden olan, gelecek beklentilerin de olumsuz düşüncelere sevk eder. İkili ilişkilerde kavgalara sürükleyici iş yeri olanaklarının yanında, kişinin beden sağlığını tehdit eden çalışma koşulları, yapılan işlerde bitkinlik ve isteksizlik gibi olumsuz tepkilere sebep olan tüm faktörler organik ve psikolojik zedelenmelere neden olur. Çalışan kişilerin stresle karşı karşıya kalması kaçınılmazdır. Çalışma ortamında sağlıklı ilişkilerin kurulabilmesi kaliteli hizmetin verilebilmesi ve verimli çalışma koşullarının oluşturulabilmesi karmaşık örgüt kültürlerinde, stresin kişisel ve örgütsel sebeplerin araştırılıp, anlaşılmasına bağlıdır. Bu nedenle stres insan sağlığını ve çalışma verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir(Okutan & Tengilimoğlu, 2002).

Çalışma hayatında en önemli stres sebebi zaman baskısı; çakışan öncelikli işler, teslim süresindeki kaygıyla beraber, yetersiz destek, amirlerle olan anlaşmazlıklar başaramama korkusu, yeterince açık olmayan beklentiler ve değişimlerdir (Braham, 2002).

Kılıçaslan'a göre (2014); iş yerinde strese neden olan faktörler:

- Görev tanımı belirsizliği
- Görevler arası çatışma
- Çalışanlar arası çatışma
- Sorumluluk
- Katılım
- İş güvenliği
- Yönetim biçimi
- Çevresel etkenler
- Fazla iş yükü
- Çalışanlar arası dedikodu
- Zaman yönetimi basiretsizliđi
- İş fazlalığı
- İşin niteliği
- Düşük tatminsizliđi
- Görevin çeşitliliđi ya da çok yönlülüđü

Bir ekibin başarılı olabilmesi için önemli şartlardan biri çalışanların işini sevmesidir. Çalışma isteği yok olmuş çalışanlarda oluşan bir ekip den verim beklemek yanlıştır. Bu tarz çalışanlar işini aksatmakta, fazla hata yapmakta, başka birimlerde çalışmayı istemekte ve sorumsuz takılmaktadır. Çalışma arkadaşları ile ilişkileri azalmakta ve anlaşmazlıklar çoğalmaktadır. Bu durum ekip içerisinde stres yaratmakta olup giderek büyümektedir. Yaşanılan bu stres kısır döngüye sebep olup verimsizleştirmektedir (Aksoy & Kutluca, 2005).

2.4. Olumlu ve Olumsuz Stres

Şu bir gerçek ki, sağlıklı yaşamak için “stresi olmayan bir hayat dileyerek”, stresin zararlarından ve olabilecek tehlikelerden uzak duramayız. Çünkü strese sebep olan pek çok şey hayatın her anında var olduğu gibi, var olan bu stres yapıcılarının bazıları başarı için gerekli olan dinamizmin ve gelişmenin sebebidir (Baltaş & Baltaş, 2008).

Stresten olumlu ya da olumsuz etkilenmek, çoğu zaman kişinin kendisine bağıdır. Çünkü stresin etkisi, kişiyi psikolojik ve bedenen rahatsız eden bir unsur olabildiği gibi, yaşamın zorluklarıyla başa çıkabilme, enerji veren bir güç de olabilir (Kaba, 2019).

Aktaş'a göre kişiyi motive eden ve faaliyete geçiren olumlu bir özelliğinden de bahsedebiliriz. Stresin olumlu tarafı seviyesiyle ilgilidir. Yaşanılan bu stres kişiyi daha hazır ve daha yeterli hale getirmeye yöneltir (Aktaş, 2001).

Stres çoğu zaman olumsuzluk olarak ifade edilse de aynı zamanda uyarıcı olabileceği, zorlanma ve değişim durumlarında önemli bir insan tepkisi olarak görev alabilmektedir. Belirtildiği gibi sağlıklı kaygı çalışma gücünü artırırken, aşırı baskı zorlanmalar üzücü olabilir ve iş gücünün kayıp edilmesine sağlığın bozulmasına sebep olabilir (Ünal, 1999).

Cüceloğlu'na göre stres çalışılan her durumda olumsuz etki değildir. Başarı elde edilmek isteniyorsa için azda olsa stres gereklidir. Fakat çatışmaya yol açan iş ortamındaki stres faktörlerinin azaltılması veya yok edilmesi gerekmektedir. Buda gösteriyor ki stresin her durumda olumsuz olduğu görüşü doğru değildir. Diğer bir ifadeyle stresi zihinsel, fiziksel ve duygusal kaynaklarımızı yok eden psikolojik bir durum olarak görürüz ki bu genellikle stres konusunda yetersiz bilgimizden kaynaklanır. Stres sınırını aşmış, fazla bir stresin insanlar için pozitif yanları yoktur ve çeşitli psikolojik ve fiziksel hastalıklara neden olur. Ancak stres sınırı ve pozitif stres seviyesinin varlığı da hafife alınmamalıdır. Kişiden kişiye değişen olumlu seviyedeki stres etkin bir işleyiş için gerekli olan bireyin içinde var olan enerjinin ortaya çıkmasının en önemli aracıdır. Kontrol edilebilen ve stres sınırını aşmayan koordine edilebilir bir stres bireyde var olan yeteneklerin açığa çıkmasında katalizör bir etkisi yapar (Aytekin, 2009).

2.5. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Bireyin yaşamış olduğu stres anında, insan vücudu istem dışı tepki vermeye başlar; kalp ve nefes fonksiyonları hızlanır, kas kasılmaları başlar ve terler. Kısacası vücuda, savunma hali başlar. Bu savunma haliyle yani stresle baş edebilmek mümkündür. Kişinin yaşamış olduğu stresin büyük bir kısmı, olayın veya durumun kendisinde değil o olaya veya duruma yüklediği anlamdadır (Kaba, 2019).

Sınırları belirlenerek ölçütlerine dikkat edilen stresin, kişiler üzerinde bedensel, psikolojik ve davranışsal açıdan sorun olarak görülmediği normal karşılandığı görülmüştür. Stresin sınırlarını belirlemek ve aynı zamanda stresle baş edebilmek veya stres yönetimi anlamına gelmektedir (İştar, 2012).

Stresle başa çıkma kişinin kendi içinden veya çevresinden gelen baskılar sonucu vermiş olduğu mücadeledir. Çoğu kişiler stresle başa çıkabilmek adına olumsuz yöntemlere (alkol, sigara kafein alma, aşırı yeme v.) başvurmaktadır. Bu yöntemler vücuda zarar verip daha fazla strese yol açabilmektedir. Daha yapıcı başa çıkabilme yöntemleri beden ve ruh sağlığı için daha olumlu etkilere sahiptir. Bu etkiler; fiziksel egzersizler, aile ve arkadaşlarla olan sosyal gruplar, tatil, hobiler ve danışmanlık faktörlerini sayabiliriz (Örücü, 2021).

Stresle baş edilirken herkes için geçerli olan ortak bir çözümleme şekli yoktur. Her bireyin strese maruz kalan açık bir noktası vardır. Bundan dolayı kişiler kendi yapılarına uygun yöntemler bulup deneyerek kendi stres yönetimlerini ellerine almalıdır (Güçlü, 2001).

Baltaş'a göre kişiler stresle baş edebilmede stres yaratan durumlardan kaçma, duygu ve düşüncelerini paylaşmak, rahatlama tekniklerini kullanma kendini güçsüz hissettiği durumlarda kişilere güçsüzlüğünü belli etmemeye çalışma, güçlü olma, dua etme yöntemlerini yaygın kullanmaktadırlar (Ünal, 1999).

Quick ve arkadaşlarının(1998) yapmış oldukları araştırmada iş yerinde stres önleyici stratejiler olarak belirtilenler şunlardır.

- Yapılacak işin ve görev dağılımlarının yeniden planlanması
- Görev analizi
- Amaç belirleme
- Kariyer gelişimi
- Ortak düşünceye saygı duyan yönetim anlayışı
- Çalışma ortamının düzenlenmesi
- Çevre desteğinin artırılması (Quick & Nelson, 1998).

Ross ve Altmaier (1994) ise insan kaynakları yönetimi olarak iş stresinin azaltılması konusunda ele alınması gereken tedbirler şu şekilde belirtilmiştir.

- Personel alımlarında iş tanımına uygun kişilerin belirlenmesi.
- Seçilen personellerin çalışma ortamına uyumuna önem verilmelidir.
- Çalışılacak personellere, somut, hedefler verilmelidir.
- Performans değerlendirmeleri ve geri dönüşler tarafsız ve güvenilir olmalıdır.
- Belirlene kurallara göre yapılmalıdır.
- İnsan kaynakları birimi etkin bir şekilde çalışıp, kariyer eğitimleri vererek personellerle koordineli olmalıdır.
- İş yerinde çalışma koşulları kontrol edilip düzenlenmelidir (Ross & Altmaier, 1994).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel bütüncül tek durum desenli betimsel bir durum çalışmasıdır. Bromley'e (1986) göre durum çalışması araştırmalarının hepsi, aynı dikkat çekici özellikle başlar: bir tek durumu veya daha çok durumu detaylı bir şekilde incelemeler yaparak anlamlandırarak ortaya çıkarma isteğidir (Yin, 2017, s. 4). Dönemsel bir olgu konusunda kendi gerçekleri bağlamında özellikle olgu ve türler arasındaki sınırlar net bir şekilde belli değilken yapılan ampirik bir sorgulamadır (Yin, 2017, s. 4). Yakınlık, ortamdaki davranışı ve anlamı konusunda yeni bilgilerin öğrenilmesine dayalı, önemli ve derinlemesine anlamaya çalışarak, durumları anlaşılır bir şekilde irdeleyerek ortaya çıkarmayı amaçlar. Durum çalışması araştırması diğer özelliklerine göre, bağlamı ve araştırılan durum ve durumlarla olan ilişkisi, karmaşık olan koşulların durum ve durumlarını anlamının ayrılmaz bir parçası olduğunu varsayar (Yin, 2017, s. 4).

Durumlar farklı şekillerde karşımıza çıkabilir. Şahıs, kurum ve bir grup ortamı çalışma yapılabilecek durumlar için örnek oluşturabilir. Durum çalışmaları hem nicel hem de nitel çalışmalarla yapılabilir. Bu tür iki çalışmanın amacı da yapılan araştırmaya ilişkin sonuçları ortaya koymaktır. Nitel durum çalışmasının en belirgin özelliği bir veya birçok durumun derinlemesine incelenmesidir. Durum çalışmasına etki eden faktörler (ortam, bireyler, olaylar, süreçler, vb.) bir bütün halinde araştırılır. Araştırmada durumu nasıl etkilediği ve durumdan nasıl etkilendiği odak noktasıdır. Çalışma yapılan durum üzerinde meydana gelen değişiklikler ve yaşanan süreçler önem arz ediyorsa uzun soluklu bir çalışma söz konusu olabilir (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 73).

Shuttleworth' (2008) göre durum yapılan araştırmanın nasıl yönetileceğinin ve veri toplama sürecinin koordine ederek ve tasarlanması önemlidir (Leymun, Odabaşı, & Yurdakul, 2017).

Yin (2014) durum çalışma aşamalarını tablodaki gibi tanımlamaktadır (Leymun, Odabaşı, & Yurdakul, 2017).

Planlama → Tasarlama → Hazırlık → Toplama → Analiz → Paylaşma

Şekil 3.1. Durum Çalışması Süreci

Durum çalışması sürecinde ilk adım planlama aşamasıdır. Bu basamakta sorular oluşturulur, durum çalışmasının bu çalışma için uygunluğu gözden geçirilerek karar verilir, uygunsa gerekçeler belirtilir. Daha sonra ise sınırlılıkları ve üstünlükleri belirlenmektedir. Planlamadan sonraki tasarım aşamasında durum türüne karar verilerek bu türe uygun analiz birimleri ya da durumlar belirlenir. Sonraki aşamada ise hazırlıklar yapılır. Araştırmacının becerileri kontrol edilerek eğitim verilir. Durum çalışması protokolü belirlenir. Birey veya kurumlardan gerekli izinler alınır. İzinler alındıktan sonra pilot çalışma yapılarak hazırlık aşaması tamamlanır. Bir sonraki aşama olan toplama aşamasında ise durum çalışması protokolünü uygulayarak, birden fazla kaynaktan, birden fazla yöntemle veri toplanmaktadır. Araştırmacı veri çeşitlemesi yaparak bunların kanıtlanabilirliğini kaynak altına almaktadır. Bir sonraki aşama olan analiz aşamasında ise analizler yapılarak yapılan analizler ispatlanılabilir olabilmesi için karşıt görüşler toplanır, objektif ve nesnel bulgular sunmak için kendi yorumlarından ayırarak sunmaya çalışır. Son olarak paylaşma aşamasında sonuçlar kanıtları ile sunulmaktadır. Sunulan bulgulara araştırmaya katılanların gizliliğinin korunması esas alınmaktadır (Leymun, Odabaşı, & Yurdakul, 2017).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 yıllarında Akdeniz Üniversitesi sınırları içerisinde yer alan fakültelerin 12 gönüllü idari mali işler personelleri oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ve Sosyal Güvenlik Kurumu mevzuatına uygun dokümanlar kullanılarak elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, literatür taramasına dayalı olarak kuramsal çerçeve oluşturulduktan, pilot görüşmeler yapıldıktan sonra son şekli verilmiş ve katılımcılara uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları ile fakültelerde çalışan mali işler personelinin yaşadıkları iş stresine ilişkin görüşlerinin neler olduğu alt problemlere cevap olacak şekilde görüşmeler yapılmıştır.

3.4. Veri Analizi

Durum çalışmaları kişiyi ya da konuyu durum olarak ele alıp çalışmaktadır. Yapılan bu çalışmalar psikolojide insan davranışlarıyla ilgili alanyazına büyük katkılar sağlamaktadır. Ayrıca bireyin durumları eğitim ve yönetim gibi diğer alanlarında ayrılmaz bir parçasıdır(Yin, 2017, s. 51).

Yapılan durum çalışmalarında birçok veri toplama yöntemi kullanılmaktadır. Kullanılan veri analizleriyle yapılan araştırmaları teyit ederek güvenilir sonuçlar elde edilebilir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler birbirinden farklı olacağı için genelleme yapılabilmesi söz konusu değildir. Nitel araştırmalarda durum çalışması sık kullanılan bir yaklaşımdır. Durum çalışmalarında tekli durum ve çoklu durum çalışmaları gibi çalışmalar yapılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 73-74).

Veri analizi nitel araştırmalarda çeşitlilik, yaratıcılık ve esneklik anlamına gelmektedir. Nitel araştırmalar kendi içerisinde birtakım özellikler taşımakta olup, veri analizi yöntemi de bazı yeni yaklaşımlar gerektirir. Bu sebeple araştırmanın veya toplanan verilerin özelliklerinden yola çıkarak kullanılmakta olan veri analiz yöntemlerini gözden geçirerek yapmış olduğu araştırmasına bir veri analiz yöntemi geliştirmelidir (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 237).

Betimsel durum çalışması geçmiş den bugüne en çok kullanılan durum çalışmasından biridir. Bu çalışmalar yaşanan bir durumun sosyal yaşamına çeşitli yaklaşımlarla olayların iç yüzünü anlaşılmasını sağlayabilir (Yin, 2017, s. 49).

Betimsel durum çalışmasına göre elde edilen veriler belirlenmiş olan temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Elde edilen veriler soruların ortaya koymuş olduğu temalara göre düzenleme yapılabileceği gibi görüşme veya gözlem sürecinde kullanılan sorular veta gözlemlere göre de aktarılabilir. Görüşülen ya da gözlemlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıta bilmek için doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. Bu analizdeki amaç elde edilen verileri düzenleyerek ve yorumlayarak okuyucuya sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen veriler sistematik ve net bir biçimde betimlenir. Yapılan bu betimlemeler neden sonuç ilişkisi içerisinde incelenerek açıklanarak yorumlanır. Orta çıkan sonucun ilişkilendirilmesi anlamlandırılması ve ileriye yönelik tahminlerde bulunulması araştırmacının katacağı yorumun boyutuna bağlıdır (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 240).

Nitel bütüncül tek durum desenli betimsel bir durum çalışması olan araştırmamızda, yarı yapılandırılmış açık uçlu problem cümleleri oluşturulup katılımcılarla kayıtlar alınarak

görüşmeler yapılmıştır. Ses kaydı yapmaktaki amaç; görüşmede ortaya çıkacak verileri daha doğru analiz ederek zaman kazanabilmek içindir. Ses kayıt cihazının kullanımı için katılımcılardan izin alınmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından yönetilerek, görüşmelerde katılımcılara zaman kısıtlaması uygulanmamış olup katılımcılara bu bilgi aktarılmıştır. Sorulara katılımcıların doğru ve gerçek cevaplar verebilmesi için görüşme yapılan personellere verilen cevapların gizli tutulacağı, isimlerin açıklanmayacağı, cevapların yüksek lisans tezi için kullanılacağı ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Bu nedenle görüşme sakın bir yapıda ilerlemiş, araştırmacı ve araştırmaya katılan personeller arasında güven ortamı oluşmuştur. Ses kayıt cihazındaki bu görüşmeler daha sonra Word ortamında metne çevrilmiştir.

Görüşme kayıtları ve doküman incelemesinin ardından elde edilen veriler ilk olarak kodlanmış, ve bu kodlar arasındaki temalar belirlenmiştir. Temalar sonucunda elde edilen bulgular araştırmacı tarafından yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan personellerin isimleri gizli tutulacağı beyanından dolayı araştırmacı isimleri yerine yapılan kodlamalar kullanılmıştır. Araştırma içinde yapılan kodlamalar aşağıda belirtilmiştir.

- Araştırmaya katılan 1. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 2. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 3. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 4. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 5. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 6. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 7. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 8. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 9. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 10. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 11. fakülte idari mali işler personeli
- Araştırmaya katılan 12. fakülte idari mali işler personeli

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmada “geçerlik” bilimsel bulguların doğruluğu, “güvenirlik” ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir. Bu doğrultuda araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği artırmak için aşağıdaki uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

a) Araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak için birden fazla veri toplama yöntemi bireysel görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca görüşme formu geliştirilirken ilgili alanyazın incelemesi sonucunda konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulacaktır. İçerik analizinde temalar ve temaları oluşturan alt temaların kendi aralarındaki ilişkisi ile her bir temanın diğerleriyle ilişkisi kontrol edilerek bütünlük sağlanmıştır. Buna ilaveten veri toplamadan hemen sonra, ulaşılan sonuçlar ve yorumlar veri kaynakları ile teyit edilerek katılımcı teyidi sağlanmıştır. Diğer taraftan görüşmede kaydedilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı ve gizliliği konusunda anlaşma imzalanması, karşılıklı güvenin sağlanmasında önemli bir etken olacaktır. Böylece görüşme sürecinde toplanan verilerin gerçek durumu yansıtmaması sağlanmıştır.

b) Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabilişliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlemesi ve analitik genelleme yöntemiyle alan yazın da yapılmış konu ile ilgili araştırmalarla yapılan karşılaştırmalarla kurama genelleme yaparak yorumlanması ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. Ayrıca olay ve olguları hem de bunların değişkenlik gösteren özelliklerini ortaya koyma amacıyla amaçlı örneklem yöntemiyle gönüllük esasına dayalı olarak katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır.

c) Araştırmanın iç güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için bulguların tamamı yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Ayrıca görüşmede elde edilen veriler üzerinde araştırmacı ve nitel araştırma konusunda deneyimli bir öğretim üyesi ayrı ayrı kodlamalar yapacak ve kodlamalar karşılaştırılarak tutarlık oranı (Kappa değerleri) 0,81 olarak hesaplanmıştır. Böylelikle araştırmada değerlendiriciler arasında mükemmel bir uyum olup kodlamanın güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

d) Araştırmanın dış güvenilirliğini (teyit edilebilirliğini) artırmak için araştırmacının tüm veri toplama araçlarını, ham verilerini, analiz aşamasında yaptığı kodlamaları ve rapora temel oluşturan algıları, notları, yazıları ve çıkarımları dışarıdan bir uzmanın incelemesine sunarak teyit incelemesi yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, katılımcılarla yapılan bireysel görüşmeler ve doküman incelemesi sonucunda elde edilen nitel bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “İdari Mali İşler Personeli Olarak İş Stresini Nasıl Tanımlarsınız?” sorusuna ilişkin görüşlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular İdari Para Cezası, İş Kolları Değişikliği, Günlü Süreli İşlemler şeklinde alt temalar altında temalandırılarak, aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların İş Stresine İlişkin Görüşleri ile İlgili Temaların Dağılımı

İş Stresi Alt Temaları	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	Kİ	KJ	KK
1. Soruşturma ve İdari Para Cezası		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
2. İş Kolları Değişikliği	✓						✓		✓			
3. Günlü Süreli İşlemler	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	
4. Yalnızlık ve Yetersizlik		✓			✓	✓						✓

Tablo 4.1. incelendiğinde, katılımcılara göre iş stresi nedir diye sorulduğunda; İdari Para Cezası cevabını veren 9 kişi ile ilk sırada yer almaktadır. İş Kolları Değişikliği 3, Günlü Süreli İşlemler 7 ve Yalnızlık ve Yetersizlik 4 cevapları yer almaktadır.

Katılımcıların İş Stresine ilişkin vermiş oldukları cevaplar şu şekildedir;

"...Yaptığımız işler açısından cezai yaptırımları olan günlük ivedi işler zamanında yapılmadığında maddi olarak bize cezai yaptırımları olan işlerimiz var. Ve bu yaptığımız işi stresli hale getiriyor..."(KB 1, 1)

"... Benim için tabii ki işin içerisinde stres girdiği zaman stres nasıl tanımlarsınız dediğiniz zaman; olumsuz giden bir süreç vardır, işin içerisinde bunların çok ciddi derecede eksi durumları vardır. İş soruşturmaya kadar gidebilir, idari para cezasına kadar gidebilir bunlar ciddi konulardır. İşin içerisinde mali konular olduğu zaman ciddi derecede dikkat edilmesi gerekir ve stres anlamında çok yoğun bir şekilde stres altında kalıyoruz..."(KC 1, 1)

"... İdari mali işler personelinin en büyük iş stresi maddi cezalardan kaynaklı olan yaptırımlar ve bunun akabinde meydana gelen soruşturmalar, örnek olarak vermemiz gerekirse; maaşlardan sonra düzenli olarak yapılan kesenekler günlük süreli evraklardır. Maaşlar yapıldıktan sonraki 10 gün içerisinde bildirimini yapıp, kontrolünü yapıp, sisteme yükleyip üst yazı ile göndermeniz lazım bu yapılan işlemler sırasında meydana gelen maddi hatalar varsa ya da sizden kaynaklanan ya da sistemden kaynaklanan hatalar varsa bu strateji birimi tarafından kontrol edilir ve süre

içerisinde size dönüş yapılır ama bazen son günde yapılan geri dönüşler sebebiyle geri dönülemez hatalar meydana geliyor ve bu da maddi cezaya yol açıyor... "(KD-1,1)

"... Ödemeleri bireysel olarak yapıyoruz, bireysel olarak yapmış olduğumuz ödemeler de kişilere geçecek hesaplar olduğu için çok dikkatli hesaplamaları yapmamız gerekiyor. Geri dönüşü kamu zararı oluyor idari para cezası olarak geri dönüşleri oluyor bu da hem iş anlamında strese çok fazla sebep oluyor hem de motivasyon olarak çalışmamıza etkiliyor... "(KF-1,1)

"... Günlü zamanlı işlerimiz var onları yetiştirmedir ve bunları kaçırdığımız anda bana geri dönüşü nasıl olacak zimmet çıkacak mı, soruşturma yiyecek miyim, bunların hepsi gerçekten çok büyük bir stres ... "(KG-1,1)

"... Zaman içinde teslim edemezseniz ekonomik olarak birim ve size yük ve borç olarak geri geliyor her şeyi zamanında teslim etmek zorundasınız. Bu nedenle de çok ciddi stres yaratıyor... "(KH-1,1)

"... Gününü geçirirsem kesenek bilgi sistemine tekrar yüklerken asgari ücretin direkt dörtte biri olarak hatırlıyorum ceza benim cebimden alırlar... "(Kİ-1,1)

"... İş stresi en baştan parayla uğraşıyoruz oradan zaten ilk stresimiz, o yaptığımız tüm işler süreli ve günlüğü olduğu için burada yaşanan gecikmelerden doğan; direkt SSK boyutu olsun, maliye ayağı boyutu olsun cezai yaptırıma bire bir maruz kalıyoruz bu yüzden olduğunca bütün işlerimiz stresli... "(KJ-1,1)

"... Herkes parasını almak istiyor gayet güzel, bu da bizim maddi ve maddiyata dayandığı için eksik ödememeliyim düzgün yapmalıyım sıkıntı çıkmamalı diye kendi kendinizi bastırdığımız için ister istemez hatalar oluyor hataların sonucunda bize ceza olarak dönebiliyor idari cezalara dönebiliyor... "(KK-1,1)

"... İdari mali işler ofisinde çeşitli iş kolları var yapılan işe göre iş stresi değişiklik gösterebiliyor... "(KA-1,2)

"... Şöyle ki bizim yaptığımız işte dallar çok fazla tek bir işte tek bir maaş yapmıyoruz tek bir ek ders yapmıyoruz o kadar çok dal var ki her birini çok çok iyi yapmak zorundayız, bir kere bu çok iyi yapma olayı bizim üzerimizde çok büyük stres yaratıyor... "(KG-1,2)

"... Fakülte mali işleri olarak bizde sözleşmeli personel var, idari personellerin akademik personellerin maaşları, SGK bildirgeleri, ek dersleri var, yolluklar yani paranın geçtiği her türlü mali iş... "(KI-1,2)

"... Maaşta zaman mesela, maaşlar her ayın 6'sında başlıyor maaş değişiklikleriyle ilgili uygulanması, bordroların dökülmesi ve elektronik ortamda imzaların yetiştirilip biri de ıslak imza olarak yetiştirilip hem de gönderilmesi biraz insanı kaygıya sokuyor... "(KA-1,3)

"...Mali işler' deki çalışma ortamında yani yaptığımız işler açısından cezai yaptırımları olan günlük ivedi işler zamanında yapılmadığında maddi olarak bize cezai yaptırımları olan işlerimiz var. ve bu yaptığımız işi stresli hale getiriyor... "(KB-1,3)

"... İdari mali işler personelinin en büyük iş stresi maddi cezalardan kaynaklı olan yaptırımlar ve bunun akabinde meydana gelen soruşturmalar örnek olarak vermemiz gerekirse maaşlardan sonra düzenli olarak yapılan kesenekler günlük süreli evraklardır... "(KD-1,3)

"...Bir kere bu çok iyi yapma olayı bizim üzerimizde çok büyük stres yaratıyor zaten, maaştır günlük zamanlı işlerimiz var onları yetiştirmedir ve bunları kaçırdığımız anda bana geri dönüşü nasıl olacak zimmet çıkacak mı soruşturma yiyecek miyim bunların hepsi gerçekten çok büyük bir stres... "(KG-1,3)

"... Mali işler de ki yapılan her iş bir sonraki gün ciddi bir şekilde kanun ve surelere bağlı, her şeyin bir zamanı var o zaman içinde vermezseniz bunun sistemsal problemleri oluyor, zamansal problemleri oluyor o zaman içinde teslim edemezseniz ekonomik olarak birim ve size yük ve borç olarak geri geliyor... "(KH-1,3)

"...İş stresini nasıl tanımlarım beni sürekli rahatsız eden ödemelerde gecikmelerde aksama yaşarmıyım, yaşamaz mıyım yaşarsam sonuçları ne olur, sonuçlarına katlanır mıyım... "(Kİ-1,3)

"... İş stresi en baştan parayla uğraşıyoruz ordan zaten ilk stresimiz, o yaptığımız tüm işler süreli ve günlüğü olduğu için burada yaşanan gecikmelerden doğan; direkt SSK boyutu olsun, maliye ayağı boyutu olsun cezai yaptırıma bire bir maruz kalıyoruz bu yüzden olduğunca bütün işlerimiz stresli... "(KJ-1,3) "

"...Ve geri dönüşü de olmuyor çoğu zaman, çözmek istediğimizde, bir hata yaptığımızda; kimi işler öyle ve çözüm aşamasında da yalnız kalabiliyoruz, çaresiz hissedebiliyoruz hani stresi böyle tanımlayabilirim... "(KB 1, 4)

"... İş stresi çalışan kişinin çalışma gereksinimlerini kendini de yeterli hissetmesi ve sonucunda ortaya çıkan duygusal ve fiziksel tepkilerdir... "(KE-1,4)

"... İş stresini çalışma ortamından kaynaklanan mutsuzluk yaptığım iş ile başa çıkamama durumunda ortaya çıkan buhran olarak tanımlarım... "(KF-1,4)

"... İster istemez hatalar oluyor hataların sonucunda bize ceza olarak dönebiliyor idari cezalara dönebiliyor ve bu dönemde kimse yanımızda olmuyor yapan öder gibi tepkimeler verdiği için bu da sıkıntılar yaşamaktayız... "(KK-1,4)

Katılımcılarla yapılan bu görüşmelerde strese sebep olan en büyük etkinin idari para cezaları olduğu görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün Usul ve Esasları incelendiği zaman; "...4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 48 inci maddesiyle 5510 sayılı Kanunun 102nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine paragraf eklenmiştir. Söz konusu paragraf ile 5510 sayılı Kanunun 4 uncu maddenin birinci fıkrasının (c)bendi kapsamında bulunan sigortalıların hizmet bilgilerinin 100 uncu madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişi yapması gereken işyerlerince, Kurumca belirlenen süre içinde elektronik ortamda Kuruma hiç gönderilmemesi halinde sigortalı başına aylık brüt asgari ücretin beşte biri, geç gönderilmesi halinde ise sigortalı başına aylık brüt asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacağı, ancak idari para cezasının ilgili yılın aralık ayında geçerli olan brüt asgari ücretin yirmi dört katını geçemeyeceği hükme bağlanmıştır... " (Türmob, 2020, s. 74)İdari mali işler birimi olarak iş kollarının değişiklik gösterdiği ve iş kolları içerisinde bazı işlerin gün ve süreli olması sebebiyle kişilerde

stres yarattığı görülmüş olup, aksi giden bir durumda kendilerinde yetersizlik duygusuna kapılıp yalnız hissettiklerini ifade etmişlerdir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan, "İdari Mali İşler Personeli Olarak Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcılar Sizce Nedir?" sorusuna ilişkin görüşlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular Çalışma Koşulları, Çalışanlar Arası Uyum, şeklinde alt temalar altında temalandırılarak, aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcılara ilişkin Görüşleri ile İlgili Temaların Dağılımı

Stres Yapıcılar Alt Temaları	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	Kİ	KJ	KK
1. Çalışma Koşulları			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
2. Çalışanlar Arası Uyum		✓	✓		✓	✓						

Tablo 4.2. incelendiğinde, katılımcılara göre Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcılar nelerdir diye sorulduğunda; Çalışma Koşulları cevabını veren 8 kişi ile ilk sırada yer almaktadır. Çalışanlar Arası Uyum cevabı ise 2 ci bir cevap olarak yer almaktadır.

Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcılara İlişkin vermiş oldukları cevaplar şu şekildedir;

"... Ya şöyle bir şey var tabii ki fiziki olanaklar konusunda stres yaşanabilir... "(KC-2,1)

"... Fiziki ortamın yetersiz olması, ortamın havalı covid zamanın da havalandırmasının olması çok önemli ... "(KE-2,1)

"... Bunun dışında çalışma ortamımızın konforu evet ısıtılma havalandırma ve bu tür etkenlerde ortamımızı etkiliyor... "(KF-2,1)

"...İdari mali işler personelinin odasının tek olması gerekiyor aynı odada idareli personele bakan arkadaş öğrenci işlerine bakan arkadaşın olmaması gerekiyor açıkçası, çünkü işimiz dikkat gerektiren bir iş olduğu için dışarıdan gelecek olan bizi engelleyecek olan her türlü sestir ya da oradaki konuşmadır bizi etkiliyor gerçekten bizim tek bir odamız ve mümkünse büyük bir masamız olması gerekiyor ve ortamın ışığı çok iyi olması gerekiyor havalandırmasının çok iyi olması gerekiyor yani fiziki koşulların iyi olması gerekiyor açıkçası... "(KG-2,1)

"... Ortam tamam fiziksel ortam olarak önce sakin bir ortam olması gerekiyor kafanızın karışmaması gerekiyor müdahale edilmemesi gerekiyor aydınlık bir ortamda... "(KI-2,1)

"... Çalışma ortamından benim çalıştığım ortamım bulunduğu yer konum itibariyle iyi diyemeyiz zaten tamamen gürültülü bir ortam insan akışının çok yoğun olduğu bir ortam

böyle olunca bağırdı çağırdı ya da sürekli soruların sorulması o nerede bu nerede şu oda nerede sorular ile karşılaşp işe vermiş olduğunuz dikkatin dağılması sonuçta ... "(Kİ-2,1)

"...Sürekli bizim yapmış olduğunuz hesap kitap işi burada en ufak bir iş içerisinde çalışırken kafanızın dağılması birinin gelip danışma gibi sana soru sorması ya da telefonla gereksiz bir konuyu benim böyle bir derdim var deyip dikkatinin dağılmasına sebep veriyor yani çalışma ortamının sessiz sakin bir yer olmalı olması gerekir mali işler olarak en azından ... "(KJ-2,1)

"...Şöyle bir şey idari mali işlere çat kapı girilmemesi gerekir hesap kitap işleri yapıldığı için sessiz bir ortamın olmalı ama öyle şeyleri yaşıyoruz ki bir hesaplama içerisindeyiz kapı çalınp bir şeyler söylenip gidilebilir lay lay lom ortamlar olup geyik yapmaya gelenler de olabiliyor insanlar daha çok dikkatli olmalı girerken çıkarken daha çok dikkat edilmeli ortam elverişli olmalı ışık ses ferah bir ortam olmalı ki biz daha rahat çalışabilirim ben böyle olduğunu düşünüyorum... "(KK-2,1)

"... Yani biz aslında başka birimlerle de çalışa biliyoruz bir iş birliği gerekebiliyor başka kurumlarla da çalışıyoruz ama daha çok kendi fakültemizde diğer birimlerle iş birliği gerektiğinde onları işi anlatmak onların anlamasına kavramasını beklemek ciddi sıkıntılar yaşayabiliyoruz bu konuda çünkü farklı işler oluyor ve sonunda onu da ben yapayım deyip işi yüklenebiliyoruz... "(KB-2,2)

"... Onun dışında çalışan arkadaşlarla ilgili elbette uyumsuzluklar oluyor... "(KC-2,2)

"... Çalışan arkadaşlarımızla uyumumuzun iyi olması... "(KE-2,2)

"... Çalışma ortamında çalışma arkadaşlarımızla uyum çok önemli çünkü günümüzün büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçiriyoruz dolayısıyla hani sabah kalktığımızda severek işe gelmek çok farklı istemeyerek mutsuz bir şekilde gelmek çok farklı... "(KF-2,2)

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin görüşleri çoğunlukla fiziki koşullar ve çalışanlar arası uyumun önemli unsurlar olduğu görülmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan, "Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Sizi Nasıl Etkilemektedir?" sorusuna ilişkin görüşlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular Uyku Bozukluğu, Psikolojik Gerginlik şeklinde alt temalar altında temalandırılarak, aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Sizi Nasıl Etkilemektedir? ile İlgili Temaların Dağılımı

Stresin Etkileri Alt Temaları	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	Kİ	KJ	KK
1. Uyku Bozukluğu	✓	✓			✓		✓	✓				
2. Psikolojik Gerginlik									✓	✓	✓	✓

Tablo 4.3. incelendiğinde, katılımcılara göre Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Nasıl Etkilemektedir diye sorulduğunda; Uyku Bozuklukları cevabını veren 5 kişi ile ilk sırada yer almaktadır. Psikolojik Gerginlik cevabı ise 2 ci bir cevap olarak yer almaktadır.

Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stresin Etkisine İlişkin vermiş oldukları cevaplar şu şekildedir;

"... Ben mesela sigarayı bırakmaya çalışıyorum ama bazı zaman dilimlerinde çok aşırı kaygı ve stres yaşadığın zaman maalesef sigara kullanma gibi olumsuz etkileri gözükmekte ya daha gece uyuma sıkıntısı oluşturuyor..."(KA-3,1)

"... Birine ulaşip orada evde halledelim diye rahatlayalım şeklinde aksi halde gece uykularımızı bile böyle biliyor yani bunu tamamlayamadım yarın son günüydü ya da işte bugün gece 12'ye kadar halletmem gerekiyor gibi öyle..."(KB-3,1)

"... İş stresi olduğum zaman eve gittiğim zaman uyuyamam tabii uyuyamadım zaman ya da aileme yansır bunu aileme yansıtmamaya çalışıyorum..."(KE-3,1)

"...Beni nasıl etkiliyor açıkçası yaptığım iş gün içerisinde işte hani insanlarla olan diyalogu mu çok etkilemesini kendim sağlıyorum bu da kendimi kasmama ve gece eve gittiğimde uyuyamama sebep oluyor bana geri dönüşü böyle yani..."(KG-3,1)

"... Yani bazen olaylar o kadar çığırından çıkıyor ki yönümü buraya vermek bile istemiyorum mümkün olsa arkama bakmadan kaçabilsem diyorum öbür günü düşündüğümde bir sonraki günkü işi düşündüğümde uykuya geçemiyorum"(KH-3,1)

"... Şimdi istese bizlerde kişiler daha çok etkiliyor şöyle konuya burada hakim olmak çok önemli benim için çözüm odaklı işinize dışarıdan müdahale edildiği zaman bu bende baskı olarak nitelendiriyor um strese o zaman giriyorum..."(KI-3,2)

"... Beni germektedir. niye ben burada çalışıyorum tamamen işinden koparırım ortamı terk ederim belki o gün hiçbir iş yapmayabilir"(Kİ-3,2)

"... Etkiliyor şimdi bizim sayımızda yüksek fakülte olarak sürekli ptt gibi telefonlar susmuyor takıldığı konularda sormak öğrenmek istiyor doğal olarak onlar da haklı ama tabu bu bizi geriyor bu sefer iş ortamında gerildiği zaman kafa dağılıyor"(KJ-3,2)

"... Şöyle söyleyeyim çok stresli olduğum anda tabii ki çok geriliyorum psikolojik olarak çok yıpranıyorum stresli olduğum anda odamı terk ediyorum"(KK-3,2)

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda çalışma ortamından kaynaklanan stresin nasıl etkilediğine dair sorulan soru sonucunda uyku bozukluğu ve psikolojik olumsuz sorunlar yaşandığı görülmektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan, "Stres Yapıcılarla Başa Çıkabilme Adına Ne Tür Şeyler Yapıyorsunuz?" sorusuna ilişkin görüşlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular İşin Tamamlanması, Temiz Hava ve Yürüyüş şeklinde alt temalar altında temalandırılarak, aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Stres Yapıcılarla Başa Çıkabilme Adına Ne Tür Şeyler Yapıyorsunuz? ile İlgili Temaların Dağılımı

Stresin Başa Çıkabilme Alt Temaları	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	Kİ	KJ	KK
1. İşin Tamamlanması		✓	✓			✓	✓					
2. Temiz Hava ve Yürüyüş					✓		✓	✓	✓			✓

Tablo 4.4. incelendiğinde, katılımcılara göre Stres Yapıcılarla Başa Çıkabilme Adına Ne Tür Şeyler Yapıyorsunuz diye sorulduğunda; Temiz Hava ve Yürüyüş cevabını veren 5 kişi ile ilk sırada yer almaktadır. İşin Tamamlanması cevabı ise 2ci bir cevap olarak yer almaktadır.

Katılımcıların Stres Yapıcılarla Başa Çıkabilme Adına Ne Tür Şeyler Yaptıklarına Dair vermiş oldukları cevaplar şu şekildedir;

"... Yani açıkçası dediğim gibi işin bitmesi gerekiyor yani aksi halde biz başa çıkmıyoruz yani çıkmayı da düşünmüyoruz yani o iş bitmeden onunla başa çıkılmaz gibi geliyor bize yani bitecek ve halletmiş olacağız..." (KB-4,1)

"... Yani bir çözüm yolu bulup o olayı çözmeye bulmaya çalışırım çözüm odaklı olmaya çalışırım çözene kadar da üstünde giderim" (KC-4,1)

"... Benim için işin bitmesi çok önemli işi dar zamanlarda değildi geniş zamanlarda yaparak yapıyorum..." (KF-4,1)

"... Elimde birkaç tane iş varsa bir tanesini bırakıp diğerine odaklanmaya çalışıyorum ama benim yapımdan da kaynaklı o gün o işi bitirmek zorundayım yani ben o da bende stres yaratıyor mesela..." (KG-4,1)

"... Kafamı dağıtmak için bir sigara içerim az bir yürüyüş yaparım kendimi rahatlatmak için volta atarım..." (KE-4,2)

"... Bir şey o an konsantre oluyorum yüzde seksenini bitiriyorum ondan sonra biraz ara veriyorum dışarı çıkıyorum nefes alıyorum..." (KG-4,2)

"... Mümkün olduğu kadar doğaya çıkıp yürüyerek biraz fotoğraf çekiyorum radyo tiyatroları dinliyorum çok severek kitap okumayı seviyorum konudan kafamı bu şekilde uzaklaştırmaya çalışıyorum..." (KH-4,2)

"... Yani insanın en iyi kendi kendine yapmış olduğu stresi dağıtacak eylemler yani bir çay içerim biraz dolaşırım koridorda ..." (KI-4,2)

"... Biraz önce de dediğim gibi baktığınız kafanız dağıldı iyice gerildiniz çünkü kendiniz odaklanamıyorsunuz yaptığınız için ya bir kahve alıp aşağı iniyorsunuz 5-10 dakika kafayı dağıtayım diye bir temiz havada dolaşıp geliyorsunuz ..." (KJ-4,2)

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda stres yapıcılarla başa çıkabilme adına neler yapıldığına dair sorulan soru sonucunda yapılan işin tamamlanana kadar o stres den kurtulamadıkları ancak işin tamamen bittik den sonra bir rahatlama olabileceği söylenmektedir. Bazı katılımcılarında vermiş olduğu başka bir cevap da ise iş ortamından uzaklaşarak açık havaya çıkıp yürüyüşler yaptıkları cevabını aldık.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan, " Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcıları Neye Benzetiyorsunuz? " sorusuna ilişkin görüşlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Karanlık Ortam, Görünmeyen Bir Yük, Doğanın Kanunu, İnsan Kamburu, Levrek Balığı, Bedene Giren Virüs, Dozer, Demokrasi Kılıcı, Stres Topuna, Cebimde Gezen Toplu İğne, Döviz Kuru, Pimi Çekilmiş Bir Bomba şeklinde alt temalar altında temalandırılarak, aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Yapıcıları Neye Benzetiyorsunuz? ile İlgili Temaların Dağılımı

Stres Metaforları	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	Kİ	KJ	KK
1. Karanlık Ortam	✓											
2. Görünmeyen Bir Yük		✓										
3. Doğanın Kanunu			✓									
4. İnsan Kamburu				✓								
5. Levrek Balığı					✓							
6. Bedene Giren Virüs						✓						
7. Dozer							✓					
8. Demokrasi Kılıcı								✓				
9. Stres Topu									✓			
10. Cebimde Gezen Toplu İğne										✓		
11. Döviz Kuru											✓	
12. Pimi Çekilmiş Bomba												✓

"...Kendine içine çeken karanlık içindeyiz ve oradan çıkmaya çalışan ben gibi... Yani işlemleri yaparken kafanızda kurgularken karanlık bir şeyi geliyorsunuz ve bütün bunlarla uğraşırken sanki karanlıkta kendi kendinize dövüştüyor gibi oluyorsunuz ve o karanlıktan çıkacak bir yolla arıyorsunuz veya O yola gidene kadar biraz kendinizde mücadele etmeyi öğreniyorsunuz gibi..." (KA 5, 1)

"... Yani bu şeye benziyor sanki biraz böyle elinize bir bardak taşıyorsunuz içinde yarım bardak su var diyelim onu bir saat taşıdığımızda oyarım bardaklık bir su olmaktan çıkıyor belki bir kilo ağırlığına ulaşır yarım gün taşırsanız 10 kilogram ağırlığında bütün gün taşırsanız 1 tona ulaşabilir yani zaman geçtikçe katlanarak ağırlığını

hissettiren yani bu şekilde bir benzetebilirim yani insanın bu ağırlığı taşıdıkça koluna ağırlık vermeye başlar sonra belki kolunu hasta eder görünmeyen bir yük gibi düşünüyorum "(KB-5,2)

"... Genelde böyle bazı şeyler üst üste gelir genelde de bu sanki doğanın kanunu gibi bir şeydir de bu dolayısıyla bir yağmur başlar gök gürler şimşek çakar sağanak başlar arkasında bir fırtına bir türlü arkası gelmez ya ne o bir tane kadar sanki sağanak yağmur altında kalmışım hiçbir yer yok kendimi koruyacak bir alan yok ne zaman ki iş çözülür yağmur durur stres biter stres de aynen yani bir sağanak gibi..." (KC-5,3)

"...Kambura insan kamburuna ertesi güne erteledikçe sırtımızdaki yük artıyor belirli bir süre sonra sırtınızdaki o kambur beyninizdeki kambur oluyor bu da çeşitli sağlık sorunlarına sebep oluyor yani kambura benzetebiliriz bu da bir sağlık sorunu..." (KD-5,4)

"... Çalışma ortamından kaynaklanan stresi büyük bir levrek benzetirim çünkü bu balığı yakaladığım zaman büyük bir strese atarım iş olarak levrek balığı yakalamak zordur işi bitirince rahatladığım için büyük balığı da tutunca rahatladığım için kendimde büyük bir mutluluk hissedeceğim için stresle başa çıkarım..." (KE-5,5)

"... Ben işi bedenimize benzetiyorum stresi de bedenimize giren virüse benzetiyorum yani bedenimize virüsler ne kadar fazla girerse bir süre sonra beden artık sağlığını kaybetmeye başlıyor yani beden derken bu sadece bedenimiz değil beynimizde yani psikolojimiz de sağlığını kaybetmeye başlıyor yani virüsleri benzetiyorum vücudumuza girdikçe bir süre sonra vücudumuz artık hırpalayan maya ve eski dinamiklerini kaybetmeye başlıyor ... evet ben iş stresini virüse benzettim daha doğrusu biz stresle maruz kaldıkça iş ortamında çok fazla stresli çalıştıkça ne oluyor işte psikolojimiz artık eskisi gibi sağlam olmuyor mutsuz oluyoruz sürekli bir mutsuzluk içerisinde günümüzü bitiriyoruz..." (KF-5,6)

"... Yani ben gerçekten eve giderken üzerimden bir dozer geçmiş gibi hissediyorum ben dozere benzetiyorumtabi yani biraz omuzlarım çökmüş boynum ağrıyor kollarım çok ağrıyor işte gözlerim çok acıyor çünkü bilgisayara çok bakmak zorunda kalıyorsun gün içinde..." (KG-5,7)

"... Valla demokrasinin kılıcı gibi görünüyor tepemizde dönüp duruyor yani ha indi ha inecek düşünüyorsunuz sürekli olarak yani bu işlerde hiçbir şekilde bu düzene girecek götürüyoruz diye bir şey yok tepemizde dönüyor sürekli tehlike olarak dönüyor sürekli tehlike altındasınız yani o işlerin zamanında yetişmemesi gibi yapılamaması konusunda bir tehlike altındasın dediğim gibi bunların sonucu olumsuz etkiliyor sizi..." (KH-5,8)

"... Kocaman bir stres topuna topa benzetiyorum..." (KI-5,9)

"... Cebimde gezen toplu iğne bir çatal iğne diyebilirim toplu iğne daha şeydir çatal iğnenin açılmaz riski daha azdır toplu iğne sürekli açıktır ve batar ve baktıkça da bu beni sürekli rahatsız eder o toplu yine benim cebimden çıkacak olan bir paradır cebinden çıkacak olan para benim çoluğumun çocuğumun rızkıdır benim çoluğumun çocuğumun rızkını boşu boşuna heba etmektense daha dikkatli olmaya çalışırım o toplu iğnenin de cebimde gezmesini isterim..." (KI-5,10)

"... Bir döviz kuru gibi bir borsa gibi yükselişe geçtiği zaman seviniyorsunuz düştüğü zaman üzüliyorsunuz bu da aynı yani iyiiken işleri gider iyi giderken hiçbir sıkıntı yok yarın bir cezai işlem ile karşılaştığımız zaman bunun yaptığına ne şekilde bize döneceğini bildiğimiz için aynı işte borsanın bir iniş çıkışlar gibidir yani bu iniş çıkış

bizle iyi yönde mi ne şekilde yani çıkış normal sorunsuz bir şekilde bütün seyrederse bir sıkıntı yok ama bir geriye dönük bir mahkemeye kararsa vesaire gibi gelindiği zaman yani ya da hiç ummadığımız bir atlamış da olabiliriz herhangi bir konuyu atlamamaya çalışıyoruz ama o an atladığımız zaman bir maliye ya da sigorta kolunda cezayı yaptığımız ya da bir İPC düştüğümüz zaman gidiyoruz işte çözmeye çalışıyoruz çözersek mutlu oluyoruz çözemezsek ödemezsek sonuçta hepimiz biz devlet memuruyuz bu yaptığımız işin ekstra bir bedelini almıyoruz o kadar risk yaşıyoruz bunun karşılığında bir bedel alma en azından alsak deriz diğer memurlara göre bizim mali işler çalışan olarak fazla alıyoruz bu cezayı yap yaptırımı oradan kurtarıyoruz diyebilirsiniz... "(KJ-5,11)

"... Yani ben bir pimi çekilmiş bombayı benzetiyorum her an patlamaya hazırız bomba gibi o bize çağırıyor biz ona çarpıyoruz kimlerde patlarsa gibi bir şey oluyor aslında... "(KK-5,12)

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcıları neye benzetirsiniz soruna verilen cevaplarla yapılmış olunan benzetmeler gösteriyor ki yoğun bir stres altında çalışıldığı, insan bedenini ve psikolojisini olumsuz etkilediği görülmektedir. Yapılan işin parasal işlemlere dayalı olduğu için ve yapılan bu işlemlerin kişilerin maddi yönlerine etkilemesi sebebiyle çalışanlarda sorumluluk duygusundan dolayı stres yarattığı görülmektedir. Yapılan işlemlerin aksi durumlarında idari para cezası olarak karşılığı olması veya idari soruşturmalarla karşı karşıya kalınması sebebi de çalışanlarda stres yarattığı görülmektedir. Katılımcı KH yapmış olduğu benzetmede olduğu gibi "Demokrasinin Kılıcı" yapılan işlemlerin hata kabul etmediği yapılan hata sonucunda sehven diyerek düzeltilmesinin çok zor olması sonuç yaptırımlarının yıpratıcı olduğu ifade edilmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Son zamanlarda sıkça duyduğumuz stres cümlesi kişileri hem fizyolojik hem psikolojik olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlar üzerinde moral ve motivasyon olarak ta olumsuz yönde sonuçlara sebep olmaktadır.

Mali İşler çalışanlarının, gerek çalışma ortamı gerekse yapılan işin önemi açısından ciddi sonuçlarla karşı karşıya kalması sebebiyle, çalışanlar üzerinde özellikle psikolojik olarak baskı yarattığı görülmektedir. Yanlış yapılan işler sonucunda çalışanın İdari Para Cezası ya da İdari Soruşturmalara karşı karşıya kalınması işin stres boyutunu bir kez daha ortaya koymaktadır. İdari Para Cezalarının geri ödemeleri çalışanlara ibraz edilmekte olup şahıslar tarafından ödenmektedir. Bu duruma örnek verecek olursak; fakültelerin son sınıf öğrencilerin yapmış oldukları staj öğrenimi kapsamında, TÜBİTAK bursiyer öğrencileri, kurum dışından görevlendirilen öğretim görevlilerinin yapılan SGK işlemlerinde sigorta giriş bildirgesi işlemler hakkında; “ 5510 Sayılı Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasında, işverenleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. 8 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen bildirgenin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim veri incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.” (Türmob, 2020).

Bu çalışmada yapılan görüşmeler sonucunda, Mali işler çalışanlarına yapmış oldukları işlerde daha öz güvenle ilerleyebilmesi, ya da yapılan işleri hata sız yürütebilmeleri için yılın belirli dönemlerinde ya da işlem değişikliklerinde hizmet içi eğitim verilmesi gerektiği görülmektedir. Çalışanlar işlem değişikliklerinde farklı fakültelerde olsalar bile kendi aralarında ekip ruhu ile iletişim halinde çalışarak işlerin üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar.

Çalışanlara verilen hizmet içi eğitimlerde verimliliği artırmak, çalışanların moral ve motivasyonunu yükseltmek, çalışanların dikey yükselmesini sağlamak, yapılan işten veya çalışma ortamından kaynaklanan rahatsızlıkları en aza indirmeye sağlamak, iş ortamında canlılığı artırmak, yöneticilerin denetimini kolaylaştırıp, yükünü azaltmak amaçlanmaktadır (Selimoğlu & Yılmaz, 2009).

Mali işlerde yapılan işlerin genelde hesap ve dikkat gerektiren işler olması sebebiyle iş ortamının da motivasyonu arttıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Çalışanlar yaşamış oldukları stresi kendi yöntemleri ile çözmeye çalışarak daha az hata ile işlemleri sonlandırıp olumsuz sonuçlardan kaçınmaktadırlar.

Ayrıca Mali İşler alanında yapılan işlerin stresli olması sebebiyle, fakültelerde bu alanda çalışmak isteyen kalifiye eleman sayısının çok az olduğu dile getirilmiştir. Mali işlerde işlemler bakımından önemli bir birimdir. Mali işlerin hatasız yapılabilmesi için nitelikli meslek çalışanlarına ihtiyaç vardır. Ülkemizde kalifiye eleman ihtiyaçlarının karşılanması için Orta Öğretimlerde ve Üniversitelerde uzun zamandır muhasebe eğitimi verilmemektedir. Ayrıca kurum ve kuruluşlarda mesleki eğitim alanında çalışmalarda yapılmamaktadır (Şengel, 2011).

İşin Stres kısmı ne kadar olumsuz olarak dile getirilse de, kişilerin sorumluluk duygusunu artırıp, yapılan işlerde sonuç odaklı olmalarını sağlayan olumlu yönleri de bulunmaktadır.

İş ortamında yaşanan stres kişinin özel hayatında da sorumluluk duygusunu artırıp daha dikkatli davranmasını, zamanı daha iyi kullanıp daha planlı yaşamasını da sağlar.

Stresi tamamen ortan kaldırmak imkânsızdır. Ancak çalışanlar kendilerini işin durumuna ve şartlara göre stresin seyrini en düşük seviyede tutmaya çalışıp, stresle baş edebilme yöntemlerini öğrenip, stresin doğuracağı olumsuz etkileri en aza indirmeye çalışmaları gerekmektedir. İş hayatında strese sebep olan faktörleri yok etmek zordur. Çünkü kişilerin karakter yapılarından dolayı yapılarından dolayı yaşanan stres den aynı derecede etkilenmeleri imkânsızdır. Bazı veriler iş kalitesinin artması için azda olsa strese gerek duyulduğunu savunmaktadır. Bu durumlar göz önüne alınarak tümüyle ortadan kaldırmak yerine stresi aza indirmek için örgüt yönetimlerine büyük görev düşmektedir (İştar, 2012).

5.2. Öneriler

Mali işler çalışanlarının almış oldukları İdari Para Cezaları sonucunda yaşamış oldukları stresi aza indirilebilmek için maaşlarda artı bir tazminat ödemesi yapılabilir.

Çalışma ortamları düzeltilerek dikkat dağınıklığını engellemek için daha sakin ve donanımlı bir ortam hazırlanılarak yapılan işte hata payı en aza indirilebilir.

Hizmet içi eğitimlerle VUK (Vergi Usul Kanunu) TTK (Türk Ticaret Kanunu) MYS (Mali Yönetim Sistemi) KBS (Kamu Bilişim Sistemi) ek ders ödemeleri, yolluk ödemeleri, TÜBİTAK işlemleri, döner sermaye işlemleri, gibi işlemlerde de yapılmış olunan değişiklikler konusunda eğitimler verilmelidir.

Mali İşler çalışan sayısı eğitimler verilerek artırılmalıdır.

Fakülte yönetimi mali işler personelleri ile iletişim halinde olarak hem yapılan işlemler hakkında bilgi alma konusunda hem de çalışanları daha iyi anlayabilmek için destek olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkurt, İ. (2016). *İş yerlerinde stres ve yol açtığı meslek hastalıkları*.
<https://m.bianet.org/biamag>: <https://m.bianet.org/biamag/saglik/175483-is-yerlerinde-stres-ve-yol-actigi-meslek-hastaliklari> adresinden 14.05.2021 tarihinde alınmıştır.
- Aksoy, A., & Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 458-485.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir Kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Anakara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 26-41.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aytekin, A. (2009). Stres yönetiminin önemi ve kamu çalışanlarında stres faktörlerinin teşhisine ilişkin bir araştırma; Sivas Valiliği Defterdarlığı uygulaması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Baltaş, Z., & Baltaş, A. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*. Etiler-İstanbul: Remzi Kitap Evi.
- Bartlett, J. (1995). Stres yönetimi. *Ulusal Güvenlik Konseyi* (s. 18). Jones ve Bartlett.
- Braham, B. J. (2002). *Stres yönetimi ateş altında sakın kalabilmek*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Gökbakan, M. E. (2008). *Stresten kurtulmanın ve başarılı olmanın yolları*. İstanbul: Özyel Basım Yayın.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G. Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-18.
- Kaba, İ. (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Dergisi*, 73, 63-76.
- Kılıçaslan, A. (2014). *İş ile ilgili hastalıklar*. <http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/>:
http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunumlar_ve_seminerler/Isle_ilgili_hastaliklar_Alpaslan_Kilicarslan.pdf adresinden 12.06.2021 tarihinde alınmıştır.
- Klarreich, S. H. (1999). *Stressiz çalışma ortamı*. (B. Güngör, Çev.) Ankara: Öteki Yayınları.

- Korkmaz, M., & Ceylan, B. (2012). Örgütsel Stres yönetimi ve stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının iş performansı üzerine etkisinin uygulamalı olarak incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 314-338.
- Leymun, Ş. O., Odabaşı, H. F., & Yurdakul, I. K. (2017). Eğitim Ortamlarında Durum Çalışmasının Önemi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 373-374.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Örücü, M. Ç. (2021). *Sağlık ve rehberlik*. <https://srm.metu.edu.tr/tr/system/files/pdrm-brosur-12.pdf>: <https://srm.metu.edu.tr/tr/system/files/pdrm-brosur-12.pdf> adresinden 18.06.2021 tarihinde alınmıştır.
- Quick, J., & Nelson, D. (1998). The theory of preventive stress management in organizations theories of organizational stress. *Oxford University Press*, 20.
- Ross, R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publication.
- Selimoğlu, E., & Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerinde etkileri. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 1-11.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New York: J. B. Lippincott.
- Şengel, S. (2011). Türkiye'de muhasebe meslek elemanı talebi üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 50, 167-180.
- Şenyiğit, G. (2004). Çalışma hayatında stres. *Verimlilik Dergisi*, 3, 103-118.
- Türmob. (2020). SGK idari para cezaları uygulaması kitapçığı. Türmob içinde, *SGK idari para cezaları uygulaması kitapçığı* (s. 74). Ankara: Türmob.
- Ünal, S. (1999). Okullardaki stres kaynakları verimlilik ilişkisi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(11) 365-372.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Yin, R. K. (2017). *Durum çalışması araştırması uygulamaları*. (İ.Günbayı, Çev.) Ankara: Nobel.

EKLER

Ek 1- Araştırma Görüşme Soruları

Yapılan bu araştırma kapsamında hedeflere varabilmek için Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu’nda 5 adet açık uçlu soruya cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri: Durum Çalışması

Giriş

Merhaba ben Ali KARAKUŞ Akdeniz Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Bu araştırmada Üniversite Fakültelerinin idari mali işler biriminde çalışan personellerin yaşamış oldukları iş stresine ilişkin görüşlerine yer verilecektir. Araştırma sonunda stres kaynakları saptanmaya çalışıp, stresle başa çıkabilme yöntemleri araştırılacaktır.

Görüşmeye geçmeden önce şunu belirtmek isterim: Bu görüşmeden elde edilecek söyleyişler kesinlikle gizlidir ve araştırmanın amacı dışında hiçbir amaçla başka bir çalışmada kullanılmayacaktır. Görüşme cevaplarını içtenlikle cevaplamanız için bu araştırmada isimleriniz yer almayacak bunu yerine kod ismi veya rumuz kullanılarak tarafınca şifrelenecektir.

Görüşmeden elde edilecek verilerin daha iyi analiz edilebilmesi ve zaman kazanmak için müsaadenizle ses kayıt cihazı kullanmak istiyorum. Görüşme sonunda istemediğiniz bölümleri çıkartabilirim veya bu görüşmenin bir kopyasını size verebilirim.

Görüşmemiz ortalama 30 dakika süreceğini tahmin etmekle birlikte bu sürenin içeriğin zenginliğine bağlı olarak artabileceğini tahmin ediyorum. Müsaadenizle görüşmeye geçmek istiyorum.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

I. BÖLÜM: (Katılımcıların Kişisel Bilgileri)

Katılımcı	Cinsiyeti	Yaşı	Mezuniyet Durumu	Çalışma Süresi
Fakülte İdari Mali İşler Personeli				

II. BÖLÜM: (Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları)

1. İdari mali işler personeli olarak iş stresini nasıl tanımlarsınız?
2. İdari mali işler personeli olarak çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcılarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
3. Çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcılar sizi nasıl etkilemektedir?
4. Çalışma ortamından kaynaklanan stres yapıcılarla nasıl başa çıkmaktasınız?
5. Çalışma ortamından kaynaklanan stres veya stres yapıcıları neye benzetmektesiniz? Neden?

EK: 2 Katılımcı İçin İzin Formu

Bu formdaki imzam Ali KARAKUŞ tarafından yürütülen “Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" adlı çalışmaya katılmayı kabul ettiğimi gösterir. Bu araştırmadaki katılımım yeterli sayıda bireysel veya odak grup görüşme belgelerini içerecektir. Araştırmacıyla birlikte iki veya daha fazla görüşmenin gereksiz olduğu konusunda karar verirse sadece bir tane görüşme yapılacaktır. Ayrıca bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilenleri anladığımı da beyan ederim.

1. Ben araştırma için bir gönüllüyüm ve istediğim zaman bu araştırmadan çekilebilirim.
2. Araştırmada fiziksel ve psikolojik bir zarar içeren hiçbir risk yoktur.
3. Araştırmada vereceğim bilgiler gizli olacaktır ve bütün veriler araştırmacı tarafından toplanıp analiz edilecek ve Akdeniz Üniversitesi'nde 7 yıl saklandıktan sonra imha edilecektir.
4. Araştırma bittikten sonra istediğim takdirde araştırmanın bir özetini alabileceğim.
5. Araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin veriyorum.

Ben,.....(isim) görüşme ve gözleme katılmayı ve belge sunmayı kabul ederim.

Katılımcının imzası

Tarih:



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-36380087-302.08.01-2506
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

Sayın Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI

İlgi : 14.12.2020 tarihli ve 39934507-100-131367 sayılı yazı,

İlgi yazınız gereği; Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez çalışması kapsamında ilgili Fakültelerin İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellere uygulama yapabilmemesinin uygun görüldüğüne ilişkin yazılar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim

Doç. Dr. Ramazan KARATAŞ
Müdür

Dağıtım:
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına
Sayın Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Serik İşletme Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-44253931-302.08.01-2096
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.12.2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında Fakültemizde İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellere 16.12.2020 tarihli ve 132724 sayılı yazı ekinde belirtilen formu uygulayabilmesi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ayşe Gülbin ARICI
Dekan V.





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Kemer Denizcilik Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-51484939-302.08.01-1688
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.12.2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında belirtilen görüşme formunu uygulaması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmet BALIK
Dekan V.





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Edebiyat Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-95830436-302.08.01-137687
Konu : Anket Çalışması Hk.

29.12.2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.12.2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki, Enstitümüz, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konulu formu, Fakültemizde İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellere uygulayabilmesi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa ERTÜRK
Dekan





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Kumluca Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 47526611-302.08.01-E.135213
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

23.12.2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof.Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ'un "*Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması*" isimli tez konusu kapsamında; Fakültemiz İdari Mali İşler Biriminde çalışan personele ilgi yazı ekinde belirtilen formun uygulanması hususu Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Selma ÖNCEL
Dekan V.



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-91310649-302.08.01-135261
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

23.12.2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.12.2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un, ilgi yazınızda belirtilen tez konusu kapsamında Fakültemiz İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellerimize ekte belirtilen formu uygulayabilmesi Dekanlığımız tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet UZUN
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BE8RZ5JFL Pin Kodu :46222

Belge Takip Adresi : https://ebys.akdeniz.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BE8RZ5JFL

Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dumlupınar Bulvarı 07058

Bilgi için: Gülizar Erdem (Deniz ÖZTÜRK

Yerleşke/ANTALYA

Vekaletiyle)

Telefon No:0242 310 1822 Faks No:0242 227 4454

Unvan: Bilgisayar İşletmeni

e-Posta:iibf@akdeniz.edu.tr Elektronik Ağ:iibf.akdeniz.edu.tr

Kep Adresi:akdenizuniversitesi@hs01.kep.tr



Telefon No: 3101804



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Mühendislik Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-68736355-302.08.01-135428
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

23.12.2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.12.2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

İlgi yazı gereği, Enstitünüz 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında Fakültemiz İdari Mali İşler Biriminde görev yapan personellere, yazı ekinde gönderilen formun doldurulmasına ilişkin çalışmanın yapılması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Ayhan TOPUZ
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BEL5Z5VP4 Pin Kodu :81312

Belge Takip Adresi :
https://ebys.akdeniz.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BEL5Z5VP4

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü Kampus / Antalya
Telefon No:0242 227 59 90 Faks No:0242 227 59 90
e-Posta:yaziisl@akdeniz.edu.tr Elektronik Ağ:www.akdeniz.edu.tr
Kep Adresi:akdenizuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nurgül GÜLYÜZ
Unvan: Bilgisayar İşletmeni



Telefon No: 02423104385



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Turizm Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 71447392-302.08.01-E.133865
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

19/12/2020

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında Fakültemizde İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellere ekte belirtilen formu uygulayabilmesi, Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Beykan ÇİZEL
Dekan V.



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 86799031-302.08.01-E.133939
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Ali
KARAKUŞ

21/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında Fakültemiz İdari Mali İşler Biriminde çalışan personele anket uygulaması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Ancak Fakültemiz İdari ve Mali İşlere bakan personelimiz başka bir birimde görevlendirilmesi nedeniyle Mali işlere bakan personel bulunmamaktadır.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Fatih KILINÇ
Dekan



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 57155553-302.08.01-E.133633
Konu : Ali KARAKUŞ Tez Çalışması

18/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

İlgide kayıtlı yazıda Rektörlüğümüz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ'un Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığında yürüttüğü "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında hazırlamış olduğu formu, Fakültemizde çalışan İdari Mali İşler personelimize uygulayabilme talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Zeynep ÖZER
Dekan V.



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Dış Hekimliği Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 81592492-302.08.01-E.133655
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

18/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

İlgi yazı gereği Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında Fakültemizde İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellere yönelik ilgede belirtilen formu uygulayabilmesi talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Alper KUŞTARCI
Dekan



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 15259642-840-E.133793
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ Hak.

18/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.12.2020 tarih ve 132724 sayılı yazınız

İlgi tarih ve sayılı yazınız ile Fakültemizden istenilen Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "*Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması*" isimli tez konusu kapsamında, İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellere form uygulanabilmesi Fakültemizce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Aylin Fidan KORCUM
ŞAHİN
Dekan V.



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Mimarlık Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 33261311-302.08.01-E.133556
Konu : Yüksek Lisans Tez Uygulama İzni

18/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

İlgide kayıtlı yazınız ile; Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Ali KARAKUŞ'un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında Fakültemiz Mali İşler biriminde çalışan personellere formu uygulayabilme isteminiz Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Kemal Reha KAVAS
Dekan



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 86897337-605.01-E.133405
Konu : Uygulama İzni (Ali KARAKUŞ)

18/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

İlgi yazı gereği, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ali KARAKUŞ'un "*Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması*" isimli tez çalışması kapsamında hazırladığı formu Fakültemiz Mali İşler Bürosu personeline uygulayabilme isteği, etik kurul izni bulunması halinde Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ahmet Yılmaz ÇOBAN
Dekan V.



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İlahiyat Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 72110048-302.08.01-E.132993
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

17/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

Müdürlüğünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında hazırladığı formu Fakültemiz İdari Mali İşler Biriminde çalışan personele uygulayabilme isteği Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ahmet ÖGKE
Dekan



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 19808253-302.08.01-E.133154
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı/Alı
KARAKUŞ

17/12/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16/12/2020 tarihli ve 36380087-302.08.01-E.132724 sayılı yazı,

İlgi yazıya istinaden Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI danışmanlığındaki 20195413020 numaralı öğrencisi Ali KARAKUŞ' un "Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri; Durum Çalışması" isimli tez konusu kapsamında Fakültemizde İdari Mali İşler Biriminde çalışan personellere ekte belirtilen formu uygulayabilmesi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAYAKUŞ
Dekan Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ali KARAKUŞ

Eğitim Durumu : Lisans

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (Orta)

İş Deneyimi:

Özel İlkem Yükseliş Koleji Muhasebe Finansman Birimi

Elbistan İnşaat Ltd. Şti. İdari Mali İşler Birimi

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi İdari Mali İşler

Üniversite Fakültelerinde İdari Mali İşler Biriminde Çalışan Personelin Yaşadığı İş Stresine İlişkin Görüşleri: Durum Çalışması

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Akdeniz University Student Paper	4%
2	acikerisim.akdeniz.edu.tr Internet Source	1%
3	dspace.akdeniz.edu.tr Internet Source	1%
4	Submitted to TechKnowledge Turkey Student Paper	1%
5	Submitted to Mehmet Akif Ersoy Aniversitesi Student Paper	1%
6	ddfe.curtin.edu.au Internet Source	1%
7	dergipark.org.tr Internet Source	1%
8	docplayer.biz.tr Internet Source	<1%

9	Internet Source	<1 %
10	www.icdet.net Internet Source	<1 %
11	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
12	www.enadonline.com Internet Source	<1 %
13	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Student Paper	<1 %
14	acikerisim.bartın.edu.tr:8080 Internet Source	<1 %
15	Submitted to Adnan Menderes Üniversitesi Student Paper	<1 %
16	www.e-adliye.net Internet Source	<1 %
17	dspace.balikesir.edu.tr:8080 Internet Source	<1 %
18	Submitted to Ataturk Üniversitesi Student Paper	<1 %
19	dergipark.gov.tr Internet Source	<1 %
20	www.scribd.com Internet Source	

9	Internet Source	<1 %
10	www.icdet.net Internet Source	<1 %
11	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
12	www.enadonline.com Internet Source	<1 %
13	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Student Paper	<1 %
14	acikerisim.bartın.edu.tr:8080 Internet Source	<1 %
15	Submitted to Adnan Menderes Üniversitesi Student Paper	<1 %
16	www.e-adliye.net Internet Source	<1 %
17	dspace.balikesir.edu.tr:8080 Internet Source	<1 %
18	Submitted to Ataturk Üniversitesi Student Paper	<1 %
19	dergipark.gov.tr Internet Source	<1 %
20	www.scribd.com Internet Source	

<1 %

21

Submitted to Istanbul Aydın University

Student Paper

<1 %

22

Submitted to Konya Necmettin Erbakan University

Student Paper

<1 %

23

acikerisim.deu.edu.tr:8080

Internet Source

<1 %

24

acikerisim.pau.edu.tr

Internet Source

<1 %

25

acikerisim.uludag.edu.tr

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Anadolu University

Student Paper

<1 %

27

www.saglikcalisanisagligi.org

Internet Source

<1 %

28

Submitted to Firat Üniversitesi

Student Paper

<1 %

29

tez.sdu.edu.tr

Internet Source

<1 %

30

www.pa.edu.tr

Internet Source

<1 %

31

9lib.net

Internet Source

<1 %

32

LEYMUN, Şenay Ozan, ODABAŞI, Hatice Ferhan and KABAKÇI YURDAKUL, Işıl. "Eğitim Ortamlarında Durum Çalışmasının Önemi", Anı Yayıncılık, 2017.

Publication

<1 %

33

acikerisim.pau.edu.tr:8080

Internet Source

<1 %

34

Submitted to Istanbul Gelisim University

Student Paper

<1 %

35

Submitted to Okan Üniversitesi

Student Paper

<1 %

36

iushkh.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

37

openaccess.maltepe.edu.tr

Internet Source

<1 %

38

acikerisim.ege.edu.tr:8081

Internet Source

<1 %

39

www.yumpu.com

Internet Source

<1 %

40

ŞANLI, Önder. "ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN STRES DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ", Dicle Üniversitesi, 2017.

Publication

<1 %

41	Submitted to TED Ankara College Student Paper	<1 %
42	arastirmamax.com Internet Source	<1 %
43	bilgi90.com Internet Source	<1 %
44	docs.neu.edu.tr Internet Source	<1 %
45	egitimbilim.akdeniz.edu.tr Internet Source	<1 %
46	openaccess.hku.edu.tr Internet Source	<1 %
47	www.eyuder.org Internet Source	<1 %
48	acikerisim.deu.edu.tr Internet Source	<1 %
49	assets.ey.com Internet Source	<1 %
50	erenlerram.meb.k12.tr Internet Source	<1 %
51	icoess.com Internet Source	<1 %
52	joiss.karabuk.edu.tr Internet Source	<1 %

53

paperity.org

Internet Source

<1 %

54

plus.google.com

Internet Source

<1 %

55

CAN, Süleyman and CAN, Şendil. "Kamu personeli seçme sınavı öncesinde öğretmen adaylarının stres düzeyleri", TUBITAK, 2011.

Publication

<1 %

56

www.j-humansciences.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

<1 %

21

Submitted to Istanbul Aydin University

Student Paper

<1 %

22

Submitted to Konya Necmettin Erbakan University

Student Paper

<1 %

23

acikerisim.deu.edu.tr:8080

Internet Source

<1 %

24

acikerisim.pau.edu.tr

Internet Source

<1 %

25

acikerisim.uludag.edu.tr

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Anadolu University

Student Paper

<1 %

27

www.saglikcalisanisagligi.org

Internet Source

<1 %

28

Submitted to Firat Üniversitesi

Student Paper

<1 %

29

tez.sdu.edu.tr

Internet Source

<1 %

30

www.pa.edu.tr

Internet Source

<1 %

31

9lib.net

Internet Source

<1 %

32

LEYMUN, Şenay Ozan, ODABAŞI, Hatice Ferhan and KABAKÇI YURDAKUL, Işıl. "Eğitim Ortamlarında Durum Çalışmasının Önemi", Anı Yayıncılık, 2017.

Publication

<1 %

33

acikerisim.pau.edu.tr:8080

Internet Source

<1 %

34

Submitted to Istanbul Gelisim University

Student Paper

<1 %

35

Submitted to Okan Üniversitesi

Student Paper

<1 %

36

iushkh.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

37

openaccess.maltepe.edu.tr

Internet Source

<1 %

38

acikerisim.ege.edu.tr:8081

Internet Source

<1 %

39

www.yumpu.com

Internet Source

<1 %

40

ŞANLI, Önder. "ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN STRES DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ", Dicle Üniversitesi, 2017.

Publication

<1 %

41	Submitted to TED Ankara College Student Paper	<1 %
42	arastirmamax.com Internet Source	<1 %
43	bilgi90.com Internet Source	<1 %
44	docs.neu.edu.tr Internet Source	<1 %
45	egitimbilim.akdeniz.edu.tr Internet Source	<1 %
46	openaccess.hku.edu.tr Internet Source	<1 %
47	www.eyuder.org Internet Source	<1 %
48	acikerisim.deu.edu.tr Internet Source	<1 %
49	assets.ey.com Internet Source	<1 %
50	erenlerram.meb.k12.tr Internet Source	<1 %
51	icoess.com Internet Source	<1 %
52	joiss.karabuk.edu.tr Internet Source	<1 %

53

paperity.org

Internet Source

<1 %

54

plus.google.com

Internet Source

<1 %

55

CAN, Süleyman and CAN, Şendil. "Kamu personeli seçme sınavı öncesinde öğretmen adaylarının stres düzeyleri", TUBITAK, 2011.

Publication

<1 %

56

www.j-humansciences.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On