

ÖĞRETİM ELAMANLARI ÜZERİNDE STRES YARATAN FAKTÖRLERİN PERFORMANS DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİ

Derya KARA *

Özet : Araştırma kapsamında öğretim elemanları üzerinde stres yaratan faktörlerin performans düzeylerine etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini Gazi Üniversitesi'nde çalışan toplam 350 öğretim elamanı oluşturmuştur. Araştırmada, öğretim elemanlarının performansı üzerinde stres yaratan faktörler ortaya konularak, stres durumunda performansları incelenmiş ve akademik unvanları itibariyle stres yaratan faktörlerin performansları üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretim elemanları üzerinde en çok stres yaratan faktörün “maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı” olduğu, ayrıca; Araştırma Görevlisi, Uzman-Okutman ve Öğretim Görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının üzerinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ve Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının üzerinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, stres yaratan faktörler ve performans.

Determining The Effects Of Factors Causing Stress On Performance Levels Of Instructors

Abstract : In this study, effects of factors causing stress for instuctors on performance levels are discussed. Examples of the study have been chosen among 350 instuctors in Gazi Univesity. In the research, factors causing stress on instuctors' performance are determined and their performance at the time of stress are analyzed and the effects of factors causing stress on their performances are determined according to their status. At the end of the research, it is concluded that among instuctors, there is no statistacally appearant difference between factors causing stress and their performances for ones having status of research associate, specialist-lecturer and acamedician. Beside this for ones having status of Assistant Professor, Associate Professor and Professor there appeared to be a statistical difference between factors causing stress and their performances.

Key Words: Stress, factors causing stress and performance.

* Dr., Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Turizm İşletmeciliği Eğitimi Bölümü
Gölbaşı Kampüsü/Ankara e-mail: deryakara@gazi.edu.tr gsm:532 487 0866

GİRİŞ

Günümüzün hızla değişen ve gelişen modern toplumlarında yaşamının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren bireyler farklı nedenlerden dolayı ruhsal ve hatta zaman zaman fiziksel baskı altında kalmaktadır. Bu durum sosyal bir varlık olan bireyin stres altında kalmasına ve yaşadığı stresin iş ortamına yansımaya neden olmaktadır.

Günlük yaşamda hemen herkesin kullandığı bir kavram olan stres, son yıllarda üzerinde yapılan araştırmaların artmasına karşın insan oğlunun yaratıldığı günden beri varlığını hissettiren bir durumdur (Selye,1997). Stres 1950’lerde toplum tarafından bilinmeye başlamış ve 1970’lerde bireyler stresin zararlı etkilerinden endişe duymaya başlamıştır. Stres, 1980’lerde Time Dergisi tarafından ‘on yılın salgın hastalığı’ olarak, 1990’larda Birleşmiş Milletler tarafından ‘20. yüzyılın hastalığı’ olarak tanımlanmıştır (Krohe, 1999).

Bu çalışmada öğretim elamanlarının performansı üzerinde stres yaratan faktörler ortaya konularak, stres durumunda performansları incelenmiş ve akademik ünvanları itibariyle stres yaratan faktörlerin performansları üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere Gazi Üniversitesi’nde farklı fakültelerde ve farklı bölümlerde çalışan öğretim elemanlarına anket uygulanmış ve uygulanan anketler sonucunda elde edilen veriler araştırmanın amacı doğrultusunda uygun istatistikî çözümlemeler (frekans dağılımı, ortalama, standart sapma ve varyans analizi testi) ile analiz edilmiştir.

Stres Kavramına Genel Bir Bakış

Bireylerin esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla ele alınan olaylara karşı yetersiz bir şekilde gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepki stres olarak ifade edilmektedir (Klarreich, 1999). Stres kavramını ilk defa ortaya koyan Hans Selye stresi; organizmanın her türlü değişime yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır (Conlan, 2001). Stres, olumlu veya olumsuz olmasına bakılmaksızın “bireyin herhangi bir fiziksel ya da psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi” olarak açıklanmaktadır (Tengilimoğlu vd., 2008). Başka bir ifade ile stres, kişilerin karşı karşıya kaldıkları fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu olarak tanımlanmaktadır (Robins,1996).

Her meslek bireylerin az ya da çok belirli ölçülerde stres yaşamasına neden olmaktadır. Çeşitli meslekler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada gardiyanlık, polis memurluğu, öğretmenlik, ambulans şoförlüğü, hemşirelik, doktorluk, itfaiyecilik, diş hekimliği, maden işçiliği, askerlik, aktörlük ve gazetecilik gibi mesleklerin en çok stresli meslekler olduğu; gökbilimcilik,

güzellik uzmanlığı, çevrecilik, seracılık, kütüphanecilik, müzecilik, berberlik, spor kulübü yöneticiliği, göz doktorluğu ve din adamlığı gibi mesleklerin ise en az stresli meslekler olduğu belirlenmiştir (Hargreaves, 1998). Bununla birlikte, Cooper ve Marshall (1976) diğer insanlarla etkileşime giren profesyonellerin bu arada üniversite öğretim elemanlarının, üretime dönük işçilere göre daha çok iş stresi yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Bireylerin yaşamında stres kendiliğinden oluşmamakta ve stresin oluşması için bireyin içinde bulunduğu ve hayatını sürdürdüğü çevrede meydana gelen değişimlerin bireyi etkilemesi gerekmektedir (Eren, 2001). Organizmanın yaşadığı stres işgörenin iş stresi yaşamasına neden olmakta ve bu durum iş ortamını nasıl algıladığına dayanmaktadır. Belirli bir iş, bir işgörene göre stres faktörü oluştururken bir başka işgören için son derece basit ve önemsiz olarak ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 1996).

Örgütler büyüdükçe ve karmaşıklaştıkça bireyi etkileyen stres kaynakları da buna paralel olarak artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyebileceği bir durum haline gelmektedir. Örgütlerde stres kaynakları Luthans (1992) tarafından örgütsel politikalar (adaletsiz başarı değerlendirmeleri, ücret eşitsizlikleri, örgütsel kuralların katılığı, çelişkili yöntemler, sık sık yer değiştirmeler, gerçekçi olmayan iş tanımları), örgütün yapısal özellikleri (merkeziyetçilik ve kararlara katılamama, terfi imkanlarının azlığı ve aşırı formaliteler, yüksek derecede uzmanlaşma, örgütsel bölümlerin karşılıklı bağımlılığı, yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma), fiziksel koşullar (kalabalık çalışma ortamları ve özel yaşamı önemsememe, aşırı gürültü, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, yetersiz aydınlatma ve iş kazaları) ve örgütsel süreçler (yetersiz iletişim ve yetersiz bilgi, başarı düzeyi ile ilgili yetersiz geri bildirim, belirsiz ve çelişkili amaçlar, adaletsiz denetim, başarı değerlemesinin yanlış ve çelişkili olması, elverişsiz örgüt iklimi ve kültürü) olarak dört grupta toplanmaktadır (Luthans, 1992). Cooper ve Marshall ise örgütlerde stres kaynaklarını; işin niteliği, işgörenin organizasyondaki rolü, kariyer gelişimi, bireylerarası ilişkiler ve organizasyonel yapı ile örgütsel iklim olarak beş temel faktör olarak nitelendirmektedir (Cooper and Marshall, 1976). Ayrıca iş stresi, işveren ve iş arkadaşları ile kötü ilişkiler, rol çatışmaları, rol belirsizliği, uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, vardiyalı çalışma ve kötü çalışma koşulları gibi birçok faktörden de kaynaklanabilmektedir (Mojoyinola, 2008).

Stres kaynakları organizmayı etkileyerek, organizmada dengesizliğe neden olmakta, bireyin doğal ve ideal dengesini bozan bir olgu olarak karşımıza çıkmakta ve bireysel ve örgütsel anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Gürüz ve Gürel, 2006). Stres bireysel olarak; fizyolojik, psikolojik (kaygı, depresyon, uykusuzluk ve tükenmişlik) ve davranışsal (alkol, sigara ve uyuşturucu kullanma, aşırı yemek yeme) sonuçlar

doğururken, örgütsel olarak performans düşüklüğü, işgören devir hızı ve iş devamsızlık gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Stres iş verimliliği ve etkinlik ile yakından ilişkili olduğundan, ekonomik açıdan da olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Amerika ve İngiltere'de yapılan araştırmalar, hastalıkların %75'inin kontrol altına alınamayan stres nedeniyle ortaya çıktığını göstermektedir. İş ortamındaki stresin maddi ve manevi bedelinin oldukça yükseldiğini ortaya koyan uluslararası raporlara göre; Amerika'da iş ortamındaki stresten kaynaklanan maliyetin 150 milyar dolar olduğu belirtilmektedir (Maureen and Anthony: 1996).

Stres ve Performans İlişkisi

Ekonomik ve toplumsal yaşamda önemli olan örgütlerin, yoğun rekabet ortamı içerisinde etkili bir biçimde yönetilmesi gerektiğinden, tüm işgörenlerin belirlenmiş ölçütlere göre başarı göstermeleri çok önemlidir. Kişisel başarının örgütsel başarıya yansıdığı işletmelerde, insan kaynaklarının geliştirilmesi bu durumu etkileyen faktörler olduğundan, örgütsel başarının elde edilebilmesi için işgörenin performansı üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yatkin, 2008).

Performans, bir işletmenin belirli bir zaman diliminde elde ettiği başarı derecesi olarak tanımlanmaktadır (Tetik, 2003). Performans değerlendirme faaliyetleri çalışanların davranışlarını, iş ile ilgili özelliklerini değerlendirmek için planlanmıştır. Odak noktası, gelecekte çalışanların performansını daha etkili olup olmayacağını ve nasıl verimli hale geleceğinin ortaya konulması olduğundan, yöneticilerin temel sorumluluklarından biri de, çalışanların performanslarını değerlendirmektir (Hellriegel vd, 2002).

İşgörenlerin performansını etkileyen en önemli unsurlardan birinin stres olduğu bilinen bir gerçektir. Düşük performans bir işletmenin rekabet gücünü etkilemekte ve genellikle işgörenlerden kaynaklanan bir sorun olarak görülmektedir (Atkinson vd,1995). Aşırı stres, hem psikolojik, hem de fiziksel rahatsızlıklara yol açacağından performansın düşmesinde etkili bir faktör olarak karşımıza çıkmakta ve işgörenin içinde bulunduğu örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Sökmen, 2005). Çalışılan ortam, çalışılan insanlar, işin gerekleri, hedefleri, beklentileri, kişisel farklılıkları ve iş ortamında oluşan farklı stres kaynakları her bireyi farklı etkilemekte ve bu durum bireylerin performanslarına farklı yansıtmaktadır. Stres ve performans arasındaki ilişki konusunda literatürde çok sayıda araştırma bulunmakta ve araştırmalar sonucunda bu ilişkiyi açıklamak üzere dört farklı varsayım ortaya konulmaktadır (Akt. Gümüştekin ve Öztemiz, 2005):

Birinci yaklaşımda stres ve performans arasındaki ilişkiyi tersine dönmüş U eğrisine benzetilmekte; stresin düşük düzeylerinde, bireyler yüksek verimlilik için yeterince uyarılmamakta ve stresin yüksek düzeylerinde,

bireyler enerjilerini, performanslarını artırmaktan çok stresle başa çıkabilmek için harcamaktadırlar. Normal stres altında bireyler yalnızca görevlerini yerine getirmek için yönlendirilmemekte, stresi yenmekten çok, performanslarını artırmak çabası içerisine girmektedirler.

İkinci yaklaşımda stres ve performans arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu belirtilmekte; düşük stres düzeyinde, bireyler rekabetle yüz yüze gelmediklerinden performanslarının artması söz konusu olmamakta; orta düzeydeki stres ortamında, bireyler kısmi rekabeti tecrübe ettiklerinden ortalama performans oluşmakta ve aksine yüksek düzeydeki stres ortamında, hem optimal rekabet ve hem de optimal performansla son bulmaktadır.

Üçüncü yaklaşımda stres ve performans arasında ters doğrusal bir ilişki olduğu belirtilmekte; stres hem bireyler ve hem de örgütlerde fonksiyonsuz olarak görülmekte ve stres yaşayan bireyler stresi yenmek veya boşa vakit geçirmek, sabotaj gibi istenmeyen hareketlerle vakitlerini harcamaktadırlar.

Dördüncü yaklaşımda ise, stresi ve performans arasında bir ilişki olmadığı varsayımına dayanmakta ve bireylere başarılarından dolayı ödeme yapıldığından, bireyler başarı ile ilgilenen mantıklı olgular olarak görülmektedir. Bireyler örgütsel stresi göz ardı etmekte ve üretkenliklerinin engellenmesine izin vermemektedirler.

Bireyin stres yaşaması ile performansını belirleyen özelliklerin ve yeteneklerin yansımada farklılıklar ortaya çıktığından, stres yaşayan bireylerin yaşadığı bazı olayların performanslarının arttığı ancak çoğu zaman performanslarını azaldığı görülmektedir (Erdoğan, 1996). Çalışanlar işletme amaçlarının kendi amaçlarıyla uyumlu olduğunu algıarlarsa performanslarını en üst düzeye çıkarabilmek ve işletmeye daha verimli olabilmek için kapasitelerini zorlamaktadırlar (Miner, 1994). Bireylerin amaçlara yönelik davranabilmesi ve başarılı olabilmesi için belirli oranda strese ihtiyaçları bulunduğundan, örgütlerin çalışanların karşı karşıya kaldıkları veya kalabilecekleri optimum stres düzeyini belirleyerek, örgüt lehine kullanabilmeleri gerekmektedir (Ulukuş, 2003).

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Gelişen dünya koşullarında yaşanan hızlı değişimlere paralel olarak, bireyler farklı nedenlerden dolayı stres altında kalmakta ve iş ortamında stres yaşayan bireylerin performansları önemli ölçüde etkilenmektedir. Yoğun rekabet ortamında bireyler stresin olumsuz etkilerini yaşamakta, her meslek grubu için stres yaratan nedenler farklılaşmakta ve her bireyin strese neden olan faktörlere karşı tepkisi farklılaşmaktadır. Bu bağlamda çalışmada; öğretim elamanlarının performansı üzerinde stres yaratan faktörler ortaya konularak, stres durumunda performansları incelenmiş ve akademik ünvanları

itibariyle stres yaratan faktörlerin performansları üzerindeki etkisinin ortaya konulması araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

VERİ KAYNAKLARI VE YÖNTEM

Çalışmanın evrenini Gazi Üniversitesi'nde farklı fakültelerde ve farklı bölümlerde çalışan toplam 3578 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Yamane'e (2001) dayanarak yapılan hesaplamada araştırmanın örneklemi 347 olarak bulunmuş ve 350 öğretim elemanından analiz edilebilir anket elde edilmiştir. Gazi Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarına uygulanan anketler sonucunda elde edilen veriler uygun istatistiksel programlar ile analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilere, araştırmanın amacı doğrultusunda uygun istatistikî çözümlemeler (frekans dağılımı, ortalama, standart sapma ve Varyans analizi testi) yapılmıştır.

Literatür taraması sonucunda elde edilen kuramsal bilgilere dayanarak, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde öğretim elemanları üzerinde en çok stres yaratan faktörleri ortaya koyan ifadelere yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise; Balcı (1994) tarafından geliştirilen ve 12 ifadeden oluşan "Stres Durumunda Performans Ölçeği" yer almaktadır. Ölçeğin genel güvenilirlik düzeyi; Cronbach Alpha 0.83 olarak ifade edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmada, öğretim elamanları üzerinde stres yaratan faktörlere ve stres durumunda performanslarına ilişkin yüzde, frekans ve ortalama hesaplamaları verilerek, akademik ünvanlarına göre stres yaratan faktörler ile performansları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı güncel istatistiksel programlar ile (Varyans analizi testi) analiz edilmiştir.

Tablo 1. Öğretim Elemanları Üzerinde En Çok Stres Yaratan Faktörlere İlişkin Dağılım

Stres Yaratan Faktörler	n	%
Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	94	26,9
Fiziksel mekanın yetersizliği	30	8,6
Sınıfların kalabalık oluşu	12	3,4
Özlük haklarının zamanında verilip-verilmemesi durumu	62	17,7
Yetersiz iletişim	32	9,1
Yeterince yayın yapamama	40	11,4
İşsiz kalma korkusu	14	4,0
İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama	66	18,9
Toplam	350	100,0

Araştırmaya katılan öğretim elemanları üzerinde en çok stres yaratan faktörlere ilişkin dağılım incelendiğinde (Tablo.1); %26,9'unun maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı, %18,9'unun idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama, %17,7'sinin özlük haklarının zamanında verilip-verilmemesi durumu, %11,4'ünün yeterince yayın yapamama, % 9,1'inin yetersiz iletişim, %8,6'sının fiziksel mekanın yetersizliği, %4,0'ının işsiz kalma korkusu ve %3,4'ünün sınıfların kalabalık oluşu nedeniyle stres yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Öğretim Elemanlarının Stres Durumunda Performanslarına İlişkin Dağılım

	Hiçbir zaman	Ara sıra	Bazen	Sık sık	Her zaman	Ort.	S.S.
	n %	N %	n %	n %	n %		
Kendimi bir türlü işe veremem.	44 12,9	130 38,0	102 29,8	46 13,5	20 5,8	2,6140	1,05710
İşe giderken ayaklarım geri geri gider.	112 2,7	90 26,3	94 27,5	34 9,9	12 3,5	2,2515	1,12082
Beraber çalıştığım insanlarla işbirliği yapamam.	94 27,5	134 39,2	72 21,1	38 11,1	4 1,2	2,1930	1,00039
İşimde çok sık hata yaparım.	114 33,3	176 51,5	38 11,1	12 3,5	2 ,6	1,8655	,78813
İnsanlara karşı kaba ve sıkıcı olurum.	172 50,3	134 39,2	28 8,2	6 1,8	2 ,6	1,6316	,75733
Aşırı alınganlık gösteririm.	104 30,4	140 40,9	78 22,8	18 5,3	2 ,6	2,0468	,89188
Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum.	290 84,8	32 9,4	14 4,1	2 ,6	4 1,2	1,2398	,66399
İşimden ayrılmak isterim.	182 53,2	76 22,2	56 16,4	22 6,4	6 1,8	1,8129	1,03887
Enerjimi büyük oranda kendimi kontrole harcarım.	82 24,0	136 39,8	64 18,7	46 13,5	14 4,1	2,3392	1,10538
İş yapma- çalışma isteğim kalmaz.	90 26,3	134 39,2	80 23,4	24 7,0	14 4,1	2,2339	1,04627
Yaptığım işten çabuk bıkarım.	112 32,7	138 40,4	60 17,5	24 7,0	8 2,3	2,0585	,99681
Kendi kabuğuma çekilirim.	84 24,6	140 40,9	70 20,5	34 9,9	14 4,1	2,2807	1,06814

Öğretim elemanlarının stres durumunda performanslarına ilişkin verilen ifadelerin ortalamaları incelendiğinde (Tablo.2); “Kendimi bir türlü işe veremem” ifadesine öğretim elemanlarının katılma eğilimi gösterdikleri; “Sıkça izin ve rapor alarak

işimden uzaklaşırım” ifadesine öğretim elemanlarının olumsuz görüş belirttikleri görülmüştür.

Tablo 3. Akademik Ünvana Göre Öğretim Elemanlarının İşinde Stres Yaratan Faktörlerin Performanslarına Etkisine İlişkin Dağılım

	Stres Yaratan Faktörler	n	Ort.	S	F	sd	p
Arş. Gör.	Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	24	2,2639	,69142	1,778	6-107	,110
	Fiziksel mekanın yetersizliği	6	1,9722	,21517			
	Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu	14	2,3452	,83132			
	Yetersiz iletişim	12	2,4861	,36033			
	Yeterince yayın yapamama	10	2,1333	,35399			
	İşsiz kalma korkusu	14	2,0595	,32263			
	İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama	34	2,5490	,74086			
	Toplam	114	2,3304	,64110			
Uzman-okutman	Fiziksel mekanın yetersizliği	2	1,5000	,00000	,994	4-9	,458
	Sınıfların kalabalık oluşu	2	1,5833	,00000			
	Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu	6	2,8056	1,39907			
	Yetersiz iletişim	2	2,0833	,00000			
	Yeterince yayın yapamama	2	2,7500	,00000			
	Toplam	14	2,3333	1,04186			
Öğr. Gör.	Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	24	1,9931	,52528	1,397	5-42	,245
	Fiziksel mekanın yetersizliği	4	1,9167	,38490			
	Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu	4	1,9167	,00000			
	Yetersiz iletişim	4	2,2917	,33679			
	Yeterince yayın yapamama	6	2,4722	,76133			
	İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama	6	2,2778	,22771			
	Toplam	48	2,1007	,50528			
Yrd. Doç.	Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı	26	2,0000	,64636	3,998	6-83	,001
	Fiziksel mekanın yetersizliği	12	1,8333	,57735			
	Sınıfların kalabalık oluşu	6	1,1667	,12910			
	Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu	18	1,9444	,57023			
	Yetersiz iletişim	6	1,3056	,23960			
	Yeterince yayın yapamama	12	1,6250	,37183			
	İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama	10	2,1833	,55667			
	Toplam	90	1,8352	,59347			

Tablo 3. (Devamı): Akademik Ünvana Göre Öğretim Elemanlarının İşinde Stres Yaratın Faktörlerin Performanslarına Etkisine İlişkin Dağılım

	Stres Yaratın Faktörler	n	Ort.	S	F	sd	p
Doç.	Maaş ve diğier parasal ödemelerin azlığı	4	2,0417	,04811	4,427	6-29	,003
	Fiziksel mekanın yetersizliği	2	1,6667	,00000			
	Sınıfların kalabalık oluşu	2	1,2500	,00000			
	Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu	16	2,0521	,59929			
	Yetersiz iletişim	4	1,4167	,09623			
	Yeterince yayın yapamama	2	1,1667	,00000			
	İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama	6	2,4167	,07454			
	Toplam	36	1,9259	,54619			
Prof.	Maaş ve diğier parasal ödemelerin azlığı	16	1,9063	,51897	4,127	6-41	,002
	Fiziksel mekanın yetersizliği	4	1,3750	,14434			
	Sınıfların kalabalık oluşu	2	2,0000	,00000			
	Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu	4	2,5833	,38490			
	Yetersiz iletişim	4	1,4583	,24056			
	Yeterince yayın yapamama	8	1,5625	,42898			
	İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama	10	1,6833	,39441			
	Toplam	48	1,7813	,50284			

Akademik unvanlar itibariyle öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörlerin performansları üzerindeki etkisine ilişkin dağılım Tablo.3’de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanları üzerinde en çok stres yaratan faktör akademik unvan itibariyle incelendiğinde; “İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama” faktörünün Araştırma Görevlileri, “Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi” faktörünün Uzman-Okutman ve Doçent, “Maaş ve diğier parasal ödemelerin azlığı” faktörünün Öğretim Görevlileri, Yardımcı Doçent ve Profesör kadrosunda bulunan öğretim elemanları üzerinde en fazla stres yarattığı tespit edilmiştir.

Akademik ünvana göre öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı Varyans Analizi testi ile araştırılmıştır (Tablo.3). Sonuç olarak;

Araştırma görevlisi, Uzman-Okutman ve Öğretim Görevlisi ünvan grubunda yer alan öğretim elemanlarının üzerinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında alınan cevap ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı; Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesör ünvan grubunda yer alan öğretim elemanlarının üzerinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında alınan cevap ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p < .05$) tespit edilmiştir.

Yardımcı Doçent ünvanına sahip öğretim elemanlarının; maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı ve sınıfların kalabalık oluşu, sınıfların kalabalık oluşu ve özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu, sınıfların kalabalık oluşu ve idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama ile yetersiz iletişim ve idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama faktörlerine vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu; diğer faktörlere verilen cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Doçent ünvanına sahip öğretim elemanlarının; sınıfların kalabalık oluşu ve idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama, yetersiz iletişim ve idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama ile yeterince yayın yapamama ve idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama faktörlerine vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu; diğer faktörlere verilen cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Profesör ünvanına sahip öğretim elemanlarının; fiziksel mekanın yetersizliği ve özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu, yetersiz iletişim ve özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu, yeterince yayın yapamama ve özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu ile İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama ve özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu, faktörlerine vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu; diğer faktörlere verilen cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ

Eğitim öğretim faaliyetlerinin önemli bir parçası olan öğretim elemanlarının verimli olabilmeleri için iş yaşamında strese neden olan faktörlerin ortaya konularak, stresin olumsuz etkilerinin azaltılması ya da ortadan kaldırılması performanslarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda araştırmada; öğretim elemanları üzerinde stres yaratan faktörler

ortaya konularak, akademik unvan itibariyle stres yaratan faktörlerin öğretim elemanlarının performansları üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda;

Araştırmaya katılan öğretim elemanları üzerinde en çok stres yaratan faktörler incelendiğinde; birinci sırada “maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı” yer alırken, bunu “idari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama” ve “özlük haklarının zamanında verilip-verilmemesi durumu” ifadelerinin takip ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Taşdemir (2007) tarafından yapılan “Akademik Performansı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” konulu araştırmada Araştırma Görevlileri üzerinde stres yaratan faktörlerin “gelecek kaygısı (işini kaybetme, öğretim üyeliğine yükseltilmeme, vb.)”, “haksızlığa maruz kalma” ve “çalışma arkadaşları arasındaki uyumsuzluk” olduğu tespit edilmiştir (Taşdemir, 2007). Bununla birlikte öğretmenlerin işinde stres yaratan faktörlerle ilgili olarak yapılan araştırmalar sonucunda; kaynakların sınırlılığı, öğrenci sayısı, mekan düzenlemeleri ve sınıf büyüklüğü, iş yükü, kişilerarası ilişkiler, rol yüklemeleri ve çatışmaları ile eğitim ve öğretim koşulları gibi faktörlerin bireylerin işi üzerinde stres yarattığı ortaya çıkmıştır (Balci, 1994). Soysal (2009) tarafından yapılan “Farklı Sektörlerde Çalışan İsgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları” konulu araştırma sonucunda ise; üretim sektöründe çalışan işgörenler en fazla stres kaynağı olarak “çalışma saatinin uzun olması”, “işin sıkıcı olması”, “işyerinin kalabalık olması”, “çalışma ortamının gürültülü olması”, “iş yükünün ağır olması”, “ücretin yetersizliği”, “beklentilerin açık olmaması”, “sorumlulukların endişe yaratması”, “personel değerlemede adaletsizlik olması” ve “çalışmaların karşılığını alamamak” olarak görürken; hizmet sektöründe çalışan işgörenlerin en fazla stres kaynağı olarak; “çalışma saatinin uzun olması” ve “çalışmanın karşılığını alamamak” olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır (Soysal, 2009).

Öğretim elemanlarının stres durumunda performanslarına ilişkin araştırma sonucu incelendiğinde; “Kendimi bir türlü işe veremem” ifadesine öğretim elemanlarının katılma eğilimi gösterdikleri; “Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşırım” ifadesine öğretim elemanlarının olumsuz görüş belirttikleri görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretim elemanları üzerinde en çok stres yaratan durum akademik unvan itibariyle incelendiğinde; “İdari görevlerin çokluğundan akademik çalışmalara yeterince zaman ayıramama” Araştırma Görevlileri, “Özlük haklarının zamanında verilip verilmemesi durumu” Uzman-Okutman ve Doçent, “Maaş ve diğer parasal ödemelerin azlığı” Öğretim Görevlileri, Yardımcı Doçent ve Profesör kadrosunda bulunan öğretim elemanları üzerinde en fazla stres yarattığı tespit edilmiştir.

Akademik ünvana göre öğretim elemanlarının işinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

olup olmadığı araştırılmış; Araştırma görevlisi, Uzman-Okutman ve Öğretim Görevlisi ünvan grubunda yer alan öğretim elemanlarının üzerinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında alınan cevap ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı; Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesör ünvan grubunda yer alan öğretim elemanlarının üzerinde stres yaratan faktörler ile performansları arasında alınan cevap ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p < .05$) tespit edilmiştir.

İşgörenler üzerinde önemli sıkıntılara sebep olan stres kavramı, çalışma yaşamının en önemli problemlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan hızlı değişim bireylerin stresle karşı karşıya kalmasına, uyum sağlayamamasına neden olmakta ve örgütlerde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Stres iş yaşamında bireylerin performanslarını önemli ölçüde etkilediğinden, yöneticilerin örgütte çalışan işgörenler üzerinde stres yaratan faktörlerin kaynağını belirleyerek kontrol altına alabilmeleri, bireysel performansın dolayısıyla kurum performansının ve verimliliğinin artırılmasına büyük katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Atkinson, R.L, Atkinson, R.C. and Hilgard, E.R. (1995). Psikolojiye Giriş II. Çev: Kemal Atakay, Mustafa Atakay ve Aysun Yavuz. Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Balcı, A. (1994). Üniversite Öğretim Elemanının İş Stresi Ölçeği, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 27 (1), 315-334.
- Conlan, R. (2001). *Zihnin Halleri*, Çeviren: Derya Duman, Phoenix Yayınları, Ankara.
- Cooper, C. L. and Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease And Mental Ill Health. Journal of Occupational Psychoogy. 49, 11-28.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Yedici Baskı, Beta Basım Yayım, Ankara.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü Dergisi. 14 (1), 271-288.
- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006). Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Hargreaves, G. (1998). Stresle Baş Etmek, Çeviren: Ali Cevat Akkoyunlu, Doğan Kitabevi, İstanbul.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E. and Slocum J.W. (2002). Management: A Competency-Based Approach. South-Western College, Cincinnati.

- Klarreich, S. H. (1999). Stressiz Çalışma Ortamı, Çeviren: Bengi Güngör. Öteki Yayınevi, Ankara.
- Kroe Jr., J. (1999). Workplace Stress. Across The Board. February, 36 (2), p.36-42.
- Luthans, F. (1992). Organizational Behavior. Mc Graw Hill Company, New York.
- Maureen, F.D. and Anthony, H.W. (1996). Managing Occupational Stress: A National and International Perspective. International Journal of Stress Management, 3 (2), 69-83.
- Miner, J. B. (1994). Congruence and Fit in Professional Role Motivation Theory. Organization Science. 5 (1), 86-97.
- Mojoyinola, J.K. (2008). Effects of Job Stress on Health, Personal and Work Behaviour of Nurses in Public Hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. European Journal of Scientific Research, 21(2), 346-352.
- Robins, S. P. (1996). Organizational Behavior, 7.Ed, Prentice Hall Inc. USA
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). Örgütsel Psikoloji, Furkan Ofset, Bursa.
- Selye, H. (1997). The Stress of Life, Teach Yourself Books, London.
- Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 14 (2), 333-359.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi.1, 1-27.
- Taşdemir, T. (2007).Akademik Performansı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi; Ktü Uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı.
- Tengilimoğlu, D., Atilla, A. ve Bektaş, M. (2008). *İşletme Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tetik, S. 2008. İşletme Performansını Belirlemede Veri Zarflama Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10 (2), 221-229.
- Ulukuş, K. S. (2003). Polis, Stres, Verimlilik ve Stresle Başetme Yolları. *Polis Eğitim Dergii*. Ocak-Şubat-Mart, 34, 1-20.
- Yamane, T. (2001). Temel Örnekleme Yöntemleri. Birinci Baskı. Çeviren: Alptekin Esin, M. Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsel. Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Yatkin, A. (2008). Örgütsel Çatışmanın ve Performans Değerlemenin İşgören Performansına Etkileri. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları.