

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ KAYGI DÜZEYLERİ

ANXIETY LEVELS OF THE LECTURERS AT KOCAELİ UNIVERSITY

Yrd. Doç. Dr. Ali AKSU
Yrd. Doç. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN
Kocaeli Üniversitesi
Teknik Eğitim Fakültesi
Eğitim Bölümü

ÖZET

Bu araştırmada, Kocaeli Üniversitesi öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin birimlere, cinsiyete, unvana ve kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Kocaeli Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarıyla gerçekleştirilen bu araştırmaya 153 kişi katılmıştır. Veri elde etmek için "Kendini Değerlendirme Envanteri STAI Formu TX2" kullanılmıştır. Toplanan veriler, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi ve Newman Keuls Testi ile çözümlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, Teknik Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Fen Bilimleri Enstitüsü öğretim elemanlarının kaygı puan ortalamaları düşük, diğer fakülte, yüksekokul ve enstitüdeki öğretim elemanlarının kaygı puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri cinsiyete, unvana ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Anahtar Kelimeler: Kaygı, üniversite öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri.

ABSTRACT

This research investigated whether the anxiety level of the lecturers at Kocaeli University showed any significant difference according to the department, sex, title and seniority. 153 people participated in this research which was undertaken with Kocaeli University lecturers. The "STAI Self Evaluation Inventory Form TX2" was used to collect data. The collected data was analysed by Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis Test and Newman. Lecturers at the Faculty of Technical Education, Faculty of Administrative Sciences and the Institute of Natural Sciences gave low averages whereas the averages of lecturers at other faculties, high schools and institutes were high. The anxiety levels of the lecturers did not differ according to the sex, title and seniority.

Key Words: Anxiety, Anxiety Levels of the lecturers.

GİRİŞ

Örgütsel etkinliklerin başarıya ulaşmasını birçok değişken olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu değişkenlerden birisini de örgüt elemanlarının kaygı düzeyi oluşturmaktadır. Kaygı, insanın temel duygularından birisidir. Öner (1977)'e göre genel anlamda kaygı, insan yapısında mevcut çevresel ve psikolojik olaylarla gösterilen bir duygusal tepkidir. Feist (1990) kaygıyı, fizyolojik belirtilerin eşlik ettiği hoş olmayan duygusal durumu hissetmek şeklinde tanımlamıştır. Kaygı, endişe, korku ve gerginlikten

oluşan psikolojik bir durumdur (Parham, 1988). Bilişsel yaklaşımlı kuramlara göre kaygı, bireyin düşünce ve duygularında dengesizlik, çelişki, çatışma yaratıp, yargılarda bozulmaya neden olmaktadır. Pekiştirme yaklaşımlı kuramlar ise, kaygının kaynağı yerine nasıl yayıldığı ile ilgilenmiştir. Pekiştirme yaklaşımlı kuramlara göre kaygı, nötr olan uyarıcıların acı veren uyarıcılarla bağ kurması sonucu oluşup, uyarıcı genellemesiyle yayılır (Öner, 1977).

Kaygı, nesnel ya da gerçekçidir. Kaygı normaldir. Kaygının şiddeti, dış tehlikelerin büyüklüğü ya da

önemiyle orantılıdır. Çevredeki koşullara bağlı olduğu için her insanda zaman zaman görülen bir duygudur. Çatışma durumundaki gereksinim engellenmelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Freud, 1975; 1984; 1991).

Özer (1997), kaygı dilinin mantığında sevgi ve saygı elde edebilmek için başarılı bir kişi olunması gereğinin yattığını belirtmektedir. Bu gerekliliği gerçekleştirebilmek için hata yapmama, başarısız davranmama gereği gündeme gelmektedir. Kaygı dilinin mantığı, hata yapmak, yanlış veya eksik bilmek, ihmalkârlık yapmak, unutmak gibi davranışları insan doğasından silmeye çalışan bir uğraşı içindedir. Yasakçı ve kuralcı bir dildir. Kişiliği yüceltme veya aşağılama gibi basit bir ödül-ceza sistemine sahiptir.

Kaygılı insanın algıları da abartılıdır. Günlük olağan sorunları bile dünyanın sonu gelmişçesine yaşarlar. Böylece, hem kendilerini hem de buldukları çevrelerdeki insanları ilişkileri ile yorarlar. Sürekli kaygı durumu ile yaşam olaylarının negatif algılanması arasındaki korelasyon pozitifdir (Aytar ve Erkmen, 1986).

Çalışılan ortamda kaygı yaratan faktörlerin çok olması, belirgin düzeyde kaygıyı arttırmaktadır. Zamanının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren bireyin yapmakla yükümlü olduğu rolleri ve görevleri vardır. Ancak, bireyin kaygı düzeyinin yüksek olması kurumun kendisinden beklediği rol ve görevlerini yerine getirmesini engelleyebilmekte ve verimini düşürebilmektedir. İş ortamından kaynaklanan kaygı, kişinin günlük yaşamında da yavaş yavaş birikerek hem kişiyi hem de üretim sürecini olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Elbette, kaygı düzeyinin yüksek olması, toplumsal yaşamın sıkıntılarından da soyutlanamaz. İçinde yaşanan bugünün dünyası zorlamalı etkiler yaratan psiko-sosyal stres faktörleriyle doludur; insanların ruh sağlığını zedeleyecek niteliktedir. İçinde yaşadığımız kültürde kaygıyı (anksiyete) meydana getiren faktörler her geçen gün daha fazla artmaktadır. Kaygı, insan varlığını tehdit eden bir dünya içindeki yaşamımızın normal bir refakatçisi olup, yaygın bir insan yaşantısıdır (Çifter, 1990). Kaygıyı meydana getiren soğuk ve sıcak savaşlar, caydırıcı ve öldürücü silahlar; toplumdaki büyük karmaşalar; durağan olamayan ve çok hızlı değişen toplum yapısı; aile ve toplum içinde grup özdeşimlerinin zayıflaması; insanların daha fazla izole yaşamaya itilmeleri; kültürümüzün statü, başarı, üstünlük ve mükemmelliğe daha fazla önem verme biçimindeki özel karakteri; temel değerler, standartlar, inançlar ve ailede otorite dağılımının değişmesi; sorumluluk, seçme ve serbestiği içine alan birtakım

güçlükler; şüphe ve kararsızlıklar insanı tıpkı yönleri gösteren okları açık seçik olmayan bir yol ayrımında bulunuyormuşçasına sıkıntı için sokmaktadır. Stephan ve Stephan (1985), insanların grup içi etkileşimlerinde uygun görünmeme, reddedilme ve engel olarak görünme gibi nedenlerden dolayı kaygı hissettiklerini belirtmişlerdir. Grup içinde rekabet, önyargı olup kişilerarası ilişkiler az ise kaygı düzeyi yüksek olmaktadır.

İşyerinde ise kaygıyı meydana getirebilecek faktörler, iş yükünün fazlalığı, rollerin belirsizliği, rol çatışması, bireyin engellenmesi, politik nedenler, birey ile görevi arasındaki uyumsuzluk, örgütün aşırı biçimsel olması, çalışma ortamının uygun olmaması, ekonomik sıkıntı, doyum verici kişilerarası ilişkilere sahip olamama, örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk biçiminde özetlenebilir (Stephan ve Stephan, 1985; Pehlivan, 1991; Cluskey ve Vaux, 1997; Morrison ve Clements, 1997).

Freud'un günümüze uzanan klasik tanımına göre kişi, ruh sağlığına sahip olabilmek için sevmeye ve çalışma yetilerine sahip olmalıdır. İnsanı çalışma konusunda harekete geçirebilecek etmenler; para, toplumda varlık olabilme, sosyal iletişim, psikolojik denge kurma, aile sorumluluğunu alma, vicdanı tatmin etme gereksinimi olarak belirtilebilir.

Yaratıcı olma, üretme, üretim sistemine katkıda bulunma, çalışma motivasyonunu veren bu gereksinimlerin karşılanmasına bağlıdır. Çeşitli nedenlerle karşılanmaması durumunda hem yöneticide hem de işgörenlerde ortaya çıkacak kaygı durumu, üretim sisteminin tümünde yıkıcı etki yaratabilmektedir (Baltaş, Erişkon, Telman ve Baltaş, 1987).

Çalışma yaşamında bulunduğu görevin, karar verme sorumluluklarını üstlenmeyen kişiler, bu sorumluluğu bürokratik süreçlere bırakma eğilimini göstermektedir. Sonunda bir türlü alınamayan kararlarla yapılması gereken işler sürüncemede kalmaktadır. (Geçtan, 1990). Alınması gereken kararın önemi arttıkça karar verme durumunda olan bireyde kaygı ortaya çıkar ve kaygı düzeyi yükselir. İsaabetli bir karar bireyin yaşamında olumlu sonuçlara yol açabilirse de yanlış bir karar bireyi, bazen çevresini veya içinde bulunduğu örgütü de tehdit edici sonuçlara yol açabilir. Karar verme süreci bazı durumlarda problem çözme, planlama, organizasyon daha da genişletilecek olursa tüm düşünme ve eylemleri de içine alır (Elbing, 1970; Richards ve Greenlaw, 1972; March, 1963; Akt: Sinangil, 1993).

Aşırı güvensizlik ya da oldukça tepkili duygusal yapı, kişisel uyum güçlükleri içinde bulunan bir kişi için, ruhsal çöküntüye uğrama nedeni olabilmektedir. İşin yapısı gereği kaygılı insanlarla karşı karşıya bulunmak zorunda olan

kişiler, bu duyguların etkisi altında kalmaktadırlar ve genellikle kendi olumlu duygularını da yitirmektedirler (Tikici ve Deniz, 1993).

Kaygı ortaya çıktığında, insanı bir şeyler yapmaya güdüler. Kaygının bireyin davranışı üzerinde güdüleyici bir etkisi olabileceği gibi, ket vurucu nitelikte etkisi de olabilir. Kaygının bireyin performansına ve verimine etkisinin de aynı özelliği göstermesi beklenebilir. Örgütteki işgörenlerin kaygı düzeylerinin yüksek olması, bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkileyerek örgütsel performansı düşürebilmektedir. Özer (1997), performansta gösterilen başarı düzeyini kişiliğin başarı düzeyi olarak görmenin öncelikle kaygıyı ürettiğini belirtmektedir. Birey, sürekli başarılı olmak için uğraş verirse, yaşamının önemli bir bölümünü kaygı yaşayarak geçirir. Her performans öncesi, esnası ve sonrasında kendi kişiliğine ne ölçüde başarılilik değeri katıp katmadığı konusunda huzursuz bir merak yaşar. Performansın değeri yalnızca, kişinin kendi değerini saptaması açısından önemlidir. Kahn ve Cooper (1992)'in yapmış oldukları araştırma sonucunda, kadınlarda ve erkeklerde yüksek bir performans ortaya koymanın ve risk almanın ortak olan kaygı nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Kaygı düzeyinin yüksek olması iş performansına yansıyor, dikkatin dağılması ve böylece verimin azalması, kişilerarası ilişkilerde saldırgan olunması biçiminde istenmedik durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Kluge (1992) yapmış olduğu araştırmada, kaygıyı oluşturan koşullar daha az ise kadınların erkeklere oranla daha yavaş ancak, yüksek bir performans gösterdiğini; kaygı yaratan koşullar eşit ise erkeklerin kadınlara oranla daha hızlı bir biçimde performans gösterdiğini belirtmiştir. Kaygı yaratan koşulların çok olması sonucunda kadınlarda, hızlı ve iyi bir performans gösterimi azalmaktadır.

Öğretim elemanlarının çalışma ve yaşam koşullarına bağlı olarak yaşamış oldukları yüksek kaygı düzeyi onların yaratıcı olma, bilime katkıda bulunma ve verimli olmalarını engelleyebilmektedir. Öğretim elemanlarının ortama uyumda güçlük çekmeleri; ekonomik, demokratik ve sosyal yetersizlikleri; ders yükünün fazlalığı, kadro sıkıntısı, ücret yetersizliği, yabancı dil sorunu, dergi ve kitaplara ulaşma sorunu; akademik gelecek kaygısı; yöneticilere kendilerini ifade edememeleri ve beklentilerine karşılık bulamamaları gibi nedenler öğretim elemanlarının kaygı düzeylerini yükseltebilmektedir. Buna göre, çağdaş bilgilerle donatılmış etkili yöneticiler, örgüt personelinin verimli ve etkili bir öğretim yapabilmesi için onların kaygı düzeyini kontrol altında tutmalarının gerekliliğine inanıp, kaygı düzeyini aşağıya çekmenin yollarını aramalıdırlar. Kaygı ile ilgili olarak yurtdışında ve ülkemizde birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen, doğrudan üniversite öğretim elemanlarının kaygı düzeylerini konu alan

araştırmalara rastlanılmamıştır. Ancak, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin stres düzeylerini inceleyen araştırmalar olup, bunların da çok sınırlı sayıda kaldığı görülmüştür. Bu araştırmanın, sözü edilen araştırma eksikliğini giderme ve konuyla ilgili çok yönlü yeni araştırmaları teşvik etme açısından da bir ölçüde katkı getirebileceği düşünülmektedir. Araştırmanın amacı, üniversite öğretim elemanlarının kaygı düzeylerini ortaya koymaktır. Böylece, araştırma sonuçlarına bakılarak üniversite öğretim elemanları için yapılabilecek katkılar hakkında fikir edinmek mümkün olabilir. Ayrıca, ülkemizde sosyo-ekonomik şartların oldukça olumsuz, üniversitelerin yoğun demokratik taleplerinin olduğu şu dönemde üniversite öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin ortaya konulması araştırmaya değer görülmüştür.

YÖNTEM

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini, 1995-1996 öğretim yılında Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli Meslek Yüksekokulu ve Hemşirelik Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarının tümü oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise, 1995-1996 öğretim yılında yukarıda adı geçen fakülte, enstitü ve yüksekokulda görev yapan, ulaşılabilen ve "Kendini Değerlendirme Envanteri"ni yanıtlayan 153 öğretim elemanı oluşturmuştur. Bu sayı, toplam öğretim elemanlarının %30'unu oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, unvanlarına, kıdemlerine ve görev yaptıkları fakülte, enstitü, yüksekokullara göre sayısal dağılımları ve yüzdeleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 1
Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Sayısal Dağılımı ve Yüzdesi

Cinsiyet	n (153)	%
Bayan	68	44.44
Erkek	85	55.56

Tablo 1'de görüldüğü gibi, "Kendini Değerlendirme Envanteri"ni yanıtlayan grubun %55.56'sını erkek öğretim elemanları oluşturmuştur.

Tablo 2
Öğretim Elemanlarının Unvana Göre Sayısal Dağılımı ve Yüzdesi

Unvan	n	%
Öğretim Üye Yardımcısı	116	75.82
Yardımcı Doçent	23	15.03
Doçent	6	3.92
Profesör	8	5.23

Tablo 2’de görüldüğü gibi, “Kendini Değerlendirme Envanteri”ni yanıtlayan grubun %75.82’lik bölümünü öğretim üye yardımcıları oluşturmuştur.

Tablo 3
Öğretim Elemanlarının Kıdeme Göre Sayısal Dağılımı ve Yüzdesi

Kıdem	n	%
0-5 Yıl	97	63.40
6-15 Yıl	35	22.88
16 Yıl ve Üstü Yıl	21	13.73

Tablo 3’te görüldüğü gibi, “Kendini Değerlendirme Envanteri”ni yanıtlayan grubun %63.40’lık bölümünü 0-5 yıl görev yapmış olan öğretim elemanları oluşturmuştur.

Tablo 4
Öğretim Elemanlarının Fakülte, Enstitü ve Yüksekokullara Göre Sayısal Dağılımı ve Yüzdesi

Kurum	n	%
Teknik Eğitim Fakültesi	25	16.34
Mühendislik Fakültesi	30	19.61
Tıp Fakültesi	33	21.57
Hukuk Fakültesi	8	5.23
İktisadi ve İdari Bilimler F.	14	9.15
Fen-Edebiyat Fakültesi	13	8.50
Sosyal Bilimler Enstitüsü	8	5.23
Fen Bilimleri Enstitüsü	3	1.96
Kocaeli MYO	13	8.50
Hemşirelik MYO	6	3.92

Tablo 4’te görüldüğü gibi, “Kendini Değerlendirme Envanteri”ni yanıtlayan grubun %21.57’lik bölümünü Tıp Fakültesi’nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmuştur.

KULLANILAN ÖLÇME ARACI KENDİNİ DEĞERLENDİRME ENVANTERİ (STAI-TX2)

Sürekli Kaygı (Trait Anxiety), pek çok uyarıcı durumunu tehlikeli ya da tehdit edici olarak algılama durumu olup, bu tehditlere karşı durumluk reaksiyonları ile tepkide bulunma eğilimidir. Sürekli kaygının 20 maddesi, bireylerin sürekli olarak içinde buldukları kaygı düzeylerini ölçmektedir. Bu ölçek, bireyin içinde bulunduğu objektif ölçütlere göre nötr olan durumların çoğunu genellikle tehdit edici ve stresli olarak görme, algılama, yorumlama eğiliminin olup olmadığını ölçmektedir. Ölçek için cevap seçenekleri dörder tanedir. Seçeneklerin ağırlık değeri 1’den 4’e kadar değişmektedir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması Öner (1977) tarafından test tekrar test güvenilirlik tekniğiyle 10-15-30-120 ve 365 gün arayla iki kez uygulanmış .62 ile .68 arasında değiştiğini saptamıştır.

Ölçeğin geçerlik çalışması Öner (1977) tarafından yapılmış ve stres koşullarında sürekli kaygı puanlarında normal koşullara oranla bir yükselme olmadığı saptanmıştır. Psikiyatri hastalarında kaygı puan ortalamalarının normallere ve fiziksel hastalığı olanlara oranla manidar (.01) düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Ölçeğin kaygı davranışlarına göre normal ve nevrotik bireyleri birbirinden ayırt ettiği ve Türk toplumunda geçerli olduğu, danışma, psikiyatri ve ruh sağlığı merkezleri ile araştırmalarda kullanılabileceği kanısına varılmıştır.

VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Verilerin çözümlenmesinde SYSTAT paket programından yararlanılmıştır. Kaygı puan ortalaması 34,86 bulunmuş olup, bu ortalamanın altı için düşük kaygı, üstü için yüksek kaygı ifadeleri kullanılmıştır. Kaygı düzeylerinin birimlere göre, cinsiyete göre, unvana göre, kıdeme göre ve değişik birimlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için ikili gruplarda Mann-Whitney U Testi yapılmıştır.

Kaygı puanlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için grupların ikiden fazla olduğu durumlarda Kruskal-Wallis Testi yapılmış, farklılığın nereden kaynaklandığını belirleyebilmek için de Newman Keuls Testi’nden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 5
Öğretim Elemanlarının Birimlere Göre Kaygı Puan Ortalamaları

Fakülte, Enstitü, Yüksek O.	n	\bar{X}
Tıp Fakültesi	33	36.24
Hukuk Fakültesi	8	37.12
Teknik Eğitim Fakültesi	25	31.56
Mühendislik Fakültesi	30	35.63
Fen-Edebiyat Fakültesi	13	36.53
İktisadi ve İdari Bilimler F.	14	33.64
Sosyal Bilimler Ens.	8	39.50
Fen Bilimleri Ens.	3	25.00
Kocaeli Meslek Yük.	13	35.76
Hemşirelik Meslek Yük.	6	37.50

Tablo 5'te görüldüğü gibi Teknik Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Fen Bilimleri Enstitüsü öğretim elemanlarının kaygı puan ortalamaları düşük, diğer birimlerin kaygı puan ortalamaları yüksek bulunmuştur.

Kocaeli Üniversitesi, kuruluş aşamasında olan bir üniversitedir. Bu aşamada birimine eleman kazandırabilme yönünde çaba harcayan birim yöneticilerinin, özellikle kuruma alıştırma aşamasında öğretim elemanlarına destek vermesi, öğretim elemanlarının kaygılarını azaltıcı etken olabilir. Öğretim elemanları daha önce çalıştıkları üniversite ve fakültelerle karşılaştıklarında çalıştıkları birimlerin iklimlerini daha açık bulmuş olabilirler. Bu durum da öğretim elemanlarının kaygılarının düşük olmasının nedeni olabilir.

Yöneticiler tarafından yeterli ilgiyi göremeyen, beklentilerine karşılık bulamayan, ortama uymada zorluk çeken, geleceği ile ilgili net bilgilere sahip olamayan birimlerin öğretim elemanlarının kaygı puanlarının yüksek olacağı söylenebilir. Bunların yanı sıra ekonomik, demokratik ve sosyal yetersizlikler de öğretim elemanlarının kaygılarını arttırabilmektedir.

Tablo 6
Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Kaygı Puanları Arasında Anlamlı Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi

Grup	n	Sıra Sayılar Toplamı
Kadın	68	5346.00
Erkek	85	6435.00

u Testi İstatistik= 3000.00

Olasılık = 0.68

0.68>0.05

Tablo 6'da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının cinsiyete göre kaygı puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu durumda, yaşam ve çalışma koşullarının öğretim elemanlarının cinsiyete göre değişmediği, birbirine oldukça yakın olduğu, iki cinsin de çeşitli durumlardan ve olaylardan benzer kaygıları duydukları söylenebilir.

Tablo 7
Öğretim Elemanlarının Unvana Göre Kaygı Puanları Arasında Anlamlı Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Grup	n	Sıra Sayılar Toplamı
Öğretim Üye Yrd.	116	9496.00
Yrd. Doç.	23	1330.50
Doçent	6	376.50
Profesör	8	578.00

Kruskal Wallis Test İstatistiği = 6.420

Olasılık = 0.93

0.93 > 0.05

Tablo 7'de görüldüğü gibi, unvana göre kaygı puanlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Üniversitelerde çalışan akademik personel genel hatlarıyla iki gruba ayrılmaktadır. Birinci gruptaki öğretim üye yardımcıları öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, uzman ve okutmanlardan oluşmaktadır. İkinci gruptaki öğretim üyeleri ise profesör, doçent ve yardımcı doçentlerden oluşmaktadır. Araştırma görevlisi, uzman ve okutmanların çoğu lisansüstü çalışmalarını sürdürmektedirler. Bir kısmı da bu çalışmalarını için KOÜ dışındaki üniversitelere gitmektedir. Bu şartlarda yeni durumlara alışabilme, yorgunluk, dersler ve tez çalışmaları, bölümlerde verilen görevleri yapma, ücret yetersizliği, gelecek kaygısı öğretim üye yardımcılarının genel rahatsızlıkları olarak düşünülebilir. Yardımcı doçentlikte ise yabancı dil önemli bir sorun olarak görülebilir. Doçent olabilmek için ÖSYM tarafından yabancı dil sınavını geçebilmek için yardımcı doçentlerin iyi hazırlanması gerekmektedir. Ancak, gerek ders yükü fazlalığı, gerek yaşam koşulları, yabancı dili geçmeden bilimsel çalışmalara konsantre olamama, yardımcı doçentlerin kaygılarını arttırıcı nedenler olabilir. Ayrıca, yardımcı doçentlerin statülerinde de sıkıntı bulunmaktadır. Yardımcı doçentlik öğretim üyeliğinin içinde yer alırken, sözleşmeli olmaları yönünde de öğretim üye yardımcılığı statüsüne yaklaşmaktadır. Bu durum da yardımcı doçentleri rahatsız edici olabilir. Doçentlerin profesör olabilmek için çabaları, profesörlerin yönetim kadrolarında yer alabilme uğraşları, ders yükü fazlalıkları, özledikleri yaşam biçimini kuramamaları doçent ve profesörlerin kaygılarını etkileyici etmenler olabilir.

Sonuç olarak öğretim elemanlığının her kademesinde önemli sorun ve rahatsız edici durumlar bulunabilmektedir. Bu durumdan dolayı öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri arasında anlamlı farklılık çıkmamış olabilir.

Tablo 8

Öğretim Elemanlarının Kıdeme Göre Kaygı Puanları Arasında Anlamlı Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Grup	n	Sıra Sayılar Toplamı
0-5 Yıl	97	7974.50
6-15 Yıl	35	2300.00
16 Yıl ve Üstü	21	1506.50

Kruskal-Wallis Test İstatistiği = 3.91

Olasılık = 0.14

0.14 > 0.05

Tablo 8'de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının kaygı puanlarında kıdeme göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Mesleğin ilk yıllarında öğretim elemanları maddi, manevi önemli sıkıntılar yaşayabilmektedirler. İşe yerleşme, aile ilişkileri, bilimsel çalışmalara başlangıç aşaması öğretim elemanlarını kaygılandırabilmektedir. Mesleğin orta ve son yılları da gerek özel yaşamda, gerek akademik yaşamda kendine özgü kaygı durumları oluşturabilmektedir.

Sonuçta, meslek yaşamının her döneminde öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin birbirine yakın

olduğu, bu durumdan ötürü kaygı düzeyleri arasında anlamlı farklılık çıkmadığı söylenebilir.

Tablo 9

Öğretim Elemanlarının Birimlere Göre Kaygı Puanları Arasında Anlamlı Farklılık Olup Olmadığını Belirleyebilmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Grup	n	Sıra Sayılar Toplamı
Tıp Fakültesi	33	2674.00
Hukuk Fakültesi	8	738.00
Teknik Eğitim Fakültesi	25	1411.00
Fen-Edebiyat Fakültesi	13	1171.00
İktisadi ve İdari Bilimler Fak.	14	955.00
Mühendislik Fakültesi	30	2282.50
Sosyal Bilimler Enstitüsü	8	861.50
Fen Bilimleri Enstitüsü	3	40.50
Kocaeli MYO	13	1061.00
Hemşirelik MYO	6	586.00

Kruskal - Wallis Testi Sonucu = 19.78

Olasılık = 0.019 < 0.05

Tablo 9'da görüldüğü gibi öğretim elemanlarının kaygı puanları üniversitedeki çeşitli birimlere göre anlamlı farklılık ($p < 0.05$) göstermektedir.

Bu farklılığın hangi birimler arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Newman Keuls Testi sonuçları Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10

Öğretim Elemanlarının Kaygı Puanlarının Birimlere Göre Farklılığının Ortaya Konulması İçin Yapılan Newman Keuls Testi Sonuçları

	Birimler	0	7	5	6	9	4	3	8	2	1
		39.50	37.50	37.12	36.76	36.53	36.24	35.63	33.64	31.56	25.00
Sosyal Bilimler Enst.	39.50										
Hemşirelik MYO	37.50	2.00									
Hukuk Fakültesi	37.12	2.37	0.37								
Kocaeli MYO	36.76	2.73	0.73	0.35							
Fen-Edebiyat Fakültesi	36.53	2.96	0.96	0.58	0.23						
Tıp Fakültesi	36.24	3.25	1.25	0.88	0.52	0.29					
Mühendislik Fakültesi	35.63	3.86	1.86	1.49	1.13	0.90	0.60				
İktisadi ve İdari Bilimler Fak.	33.64	5.85	3.85	3.48	3.12	2.89	2.59	1.99			
Teknik Eğitim Fakültesi	31.56	7.94	5.94	5.56	5.20	4.97	4.68	4.07	2.08		
Fen Bilimleri Enstitüsü	25.00	14.5*	12.5*	12.12*	11.76*	11.53*	11.24*	10.63*	10.64*	6.56*	

* $P < 0.05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 10'da görüldüğü gibi, KOÜ'deki çeşitli birimlerin kaygı puanları arasında sadece Fen Bilimleri Enstitüsü öğretim elemanlarının kaygı puanları, diğer birimlere göre anlamlı farklılık göstermektedir. Puan ortalamalarına bakıldığında ise Fen Bilimleri Enstitüsü kaygı puan ortalamaları (Tablo 5) en düşük görülmektedir. Fen Bilimleri Enstitüsü'nde az sayıda öğretim elemanı bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak, enstitü içinde olumlu insan ilişkilerinin kurulabildiği, personelin dayanışma içinde olduğu söylenebilir. Ayrıca, Fen Bilimleri Enstitüsü'nde bulunan akademik personelin yaptıkları işlerin kendilerini rahatsız etmediği, buldukları koşulları kendi istekleri ile kabul ettikleri, bu isteklerinin sürdüğü, gelecekleriyle ilgili baskıcı davranışlar altında olmadıkları düşünülebilir.

Diğer birimlerin daha kalabalık oluşu, rol çatışması, çalışma ortamının uygun olmaması, etkili iletişimin olmayışı, öğretim elemanlarının yöneticilerine kendilerini ifade edememeleri diğer birimlerdeki öğretim elemanlarının kaygılarını arttırıcı nedenler olabilir. Diğer birimlerdeki öğretim elemanlarının beklentilerine karşılık bulamayışları da öğretim elemanlarının kaygılarını arttırıcı neden olarak düşünülebilir. Ayrıca, öğretim elemanlarının ekonomik sıkıntıları, sosyal ve kültürel etkinliklerde bulunamama rahatsızlıkları öğretim elemanlarını olumsuz etkileyebilir.

TARTIŞMA

Bu çalışmada, KOÜ öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri cinsiyete, unvana, kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Öte yandan, öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin birimlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Araştırma sonuçları bir bütün olarak ele alındığında, öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin cinsiyete, unvana ve kıdeme göre değişmediği, birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür. Buna göre, öğretim elemanlarının çeşitli çalışma ve yaşam koşullarından benzer bir biçimde etkilendikleri, bu durumdan ötürü kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmadığı söylenebilir. Bu da, bireyin yaşamının sağlıklı, başarılı, dengeli ve anlamlı olmasını sağlayan temel ilke, değer ve süreçlerin iş yaşamının sağlıklı, başarılı ve dengeli olmasını sağlayan temel ilke, değer ve süreçlerle benzer olabileceği sonucunu da getirebilmektedir.

Cinsiyet açısından bakıldığında, Field ve Bramwell (1998)'in yapmış oldukları araştırma sonucu, çalışan

kadınların hem işyeri hem de ev ve aile ile ilgili iki rolü olması nedeniyle kaygı düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. Çalışan kadının gereğinden fazla sorumluluk alması kaygı düzeyini arttıran en önemli etmen olarak belirtilmiştir. Öte yandan, Borg, Riding ve Falzon (1991) ve Chaplain (1995) yapmış oldukları araştırma sonuçlarında, kadın öğretmenlerin mesleki kaygı düzeylerinin, erkek öğretmenlerin kaygı düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, erkek öğretmenlerde mesleki görev ile ilgili olan kaygı düzeyi kadınlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Borg ayrıca, öğrencilerin yaramaz olması, zaman darlığı-imkânların azlığı, mesleki kabul gereksinimi ve yetersiz zayıf olan kişilerarası ilişkilerin kaygı düzeyini arttıran dört ana etmen olduğunu belirtmektedir. Belirtilen bu araştırma sonuçları yapılmış olan araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Kıdem-hizmet yılı açısından bakıldığında, öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri farklılık göstermemiştir. Borg, Riding ve Falzon (1991)'un yapmış oldukları araştırma sonucunda, 20 yıl ve daha fazla hizmet etmiş olan öğretmenlerin mesleki stres düzeyinin, 11 yıl ve daha aşağı hizmet etmiş olanlara oranla daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Chaplain (1995) yapmış olduğu çalışmada, kıdemi önemsemeyen öğretmenlerin stres düzeyleri, -öğrencilerin tutum ve davranışları-değişkeni bakımından genel olarak birbirine yakın çıkmıştır. Ancak, kıdemi az olan öğretmenlerin kıdemi fazla olan öğretmenlere oranla mesleki kaygı ile ilgili çok daha yüksek düzeyde stresli olduklarını ortaya koymuştur. Chaplain yapılmış olan araştırmalarda, ilköğretim öğretmenlerinde 'yaş' değişkeni önemli iken, ortaöğretim öğretmenlerinde 'kıdem' değişkeninin önemli olduğunu belirtmiştir.

Genel olarak, yukarıda belirtilen araştırma bulguları, yapılmış olan araştırma bulgularından farklılık göstermektedir. Yapılmış olan araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri cinsiyete ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Oysa ifade edilen araştırmalarda görüldüğü gibi (Field ve Bramwell, 1998; Chaplain, 1995; Borg ve ark., 1991), kadınların kaygı düzeylerinin erkeklerin kaygı düzeylerine göre daha yüksek çıktığı görülmüştür. Ayrıca, kıdemi fazla olan öğretmenlerin kaygı düzeyleri, kıdemi az olan öğretmenlerin kaygı düzeylerine göre daha düşük çıkmıştır.

Unvan açısından bakıldığında, sözleşmeli olmayan öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin, sözleşmeli olan öğretim elemanlarına oranla daha az düzeyde olabileceği düşünülürken, araştırma sonucunda kaygı düzeylerinin birbirlerine yakın olduğu görülmüştür.

Öte yandan, öğretim elemanlarının kaygı düzeyleri birimlere göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Buna

göre, yönetimin personele daha sevecen ve anlayışla yaklaşması, güdüleyici bir çaba içinde bulunması, rollerin belirgin olması, personelin dayanışma içinde olması, etkili kişilerarası ilişkilerin kurulabilmesi kaygıyı azaltıcı nedenler olarak düşünülebileceği gibi, ifade edilenin tersi bir durum ise kaygıyı attırıcı nedenler olabilir.

Öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin genelde yüksek olması elbette toplumsal yapının sıkıntılarında da soyutlanamaz. Kaygıyı meydana getiren çok hızlı değişen toplum yapısı; insanların izole yaşamaları; kültürümüzün statü, başarı, üstünlük ve mükemmelliğe daha fazla önem vermesi; temel değerler, standartlar, inançlar ve ailede otorite dağılımının değişmesi; çalışma ortamındaki olumsuzluklar; rol çatışmaları, iş yükünün fazlalığı; çalışma ortamının uygun olmaması; şüphe ve kararsızlıklar; önyargı ve rekabetin çok yoğun olması; kişilerarası iletişimin çok az olması bireyi sıkıntı içine sokmaktadır (Stephan ve Stephan, 1985; Çifter, 1990; Cluskey ve Vaux, 1997; Morrison ve Clements, 1997).

KOÜ öğretim elemanlarının önemli bölümünün kaygı düzeylerinin yüksek olması öğretim elemanlarının üniversite dışında ve üniversite içinde, çeşitli nedenlerden dolayı içinde buldukları ortamlardan fazla mutlu olmadıkları sonucunu da göstermektedir. Üniversite ortamında ortaya çıkabilen olumsuz koşullar da öğretim elemanlarının kaygı düzeylerini yükseltiyor olabilir.

Buna göre üniversite yöneticilerinin, kaygının nedenlerini ve öğretim elemanları üzerindeki etkilerini araştırmaları, sosyal olanakları daha fazla sağlayabilmeleri, güdüleyici bir çaba içinde bulunmaları, personele daha sevecen ve anlayışla yaklaşmaları, rol çatışmalarını en aza indirmeye çalışmaları, iş yükünü dengeli hale getirmeleri ve alınan kararlara katılımlarını sağlamaları gerekmektedir. Böylece, olumlu bir çalışma ortamı yaratılmış olacaktır. Bunların yanı sıra öğretim elemanlarının ekonomik, sosyal ve demokratik yetersizliklerinin giderilmesi gerekmektedir. Ayrıca, üniversite öğretim elemanlarının kaygı duygusu ile başa çıkabilmeleri için gerekli olan kural ve teknikleri öğrenmelerinde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanları yardımcı olabilirler. Özellikle bireylere iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik olarak çalışmaların yapılmasının önemli katkıları olabilecektir. Bireyler, kendi duygu, düşünce ve isteklerini daha rahat ifade etme ve iletme becerisine sahip olabileceklerdir. Böylece, hem bireylerin ruh sağlıkları korunabilecek, hem de iş verimi artabilecektir. Yöneticinin en önemli görevlerinden birisi de "sorun çözücülük" olarak

görülebilir. Örgüt yöneticileri sorun çözücü oldukları sürece etkililikleri artabilecektir. Üniversite öğretim elemanlarının kaygı düzeylerini ortaya çıkartan çok yönlü çalışmaların yapılmasıyla, elde edilen bulgular doğrultusunda çeşitli önlemler alınmalıdır. İhtiyaç duyulan eksikliklerin giderilmesinin önemi açıktır.

KAYNAKÇA

- Aytar, G. ve Erkmen, F. (1986) Bir Grup Üniversite Öğrencisinde Yaşam Olayları, Depresyon ve Kaygı Araştırması, XXI. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Adana-Mersin: Mimeray Ofset.
- Baltaş, Z., Erişkon, H. ve ark. (1987) Üst Düzey Yöneticilerinde Stres Değerlendirmesi, XXIII. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi, İstanbul.
- Borg, M.G.; Riding, R.J. ve Falzon, J.M. (1991) Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment Among Primary School Teachers, *Educational Psychology*, Vol. 11, 59-75.
- Chaplain, R.P. (1995) Stress and Job Satisfaction: A Study of English Primary School, *Educational Psychology*, Vol. 15, Issue 4, 17-23.
- Cluskey, G. R. ve Vaux, A. (1997) Vocational Misfit: Source of Occupational Stress Among Accountants, *Journal Of Applied Business Research*, Vol. 13, Issue 3, 43-55.
- Çifter, İ. (1990) *Psikiyatri-Klinik Psikiyatri*, Ankara: G.Ü. Basın Yayın Yüksek Okulu Basımevi.
- Feist, J. (1990) *Theories of Personality*, Chicago: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Field, S. ve Bramwell, R. (1998) An Investigation Into Relationship Between Caring Responsibilities and The Levels of Perceived Pressure, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 71, Issue 2, 165-171.
- Freud, S. (1975) *Psikoanaliz Nedir ve Beş Konferans*, Çev. Kamuran Şipal, İstanbul: Bozok Matbaası.
- Freud, S. (1984) *Psikoanalize Giriş*, Çev. Günsel Koptagel, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Freud, S. (1991) *Psikoanaliz Üzerine*, Çev. Avni Öneş, İstanbul: Say Yayınları.

- Geçtan, E. (1990) *Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar*, İstanbul: Evrim Matbaacılık.
- Gray, P. (1991) *Psychology*, New York: Worth Publishers, Inc.
- Kahn, H. ve Cooper, C. L. (1992) Anxiety Associated with Money Market Dealers, Sex and Cultural Differences, *An International Journal*, Vol. 5(1), 21,40.
- Kluge, S. (1992) Trading Accuracy for Speed: Gender Differences on a Stroop Task under Mild Performance Anxiety, *Perceptual and Motor Skills*, Vol. 75(2), 651-657.
- Morrison, D. ve Clements, R. (1997) The Effect of One Partner's Job Characteristic On The Other Partner's Distress: A Serendipitous, But Naturalistic, Experiment, *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70, Issue 4, 307-325.
- Öner, N. (1977) Durumluk-Sürekli Kaygı Envanterinin Türk Toplumunda Geçerliği, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Öner, N. ve Le Campete, A. (1985) *Süreksiz Durumluk / Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Özer, K. (1997) *Kaygı*, İstanbul: Mart Matbaası.
- Parham, C. (1988) *Psychology*, Ohio: South-Western Publishing Co.
- Pehlivan. İ. (1991) Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik, *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi Yayınları, Cilt 24, Sayı 2, 791-802.
- Sinangil, H. (1993) Yönetici Adaylarında Karar Verme ile Kaygı İlişkileri, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Stephan, W. G. ve Stephan, C. (1985) Intergroup Anxiety, *Journal of Social Issues*, Vol. 41, 157-176.
- Tikici, M. ve Deniz M. (1993) *Davranış Bilimleri*, Malatya: Özmert Ofset.