



## Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması

Aytaç Aydın<sup>1</sup>  
Kemal Üçüncü<sup>2</sup>  
Taner Taşdemir<sup>3</sup>

### Özet

İş stresi öğretim elemanlarını, performans, bilimsel üretim, iş doyumu ve sağlık açısından etkilemektedir. Bu etki öğretim elemanın içinde bulunduğu örgütün yapısına göre değişebilir. Eğer örgüt yapısı öğretim elemanını olumlu yönde etkiliyorsa olumlu, olumsuz yönde etkiliyorsa olumsuz stresten söz etmek mümkündür. Ücret yetersizliği, yetkilerin az oluşu, personel değerlendirmesindeki adaletsizlik, çalışmaların karşılığını alamamak gibi nedenler önemli stres kaynakları olarak görülmektedir. Bu çalışmada Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görevli öğretim üyelerinin (profesör, doçent ve yardımcı doçent) stres düzeylerine etki eden bazı faktörler (bireysel, örgütsel ve fiziksel çevre faktörleri) anket yöntemi ile araştırılmıştır. Anket verileri SPSS 16.0 ve AMOS 16.0 istatistik paket programlarında hazırlanan Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile değerlendirilerek sonuçlar ortaya koyulmuştur. Araştırma sonucunda, öğretim üyelerinin stres düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olduğu ( $p < 0,1$ ) belirlenmiştir. Bu noktadan hareketle öğretim üyelerinin gürültü, aydınlatma ve kalabalık ortam gibi fiziksel çevre faktörlerinin kendilerinde stres yaratmadığı kararına varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik performans, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Stres, Yapısal eşitlik modeli

<sup>1</sup> Arş.Gör.Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi, [aytac@ktu.edu.tr](mailto:aytac@ktu.edu.tr)

<sup>2</sup> Yrd.Doç.Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi, [kucuncu@ktu.edu.tr](mailto:kucuncu@ktu.edu.tr)

<sup>3</sup> Arş.Gör. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi [taner206795@hotmail.com](mailto:taner206795@hotmail.com)

## A case study to determine stress sources affecting the academic performance

### **Abstract**

Job stress affects academicians in terms of performance, scientific production, job satisfaction and health. This effect may differ according to the academicians in the structure of the organization. It is possible to mention about positive stress if organization structure positively affects academician, but it is called negative stress if it negatively affects. Lack of fee and powers, injustice employee evaluation, not getting in return for work are important stress sources. In this study, some of the factors that affect stress levels (individual, organizational and physical environmental factors) of academicians (professors, associate professors and assistant professors) who work in Karadeniz Technical University are investigated by questionnaire method. The survey data is evaluated with Structural Equation Model (SEM) which is prepared in statistical package programs SPSS 16.0 and AMOS 16.0 and the results are revealed. As a result, factors effecting academic members' stress levels are determined as individual and organizational factors ( $p < 0,1$ ). Thus, it is concluded that physical environmental factors such as noise, lightening and crowded place do not cause tension on academician

**Keywords:** Academic performance, Karadeniz Technical University, Stress, Structural equation model

## Giriş

Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan stres ve stresin çalışma yaşamındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sorunlara yol açmakta ve bu rahatsız edici, baskıcı durumdan çalışma yaşamının bireyleri kurtulmak istemektedir. Sebepleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekle birlikte, stres konusunda yapılan araştırmalar bu rahatsız edici duruma belli bir açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler geliştirmektedirler (Cam, 2006).

İş stresinin anlamı ile ilgili birçok tanım ve tartışma olmasına rağmen, bireyin çevre ile ilişkisi olarak tanımlanıp, bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum, olayın sonucu olan bir tepki de stres olarak tanımlanabilir. Bir başka yaklaşımla iş stresi, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak da tanımlanır (Baron ve Greenberg, 2006).

İş ortamı strese her zaman elverişlidir. Bir işte bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi stres yaratır. Açıkçası işin her yönü strese yol açabilir. Aşırı sıcak, gürültü, ışık ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilir. Ancak stres bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Örneğin aynı mesleğe sahip bireylerin stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermesi beklenemez. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Kısaca stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgudur (Aytaç, 2006).

Bununla birlikte iş stresleri de olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Örneğin, optimum seviyedeki bir stresin çalışanı motive ederek performansını artırabildiği ve iş tatminine ulaşmasını sağladığı gibi, olumsuz stres olarak adlandırılan aşırı stres bireyin iyi çalışmamasına ve başarısızlığına neden olabilmektedir (Patel, 1989). Stresin zamanla ulaştığı optimum noktası performansı istenen düzeye getirmekte ve bu noktada bireyler işlerini en iyi performans düzeyinde gerçekleştirmektedir. Herhangi bir işte iyi bir sonuç elde etmek için belli bir heyecan düzeyine gereksinim vardır. Bu belli düzey aşılsa kişi işinde daha az başarılı, daha çok endişeli, yorgunluk ve yanılmaya daha yatkın olur. Zaman kavramı bir uyarıcı olabileceği gibi bir engel de olabilir (Ergenç, 2003).

İş stresinin öğretim elemanlarını, performans, bilimsel üretim, iş doyumunu ve sağlık açısından etkilediği bir gerçektir. Bu etki öğretim elemanın içinde bulunduğu örgütün yapısına göre değişebilir. Eğer örgüt yapısı öğretim elemanını olumlu yönde etkiliyorsa olumlu, olumsuz yönde etkiliyorsa olumsuz stresten söz etmek mümkündür (Üçüncü vd., 2008).

Çalışanlarda stres kaynakları üç temel noktaya odaklanmaktadır. Bunlardan en önemlisi Luthans tarafından ifade edilen örgütsel faktörlerdir. Keyfi performans değerlendirmeleri, ücret eşitsizlikleri, katı kurallar, belirsiz yöntemler, sık bölüm değiştirme, esnek olmayan kurallar, gerçekçi olmayan iş tanımları, merkeziyetçilik, kararlara katılıma izin verilmemesi, sınırlı gelişme imkanları, personel-yönetici çatışması, bölümler arasındaki bağımlılık, resmiyetin çok fazla olması, bozuk iletişim, hedeflerin belirsizliği, taraflı kontrol sistemleri, hatalı dönüş, hatalı ve belirsiz performans ölçümü ve kontrol sistemlerindeki adaletsizlik gibi faktörler işletmelerde örgütsel stres faktörü olarak ortaya çıkmaktadır (Torun, 1997; Ellez, 1999).

İşgörenin içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar bireylerin stresle karşı karşıya kalmalarına yol açan bir diğer önemli faktördür. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması işgörenin moral yapısını etkileyeceği gibi, örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır. bu nedenle aydınlatma, ısınma, havalandırma, gürültü ve kalabalık gibi fiziksel koşulların işgörenlerin çalışma temposu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (Ateş, 2006).

Çalışan bireyler için önemli bir stres kaynağı da kişisel etkenlerdir. Gereksinimler, kapasite ve kişilik gibi bireysel özellikler, iş görenlerin iş durumlarını algılama ve tepkide bulunma biçimleri üzerinde etkili olmaktadır. En önemli bireysel stres kaynakları kişilik, fiziksel durum, kariyer hedefi, ilişki yeteneği, sorumluluk ve yetenektir (Akyüz ve Gedik, 2004; Taşdemir, 2007).

Yoğun rekabet ortamında ayakta kalmak isteyen örgütlerin mümkün olabilen en az maliyetle, en yüksek mal ve hizmet üretimini yapmaları, başka bir deyişle performanslarını mümkün olan en yüksek seviyeye ulaştırmaları gerekmektedir. Aşırı düzeydeki stres, bir taraftan çeşitli şekillerde (işe devamsızlık, artan sağlık harcamaları ve sigorta ödemeleri vb.) maliyetlerin artmasına, diğer taraftan da iş tatmininin azalmasına paralel olarak birim zamanda üretimin mal ve hizmet üretiminin azalmasına neden olarak örgütsel performansın bir bütün olarak düşmesine yol olacaktır (Ulukuş, 2005).

Bu araştırma kapsamında, Karadeniz Teknik Üniversitesinde akademik elemanlar grubundan öğretim üyelerinin performansını etkileyen stres faktörlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple oluşturulan model ile bireysel, örgütsel ve fiziksel faktörlerin stres düzeyini etkileme oranları belirlenerek performansın geliştirilmesine ilişkin sonuçlar çıkarılmıştır.

## Yöntem

Çalışmanın evreni Karadeniz Teknik Üniversitesinin merkez Kanuni kampusundaki fakülteler ile Fatih kampusundaki Eğitim Fakültesi bünyesinde görev yapan öğretim üyeleri olarak belirlenmiştir. Bu amaçla KTÜ Personel Daire Başkanlığı ve enstitülerden alınan veriler doğrultusunda fakültelerdeki öğretim üyesi sayıları belirlenmiştir. Çalışma döneminde üniversitede 228 profesör, 123 doçent ve 283 yardımcı doçent bulunmaktadır.

Karadeniz Teknik Üniversitesi bünyesinde çalışan öğretim üyelerinin performansına etki eden faktörleri incelemek amacıyla, çeşitli kaynaklardan da yararlanılarak ve araştırmanın içeriğine uygun olarak bir anket hazırlanmıştır ( Kozanoğlu, 2002; Akyüz ve Gedik, 2004; Altınok, 1998).

Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde çalışma kapsamına alınan fakültelerdeki öğretim üyelerinin toplamı 634'tür. Anketler öğretim üyelerine ulaştırılmış ve toplam 180 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Literatürdeki çalışmalar dikkate alındığında, ana kütle üzerinden gerçekleşen geri dönüş oranlarının genellikle % 20 ile % 45 arasında değiştiği görülmektedir (Bal and Gundry, 1999; Hum and Leow, 1996). Bu çalışmada geri dönüş oranı % 28,5'dir. Bu nedenle ulaşılan veri sayısının istatistiksel olarak yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Verilerin analizi amacıyla bilgiler SPSS 16.0 paket programına girilerek açıklayıcı istatistik analizler ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki bilinmeyen veya kesin olmayan ilişkilerin durumunu ortaya koyan bir analizdir. Açıklayıcı analiz ile gözlenen değişkenlerin altında yer alan faktör gruplarını belirlemek amacıyla uygulanır (Byrne, 2001).

Faktör analizi ile belirlenen faktörler isimlendirilerek AMOS 16.0 paket programına aktarılmış ve yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Yapısal Eşitlik Modelleri (YEM) ölçülebilen değişkenler ile ölçülemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel olarak tanımlanması üzerine dayalı istatistiksel bir yaklaşımdır.

### ***Araştırma Hipotezleri***

Araştırma kapsamında test edilecek hipotezler şu şekildedir;

H<sub>1</sub>: Bireysel faktörler akademik stres üzerinde etkilidir

H<sub>2</sub>: Örgütsel faktörler akademik stres üzerinde etkilidir

H<sub>3</sub>: Fiziksel çevre faktörleri akademik stres üzerinde etkilidir

### **Bulgular**

#### **Öğretim Üyelerine İlişkin Demografik Bulgular**

Ankete katılan öğretim üyelerinin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretim üyelerinin demografik özellikleri

<b>Demografik Özellikler</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	153	85,0
	Kadın	26	14,4
	Cevapsız	1	0,6
	<b>Toplam</b>	<b>180</b>	<b>100</b>
<b>Medeni durum</b>	Evli	158	87,8
	Bekar	22	12,2
	<b>Toplam</b>	<b>180</b>	<b>100</b>
<b>Kadro unvanı</b>	Profesör	55	30,6
	Doçent	36	20,0
	Yardımcı Doçent	89	49,4
	<b>Toplam</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1’de görüldüğü gibi, anket uygulanan öğretim üyelerinin % 85,0’inin erkek, % 14,4’ünün bayan olduğu, 1 anketin bu anlamda cevapsız kaldığı görülmüştür.

Öğretim üyelerinin % 87,8’i evli ve % 12,0’si bekar. Kadro unvanları bakımından; öğretim üyelerinin % 30,6’sının Profesör, % 20,0’sinin Doçent ve % 49,4’ünün de Yardımcı Doçent olduğu görülmektedir.

#### **Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri**

Güvenilirlik analizinde kullanılan birçok model olmakla beraber bu çalışmada Cronbach alpha katsayısı kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin genel Cronbach alpha katsayısının 0,927 olduğu belirlenmiştir. Bu katsayı 0 ile 1 arasında değişen değerler almakta ve 0,90’ın üzerindeki değerler mükemmel uyuma işaret etmektedir (Kalaycı, 2009). Yapılan analizde ayrıca ölçeğe ait her bir değişkenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini hangi derecede etkilediği ve olası değişken çıkarılmasının etkileri araştırılmıştır. Bu amaçla ilgili değişkenin

Aydın, A., Üçüncü, K., Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

$\alpha$  değerinin ölçeğin genel  $\alpha$  değerinden yüksek olması ile değişken çıkarma işlemi yapılması planlanmış, ancak analiz sonuçları incelendiğinde bu işleme gerek duyulmadığına karar verilmiştir.

Çalışmamızda yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizine geçmeden önce veri setinin uygunluğunun Kaiser–Mayer– Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ile test edilmesi gerekmektedir. KMO gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir ve bu oranın 0,5’in üzerinde olması gerekmektedir (Sharma, 1996). Çalışmada KMO değeri 0,818 olarak bulunmuş ve çalışmanın faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir. Faktör analizi uygulamasında temel bileşenler analizi ve varimax dikey döndürme tekniği kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli uygulamasında her bir ölçek tek bir boyuttan oluşmalı ve o ölçeğe ait en az 3 değişken analize dahil edilmelidir (Eroğlu, 2003). Bu bağlamda birden fazla faktöre yük veren değişkenler ile üçten az değişken içeren faktörlere ait değişkenler analiz dışı bırakılmıştır. Tablo 2’de ölçeğe ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 2. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Değişken	Faktör yükü	Öz değer	Açıklanan varyans (%)
<b>Örgütsel Faktörler</b>		5,001	20,619
öf1 Ders yükü dağılımında adaletsiz uygulamalar	0,765		
öf2 İletişim sisteminin işleme yetisi	0,759		
öf3 Kararlara katılımın engellenmesi ya da olanak sağlanmaması	0,708		
öf4 Ders programlarının hazırlanmasında taleplerimin karşılanmayışı	0,705		
öf5 Araştırma olanaklarının yetersizliği veya dağılımındaki adaletsizlik	0,672		
<b>Stres</b>		1,991	18,925
s1 Stresten fizyolojik olarak olumsuz etkileniyorum	0,900		
s2 Stresten zihinsel olarak olumsuz etkileniyorum	0,864		
s3 Stresten davranışsal olarak olumsuz etkileniyorum	0,857		
<b>Fiziksel Çevre Faktörleri</b>		1,472	15,414
fçf1 Çalışma ortamındaki gürültü şiddetinin fazla oluşu	0,844		
fçf2 Çalışma ortamının yetersiz aydınlatılışı	0,822		
fçf3 Kalabalık ortamda çalışma	0,756		
<b>Bireysel Faktörler</b>		1,213	14,095
bf1 İş memnuniyetsizliği	0,792		
bf2 İş ve yaşamla ilgili korku ve kaygı	0,752		
bf3 Sinirli, sabırsız, hırslı ve aşırı rekabetçi olmak	0,738		
<b>Açıklanan Toplam Varyans (%)</b>		-	<b>69,051</b>
<b>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri</b>		-	<b>0,818</b>

Uygulanan faktör analizi sonucunda, 23 maddeden oluşan ölçekten, ölçeğin yapısına uymayan ya da birden fazla faktöre yük veren 9 madde çıkarılmıştır. Geriye kalan 14 madde

özdeğeri 1'in üzerinde olan 4 alt faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Birinci alt faktör, örgütsel faktörler başlığı ile 5 maddeden oluşmakta ve yapı içerisinde % 20,619 açıklayıcılığa sahiptir. İkinci alt faktör stres olarak adlandırılmış 3 maddeden oluşmakta ve bu faktör tek başına varyansın % 18,925'ini açıklamaktadır. Üçüncü alt faktör 3 maddeden oluşan fiziksel çevre faktörleridir ve tek başına varyansın % 15,414'ünü açıklamaktadır. Dördüncü alt faktör 3 maddeden oluşmuş ve bireysel faktörler olarak isimlendirilmiştir ve toplam varyansın % 14,095'lik kısmını oluşturmaktadır. Tüm bu bulgular ölçeğin tatmin edici düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğuna ilişkin kanıt olarak kullanılmıştır. Bu aşamadan sonra oluşturulan modelin sonuçlarına geçilmiştir.

### **Ölçüm Modeli Sonuçları**

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapıldıktan sonra ölçüm modeline doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak ölçek geçerliliğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan DFA sonucunda oluşturulan ölçüm modelinin uyum indeksleri incelendiğinde  $\chi^2/df$  oranının 1,180 olduğu belirlenmiştir. Bu değer 2 ve altında olması beklenmektedir (Byrne, 2001). AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), IFI (Incremental Fit Index,), GFI (Relative Fit Index) ve CFI (Comperative Fit Index) indeksleri sırasıyla 0,928; 0,988; 0,956 ve 0,987 bulunmuştur. Söz konusu bu indekslerin 0,90'ın üzerinde olması iyi uyumu ifade etmektedir (Sanders, 2007). RMR (Root Mean Square Residual) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) indeksleri sırasıyla 0,073 ve 0,032 olarak belirlenmiştir. Bu indeksin 0 ile 1 arasında olması gerekmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984). Tüm bu indeksler topluca değerlendirildiğinde ölçüm modelinin iyi derecede uyum sağladığı söylenebilir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda ölçüm modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan faktörlerin varyans tahminleri ve güvenilirlikleri Tablo 3'de verilmiştir.



Aydın, A., Üçüncü, K., Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

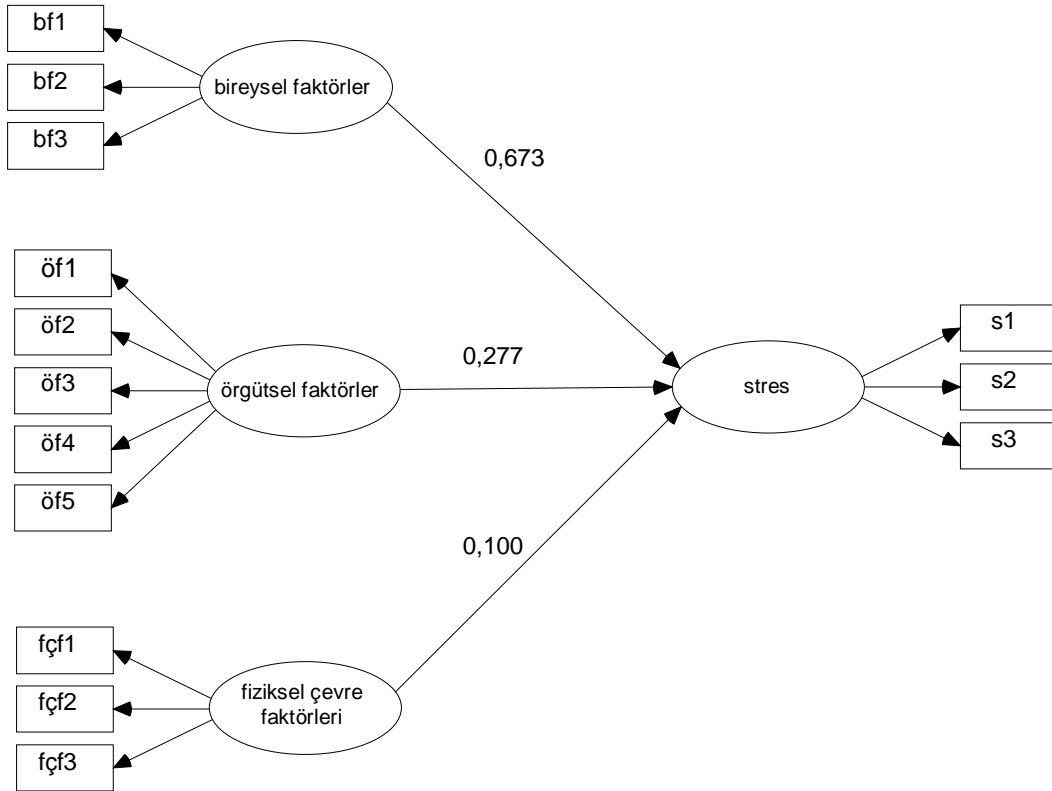
Tablo 3. Ölçüm modeline ait DFA sonuçları

	Değişkenler	Faktör Yükleri	Açıklanan varyans	Güvenilirlik
Örgütsel faktörler	öf1	0,620	0,50	0,88
	öf2	0,742		
	öf3	0,761		
	öf4	0,558		
	öf5	0,566		
Bireysel faktörler	bf1	0,808	0,50	0,75
	bf2	0,696		
	bf3	0,603		
Fiziksel çevre faktörleri	fçf1	0,782	0,55	0,78
	fçf2	0,790		
	fçf3	0,642		

Ölçüm modelinde, faktörlerin açıklanan varyansı ve faktörlerin güvenilirlik katsayıları olmak üzere iki tür güvenilirlik ölçüsü kullanılmıştır. Faktörlerin açıklanan varyans tahminleri her bir faktörün ilgili gözlenen değişkenlerinde açıkladığı toplam varyans değerini göstermektedir. Tablo 3’de görüldüğü gibi bulunan faktörlerin açıklanan varyans değerleri alt limitin (% 50) üzerindedir (Fornell ve Larcker, 1981). Diğer bir güvenilirlik ölçütü olan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ise faktörlerin içsel güvenilirliğini belirtmektedir. Faktörlerin güvenilirlik katsayıları alt limit olan 0,70’in üzerinde değerler almışlardır (Bagozzi ve Yi, 1988). Bu ölçütler modelin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

### Yapısal model sonuçları

Ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin tamamlanmasının ardından ölçüm modeli test edilmiş ve yapısal modelin incelenmesine başlanmıştır. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde Ki-kare/serbestlik derecesi oranının 1,624 olduğu belirlenmiştir. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), IFI (Incremental Fit Index), GFI (Relative Fit Index) ve CFI (Comperative Fit Index) indeksleri sırasıyla 0,881; 0,959; 0,921 ve 0,959 bulunmuştur. RMR (Root Mean Square Residual) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) indeksleri sırasıyla 0,097 ve 0,059 olarak belirlenmiştir. Bu haliyle yapısal modelinin verilerle orta derecede uyum sağladığı söylenebilir. Şekil 1’de kabul edilen yapısal model görülmektedir.



Şekil 1. Yapısal model

### Hipotez Testleri

Oluşturulan model yardımıyla test edilen hipotezlerin sonuçları Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4. Hipotez testi sonuçları

Hipotezler	<i>p</i> değeri	Sonuç
<b>H<sub>1</sub>:</b> Bireysel faktörler akademik stres üzerinde etkilidir	0,0001	Kabul
<b>H<sub>2</sub>:</b> Örgütsel faktörler akademik stres üzerinde etkilidir	0,094	Kabul
<b>H<sub>3</sub>:</b> Fiziksel çevre faktörleri akademik stres üzerinde etkilidir	0,499	Red

Tablo 4’de görüldüğü gibi iki hipotezin (H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>) % 10 anlamlılık seviyesinde kabul edildiği belirlenmiştir. Kabul edilen hipotezler incelendiğinde, bireysel ve örgütsel faktörlerin akademisyenlerin stres düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

## Sonuç

Günümüz koşullarında bilginin bireysel ve toplumsal gelişimin en önemli parametresi haline gelmesi, üniversitelerin bu alandaki önemini artırmıştır. Üniversiteler, bilginin üretildiği ve paylaşıldığı, buna ilişkin sorumluluğu üstlenen önemli örgütsel yapılardır. Buna bağlı olarak, üniversitelerin hedefleri yeniden belirlenmekte ve bu hedeflere varmayı sağlayacak girdiler istenen nitelik ve nicelikte sağlanmaya çalışılmaktadır.

Üniversitelerin temel girdilerinden birisi öğretim üyeleridir. Öğretim üyelerinin performansı, üniversitelerin kurumsal performans düzeyinin en önemli göstergelerinden biridir. Bu nedenle, üniversitelerin hedeflerine ulaşma konusunda bünyesinde barındırdıkları öğretim üyelerinin temini ve çalışma koşullarını iyileştirme konusunda gerekli planlamayı yapmaları kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Araştırma kapsamında, Karadeniz Teknik Üniversitesinde çalışan 634 öğretim üyesine hazırlanan anket uygulanmış sonuçta 180 adet anket geri dönmüştür. Anket sonuçları incelenerek akademik performansı etkileyen stres faktörlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma sonuçları incelendiğinde öğretim üyeleri üzerinde stres yaratan en önemli faktör olarak bireysel faktörler öne çıkmıştır. Bireysel faktörler içerisinde kişilik tipi ile strese yatkınlık arasında ilişkinin varlığı çeşitli araştırmalarda ortaya koyulmaktadır (Lelord ve Andre, 1996; Mavili, 2001; Güçlü, 2001; Şahin vd., 2009). Çoğunlukla A tipi kişilik özellikleri gösteren (aceleci, zamanı aşan etkinlik programına sahip, zamanı boşa harcamayı sevmeyen, dinlenme veya zevke verici etkinlikler için zaman ayırmayan) akademisyenlerin stres düzeylerinin de yüksek olması beklenen bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır.

Öğretim üyeleri üzerinde stres faktörü olarak ortaya çıkan bir diğer değişken ise örgütsel faktörlerdir. Bu konuda yapılan birçok araştırmada da yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, yoğun çalışma ve iş temposu, iletişim yetersizliği, kararlara katılamama ve ayrımcılık yapılması, rolle ilgili sorumlulukların yoğunluğu gibi konuları stres faktörü olarak belirtilmiştir (Ergun, 2008; Tam ve Mong, 2005; Gordon, 1994; Summerfield, 2007; Boyas ve Wind, 2010).

Yapılan çalışma neticesinde fiziksel çevre faktörlerinin öğretim üyeleri üzerinde istatistiki anlamda etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Çalışmanın yapıldığı fakültelerin kampus ortamında bulunmaları öğretim üyeleri için barınma, beslenme, sağlık, alışveriş, ulaşım vb. bir çok avantaj yaratmaktadır. Ülkemizin saygın eğitim kurumlarından birisi olan Karadeniz

Aydın, A., Üçüncü, K., Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Teknik Üniversitesi, öğretim üyelerinin bina, laboratuvar ve araç-gereç ihtiyaçlarını azami düzeyde karşılamış durumdadır.

## Kaynaklar

- Akyüz, İ. ve Gedik, T. (2004). Örgütsel ve Bireysel Stres Kaynakları: Üniversite Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama, V. Ulusal Orman Fakülteleri Öğrenci Kongresi, 29-31 Nisan, Trabzon.
- Altınok, V. (1998). Üniversitelerdeki Akademik Personelin Değerlendirilmesi, *Doktora Tezi*, GÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Anderson, J.C. ve Gerbing, D.W. (1984). The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions and Goodness of Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis, *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Ateş, M.(2006). *Stres*, <http://www.merih.net/m2/lid/wmetate28.htm>, Erişim tarihi:01.01.2006.
- Aytaç, S. (2006). İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları, *Endüstri İlişkileri ve İnsan İlişkileri Dergisi*, 4, 1, <http://www.isguc.org/printout.php?id=117>, Erişim tarihi: 01 Aralık 2006.
- Bagozzi,R.P. ve Yi,Y., 1988. On the Evaluation of Structural Equation Model, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bal, J. ve Gundry, J. (1999). Virtual Teaming in the Automotive Supply Chain Team Performance Management: *An International Journal*, 5 (6), 174-193.
- Baron, R.A. ve Greenberg, J. (2006). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Eighth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Boyas, J. ve Wind, L.H. 2010. Employment-Based Social Capital, Job Stress, and Employee Burnout: A Public Child Welfare Employee Structural Model. *Children and Youth Services Review*, 32, 380-388.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: LEA, London.
- Cam E. (2006). *Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar*, <http://www.insanbilimleri.com/makaleler/psikoloji/CalismaYasaminda.htm>, erişim tarihi: 01.05. 2006.
- Ellez, A. M. (1999). Öğretim Elemanı Stresi ve Başarı Güdüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, DEÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ergenç, D. (2003). Ulaşım Sektöründe Çalışanların Performansını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Karayolları Ulaşım Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ergun, G. (2008). Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eroğlu, E. (2003). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi, *Doktora Tezi*, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 1, 39-50.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109
- Gordon, A.T. (1994). Organizational Stres and Stres Management Programs, *International Journal of Stres Management*, 1 (4), 309-322.

Aydın, A., Üçüncü, K., Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Hum, S.H. ve Leow, L.H. (1996). Strategic Manufacturing Effectiveness; An Empirical Study Based on The Hayes-Wheelwright Framework, *International Journal of Operations and Production Managements*, 16 (4), 4-18.

Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım. ISBN: 975-9091-14-3. Ankara.

Kozanoğlu, O. (2002). Performance Measurement System For Higher Education Based On Balanced Scorecard Framework, *Yüksek Lisans Tezi*, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Lelord, F. & Andre C. (1996). *Zor Kişilikler'le Yaşamak* (Çev. R Madenci), İstanbul: İletişim Yayınları.

Mavili, A.A. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, *A.Ü. SBF Dergisi*, 56 (4), 25-42.

Patel, C. (1989). *Stres Management*, Vermilion Pres, London.

Sanders, N.R. (2007). An Empirical Study of The Impact of E-Business Technologies on Organizational Collaboration and Performance, *Journal of Operations Management*, 25, 1332-1347.

Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons Inc., Newyork.

Summerfield, B. (2007). Desk rage! *Certification Magazine*, 9 (2).

Şahin, N.H., Güler, M. ve Basım, N. (2009). A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekânın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri ile İlişkisi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.

Tam, T.S.K ve Mong, L.P.K. (2005). Job Stress, Perceived Inequity and Burnout Among School Social Workers in Hong Kong. *International Social Work* 48 (4), 467-483.

Taşdemir, T. (2007). Akademik performansı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik. *Türk Psikologlar Derneği*, Ankara, 43-53.

Ulukuş, K.S. (2005). Polis, Stres Verimlilik ve Baş Etme Yolları, *Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 137-154.

Üçüncü, K., Akyüz, İ., Aydın, A. ve Taşdemir, T. (2008). Stres Kaynaklarının ve Diğer Bazı Faktörlerin Akademik Performans Üzerine Etkilerinin İncelenmesi ve Performansın Geliştirilmesi. *KTÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi Sonuç Raporu*. Trabzon.