

AKADEMİK ORGANİZASYONLARDA İŞ BAŞINDA SIKINTI OLGUSU*

Doç.Dr.Leman BİLGİN
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü

ABSTRACT

In this study, “boredom at work” which is a negative emotion experienced due to the lack of concentration of interest and attention on the work one has to perform is examined. In this research which is carried on faculty members (n = 64) of Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, questionnaire and interview techniques are used. Results show that frequency of feeling boredom, conditions which provoke boredom and compensatory responses to boredom differ at different academic levels. Frequency of feeling bored is found to increase as the academic level decreases. At the level of research assistants, main sources of boredom are found to be the

*Bu çalışma X. Ulusal Psikoloji Kongresi’nde (16-18 Eylül 1998) bildiri olarak sunulmuştur

content and social and institutional environment of the job. For other levels, work overload, and problems outside the job are seen to be the most outstanding sources of boredom. At those levels, the restricting effect of rules gradually decreases, but the force to keep the interest and attention on a certain task is still felt because of personal responsibility and control. Research assistants and assistant professors are mostly found to get rid of boredom by getting engaged in activities unrelated to the job or by remembering rewards available after accomplishing the task. At the level of professors, boredom is mostly said to be dealt with, by trying to get rid of other problems which invade the mind or by solving them first to turn back freely to the subject.

ÖZET

Bu çalışmada, kişinin ilgi ve dikkatini yapmak zorunda olduğu iş üzerine yönelmemesi durumunda yaşadığı olumsuz duygu, olarak tanımlanan “iş başında sıkıntı” olgusu incelenmiştir. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim elemanları (n = 64) üzerinde yürütülen bu çalışmada anket ve görüşme yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonunda, farklı akademik düzeylerdeki öğretim elemanları için; iş başında sıkıntı hissetme sıklığının, sıkıntı uyandıran durumların ve sıkıntı durumunda başvurulan yolların farklı olduğu görülmüştür. Profesör düzeyindeki öğretim üyelerinden araştırma görevlilerine doğru gidildikçe, işbaşında sıkıntı hissetme sıklığı artmaktadır. Kuralların ve denetimin en fazla kuşattığı, basit ve sıradan görevlerin en fazla yüklendiği araştırma görevlisi düzeyinde, işin içeriği ile sosyal ve kurumsal çevresi başlıca sıkıntı kaynakları olmaktadır. Diğer düzeyler için ise önceliği, işin miktar olarak yoğunluğu ve iş dışındaki sorunlar almaktadır. Bu düzeylerde kural ve kısıtlamaların baskısı giderek azalmakta, ancak kişisel sorumluluk ve özdenetim nedeniyle, ilgi ve dikkati belirli iş üzerinde tutma baskısı yine hissedilmektedir. Araştırma görevlisi ve yardımcı doçent düzeylerinde iş başında sıkıntı durumunda işle ilgisi olmayan faaliyetlerle sıkıntıyı dağıtarak tekrar aynı işe dönmek,

işin bitiminde elde edilecek ödülleri düşünmek gibi çabalara daha çok başvurulmaktadır. Profesörlük düzeyinde ise ilgi ve dikkati dağıtan diğer konuları zihinden uzaklaştırmaya çalışmak veya öncelikle halledip aynı işe dönmek, daha sık izlenen yollar olmaktadır.

GİRİŞ

Günlük yaşamda ve çalışma ortamında oldukça sık yaşanan bir duygusal durum olmakla birlikte “sıkıntı”, az sayıda araştırmaya konu olmuştur.

Sıkıntı, konuya ilk eğilen araştırmacılar tarafından bir çatışma, duygu veya güdü olarak açıklanmıştır (Smith, 1981). Barmack'a (1938) göre sıkıntı; kişinin temelde güdülenme eksikliği nedeniyle sevimsizleşen bir durumu sürdürme ile bundan kurtulma arasında yaşadığı yaklaşma-kaçınma çatışması ve bunun oluşturduğu duygudur. Öte yandan Berlyne (1960) sıkıntının, dış uyarıcılar kıt ve aşırı tekdüze olduğu zaman ortaya çıkan ve insanı değişikliğe, keşfetmeye yöneltten bir dürtü olduğunu öne sürmüştür.

Leary ve diğerlerine göre ise sıkıntı, bir uyarıcı üzerinde dikkati sürdürme çabasının duygusal sonucudur ve yaşanan sıkıntı düzeyi, dikkati uyarıcı üzerinde tutmak için gereken bilişsel çabayla doğru orantılıdır (Leary, Rogers, Canfield ve Joe, 1986).

Bu konudaki son yıllara ait bir çalışmada Fisher, sıkıntıyı; kişinin o an yapmakta olduğu işe olan ilgisinin yok olması ve dikkatini yoğunlaştırmakta güçlük çekmesi ile ortaya çıkan olumsuz ve tutumlara göre daha geçici bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Fisher, 1993).

Bu çalışmada sıkıntıyı; yetersiz güdülenme veya güdülerin rekabeti nedeniyle, kişinin, ilgi ve dikkatini yapmak zorunda olduğu iş üzerine yöneltmemesi durumunda yaşadığı olumsuz duygu olarak tanımlamak uygun görülmektedir.

İş başında sıkıntıya yol açan faktörler

Yapılan işin niteliği ve miktarı ile iş çevresi koşulları, bazen bireysel özelliklere bağlı olarak, sıkıntıya neden olabilmektedir. İş hayatı dışındaki bireysel sorunlar da iş başında sıkıntı yaşanmasına yol açabilir.

Gözetim, araç sürme, montaj hattı ve büro işleri az uyarı sağlayıp fazla dikkat gerektiren tekdüze faaliyetlerden oluşur. Bu tür işler, özellikle eka düzeyi yüksek ve dışa dönük bireylerde sıkıntı uyandırmaktadır (Drory, 1982; Gardner ve Cummings, 1988; Hill, 1975). Daha fazla bilgi ve yetenek gerektiren, daha karmaşık işlerde ise bunun tersine, nitelik yönünden aşırı yüklenmenin söz konusu olmasıyla, yine sıkıntı oluşabileceği öne sürülmektedir (Fisher, 1993).

İşin miktar olarak bireyin kapasitesinin altında kalması, boş vaktinin ve atıl enerjisinin olması nedeniyle sıkıntı yaratabilmektedir (Fisher, 1993). Öte yandan miktar olarak çok fazla iş yüklenmesinin de sıkıntıya yol açması mümkündür. Bu durumun da, zaman ve enerjinin doğru kanalize edilmesini ve böylece belirli bir konu üzerinde yoğunlaşmayı engelleyebileceği düşünülmelidir.

İşin sosyal çevre koşulları ile örgütsel kurallar ve kısıtlamalar da sıkıntıya yol açabilmektedir. İletişim halinde olunan çalışma arkadaşlarının benmerkezci, soğuk, pasif, yapmacık tavırları, konuşurken gereksiz detaylara inmeleri hem sıkıcı olarak nitelendirilmelerine, hem de iş ortamını sıkıcı hale getirmelerine neden olabilmektedir. (Leary, Rogers, Canfield ve Joe, 1986). İş çevresi koşullarından örgütsel kural ve kısıtlamalar da (hatta bazen içselleşmiş olarak, özdenetim yoluyla) uyarılma düzeyini ve seçenek çeşitliliğini daraltarak sıkıntı oluşturabilir (Fisher, 1993).

Sıkıntı genel olarak, bireyin yapmak istemediğini yapmak ya da yapmak istediğini yapmamak zorunda bırakıldığı veya kendini buna zorladığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. İşin bazı özellikleri ve iş çevresi koşulları objektif olarak sıkıntıya neden olabileceği gibi, sıkıntının yaşanmasında algılar, ilgiler, yetenekler, güdüler, kişilik gibi bireysel özelliklerin rol oynaması da söz konusudur. Belirli bir işin görevlerinin niteliği, miktar olarak getirdiği yük veya kısıtlayıcı, zorlayıcı iş çevresi koşulları aynı işi yapanların çoğunda sıkıntı yaratıyorsa, ancak o zaman bireysel özellikler önemsenmeyebilir. Özellikle basit ve tekdüze faaliyetler içeren işlerde hissedilen sıkıntının bazı bireysel özelliklerle ilgili olduğu, daha fazla uyarılma ihtiyacı duyan bireylerin sıkıntıya yatkın olarak nitelendirildikleri bilinmektedir (Zuckerman, Kolin, Price ve Zoob, 1969, Farmer ve Sundberg, 1986). Daha karmaşık işlerde ise bireyin kapasitesinin yeterli olmaması dışındaki bireysel özelliklerin sıkıntıya yol açıp açmadığının henüz araştırılmadığı görülmektedir (Fisher, 1993).

Bireyin işi dışındaki sosyal hayatında üstlendiği çeşitli roller, çözmesi gereken bir takım sorunları da beraberinde getirir. Bazen bu sorunlar, ilgi ve dikkatini işi üzerinde yoğunlaştırmasını güçleştirebilir. Bunları işgünü boyunca bir kenara bırakıp kendini tamamen işine vermek zorunda kalması ise, sıkıntı yaratabilir.

Sıkıntı durumunda bireysel tepkiler

Diğer olumsuz duygular gibi sıkıntının da, bireyi rahatsız etmesi ve bu durumu ortadan kaldıracı davranışlara yöneltmesi doğaldır. İş başında sıkıntı durumunda bireyin; işin kendisinden, iş çevresi koşullarından veya iş dışındaki sosyal hayatından kaynaklanan etkileri bertaraf etmeye yönelik davranışlarda bulunması beklenir. Bu davranışlar, uyarıyı veya işe güdülenmeyi arttırıcı, ya da güdüler-arası rekabeti azaltıcı davranışlar olabilir.

Basit ve monoton işleri yerine getirirken, çalışanların kendi aralarında yer değiştirme, konuşma, dedikodu yapma, işi yaparken oyunlar icad etme, hayal kurma gibi yollara başvurdukları

saptanmıştır (Runcie, 1980). Bu durumdaki sıkıntıyı azaltma çabaları, işin içeriğinin sağlamadığı uyarıyı başka uyarıcılardan almaya, işin kısıtlayıcı etkisini aşmaya ya da çalışma süresinin çabuk geçtiğini algılamaya yönelik olabilir.

Sonucu kestirilemeyen, alışılmışın ve beklenenin dışında olan, kişinin yetkilerini aşan, dolayısıyla risk içeren davranışlar da kişi açısından basit ve monoton işi renklendirmeye, kendisinin söz konusu iş üzerindeki kontrolünü arttırmaya yarayabilir.

Sıkıntıyı azaltma yönünde bir tepki olarak başkalarına yardım etme, onların işlerini üstlenme de basit ve monoton işler için uygun olabilir. Kendi işine olan ilgisi azalan, dikkatini sürdüremeyen kişi için bunun da bir serbesti ve değişiklik sağlayacağı düşünülebilir. Schaller ve Cialdini (1987), özellikle empatik kişilerin başka alternatif olmadığı takdirde bozulan duygusal durumlarını düzeltmek için çevrelerindekiyle yardım etmeye giriştiklerini saptamışlardır (Schaller ve Cialdini, 1988).

Fisher “işbaşında sıkıntı”yla ilgili yazından derlediklerine ve kendi gözlemlerine dayanarak; sıkıntı durumunda gösterilmesi beklenen bir dizi tepki öne sürmüştür. Bunlar; kişinin kendisini zorlayarak dikkatini işi üzerinde yoğunlaştırması, ilgisini bölen diğer konulara öncelik vermesi, kendisine belirli ve zorlayıcı hedefler koyması, işiyle ilgili diğer görevlere ağırlık vermesi, işi yapma yöntemini değiştirmesi, riske girmesi, başkalarına yardım etmesi, işle ilgisi olmayan etkinliklerde bulunması, şeklinde sıralanmaktadır (Fisher, 1993; Locke ve Bryen, 1967).

Bu araştırmanın amacı; Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin çeşitli düzeylerdeki öğretim elemanlarının yaşadıkları ‘iş başında sıkıntı’ olgusunu, bireylerin algıladıkları nedenlerle ve başvurduklarını belirttikleri başa çıkma yollarıyla birlikte ortaya koymaktır.

YÖNTEM

Örneklem

Akademik organizasyonlarda çeşitli düzeylerdeki öğretim elemanları, çeşitli karmaşık düzeylerdeki görevleri yerine getirmektedirler. Öğretim elemanlarının bireysel amaçları öncelikli olduğundan, organizasyonla bütünleşmeleri zordur. Yerine getirmeleri beklenen görevler çoğu kez bireysel amaçlarını gerçekleştirmelerini güçleştirmekte ve geciktirmektedir. Ayrıca görevlerin yoğun ve farklı karmaşıklık düzeylerinde olmasının, farklı yönelimler gerektiren çeşitli rollerin üstlenilmesinin; Zaman ve enerji kullanımı, ilgi konsantrasyonu gibi konularda uyum sorunları oluşturacağı düşünülmektedir. Bu tip kuruluşlarda yerine getirilen işin çevre koşullarının da, sıkıntı algısına katkıda bulunması mümkündür.

İşin İçeriği ve Çevre Koşulları

Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.'de Öğretim elemanlarının yerine getirdikleri; farklı karmaşıklık düzeylerinde görevler vardır. Bunların içinde, fazla bilgi ve yetenek gerektirmeyen basit ve monoton görevler (sınav gözetmenliği, sınav kağıtlarını değerlendirme gibi), bilgi ve yetenek gerektiren orta derecede karmaşık ve monoton görevler (ders anlatmak, tez danışmanlığı yapmak gibi) ve ileri derecede karmaşık görevler (makale, kitap veya tez yazmak gibi) yer almaktadır. Örneğin elemanlarının kişisel amaçlarının gerçekleşmesinde esas olarak önem taşıyan görevler. Kon kategoriye girenlerdir. Bu tür görevler daha çok bilgi, yetenek, yaratıcılık, zaman ve enerji tahsisi gerektirir. Oysa organizasyon amaçları açısından diğer görevlerin yerine getirilmesi daha önemlidir.

Araştırma görevlilerinin hepsi ve yardımcı doçentlerin çoğu odalarını bir diğer çalışma arkadaşıyla paylaşmakta, profesörler ise tek kişilik odalarda oturmaktadırlar. Yüksek lisans veya doktora tezi aşamasındaki araştırma görevlileri, sınav gözetmenlikleri dışında, odalarında bulunup çalışmalarını yürütmektedirler. Diğerleri ise, sınav

gözetmenlikleri ve lisans üstü dersler dışındaki zamanlarını odalarında ders çalışmak veya ödev hazırlamakla geçirmektedirler. Araştırma görevlilerinin çoğu, öğretim üyelerine, sınav kağıtlarının değerlendirilmesinde yardımcı olmaktadır. Odalarında buldukları süre içinde ve sınav gözetmenlikleri sırasında, çalışma arkadaşları ile iletişim halindedirler.

Yardımcı doçent düzeyindeki öğretim üyeleri, lisans ve yüksek lisans düzeyinde çok sayıda dersin sorumluluğunu üstlenmiş durumdadırlar. Ayrıca (lisans ve yüksek lisans) tez danışmanlığı ve fakültenin çeşitli sınavlarda gözetmenlik yapma gibi görevleri bulunmaktadır. Öte yandan doçentlik sınavlarına hazırlanmakta; kitap, makale vb. yazmaya çalışmaktadırlar. Odalarında geçirdikleri süre, araştırma görevlilerine göre genellikle daha az olmaktadır. Profesörlük düzeyindeki öğretim üyeleri yardımcı doçentlerden daha farklı koşullar içinde bulunmaktadır. Sınav gözetmenliği görevleri bulunmakta ve diledikleri takdirde araştırma görevlilerini özellikle sınav kağıtlarının değerlendirilmesinde görevlendirebilmektedirler. Ayrıca kişisel amaçlarını büyük ölçüde gerçekleştirmiş olmanın rahatlığı içindedirler. Organizasyon amaçlarına daha fazla sahip çıktıkları söylenebilir.

Örgütsel denetim mekanizmalarının getirdiği kısıtlamalar daha çok araştırma görevlisi düzeyindeki öğretim elemanlarını kuşatmaktadır. Geliş gidiş saatlerine, kılık kıyafet ve tavırlara ilişkin normlar ve özellikle sınavlar sırasında uyulması gereken kurallar söz konusudur. Kurum içinde, kariyerleriyle ilgili çalışmalarında da çalışma hızı ve kalitesi bakımından, bağlı oldukları öğretim üyesinin denetimi altındadırlar. Araştırma görevliliği düzeyinden profesörlük düzeyine doğru gidildikçe özerkliğin ve özdenetimin arttığı görülmektedir.

Yılda altı kez on beşer günlük sürelerle gerçekleştirilen vize, final ve bütünleme sınavları sırasında bir sınav döneminde araştırma görevlisi düzeyindeki bir öğretim elemanına ortalama 50, bir yardımcı

doçente ise ortalama 15 sınavda gözetmenlik görevi düşmektedir. (Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.'nin öğrenci sayısı, 6009'dur).

Araştırma kapsamına İ.İ.B.F. öğretim elemanlarının tümünün alınması hedeflenmiştir. Uygulama sırasında araştırma görevlilerinin bir bölümü bir yıl süreyle izinli olarak dil kursuna devam etmekte oldukları için, kendilerine ulaşılamamıştır. Anket formları, profesör düzeyinde 26, yardımcı doçent düzeyinde 22 ve araştırma görevlisi düzeyinde 16 öğretim elemanına (toplam 64 kişiye) verilmiş ve geri alınmıştır. Araştırma yürütüldüğü sırada kurumda sadece üç öğretim üyesi doçentlik düzeyinde olduğundan, doçentler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Kullanılan Araçlar

Araştırmada veri toplama aracı olarak ekte sunulan anket formu kullanılmıştır. Ankette yer alan soruların hazırlanmasında Fisher (1993) tarafından derlenen ve öne sürülen 'iş başında sıkıntı'nın nedenleri ve sıkıntı durumunda gösterilen bireysel tepkilere ilişkin teorik bilgiler temel alınmıştır. Sıkıntının nedenlerinin ve sıkıntı durumundaki tepkilerin bu sorularla belirlenebileceği varsayılmıştır. Yapılan yorumlamada ayrıca, görüşme ve gözlem yoluyla sağlanan bilgilerden de yararlanılmıştır.

İşlem

Anketler, arasınnav döneminin ikinci haftasında uygulanmıştır. Fakülte öğretim elemanlarının isim listesi izlenerek, anketler kendilerine tek tek sunulmuş ve geri alınmıştır. Dağıtım ve toplama işlemi bir hafta içinde tamamlanmıştır.

BULGULAR

Yöneltilen sorulara alınan yanıtlar, oluşturulan tablolar ve bunlara ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmaktadır.

Soru: Geçtiğimiz bir aylık süre içinde iş başında sıkıntı hissetme sıklığınızı belirtiniz.

Tablo: 1

Farklı Akademik Düzeylerde İş Başında Sıkıntı Hissetme Sıklığı

| | Çoğunlukla | | Bazen | | Nadiren | | Hiç | | Toplam | |
|----------|------------|------|-------|------|---------|------|-----|------|--------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Profesör | 5 | (19) | 10 | (38) | 8 | (31) | 3 | (12) | 26 | (100) |
| Yrd.Doç | 6 | (27) | 11 | (50) | 5 | (23) | 0 | (0) | 22 | (100) |
| Arş.Gör. | 9 | (56) | 5 | (31) | 2 | (13) | 0 | (0) | 16 | (100) |

Tablo: 2

İş Başında Sıkıntı Hissetme Sıklığı (Genel Olarak)s

| | Çoğunlukta | | Bazen | | Nadiren | | Hiç | |
|----------|------------|-------|-------|-------|---------|-------|-----|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Profesör | 5 | (25) | 10 | (38) | 7 | (53) | 3 | (100) |
| Yrd.Doç | 6 | (30) | 11 | (43) | 5 | (33) | 0 | (0) |
| Arş.Gör. | 9 | (45) | 5 | (19) | 2 | (14) | 0 | (0) |
| Toplam | 20 | (100) | 26 | (100) | 15 | (100) | 3 | (100) |

Tablolardan izlenebileceği gibi, iş başında sıkıntı hissetme sıklığı bakımından birinci sırayı araştırma görevlileri, ikinci sırayı ise yardımcı doçentler almaktadır.

Soru: İşiniz gereği yerine getirdiğiniz görevler nelerdir?

Tablo: 3

| Yerine Getirilen Görevler | Profesörf | Yrd.Doç. | Arş.Gör. |
|---|-----------|----------|----------|
| Ders anlatmak | 26 | 22 | - |
| sınav kağıdı değerlendirmek | 24 | 22 | 11 |
| eser (makale, kitap, tez) yazmak | 18 | 17 | 10 |
| sınav gözetmenliği yapmak | - | 22 | 16 |
| tez danışmanlığı yapmak | 21 | 18 | - |
| lisans üstü öğrencileri olarak ödev hazırlamak ve sınavlara hazırlanmak | - | - | 4 |

Tablodan izlenebileceği gibi, profesörlerin yerine getirdikleri görevler genellikle ders anlatmak, sınav kağıdı değerlendirmek, makale veya kitap yazmak ve tez danışmanlığı yapmaktır. Yardımcı doçentlerin bunlara ek olarak bir de sınav gözetmenliği görevi vardır. Makale veya kitap yazmak yardımcı doçentlik ve araştırma görevliliği düzeyinde kariyer gelişimi bakımından zorunludur. Araştırma görevliliği düzeyinde makale, kitap veya tez, bir öğretim üyesinin denetimi altında yazılır.

Soru: Geçtiğimiz bir aylık süre içinde sizde en fazla sıkıntı uyandıran üç durumu belirtiniz. (Hiç sıkıntı duymadıklarını belirten üç kişi bu soruyu yanıtlamamışlardır. Tabloda durumları izlenenlerden bazıları üçten az veya çok seçenek işaretlemişlerdir.)

Tablo: 4

| Sıkıntı Uyandıran Durumlar | Profesör | | Yrd.Doç. | | Arş.Gör. | | Toplam | |
|--|----------|------|----------|------|----------|------|--------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| - İşimin düşünce, bilgi, Deneyim gerektirmeyen Önemsiz, basit görevlerden Oluştugu durumlar | 8 | (29) | 8 | (29) | 12 | (42) | 28 | (100) |
| - İşimin anlaşılması ve Uygulanması zor, karmaşık görevlerden oluşturduğu durumlar | 3 | (50) | 1 | (33) | 1 | (17) | 6 | (100) |
| - İşimin (miktar olarak) zaman ve enejimi aşacak kadar yoğun olduğu durumlar | 16 | (36) | 19 | (43) | 9 | (21) | 44 | (100) |
| - Aynı ortamdaki çalışma Arkadaşlarımla özellikleri, Davranışları veya sadece Varlıkları nedeniyle orada bulunmak istemediğim zamanlar | 7 | (26) | 7 | (26) | 13 | (48) | 27 | (100) |
| - İşim dışında halletmem gereken sorunların olduğu zamanlar | 18 | (49) | 14 | (38) | 5 | (13) | 37 | (100) |
| - Çalıştığım ortamdaki kısıtlayıcı kurallar ve denetim nedeniyle basit konularda dahi özgürlüğümün olmadığını hissettiğim zamanlar | 1 | (10) | 3 | (30) | 6 | (60) | 10 | (100) |
| - Özerk bir işim olmasına rağmen, | | | | | | | | |

| | | | | |
|---|---------|---------|--------|----------|
| kişisel sorumluluğum ve özdenetim nedeniyle kendi davranış - Seçeneklerimi kısıtladığım zamanlar | 11 (44) | 11 (44) | 3 (12) | 25 (100) |
|---|---------|---------|--------|----------|

Soru: Geçtiğimiz bir aylık süre içinde (en sıkıcı olarak belirttiğiniz üç durum karşısında) sıkıntınızı gidermek için başvurduğunuz üç yolu belirtiniz. (Hiç sıkıntı duymadıklarını belirten üç kişi bu soruyu yanıtlamamışlardır. Tabloda durumları izlenenlerden bazıları üçten az veya çok sayıda seçenek işaretlemişlerdir.)

Tablo 5

| Sıkıntı durumunda tepkiler | Profesör | | Yrd.Doç. | | Arş.Gör. | | Toplam | |
|--|----------|------|----------|------|----------|------|--------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| - Dikkatimin toplanması için daha sakin bir ortama giderim veya ortamda sükutu sağlarım | 6 | (29) | 3 | (14) | 12 | (57) | 21 | (100) |
| - Yapmakta olduğum işi, bilgilerimi genişleterek daha anlamlı hale getiririm | 6 | (50) | 4 | (33) | 14 | (17) | 12 | (100) |
| - Etkinliğimi arttırmak üzere, işimle ilgili cesaret gerektiren (risk içeren) bazı davranışlarda bulunurum | 2 | (20) | 5 | (50) | 15 | (30) | 7 | (100) |
| - Kendimi, aklımdan başka düşünceleri atmaya, ilgimi işime yöneltmeye zorlarım | 12 | (60) | 5 | (25) | 3 | (15) | 20 | (100) |
| - Kendime, bu işin bitiminde elde edeceğim ödüllerini hatırlatırım | 3 | (17) | 7 | (39) | 8 | (44) | 18 | (100) |
| - Önce aklımı meşgul eden sorunları halledip, daha sonra işime dönerim | 10 | (48) | 6 | (29) | 5 | (23) | 21 | (100) |
| - Üzerinde çalışmakta olduğum konuyu değiştirip, işimle ilgili başka bir konu üzerinde yoğunlaşırım | 11 | (50) | 5 | (41) | 3 | (09) | 21 | (100) |
| - İş yapma tarzımda (izlediğim yöntemde) bazı değişiklikler yaparak monotonluğu azaltırım | 3 | (23) | 6 | (46) | 4 | (31) | 13 | (100) |
| - İş parçalara ayırıp, belirli süre içinde belirli kısmını bitirmek üzere kendime hedefler koyarım | 7 | (44) | 5 | (31) | 5 | (25) | 16 | (100) |
| - Gazete okumak, sohbet etmek gibi işle ilgili olmayan bazı faaliyetlerde | | | | | | | | |

| | | | | |
|---|--------|---------|--------|----------|
| bulunup, sıkıntımı dağıtıp, sonra söz konusu işe yönelirim | 5 (17) | 13 (49) | 6 (34) | 29 (100) |
| - Yapmakta olduğum işin yanısıra, çalışma arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olarak, onların bazı işlerini üstlenerek kendi işimi daha az sıkıcı hale getiririm | 2 (50) | 2 (50) | 0 (0) | 4 (100) |

TARTIŞMA

Farklı akademik düzeylerdeki öğretim elemanları için iş başında sıkıntı hissetme sıklığı, sıkıntı uyandıran durumlar ve sıkıntı durumunda başvuru yolları farklı olmaktadır.

Anket uygulanan araştırma görevlisi sayısı, profesör ve yardımcı doçent sayısından oldukça az (16 kişi) olmakla birlikte, bazı durumlarda sıkıntı hissettiğini belirten araştırma görevlisi sayısı 0 durumlarda sıkıntı hissettiklerini belirten diğerlerinin sayısının hayli üstündedir. Aynı ortamdaki çalışma arkadaşlarının özellikleri, davranışları veya sadece varlıkları nedeniyle orada bulunmak istemediklerini belirtenlerin % 48'i araştırma görevlileridir. 16 araştırma görevlisi içinde 13'ünün bu durumu iş başında sıkıntı nedeni olarak belirtmesi, ayrıca anlamlıdır. İş başında sıkıntı durumunda dikkatinin toplanması için daha sakin bir ortama gitme veya ortamda sükutu sağlama yoluna başvurduklarını belirtenlerin de % 57'sini araştırma görevlileri oluşturmaktadır. 16 araştırma görevlisinden 12'sinin, iş başında sıkıntı durumunda bu tepkiyi gösterdikleri anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri açısından, iş başında sıkıntıya yol açan bu faktör ile sıkıntı karşısında gösterilen bu tepki arasında bir paralellik olduğu düşünülebilir. Araştırma görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken çalışma hızı ve kalitesi bakımından denetim altında buldukları bilinmektedir. Bu konuda yapılan görüşmelerde, odalarını bir arkadaşlarıyla paylaşmalarının ve odalar arası gelip gitmelerin sık olmasının, konsantrasyonlarını bozan ve onları rahatsız eden faktörlerden olduğu anlaşılmıştır.

Aynı ortamdaki çalışma arkadaşlarının davranışları, incelenen araştırma görevlileri için başta gelen sıkıntı kaynağı olmaktadır. Araştırma görevlileri açısından; yaptıkları işin düşünce, bilgi, deneyim gerektirmeyen, önemsiz, basit ve esnekliği olmayan sıradan görevlerden oluştuğu durumlar, iş başında sıkıntıya yol açan ikinci bir faktör olarak görünmektedir. Bu durumlara genellikle sınav gözetmenlikleri örnek verilmektedir. Sınav gözetmenliği; herkesin yapabileceği sıradan ve basit bir görev olması, çok fazla vakit alması ve başka uğraşlara fırsat vermeyen kesin kuralları bulunması bakımından sıkıntı kaynağı olarak gösterilmektedir. Ayrıca, bireysel amaçları gerçekleştirme yolundaki çabaları (yüksek lisans derslerine hazırlanmak, tez yazmak, v.b.) engellediği düşünülmektedir.

Ankete katılan araştırma görevlilerinin, profesör ve yardımcı doçentlerden farklı olarak yoğunlaştıkları diğer bir sıkıntı nedeni de, basit konulardaki özgürlüğü dahi kısıtladığı algılanan, kurallardır. Bunu sıkıntı nedeni olarak belirten az sayıda (10) kişinin % 60'ını araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

İş başında sıkıntıyı, işin bitiminde elde edebilecekleri ödülleri düşünerek gidermeye çalıştıklarını belirtenlerin, işin yapılması sırasında değil ancak bitiminde doyum sağlayabildikleri ve daha çok dıştan güdülendikleri düşünülebilir. Bu durumdakilerin de çoğunluğunu (% 44) araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Ankete katılan 16 araştırma görevlisinin 8'i, iş başında sıkıntı durumunda bu yola da başvurduklarını belirtmişlerdir. İş başında sıkıntı durumuna işin bitimindeki ödülleri düşünerek katlanma oranı, araştırma görevlisi düzeyinden profesörlük düzeyine doğru giderek azalmaktadır.

Bu çalışmada işin bireyin kapasitesini aşacak kadar yoğun olduğu durumların da, hangi göreve öncelik verileceği konusunda çatışmaya ve dolayısıyla sıkıntıya yol açacağı düşünülmüş ve araştırılmıştır. Yardımcı doçentlerin büyük çoğunluğu (22 kişiden 19'u), işlerinin miktar olarak zaman ve enerjilerini aşacak kadar yoğun olduğu durumları iş başında sıkıntı kaynağı olarak göstermişlerdir. Bu durumda sıkıntı duyduklarını belirtenlerin de

çoğunluğunu (% 43) yardımcı doçentler oluşturmaktadır. Yardımcı doçent düzeyindeki öğretim elemanlarının en basitten en karmaşığa kadar değişen ve farklı yönelimler gerektiren çeşitli görevleri bulunmaktadır. Genellikle bireysel amaçlarına (kariyer gelişimi) ayıracak yeterli vakitlerinin olmamasından şikayetçidirler. Literatürde stresör olarak yer alan “aşırı iş yükünün, bireyin yapmak zorunda olduğu işe dikkat ve ilgisini yoğunlaştıramaması (bir görevi yerine getirirken diğerini düşünmesi) bakımından, sıkıntı nedeni olarak da kabul edilmesi mümkün görünmektedir. Yardımcı doçentler kadar olmasa da profesörler de büyük çoğunlukla bu durumu sıkıntı nedeni olarak göstermişlerdir.

Ankete katılan profesör ve yardımcı doçentler için iş başında sıkıntıya yol açan bir faktör de, halledilmeyi bekleyen iş dışındaki sorunları olmaktadır. Bunun, bir nedeni; ankete katılan profesörlerin % 89’unun, yardımcı doçentlerin ise % 91’inin evli olması olabilir. (İncelenen araştırma görevlilerinin % 31’i evlidir.)

Yardımcı doçentler açısından göze çarpan bir sıkıntı nedeni de, kişisel sorumluluk ve özdenetim nedeniyle kendi davranış seçeneklerini kısıtlamaları olmaktadır. Aynı durumun profesörlük düzeyindeki öğretim üyeleri için de söz konusu olduğu görülmektedir. Oldukça veya büyük ölçüde bağımsız olmak (çalışma hızını ve kalitesini denetleyen bir üstün bulunmaması) da bağımlı olmak kadar belki de daha fazla sıkıntıya yol açabilmektedir. (Fisher’in (1993), görüşleri de bu doğrultudadır). İlgi ve dikkati, yapılması gereken iş üzerinde toplayamamaktan kaynaklanan rahatsızlık, bu durumda da söz konusu olabilmektedir. Birey, yapmakta olduğu işi erteleme veya vazgeçme esnekliğine sahip olduğu halde kendisini zorunlu hissedebilmektedir.

Ankete katılanlar içinden üç profesör iş başında asla sıkıntı hissetmediklerini belirtmişlerdir. Bu üç profesör, emekli olduktan sonra çalışmaya devam etmekte ve az sayıda ders üslenmiş bulunmaktadırlar.

Yardımcı doçent ve araştırma görevlisi düzeyindeki öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu, iş başında sıkıntı durumunda; gazete okumak, sohbet etmek gibi işle ilgili olmayan bazı faaliyetlerde bulunup, sıkıntılarını dağıttıktan sonra söz konusu işe yönelindiklerini belirtmişlerdir. (Araştırmaya katılan 22 yardımcı doçentten 14'ü ve 16 araştırma görevlisinden 10'u bu seçeneği işaretlemiştir.) Bu, miktar olarak aşırı iş yükü altında olmanın getirdiği yorgunluğu gidermenin bir yolu olabilir. Öte yandan, bu yolun tercih edilmesinin; yapılmakta olan işi ilginç bulmanın, iş dışında uyarı aramanın da bir göstergesi olabileceği düşünülmektedir.

Profesör düzeyindeki öğretim üyelerinin bazı seçeneklerde yoğunlaşmaları, iş başında sıkıntı durumunda zihinlerini meşgul eden diğer konuları bir tarafa bırakıp veya öncelikle halledip, ilgilerini tekrar söz konusu işe yönelttiklerini göstermektedir. Bu da, çoğunun sıkıntı nedeni olarak "iş dışında halledilmesi gereken sorunlar"ı göstermesiyle örtüşmektedir.

Profesörlerin işlerinin büyük ölçüde ve yardımcı doçentlerin işlerinin, araştırma görevlilerinininkine oranla özerk nitelikte olması, onlara ayrıca, iş başında sıkıntı durumunda konu değiştirme esnekliği sağlayabilmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Drory, A. (1982). Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. **Personnel Psychology**, 35, 141-151.

Farmer, R. & Sundberg, N.D. (1986). Boredom proneness: The development and correlates of a new scale. **Journal of Personality Assessment**, 50, 4-17.

Fisher, C.D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. **Human Relations**, 46 (3), 395-417.

Gardner, D.G. ve Cummings, L.L. (1988). Activation theory and job design: Review and reconceptualization. **Research in Organizational behavior**, 10, 81-122.

Hill, A.B. (1975). Work variety and individual differences in occupational boredom. **Journal of Applied Psychology**, 60, 128-131.

Leary, M.R.; Rogers, P.A.; Canfield, R.W. & Coe, C. (1986). Boredom in interpersonal encounters: Antecedents and social implications. **Journal of Personality and Social Psychology**, 51, 968-975.

Locke, E.A. & Bryen, J.F. (1976). Performance goals as determinants of level of performance and boredom. **Journal of Applied Psychology**, 51, 120-130.

Runcie, J.F. (1980). By days I make the cars. **Harvard Business Review**, May-June, 106-115.

Schaller, M. & Cialdini, R.B. (1988). The economics of empathic helping: Support for a mood management motive. **Journal of Experimental Social Psychology**, 24, 163-181.

Smith, R.P. (1981). Boredom: A review. **Human Factors**, 23 (3), 329-340.

Zuckerman, M.; Kolin E.A.; Price, L., & Zoob, 1. (1969). Development of a sensationseeking scale. **Journal of Consulting Psychology**, 28, 447-482.

ANKET FORMU

İş Başında Sıkıntı: Kişinin o anda yapması gerektiğini düşündüğü veya yapmak zorunda olduğu işe; ilgisinin azalmasıyla, dikkatini toplamakta güçlük çekmesiyle kendini gösteren hoşnutsuzluk hali.

İnsanlar çalışırken zaman zaman yukarıda tanımlanan anlamda “iş başında sıkıntı”yı yaşarlar. Aşağıdaki soruları, bu duyguyu yaşadığınız anları hatırlayarak yanıtlamanızı rica eder, ankete katıldığınız için teşekkür ederiz.

Statünüz (Lütfen belirtiniz)

- Profesör Dr.
- Doçent Dr.
- Yardımcı Doçent Dr.
- Öğretim Grv.
- Araştırma Grv.

I Geçtiğimiz ay içinde iş başında sıkıntı hisetme sıklığınızı lütfen belirtiniz.

- Çoklukla
- Bazen
- Nadiren
- Hiç

II. Aşağıdakilerden hangileri, işiniz gereği yerine getirdiğiniz görevlerdendir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- Ders anlatmak
- Sınav kağıdı okumak
- Eser (Makale, kitap, tez...) yazmak
- Sınav gözetmenliği yapmak
- Tez danışmanlığı (lisans ya da lisansüstü) yapmak

() Lisansüstü öğrenci olarak ödev hazırlamak ve sınavlara hazırlanmak

III. Aşağıdakiler içinde, geçtiğimiz ay süresince sizde en fazla sıkıntı uyandıran üç durumu lütfen işaretleyiniz.

- A. () İşimin düşünce, bilgi, deneyim gerektirmeyecek kadar önemsiz,basit, hiçbir esnekliği olmayan sıradan görevlerden oluştuğu zamanlar.
- B. () İşimin anlaşılması veya uygulanması zor, karmaşık görevlerden oluştuğu zamanlar
- C. () İşimin (miktar olarak) zaman ve enerjimi aşacak kadar yoğun olduğu durumlarda
- D. () Aynı ortamdaki çalışma arkadaşlarımla özelliklerim, davranışları veya sadece varlıkları nedeniyle orada bulunmak istemediğim zamanlar
- E. () İşimin dışında halletmem gereken sorunlarım olduğu durumlarda
- F. () Çalıştığım ortamdaki kısıtlayıcı kurallar nedeniyle basit konularda dahi özgürlüğümün olmadığını hissettiğim durumlarda
- G. () Özerk bir işim olmasına rağmen kişisel sorumluluğum ve özdenetim nedeniyle kendi davranış seçeneklerimi kısıtladığım zamanlar
- H. () Başka(lütfen belirtiniz)
.....
.....

IV. Aşağıdakiler içinde, geçtiğimiz ay süresince, (III. Bölüm'de en sıkıcı olarak belirttiğiniz üç durum karşısında) başvurduğunuz üç yolu, lütfen işaretleyiniz.

- A. () Dikkatimin toplanması için daha sakin bir ortama giderim veya ortamda sükutu sağlarım.
- B. () Yapmakta olduğum iş hakkındaki bilgilerimi genişletip, işimi daha anlamlı hale getiririm.

- C. () Etkinliğimi arttırmak üzere, işimle ilgilicesaret gerektiren (risk içeren) bazı davranışlarda bulunurum.
- D. () Kendimi, aklımdan başka düşünceleri atmaya, ilgimi işime yöneltmeye zorlarım.
- E. () Kendime, bu işin bitiminde elde edebileceğim ödülleri hatırlatırım.
- F. () Önce aklımı meşgul eden sorunları halledip, daha sonra işime dönerim.
- G. () Üzerinde çalışmakta olduğum konuyu değiştirip, işimle ilgili bir başka konu üzerinde yoğunlaşırım.
- H. () İş yapma tarzında(izlediğim yöntemde) bazı değişiklikler yaparak monotonluğu azaltırım.
- I. () İş parçalara ayırıp, belirli süre içinde belirli kısmını bitirmek üzere kendime hedefler koyarım.
- J. () Gazete okumak, sohbet etmek gibi işle ilgili olmayan bazı faaliyetlerde bulunup, sıkıntımı dağıtıp, sonra söz konusu işe yönelirim.
- K. () Yapmakta olduğum işin yanısıra çalışma arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olarak, onların bazı işlerini de üstlenerek, kendi işimi daha az sıkıcı hale getirebilirim.
- L. () Başka(lütfen belirtiniz)
.....
.....