

Çalışanların Stres Algıları Üzerine Bir Araştırma

Firdevs TOKAY TAÇGIN

Yüksek Lisans Öğrencisi, İşletme, Karabük Üniversitesi
Master Student, Business Administration, Karabuk University
firdevstokay@karabuk.edu.tr

Meltem KARAPUNAR

Yüksek Lisans Öğrencisi, İşletme, Karabük Üniversitesi
Master Student, Business Administration, Karabuk University
meltemkarapnar@hotmail.com

Abdullah KARAKAYA

Prof. Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karabük Üniversitesi
Professor Dr., Faculty of Econ. and Admin. Sci., Karabuk University
akarakaya@karabuk.edu.tr

Öz

Stres, birey ve örgüt için geleceğin önemli ve belirsiz olmasından kaynaklanan ve çoğunlukla olumsuz algılanan bir olgudur. Stress, bireysel ve örgütsel başarıyı azaltarak ek maliyet yüklemesi açısından önemlidir. Bu çalışma, Karabük Üniversitesi çalışanlarının stres kaynakları algısını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla araştırma iki bölümde gerçekleştirilmiştir. Birinci bölümde konu ile ilgili kavramların açıklanmasına yönelik olarak kaynak taraması gerçekleştirilmiştir. İkinci bölümde ise çalışanlar üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında yüz yüze anket yöntemi ile elde edilen veriler; sayı ve yüzde, Cronbach Alpha ve One Sample t test istatistikleri ile analiz edilmiştir. Sonuçlar, kişisel

faktörlerin ve kaygı faktörlerinin, iş faktörlerine göre stres üzerinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Buna göre çalışanları kişisel yönden geliştirici uygulamaların planlanması ve gerçekleştirilmesi faydalı olabilir. Stresi önlemede, yaşam tarzı bileşenlerini geliştirmek, sağlıklı bir yaşam tarzına sahip olmak ve stresle günlük baş ederek mutluluk eğilimli olmak da önemli rol oynayabilir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Stres Kaynakları, Stresin Aşamaları, Stresin Sonuçları, Stres Yönetimi.

A Study on Employees' Perceptions of Stress

Abstract

Stress is a concept that has mostly negative connotations since the future is important and uncertain both for individuals and companies. It is especially important in terms of affecting individual and organizational success in working life, hence causing an extra cost. This study aims to determine the perception of stress sources of Karabuk University employees. For mentioned purpose, the study was executed in two parts. In the first part, a literature review was carried out to explain the concepts related to the subject. In the second part, an applied research design was conducted on the employees. The data that has been gathered by a face-to-face interview method (during the research) was analyzed by numbers, percentages, and Cronbach Alpha and One-Sample t-tests statistics. The results show that personal factors and anxiety factors are more effective on stress than business factors. Enhancing the components of lifestyle, having a healthier lifestyle, and being more prone to happiness by coping with stress on a daily basis could play a significant role in order to prevent stress.

Keywords: Stress, Stress Sources, Stages of Stress, Consequences of Stress, Stress Management.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Stresin Tanımı

İnsan hayatının önemli bir bölümü iş çevresi içinde geçmektedir. Bunun yanısıra aile çevresi ve genel çevre faktörleri birlikte değerlendirildiğinde stres hayatımızın kaçınılmaz bir unsuru olmaktadır. Stres çalışanların duygularını, düşüncelerini, davranışlarını, performanslarını ve başkalarıyla olan ilişkilerini etkileyerek hem fiziksel hem de psikolojik yapılarının bozulmalarına sebep olmaktadır. Stresin olumsuz sonuçlara sebep olduğu düşünülse de ölçülü ve kontrollü olduğu zaman faydaları da vardır. Strese tamamen zararlıdır diyemeyiz. Baş edebildiğimiz sürece insanları sağlıklı günlere, mutluluğa, sevince ve başarıya da götürebilmektedir.

Disiplinler arası bir kavram olan stresin herkes tarafından kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır. Stres kavramı, toplum dilinde bazen depresyon, gerilim, üzüntü, kaygı, endişe gibi kavramlarla da dile getirilmektedir. Bu kavramlar stres ile tamamen aynı olmasa da tamamen farklı da değildir. Çoğunlukla gerginlik ve memnuniyetsizlik ile bağlantılı düşünülen stres, çevresel faktörlere insanlar tarafından oluşturulan fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir (Çökük, 2018, s.60).

Stres konusunda bir öncü olan Kanadalı fizyoloji bilgini Dr. Hans Selye stresi, uyaranlara karşı organizmanın verdiği spesifik olmayan sonuç olarak tanımlamıştır (Ersoy, 2015, s.385). Bir biyolog olan Cannon ise stresi "acil durum" tepkisi olarak adlandırmış ve temelinde biyolojik varoluş ve uyum ihtiyacını görmüştür. Cannon'a göre stres organizmanın, kendi yaşamına ve çevreye uyumuna tehdit

oluşturan unsura gösterdiği “savaş kaç” tepkisidir ve doğanın organizmalara bir hediyesidir (Göksel ve Tomruk, 2016, s.319).

Lazarus ve Folkman’a göre stres, iki yönlüdür. İlk olarak stres, birey ve çevre arasındaki etkileşimden kaynaklanmaktadır ve uyumsuz çevre şartları stres ile sonuçlanmaktadır. Fakat bu noktada uyumsuz ya da zor çevre koşullarının stres verici olup olmadığı bireye bağlı olarak değişken olmaktadır. Bu nedenle de stresin bireysel başa çıkma yöntemlerinin ötesine geçen bir olayı bireyin iyi oluşu açısından tehdit olarak algılaması sonucu ortaya çıkan psikolojik ve fizyolojik bir süreç ve birey ile çevre arasındaki bir etkileşim olarak ele almışlardır. İkinci olarak da uyarıcı ve tepki arasındaki ilişkiyi de stres olarak tanımlamaktadırlar (Özok, 2018, s.10). Magnuson’a göre stres, insanın gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki uyumsuzluğa verdiği tepki olarak tanımlamıştır. Davis, bir insanın duygularında, düşüncelerinde veya fiziki koşullarında, insanların çevresi ile başa çıkma gücüne tehdit oluşturan bir gerilim durumu olarak; Robbins ise kişilerin karşı karşıya kaldıkları, fırsatlarının, sınırlamalarının veya arzularının belirsiz ve önemli olan aktif şartlarının neticesi olarak tanımlamışlardır (Aytaç, 2015, s.4).

Stres, içsel ve dışsal birçok faktöre bağlı olarak içten kaynaklanan duygusal veya psikolojik bir tepkidir. Stres, bir organizmanın çevresel koşullara uyum sağlama ve olumsuz durumlarla başa çıkma çabasıdır. Stres, duygusal ve fizyolojik uyarılmanın tehlikeli olmaları ya da yaşam kalitesini tehdit etmeleri gibi uygun olmayan olumsuz durumlardan kaynaklanır. Bununla birlikte bireyi uyanık ve çalışır tutmak için bazı stresler yardımcı ve gerekli olabilir. Uygun düzeyde stres aslında tutkuları tetikleyebilir,

yetenekleri geliştirebilir hatta ilham verici olabilir. Ancak, yoğun veya uzun süreli stresin, ruh halini bozması, çalışma istek ve enerjisini düşürmesi, bireye ve örgüte zararlar vereceği unutulmamalıdır (Omosidi ve Jamiu, 2019, s.3).

1.2. Stres Faktörleri

İnsan hayatında strese sebep olan faktörler, stres vericiler, stres nedenleri, stresörler, stres yapıcılar stres kaynakları olarak farklı isimlerle adlandırılmaktadırlar. Bireylerin fizyolojik ve psikolojik düzenini etkileyen her şey birer stres kaynağıdır (Madenoğlu, 2010, s.18).

Stres algısal olarak bireyden bireye değişiklik gösterir. Kişilerin stres durumu ve bu duruma karşı gösterdikleri tepkiler ve karşılaştıkları güçlükler farklı olabilir. Bazıları için stresli olan bir durum bazıları için son derece doğal karşılanabilir, insanların başa çıkma stratejileri ve savunma mekanizmalarını kullanımları kişilerin duygu düşünce tutum ve davranışlarındaki farklılıklar ego fonksiyonlarının gelişmesiyle bağlantılı olarak değişkenlik gösterir (Ebadi, 2020, s.89)

Strese maruz kalan kişide organizmanın mevcut durumu bozulmakta ve organizma buna direnç göstererek yeni bir denge durumuna ulaşmaya çalışmaktadır. Yani kişi stresi üç aşamada yaşamaya başlamaktadır. Bu süreç, organizma üzerinde birçok olumsuz belirtiler ortaya çıkarmaktadır. Stres kişi üzerinde uzun süreli devam ederse bu belirtiler kişide bireysel ve örgütsel sonuçlara doğru yol almaya başlamaktadır (Çınar, 2010, S.106). Stresi kontrol altına almamız gerek bunu en önemli yolu ise stres yaratan kaynakları tespit

etmektir. Stres kaynakları fark edilmez ise stresi kontrol altına almamız güçleşir. Yapılan araştırmalar neticesinde, kontrol edilemeyen stresin hem kişi hem de çevresi için ciddi sorunlar olabileceğini ortaya koymaktadır (Gbadamosi & Ross, 2012, s.638). Doğal olarak herkes için aynı çözümden bahsetmek mümkün değildir. Bireyin stres kaynağı olarak algıladığı faktörler özel hayatından kaynaklanabileceği gibi iş yeri ortamından ve çevresel unsurlardan da kaynaklanabilmektedir (Çökük, 2018, s.67).

İnsanlar stres tehdidi ile karşı karşıya kaldığında Hans Selye'nin Genel Uyum Sendromu teorisine göre ilk başta alarm durumuna geçer, eğer tehditler hala devam ederse direnme ve yine tehditler devam etmeyi sürdürüyorsa tükenme durumlarını sırasıyla yaşamaya başlayacaktır (Özmutaf ve Mizrahi, 2017, s.2). İnsan vücudu strese karşı üç aşamada tepki göstermeye başlar. Bunlar; alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşamasıdır.

Stres insan hayatının bir parçasıdır. Her kişi kendi istemi dışında az veya çok stresten payını almaktadır. Stres tamamen kurtulmak istenilen bir durum olarak değil de tam tersi, insana çalışma gücü kazandıran ve direnme gücü veren bir tepki durumu olarak değerlendirilmelidir. Eğer stres doğru ve faydalı bir şekilde yönetilirse, hedefleri gerçekleştirmek amacıyla aşılması gereken engeller için cesaret verici olabilir. Ancak stres kontrolden çıkarsa hastalığa, düşük performansa ve hatta erken ölüme neden olabilir. Stresten tamamen kaçınmanın mümkün olmayabileceği varsayıldığında kişiye zarar veren etkilerinden kaçınabilme ve başa çıkma konusunda çaba gösterilmesi gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

Stresle başa çıkmada amaç, stresten tamamen kaçmak değil optimum stres düzeyini korumaktır (Karadavut, 2014, s.66).

Stresle başa çıkmada kullanılan bireysel stratejiler literatürde çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınması ve kişisel alışkanlıkları öngörmeleridir. Böylece stresin bedende başlayan psikolojik olarak devam eden zararlı etkilerine karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır (Öztoprak, 2014, s.44).

Stresin etkili olduğu durumlarda ortaya çıkan olumsuz duyguların ve psikolojik uyarılmanın rahatsız edici olması, bireyi bu durumdan kurtulmak ya da durumu düzeltmek için bir şeyler yapmaya sevk eder (Eryılmaz, 2009, s.25). Bu durumda stresle başa çıkabilmeyi öğrenmek zaruri bir konudur. Ayrıca birey stresle başa çıkmada ne kadar başarılı ve dirençli olursa gelecekte de karşılaşması muhtemel daha stresli durumlara karşı hazırlıklı olabilir (Erdem, 2014, s.61).

1.3. Stres Yönetimi

Stres sadece insanları değil örgütleri de büyük ölçüde etkiler. Bu nedenle, stresi önlemek ve yönetmek ve aynı zamanda çalışanların refahını korumakla birlikte örgütsel başarıyı da olumlu yönde etkiler (Sarotar-Zizek & Treven, 2013, s.357). Örgütler, çalışanların stresi yönetmelerine iki şekilde yardımcı olabilirler. Birincisi strese neden olan faktörleri önleyici stratejiler geliştirmektir. İkincisi ise çalışanların refahının korunmasına yardımcı olan ve önleyici olarak hareket eden çeşitli programlar uygulamaktır (Sarotar-Zizek & Treven, 2013, S.364)

Stresin kişide ve örgütte meydana getirdiği kötü sonuçları ortadan kaldırmak ve stresle başa çıkabilmek için bireysel ve örgütsel açıdan stres yönetimi stratejileri geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece stresin kaynağını belirlemek ve bu sorunları azaltmak veya yok etmek, kişilerin hem bireysel hem örgütsel stres hakkındaki algılarını değiştirmelerine yardım etmek ve onlara stres deneyimi kazandırmak, kişilere stresin sonuçları hakkında bilgi vermek, stresle daha etkili mücadele edebilmek ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla bireysel ve örgütsel olarak kullanılan bu stratejileri belirlemek ve uygulamak çok önemli bir gereklilik arz etmektedir (Örücü, Kılıç ve Ergül, 2011, s.7).

Bireysel stresle başa çıkma yöntemlerinde, bedensel hareketler, solunum egzersizi, meditasyon, biyolojik geri bildirim, gevşeme, beslenme ve diyet, toplumsal destek alma, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma, dua, zaman yönetimi gibi teknikler yararlı olabilir (Göksel ve Tomruk, 2016, s.323).

Örgütlerde stresle mücadele stratejileri olarak; destekleyici örgütsel hava oluşturmak, iş zenginleştirme, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması, kariyer planlaması ve danışmanlık, ekip çalışması, işyerinde neşeli bir ortam yaratmak ve stres yönetimi eğitimi olarak sayılabilir.

İşle ilgili olan örgütsel stres, iş sağlığı ve yönetiminde ortaya çıkan önemli risklerden birisidir. Stres öncüllerini ve sonuçlarını yönetmek için hedeflenen stratejilerin uygulanması, çalışanların refahı ve iş başarısı için gerekli plan ve çabaları ifade eder. Bununla birlikte örgütlerin, gerek bireysel ve gerekse örgütsel stresi yönetmek için yeterli stratejileri bulamadıkları veya geliştiremedikleri görülmektedir.

Örgütsel stresin örgüte ve kişiye maliyeti doğrudan ve dolaylı olarak ortaya çıktığı için sağlıklı biçimde hesaplanması oldukça zor olduğu gibi bazen de büyük tutarlarda harcamalara dayanan bu maliyetlerin yapılması, her zaman çatışma ortamını iyileştirme ve stresi önleme veya yönetme hedefine ulaşmak için yeterli olmamaktadır. Çalışanlar ve yöneticilerin aktif katılımlarıyla sağlanan desteğin iyileştirilmesi, hem ekonomik hem de stresin diğer olumsuz sonuçlarını azaltmak için önemlidir (Lecca ve diğerleri, 2020, s.152).

Şüphesiz ki örgütlerde stresin etkilerini ortadan kaldırmak pek mümkün değildir, ancak alınabilecek önlemlerle bu etkiler en aza indirilebilecektir. Örgütlerde stresle mücadele stratejileri olarak; destekleyici örgütsel hava oluşturmak, iş zenginleştirme, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması, kariyer planlaması ve danışmanlık, ekip çalışması, işyerinde neşeli bir ortam yaratmak ve stres yönetimi eğitimi olarak sayılabilir. Bu bağlamda sağlıklı ve uyumlu mizah tarzlarına sahip olan bireylerin aynı zamanda stresi daha etkili şekilde yönetebildikleri ve stresin olumsuz sonuçlarından daha az etkilendikleri söylenebilir. Benzer şekilde mizahın sağlıksız ve uyumsuz tarzlarını kullanan bireylerin ise stresi etkili biçimde yönetemedikleri dolayısıyla stresin olumsuz sonuçlarından daha çok etkilendikleri bilinmektedir (Dağlar ve diğerleri, 2018, s.100).

Örgüt yöneticileri, çalışanlarının çalışma hayatı dışındaki strese sebep olan kaynakların, örgüt içinde de strese yol açabileceğini düşünmeli ve gerekli önlemleri alma çalışmalarına başlamalıdır. Kişi, çalışma hayatı dışında da bir yaşamı olduğu için yani sosyal bir varlık olduğu için ailede ve çevrede stres oluşturan durumları iş ortamına taşıyabilirler. Böyle durumlarda yönetime düşen görevler vardır. Bu

görevler, yöneticinin çalışanlarını çok iyi tanımalı, stresten etkilendiği durumları ve nedenini belirlemeli, stresle başa çıkmada etkili olabilecek yöntemleri uygulamalıdır (Güçlü, 2001, s.105).

2. Karabük Üniversitesi Çalışanlarına Yönelik Araştırma

2.1. Araştırmanın Tanıtılması

Çalışma Karabük Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari çalışanları kapsamaktadır. Karabük Üniversitesi çalışanlarının başarısına dolayısıyla hizmet kalitesine etki eden önemli faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri

Stres kaynaklarına yönelik belirlenen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H₁₃₀: Üst yöneticim etkin değildir.

H₁₃₁: Üst yöneticim etkindir.

H₂₁₀: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapmıyorum.

H₂₁₁: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.

H₃₁₀: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma olmuyor.

H₃₁₁: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma oluyor.

H₁₃₀: Üst yöneticinin etkinliği ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁₃₁: Üst yöneticinin etkinliği ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂₁₀: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₂₁₁: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃₁₀: Bedenin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma olması ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₃₁₁: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma olması ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Modeli



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı dönemde, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 985 akademik ve 464 idari olmak üzere 1.449 personel oluşmaktadır. Bu ana kütleyle 0,95 güven aralığında istatistiksel açıdan temsil eden örneklem büyüklüğü ise yaklaşık 302'dir. Araştırma kapsamında 315 çalışan ile yüz yüze anket yöntemiyle görüşme yapılmıştır.

Araştırmada üniversite çalışanlarının algıları ölçülmüştür. Bu

kapsamda daha önce bu alanla ilgili çalışmalar incelenmiş ve araştırmanın yapısına uygun olduğu düşünülen Karl Albrecht'in Gerilim ve Yönetici adlı kitabından alınan ölçek anket formuna dahil edilmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili tanımlayıcı istatistikler frekans ve yüzde yöntemiyle yapılmıştır. Çalışmada ölçeğin ve alt boyutlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizi Cronbach Alpha istatistiği ile ölçülmüştür. Geçerlilik ve güvenilirlik çözümlenmelerinin ardından One Sample t Test, Independent Samples T test ve One Way Anova testleriyle analizler yapılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik oranları Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	İfade Değeri
İş Faktörleri Boyutu	0,868	10
Kişisel Faktörler Boyutu	0,798	10
Kaygı Faktörleri Boyutu	0,844	21
Toplam	0,729	41

Cronbach's Alpha değerleri, ölçeğin istatistiksel açıdan geçerli olduğunu göstermektedir.

2.2.1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 2'de gösterilmektedir:

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	87	28
	Erkek	228	72
Medeni Durum	Evli	240	76
	Bekar	75	24
Yaş	30 yaş ve altı	57	18
	31-40 yaş	147	47
	41 yaş ve üstü	111	35
Eğitim Durumu	Ön lisans ve altı	25	8
	Lisans	67	21
	Lisansüstü	223	71
Deneyim	5 yıl ve daha az	61	19
	6 yıl- 10 yıl arası	106	34
	11 yıl -15 yıl arası	53	17
	16 yıl ve daha fazla	95	30
Akademik Unvan	Öğretim Üyesi	124	40
	Öğretim Görevlisi	25	8
	Araştırma Görevlisi	47	15
	Okutman	4	1
İdari Unvan	Akademik Birim Yöneticisi	9	3
	AkademikBölüm Yöneticisi	6	2
	İdari Birim Yöneticisi	17	5
	Şef	4	1
	Memur	79	25
Genel Toplam		315	100

Tablo 2'de görüleceği üzere katılımcıların %72'sinin erkek olduğu, %76'sının evli olduğu, %82'sinin 31 yaş ve üzerinde olduğu, %71'inin lisansüstü mezun olduğu, %34'ünün 6 yıl ve 10 yıl arası deneyime sahip olduğu, akademisyenlerin %47'sinin öğretim üyesi olduğu ve idari personelin %25'inin memur oldukları görülmektedir.

2.2.2. Fonksiyonel Değişkenlere Ait Bulgular

Bu kısımda fonksiyonel değişkenlere ait hipotez testlerinin sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Üniversite çalışanlarının stres algılarına ilişkin ifadeler One Sample T test ile analiz edilmiştir. İş faktörleri boyutunun ifadelerine katılma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. İş Faktörlerine İlişkin Bulgular

No	İfadeler	p	Sonuç
1	Yaptığım işin beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	0,000	p<0,001***
2	Aldığım ücretin ve diğer kazançların uygun olduğunu düşünüyorum.	0,298	p>0,05 ^{ns}
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	0,098	p>0,05 ^{ns}
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	0,000	p<0,001***
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	0,000	p<0,001***
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından beğenilir.	0,546	p>0,05 ^{ns}
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,428	p>0,05 ^{ns}
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,000	p<0,001***
9	Çalışma ortamının uygun olduğunu düşünüyorum.	0,362	p>0,05 ^{ns}
10	Üst yönetim tarafından kullandığımı düşünüyorum.	0,000	p<0,001***

Tablo 3'te izleneceği üzere çalışanların, yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu

sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, iş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum, iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum, yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum, üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadelerini ileri düzeyde anlamlı buldukları ($p<0,05$) anlaşılmaktadır. Diğer ifadelerin anlamlı bulmadıkları ($p>0,05^{ns}$) görülmektedir. Kişisel faktörler boyutunun ifadelerine katılma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Kişisel Faktörlere İlişkin Bulgular

No	İfadeler	p	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	0,000	$p<0,001^{***}$
2	Kilo durumum normaldir	0,000	$p<0,001^{***}$
3	Sigara kullanmıyorum veya ara sıra kullanıyorum.	0,062	$p>0,05^{ns}$
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	0,000	$p<0,001^{***}$
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	0,043	$p<0,05^*$
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	0,020	$p<0,05^*$
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	0,010	$p<0,05^*$
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli hissediyorum	0,000	$p<0,001^{***}$
9	Genel olarak sağlığımın iyidir.	0,152	$p>0,05^{ns}$
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	0,002	$p<0,01^{**}$

Tablo 4'te izleneceği üzere çalışanların, sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum, genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum ifadelerini anlamlı bulmadıkları ($p>0,05^{ns}$), diğer ifadelerin ise anlamlı buldukları anlaşılmaktadır. Kaygı faktörleri boyutunun ifadelerine katılma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Kaygı Faktörlerine İlişkin Bulgular

No	İfadeler	p	Sonuç
1	Bedende uyuşma veya karıncalanma	0,019	$p<0,05^*$
2	Sıcak/ ateş basmaları	0,000	$p<0,001^{***}$
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	0,034	$p<0,05^*$
4	Gevşeyememe	0,254	$p>0,05^{ns}$
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	0,000	$p<0,001^{***}$
6	Baş dönmesi veya sersemlik	0,000	$p<0,001^{***}$
7	Kalp çarpıntısı	0,000	$p<0,001^{***}$
8	Dengeyi kaybetme duygusu	0,000	$p<0,001^{***}$
9	Dehşete kapılma	0,000	$p<0,001^{***}$
10	Sinirlilik	0,000	$p<0,001^{***}$
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	0,003	$p<0,01^{**}$
12	Ellerde titreme	0,000	$p<0,001^{***}$
13	Titreklik	0,000	$p<0,001^{***}$
14	Kontrolü kaybetme korkusu	0,000	$p<0,001^{***}$
15	Nefes almada güçlük	0,000	$p<0,001^{***}$
16	Ölüm korkusu	0,000	$p<0,001^{***}$
17	Korkuya kapılma	0,000	$p<0,001^{***}$
18	Hazımsızlık hissi	0,288	$p>0,05^{ns}$
19	Baygınlık	0,000	$p<0,001^{***}$
20	Yüzün kızarması	0,000	$p<0,001^{***}$
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	0,000	$p<0,001^{***}$

Tablo 5'te izleneceği üzere çalışanların, gevşeyememe, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi ifadelerini anlamlı bulmadıkları ($p>0,05^{ns}$), diğer ifadeleri ise anlamlı buldukları anlaşılmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bütün örgütler insanlar tarafından oluşturulur, çalıştırılır ve çıktılarında insanlar yararlanır. Bu nedenle tüm örgütler insanların öne çıkması gereken sosyal sistemler olarak algılanabilir. İnsan için geleceğin önemli olması ve geleceğin belirsiz olması stresin temel kaynağıdır. Buradan hareketle üniversite çalışanlarının stres kaynaklarının incelendiği bu çalışmada stres kaynakları iş faktörleri, kişisel faktörler ve kaygı faktörleri olmak üzere üç boyutta analiz edilmiştir.

İş faktörleri boyutu ifadelerinin analiz edilmesi sonucunda, Karabük Üniversitesi çalışanları, yaptığı işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından tatmin olduğu, iş arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalıştığı, iş yerinde önemli olan faaliyetlere katıldığı, yükselme olanaklarının yeterli olduğu ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarıyla beraber kullandığı ifadelerini istatistiksel açıdan anlamlı bulmuştur ve iş faktörleri boyutu ile pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur ($p<0,05$). Elde edilen sonuçlara göre üniversite çalışanlarının iş faktörleri boyutu ile ilgili olumlu sonuçları çalışanların yaptığı işi benimsediği, sevdiği ve stres algılarının düşük olduğu söylenebilir.

İş faktörleri boyutunun analizine göre üniversite çalışanları, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum, iş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum, çalışma ortamının fiziksel

şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum ifadelerini istatistiksel anlamda anlamsız bulmuştur ve iş faktörleri boyutu ile herhangi bir ilişkisi yoktur ($p>0,05^{ns}$).

Bu sonuçlara göre Karabük Üniversitesi çalışanlarının, yaptığı iş karşılığında aldığı ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olmadığını, üst yöneticisinin doğru kararlar vermediğini, üst yönetimden takdir görmediğini, iş güvenliğinin olmadığını, çalışma ortamının fiziki şartlarının iyi olmadığı algısına sahiptirler. Bunun için üniversite yönetiminin çalışma ortamını geliştirmesi, küçük de olsa başarıların onursal yöntemlerle ödüllendirilmesi, iş güvenliği ile ilgili gerekli koşulları sağlayarak çalışanlar üzerindeki stres koşullarını en aza indirebilecek faaliyetler geliştirmesi gerektiği söylenebilir.

Kişisel faktörler boyutu incelendiğinde, sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum, kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum, alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum, ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum ifadelerini ileri düzeyde anlamlı buldukları, hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum ifadesini çok anlamlı buldukları ($p<0,05$) anlaşılmaktadır.

Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım, ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım, ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım, vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım, hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum ifadelerini anlamlı buldukları ($p<0,05$) anlaşılmaktadır.

Ayrıca Üniversite çalışanları sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum, genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum ifadelerini istatistiksel açıdan anlamsız bulmuşlardır ($p>0,05^{ns}$). Bu verilere göre Karabük Üniversitesi çalışanlarının kişisel stres düzeylerinin olumlu olduğu anlaşılmaktadır. Üniversite yöneticileri kişisel stres düzeyleri açısından çalışanlarına farklı etkinlikler düzenleyerek stres düzeylerini daha da aza indirgeyebilecekleri söylenebilir.

Kaygı faktörleri boyutu incelendiğinde, çalışanların, sıcak/ateş basmaları, çok kötü şeyler olacak korkusu, baş dönmesi veya sersemlik, kalp çarpıntısı, dengeyi kaybetme duygusu, dehşete kapılma, sinirlilik, ellerde titreme, titreklik, kontrolü kaybetme korkusu, nefes almada güçlük, ölüm korkusu, korkuya kapılma, baygınlık, yüzün kızarması, terleme (sıcaklığa bağlı olmayan) ifadelerini ileri düzeyde anlamlı buldukları, boğuluyormuş gibi olma duygusu ifadesini çok anlamlı buldukları anlaşılmaktadır. Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, bacaklarda halsizlik ve titreme, ifadelerini anlamlı buldukları ($p<0,05$) anlaşılmaktadır.

Ayrıca gevşeyememe, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi ifadelerini istatistiksel açıdan anlamsız bulmuşlardır ($p>0,05^{ns}$). Bu verilere göre Karabük Üniversitesi çalışanlarının kaygı faktörleri incelendiğinde stres anında fazla etkilenmediklerini söyleyebiliriz. Ancak bazı çalışanların gevşeyemedikleri ve mide sorunları çektikleri anlaşılmaktadır.

İnsan gibi çok yönlü ve karmaşık bir olgu olan stresi özellikle iş hayatında etkin bir biçimde yönetebilmek birçok yönetsel anlayış ve

uygulamayı gerektirir. Stresin etkin yönetimi açısından; yönetici ve çalışanlar yüksek performans için uygun düzeyde strese katlanmaları gerekmektedir. Bu nedenle herhangi bir şekilde stres düzeyinin yükseldiği durumlarda birbirlerine destek olarak, pozitif yaklaşımlarla davranışlarını yönlendirmeleri yararlı olacaktır. Özellikle yöneticilerin güçlü taraf olmalarından dolayı daha çalışan odaklı ve toleranslı olmaları stres düzeyini azaltması beklenir. Çalışanların ve yöneticilerin stres yönetimi seminerlerine katılmaları ve psikolojik destek almaları yararlı olabilir.

Bu alanda Karabük Üniversitesi öğrencilerine yönelik araştırma yapılarak; ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrenci grupları arasındaki farklılıklar incelenebilir. Üniversitede yapılan bu araştırma Karabük ilinde bulunan diğer özel ve kamu kuruluşlarındaki çalışanlar üzerinde de tekrarlanabilir. Ayrıca stres kaynaklarının farklı üniversitelerde yapılan çalışmalarla da karşılaştırılması yapılabilir.

Kaynakça

Albrecht, K. (1988). Gerilim ve Yönetici, çeviren: Kemal Tosun ve diğerleri, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No: 197.

Aytaç, S. (2015). Stres Kaynakları ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü ile İlişkisi: Polis Memurları Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 69, 1-27.

Çınar, O. (2010). Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 33, 101-121.

Çökük, B. (2018). Örgütsel Stres Düzeyinin Ölçümü ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi: Bir Kamu Organizasyonu Örneği. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2.

Dağlar G., Aksoy, Özlem., Bilgiç D., Uçuk S. ve Güneş H. (2018). Ebelik Öğrencilerinin Mizah Duygusunun Stresle Baş Etme Yaklaşımlarına Etkisi, Sdü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, 94-101.

Ebadi, H. (2020). Bütünleşik Anksiyete Stres Ölçeği Ölçek Geliştirme Çalışması. Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences, 06 (01) 89.

Erdem, H. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Ersoy, A. (2015). Yönetici-İş Gören İlişki Boyutlarının Stres Yaratma Durumuna Yönelik Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmesi Örneği. Akademik Bakış Dergisi S: 51, 384-397.

Eryılmaz, A. (2014). Ergenlik Döneminde Stres ve Başa Çıkma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, 20-37.

Gbadamosi, G. & Ross, C. (2012). Perceived Stress and Performance Appraisal Discomfort: The Moderating Effects of Core Self-Evaluations and Gender. Public Personnel Management, 41 (4):637-659.

Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 315-343.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1*, 91-109.

Karadavut, Y. (2014). İlk ve Ortaokul Yöneticilerin Duygusal Zekâ Yeterlikleri ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Liderlik Stilleri ile İlişkisi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Doktora Tezi*.

Lecca L. I., G Finstand. E. L., Traversını V., Lulli. L. G., Gualco B. & Taddei G. (2020) The Role Of Job Support As A Target For The Management Of Work-Related Stress: The State Of Art, *Occupational Health And Safety Management*, Vol. 21, No. 174/ February 2020 Quality Access To Successment, 152-158.

Madenoğlu, C. (2010). Eğitim Örgütü Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan İlişkisi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Anabilim Dalı Doktora Tezi*.

Omosidi A. S. & Jamiu K. S. (2019). Stress Management Strategies And Academic Performance Of University Undergraduates In Kwara State, Nigeria, *Nigeria, Journal Of Art And Social Sciences*, VI :1, 3-17.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Ergül, A. (2011). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 26.

Özmutaf, N. M. ve Mizrahi, R. (2017). SMMM ve Diğer Muhasebe Çalışanları Kapsamında, İş Stresinin İş Performansına Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl: 2017, Cilt: 8, Sayı: 18, 1-12.

Özok, H. İ. (2018). Kültüre Duyarlı Stres Programının Yaşam Doyumu, Bilinçli Farkındalık ve Stres Düzeylerine Etkisi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Selye, H. (1997). Stress Without Distress, J.B. Lippencott Company, New York.

Sarotar- Zizek S., Treven S. & Cancer V. (2013). Individual And Organizational Approaches To Overcoming Stress, Versita Scientific Annals Of The "Alexandru Loan Cuza" University Economic Sciences, 60: 2, 357-374.

Tarhan Öztoprak, M. (2014). Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.