



ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ STRES ALGILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2020
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Firdevs TOKAY TAÇGIN

**ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ STRES ALGILARINA YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

Firdevs TOKAY TAÇGIN

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Ocak 2020

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
TEZ ONAY SAYFASI	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	11
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	14
EVREN VE ÖRNEKLEM	15
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR	15
GİRİŞ.....	16
BİRİNCİ BÖLÜM	18
KURAMSAL ÇERÇEVE	18
1.1. Stres Kavramı.....	18
1.1.1. Stresin Tanımı ve Önemi.....	18
1.1.2. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi	20
1.1.1.1. Engellenme	20
1.1.1.2. Kaygı	21
1.1.1.3. Çatışma	22
1.2. Stresin Türleri	23
1.2.1. Sürelerine Göre Stres Türleri	23
1.2.1.1. Kısa Süreli Stresler	23
1.2.1.2. Uzun Süreli Stresler.....	24
1.2.2. Etkilerine Göre Stres Türleri	25
1.2.2.1. Olumlu Stresler	25

1.2.2.2. Olumsuz Stresler.....	26
1.3. Stresin Kaynakları.....	26
1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları.....	27
1.3.1.1. Kişilik.....	27
1.3.1.2. Yaş.....	29
1.3.1.3. Cinsiyet.....	30
1.3.1.4. Kontrol Odağı.....	31
1.3.1.5. Aile Yapısı.....	31
1.3.1.6. Ekonomik Şartlar.....	32
1.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	32
1.3.2.1. İşin Yapısı.....	33
1.3.2.2. Örgütsel Yapı.....	37
1.3.2.3. Örgütsel Politika ve Stratejiler.....	39
1.3.2.4. Fiziki Şartlar.....	41
1.3.2.5. Kişiler Arası İlişkiler.....	42
1.3.3. Çevresel Stres Kaynakları.....	44
1.3.3.1. Fiziksel Çevre Koşulları.....	44
1.3.3.2. Ekonomik Koşullar.....	45
1.3.3.3. Politik Belirsizlikler.....	45
1.3.3.4. Sosyal ve Kültürel Değişimler.....	46
1.3.3.5. Aile Sorunları.....	46
1.4. Stresin Sonuçları.....	46
1.4.1. Stresin Aşamaları ve Belirtileri.....	47
1.4.1.1. Stresin Aşamaları.....	47
1.4.1.2. Stresin Belirtileri.....	48
1.4.2. Stresin Bireysel Sonuçları.....	49
1.4.2.1. Fizyolojik Sonuçlar.....	49
1.4.2.2. Psikolojik Sonuçlar.....	50
1.4.2.3. Davranışsal Sonuçlar.....	50
1.4.3. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	50
1.4.4. Stresin Çevresel Sonuçları.....	53
1.5. Stres Yönetimi Stratejileri.....	53
1.5.1. Stres Yönetimi.....	53

1.5.2. Stres Yönetimi Stratejileri	54
1.5.2.1. Bireysel Stratejiler	54
1.5.2.2. Örgütsel Stratejiler	57
İKİNCİ BÖLÜM.....	61
KARABÜK ÜNİVERSİTESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI.....	61
2.1. Araştırmanın Tanıtılması.....	61
2.1.1. Araştırmanın Konusu	61
2.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	61
2.1.3. Araştırmanın Sorunsalı ve Hipotezleri.....	62
2.1.4. Araştırmanın Modeli.....	63
2.1.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	63
2.2. Araştırmanın Yöntemi.....	64
2.2.1. Evren ve Örneklem	64
2.2.2. Çalışmada Kullanılan Ölçekler	64
2.2.3. Veri Toplama Yöntemi	64
2.2.4. Veri Analiz Yöntemi.....	65
2.3. Araştırmanın Bulguları	65
2.3.1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular	65
2.3.2. Ölçeğin Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	67
2.3.3. Fonksiyonel Değişkenlere Ait Bulgular	68
2.3.3.1. İfadelere Katılma Düzeylerine İlişkin Bulgular	68
2.3.3.2. İfadelerle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler	72
SONUÇ VE ÖNERİLER	100
KAYNAKÇA.....	110
TABLolar LİSTESİ	118
ŞEKİLLER LİSTESİ	119
EK: ANKET FORMU	120
ÖZGEÇMİŞ	122

TEZ ONAY SAYFASI

Firdevs TOKAY TAÇGIN tarafından hazırlanan “ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ STRES ALGILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

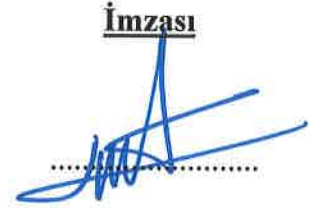


Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 25/12/2019

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

Başkan : Doç. Dr. Murat YILDIRIM (KBÜ)

İmzası


Üye : Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA (KBÜ)



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Öznur YAVAN TEMİZKAN (ZBEÜ)



KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ



Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

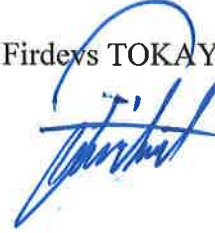
Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Firdevs TOKAY TAÇGIN

İmza

:



ÖNSÖZ

Yüksek Lisans tez çalışmam süresince bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendiren, kişiliği, tecrübesi, yansıttığı güven duygusuyla bana destek olan ve kendisiyle çalışmaktan keyif aldığım değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA'ya, Karabük Üniversitesi akademik ve idari çalışanlarına, Karabük iline geldiğim ilk günden bu güne kadar maddi ve manevi her konuda destek olan Fen Bilimleri Enstitü Sekreteri Ümran ÇELİK'e ve her zaman birlikte çalışmaktan keyif aldığım çalışma arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu günlere gelmemde emek veren, benim için her şeye katlanan ve her zaman yanımda olan, varlıklarına daima şükrettiğim dünyanın en özel ve en güzel annesi Güler TOKAY'a ve babası Hayrullah TOKAY'a,

Hayatın en güzel günlerini birlikte yaşadığım ve ihtiyaç duyduğum en zor anlarımda yanımda olan biricik kardeşim Seher TOKAY'a,

Varlığıyla ömrüme ömür katan, bütün zorluklarda nefesime nefes olan, tez çalışmam boyunca bana gösterdiği sabır ve anlayış için sevgili eşim Yılmaz TAÇGIN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Firdevs TOKAY TAÇGIN

ÖZ

Bu çalışma, stres kaynakları ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla araştırma iki bölümde gerçekleştirilmiştir. Birinci bölümde konu ile ilgili kavramların açıklanmasına yönelik olarak kaynak taraması gerçekleştirilmiştir. İkinci bölümde ise Karabük Üniversitesi çalışanlarına yönelik alan araştırması yapılmıştır. Araştırma kapsamında yüz yüze anket yöntemi ile elde edilen veriler; sayı ve yüzde, Cronbach Alpha, One Sample t Test, Independent Samples t test ve One Way Anova test istatistikleri ile analiz edilmiştir.

Sonuçlar, araştırma kapsamında incelenen stres faktörleri açısından; demografik özelliklerle ilgili değerlendirmelerde; iş faktörlerine göre; evlilerin, 5 yıl ve daha az deneyime sahip olanların daha stresli olduklarını, kişisel faktörler açısından, lisansüstü eğitim derecesine sahip olanlar ve idari birim yöneticilerinin stres algılarının diğerlerinden yüksek olduğunu, kaygı faktörlerine göre ise erkeklerin, 31-40 yaş arası çalışanların, 6-10 yıl arası deneyime sahip olanların daha stresli olduklarını göstermektedir.

Buna göre, iş faktörler açısından, yöneticilerin evlilere yönelik daha esnek bir tutum sergilemeleri, deneyimi az olanlar için streslerini azaltıcı işin yapılmasını kolaylaştıracak iş başı eğitim, seminer vb. program uygulamaları; kişisel faktörler açısından, eğitimi yüksek olanların ve idari görev verilenlerin yetki ve sorumluluk dengesinin gözden geçirilmesi ve gerekiyorsa uygun düzenlemeler yapılması; kaygı faktörleri açısından ise erkeklerin, orta yaş ve orta deneyim grubunda bulunan çalışanlara yönelik stres azaltıcı spor, tiyatro, gezi, vb. sosyal etkinlikler düzenlenmesi önerilebilir. Bu çerçevede, uygun düzeyde stresin başarı için gerekli olduğu bilinci ile katılımcı yönetim anlayışı, çalışanlar ve yöneticiler arası uyum, çalışan memnuniyetinin sağlanması, küçük de olsa başarıların onursal yöntemlerle ödüllendirilmesi, iş güvenliği ile ilgili gerekli koşulları sağlayarak çalışanlar üzerinde çalışma ortamından kaynaklanan stresi azaltabilecek yönetsel uygulamaların başarılı sonuçlar verebileceği söylenebilir.

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

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between stress sources and the demographic characteristics of employees. For this purpose, the research is carried out in two sections. In the first chapter, resource scanning is carried out for the purpose of explaining the concepts related to the subject. In the second part, a field research is conducted for Karabuk University employees. With the data obtained through face-to-face survey method; Number and percentage, Cromba alpha, One Sample t Test, Independent Samples t-test and One Way Anova test statistics were analysed.

The results were based on stress factors examined in the study, assessments of demographic characteristics. According to business factors, married people, those having the experience of 5 years and less are more stressful. According to personal factors, those with postgraduate education and administrative unit managers have higher perceptions of stress than others and according to the anxiety factors, men, employees between the ages of 31-40 and those having the experience between 6-10 years are more stressful.

Accordingly, in terms of business factors; managers have a more flexible attitude towards married people, organising on-the-job training, seminars, etc. for those with less experience will facilitate the work environment by reducing stress. In terms of personal factors, a review of the balance of competence and responsibility of those with high education and administrative duties, and if necessary, appropriate arrangements. In terms of anxiety factors, it may be recommended to organize social activities such as stress-reducing sports, theatre, excursions, etc for men, employees in the middle age and for the employees in the average experience groups. In this context, with the awareness that the appropriate level of stress is necessary for success, participatory management approach, harmony between employees and managers, ensuring employee satisfaction, rewarding achievements with honorary methods even if they are small, occupational safety and managerial practices that can reduce the stress caused by working environments on employees by providing the necessary conditions can be said to be successful.

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

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Üniversite Çalışanlarının Stres Algılarına Yönelik Bir Araştırma
Tezin Yazarı	Firdevs TOKAY TAÇGIN
Tezin Danışmanı	Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	25.12.2019
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	122
Anahtar Kelimeler	Stres, Stres Kaynakları, Stresin Aşamaları, Stresin Sonuçları, Stres Yönetimi.

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	A Research on the Stress Perceptions of University Employees
Author of the Thesis	Firdevs TOKAY TAÇGIN
Advisor of the Thesis	Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Status of the Thesis	Master (B.Sc.)
Date of the Thesis	25.12.2019
Field of the Thesis	Business Administration
Place of the Thesis	KBÜ/LEE
Total Page Number	122
Keywords	Stress, Stress Sources, Stages of Stress, Consequences of Stress, Stress Management.

ARAŞTIRMANIN KONUSU

AraŐtormanın konusu, Karabük Üniversitesi bünyesinde akademik ve idari çalışanlarının demografik özelliklerle, strese yol açan faktörlerin iş ve kişisel faktörler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenecektir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma Karabük Üniversitesi çalışanlarının başarısına ve hizmet kalitesine etki eden önemli faktörlerden birisi olan stresin, demografik özelliklerle ilişkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Örgütlerin en önemli kaynağı olan insan kaynaklarının etkili ve uyumlu çalışması yaşamsal öneme sahiptir. İstenen düzeyi aşan stresin bu etkililiğı ve uyumu bozduğunu, örgütün verimliliğini ve devamlılığını etkilenmesi sebebiyle stres ile baş edebilme, aza indirgeyebilme ve onunla mücadelede yol gösterici olabilmek büyük önem taşımaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplamak amacıyla yüz yüze anket tekniğinden faydalanılmıştır. Veri toplama amacıyla kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcılara ait demografik özellikleri belirlemeye yönelik yedi soru yer almaktadır. İkinci kısımda ise katılımcıların stres faktörleri algılarına yönelik düzeylerini belirlemek için kullanılan 41 ifade yer almaktadır.

Çalışmada Kullanılan Ölçekler

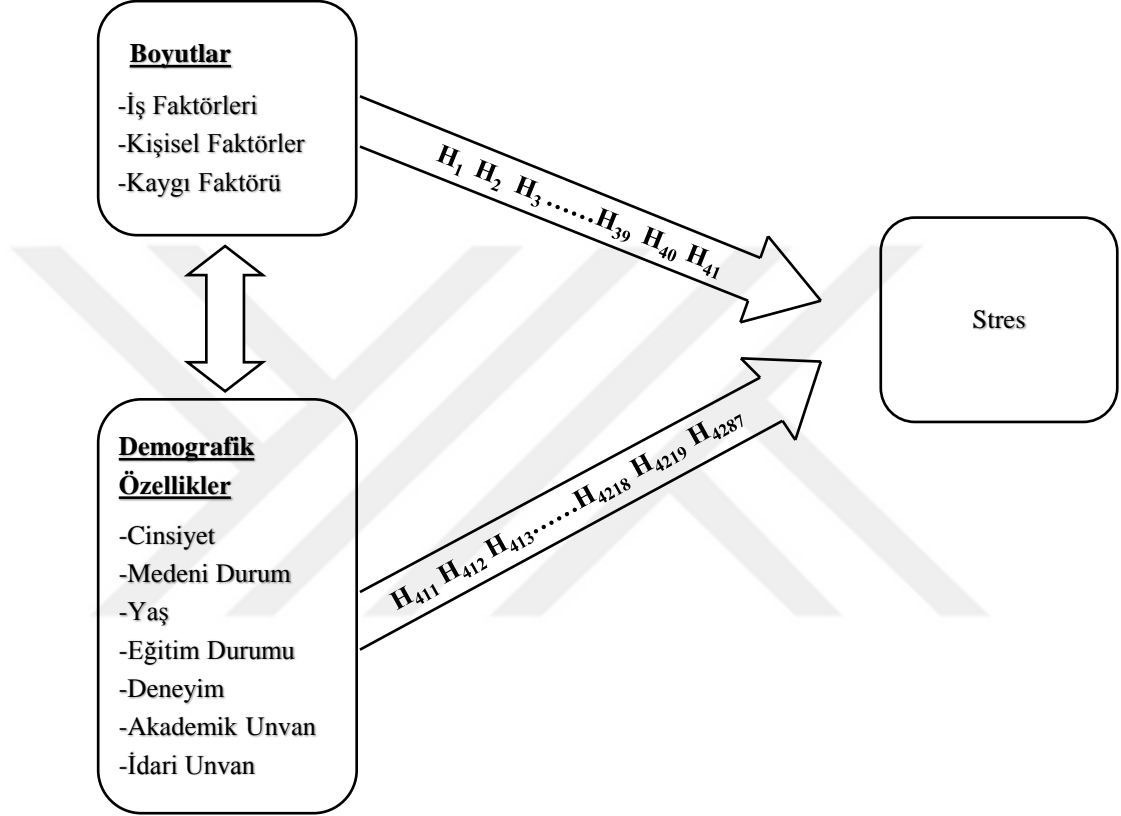
Karabük Üniversitesi çalışanlarının stres ile ilgili algılarının saptanmasına yönelik olan bu araştırmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Ankette üniversite çalışanlarının özelliklerini belirleyici 7 adet tanımlayıcı değişkene ilişkin, iş stresi faktörleri ile ilgili 10 adet, kişisel stres faktörleri ile ilgili 10 adet ve kaygı faktörleri ile ilgili 21 adet olmak üzere 41 adet fonksiyonel değişkene ilişkin toplam da 48 adet soru sorulmuştur. Stres düzeyini belirlemeye yönelik olarak kullanılan ölçekte yer alan sorular Karl Albrecht'in Gerilim ve Yönetici adlı kitabından uyarlanmıştır (Albrecht, 1988, s.366-371).

Analiz Yöntemi

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

Araştırmanın Modeli

Çalışmada test edilmek istenen hipotezler kapsamında oluşturulan araştırma modeli aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Araştırmanın ana sorunsalı: Karabük Üniversitesi çalışanlarının stres kaynakları ve bunlarla çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu ana sorunsala bağlı olarak iş faktörleri, kişisel faktörler ve kaygı faktörleri olmak üzere stres kaynakları ile ilgili toplam 41 adet soru geliştirilmiş ve bunları içeren yine aynı üç boyutta 41 adet hipotez çifti, ayrıca çalışanların stres kaynakları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak 287 adet hipotez çifti oluşturulmuştur. Bir fikir vermesi amacıyla araştırma sorularından bazıları hipotez çiftleri ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Stres kaynaklarına yönelik soru ve hipotezler.

S₁₃: Üst yöneticiniz etkin midir?

H₁₃₀: Üst yöneticim etkin değildir.

H₁₃₁: Üst yöneticim etkindir.

S₂₁: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyor musunuz?

H₂₁₀: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapmıyorum.

H₂₁₁: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.

S₃₁: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma oluyor mu?

H₃₁₁₀: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma olmuyor.

H₃₁₁₁: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma oluyor.

İlişkilere yönelik hipotezler.

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.

H₃₁₁₀: Bedenin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma olması ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₃₁₁₁: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma olması ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan tüm akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan temin edilen verilere göre 2019 Yılı Ekim ayı itibari ile kurumda 985 akademik personel ile 464 idari personel görevini sürdürmektedir. Dolayısıyla çalışmanın evreni 1449 personelden oluşmaktadır. Bu ana kütleyi istatistiksel açıdan temsil eden örneklem büyüklüğü ise yaklaşık 302 personeldir. Araştırma kapsamında 200 akademik ve 115 idari olmak üzere toplam 315 personel ile yüz yüze anket yöntemiyle görüşme yapılmıştır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR

Çalışma Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik ve idari çalışanları kapsamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın ana kısıtı; analizler sonucu elde edilen verilerin geçerliliği yalnızca ifade edilen kurum çalışanlarını baz almaktadır. Farklı kurum ve kuruluşlarda oluşturulacak benzer çalışmaların sonuçlarının da farklı bulgulara ulaşabileceği mümkündür.

GİRİŞ

İnsanların hayatının önemli bir kısmını iş çevresi oluşturmaktadır. Böylece işle beraber hayatımıza stres de dahil 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.

Çalışanlar günümüzde, iş hayatının hemen hemen her alanında zorlamalar ve sorunlar ile karşılaşmaktadır. İş hayatında yoğun çalışma temposu, aşırı iş yükü ile uzayan çalışma saatleri, çalışanlardan beklenen yüksek sorumluluk ile bilgi ve beceri donanımı isteği diğer kurumlarda olduğu gibi üniversite çalışanlarını da stresle karşı karşıya bırakmaktadır. Üniversitedeki çalışma şartlarından dolayı yaşanan stres sadece üniversitede kalmamakla beraber etkilerini örgüt dışı ve aile ortamında da göstermektedir. Çok fazla karmaşık bir yapıya sahip olan örgütlerde, çalışanlar daha çok strese maruz kalırlar. Böylece çalışanlar stresle baş etme çalışmalarında başarısız olmaya başlarlar. Bu sebeple örgütlerin, stres konusunda bilinçlenmesi, stresi kontrol altına alması ve stresin optimum düzeyde kalabilmesi açısından gerekli çalışmaları ve önlemleri alması sağlanmalıdır.

Yöneticilerin ise stres oluşumunu sağlayan faktörleri dikkate alarak bununla ilgili tespitlerde bulunarak ve buna uygun stres yönetimi stratejileri geliştirmeleri önemlidir. Stres etkin bir şekilde yönetilemediğinde çalışan memnuniyetinin sağlanamadığı gergin bir çalışma ortamında üniversite faaliyetlerinin başarıyla gerçekleştirilebilmesi mümkün olmayacaktır. Çalışanlarda aşırı stresin varlığı örgütlerde performansı etkileyerek etkinlik ve verimlilik açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yöneticilerin çalışanlarına stresten uzak bir ortam sunmaları, örgütlerin huzurlu ve emin adımlarla ilerlemelerini sağlayan stratejik bir konudur (Karakaya & Gürel, 2015, s.17-18).

Çalışanların stres kaynaklarına karşı bilgi düzeyleri, onların strese karşı tutumlarını ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların iş ortamında stres kaynaklarına yönelik bilgi verilmesi, önerilerinin alınması, çok yönlü ve karmaşık ilişkiler yumağı şeklinde oluşan stres kaynaklarının karşılıklı etkileşimlerinin empati kurularak dikkate alınması ve bununla ilgili etkin bir biçimde yönetilmesi gereklidir (Karakaya & Gürel, 2015, s.18). Bir işi iyi yönetici de çıkartır kötü yönetici de, önemli olan çalışanların mutlu ve huzurlu olduğu bir çalışma ortamının olmasıdır. Tabi herkesi memnun etmek mümkün olmamaktadır ancak insanlar birbirlerini kırıp dökmeden de hayatını sürdürmeyi devam ettirmelidirler.

Bu çalışma Karabük Üniversitesi çalışanlarının başarısına ve hizmet kalitesine etki eden önemli faktörlerden birisi olan stresin, demografik özelliklerle ilişkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde stresin kavramı, türleri, kaynakları, sonuçları ve stratejileri hakkında bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise Karabük Üniversitesi çalışanları üzerinde bir anket çalışması yapılmış ve bu anket çalışması neticesinde stresin çalışanlar üzerindeki etkisinin araştırıldığı alan araştırması yer almaktadır. Alan araştırması; araştırmanın tanıtılması, modeli, kapsamı, hipotezleri, yöntemi bulguları ve sonuçları açısından incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Stres Kavramı

Stres, günlük hayatta sık karşılaştığımız modern toplumun bir özelliği olarak kabul edilen popüler kavramlardan biridir. Bu kısımda stres kavramına ilişkin; tanımı, önemi, etkileşimli olduğu kavramlar ve türleri hakkında bilgiler verilecektir.

1.1.1. Stresin Tanımı ve Önemi

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, fiziksel ve ruhsal bütünlüğün zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum olabileceği gibi bireysel bütünlüğü zorlayan ve bozan etkenler olarak da tanımlanabilir (Tekin, Çilesiz & Gede, 2019, s.80). Geleneksel anlamda kurtulmak istenen, başa çıkılarak ortadan kaldırılmak istenen bir problem olarak tanımlanan stres, son yıllarda zihinsel ve bedensel olarak vücudumuzu harekete geçiren enerjik bir durum olarak da tanımlanmaktadır (Yıldız, Güç & Erdem, 2015, s.43).

Stres insanların davranışlarını, insani ilişkilerini, iş performansını, sosyal hayatını etkileyen bir kavramdır. Stres kendiliğinden ve birdenbire ortaya çıkan bir durum olmayıp bireysel ve çevresel faktörlerin tetiklemesiyle oluşan bir durumdur. Stresin oluşması için insanın yaşamını idame ettirdiği ortam ve çevredeki değişimlerin insanı etkilemesi gerekmektedir. Ortamdaki değişimlerden her insan muhakkak

etkilenir. Bireylerden bazıları az ve yavaş etkilenir, bazıları çok ve hızlı etkilenir. Bu nedenle stres insanın hayatını sürdürdüğü ortamda meydana gelen değişimlerin veya kendisinin değiştirmesinden kaynaklı etkilerin üzerinde bıraktığı etkilerdir (Gül, 2015, s.61).

Stres güncel kullanımı yaygın olan bir kavram olmakla beraber, eski çağlardan beri insanlarda strese neden olan olaylar söz konusudur. Tarih öncesinde de insanlar belli bir stres altında yaşıyordu. Korunmak ve beslenmek zorundaydı ve bu amaçlarını gerçekleştirmek hiç kolay değildi. İnsanların mağaralarda yaşama zamanlarında vahşi hayvanlarla veya kendi aralarındaki savaş anında yaşanan gerilime neden olan olaylarla ortaya çıkan stres, günümüz de teknoloji, ekonomi, politika ve sosyal alanlarda hızla değişime uğrayarak devam etmektedir. Bunun sonucunda, stresin günümüzde insanlara daha ağır ve daha derin sorunlar yaşattığı kabul edilmesi gereken bir gerçektir. Çünkü bugün insan fiziksel ve ruhsal açıdan kendisini daha fazla tehdit altında görmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 1998, s.185).

Stres konusunda bir öncü olan Kanadalı fizyoloji bilgini Dr.Hans Selye stresi, uyarılara 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 & 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).

İnsanlık tarihi boyunca var olan ve insanı derinden etkileyen stresi tamamen ortadan kaldırmak söz konusu değildir. Bu anlamda bir bebeğin anne karnında annesinin yaşadığı fizyolojik ve psikolojik olaylardan etkilendiği ve bu durumun bebek için strese sebep olduğu ifade edilmektedir. İnsanlar yaşadığı hayatın içinde bulunduğu koşulların sebep olduğu farklı stres faktörleriyle dolaylı ya da doğrudan karşı karşıya kalırlar (Yılmaz & Ekici, 2003, s.2).

1.1.2. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Stres kavramını daha yakından tanıyabilmek için stresle ilgili bazı kavramların kısaca incelenmesi yararlı olacaktır.

1.1.1.1. Engellenme

Bireyin fiziksel ya da toplumsal ihtiyaçlarının karşılanmasını engelleyen eylem ya da durum engellenme olarak adlandırılmaktadır. Karşılanması arzulanan fiziksel ya da toplumsal ihtiyaçlar bireyde birtakım dürtüler meydana getirmektedir. Mevcut beklentilerin karşılanması bireyin doyuma ulaşmasını sağlayarak bireyde haz duygusunu canlandırmaktadır (Özkalp v.d., 2013, s.146).

Gündelik yaşamda hayal kırıklığı veya hüsrana olarak da adlandırılan bu kavram, çözülemeyen problemler veya tatmin edilemeyen istek ve ihtiyaçların bireyde yarattığı güvensizlik anlamına gelmektedir. Bireyin, çok arzu ettiği bir hedefe ulaşamaması engellenmeye neden olabilir. Ayrıca kaynakların yetersizliği, kayıplar, başarısızlıklar; ırk, din, ten rengi gibi ayrımcılıklar önemli engellenme sebepleri olabilmektedir. Engelleme her zaman olumsuz sonuçlar doğurmayabilir. Eğer engellenme geçici ve aralıklarla gerçekleşiyorsa ve geçmişte yaşanan tecrübeler ışığında alternatif ve ikâme tepkileri oluşturabiliyorsa olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Engelleme, uzun süreli olursa ve organizma belli bir tolerans

oluşturamazsa olumsuz sonuçlara neden olmakta ve strese yol açabilmektedir (Erdem, 2014, s.9).

Başka bir ifadeyle; engellenme stres yaratan bir olaydan çok, stresi meydana getiren pek çok faktörden biri olarak düşünülebilir.

1.1.1.2. Kaygı

Stres ile ilişkileri bakımından en sık anılan kavramlardan biri de kaygıdır. Psikolojik bir kavram olan kaygı, insanların bir tehlike yokken yaklaştığını hissettikleri korku verici tehlikeler ve zararlı faktörlerle karşı karşıya kaldığında derin bir emin olamama duygusuna kapılmalarıdır. Kaygı, bir kişiyi tehdit eden herhangi bir şeyin yol açtığı korku ve huzursuzluğu birleştiren, aynı zamanda hoş olmayan heyecansal bir durumu temsil etmektedir (Yıldırım, 2010, s.17).

Kaygı stresle yakından ilişkili olup tehlike ya da talihsiz bir durum ile karşılaşılacağına ilişkin beklenti ile ortaya çıkan bunaltı veya tedirginlik halidir. Kaygının dört belirti özelliği bulunmaktadır. Bu özellikleri şöyle sıralayabiliriz (Çiftçi, Öneren & Önem, 2013, s.71):

- Bilişsel belirtiler: Kontrolü kaybetme duygusu, çıldırma hissi, kötü haber beklentisi, konsantrasyon bozukluğu, etrafın farklılaştığını düşünme, fiziksel zarara uğrayacağına ilişkin kaygı.
- Davranışsal belirtiler: Ani irkilme, dona kalma, çabuk yorulma.
- Duygusal belirtiler: Sinirlilik, sabırsızlık, panik hali, çaresizlik, huzursuzluk, tasa, korku.
- Fizyolojik belirtiler: Çarpıntı, nefes darlığı, tansiyon, boğulma hissi, yutkunma güçlüğü, karın ağrısı, terleme, titreme, vb.

Kaygı ile stresin ilişkisinde, diğer benzer kavramlara göre, daha sıkı bir bağıntının olduğu görülmektedir. Etkileri ve sonuçları açısından, kaygı ile stresi birbirinden farklı düşünmek oldukça güçtür. Fakat stres, kaygı kavramını da içine alacak kadar geniş ve kapsamlı bir olaydır. Kaygı, stresin belirli hatta önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Yıldırım, 2010, s.19).

1.1.1.3. Çatışma

Çatışma; tanım olarak incelendiğinde üzerinde uzlaşmış olan net bir tanımının olmadığı görülmektedir. Çeşitli çalışmalarda çatışma kavramı farklı yönleriyle ele alınarak çeşitli tanımlar yapılmıştır. En yaygın ve kapsayıcı biçimde çatışma tanımlandığında; kişiler veya gruplar arasında çeşitli nedenlerden ötürü meydana gelen anlaşmazlık, zıtlasma, uyumsuzluk, birbirine ters düşme gibi durumlarının genel olarak ifade edilmesidir (Töngür, 2016, s.553).

İnsanların işin içinde olduğu, bilinç ve duyguların uyumsuzluğa yol açtığı yapı olarak tanımlanabilen çatışmada iki yaklaşım söz konusudur. İlk yaklaşımda çatışma, Latince “conflictus” kelimesinden gelmekte ve mücadele, kavga, savaş, terör anlamında kullanılmaktadır. İkinci yaklaşımda ise, duygular işin içine girmektedir. Öyle ki kavgalar, anlaşmazlıklar, güç mücadeleleri burada kendini göstermektedir. Bu zıtlıklar dikkate alınmaz ve iyileştirilmez ise çatışmalara ve hatta büyük kayıplara sebebiyet verilir (Ada, 2013, s.61-62).

Çatışmalar, bireysel düzeyde, genellikle güdülerin çatışması şeklinde cereyan etmesine karşılık, toplumsal seviyede daha değişik tarzlarda çatışma türleri mevcuttur. Türü ne olursa olsun, her bir çatışma, insanlar üzerinde bir baskı yaratmaktadır. Türkiye’deki “iki arada bir derede kalmak” özdeyişi, çatışmanın ve çelişkili davranış alternatiflerinin arasında seçim yapma zorluğunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Çatışma ile stres arasındaki bağlantı, çoğu zaman sanıldığı gibi, bu kavramların eşitliğinden çok, çatışma koşullarının, stresin meydana gelmesinde, önemli nedenler arasında yer almasından doğmaktadır. Çatışmalar tarafından neden olunan değişmeler, stresli koşulların ortaya çıkmasında etkili olan nedenlerden biridir. Çatışmalar, başlangıcı, nedenleri ve sonuçları itibariyle izlenmesi mümkün olan ve genellikle de devamı olmayan olaydır. Oysa stresin en önemli özelliklerinden birisi de, devamlılığıdır. Buna göre stres boyutları ve kapsamı bakımından çatışmaları aşan ve daha başka alt unsurları da içine alan bir süreçtir (Yıldırım, 2010, s.17).

1.2. Stresin Türleri

Stres türleri sürelerine ve etkilerine göre iki başlık altında incelenecektir.

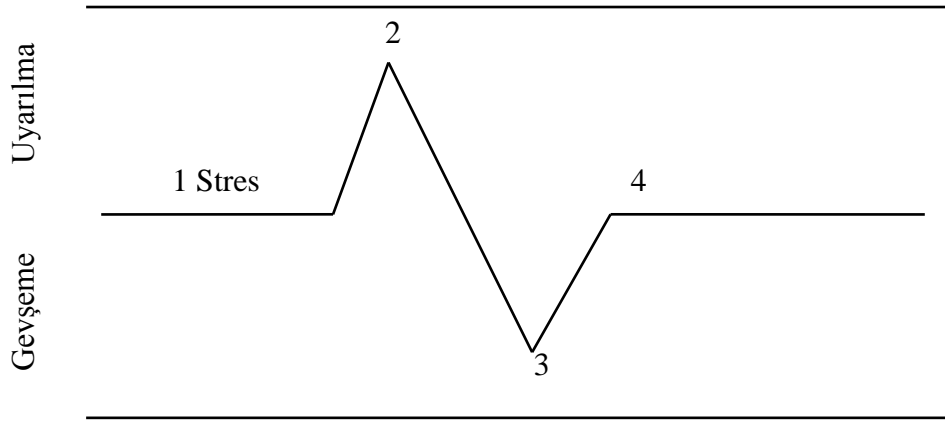
1.2.1. Sürelerine Göre Stres Türleri

İnsan yaşamında içinde bulunduğumuz koşullar sebebiyle birçok stres faktörlerine maruz kalırız ve bu stresler bizleri hafif olarak ya da derinden etkiler. Birçoğuyla başa çıkmamız kolay ve kısa sürerken birçoğuyla da başa çıkmalarımız zorlaşır ve uzun zaman alabilirler. Aşağıda sürelerine göre stres türlerini iki başlık altında inceleyeceğiz.

1.2.1.1. Kısa Süreli Stresler

Kısa süreli stres, insanların belirli bir stres kaynağına maruz kalıp, onunla kendi imkânlarıyla başa çıkma çalışmalarından sonra rahatlayıp gevşeyebildiği, gündelik iş hayatına devam edebildiği ve çok fazla etkilenmediği stres türüdür (Kırıcı, 2010, s.12).

Kısa süreli stres Şekil 2’de sunulmuştur:



Şekil 2. Kısa Süreli Stres
Kaynak: Kırıcı, 2010, s.12

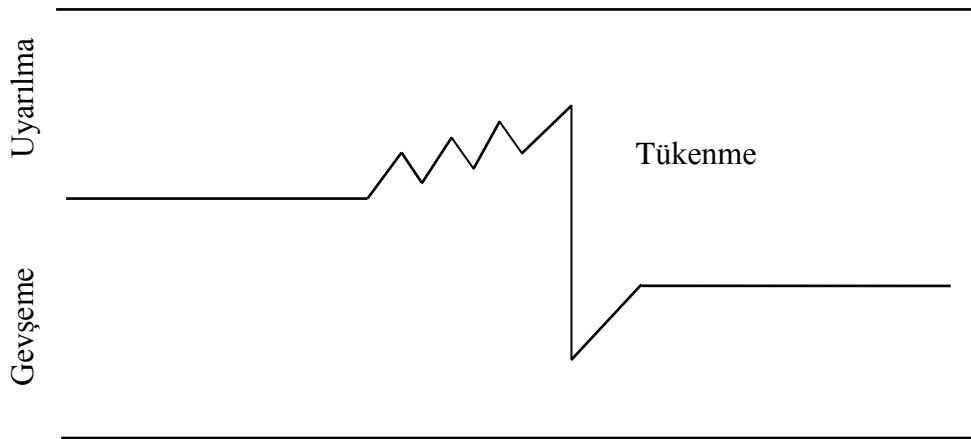
Strese neden olan durumlardan birkaçının net bir çözümü bulunamamıştır. Belli başlı iş problemleri ve maddi zorluklar, duygusal çatışmalar, ailesel sorunlar bunlardan sadece birkaçıdır. Bu tarz streslerin devamı bedensel işlevlerimizde tepki olarak ortaya

çıkar ve kısa süreli streslerde bir artış gösterirler. Maalesef sorunlar çözülmez ve devam ederse, fizyolojik tepkilerimiz de daha fazla artış gözlemlenir. Bu sebeple stres azalsa bile, tam olarak stres öncesi düzeye dönmesi mümkün değildir. Ancak, bununla beraber sürekli bir kaygı, hayal kırıklığı ve üzüntü hissederiz (Kırıcı, 2010, s.12-13).

1.2.1.2. Uzun Süreli Stresler

Uzun süreli stres, insanların strese sebep olan olaylara karşı mücadelesinde başarısız olması ve rahatlayamaması sonucunda stresin kademeli olarak artması ve sınırlarını zorlamasıyla var olan kaynaklarını tükettiği stres türüdür (Tekin, 2010, s.9). Çözülebilir kısa süreli stres türleri çok fazla oldukları zaman, uzun süreli strese sebep olabilirler. Örneğin, aile bireylerinizden biri hasta olduğunda, işinizde yapmanız gereken ödemeleri zamanında yapmadığınızda, önemli bir toplantıya geç kaldığınızda... Bu tarz stres kaynaklarının tamamı, üstesinden gelinebilecek streslerdir. Ancak, üst üste geldiklerinde sorun oluşturabilirler. Maalesef ki her bir stres kaynağı tek başına bedeninizin tepki göstermesine sebep olur. Kaygılı olursunuz, bedensel işlevleriniz artar (Kabul, 2016, s.11).

Uzun süreli stres Şekil 3' de sunulmuştur:



Şekil 3. Uzun Süreli Stres
Kaynak: Kırıcı, 2010, s.13

Şekil 3'te uzun süreli bir stres durumu gösterilmektedir. Burada, bireyin stres kaynaklarına seri bir şekilde maruz kalması ve başa çıkamaması anlatılmaktadır (Kırıcı, 2010, s.13).

Uzun süreli stresi devamlı yaşayan insanlar, bedensel hastalığı veya ruhsal hastalığı sonucu zorunlu olarak durdurulamazsa, kronik olarak da adlandırılan bu stres örüntüsü kolay kolay aşılammamaktadır. Kronik stresin zararlı etkilerinden korunabilmek için, bedenimizin strese gösterdiği fiziksel tepkilerin farkında olmalı ve bu tepkileri tanımalıyız. Kronik stres örüntüsünden kaçınmakla, uzun süreli stresle ilişkili olduğu bilinen bazı fiziksel ve duygusal sorunları yaşama riskini de azaltabiliriz (Kırıcı, 2010, s.13-14).

1.2.2. Etkilerine Göre Stres Türleri

Stres denince akla ilk gelen olumsuz olaylara sebep olan durumlarda görülebileceği gibi olumlu olaylarda da görülebilir (İştar, 2012, s.2). Bu bakımdan etkilerine göre stres türleri olumlu ve olumsuz stres türleri olarak iki başlık altında incelenecektir.

1.2.2.1. Olumlu Stresler

Olumlu stres, kişinin yapmaktan zevk aldığı etkinliklerin oluşturduğu zorluklardan kaynaklanır. Bu stres türüne üniversiteyi kazanmak, aşık olmak gibi örnekler verilebilir (Pekerşen, 2015, s.46).

Bireyin karşısına çıkan güçlüklerle baş edebilmesi kadar zorlayıcı olan ve aynı zamanda ona güç ve enerji veren stres türüdür. Başka bir deyişle, bireyi kaygılandırmak yerine, istediği zor bir amaca ya da arzuya ulaşırken ona yaratıcılığını ortaya çıkarma imkânı sunan, doyum ve yaşama sevinci veren strestir. Olumlu stres, olumsuz stresin aksine bireyler ve örgütlere yarar sağlar. Stres seviyesinin düşük olması enerjeyi artırır, çalışana teşvik eder, yaratıcılığı canlandırır, çabayı artırır, çalışkanlık ve dikkate pozitif katkılar sağlar. Bunların yanı sıra olumlu stres, bireyin çevresindekilerle uyum içerisinde olmasına etki eder (Biricik, 2018, s.13). Bu bakımdan optimum düzeyde stres başarı için gereklidir.

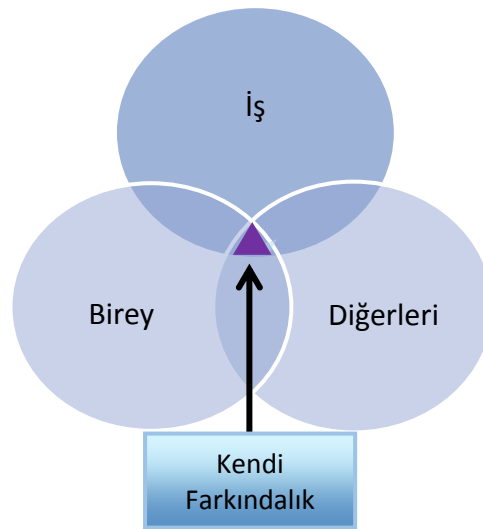
1.2.2.2. Olumsuz Stresler

Olumsuz stres ise istenmeyen ancak uymak zorunda olduğumuz durumlar olduğunda maruz kaldığımız strestir. Bu duruma ise ölüm ve fazla iş yükü örnek olarak gösterilebilir (Pekerşen, 2015, s.46).

Bireyin yaşamında karşılaştığı güçlüklerle baş edemeyeceği kadar zorlayıcı olan ve onun direncini kıran strestir. Diğer bir ifadeyle, kişiye güvenini kaybettiren, yetersiz hissettiren, çaresizlik ve umutsuzluk duygularına sokan ve hayal kırıklığı yaratan bir stres türüdür. Olumsuz stres, bireylerin ve örgütlerin işlerinin aksamamasına neden olur. Orta seviyelerdeki stres, verimliliği ve üretkenliği artırırken, yüksek düzeydeki stresin çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını bozan ve kendisine aşırı yüklenmesine neden olan olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olur (Biricik, 2018, s.13).

1.3. Stresin Kaynakları

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. Genellikle strese neden olan faktörler bireylerin kişiliğinden, iş yaşamından ve çevresel unsurlardan kaynaklanmaktadır (Madenöğlü, 2010, s.18).



Şekil 4. Stres Kaynakları Modeli
Kaynak: Çökük, B. (2018).

Şekil 4'te stres kaynakları iş, birey ve diğerleri şeklinde incelenmiştir. Stres algısal olarak bireyden bireye değişiklik gösterir. 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).

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). Stres kaynakları; bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç temel grupta toplanabilir (Pekerşen, 2015, s.50).

1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stresin en büyük kaynağı kişinin kendisidir. Sahip olduğumuz cinsiyetimiz, yaşımız, kişiliğimiz, huylarımız, mizacımız, karakterimiz strese kaynak oluşturmaktadır. Yaşadığımız olaylara verdiğimiz anlam, düşüncelerimiz, bakış açımız tümü strese neden olmaktadır (Akbaş, 2018, s.20).

İnsanlar düşünceleri nasılsa olaylara o şekilde bakarlar ve hatta kendi istedikleri düşünceleri görmek isterler. Önemli olan başımıza gelen olaylara bakış açımızdır. Olumlu olumsuz her olay herkes için aynı anlamı ifade etmez. Olumsuz bir durumu, fırsata çevireceğimiz iyi bir bakış, kurtarıcı olabilecekken aynı duruma karamsar bakarsak kötü bir duruma çevirebiliriz. Bu nedenle, bireyin kişisel özellikleri, potansiyel bir stres kaynağıdır (Gürer, 2014, s.354).

Bireysel stres kaynakları arasında çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz; Kişilik, yaş, cinsiyet, kontrol odağı, aile yapısı, ekonomik şartlar.

1.3.1.1. Kişilik

Stresten etkilenme, kişiden kişiye değişmektedir. Kimi insanlar, diğer insanlara nazaran daha hızlı ve daha şiddetli alarm durumuna geçerek stresten çabuk

etkilenmekte ve yıpranmaktadır, bazı insanlar ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçerler ve stresten biraz daha geç etkilenmektedirler. Benzer şekilde, kimi insanların stresten etkilenmeleri daha uzun sürerken, kimisinin de daha kısa sürer. Kişiliğimiz davranışlarımıza yön verir ve onları idare eder (Gümüştekin, 2005, s.277).

Belirli kişilik yapısı olan insanların strese karşı eğilimleri de farklı etkilenmektedir. İnsanların hayatını derinden etkileyen strese karşı bilinçli olunması ve önlem alınması, stresin daha iyi yönetilmesini sağlayacaktır. Strese yatkın bir kişiliği olan insan, tutum ve davranışlarında daha dikkatli olacak ve strese karşı çeşitli önlemler alacaktır. Stres oluşturan kişilik yapısının bilinmesi, bunlara karşı alınacak önlemlere ışık tutacaktır. Stresle kişilik yapısı arasındaki ilişkilerin araştırılması, stresin yönetilebilmesine ve denetlenebilmesine katkı sağlayacaktır (Durna, 2004, s.202).

Kişilik özellikleriyle stres arasındaki ilişki günümüze kadar birçok araştırmanın konusu olmuştur. Bireylerde görülen baskın kişilik özellikleri olarak nevrotik yani içe dönük kişilik ile dışa dönük kişilik yapısının stresle olan ilişkisi incelendiğinde içe dönük olanların (katı, endişeli, ağırbaşlı, aşırı kontrollü, asosyal) dışa dönük olanlara (sosyal, iyimser, aktif, kaygısız) göre daha fazla stres eğilimli oldukları ortaya konmuştur (Erdem, 2014, s.30).

Kişilik özellikleri ile ilgili literatürde en çok kabul gören yaklaşım Friedman ve Rosenman'ın geliştirdikleri A ve B tipi davranış biçimleri teorisi (Erdem, 2014, s.30). Kişilik analizi ve stres ilişkisinde ilk ciddi araştırmayı yapan, iki kalp cerrahı olan Roy Roseman ve Meyer Friedman tarafından 1960'da başlamış ve on yıl sürmüştür. Bu araştırmaya 31 ile 59 yaşları arasındaki 3500 den fazla erkek denek katılmıştır. Araştırmalar sonucunda kişilikler "A ve B" tipi olarak sınıflandırılmıştır (Tokur, 2011, s.18). Friedman ve Rosenman bu araştırmayla hangi tür kişilik özelliklerinin strese ve stresin olumsuz etkilerine daha yatkın olduklarını bulmayı amaçlamışlardır (Paşa, 2007, s.14).

Friedman ve Rosenman bu araştırmasına göre A tipi kişilik davranışlarına sahip olan insanların kalp hastalıklarına daha çok yakalandıklarını belirlemiştir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre A tipine sahip insanlar B tipine sahip insanlara kıyasla kalp hastalıklarına yakalanma riski üç kat daha fazladır. Friedman ve Rosenman'a göre

A tipi kişilik ile kalp rahatsızlığı arasında ciddi bir bağ vardır. Başka bir ifadeyle A tipi kişilik özelliğine sahip olmak kalp rahatsızlığına yakalanmak için bir risk faktörüdür (Yüksel, 2014, s.121).

A tipi davranış özelliğine sahip kişiler genelde benmerkezcidir. Hayatında sosyal aktivitelere katılmazlar, ailelerini ihmal ederler, tamamen işkoliktirler. Bildiğini okur, bildiğinden şaşmaz, bildiğini yapar, kafasının dikine gider. Bir sorunu başkalarıyla tartışmayı sevmezler. Yaptığı her işi ciddiye alarak yaparlar. Yarım iş bırakmazlar. Yalnız, aynı anda birçok işi yapmaya çalıştıklarından, enerjileri düşer. Her işinde titizlikle çalışıp hata yapmamaya özen gösterirler. İş özünden saptırıp ayrıntılara takılıp kalırlar (Paşa, 2007, s.17). Acele konuşurlar, diğer insanlar konuşurken onları dinlemez acele ederler, hızlı bir şekilde yemek yerler, sırada beklemeyi sevmezler, asla bir şeye yetişmek durumunda olmak istemezler, zamanı boşa harcamayı sevmezler, çok yavaş insanlara karşı sabırsızdırlar, dinlenmeye, gezmeye, arkadaşlarla sohbet etmeye veya keyif alıcı şeyler için fazla zaman ayırmazlar. Mücadeleyi ve yarışmayı severler (Tatlılıoğlu, 2015, s.95)

B tipi davranış özelliğine sahip kişiler, A tipindeki kişilerin tam tersidir. Bu tip insanlar, katı kurallardan sıyrılmış ve esnektirler. Zaman problemi yoktur, rahat ve sabırlı davranırlar. Başarılı olmak konusunda çok fazla hırslı değildirler. Başkaları ile yarışa girmezler. Yaptıkları işleri zevk alarak yaparlar. İş hayatında rahat olmaları onlara suçluluk duygusunu hissettirmez. B tipi davranış özelliğine sahip insanlar, A tipi kişiliğine göre daha kolay yaşarlar. Oldukça açık ve rahattırlar. Konuşma tarzları bile son derece rahat ve sakin tondadır. B tipi kişilik, kendinden ve çevreden emin bir tiptir (Güçlü, 2001, s.97).

1.3.1.2. Yaş

Çalışanlar açısından strese neden olan faktörlerden biri de yaştır. Özellikle yaşla ilgili sorunların ortaya çıkmaya başladığı dönem, orta yaş ve yaşlılık dönemleridir. Bu dönemlerde bireysel değişimler yaşanmakta olup bu değişimler fiziksel ve zihinsel bakımdan gerileme yaşanmasına neden olan ve bir daha eskisi gibi yerine gelemeyecek olan değişimlerdir. Çalışanlarda, yaş ilerledikçe fazla mesailer

daha zor gelmekte, genç olan çalışma arkadaşlarının temposuna ayak uydurmakta zorlanmaya başlamaktadırlar (Soysal, 2009, s.27).

İnsanların yaşları ilerledikçe çevresel ve psikolojik stresle başa çıkma güçleri de maalesef azalmaktadır. Bu dönemde, insan beyni, bilgiyi kullanmakta yetersiz kalmakta ve vücudunun değişimlere cevap verme kapasitesi düşmekte, stres katlanılmayacak kadar zorlaşmaktadır. Bu durumun birey üzerinde dengeleyici bir etkisi vardır. Bireyler yaşlandıkça tecrübelerine dayalı olarak hırsları azalmakta, başaramayacakları sorumlulukları almamakta ve kendilerine gerçekleştiremeyecekleri hedefler koymamaktadırlar (Erdal, 2009, s.32).

Stresin en yoğun olduğu dönemler 35-50 yaş aralığıdır. Bu dönemlerde insanın genç yaşının verdiği fiziksel güç azalmaya başlamakla birlikte, kariyer gelişim çabaları da en üst düzeydedir.

1.3.1.3. Cinsiyet

Strese sebebiyet veren bir diğer faktörde cinsiyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Son zamanlarda iş hayatına atılan kadınların daha fazla strese maruz kaldığı söylenebilir. Çünkü erkeklerin egemen olduğu örgütlerde çalışmaya başlamışlardır. İş hayatında bazı stres faktörlerine maruz kalan kadın çalışanlar, cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, şiddet, aile ortamından ve iş ortamından gelen sorumlulukların bir biriyle çatışması olarak bilinirler (Soysal, 2009, s.27).

Cinsiyet kavramı, stres açısından ele alındığında büyük bir stres kaynağıdır. Kadın ve erkek yöneticilerin stres kaynakları genelde eşit düzeyde seyretse de, günümüze kadar yapılan incelemelere katılan erkek yöneticilerin, kadın yöneticilere nazaran daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir (Erdal, 2009, s.33).

Holmes ve Masuda'nın yaptığı sosyal uyum sınıflandırma ölçeğini içeren ampirik çalışmada; kadınların stres ölçüm değerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada kültürle bağlantılı, milliyet unsurunun cinsiyet rolüne bağlı stresi etkilediği de vurgulanmaktadır (Erdal, 2009, s.34). Jick ve Mitz'in yaptıkları araştırmada, kadınlar erkeklere nazaran daha çok stres yaşadıkları ve

erkeklerin ise, bedensel olarak daha çok rahatsızlandıkları görülmüştür (Kaya, 2007, s.45).

Cinsiyet faktörü aynı zamanda stresle başa çıkma yöntemleri açısından farklılığa neden olmaktadır. Ptacek ve arkadaşları (1992) tarafından yapılan çalışmada, stresle başa çıkma stratejilerinde cinsiyetler arası farklılaşmalar test edilmiş, bir takım üniversite öğrencisinin art arda 21 gün süren ve gün içinde kendileri için en fazla strese maruz kalan olayı hatırlamaları; olayı ne şekilde değerlendirdiklerini, hangi başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını ve bunların ne şekilde etkili olduklarına ilişkin algılarını, bu stratejileri hangi sıralamada kullandıklarını belirtmeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda, erkeklerin “problem çözme odaklı”, kadınların ise, “destek arama ve duygusal odaklı” stratejilere daha yoğun bir şekilde yöneldikleri tespit edilmiştir (Akbağ, 2000, s.54).

1.3.1.4. Kontrol Odağı

Bireysel stres kaynaklarından biri de kontrol odağıdır. Kontrol odağı kavramını 60’lı yıllarda Rotter ortaya atmıştır ve o günden bugüne kontrol odağı bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu teoride, insanlar yaşadıkları iyi veya kötü olayların nedenlerini algılama yönünden ayrılırlar (Çetin 2011, s.74).

İnsanların, yaşadıkları olayların nedenlerini nelere bağladıkları sosyal ve çalışma hayatlarında önemli sonuçlara sebep olmaktadır. Bazı insanlar, başlarına gelen her olayda, kendi davranışlarıyla, başarı ve başarısızlıklarıyla ilgili olduklarına inanırken, bazı insanlar ise kendi kontrolleri dışında gelişen şans ve kaderinin ilgili olduğuna inanmaktadırlar. Bu yönden oluşan bu farklılık birçok davranış şeklini belirlemede, olayları kontrol ettiğine inanan insanları başarıya taşırken, diğer yandan her olayı şans veya kaderin etkisine inanan insanlar başarısızlığa ve psikolojik sorunlara götürebilmektedirler (Basım & Şeşen, 2006, s159).

1.3.1.5. Aile Yapısı

Aile yaşamından kaynaklanan stresin önemli bir kısmı aile üyelerinin arasındaki ilişki şekillerinden kaynaklanmaktadır. Aile üyelerinin arasında meydana gelen geçimsizlik, anlaşmazlık ve kimi zaman da iletişimsizlik, aile içinde büyük

sıkıntılara ve gerginliklere yol açar. Farklı nedenlere dayalı olan çatışmalar, kavgalar ve küsmeler aile üyelerinin hepsini etkiler (Yıldırım, 2010, s.27). Yapılan araştırmalarda 90'lı yıllar da birçok insanın aile içindeki ekonomik durumunun da stres yaratan faktörler arasında olduğu kanıtlanmıştır (Kaya, 2007, s.46).

Çalışan aile üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerinde yaşanan sorunlar, gerek sosyal ve iş hayatlarında strese maruz kalmalarına neden olabilmektedir. Çalışan insanların hayatında belli başlı strese neden olan olaylara birkaç tane örnek verecek olursak: Aile üyelerinden birinin ölümü ve evli çiftlerin boşanması, çocukların anne ve babalarıyla olan iletişimsizlikleri, karı koca birbirlerinin üzerinde egemenlik kurmak istemesi, yaşamını sürdürdükleri konutlarında çıkan problemler sonucunda taşınma isteği, aile üyelerinin hastalığı gibi olaylar (Aytaç, 2009, s.14).

1.3.1.6. Ekonomik Şartlar

İnsanların, hayatını devam ettirebilmek, refah düzeyini sağlayabilmek ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışıp gelir elde etmeye ihtiyaç duyar. Artık günümüzde daha lüks yaşamak insanları daha çok çalışmaya ve daha çok kazanmaya sevk etmektedir. Bu istek ve arzuların gerçekleşmesi için, ek iş yapma ve mesaiye kalma istekleri strese maruz kalmak gibi sonuçlar doğurmaktadır. Ama insanların biyolojik yapıları ağır ve yoğun iş ritmine dayanamayabilir. Gelir seviyesinin düşük olması ekonomik şartlar içinde başlı başına bir stres kaynağıdır. Ekonomik beklentilerimiz de stres düzeyimizi etkiler. Mesela bazı insanlar kıt kanaat geçinirken ve bu geçim düzeyine razı iken bazı insanlar ise bu şartları kabul etmemeleri, üzerlerinde baskı oluşturup stres yaşamalarına neden olabilirler (Yıldırım, 2010, s.27). Ekonomik şartların, her durumda yani kısıtlı imkanlar veya zenginlik durumlarının her ikisinin de strese neden olabileceği unutulmamalıdır.

1.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları

İnsan yaşamının büyük bir bölümü stres altındadır ve bu stresin belli başlı nedenleri arasında iş yaşamının rolü büyüktür. Günlük ya da iş yaşamımızda ekonomik, sosyal, teknolojik ve politik değişimler bazı sorunları beraberinde getirmiş ve bu sorunlar da insanlarda stresin ortaya çıkmasında öncülük etmişlerdir. Örgütlerde,

ortaya çıkan insanların çalışma hayatını etkileyen birçok stres kaynağı vardır (Gök, 2009, s.432). Bunlar: işin yapısından, örgütsel yapıdan, örgütsel politikadan, fiziki şartlardan ve kişiler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan stres kaynakları olarak sıralanabilir (Özen, 2011, s.11).

1.3.2.1. İşin Yapısı

Her türlü işin kendine has stres yaratan durumları olabilir. Çünkü yaptığımız her işin belirli bir sorumluluğu ve riski vardır bu nedenle yapılan iş örgüt içinde stres kaynağı haline gelir. Yapılan işin doğrudan stres kaynağı olmasına hem bireyin hem de işin özelliklerinden kaynaklanan faktörler sebep olurlar ve bu faktörlere uyma zorunluluğu ortaya çıktığında çalışanlar ve yöneticiler stresle karşı karşıya kalırlar (Yılmaz & Ekici, 2006, s.33). Örnek verecek olursak, çalışanların işi yaparken meydana gelen fiziksel koşullar, işin niteliği ve niceliği, çalışma süreleri gibi faktörler stres oranlarını artırabilmektedir (Yamuç & Türker, 2015, s.395).

Bu grupta yer alan stres kaynakları; aşırı ve düşük iş yükünden, iş monotonluğundan, zaman baskısından, çalışma süresinden, ücret yetersizliğinden, teknolojik değişimlerden ve iş güvencesizliği şeklinde sıralanabilir.

Aşırı ve düşük iş yükü; niceleyici ve niteleyici açıdan karşımıza çıkmaktadır. Niceleyici aşırı iş yükü belirli bir zaman diliminde yapılacak çok fazla işe sahip olmayı, buna karşılık düşük iş yükü belirli bir zamanda yapılacak çok az işe sahip olmayı açıklamaktadır. Diğer taraftan, niteleyici aşırı iş yükü bir iş gören için çok zor olan çalışmayı ifade ederken, niteleyici düşük iş yükü yapılacak işlerin bireyin niteliklerinin altında kalması durumunda ortaya çıkmaktadır (Özen, 2011, s.12). Mesleği gereği insanlarla çalışmak durumunda olanlar sık sık yoğun bir iş yüküyle karşı karşıya olduklarından şikayet etmektedirler. Aşırı iş yükü çeşitli bedensel ve davranışsal bozukluklara yol açmaktadır (Erdem, 2018, s.66).

İş görenler düşük iş yükü durumunda sıkıntı, motivasyon düşüklüğü, kayıtsızlık ve işi bırakma gibi olumsuz durumlarla karşılaşırken, aşırı iş yükü ise uykusuzluk, sinirlilik, hatalarda artış ve tereddüt gibi olumsuz durumları beraberinde getirmektedir (Özen, 2011, s.13).

İş monotonluğu; yapılan bir işi aynı tempoda ve durmadan tekrarlanması, çalışanların yorulmasına ve bıkmalarına sebep olan durumlara denir. Çalışanlar bilimin ve teknolojinin geliştiği bu modern dünyada makineleşen bütün iş kollarının kölesi olmasıyla monotonluk bir sorun haline gelmiştir (Üstün & Karagül, 2015, s.61). Ayrıca hiç stresi olmayan bir örgüte de monoton iş ortamı demek doğru olacaktır. Bu sebeple dengeli bir stres yaşamının da çalışanlar için olumlu etkiler hissedebileceği bilinmelidir (Yamuç & Türker, 2015, s.397).

Monotonluk, çalışanlarda yapılan işe ve örgüte karşı uzaklaşma duygusu gibi hisler oluşturur ve zamanla çalışan için çok kapsamlı bir stres kaynağına dönüşebilir. Monotonluk çalışanlar için umutsuz olma, sıkıntıya düşme, gerilim ve strese girme, yapılan işe ilgisiz davranma, saldırgan olma gibi ciddi derecede psikolojik ve sosyal alanda bozuk davranışlar sergilemeye neden olurlar (Okutan & Tengilimoğlu, 2002, s.6).

Zaman baskısı; Çalışanlar yaptığı işlerini belirli bir zamanda bitirmesi gerekiyorsa o güne kadar işlerini yetiştirmek amacıyla, varını yoğunu katarak olan gücüyle çaba sarf etmesi ile kendini zamansal baskı altında hisseder (Soysal, 2007, s.271). Bu tempoda çalışırken gereksiz bir sürü mevzuat, kontrolünün dışında gelişen olaylar, çalışanın zaman kontrolünü kaybetmesine ve zamanında iş teslimi yapamama endişesi taşıması bunula beraber iş yoğunluğunun artmasına sebep olur. Üst üste gelen bu durumlar kişide işten atılma kaygısı taşımasıyla stres faktörleri ortaya çıkar (Aytaç, 2004, s.4).

Teknolojinin gelişmesiyle, uzun süren işlerin kısa sürelerde halledilmeye başlanması, insan hayatının her alanda bu denli hızlanması, çalışanlar üzerinde zaman baskısını artırmış ve insanlar zaman yetersizliği sorunlarıyla karşı karşıya kalmaya başlamıştır. Çalışma hayatında zamanı yetiremez duruma getirince, günümüzü daha verimli daha etkin kullanmak için plan yapmak zorunluluğunu doğurmuştur. Zamanın etkili bir şekilde yönetilememesi çalışanlarda gerginlik gibi çeşitli sorunlara yol açmaktadır (Caz, Aydoğdu, Tunçkol & Öncü, 2015, s.279).

Çalışma süresi; insanların hayatının bütününü kapsamakta ve insanlar çalışma alanına hapsolmaktadır. Çalışma sürelerinin insan yaşamını bu denli kapsaması nedeniyle insanlar, iş hayatı dışında yapılması gereken faaliyetleri gerçekleştirmekte

zorlanmakta ve çoğu zaman çalışma saatleri dışında monoton bir yaşam sürmektedir. Özellikle ailesi ve yakınlarına zaman ayıramaması, kendisine ait serbest zamanını bile istediği gibi kullanamaması, çalışanı olumsuz etkilemektedir. Bu durum, ise çalışanın genel yaşam tatminini ve genel stres düzeyini olumsuz etkilemektedir (Erdal, 2009, s.45).

Planı düzgün olmayan çalışma sürelerinin çalışanlar üzerinde hem ruhsal hem de fiziksel olarak aşırı bir yorgunluk ve tükenmişlik hissi yaratır. Ortaya çıkan bu his strese ve hatta iş kazalarına sebep olmaktadır. Aslında çalışma süreleri işin özelliğine göre değişse de ideal olan, çalışma saatlerini çalışanların performanslarına göre değerlendirmek yerinde olacaktır. Bu anlamda uygun çalışma saatleri ve dinlenme aralıkları, çalışanların faydalı olduğu kadar örgütlere de büyük faydalar sağlamaktadır (Yamuç & Türker, 2015, s.399).

Çalışma süreleri ile ilgili çalışanlarda strese neden olan başka bir durum ise vardiyalı çalışma sistemidir. Bazı örgütlerde vardiyalı çalışma sistemi, çalışma süresinin 24 saat içine yayılması ve belirli aralıklarla değiştirilerek çeşitli şekillerde uygulanmaktadır. Vardiyalı sistem çalışan insanların beyin ritimlerini bozarak, ilerleyen zamanlarda uykusuzluk, vücut direncinin düşmesi, uzun süreli yorgunluk, sindirim sisteminin bozulması, strese ve depresyona sebep olmaktadır (Yamuç & Türker, 2015, s.399).

Ücret yetersizliği; işin yapısıyla ilgili ortaya çıkan stres kaynaklarından biri de ücretin yetersiz olmasıdır. Çalışanlar yaptığı işin karşılığını alabilmek ve eşit ise eşit ücret uygulanması gibi beklentileri vardır. Bu beklentilerin karşılanmaması çalışanların stres faktörlerine maruz kalmalarına neden olmaktadır (Yıldırım, 2010, s.32).

İşin miktarı, niteliği, kişisel değerler ve eğitim düzeyine uygun olarak adil bir yöntemle belirlenmesi gereken ücret, prim ve ikramiyelerin uygun dağıtılması işgörenlerin beklentilerindedir. Bireyler; bilgi, donanım, beceri veya hizmetleri karşılığında bekledikleri ücretleri alamadığı zaman yönetim kademesi tarafından engellendiklerini düşünüp, ruhsal bunalıma girebilirler. Çok çalışıp sonunda az ücret alan bir çalışanın stres yaşamayı kaçınılmaz olacağından yetersiz ücret, işgörenin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamadığında; çalışan bu ihtiyaçları gidermek için ek

mesai veya ek iş yapacaktır. Sonuçta aşırı gayret sarf etmek zorunda kalan işgörenin aile yaşamı ve toplumsal yaşamı zarar görmektedir (Demir, 2017, s.78). Özellikle bu durumda hak ettiği ücreti alamaması, aynı iş kollarında çalışanlar için başka örgütlerde daha yüksek ücretlerin ödenmesi veya aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılayamaz durumda olması çalışanlar için ciddi olabilecek stres kaynaklarıdır (Yamuç ve Türker, 2015, s.397).

Teknolojik değişim; Gelişen ve değişen teknolojik değişimler, çalışma hayatında çalışanların kabiliyetlerini eskitmektedir. Ayrıca yeni donanımsal ve sistemsel bilgileri güncel tutma gereksinimi, çalışan için tehdit durumunu ortaya çıkarır. Bu durum da yeteri kadar eğitim verilmezse ve personeller yetiştirilmezse, potansiyel stres faktörü olarak karşımıza çıkar. Gelişen ve değişen yeni teknoloji çalışanlarda yeni durumu öğrenememe işleri zamanında yapamama gibi olumsuz hisler duymakta, kendini yetersiz görmekte ve stres faktörlerine maruz kalmaya başlamaktadır (Güllüoğlu, 2012, s.80).

İş güvencesizliği; çalışanlar açısından iş güvencesi, gelecekte sıkıntılı bir hayat yaşamaması yani geleceğini garanti altına almak istemesi, ailevi ihtiyaçlarını ve geçimini sağlayan gelirlerinden mahrum olmamak ve saygın bir hayat için vazgeçilemez bir hak olarak algılanmaktadır. Çalışanların bu haktan mahrum kalma endişesi onu hayatının her aşamasında motivasyon düşüklüğü ile karşı karşıya bırakmaktadır (Şenol, 2010, s.40).

İş güvencesizliği çok geniş bir çalışan kitlesini içine alır. Bu kitlenin içinde ise en çok kısmi süreli, geçici ve mevsimlik işçiler yer alır. İş güvencesizliği riski altındaki ikinci kitle, uzmanlık ve teknik alandaki yapılan işlerde belirli sürelerle çalışanlar, uzaktan yani evde çalışanlar gibi yaptığı işi farklı örgütlerde sürdüren kişilerdir. Üçüncü kitle ise işe yeni başlayanlar ve deneme süresi içinde yer alanlar bulunmaktadır. Çalışanlar Sürekli iş sözleşmesi ile korunmadıkları için kendilerini her zaman güvencesiz hissederler ve bu da strese neden olmaya başlar (Çakır, 2007, s.118).

1.3.2.2. Örgütsel Yapı

Kurumların örgütsel yapıları işlerin düzenli ve sağlıklı devam edebilmesi yönünden ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme açısından çok önemlidir. Çalışanların yaşadığı stresin örgütsel yapıdan kaynaklandığı durumlarda, yöneticilerin destekleyici davranışlarda bulunmaları, stres altında kalan çalışanın iş doyumuna ve işine olan bağlılığın devamına olumlu yönden katkılar sağlar (Aksoylu, 2019, s.230). Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörlerini; çalışanların kararlara katılımının olmaması, terfi etme isteği, bürokratik engeller, iş güvenliği, fiziki şartlar, örgüt kültürü ve yönetim şekli den kaynaklanan yapısal sorunlar şeklinde sıralamak mümkündür (Türk, Eroğlu & Türk, 2008, s.9).

Kararlara katılmama; Örgütlerde çalışanların kararlara katılma düzeylerinin az olması yani çalışanın iş yerindeki fikir ve önerilerini beyan etmesinin ve karar verme süreçlerinde etkili olup olmaması da bir stres faktörüdür. Örgütlerde çalışanlar kendilerini etkileyen kararlara katılmakla beraber etkin rol oynayabilecek, işinden tatmin olma oranı yükselmeye başlayacak, işle ilgili tehditler azalır farkında olunmayacak, çalışanların kendisine olan güveni ve saygısı artacaktır. Bunları yaşayan çalışanların stresleri de azalmaya başlayacaktır (Soysal, 2009, s.341). Tam tersi kararlara katılmaya izin verilmeyen çalışanlar için iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi durumları ortaya çıkarır ve çalışanlarda bilgi alışverişlerini azaltır, mesleki kaliteyi zedelemektedir (Uğur & Erol, 2015, s.189)

Terfi sorunu; çalışanın örgütte yaptığı iş artık kendisine yani kapasitesine düşük gelmekte ve yeteri kadar kendini geliştirememesi durumunda, çalışanın terfi ettirilmesi, yeteneklerine ve özelliklerine göre değerlendirme yapılması, yetkilerinin ve sorumluluklarının artırılması gerekmektedir. Beklenti içine giren çalışan istediğini alamayınca işinde tatminsizlik ortaya çıkar ve bu durum, çalışanın stres düzeyinde artışa sebep olur (Durna, 2004, s.194). İstenmeyen terfilerin strese neden olacağı açıktır.

Örgütlerde ortaya çıkan kariyer fırsatları çalışanları motive etmede önemli bir rolü vardır. Zamanla örgütte kıdemi ve tecrübesi artan bazı çalışanlar kendilerini daha üst görevlere aday olarak görürler (Erdem, 2014, s.43). Çalışanların doğru değerlendirilmeleri ve işletmelerde terfilerin liyakat sistemine göre yapılması

çalışanların örgütlerine olan güvenini de artmasını sağlar ve bu anlamda verimliliği de olumlu yönde artacaktır. Yanlış performans değerlendirmeleri ise çalışanlarda stres faktörlerini ortaya çıkarmakta, çalışma isteğini düşürerek kişiler arası ilişkileri bozmakta ve işe devamsızlıklara yol açabilmektedir (Gül, 2015, s.71).

Bürokratik Engeller; insanların çalışma hayatında örgütün yapısıyla alakalı önemli bir stres kaynağıdır. Yazışmaların lüzumundan çok uzaması asıl yapılması gereken işin bitirilmesini geciktirmektedir. Çalışanlar sorumlu oldukları işin yetkilerine de sahip olmayı istemektedirler ve bu yetkiyi elde edemezlerse işleri ile ilgili anlık karar verilmesi gereken zamanda engellenmiş olmaları, bürokrasiye takılarak kararın gecikmesine sebep olmaktadır (Kabul, 2016, s.35-36). Bu durum çalışanın işine karşı ilgisinin azalmasına, hırçınlaşmasına, öfke ve hayal kırıklıkları yaşayarak strese girmesine yol açarlar (Demir, 2017, s.76-77).

Örgütsel yönden bürokratik engellerin başka bir biçimi ise işgörenlerin yaptıkları iş ile yapılan işin görev tanımı arasındaki tutarsızlık olduğuna yönelik düşünceleri ile yapılan işin örgüt içindeki farklı birimin görevleri içinde olduğu düşünce yaklaşımıdır. Çalışanlar işlerini yapmak istedikleri zaman bu düşünce yapıları onlarda stres oluşumuna zemin hazırlar. Örgütte ortaya çıkan bürokratik engeller, aşırı kırtasiyecilik açısından da değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığı zaman çok kademeli iş takibinin yapılma gerekliliği, prosedürlerin çok olması ve çok fazla evrak kullanılması gibi gereksiz sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu tür sorunlar işleri yavaşlatmakta ve çalışanlar üzerinde stres oluşturabilmektedir (Demir, 2017, s.76-77).

İş güvenliği yetersizliği; İş güvenliği, işin yapılması ve yürütülmesi anında oluşabilecek kazalardan ve sağlığına zarar verebilecek durumlardan çalışanları korumak ve daha güvenli çalışma ortamı sağlamak için yapılması gereken koruma sistemidir. Örgütlerin, iş güvenliği ile çalışanlarının iş yerinin olumsuz etkilerinden korunması, rahat ve güvenli ortamlarda çalışmasını, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüğünü sağlanması gerekir. Böylece çalışanların psikolojik olarak güvenli ve sağlıklı olması, uyumlu ve verimli çalışmalarına zemin hazırlamış olurlar (Öztürk, Babacan & Anahar, 2012, s.254).

Örgüt Kültürü; bir örgütün çalışanları tarafından paylaşılan ve örgütte yeni işe başlayanlar için net ve doğru bir şekilde öğretilen temel değerler, varsayımlar, anlayışlar ve normlar bütünüdür (Bakan, 2011, s.159).

Günümüzde her örgütün kendine has inanç ve değerlerinden, normlarından, hikâye ve kahramanlarından, sembollerinden oluşan bir kültürü vardır. Çalışanların bu kültürde yer alan ortak değer ve kurallara uyması onun örgütsel sosyalleşme anlamında diğer çalışanlarla kaynaşmasını sağlamaktadır. Örgütte kabul gören değerlerle anlaşamama durumunda çalışanda stres meydana gelecek kendi içinde çatışmaya yol açmaya başlayacaktır. Ayrıca iş yerinde meydana gelebilecek olaylar karşısında her örgütün egemen olduğu görüşleri vardır. Çalışanlar bu görüşün dışına çıktıkları zaman daha stresli hale gelmeye başlayacaktır (Erdem, 2014, s.47).

Yönetim Şekli; Örgütlerin hiyerarşik yapısı, yönetim biçimi ve tarzı çalışanlar üzerinde stres oluşumuna sebep olan faktörler arasında yer almaktadır. Örgütsel amaçların etkili ve planlı bir biçimde gerçekleşmesi için çalışan gruplarında iş birliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik tüm faaliyetlere örgütsel yönetim denmektedir. Tüm yetkilerin tek elde toplandığı yönetimlerde tepeye doğru yükselen güç ve ceza kullanımı, çalışanlarda strese yol açmaktadır. Ayrıca sınırlı kaynak ve ödüllerle başarıyı yükseltmek için çalışanlar arasında yapılan ve çoğunlukla objektif ölçütlere dayanmayan çeşitli yöntemler (örneğin yarışmalar), bir taraftan galibiyet, diğer taraftan mağlubiyet oluşturduğundan kaybeden çalışanlarda yıkıcı etkiler meydana getirebilmekte ve dolayısıyla örgüte ilave maliyetlerde yüklemektedir (Demir, 2017, s.75-76).

1.3.2.3. Örgütsel Politika ve Stratejiler

Örgütlerin belirlemiş oldukları politikalar ve yönetim tarzları da çalışanlarda stres yaratacak faktörler içermektedir. Burada özellikle gerçekçi olmayan stratejilerin uygulanması çalışanlar üzerinde baskı yapması strese neden olabilir. Örgütsel politika ve stratejilerden kaynaklanan stres faktörleri; adil ya da objektif olmayan performans değerlendirmesi, gerçekçi olmayan iş tanımları, rol çatışması ve rol belirsizliği olarak sıralanabilir (Gürbüz & Akyüz, 2017, s.386).

Adil ya da objektif olmayan performans değerlendirmesi; Performans değerlendirme genel açıdan bakılacak olursa, çalışanın yetenek becerilerini, gelişme potansiyellerini, çalışma alanındaki alışkanlıklarını ve davranışlarını diğer çalışanlarla karşılaştırma yapan düzenli şekilde ölçmeye çalışan bir sistemdir (Bingöl, 2016, s.375).

Örgütler alışanları iki şekilde değerlendirme yapması gerekmektedir. İlki alışanların performans değerlendirmesi, diğeri ise yeterlilik değerlendirmesidir. Çalışanın performansı, örgütteki görevini yapma potansiyelini değerlendirirken yeterlilik ise çalışanın zekasını, yeteneğini, ilgisini ve kişiliğini değerlendirmektedir (Aydın, 2004, s.55).

Örgüt içinde adil yapılmayan performans değerlendirmeleri, liyakat esasına dayandırılmadığı için çalışanlar arasında çatışmaya neden olur ve bunun sonucunda da stres ortaya çıkılmaktadır. Liyakat olmayan yükselmelerde, çalışanlar arasında hem yöneticiye karşı hem de terfi alan çalışana karşı olumsuz düşünceler oluşmasına ve çalışma ortamında çatışma üzerine kurulu davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. Bu durumda örgütteki çalışanlarda stres ortaya çıkmaya başlamakta bu da çalışma isteğini azaltmakta, motivasyonu düşürmekte ve işe devamsızlığa yol açmaktadır (Cam, 2004, s.4).

Gerçekçi olmayan iş tanımları; Iř tanımları tam olarak yapılmamış örgütlerde çalışanlar arasında sıkıntılıların baş göstermeye başlaması doğaldır. Düzenli ve doğru yapılmış iş tanımları işin doğru yürütülmesini sağlayacaktır. Ayrıca alışanları motive edecektir (Gül, 2015, s.71).

Örgütlerde belirlenen iş tanımları tam anlamıyla o işin gereklerini yansıtabilmelidir. Iř tanımlarının gerçekçi olmaması; doğru çalışanın seilememesine, performans değerlemenin uygun yapılamamasına ve bunun sonucunda da ücret ve terfi politikalarında hatalara yol açabilmektedir. Bu durum, çalışanın kendini işyerinde rahatsız hissetmesine, iş tatminsizliğine, endişeye ve strese kapılmasına neden olabilmektedir. Örgütler iş tanımı ve analizlerini çok iyi yapmalı gerekirse bu işin uzmanlarından yardım alarak insan kaynakları yönetiminin başındaki bu halkayı sağlam oluşturmalılar ve bundan sonra gelen uygulamaların düzgün bir temel üzerine oturabilmelidirler (Erdem, 2014, s.45).

Rol çatışması ve rol belirsizliği; Rol çatışması, aynı anda birden fazla rolü yerine getirme durumunda kalan çalışanın, karşılaştığı bu roller arasında çelişki yaşaması ve birine diğerinden fazla yönelmesiyle ortaya çıkar. Diğer bir tanımda ise çalışana verilen rolün, çalışanın davranış değişikliklerine baskı oluşturuyorsa, var olan davranışı ile çatışır şeklinde açıklanmaktadır (Öztürk, 2017, s.35).

Rol belirsizliği ise çalışan, kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilmiyorsa ya da tam biliyor ama bunu nasıl uygulayacağını bilmiyorsa veya çalışan bütün bunları biliyor yani kendisinden ne beklendiğini ve nasıl uygulayacağını biliyorsa fakat yerine getireceği rolün sonuçlarını önceden tahmin edemiyorsa rol belirsizliği ile karşı karşıya kalmaktadır. Rol belirsizliği, örgütten kaynaklanabileceği gibi kişisel faktörlerden de kaynaklanabilmektedir. Örgütsel rolün yeterince açık olmaması ve rolü başarmak için gerekli bilgidен yoksun olunması ile çalışanın rol hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması örgütsel faktörler olarak tanımlanmaktadır (Ertem Eray, 2017, s.204).

Rol teorisine göre, hastaneler ve üniversiteler gibi karmaşık örgüt yapılarına sahip kurumlarda çalışanların hem rol dağılımında birden fazla pozisyonda görev alması hem de birden fazla yöneticiye bağlı olması sık karşılaşılan durumlardır. Bu koşullarda çalışanlar ise rol çatışması ve rol belirsizliği yaşama olasılığının oldukça yüksek olduğu belirtilmektedir (Öztürk, 2017, s.35).

1.3.2.4. Fiziki Şartlar

Çalışanların görevlerini yaptıkları örgütün fiziksel çevre şartlarını oluşturan kirli hava koşulları, aydınlatma, gürültü, titreşim, nem, sıcaklık, soğukluk ve kalabalık olup olmaması gibi unsurların çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir (Yumuşak, 2007, s.104). Özellikle çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan ergonomik açıdan elverişsizliği başlıca stres nedenleri olarak görülebilmektedir (Soysal, 2009, s.21).

Örgütler, var olan iş gücünü maksimum faydaya dönüştürmek için, iş görene ergonomik çalışma koşullarını sağlamak zorundadır. İş yerinde var olan havalandırma problemi kirli havanın solunmasına sebep olurken, yetersiz aydınlatma çalışanın gözlerini yormakta ve çalışana daha çok enerji harcatmaktadır. Oksijen ihtiyacını karşılayamayan birey, belirli bir süre sonra odaklanma sorunu yaşamaktadır.

Odaklanma sorunu yaşayan çalışan, iş temposunu aynı hızda ve kalitede devam ettirememektedir. Isı ve nem oranı da çalışanın performansını etkilemektedir. Tüm bu fiziki şartların eksikliği ya da fazlalığı iş görene daha fazla enerji harcatmakta ve onu stres altında bırakmaktadır. (Erdal, 2009, s.40-43).

1.3.2.5. Kişiler Arası İlişkiler

Örgütlerde çalışanlar için önemli stres kaynağı olan faktörlerden birisi de kişiler arası ilişkiler ve iletişim problemleridir. Bunlar; ast-üst ilişkileri arasında veya çalışanlar arasında olabileceği gibi dedikodu şeklinde de olabilmektedir. Özellikle iletişim sıkıntılarında kaynaklanan bu tip sıkıntılar ciddi bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdem, 2014, s.45-46).

Örgüt içindeki işlerin düzenli ve devamlı olması, çalışanları olumlu yönde etkilemektedir. Örgütte ilişkilerin iyi olması, örgütsel başarının ve örgüt içi amaçların gerçekleştirilmesi açısından son derece önemliken, ilişkilerin olumsuz bir seyir izlemesi örgüt iklimini olumsuz etkileyerek stresi artıracaktır. Örgüt içi kötü ilişkilerin temelinde güvensizlik, birbirine güvenmeme, karşılıklı sorunların çözümünde anlayışsızlık ve verim düşüklüğü gibi sorunlar yatmaktadır (Gümüştekin & Gültekin, 2009, s.155). Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres ve sebepleri arasında ast-üst ilişkileri, çalışanlar arası rekabet, dedikodu ve yetersiz sosyal destek olarak gösterilebilir.

Ast-üst arası ilişkilerde, karşılıklı sevgi ve anlayışın hakim olması gerekmektedir. Yöneticilerin işyerlerinde sergiledikleri yönetim anlayışı, tutarsız ve adil olmayan uygulamalar strese yol açabilmektedir. Bu durumda çalışanlarda haksızlığa uğrama duygusu ve şüphecilik baş gösterebilmektedir. Yöneticinin astlarla muhatap olduğunda gösterdiği karşılama biçimi, konuşma-dinleme davranışları gibi bazı özelliklerin çalışanların beklediği gibi olmadığı durumda strese neden olabilmektedir. Amerika'da yapılan bir araştırmada çalışanların astlarıyla ve üstleriyle olan ilişkilerinin önemli bir stres kaynağı olduğu belirlenmiştir. Zayıf olan ilişkiler çalışanlar arasında güven problemi yaratmakta, ilgisizliğe neden olmakta ve birbirlerine olan desteklerinin azalmasına yol açmaktadır (Erdem, 2014, s.45-46).

Çalışanların çevresiyle güvenli ilişkiler kurması, çalışma ortamında huzurlu olması için son derece önemlidir. Astları ve üstleri ile çalışan arasında iyi bir ilişki, stres oluşumuna karşı bir kalkan görevi görür (Yavan & Pekkaya, 2017, s.966).

Çalışanlar arası rekabet, örgütlerde çalışanların gelişmesinde etkilidir. Optimum düzeyde rekabet çalışanlara canlılık katarken, örgütlerin amaçları için ise teşvik edici olabilmektedir. Çalışanların başarısı ile ilişkilendirilen ödüllendirme sistemi, çalışanlar arasındaki rekabeti artırmaktadır. Çalışanları yarış haline sokan bu durum çatışmaya neden olurken, gerilen iş ortamı çalışanları strese maruz bırakmaktadır. Rekabetin ileri boyutlarda olması çalışanlar arasındaki insani ilişkileri zedelerken, örgütler içinde kayıplara sebebiyet vermektedir (Kabul, 2016, s.42). Aşırı rekabet yönetilmediği zaman çalışma ortamını çalışılmaz hale getirir. Yaşanacak bu rekabetin sınırlarının örgüt tarafından iyi belirlenmesi, haksız rekabet koşullarının ortadan kaldırılması çalışanların streslerini yok etme anlamında önemli olacaktır (Gül, 2015, s.73).

Dedikodu, çevreye uyum sağlayamayan bazı çalışanlar tarafından meydana gelen olayları farklı yorumlayıp gereksiz yere başkaları hakkında konuşmasıdır. Çoğu zaman kendi yetersizliklerini başkalarını eleştirerek giderme eğilimi olarak ortaya çıkan dedikodu, örgüt içerisinde güvensizliğe neden olabilmekte ve strese yol açabilmektedir. Çoğu zaman iletişim problemlerinden kaynaklanan bu tip sıkıntılar hizmet içi eğitim, iletişim yöntem ve usullerinin tüm çalışanlara benimsetilmesi gibi yöntemlerle çözülebilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde pozitif bir hava oluşturarak, samimi çalışma ortamları teşkil edilerek dedikodu en aza indirilebilmekte ve gereksiz zaman ve enerji kaybı önlenabilmektedir (Erdem, 2014, s.45-46).

Yetersiz sosyal destek, birçok araştırmacı tarafından stresle başa çıkabilmede çevre ve aile desteği kadar etkili olduğunu ortak bir görüşte toplanırlar. Örneğin House, sosyal desteğin çalışan insanlar üzerinde iki önemli etkisine dikkat çekmektedir. Bu olumlu etkilerden birincisi, yöneticisi veya çalışma arkadaşlarından gelebilecek desteğin stresi “doğrudan” azaltmasıdır. İkinci olarak ise sosyal desteğin işyerindeki otoriter liderlik, aşırı iş yükü, işin monotonluğu vb. stresörlerin zararlı etkilerini “dolaylı olarak” engellemesi ya da hafifletmesidir. Çalışma arkadaşları tarafından desteklenmek, sorunlarımızı ve sevinçlerimizi paylaşmak bir nevi birlik ve beraberlik duygusunu hissederek yaşamak her çalışanı huzurlu kılan ve motive eder.

Bu anlamda sosyal desteğin eksik olduğu bir örgütte, çalışanlar insanların yaşayacağı stresli durumlar ortaya çıkabilmektedir (Yamuç & Türker, 2015, s.402-403).

Örgütteki stresli ortamı ortadan kaldırmak ve örgüt içi sosyal desteği artırmak üst yönetime düşmektedir. Alması gereken desteği alamayan çalışanlar, işinden mutlu olamamama ve işinde tatminsizliğin başlaması ile çalışanların iş yaşamında maruz kaldığı stres ve gerilimin etkisiyle iş yavaşlatmaya gidecektir. Bu duruma yöneticilerin müdahale etmesi gerekmektedir. Çalışanların bozulmuş iş ilişkilerini düzeltmek için çözüm yolları aranmalı ve çalışanlarının daha fazla sosyal aktivitelere yönlendirilmesi ve hatta sosyal aktiviteler yaratılması gerekmektedir. Örgüt dışı sosyal ortamlarda planlanan aktiviteler, hem çalışanlara arasındaki buzların erimesine hem de kariyerinde emin adımlarla ilerlemesine katkı sağlayacaktır (Gümüştekin & Gültekin, 2009, s.155).

1.3.3. Çevresel Stres Kaynakları

Örgüt ve çalışan, örgüt içindeki stres kaynaklarından başka örgüt dışındaki çevresel kaynaklardan da etkilenebilmektedir. Çalışan örgüt dışı çevrenin etkisiyle hedeflerinde değişiklik yapma durumunda kalması ile stresi de meydana getirmektedir. (Özen, 2012, s.187-188). Çalışanların günlük yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları toplumsal ve teknolojik değişimler, yaşanılan bölgenin genel sorunları, yetersiz ekonomik koşulların, politik olumsuzluklar, doğal felaketler gibi faktörler, çalışanın çevresinden kaynaklanan stres faktörleri arasında yer alabilirler (Tekiner & Tavas, 2016, s.1659).

Çalışanın çevresinden kaynaklanan stres kaynakları; fiziksel çevre koşulları, ekonomik koşullar, politik belirsizlikler, sosyal ve kültürel değişimler, aile sorunları ve maddi sorunlardır.

1.3.3.1. Fiziksel Çevre Koşulları

Çalışanları strese maruz bırakan faktörlerden biri de fiziksel çevredeki sorunlardır. Yaşadığımız kentin ulaşım sorunları örnek verecek olursak işe gidiş-geliş saatleri açısından iş yeri ile ev arasındaki mesafenin uzunluğu, toplu taşıma araçlarının yetersiz olması, işyerinde servis aracı eksikliği, trafiğin kalabalık olması ve her an kaza yaşanma riski çalışan üzerinde endişe doğurmakta ve evden işe işten eve gitme

arasında çalışan, fiziksel ve psikolojik olarak tükenme sorunlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir (Tekin, 2010, s.28).

Çalışan insanların sadece ulaşım sorunlarından değil çevrenin kirliliğinden, gürültü kirliliğinden, çöpler ve atıkların sebep olduğu kirlilikten, bireyin içinde yaşadığı çevreyi biyolojik ve sosyo-psikolojik açıdan tehlike yaratabilmektedir. İnsanlar, fiziksel çevre koşullarının sebep olduğu sorunları kendi kişisel çabaları ile çözemediğinden, bu sorunlarla yaşamaya alışmakta ve dolayısıyla yoğun stres altında kalmaya başlamaktadır (Tekin, 2010, s.29).

1.3.3.2. Ekonomik Koşullar

Ülkenin ve işletmenin faaliyet gösterdiği sektörde çeşitli dönemlerde yaşanan ekonomik sıkıntılar, darboğazlar, belirsizlikler işletmeleri ve çalışanları doğrudan etkilemektedir. Bir yandan işletme sahip ve yöneticileri maliyetlerin artması, pazar daralması, ödeme ve tahsilat güçlükleri gibi durumlarla karşılaşırken, diğer taraftan çalışanlar işsizlik, düşük ücret gibi konularla ilgili olarak endişeli bir sürece girmektedirler. Bundan dolayı ekonomik belirsizliklerin yaşandığı dönemler hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından bir stres kaynağıdır (Kaya & Kaya, 2007, s.49).

1.3.3.3. Politik Belirsizlikler

Politik belirsizlikler, siyasi iktidarların ve hükümetlerin sık sık değişmeleri, erken seçimlerin sık sık gündeme gelmesi, demokrasiye karşı yapılan müdahale ve darbeler, ekonomik ve sosyal hayatı olumsuz yönde etkilemekte, belirsiz, dengesiz ve kararsız bir biçime sokmaktadır. Ayrıca bu belirsizlikler gerekli kanunların çıkmasını engellemekte, bireylerin yaşadıkları ülkenin rejimine olan inançlarının kaybolmasına, korku ve tedirginlik içinde ve “yarın ne olacak?” endişesi ile bireylerin stres içine girmesine neden olmaktadır.

Politik belirsizlikler, iş hayatında yatırımların azalmasına, yüksek enflasyona, yüksek işsizlik ve yüksek faize de neden olarak, ekonomik sorunlara kaynak yaratmakta ve bireylerin yarınından endişe ve korku duyarak stres içinde yaşamalarına sebep olarak zincirleme bir etki yaratmaktadır (Tekin, 2010, s.30).

1.3.3.4. Sosyal ve Kültürel Değişimler

Günümüzün modern toplumları çalışma ve sosyal yaşama getirdiği hareketlilik ve hız bu ortamlarda yaşamlarını sürdüren insanların stresle karşılaşmalarını kaçınılmaz hale getirmiştir. Daha çok batılı toplumlarda gözüken bireysellik, sürekli kazanma hırısı, hızlı tüketim gibi sorunlar stresi hayatın bir parçası haline getirmiştir. Bu yaşam tarzını kendi yaşamına yerleştirmeye çalışan işgörenlerin ise stres yaşamaması zor gözükmektedir. Bu değerlerdeki değişimlerde başka bir olgu ise hızlı yaşanan sosyal hareketlilik ve göç gerçeğidir. Göç nedeniyle işgörenler alışık oldukları topraklardan koparak yeni kişilere, yeni çevreye, yeni iklime ve yeni kültüre uyum göstermek zorunda kalacaklarından bu durum işgörenler de alışma sürecini atlattıncaya kadar bir stres kaynağı olarak yer alabilecektir (Demir, 2017, s.81).

1.3.3.5. Aile Sorunları

Çalışanların evinde yaşadığı sorunlarını işe ve işte yaşadığı sorunlarını ise aile hayatına yansımaları kaçınılmaz bir gerçektir. Bu durum çalışanı bir kısır döngü içine almasıyla aile hayatı stresin doğduğu yer olarak karşımıza çıkabilmektedir. Fakat farklı bir açıdan bakacak olursak aile; dayanışmanın, anlayışın ve huzurun olduğu ve böylece stresin giderildiği bir kurum olarak da görülebilmektedir. Aile sorunları; aile bireylerinin hastalığı, vefatı, eş ve çocuklar arasındaki geçimsizliği, geçim sıkıntısı ve çeşitli sebeplerden kaynaklanan borçlu olma gibi durumlar belli başlı aile sorunları içinde yer alır (Tekin, 2010, s.31).

1.4. Stresin Sonuçları

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).

1.4.1. Stresin Aşamaları ve Belirtileri

Stresin insan yaşamında yarattığı etkileri anlayabilmek için önce stresin aşamaları sonra belirtileri incelenecektir.

1.4.1.1. Stresin Aşamaları

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 & Mizrahi, 2017, s.2). İnsan vücudu strese karşı üç aşamada tepki göstermeye başlar. Bunlar; alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşamasıdır. Şekil 5'te stresin oluşum aşamaları gösterilmektedir.



Şekil 5. Genel Uyum Sendromu

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

Alarm aşaması, stresin fark edildiğinde verilen ilk tepkidir. Bu aşamada, kişinin kan basıncı yükselir ve solunumu artar, tansiyonu yükselmeye başlar ve kalp atışlarında hızlanma olur. Bunun sonucunda şaşkınlık ve uyumsuzluk gibi psikolojik durumlar ortaya çıkar ve kişi stres karşısında direnme ya da kaçma kararı alır. (Zeytin & Gökgöz, 2011, s.101).

Direnme aşaması, birey bu aşamada bedeninin bozulan dengesini toparlamaya ve stresin yaratmış olduğu tahribatı onarmaya çalışır. Alarm aşamasındaki fiziksel tepkiler düzene girer ve gerilim azalır. Kişi, stresle mücadele etmeye başlar ve yoğun enerji harcayarak yorgun düşer. Eğer kişi bu mücadelede başarılı olursa fiziksel tepkiler ortadan kalkar ancak başarılı olamazsa kişi burada tükenme aşamasına geçer (Zeytin & Gökgez, 2011, s.101).

Tükenme aşaması; bu aşamada artık direnç ortadan kalkar ve beden psikolojik ve fiziksel hastalıklara açık hale gelir. Uzun süreli stres altında kalan kişinin erken yaşlanma gibi aşırı bir yıpranma sürecine girer. Böylece tüm silahlarını kullanan kişi tükenmeyle karşı karşıya kalır (Çökük, 2018, s.64).

1.4.1.2. Stresin Belirtileri

İnsanlar aşırı derecede strese maruz kaldıklarında ve bu stres uzun süreli ise gittikçe çeşitli hastalıklara davetiye çıkarmaktadır. Stres kaynakları her kişide farklı olsa da strese verilen tepkiler genellikle aynıdır. Strese verilen bu tepkiler, organizmada istem dışı oluşur ve organizmanın maruz kaldığı stres bazı fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtiler görülmesine yol açar (Aytaç, 2009, s.5).

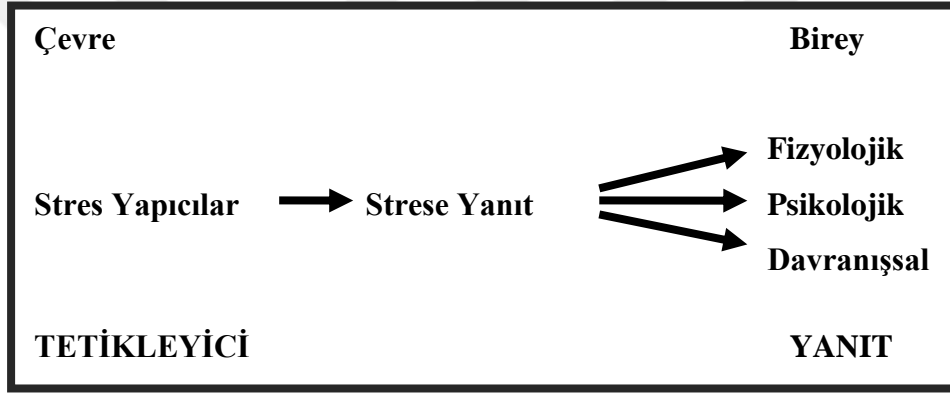
Tablo 1. Stresin Belirtileri

STRESİN BELİRTİLERİ			
<u>Fiziksel Belirtiler</u>	<u>Duygusal Belirtiler</u>	<u>Zihinsel Belirtiler</u>	<u>Sosyal Belirtiler</u>
-Başın ağrması -Uykunun düzensizliği -Çeşitli sırt ağrıları -Çenenin kasılması -Diş gıcırdatma -Kabızlık ve ishal -Deri döküntüsü -Kasların ağrması -Hazımsızlık ve ülser -Yüksek tansiyon -Kalp krizi -Aşırı terleme -İştah değişikliği -Yorgunluk	-Kaygı-endişe -Depresyon -Ruhsal durum değişikliği -Asabi olmak -Gergin olmak -Özgüvenin azalması -Güvensizlik hissi -Hassaslık -Öfke patlamaları -Tükendiğini hissetme	-Konsantrasyon eksikliği -Karar verememe -Unutkanlık -Zihin karışıklığı -Hafızada zayıflık -Hayal kurma -Tek bir fikirde takılma -Mizah anlayışı kaybı -Verimliliğin düşmesi -İş kalitesinin düşmesi -Hataların artması -İdrak edememe	-Kişilere karşı güvensizlik -Başkalarını suçlamak -Randevulara gitmemek veya son anda iptal etmek -Kişilerde hata bulmaya çalışmak -Haddinden fazla savunmacı tutum -Birçok kişiye birden küs olmak -Konuşmamak

Tablo 1’de görülen belirtiler normal durumların haricinde sık görülmeye başlanırsa, insanlar strese girmiş demektir. Stresin kontrol edilebilirliğinin ilk aşaması, stres altında olduğumuzun farkına varmaktır. Stres altında olduğunu anlayan kişi fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerini iyi analiz edebilmeli ve normal dışı durumlardaki bu belirtiler ile en iyi şekilde başa çıkabilmelidir (Güçlü, 2001, s.96).

1.4.2. Stresin Bireysel Sonuçları

Stres kişiler üzerinde hem zihinsel hem fiziksel ve hem de duygusal etkiler yapar. Şekil 6’da görüldüğü gibi stresin hedefi tek değildir. Stres oluşturan stresörler organizmada tepkiler oluşturmaya başlar (Çökük, 2013, s.37).



Şekil 6. Stresin Birey Üzerindeki Etkileri

Kaynak: Çökük, 2013, s.38.

Bu bölümde stresin bireysel açıdan sonuçlarını fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olarak üç ana başlıkta incelenecektir.

1.4.2.1. Fizyolojik Sonuçlar

Strese karşı verilen fizyolojik tepkiler başlangıçta kısa süreli yani birkaç gün ya da birkaç saat sürebilir. Bu tepkiler genel olarak standart tepkilerdir her kişide meydana gelebilir. Organizmada kendisini tansiyon yükselmesi, baş ağrısı ve baş dönmesi, mide bulantısı ve kramp, kabızlık ve ishal, kan şekerinin yükselmesi, nefes darlığı, boyun, omuz ve sırt kaslarında gerginlik, terleme, yorgunluk gibi belirtiler olarak gösterebilir. Organizma kısa süreli değil uzun süreli strese maruz kalıyorsa fizyolojik sonuçlar doğurmaya başlar. Bu sonuçlar organizmada psikosomatik

hastalıklar olarak adlandırılan; dolaşım sistemi, kalp ve damar hastalıkları, kalp krizi, sindirim sistemi hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, içsalgı bezleri hastalıklarıdır. Kronik strese maruz kalmaya devam eden kişinin, bağışıklık sistemi zayıflatmakta ve hatta kansere bile neden olmaktadır (Tokur. 2011, s.31).

1.4.2.2. Psikolojik Sonuçlar

Stresle beraber yaşanan duygular en başta kızgınlık ve öfke olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha sonra verilen psikolojik tepkiler endişelenme, hırçınlaşma, rahatlayamama veya yoğunlaşamama, mantıklı düşünme ve karar almada zorlanma, yorgunluk ve moralsiz olma gibi tepkiler meydana gelebilir. Organizma uzun süreli strese maruz kalıyorsa psikolojik sonuçlar olarak; anksiyete, depresyon, tükenme belirtisi ve diğer psikiyatrik hastalıklar ortaya çıkmaya başlar (Özen, 2011, s.38-39).

1.4.2.3. Davranışsal Sonuçlar

Stresin fizyolojik ve psikolojik etkileri kişide dışarıdan da gözlenebilen davranışlarına yansıyan bir takım sonuçlara neden olabilir. Bunların bazıları uykusuzluk, sigara, aşırı alkol ve uyuşturucu kullanma gibi davranış bozukluklarıdır. (Erdem, 2014, s.54). Sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı endişe düzeyini belli oranda düşürse de stresin fizyolojik ve psikolojik etkilerine karşı ilk tercih edilen olumsuz kurtulma araçları olarak zamanla bağımlılığa dönüşmeye başlar ve çok ciddi hasarlara yol açabilir.

1.4.3. Stresin Örgütsel Sonuçları

Örgütteki çalışanların aşırı ve hiç bitmeyen stres kaynaklarının varlığı, örgütteki kaliteyi, üretimi ve verimliliği olumsuz anlamda etkilemektedir. Ayrıca çalışanlarda iş tatminsizliğine ve moral kaybına, yönetim ve çalışanlar arasındaki uyumsuzluklara sebep olabilmektedir (Aytaç, 2009, s.16).

Örgütün devamlılığı için, iş hacminin ve karlılığının artması gerekmektedir. Buda çalışanların etkinliğinin ve verimliliğinin canlı tutulmasıyla başarılabilir. Örgütte çalışanların performans düşüklüğü doğal olarak örgütünde performans düşüklüğü

demektir. Bu bağlamda tepe yöneticilerinin, işgören stresinin sebep ve sonuçlarını anlaması ve yönetmesi, işletme başarısı için stratejik öneme sahiptir. Stresin örgütsel sonuçları, örgüt performansını, çalışanların işe devamlılığını, iş gücü devir hızını, iş kazalarını, örgüt iklimini ve örgütsel kararların isabet düzeyini olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Erdal, 2009, s.75).

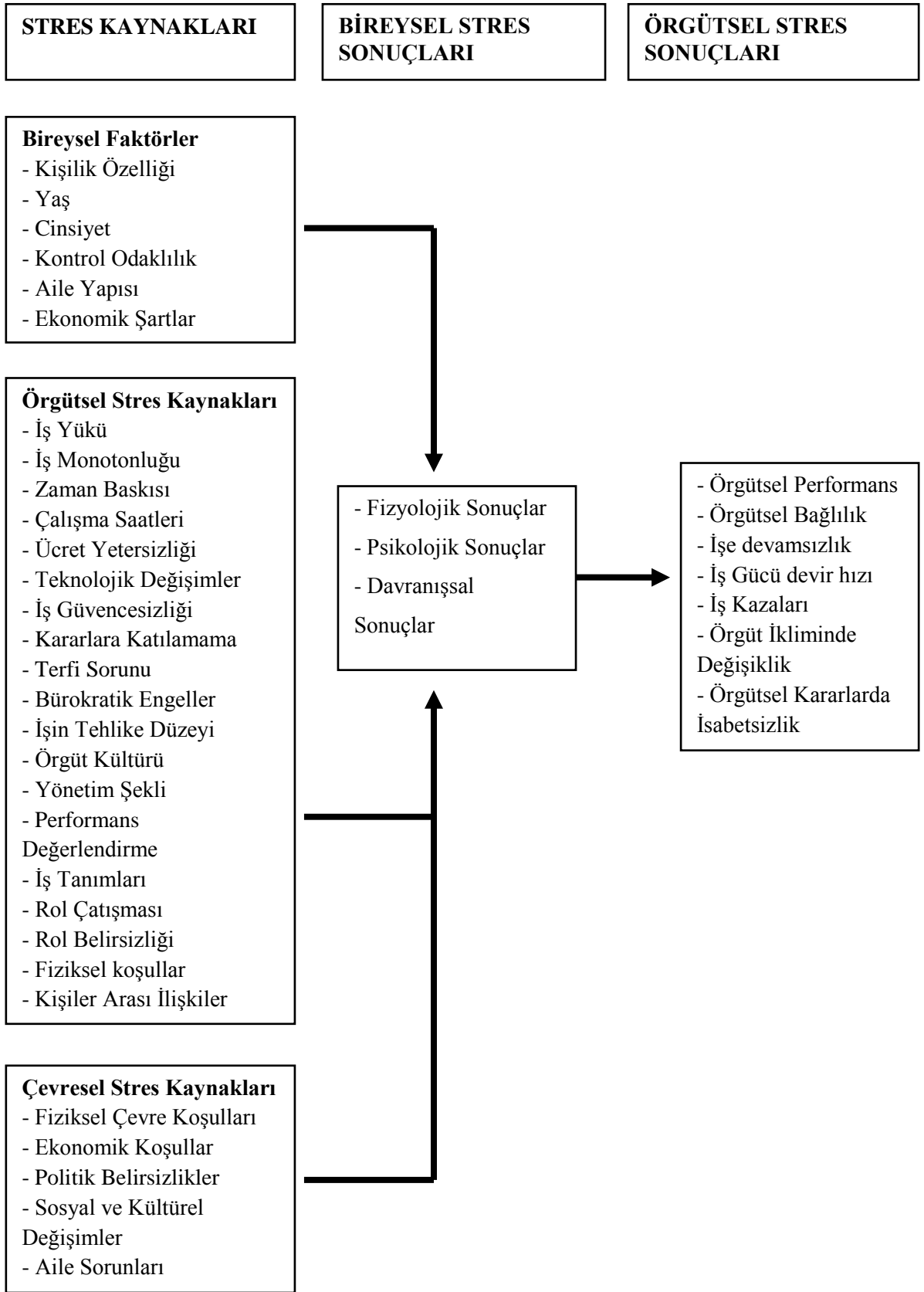
Stresin olumsuz örgütsel sonuçlarını Tablo 2’de ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları

Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları	
Örgüte bağlılığın azalması	İş kazaları
İş tatminsizliği	Uyarı ve cezalarda artış
Mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş	Sigorta ödemelerinin miktarında artış
Verimliliğin azalması	Aleyhte açılan davaların sayısında artış
Kararların etkinliğinin zayıflaması	Kariyer durgunluğu
İş gücü devrinin yükselmesi	İşe devamsızlıkta artış
Örgütsel iklimde soğukluk	İş ilişkilerinde gerginlik
Sağlık maliyetlerinde yükselme	Örgütsel iletişimin zayıflaması
Personel şikayet ve taleplerinin artması	Uzayan yemek ve çay molaları
Hile ve sabotaj davranışlarında artış	Hesapta olmayan zaman kayıpları
Müşteri şikayetlerinde artış	Personele ödenen tazminatların artması
Bölümler arası işbirliğinin zayıflaması	Örgütün imajının zayıflaması

Kaynak: Erdal, 2009, s.75

Şekil 7’de stresin bireysel, örgütsel ve çevresel kaynaklarının önce bir araya gelerek bireysel stres sonuçlarının oluşumuna etki ettiği görülmektedir. Bireysel stres sonuçları örgüt ortamında örgütsel stres sonuçlarına dönüşmektedir. Bu akış Şekil 7’de şematik olarak gösterilmiştir.



Şekil 7. Örgüt Ortamında Stres Kaynakları ve Sonuçları
Kaynak: Erdal, 2009, s.77

1.4.4. Stresin Çevresel Sonuçları

Stresin kişilerde oluşturduğu bireysel ve örgütsel etkiler aile hayatını ve iş hayatını sırasıyla etkilemektedir. Bu durumun sürekli hale gelmesi toplumda bozulmalara yol açabilmektedir. Artık son haddine gelen stresli kişilerin toplumda birbirlerine katlanmaları dayanılmaz olmaya ve çatışmaların artmaya başlaması söz konusu olabilmektedir. Bu husus aile ve sosyal hayatta ciddi deformasyonlar oluşmasına ve çocukların üzerinde kalıcı etkiler bırakarak sorunun bir sonraki kuşaklara taşınmasına neden olabilmektedir.

Bazı örgütsel sonuçların etkileri tüm toplumu ilgilendirebilir. Stres yüzünden işine dikkatini vermeyen bir çalışanın neden olduğu bir iş kazası birçok kişiyi etkileyebilir. Ayrıca stresin neden olduğu bireysel ve örgütsel sonuçlar ülke ekonomisi için ciddi kayıplara yol açabilmektedir (Erdem, 2014, s.60).

1.5. Stres Yönetimi Stratejileri

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 & Ergül, 2011, s.7).

1.5.1. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, stres kaynaklarının doğurduğu olumsuz durumları ve onlara verilen tepkileri ortadan kaldırmayı amaçlayarak onlarla başa çıkmaya, yaşam kalitesini artırmaya ve içinde bulunulan durumu değiştirmeye yönelik olan yöntemlerdir (Özgen, 2003, s.104).

Stres insan hayatının bir parçasıdır. Her kişi kendi istemi dışında az ve ya 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. Streten tamamen kaçınmanın mümkün olmayabileceği varsayıldığında kişiye zarar veren etkilerinden kaçınabilme ve başa çıkma konusunda çaba gösterilmesi gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Stresle başa çıkmada amaç, streten tamamen kaçmak değil optimum stres düzeyini korumaktır (Karadavut, 2014, s.66).

1.5.2. Stres Yönetimi Stratejileri

Stres yönetimi stratejilerindeki amaç, kişide stres kaynaklarını ve bu kaynaklara vereceği tepkilerin ve sorunların doğru tanınmasına yardımcı olmak, stresörleri yönlendirmeye, psikolojik ve fizyolojik zararlardan korunmaya çalışmayı öğretmeyi ve geliştirmeyi sağlayan yöntemler göstermektir (Akdeniz, 2014, s.33).

Bireyde keskin algılama, sakinlik, yüksek güdülenme ve serinkanlılık etkileriyle bireysel ve örgütsel açılardan yüksek performans sağlayan stres yönetimine ilişkin temelde iki strateji söz konusudur. Bunlar; bireysel ve örgütsel stratejilerdir (Balaban, 2000, s.192).

1.5.2.1. Bireysel Stratejiler

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

çıkma ne kadar başarılı ve dirençli olursa gelecekte de karşılaşması muhtemel daha stresli durumlara karşı hazırlıklı olabilir (Erdem, 2014, s.61).

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 & Tomruk, 2016, s.323).

Bedensel ve Solunum Egzersizleri: Günümüz insanının yediden yetmiş her yaş için yürümek, koşmak, yüzmek, bisiklete binmek, tenis oynamak gibi egzersizler stres ile baş etmede önemli bir yeri vardır. Kalbi, solunumu ve dolaşım sistemlerini çalıştıran egzersizler birçok insanın daha sağlıklı olmalarına yardım eder. Ağır ve kolay egzersizler yapmak suretiyle insanlar bedenini ve fiziki kabiliyetini geliştirebilirler. Dayanıklılığını ve tahammül gücünü arttırabilirler. Ayrıca, fiziksel egzersizler stresten oluşan tansiyon düşüklüğüne ve duygusal yoğunlaşmanın dağılmasına yardımcı olur. Doğru spor yapmak, sağlıklı diyet, uygun beslenme gibi sağlıklı hayatın ilkeleri olarak kabul edilir (Gökler & Işıtan, 2012, s.164).

Meditasyon: Stresi tedavi etme amacıyla kullanılan meditasyon bilimsel bir zihin dinlendirme, dikkat yönlendirme, odaklama ve terbiye etmek gibi derin şifa yöntemidir (Öztoprak, 2014, s.45).

Meditasyon, insanların içinin huzurlu, sükûnetli, bilinçli durumlarını elde etmesi ve öz benliğine ulaşabilmesine imkan veren, zihin denetleme tekniği ve deneyimi olarak tanımlanabilir. Kişinin dinlenme durumunda meditasyon seviyesi artar, kişi tedirgin veya stresli olduğunda ise meditasyon seviyesi azalır (Fidan & Özkan, 2019, s.250).

Biyolojik Geri Bildirim: Kişinin normal ve anormal olan ve farkında olmadığı fizyolojik tepkileri, bir araç ve eğitim programı ile istediği şekil ve yönde düzenleme yöntemidir. Başka bir tanım olarak biyolojik geri bildirim, kişinin kendi kendisini kontrol etme becerilerini öğrenme sürecidir. Biyolojik geri bildirim bir monitöre bağlanan elektrik sensörleri bedenimize bağlanarak kayıt altına alan bu stres vericileri ölçerek ve analiz ederek kişiye görünen ve duyulan sinyaller olarak geri yansıtır. Biyolojik geri bildirim terapisti tarafından insanlar stresin belirtilerini biyolojik geri bildirim yöntemleri ile ne şekilde azaltabileceğini öğrenmektedirler (Özer, 2012, s.53).

Gevşeme: Stresle birlikte duygusal ve zihinsel sınırlarımız kadar bedensel sınırlarımızda zorlanır. Bu zorlanma kaslarımızın gerilmesi olarak ortaya çıkar ve gevşeme çalışmalarının yapılmasıyla bu durum azaltılmaya ve kontrol altına alınmaya çalışılır. Gevşeme teknikleri sonucunda rahatlama sağlandıktan sonra kas gerginliği bireyin üzerinde etkisi azalmaya başlar. Böylece kaygı da azalarak bireye daha zinde düşünme olanakları sağlar (Turan & Aksoy Poyraz, 2015, s.138). Gevşeme etkinliğini başarı ile yerine getirebilen bireyler, üzerlerinde birikmiş olan stresin yarattığı gerginlikten uzaklaşarak enerjilerini yükseltip bedenlerine zaman tanıyabilmektedirler (Aytaç, 2009, s.21). Gevşeme ile birlikte stres durumunda ortaya çıkan belirtiler azalmaya başlar. Kaslar rahatlamaya, tansiyon düşmeye, solunum yavaşlamaya ve kan şekeri azalmaya başlar. Bu durumda bedende başlayan psikosomatik stresin tepkileri kırılmaya ve zararları engellenmeye çalışılmış olur.

Beslenme: Araştırmalarda beslenmenin ve stresin arasında bir ilişkinin olduğu vurgulanmaktadır. Bazı yiyecekler organizmada stres belirtileri göstermeye başlar ve hatta bu var olan belirtileri artırdığı ve kişileri strese karşı daha duyarlı hale getirdiği bilinmektedir. Beslenmenin düzenli ve besleyicilik açısından zengin olmasının, bendede direncin artırılmasını sağlayarak kişinin stresle mücadele edebilmek açısından dayanıklılığının artabileceği söylenebilir. Bu durumun tam tersi sağlıksız beslenme, sigara, alkol, çay ve kahve gibi kafein açısından zengin içeceklerin aşırı miktarda tüketilmesi stresin beden üzerinde olumsuz etkilerin doğabileceği bilinmelidir (Gonzalez & Miranda-Massari, 2014, s.581).

Toplumsal Destek: Bireye kendini tanıma ve duygularını anlama, açıklama ve ifade etme olanağı sağlar. Diğer yandan bireyin farkındalık duygusunu kazanmasına ve geliştirmesine yardımcı olur. Amaçları ve olayları uygun bir şekilde değerlendirilebilmesi için diğer bireylerden de dönüşler alınmasına olanak tanır (Öztoprak, 2014, s.45).

Stres düzeyi aşırı derecede arttığında arkadaşlarla, aileyle ya da çalışma arkadaşlarıyla bir çıkış yolu bulmak amacıyla konuşulabilir. Toplumsal destek ağının genişletilmesi, sorunlarını dinleyecek birilerini sağladığı gibi kişinin durumuna olduğundan daha objektif bir bakış açısı sağlar (Robbind & Judge, 2015, s.615).

Sosyal, Kültürel ve Sportif Etkinliklere Katılma: Stresle mücadelede kullanılan sosyal, kültürel faaliyetler, çeşitli sportif etkinlikler boş zamanı değerlendirmekte önemli bir yer tutar. Sinema, tiyatro, bale, dans gibi çeşitli gösteriler, sergiler, kermesler, spor karşılaşmaları gibi etkinliklere katılmak ve izlemek, hobilerle uğraşmak, toplumun faydasına olan çeşitli sosyal faaliyetlerde bulunmak kişileri rahatlamış ve psikolojik açıdan huzurlu olmasını sağlar (Öztoprak, 2014, s.45).

Dua Etmek: Stres ile mücadelede en etkili olan yöntemlerden biri de dua etmektir. Yaraticının mutlak adaleti ve sevgisinin var olduğunu bilmek stresli durumlarda sabırlı olmamızı sağlar. Dua etmenin belalar karşısında güçlü olmamızda, zorluklar karşısında göğüs germemizde ve her olumsuz durumda cesaretli olmamızda yardımcı olur. Bazı araştırmaların sonucunda, duanın insan bedeninde stresin, kaygının ve depresyonun daha az görüldüğü gözlemlenmiştir. Dua ederken tansiyonun ve nabız atışlarının düşmeye başladığı görülür. Bedenimiz yavaş yavaş rahatlamaya başlar. Sıkıntılı durumlarda yaratıcıya yönelerek dua etmek stresle mücadelede olumlu bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Kavas, 2013, s.149).

Zaman Yönetimi: Zamanın iyi yönetilememesi kişilerde çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Genellikle stresli durumlarda başa çıkmada önerilen bir yöntemdir. Çalışma hayatında kişiler zaman yönetimi konusunda plan ve program yaparsa yani zamanını iyi yönetirse, gündelik baskı ve stresten kendini koruyabilir. Zaman yönetiminde genellikle önerilen yöntem, her sabah günlük yapılacaklar listesi oluşturmaktır. Bu listeyi üç bölüm olarak hazırlarsak; yapılması zorunlu olanlar, önemli olanlar ve başka çalışanlara devredilebilecek veya ertelenebilecek önem değeri fazla olmayan işlerdir. Bu strateji her zaman işleri zamanında yapılmasını ve zorunlu işlerin yarattığı stresin azaltmasında yardımcı olmayı hedefler. Böylece örgütte iş yükü fazlalığının da ortadan kalkması sağlanmış olur (Balaban, 2000, s.192).

1.5.2.2. Örgütsel Stratejiler

Örgütsel yapıdan ve işleyişten kaynaklandığı stres ile mücadele etmenin stratejilerini ele alacak olursak, çalışan insanların iş stresini azaltmaya ya da önlemeye yönelik örgüt içindeki stres kaynaklarını kontrol etmek ve azaltmak için yapılan yönetsel düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Okutan & Tengilimoğlu, 2002,

s.16). Örgütsel stresle başa çıkmak için işletmede etkili iletişim sistemi, güvene ve iyi niyete dayalı beşeri ilişkiler sistemi, doğru ve etkili kariyer geliştirme çalışmaları ve çalışanın sağlığına ve işe uygun fiziki çevre koşullarının sağlanması gerekmektedir (Öztoprak, 2014, s.46).

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.

Destekleyici Örgütsel Hava Oluşturmak: Örgütlerin çoğunda, bürokratik ve resmi bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Örgütlerdeki bu durum önemli birer stres kaynağıdır. Örgütte merkeziyetçiliğin azalması, kararlarda katılımı sağlayan, yönetimde iletişime izin veren bir yapının kurulması streste önemli bir başa çıkma stratejisi olabilir. Kuramsal olarak, bu tarz bir yapının ve sürecin değişmesi iş görenler için daha destekleyici bir örgüt havasının yaratılmasını, iş stresinin azaltılmasını sağlayacaktır (Okutan & Tengilimoğlu, 2002, s.16).

İş Zenginleştirme: İşveren ya da yönetim tarafından örgütteki var olan iş tanımlarının, çalışana teşvik edici şekilde güncellenmesi, motivasyonu sağlarken çalışanın yaptığı işten tatmin olmasını sağlaması ve azimle işine daha çok bağlanmasına imkan tanınması şeklinde değiştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi olarak tanımlanabilmektedir. İş zenginleştirme ile çalışan sıradan işlerin arasında boğulmaktan, tekdüzeliğin getirmiş olduğu dikkat eksikliği, hata yapma oranı gibi olumsuzluklardan kurtulmaktadır. Çalışana farklı yönlerini keşfetme imkanı da veren iş zenginleştirme durumu ona yeni kapılar açmaktadır (Kabul, 2016, s.66-67).

Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması: Rol çatışması ve belirsizlikleri, çalışanlarda meydana gelen stresin en önemli kaynaklarından. İyi olan bir yönetim, yeteri kadar ve gerekli olan hizmet içi eğitimin, doğrudan iş üzerinde verilebilecek bilginin ve eğitimin, çalışanlardan gereksiz zamanlarda bilgi istemeyi engelleyen düzenlemelerin rol belirsizliğini ve rol çatışmasını önemli derecede azaltır (Aksoy, 2008, s.20-21).

Kariyer Planlaması ve Danışmanlık: Örgütler çalışanların eğitimine ve yetişmesine olanak vermemesi, kariyer hedeflerine ulaşma konusunda yardımcı olmaması dolayısıyla, çalışanların bir sonraki pozisyonlarının ne olacağını ve ne yapacaklarını bilmemesi büyük bir stres kaynağıdır. Kariyer planlama tekniklerinin kullanılması örgütlerde işgörenlerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını, zayıf ve güçlü yanlarını değerlendirmesini sağlayarak stresle mücadelede önemli bir yer tutar (Öztoprak, 2014, s.47).

Ekip Çalışması: Stresi azaltmada ve makul bir düzeye indirmede ekip çalışmasının önemi vardır. Ekip olarak çalışanlar işlerinin daha az stresli olduğunu düşünebilmektedirler. Ekipteki rollerinden dolayı sorumluluk üstlenen çalışanlar, başarının sorumluluğunu sadece bir çalışan değil tüm ekip üstlenir. Sorumluluklarımızı paylaştığımızda, tek başına sorumluluk alan çalışanın, güçlüklerle karşılaştığı zaman yaşadığı paniği ve çaresizliği azaltabilmektedir (Kırıcı, 2010, s.81).

İş Yerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak: Mizahın ve kahkahanın çalışanların sağlıklarını ve refah düzeyini artırabilir, sosyal bağların ve ilişkilerin kuvvetlenmesinde yardımcı olur. Birbirleriyle olan iletişimini artırır ve böylece dirençli olmayı ve baş edebilme gücünü geliştirir (Chauvet & Hofmeyer, 2007, s.286).

Çalışanlar arasındaki ilişkilerde iletişimi kolaylaştırmak, çatışmalarını ve gerilimlerini azaltmak, diğer insanlarında yaşadıkları olumsuz duygularını kaldırmak ve hatta olumlu duygularını da zenginleştirmek amacıyla mizahın etkili olabilecek şekilde kullanmayı hedeflemek stresin karşısında hem reaktif hem de proaktif başa çıkma stratejileri olarak rol oynayabilir (Özdemir, Sezgin, Kaya, & Receptoğlu, 2011, s.411).

Bennett ve Lengacher (2006)' a göre stres etkilerine karşı mizah kullanmak sağlıkta bağışıklık sistemine olumlu yönde etki ediyor ve yaşamı uzatıyor. Ayrıca stresi azaltmada bir başa çıkma yöntemi olarak karşımıza çıkıyor.

Stres Yönetimi Eğitimi: Stres yönetimi eğitimi kişilerin içinde bulunmuş oldukları stresin düzeyini en uygun aşamaya çekmek için düzenlenmektedir. Stres yönetimi eğitimi kurum ve kuruluşların tüm çalışanlarına verilmesi gerekmektedir. Özellikle insan kaynakları bölümünden sorumlu yöneticilerin ve uzmanların işleri gereği stres yönetimi eğitimine daha çok önem vermeleri gerekmektedir. Böylece

kendilerine bağlı çalışanların stres ile karşılaştıklarında ne gibi taktikler ve yöntemler uygulamaları gerektiği konusunda onlara destek olabilmektedirler. Fakat bu desteğin fayda sağlaması, stres içinde bulunan çalışanlar tarafından mevcut durumun zayıflık olarak görülmemesi ile mümkün olmaktadır (Kabul, 2014, s.68-69).

Örgüt yöneticileri, çalışanlarının çalışma hayatı dışındaki strese sebep olan kaynakların, örgüt içinde de strese yol açabileceğini düşünmeli ve gerekli önlemleri alma çalışmalarına başlamalıdır. Kişi, alışma 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).

İKİNCİ BÖLÜM

KARABÜK ÜNİVERSİTESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. Araştırmanın Tanıtılması

Bu kısımda araştırmanın tanıtılması yapıp araştırmanın amacı, kapsam ve sınırlılıklarından bahsedilecektir.

2.1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, Karabük Üniversitesi bünyesinde akademik ve idari olarak faaliyet gösteren çalışanların demografik özellikler ile strese yol açan faktörlerin iş, kişisel ve kaygı faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenecektir.

2.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma Karabük Üniversitesi çalışanlarının başarısına ve hizmet kalitesine etki eden önemli faktörlerden birisi olan stresin, demografik özelliklerle ilişkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Örgütlerin en önemli kaynağı olan insan kaynaklarının etkili ve uyumlu çalışması yaşamsal öneme sahiptir. İstenen düzeyi aşan stresin bu etkililiği ve uyumu bozduğunu, örgütün verimliliğini ve devamlılığını etkilemesi stres ile baş edebilme, aza indirgeyebilme ve onunla mücadelede yol gösterici olabilmek büyük önem taşımaktadır.

2.1.3. Araştırmanın Sorunsalı ve Hipotezleri

Araştırmanın ana sorunsalı: Karabük Üniversitesi çalışanlarının stres kaynakları ve bunlarla çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu ana sorunsala bağlı olarak iş faktörleri, kişisel faktörler ve kaygı faktörleri olmak üzere stres kaynakları ile ilgili toplam 41 adet soru geliştirilmiş ve bunları içeren yine aynı üç boyutta 41 adet hipotez çifti, ayrıca çalışanların stres kaynakları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak 287 adet hipotez çifti oluşturulmuştur. Bir fikir vermesi amacıyla araştırma sorularından bazıları hipotez çiftleri ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Stres kaynaklarına yönelik soru ve hipotezler.

S₁₃: Üst yöneticiniz etkin midir?

H₁₃₀: Üst yöneticim etkin değildir.

H₁₃₁: Üst yöneticim etkindir.

S₂₁: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyor musunuz?

H₂₁₀: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapmıyorum.

H₂₁₁: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.

S₃₁: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma oluyor mu?

H₃₁₀: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma olmuyor.

H₃₁₁: Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma oluyor.

İlişkilere yönelik hipotezler.

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.

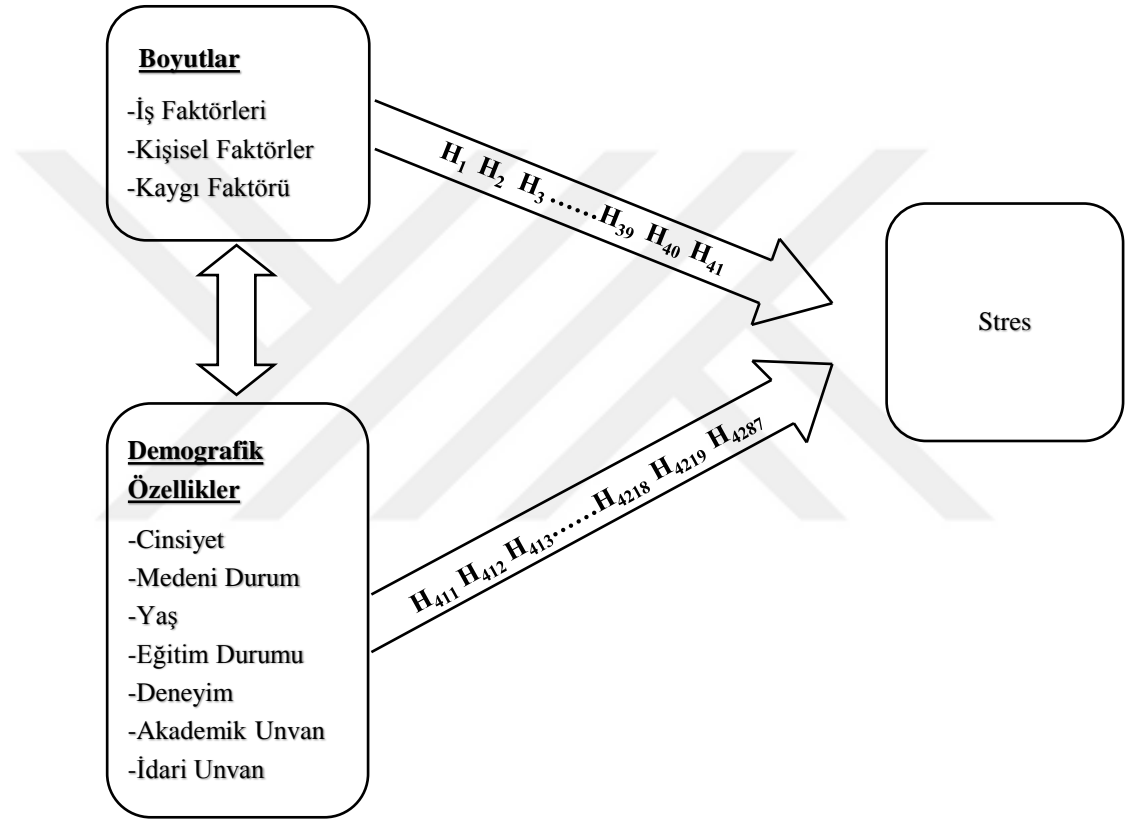
H₂₁₁: Sık sık ya da sürekli egzersiz yapma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

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.

2.1.4. Araştırmanın Modeli

Çalışmada test edilmek istenen hipotezler kapsamında oluşturulan araştırma modeli aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 8. Araştırmanın Modeli

2.1.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışma Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik ve idari çalışanlarını kapsamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın ana kısıtı; analizler sonucu elde edilen verilerin geçerliliği yalnızca ifade edilen kurum çalışanlarını baz almaktadır. Farklı kurum ve kuruluşlarda oluşturulacak benzer çalışmaların sonuçlarının da farklı bulgulara ulaşabileceği mümkündür.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme açıklanarak, araştırmanın veri toplama yöntemi, çalışmada kullanılan ölçekler, analiz yöntemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri birlikte ele alınacaktır.

2.2.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan tüm akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan temin edilen verilere göre 2019 Yılı Ekim ayı itibari ile kurumda 985 akademik personel ile 464 idari personel görevini sürdürmektedir. Dolayısıyla çalışmanın evreni 1449 personelden oluşmaktadır. Bu ana kütleyi istatistiksel açıdan temsil eden örneklem büyüklüğü ise yaklaşık 302 personeldir. Araştırma kapsamında 200 akademik ve 115 idari olmak üzere toplam 315 personel ile yüz yüze anket yöntemiyle görüşme yapılmıştır.

2.2.2. Çalışmada Kullanılan Ölçekler

Karabük Üniversitesi çalışanlarının stres ile ilgili algılarının saptanmasına yönelik olan bu çalışmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Ankette üniversite çalışanlarının özelliklerini belirleyici 7 adet tanımlayıcı değişkene ilişkin, iş stresi faktörleri ile ilgili 10 adet, kişisel stres faktörleri ile ilgili 10 adet ve kaygı faktörleri ile ilgili 21 adet olmak üzere 41 adet fonksiyonel değişkene ilişkin toplam da 48 adet soru sorulmuştur. Stres düzeyini belirlemeye yönelik olarak kullanılan ölçekte yer alan sorular Karl Albrecht'in Gerilim ve Yönetici adlı kitabından uyarlanmıştır (Albrecht, 1988, s.366-371).

2.2.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplamak amacıyla yüz yüze anket tekniğinden faydalanılmıştır. Veri toplama amacıyla kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcılara ait demografik özellikleri belirlemeye yönelik yedi soru yer almaktadır.

İkinci kısımda ise katılımcıların stres faktörleri algılarına yönelik düzeylerini belirlemek için kullanılan 41 ifade yer almaktadır.

2.2.4. Veri Analiz Yöntemi

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

2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu kısmında, ölçeğin güvenilirlik oranları, tanımlayıcı istatistikler ve değişkenlere ilişkin hipotez testlerinin sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

2.3.1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademik ve idari unvana sahip 315 çalışanın cinsiyete, medeni durumuna, yaşa, eğitim durumuna ve çalışma süresine göre dağılımları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları cinsiyete, medeni durumuna, yaşa, eğitim durumuna ve çalışma süresine göre dağılımı Tablo 3.'de sunulmuştur.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

DEMOGRAFİK BİLGİLER		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
	Akademik Bölüm Yöneticisi	6	2
	İdari Birim Yöneticisi	17	5
	Şef	4	1
	Memur	79	25
Genel Toplam		315	100

Tablo 3'de görüleceği üzere katılımcıların %28'inin kadın, %72'sinin erkek olduğu görülmektedir. Kadın/Erkek oranına bakıldığında çalışmaya katılanların %50'den fazlasını erkekler oluşturmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında, %76'sı evli ve %24'ü bekar olduğu görülmektedir. Yaşları değerlendirildiğinde, %18'i 30 yaş

ve altı, %47'si 31 yaş ve 40 yaş arası, %35'i 41 yaş ve üstü yaşlarda olduğu görülmektedir. Çalışanlarının %50 ye yakını 31 yaş ve 40 yaş aralığındaki kişiler oluşturmaktadır.

Ankete katılanların eğitim durumlarına bakıldığında %8'i ön lisans ve altı, %21'i lisans, %71'i lisansüstü mezun olduğu görülmektedir. Üniversite çalışanlarının genelini eğitim seviyesinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Çalışma sürelerine bakıldığında %19'unun 5 yıl ve daha az, %34' ünün 6 yıl ve 10 yıl arası, %17' sinin 11 yıl ve 15 yıl arası ve %30'unun 16 yıl ve daha fazla süre Üniversitede mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların akademik unvan dağılımının; %40'ının Öğretim Üyesi, %8'inin Öğretim görevlisi, %15'inin Araştırma görevlisi ve %1'inin Okutman olduğu anlaşılmaktadır. İdari unvan dağılımının ise %3'ünün Akademik Birim Yöneticisi, %2'sinin Akademik Bölüm Yöneticisi, %5'inin İdari Birim Yöneticisi, %1'inin Şef ve %25'inin Memur olduğu görülmektedir.

2.3.2. Ölçeğin Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmamızda, katılımcıların anket ifadelerine verdiği cevapların geçerlilik ve güvenilirlik ölçümü için Cronbach's Alfa istatistiği kullanılmıştır. Güvenilirlik analizleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. 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

Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri; İş Faktörleri boyutunda 0,87, Kişisel Faktörler boyutunda 0,80, kaygı faktörleri boyutunda 0,84 olarak hesaplanmıştır. İfadelerin tamamını içeren Cronbach's Alpha değeri ise 0,73 olarak hesaplanmıştır.

Cronbach's Alpha değerinin ölçeğin geçerliliği açısından en az 0,70 ve üzeri olması gerektiği genel kabul görmektedir (Seçer, 2017:219). Buna göre bu çalışmanın ölçeği istatistiksel açıdan geçerlidir.

2.3.3. Fonksiyonel Değişkenlere Ait Bulgular

Bu kısımda fonksiyonel değişkenlere ait ifadeler, ifadelere katılım düzeyleri ve demografik özelliklerle ifadelere katılım düzeyi arasındaki ilişkiler olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir.

2.3.3.1. İfadelere Katılma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu çalışmada katılımcılara iş faktörleriyle ilgili 10 adet, kişisel faktörlerle ilgili 10 adet ve kaygı faktörleri ölçeğiyle ilgili 21 adet toplam 41 ifade yöneltilmiştir. Bu 41 adet ifade üç boyuta ayrılarak incelenmiştir. Üniversite çalışanlarının stres algılarına ilişkin ifadeler One Sample T test ile analiz edilmiştir.

İş faktörleri boyutunun ifadelerine ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. İş Faktörlerine İlişkin Bulgular

No	İfadeler	p	Sonuç
1	Yaptığım işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	0,000	p<0,001***
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe 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 takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	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 fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	0,362	p>0,05 ^{ns}
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kollandığımı düşünüyorum.	0,000	p<0,001***

Tablo 5'te izleneceği üzere çalışanların, yaptığım işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, iş arkadaşarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum, iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum, yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum, üst yönetim tarafından iş arkadaşarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadelerini ileri düzeyde anlamlı buldukları ($p<0,05$) anlaşılmaktadır.

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 ifadelerinin anlamlı bulmadıkları ($p>0,05^{ns}$) görülmektedir.

Kişisel faktörler boyutunun ifadelerine ilişkin bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Kişisel Faktörlere İlişkin Bulgular

No	İfadeler	p	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	0,000	$p<0,001^{***}$
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	0,000	$p<0,001^{***}$
3	Sigara kullanmıyorum ya da 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 zihnimizi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	0,010	$p<0,05^*$
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	0,000	$p<0,001^{***}$
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	0,152	$p>0,05^{ns}$
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	0,002	$p<0,01^{**}$

Tablo 6'da izleneceği üzere alışanların, 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 ($p<0,001$), hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum ifadesini çok anlamlı buldukları ($p<0,01$) 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.

Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum, Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum ifadelerini anlamlı bulmadıkları ($p>0,05^{ns}$) anlaşılmaktadır.

Kaygı faktörleri boyutunun ifadelerine ilişkin bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Kaygı Faktörlerine İlişkin Bulgular

No	İfadeler	p	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde 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	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık 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 7’de izleneceği üzere 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 (p<0,001), boğuluyormuş gibi olma duygusu ifadesini çok anlamlı buldukları (p<0,01) anlaşılmaktadır.

Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, bacaklarda halsizlik ve titreme, ifadelerini anlamlı buldukları (p<0,05) anlaşılmaktadır.

Gevşeyememe, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi ifadelerini anlamlı bulmadıkları ($p>0,05^{ns}$) görülmektedir.

2.3.3.2. İfadelerle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler

Bu üç boyut ayrıca demografik özellikler ile karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Bu analizlere ilişkin bulgular bu kısımda yer almaktadır. Cinsiyet ile Üniversite çalışanlarının stres algılarına ilişkin ilişkiler Independent Samples t Testi ile analiz edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyet faktörü ve iş faktörleri boyutu arasındaki ilişkiye ait bilgiler Tablo 8' de verilmiştir.

Tablo 8. Cinsiyet ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Significance (2-tailed)	t	Sonuç
1	Yaptığım işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	0,395 0,409	-0,852 -0,827	$p>0,05^{ns}$
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	0,631 0,623	-0,481 -0,492	$p>0,05^{ns}$
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	0,045 0,031	2,013 2,174	$p<0,05^*$
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	0,205 0,201	-1,269 -1,285	$p>0,05^{ns}$
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	0,973 0,972	-0,033 -0,035	$p>0,05^{ns}$
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	0,612 0,601	0,508 0,524	$p>0,05^{ns}$
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,501 0,481	0,674 0,707	$p>0,05^{ns}$
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,354 0,343	-0,929 -0,951	$p>0,05^{ns}$
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	0,006 0,008	-2,793 -2,690	$p<0,01^{**}$
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum.	0,006 0,002	2,779 3,065	$p<0,01^{**}$

Tablo 8’de görüldüğü üzere iş faktörleri ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum, üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Buna göre erkekler üst yöneticisinin doğru kararlar verdiğine ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarıyla beraber kullandığına ilişkin algılarının daha anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar ise çalışma ortamının fiziksel şartlarını daha uygun bulmaktadırlar ($p<0,05$).

Yaptığım işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, iş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum, iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum, çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum, iş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum, yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların cinsiyet faktörü ve kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişkiye ait bilgiler Tablo 9’ da verilmiştir.

Tablo 9. Cinsiyet ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Significance (2-tailed)	t	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	0,533 0,515	-0,625 -0,653	$p>0,05^{ns}$
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	0,943 0,945	0,071 0,069	$p>0,05^{ns}$
3	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	0,378 0,390	-0,882 -0,863	$p>0,05^{ns}$
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	0,894 0,894	-0,134 -0,134	$p>0,05^{ns}$
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	0,144 0,151	-1,465 -1,444	$p>0,05^{ns}$
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	0,868 0,865	-0,166 -0,170	$p>0,05^{ns}$
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	0,320 0,300	0,996 1,040	$p>0,05^{ns}$
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	0,548 0,551	0,602 0,598	$p>0,05^{ns}$
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	0,230 0,240	-1,202 -1,179	$p>0,05^{ns}$
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	0,892 0,893	0,136 0,134	$p>0,05^{ns}$

Tablo 9’da görüldüğü üzere yapılan Independent Samples T testi sonucunda cinsiyet faktörü ile kişisel faktörler boyutu ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların cinsiyet faktörü ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişkiye ait bilgiler Tablo 10’ da verilmiştir.

Tablo 10. Cinsiyet ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Significance (2-tailed)	t	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	0,002 0,046	3,118 2,024	p<0,05*
2	Sıcak/ ateş basmaları	0,033 0,008	2,144 2,657	p<0,05*
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	0,602 0,448	0,522 0,760	p>0,05 ^{ns}
4	Gevşeyememe	0,141 0,046	1,477 2,000	p>0,05 ^{ns}
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	0,000 0,001	3,570 3,269	p<0,01**
6	Baş dönmesi veya sersemlik	0,000 0,001	4,431 3,489	p<0,01**
7	Kalp çarpıntısı	0,000 0,000	4,376 3,927	p<0,001***
8	Dengeyi kaybetme duygusu	0,057 0,077	1,914 1,780	p>0,05 ^{ns}
9	Dehşete kapılma	0,049 0,080	1,978 1,763	p>0,05 ^{ns}
10	Sinirlilik	0,588 0,607	0,543 0,515	p>0,05 ^{ns}
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	0,471 0,288	0,722 1,064	p>0,05 ^{ns}
12	Ellerde titreme	0,010 0,017	2,591 2,418	p<0,05*
13	Titreklik	0,419 0,444	0,810 0,768	p>0,05 ^{ns}
14	Kontrolü kaybetme korkusu	0,087 0,122	1,716 1,555	p>0,05 ^{ns}
15	Nefes almada güçlük	0,001 0,002	3,517 3,169	p<0,01**
16	Ölüm korkusu	0,002 0,005	3,183 2,844	p<0,01**
17	Korkuya kapılma	0,000 0,000	4,954 4,095	p<0,001***
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	0,017 0,023	2,395 2,303	p<0,05*
19	Baygınlık	0,000 0,006	3,521 2,782	p<0,01**
20	Yüzün kızarması	0,000 0,001	3,815 3,369	p<0,01**
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	0,066 0,085	1,842 1,733	p>0,05 ^{ns}

Tablo 10’da görüldüğü üzere kaygı faktörleri ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; kalp çarpıntısı, korkuya kapılma ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir fark olduğu söylenebilir ($p<0,001$). Çok kötü şeyler olacak korkusu, baş dönmesi veya sersemlik, nefes almada güçlük, ölüm korkusu, baygınlık, yüzün kızarması ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir fark olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, sıcak/ ateş basmaları, ellerde titreme, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi, ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir ($p<0,05$).

Buna göre erkeklerin sıcak ve ateş basmalarına ilişkin algılarının daha anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar ise bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanmaya, çok kötü şeyler olacak korkusuna, baş dönmesi veya sersemliğe, ellerde titremeye, nefes almada güçlüğe, ölüm korkusuna, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissine, baygınlığa ve yüzün kızarmasına ilişkin algılarının daha anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bacaklarda halsizlik ve titreme, gevşeyememe, dengeyi kaybetme duygusu, dehşete kapılma, sinirlilik, boğuluyormuş gibi olma duygusu, titreklilik, kontrolü kaybetme korkusu ve terleme (sıcaklığa bağlı olmayan) ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Gevşeyememe ifadesini kadınlar anlamsız erkekler anlamlı, dehşete kapılma ifadesini ise kadınlar anlamlı erkekler anlamsız bulmuştur.

Katılımcıların medeni durum faktörü ve iş faktörleri boyutu arasındaki ilişkiye ait bilgiler Tablo 11’ de verilmiştir.

Tablo 11. Medeni Durum ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Significance (2-tailed)	t	Sonuç
1	Yaptığım işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	0,639 0,635	-0,470 -0,475	p>0,05 ^{ns}
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	0,181 0,161	-1,342 -1,408	p>0,05 ^{ns}
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	0,022 0,015	-2,305 -2,464	p<0,05*
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	0,592 0,584	-0,536 -0,549	p>0,05 ^{ns}
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	0,009 0,003	-2,619 -3,027	p<0,01**
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	0,168 0,142	-1,382 -1,475	p>0,05 ^{ns}
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,018 0,010	-2,386 -2,601	p<0,05*
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,200 0,224	-1,283 -1,224	p>0,05 ^{ns}
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	0,829 0,824	0,217 0,219	p>0,05 ^{ns}
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum.	0,010 0,008	-2,582 -2,685	p<0,05*

Tablo 11’de görüldüğü üzere iş faktörleri ile medeni durum faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; iş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadesi ile evli ve bekar katılımcılar arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir fark olduğu söylenebilir (p<0,01). Üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri ile evli ve bekar katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir (p<0,05). Buna göre, bekarların evlilere göre algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Yaptığım işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, iş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum, çalışmalarımın üst

yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum, yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ve çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum ifadeleri ile evli ve bekar katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların medeni durum faktörü ve kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişkiye ait bilgiler Tablo 12’ de verilmiştir.

Tablo 12. Medeni Durum ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Significance (2-tailed)	t	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	0,157 0,151	-1,417 -1,443	$p>0,05^{ns}$
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	0,310 0,271	-1,018 -1,105	$p>0,05^{ns}$
3	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	0,678 0,674	-0,416 -0,422	$p>0,05^{ns}$
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	0,582 0,575	0,551 0,561	$p>0,05^{ns}$
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	0,973 0,974	0,033 0,033	$p>0,05^{ns}$
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	0,790 0,797	0,266 0,257	$p>0,05^{ns}$
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	0,169 0,157	-1,379 -1,423	$p>0,05^{ns}$
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	0,709 0,711	-0,373 -0,371	$p>0,05^{ns}$
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	0,154 0,171	-1,429 -1,378	$p>0,05^{ns}$
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	0,170 0,195	1,375 1,304	$p>0,05^{ns}$

Tablo 12’de görüldüğü üzere yapılan Independent Samples T testi sonucunda medeni durum faktörü ile kişisel faktörler boyutu ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların medeni durum faktörü ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişkiye ait bilgiler Tablo 13’ de verilmiştir.

Tablo 13. Medeni Durum ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Significance (2-tailed)	t	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	0,829 0,750	0,217 0,319	p>0,05 ^{ns}
2	Sıcak/ ateş basmaları	0,404 0,257	0,836 1,136	p>0,05 ^{ns}
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	0,685 0,522	0,407 0,641	p>0,05 ^{ns}
4	Gevşeyememe	0,965 0,951	-0,043 -0,062	p>0,05 ^{ns}
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	0,473 0,513	-0,718 -0,657	p>0,05 ^{ns}
6	Baş dönmesi veya sersemlik	0,660 0,629	0,440 0,484	p>0,05 ^{ns}
7	Kalp çarpıntısı	0,420 0,452	-0,807 -0,755	p>0,05 ^{ns}
8	Dengeyi kaybetme duygusu	0,088 0,134	-1,712 -1,512	p>0,05 ^{ns}
9	Dehşete kapılma	0,284 0,357	-1,073 -0,926	p>0,05 ^{ns}
10	Sinirlilik	0,962 0,964	0,048 0,045	p>0,05 ^{ns}
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	0,841 0,752	-0,201 -0,316	p>0,05 ^{ns}
12	Ellerde titreme	0,375 0,388	-0,889 -0,867	p>0,05 ^{ns}
13	Titreklilik	0,963 0,964	0,047 0,045	p>0,05 ^{ns}
14	Kontrolü kaybetme korkusu	0,041 0,081	-2,057 -1,761	p>0,05 ^{ns}
15	Nefes almada güçlük	0,430 0,451	-0,789 -0,756	p>0,05 ^{ns}
16	Ölüm korkusu	0,073 0,101	-1,801 -1,654	p>0,05 ^{ns}
17	Korkuya kapılma	0,641 0,658	-0,466 -0,444	p>0,05 ^{ns}
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	0,714 0,709	0,367 0,374	p>0,05 ^{ns}
19	Baygınlık	0,249 0,327	-1,155 -0,986	p>0,05 ^{ns}
20	Yüzün kızarması	0,949 0,952	-0,064 -0,060	p>0,05 ^{ns}
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	0,143 0,179	-1,470 -1,353	p>0,05 ^{ns}

Tablo 13’de görüldüğü üzere yapılan Independent Samples T testi sonucunda medeni durum faktörü ile kaygı faktörleri boyutu ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların yaş faktörü ile iş faktörleri boyutu, kişisel faktörler boyutu ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki One Way Anova testi ile analiz edilmiştir. Yaş faktörü ile iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14. Yaş ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	3,064 1,012	3,028	0,050	$p=0,05$
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	0,589 1,353	0,436	0,647	$p>0,05^{ns}$
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	3,039 1,203	2,526	0,082	$p>0,05^{ns}$
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	0,520 0,855	0,608	0,545	$p>0,05^{ns}$
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	1,352 1,003	1,348	0,261	$p>0,05^{ns}$
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	0,109 1,154	0,095	0,910	$p>0,05^{ns}$
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	1,008 1,058	0,953	0,387	$p>0,05^{ns}$
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	1,313 1,419	0,925	0,397	$p>0,05^{ns}$
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	2,401 1,157	2,075	0,127	$p>0,05^{ns}$
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum.	3,943 1,331	2,963	0,053	$p>0,05^{ns}$

Tablo 14’te görüldüğü üzere iş faktörleri ile yaş faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum ifadesi arasında istatistiksel olarak sınırdan anlamlılık olduğu söylenebilir ($p=0,05$). Buna göre, 41 yaş ve üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre yaptıkları işi daha tatmin edici bulduklarını söyleyebiliriz.

Aynı zamanda yaş faktörü ve iş faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların yaş faktörü ile kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Yaş ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	2,102 1,047	2,007	0,136	p>0,05 ^{ns}
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	3,014 1,380	2,185	0,114	p>0,05 ^{ns}
3	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	0,408 2,605	0,157	0,855	p>0,05 ^{ns}
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	4,466 2,590	1,724	0,180	p>0,05 ^{ns}
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	9,348 2,315	4,038	0,019	p<0,05*
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	4,517 2,626	1,720	0,181	p>0,05 ^{ns}
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	1,467 2,497	0,588	0,556	p>0,05 ^{ns}
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	0,654 1,642	0,398	0,672	p>0,05 ^{ns}
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	1,207 1,001	1,206	0,301	p>0,05 ^{ns}
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	2,767 0,848	3,264	0,040	p<0,05*

Tablo 15’te görüldüğü üzere kişisel faktörler ile yaş faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım ve hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (p<0,05). Buna göre, 41 yaş ve üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım ve hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum ifadelerine ilişkin algıları daha yüksektir.

Aynı zamanda yaş faktörü ve kişisel faktörler boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (p>0,05^{ns}).

Katılımcıların yaş faktörü ile kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16. Yaş ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	3,102 3,816	0,813	0,444	p>0,05 ^{ns}
2	Sıcak/ ateş basmaları	4,473 1,968	2,273	0,105	p>0,05 ^{ns}
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	9,477 6,410	1,479	0,230	p>0,05 ^{ns}
4	Gevşeyememe	5,834 3,869	1,508	0,223	p>0,05 ^{ns}
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	3,084 0,764	4,034	0,019	p<0,05*
6	Baş dönmesi veya sersemlik	2,807 0,896	3,132	0,045	p<0,05*
7	Kalp çarpıntısı	1,207 0,676	1,784	0,170	p>0,05 ^{ns}
8	Dengeyi kaybetme duygusu	1,505 0,515	2,920	0,055	p>0,05 ^{ns}
9	Dehşete kapılma	2,579 0,407	6,329	0,002	p<0,01**
10	Sinirlilik	1,149 0,863	1,331	0,066	p>0,05 ^{ns}
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	13,937 6,304	2,211	0,111	p>0,05 ^{ns}
12	Ellerde titreme	3,402 0,564	6,035	0,003	p<0,01**
13	Titreklik	1,441 0,306	4,706	0,010	p<0,05*
14	Kontrolü kaybetme korkusu	3,258 0,517	6,303	0,002	p<0,01**
15	Nefes almada güçlük	0,929 0,525	1,767	0,173	p>0,05 ^{ns}
16	Ölüm korkusu	2,532 0,589	4,300	0,014	p<0,05*
17	Korkuya kapılma	4,407 0,588	7,493	0,001	p<0,01**
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	0,877 0,908	0,967	0,381	p>0,05 ^{ns}
19	Baygınlık	0,944 0,287	3,292	0,038	p<0,05*
20	Yüzün kızarması	1,300 0,542	2,397	0,093	p>0,05 ^{ns}
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	1,986 0,652	3,046	0,049	p<0,05*

Tablo 16’da görüldüğü üzere kaygı faktörleri ile yaş faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; dehşete kapılma, ellerde titreme, kontrolü kaybetme korkusu, korkuya kapılma ifadesi arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,01$).

Çok kötü şeyler olacak korkusu, baş dönmesi veya sersemlik, titreklik, ölüm korkusu, baygınlık ve terleme ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Buna göre, 30 ve altı yaş grubu katılımcıların diğer yaş gruplarına göre çok kötü şeyler olacak korkusu, baş dönmesi veya sersemlik, ölüm korkusu, baygınlık ve terleme ifadelerine algıları daha yüksektir diyebiliriz. Ayrıca 31-40 yaş arası katılımcıların diğer yaş gruplarına göre dehşete kapılma, ellerde titreme, titreklik ve kontrolü kaybetme korkusu, korkuya kapılma ifadelerine algıları daha yüksektir diyebiliriz. Bu anlamda, 41 yaş ve üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre kaygı faktörleri algıları düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı zamanda yaş faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların eğitim faktörü ile iş faktörleri boyutu, kişisel faktörler boyutu ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki One Way Anova testi ile analiz edilmiştir. Eğitim faktörü ile iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Eğitim ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	24,672 0,873	28,247	0,000	p<0,001 ***
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	13,259 1,272	10,426	0,000	p<0,001 ***
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	2,357 1,207	1,953	0,144	p>0,05 ^{ns}
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	6,914 0,814	8,489	0,000	p<0,001 ***
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	15,264 0,913	16,711	0,000	p<0,001 ***
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	0,851 1,149	0,740	0,478	p>0,05 ^{ns}
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,193 1,063	0,181	0,834	p>0,05 ^{ns}
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	35,363 1,201	29,454	0,000	p<0,001 ***
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	1,672 1,162	1,439	0,239	p>0,05 ^{ns}
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum.	2,716 1,339	2,028	0,133	p>0,05 ^{ns}

Tablo 17’de izleneceği üzere çalışanların eğitim faktörü ve iş faktörleri arasındaki ilişkiye göre, yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, iş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum, iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum ve yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadelerini ileri düzeyde anlamlı bulmuşlardır (p<0,001). Buna göre, eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların diğer eğitim gruplarına göre bu ifadelere algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir), çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum, iş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum ve çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum ifadelerini ise anlamlı bulmadıkları (p>0,05^{ns}) görülmektedir.

Katılımcıların eğitim faktörü ile kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Eğitim ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	2,230 1,047	2,130	0,121	p>0,05 ^{ns}
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	0,580 1,395	0,416	0,660	p>0,05 ^{ns}
3	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	1,914 2,596	0,738	0,479	p>0,05 ^{ns}
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	6,762 2,576	2,625	0,074	p>0,05 ^{ns}
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	4,303 2,347	1,833	0,162	p>0,05 ^{ns}
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	4,684 2,625	1,785	0,170	p>0,05 ^{ns}
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	6,781 2,463	2,753	0,065	p>0,05 ^{ns}
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	0,263 1,644	0,160	0,852	p>0,05 ^{ns}
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	4,862 0,977	4,974	0,007	p<0,01 ^{**}
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	2,406 0,850	2,831	0,060	p>0,05 ^{ns}

Tablo 18’de görüldüğü üzere kişisel faktörler ile eğitim faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında, genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum ifadesi ile eğitim faktörleri arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0,01). Buna göre, eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların diğer eğitim gruplarına göre bu ifadeye algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Aynı zamanda eğitim faktörü ve kişisel faktörler boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (p>0,05^{ns}).

Katılımcıların eğitim faktörü ile kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Eğitim ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	17,712 3,722	4,759	0,009	p<0,01 **
2	Sıcak/ ateş basmaları	7,656 1,948	3,931	0,021	p<0,05*
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	18,572 6,351	2,924	0,055	p>0,05 ^{ns}
4	Gevşeyememe	8,355 3,853	2,168	0,116	p>0,05 ^{ns}
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	0,366 0,782	0,468	0,627	p>0,05 ^{ns}
6	Baş dönmesi veya sersemlik	0,760 0,909	0,835	0,435	p>0,05 ^{ns}
7	Kalp çarpıntısı	0,130 0,683	0,190	0,827	p>0,05 ^{ns}
8	Dengeyi kaybetme duygusu	0,902 0,519	1,737	0,178	p>0,05 ^{ns}
9	Dehşete kapılma	0,094 0,423	0,223	0,800	p>0,05 ^{ns}
10	Sinirlilik	3,841 0,846	4,540	0,011	p<0,05*
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	0,120 6,392	0,019	0,931	p>0,05 ^{ns}
12	Ellerde titreme	0,829 0,580	1,429	0,241	p>0,05 ^{ns}
13	Titreklilik	0,767 0,310	2,471	0,086	p>0,05 ^{ns}
14	Kontrolü kaybetme korkusu	0,779 0,533	1,462	0,233	p>0,05 ^{ns}
15	Nefes almada güçlük	0,618 0,527	1,171	0,311	p>0,05 ^{ns}
16	Ölüm korkusu	1,720 0,594	2,895	0,057	p>0,05 ^{ns}
17	Korkuya kapılma	1,830 0,605	3,026	0,050	p=0,05
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	1,539 0,904	1,703	0,184	p>0,05 ^{ns}
19	Baygınlık	1,501 0,283	5,299	0,005	p<0,01 **
20	Yüzün kızarması	0,299 0,549	0,544	0,581	p>0,05 ^{ns}
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	0,752 0,660	1,139	0,321	p>0,05 ^{ns}

Tablo 19’da görüldüğü üzere kaygı faktörleri ile eğitim faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, sıcak/ateş basmaları, sinirlilik ve baygınlık ifadeleri arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,01$). Korkuya kapılma ifadesi arasında istatistiksel olarak sınırdan anlamlılık olduğu söylenebilir ($p=0,05$). Buna göre, eğitim durumu ön lisans ve altı olan katılımcıların bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, sinirlilik, korkuya kapılma ve baygınlık ifadelerine algıları daha yüksektir. Ayrıca eğitim durumu lisans olan katılımcıların sıcak ve ateş basmaları ifadesine algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Aynı zamanda eğitim faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların deneyim faktörü ile iş faktörleri boyutu, kişisel faktörler boyutu ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki One Way Anova testi ile analiz edilmiştir. Deneyim faktörü ile iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. Deneyim ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	3,080 1,005	3,065	0,028	$p<0,05^*$
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	3,106 1,331	2,333	0,074	$p>0,05^{ns}$
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	7,008 1,159	6,048	0,001	$p<0,01^{**}$
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	0,361 0,858	0,421	0,738	$p>0,05^{ns}$
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	1,609 0,999	1,611	0,187	$p>0,05^{ns}$
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	1,326 1,146	1,157	0,326	$p>0,05^{ns}$
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	1,366 1,055	1,295	0,276	$p>0,05^{ns}$
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	4,323 1,390	3,109	0,027	$p<0,05^*$
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	2,677 1,150	2,328	0,075	$p>0,05^{ns}$
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum.	7,426 1,289	5,761	0,001	$p<0,01^{**}$

Tablo 20’de izleneceği üzere çalışanların deneyim faktörü ve iş faktörleri arasındaki ilişkiye göre, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir) ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri arasında çok anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$).

Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum ve yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$).

5 yıl ve daha az deneyimi bulunan katılımcıların üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadelerine algıları diğer deneyim gruplarına göre daha yüksektir. 11 yıl ve 15 yıl arası deneyime sahip olan katılımcıların yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum ifadesine algıları diğer deneyim gruplarına göre algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Aynı zamanda deneyim faktörü ve iş faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların deneyim faktörü ile kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Deneyim ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	0,229 1,062	0,216	0,885	$p>0,05^{ns}$
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	0,221 1,401	0,158	0,525	$p>0,05^{ns}$
3	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	0,663 2,610	0,254	0,858	$p>0,05^{ns}$
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	1,211 2,616	0,463	0,708	$p>0,05^{ns}$
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	2,775 2,356	1,178	0,318	$p>0,05^{ns}$
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	1,394 2,650	0,526	0,665	$p>0,05^{ns}$
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	1,894 2,496	0,759	0,518	$p>0,05^{ns}$
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	1,601 1,636	0,979	0,403	$p>0,05^{ns}$
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	0,415 1,008	0,411	0,745	$p>0,05^{ns}$
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	1,893 0,850	2,228	0,085	$p>0,05^{ns}$

Tablo 21’de görüldüğü üzere eğitim faktörü ile kişisel faktörler boyutu ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların deneyim faktörü ile kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. Deneyim ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	3,708 3,812	0,973	0,406	p>0,05 ^{ns}
2	Sıcak/ ateş basmaları	5,081 1,954	2,600	0,052	p>0,05 ^{ns}
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	7,473 6,419	1,164	0,324	p>0,05 ^{ns}
4	Gevşeyememe	2,609 3,894	0,670	0,571	p>0,05 ^{ns}
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	0,581 0,781	0,744	0,527	p>0,05 ^{ns}
6	Baş dönmesi veya sersemlik	1,002 0,908	1,104	0,348	p>0,05 ^{ns}
7	Kalp çarpıntısı	0,727 0,679	1,070	0,362	p>0,05 ^{ns}
8	Dengeyi kaybetme duygusu	1,077 0,516	2,086	0,102	p>0,05 ^{ns}
9	Dehşete kapılma	1,014 0,416	2,439	0,064	p>0,05 ^{ns}
10	Sinirlilik	0,636 0,867	0,733	0,533	p>0,05 ^{ns}
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	11,152 6,306	1,768	0,153	p>0,05 ^{ns}
12	Ellerde titreme	1,261 0,575	2,192	0,089	p>0,05 ^{ns}
13	Titreklilik	0,462 0,312	1,482	0,219	p>0,05 ^{ns}
14	Kontrolü kaybetme korkusu	1,828 0,522	3,502	0,016	p<0,05*
15	Nefes almada güçlük	1,027 0,523	1,962	0,120	p>0,05 ^{ns}
16	Ölüm korkusu	2,251 0,585	3,847	0,010	p<0,05*
17	Korkuya kapılma	2,806 0,591	4,744	0,003	p<0,01**
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	1,281 0,904	1,417	0,238	p>0,05 ^{ns}
19	Baygınlık	1,018 0,284	3,583	0,014	p<0,05*
20	Yüzün kızarması	1,540 0,538	2,866	0,037	p<0,05*
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	2,879 0,639	4,505	0,004	p<0,01**

Tablo 22’de görüldüğü üzere kaygı faktörleri ile deneyim faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; korkuya kapılma ve terleme (sıcaklığa bağlı olmaya) ifadeleri arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (p<0,01).

Kontrolü kaybetme korkusu, ölüm korkusu, baygınlık, yüzün kızarması ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$).

Buna göre 5 yıl ve daha az deneyimi bulunan katılımcıların kontrolü kaybetme korkusu, ölüm korkusu, baygınlık, yüzün kızarması ve terleme (sıcaklığa bağlı olmaya) ifadelerine algıları diğer deneyim gruplarına göre daha yüksektir. 6 yıl ve 10 yıl arası deneyime sahip olan katılımcıların korkuya kapılma ifadesine algıları diğer deneyim gruplarına göre algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Aynı zamanda deneyim faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Katılımcıların akademik unvan faktörü ile iş faktörleri boyutu, kişisel faktörler boyutu ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki One Way Anova testi ile analiz edilmiştir. Akademik unvan faktörü ile iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 23'de gösterilmiştir.

Tablo 23. Akademik Unvan ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	0,241 0,851	0,283	0,837	$p>0,05^{ns}$
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	2,985 1,017	2,935	0,035	$p<0,05^*$
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	7,391 1,114	6,633	0,000	$p<0,001^{***}$
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	0,751 0,723	1,040	0,376	$p>0,05^{ns}$
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	0,851 0,805	1,056	0,369	$p>0,05^{ns}$
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	3,092 1,082	2,858	0,038	$p<0,05^*$
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	1,390 0,944	1,472	0,223	$p>0,05^{ns}$
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,904 1,159	0,780	0,506	$p>0,05^{ns}$
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	1,926 1,126	1,711	0,166	$p>0,05^{ns}$
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum.	4,067 1,305	3,117	0,027	$p<0,05^*$

Tablo 23'de izleneceği üzere çalışanların akademik unvan faktörü ve iş faktörleri arasındaki ilişkiye göre, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir) ifadesi arasında ileri düzeyde anlamlı ($p < 0,001$) bulunmuştur.

Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri ile akademik unvan faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p < 0,05$).

Aynı zamanda akademik unvan faktörü ve iş faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,005^{ns}$).

Araştırma görevlilerinin diğer akademik unvana sahip katılımcılara göre yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir) ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadelere algıları daha yüksektir. Öğretim görevlilerinin diğer akademik unvana sahip katılımcılara göre çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum ifadelere algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Katılımcıların akademik unvan faktörü ile kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24. Akademik Unvan ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	1,141 1,135	1,005	0,392	$p>0,05^{ns}$
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	0,532 1,399	0,380	0,767	$p>0,05^{ns}$
3	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	0,723 2,527	0,286	0,835	$p>0,05^{ns}$
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	4,855 2,232	2,175	0,092	$p>0,05^{ns}$
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	4,232 2,246	1,884	0,134	$p>0,05^{ns}$
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	5,843 2,553	2,288	0,080	$p>0,05^{ns}$
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	5,090 2,299	2,214	0,088	$p>0,05^{ns}$
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	0,464 1,764	0,263	0,852	$p>0,05^{ns}$
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	1,296 1,015	1,277	0,284	$p>0,05^{ns}$
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	1,941 0,824	2,354	0,073	$p>0,05^{ns}$

Tablo 24’de izleneceği üzere çalışanların akademik unvan faktörü ve kişisel faktörleri arasındaki ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların akademik unvan faktörü ile kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 25’te gösterilmiştir.

Tablo 25. Akademik Unvan ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	0,322 0,663	0,486	0,692	p>0,05 ^{ns}
2	Sıcak/ ateş basmaları	0,291 0,597	0,487	0,692	p>0,05 ^{ns}
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	0,118 0,682	0,173	0,915	p>0,05 ^{ns}
4	Gevşeyememe	1,877 0,790	2,376	0,071	p>0,05 ^{ns}
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	1,709 0,717	2,385	0,070	p>0,05 ^{ns}
6	Baş dönmesi veya sersemlik	0,164 0,568	0,289	0,833	p>0,05 ^{ns}
7	Kalp çarpıntısı	0,303 0,628	0,483	0,695	p>0,05 ^{ns}
8	Dengeyi kaybetme duygusu	0,684 0,446	1,532	0,207	p>0,05 ^{ns}
9	Dehşete kapılma	0,429 0,386	1,110	0,346	p>0,05 ^{ns}
10	Sinirlilik	2,323 0,805	2,885	0,037	p<0,05 [*]
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	1,104 0,465	2,377	0,071	p>0,05 ^{ns}
12	Ellerde titreme	0,898 0,511	1,757	0,157	p>0,05 ^{ns}
13	Titreklilik	0,304 0,251	1,209	0,308	p>0,05 ^{ns}
14	Kontrolü kaybetme korkusu	0,599 0,444	1,348	0,260	p>0,05 ^{ns}
15	Nefes almada güçlük	0,515 0,418	1,230	0,300	p>0,05 ^{ns}
16	Ölüm korkusu	0,351 0,448	0,784	0,504	p>0,05 ^{ns}
17	Korkuya kapılma	1,387 0,499	2,778	0,042	p<0,05 [*]
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	1,675 0,850	1,971	0,120	p>0,05 ^{ns}
19	Baygınlık	0,416 0,235	1,771	0,154	p>0,05 ^{ns}
20	Yüzün kızarması	0,396 0,549	0,721	0,540	p>0,05 ^{ns}
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	1,678 0,596	2,816	0,040	p<0,05 [*]

Tablo 25’te görüldüğü üzere kaygı faktörleri ile akademik unvan faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; sınırlılık, korkuya kapılma ve terleme (sıcaklığa bağlı olmayan) ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Buna göre bu ifadelere araştırma görevlileri diğer akademik unvan gruplarına göre algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Aynı zamanda akademik unvan faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların idari unvan faktörü ile iş faktörleri boyutu, kişisel faktörler boyutu ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki One Way Anova testi ile analiz edilmiştir. İdari unvan faktörü ile iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26. İdari Unvan ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Yaptığım işin güclüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	3,575 0,962	3,716	0,007	$p<0,01^{**}$
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	6,092 1,509	4,036	0,004	$p<0,01^{**}$
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	1,729 1,216	1,422	0,231	$p>0,05^{ns}$
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	1,478 1,036	1,426	0,230	$p>0,05^{ns}$
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	2,322 1,166	1,990	0,101	$p>0,05^{ns}$
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	1,784 1,196	1,491	0,210	$P>0,05^{ns}$
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	1,504 1,243	1,210	0,311	$p>0,05^{ns}$
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	9,135 1,150	7,940	0,000	$p<0,001^{***}$
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	5,668 1,055	5,372	0,001	$p<0,01^{**}$
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum.	0,751 1,307	0,575	0,682	$p>0,05^{ns}$

Tablo 26’da izleneceği üzere çalışanların idari unvan fakt6r6 ve iş fakt6rleri arasındaki ilişkiye g6re, y6kselme olanaklarının yeterli olduğunu d6şunuyorum ifadesi arasında ileri d6zeyde anlamlı bir ilişki s6z konusudur ($p<0,001$). Yaptığım işin g6l6đ6, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş y6k6 ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini d6şunuyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım 6cretin ve diğer kazançların adil ve d6r6ste olduğunu d6şunuyorum, çalışma ortamının fiziksel şartları y6n6nden uygun olduğunu d6şunuyorum ifadeleri arasında çok anlamlı bir ilişki s6z konusudur ($p<0,01$).

Aynı zamanda idari unvan fakt6r6 ve iş fakt6rleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Akademik birim y6neticisi olan katılımcıların yaptığım işin g6l6đ6, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş y6k6 ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini d6şunuyorum ve y6kselme olanaklarının yeterli olduğunu d6şunuyorum ifadelerine olan algıları diğer idari unvan gruplarının algılarına g6re y6ksektir. İdari birim y6neticisi olan katılımcıların yaptığım iş karşılığı aldığım 6cretin ve diğer kazançların adil ve d6r6ste olduğunu d6şunuyorum ve çalışma ortamının fiziksel şartları y6n6nden uygun olduğunu d6şunuyorum ifadelerine olan algıları diğer idari unvan gruplarının algılarına g6re y6ksektir diyebiliriz.

Katılımcıların idari unvan faktörü ile kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. İdari Unvan ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	0,047 0,942	0,050	0,995	$p>0,05^{ns}$
2	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	0,412 1,446	0,285	0,887	$p>0,05^{ns}$
3	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	5,363 2,589	2,071	0,089	$p>0,05^{ns}$
4	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	3,872 2,989	1,295	0,276	$p>0,05^{ns}$
5	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	4,006 2,441	1,641	0,169	$p>0,05^{ns}$
6	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	5,348 2,590	2,065	0,090	$p>0,05^{ns}$
7	Vücudumu ve zihnimi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	4,941 2,590	1,908	0,114	$p>0,05^{ns}$
8	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	0,428 1,495	0,286	0,886	$p>0,05^{ns}$
9	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	2,237 0,877	2,551	0,043	$p<0,05^*$
10	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	1,767 0,815	2,168	0,077	$p>0,05^{ns}$

Tablo 27’de izleneceği üzere çalışanların idari unvan faktörü ve kişisel faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum ifadesi ile idari unvan faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<0,05$).

Aynı zamanda idari unvan faktörü ve kişisel faktörler boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların idari unvan faktörü ile kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. İdari Unvan ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki

No	İfadeler	Kareler ortalaması	f	p	Sonuç
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	3,060 9,443	0,324	0,861	p>0,05 ^{ns}
2	Sıcak/ ateş basmaları	2,176 4,411	0,493	0,741	p>0,05 ^{ns}
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	7,635 16,676	0,458	0,766	p>0,05 ^{ns}
4	Gevşeyememe	3,800 9,396	0,404	0,805	p>0,05 ^{ns}
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	1,469 0,835	1,760	0,142	p>0,05 ^{ns}
6	Baş dönmesi veya sersemlik	1,442 1,476	0,976	0,424	p>0,05 ^{ns}
7	Kalp çarpıntısı	1,322 0,750	1,763	0,141	p>0,05 ^{ns}
8	Dengeyi kaybetme duygusu	1,134 0,620	1,829	0,128	p>0,05 ^{ns}
9	Dehşete kapılma	0,803 0,465	1,726	0,149	p>0,05 ^{ns}
10	Sinirlilik	1,543 0,823	1,875	0,120	p>0,05 ^{ns}
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	39,683 15,600	2,544	0,044	p<0,05*
12	Ellerde titreme	0,880 0,684	1,287	0,280	p>0,05 ^{ns}
13	Titreklik	0,425 0,413	1,029	0,395	p>0,05 ^{ns}
14	Kontrolü kaybetme korkusu	0,610 0,675	0,904	0,465	p>0,05 ^{ns}
15	Nefes almada güçlük	0,790 0,685	1,153	0,335	p>0,05 ^{ns}
16	Ölüm korkusu	1,567 0,822	1,907	0,114	p>0,05 ^{ns}
17	Korkuya kapılma	1,471 0,748	1,968	0,104	p>0,05 ^{ns}
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	1,080 0,978	1,105	0,358	p>0,05 ^{ns}
19	Baygınlık	0,630 0,370	1,705	0,154	p>0,05 ^{ns}
20	Yüzün kızarması	1,055 0,530	1,991	0,101	p>0,05 ^{ns}
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	1,467 0,716	2,048	0,093	p>0,05 ^{ns}

Tablo 28’de görüldüğü üzere kaygı faktörleri ile idari unvan faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; boğuluyormuş gibi olma duygusu ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p < 0,05$).

Ancak idari unvan faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bütün örgütler insanlar tarafından oluşturulur, çalıştırılır ve çıktılarında insanlar yararlanır. Bu nedenle tüm örgütler insanların öne çıktığı sosyal sistemler olarak algılanabilir. İnsan için geleceğin önemli olması ve geleceğin belirsiz olması stresin temel kaynağıdır denilebilir. Buradan hareketle üniversite çalışanlarının stres kaynakları ve bunların çalışanların demografik özellikleri ile karşılaştırmalı olarak 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 olmadığını 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.

Üniversite çalışanlarının stres kaynakları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, deneyim, akademik unvan ve idari unvan olmak üzere yedi kısımda incelenmiştir.

Katılımcıların demografik özellikleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, cinsiyet faktörü ve iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum, üst yönetim tarafından iş arkadaşarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir ($p < 0,05$). Buna göre erkekler üst yöneticisinin doğru kararlar verdiği ve üst yönetim tarafından iş arkadaşarıyla beraber kullandığına ilişkin algılarının daha anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar ise çalışma ortamının fiziksel şartlarını daha uygun bulmaktadırlar.

Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, iş arkadaşarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum, iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum, çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum, iş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum, yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Cinsiyet faktörü ve kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise kişisel faktörler boyutunun ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$).

Kaygı faktörleri ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkilere bakıldığında; kalp çarpıntısı, korkuya kapılma ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Çok kötü şeyler olacak korkusu, baş dönmesi veya sersemlik, nefes almada güçlük, ölüm korkusu, bağımlılık, yüzün kızarması ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak çok

anlamli bir fark olduğu soylenabilir. Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karincalanma, sıcak/ ateş basmaları, ellerde titreme, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi, ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark olduğu soylenabilir ($p<0,05$).

Buna göre erkeklerin sıcak ve ateş basmalarına ilişkin algılarının daha anlamli olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar ise bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karincalanmaya, çok kötü Şeyler olacak korkusuna, baş dönmesi veya sersemliğe, ellerde titremeye, nefes almada güçlüğe, ölüm korkusuna, midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissine, baygınlığa ve yüzün kızarmasına ilişkin algılarının daha anlamli olduğu anlaşılmaktadır.

Bacaklarda halsizlik ve titreme, gevşeyememe, dengeyi kaybetme duygusu, dehşete kapılma, sinirlilik, boğuluyormuş gibi olma duygusu, titreklik, kontrolü kaybetme korkusu ve terleme (sıcaklığa bağlı olmayan) ifadeleri ile erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamli bir sonuç bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$). Gevşeyememe ifadesini kadınlar anlamsız erkekler anlamli bulurken, dehşete kapılma ifadesini ise kadınlar anlamli erkekler ise anlamsız bulmuştur.

Katılımcıların medeni durum faktörü ve iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun, iş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadesi ile evli ve bekar katılımcılar arasında istatistiksel olarak çok anlamli bir fark olduğu soylenabilir. Üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum ve üst yönetim tarafından iş arkadaşarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri ile evli ve bekar katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark olduğu soylenabilir ($p<0,05$). Buna göre, bekarların üst yöneticilerinin etkinliği, iş yerinde önemli faaliyetlere katılma ve üst yönetimce kollarıma, evlilere göre daha yüksek olduğu soylenabilir.

Yaptığım işin güçlüğu, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, iş arkadaşarımla uyumlu bir Şekilde çalıştığımı düşünüyorum, çalışmalarımlın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum, yükselme

olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ve çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum ifadeleri ile evli ve bekar katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$). Katılımcıların medeni durum faktörü ve kişisel faktörler boyutu ve kaygı boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların yaş faktörü ve iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun, yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum ifadesi arasında istatistiksel olarak sınırdan anlamlılık olduğu söylenebilir. Buna göre, 41 yaş ve üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre yaptıkları işi daha tatmin edici bulduklarını söyleyebiliriz. Aynı zamanda yaş faktörü ve iş faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların yaş faktörü ve kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kişisel faktörler boyutunun, profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım ve hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Buna göre, 41 yaş ve üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım ve hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum ifadelerine ilişkin algıları daha yüksektir. Aynı zamanda yaş faktörü ve kişisel faktörler boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların yaş faktörü ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kaygı faktörleri boyutunun, dehşete kapılma, ellerde titreme, kontrolü kaybetme korkusu, korkuya kapılma ifadesi arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Çok kötü şeyler olacak korkusu, baş dönmesi veya sersemlik, titreklik, ölüm korkusu, baygınlık ve terleme ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Aynı zamanda yaş faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Bana göre, 30 ve altı yaş grubu katılımcıların diğer yaş gruplarına göre çok kötü şeyler olacak korkusu, baş dönmesi veya sersemlik, ölüm korkusu, baygınlık ve terleme ifadelerine algıları daha yüksektir diyebiliriz. Ayrıca 31-40 yaş arası katılımcıların diğer yaş gruplarına göre dehşete kapılma, ellerde titreme, titreklik ve kontrolü kaybetme korkusu, korkuya kapılma ifadelerine algıları daha yüksektir diyebiliriz. Bu anlamda, 41 yaş ve üstü katılımcıların diğer yaş gruplarına göre kaygı faktörleri algıları düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların eğitim faktörü ile iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun, yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, iş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum, iş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum ve yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadelerini ileri düzeyde anlamlı bulmuşlardır ($p<0,05$). Buna göre, eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların diğer eğitim gruplarına göre bu ifadelere algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Ayrıca üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum, iş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum ve çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum ifadelerini ise anlamlı bulmadıkları ($p>0,05^{ns}$) görülmektedir.

Katılımcıların eğitim faktörü ile kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kişisel faktörler boyutunun, genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum ifadesi ile eğitim faktörleri arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre, eğitim durumu lisansüstü olan katılımcıların diğer eğitim gruplarına göre bu ifadeye algıları daha yüksektir diyebiliriz. Aynı zamanda eğitim faktörü ve kişisel faktörler boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların eğitim faktörü ile kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kaygı faktörleri boyutunun, bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, sıcak/ateş basmaları, sinirlilik ve baygınlık ifadeleri

arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Korkuya kapılma ifadesi arasında istatistiksel olarak sınırda anlamlılık olduğu söylenebilir ($p < 0,05$). Buna göre, eğitim durumu ön lisans ve altı olan katılımcıların bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma, sinirlilik, korkuya kapılma ve baygınlık ifadelerine algıları daha yüksektir. Ayrıca eğitim durumu lisans olan katılımcıların sıcak ve ateş basmaları ifadesine algıları daha yüksektir diyebiliriz. Aynı zamanda eğitim faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$). Bu anlamda, eğitim durumu ön lisans ve altı olan katılımcıların diğer eğitim gruplarına göre stres algıları daha yüksektir.

Katılımcıların deneyim faktörü ile iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir) ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri arasında çok anlamlı bir ilişki vardır. Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum ve yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,05$). Aynı zamanda deneyim faktörü ve iş faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$).

Bu anlamda, 5 yıl ve daha az deneyimi bulunan katılımcıların üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir), yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadelerine algıları diğer deneyim gruplarına göre daha yüksektir. 6 yıl ve 10 yıl arası deneyime sahip olan katılımcıların yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum ifadesine algıları diğer deneyim gruplarına göre algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Katılımcıların deneyim faktörü ile kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$). Katılımcıların deneyim faktörü ile kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kaygı faktörleri boyutunun, korkuya kapılma ve terleme (sıcaklığa bağlı olmaya) ifadeleri arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Kontrolü kaybetme korkusu, ölüm

korkusu, baygınlık, yüzün kızarması ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p < 0,05$). Aynı zamanda deneyim faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$). Buna göre 5 yıl ve daha az deneyimi bulunan katılımcıların kontrolü kaybetme korkusu, ölüm korkusu, baygınlık, yüzün kızarması ve terleme (sıcaklığa bağlı olmaya) ifadelerine algıları diğer deneyim gruplarına göre daha yüksektir. 6 yıl ve 10 yıl arası deneyime sahip olan katılımcıların korkuya kapılma ifadesine algıları diğer deneyim gruplarına göre algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Katılımcıların akademik unvan ve iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir) ifadesi arasında ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadeleri ile akademik unvan faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p < 0,05$). Aynı zamanda akademik unvan faktörü ve iş faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$).

Araştırma görevlilerinin diğer akademik unvana sahip katılımcılara göre yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, üst yöneticim etkindir (doğru kararlar verir) ve üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kullandığımı düşünüyorum ifadelerine algıları daha yüksektir. Öğretim görevlilerinin diğer akademik unvana sahip katılımcılara göre çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum ifadelerine algıları daha yüksektir diyebiliriz.

Bu sonuçlara göre akademisyenlerin, yaptığı işinden dolayı tatmin olmadığı, iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışmadığı, önemli faaliyetlere katılmadığı, iş güvenliğinin olmadığını, yükselme olanaklarının yeterli olmadığını ve çalışma ortamının fiziki şartlarının iyi olmadığı algısına sahiptirler. Bu sebeple üniversite yönetiminin akademisyenler adına iş tatminini üst seviyeye çıkarması, akademik faaliyetlerde katılımın artırılmasını sağlaması, yükselme olanaklarının iyileştirmesi, çalışma ortamını geliştirmesi, iş güvenliği ile ilgili gerekli koşulları sağlayarak çalışanlar

üzerindeki stres koşullarını en aza indirebilecek faaliyetler geliştirmesi gerektiği söylenebilir.

Katılımcıların akademik unvan ve kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kişisel faktörler boyutunun arasındaki ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$). Katılımcıların akademik unvan ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kaygı faktörleri boyutunun, sinirlilik, korkuya kapılma ve terleme (sıcaklığa bağlı olmayan) ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Buna göre bu ifadelerle araştırma görevlileri diğer akademik unvan gruplarına göre algıları daha yüksektir diyebiliriz. Aynı zamanda akademik unvan faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Katılımcıların idari unvan ve iş faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş faktörleri boyutunun, yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadesi arasında ileri düzeyde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum, yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum, çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum ifadeleri arasında çok anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p<0,05$). Aynı zamanda idari unvan faktörü ve iş faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05^{ns}$).

Akademik birim yöneticisi olan katılımcıların yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlaması açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum ve yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum ifadelerine olan algıları diğer idari unvan gruplarının algılarına göre yüksektir. İdari birim yöneticisi olan katılımcıların yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum ve çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum ifadelerine olan algıları diğer idari unvan gruplarının algılarına göre yüksektir diyebiliriz.

Katılımcıların idari unvan ve kişisel faktörler boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kişisel faktörler boyutunun, genel olarak sağlığının iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum ifadesi ile idari unvan faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p < 0,05$). Ancak idari unvan faktörü ve kişisel faktörler boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$).

Katılımcıların idari unvan ve kaygı faktörleri boyutu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kaygı faktörleri boyutunun, boğuluyormuş gibi olma duygusu ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($p < 0,05$). Ancak idari unvan faktörü ve kaygı faktörleri boyutunun diğer ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05^{ns}$).

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.

Bu alanda yapılacak diğer araştırmalarda çalışanların ve yöneticilerin stres yönetimi ve psikolojik destek gibi eğitim seminerlerine katılma durumları araştırılabilir. Karabük Üniversitesi çalışanları üzerine yapılan bu araştırma, üniversite öğrencileri üzerinde 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 araştırılabilir. Ayrıca stres faktörlerinin farklı üniversitelerde de yapılan çalışmaları karşılaştırmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

Ada, N. (2013). Örgütlerde Çatışma Nedenleri ve Çözüm Önerileri: Bir Literatür Çalışması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, Cilt 6, Sayı 1, s.61-62.

Akbağ, M. (2000). *Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Üniversite Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşünceler, Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Akbaş, S. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Stresle Başa Çıkma Stilleri: Pamukkale Üniversitesinde Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Akdeniz, S. (2014). *Farklı Merhamet Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon, Anksiyete, Stres ve Duygusal Zekanın İncelenmesi*. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi

Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Aksoylu, S. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Kayseri İli Örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(1), 228-245.

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

Aydın, Ş. (2004). *Otel İşletmelerinde Stres Faktörleri ile İş Bırakma İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletme Uygulaması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), Ocak, 3.

Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. TÜRK-İŞ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) İstanbul'da ve İzmir'de Çalışma Hayatında Stres Konulu Eğitim Seminerleri.

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.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Balaban, J. (2000). Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 7, S.S:188-195.

Basım, N.H. & Şeşen, H. (2006). Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16: 159-168.

Bennett, M. P., & Lengacher, C. (2006). Humor and laughter may influence health: II. Complementary therapies and humor in a clinical population. *Advance Access Publication*, 3(2), 187–190.

Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İnkilap Kitapevi.

Biricik, Y.S. (2018). *Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi*. Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı Doktora Tezi.

Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* ISSN: 1303-5134

Caz, Ç., Aydoğdu, V., Tunçkol, H.M. & Öncü, E. (2015). Zaman Yönetimi Becerisi ve Stres İlişkisi: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:50, 278-287.

Chauvet, S., & Hofmeyer, A. (2007). Humor as a facilitative style in problem-based learning environments for nursing students. *Nurse Education Today*, 27, 286–292.

Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 117-140.

Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*, Volume 2, Number 3, 69-85.

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

Çiftçi, G. E., Öneren, Ö., & Önem, A. (2013). Çalışanlarda Psikolojik Yıldırma ve Endişe Düzeyi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, s.71.

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

Demir, H. (2017). *Sosyal Güvenlik Alanında Çalışan Kamu Personellerinin Örgütsel Stres Kaynaklarının İncelenmesi: Bitlis ve Siirt Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Örneği*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.11, S.1.

Erdal, B.M (2009). *İşletmelerde Stres Kaynakları, Sonuçları ve Yönetim Teknikleri ve Bir Uygulama*. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

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

Erdem, Z. (2018). *Ekip Kaynak Yönetiminde Kabin Ekiplerinin İletişim, Ekip Çalışması ve Stresle Başa Çıkma Tutumları ile Kişilik Yapıları Etkileşimi: Kabin Ekipleri Üzerinde Bir Çalışma*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimleri 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

Ertem Eray, T. (2017). Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* Yıl 2017, Sayı 27, Sayfalar 201 – 213.

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

Fidan, U. & Özkan, N. (2019). Odaklanma – Meditasyon Sürecinin Aktif EMDR Yazılımı ile Kontrol Edilmesi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, Cilt:34, Sayı:1*.

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.

Gonzalez, M.J. & Miranda-Massari, J.R. (2014). Diet and stress. *Psychiatr Clin N Am*, 37, 579-589.

Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamının Önemli bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt:27, Sayı:2*.

Gökler, R. & Işıtan, İ. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres ve Etkileri. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı:3.*

Göksel, A. & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkmada 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.*

Gül, A. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranışın İş Stresi Üzerine Etkisinde İş Güvenliğinin Aracılık Rolü: Bir Üniversite Hastanesi Örneği.* Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Güllüoğlu, Ö. (2012). Yerel Televizyon Çalışmalarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Cilt:0, Sayı:43, 77-104.*

Gümüştekin, G.E. & Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 23.*

Gümüştekin, G.E. & Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 1, 271-288.*

Gürbüz, M.Z. & Akyüz, G.A. (2017). Toplu Taşıma Hizmetinde Örgütsel Stres Kaynakları ve Çözüm Önerileri. *Business & Management Studies: An International Journal, Vol.:5 Issue:2 Year:2017, pp. 382-404*

Gürer, B., Kılıç Z., Şahin M, & Esentaş M. (2014). İşitme ve Bedensel Engelli Sporcuların Stres Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Yönünden İncelenmesi. *Batman Üniversitesi Akademik Sosyal Bilimler Dergisi, 2/1, 352/359.*

İştar, E. (2012). Stres ve Verimlilik İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi, Sayı:33.*

Kabul, M. (2016). *Çalışanların Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.* Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

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.

Karakaya, A. & Gürel, S. (2015). Kardemir A.Ş. Çalışanlarının Stres Faktörleri Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (1), 17-31.*

Kavas, E. (2013). Dini Tutum-Stresle Başa Çıkma İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 37.*

Kaya, A. & Kaya, Y. (2007). Küçük ve Orta Boy İşletmecilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Say: 23 Yıl: 2007/2 (41-62 s.).

Kırıcı, B. (2010). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Bir Uygulama*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Madenoglu, 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.

Okutan, M. & Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı:3, 15-42.

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

Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z., & Recepoğlu, E. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ile Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, Sayı 3, ss: 405-428.

Özen, H.Ö. (2011). *Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği*. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Özen, H.Ö. (2012). Gelir Düzeyindeki Yeterliliğin Örgütsel Stres Üzerindeki Etkileri: TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:8, Yıl:8, Özel Sayı, 8:183-202

Özer, M.A. (2012). Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24 Sayı: 1 – 2.

Özgen, E. (2003). İletişim ve Liderlik. *İletişim Dergisi*, Sayı: 18.

Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu D., Kırel A. Ç. & Acar P. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özmutaf, N.M. & 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, ss.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.

Öztürk, H., Babacan, E. & Anahar, E.Ö. (2012). Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt:1, s.4

Öztürk, İ. (2017). *İşgörenin Görev Bağımlılığı, Politik Davranışları, Rol Çatışması ve Belirsizliğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir İnceleme*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Paşa, M. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Pekerşen, Y. (2015). *Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçıların İş Stresi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Toksik Davranışları Arasındaki İlişki*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Doktora Tezi.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Sabuncuoğlu, Z. & TÜZ, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Kitapevleri.

Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlaştırma*, Anı Yayıncılık, Ankara.

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

Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, s.17-40.

Soysal, A. (2007). *Boş Zaman Etkinlikleri Rehberi İçinde: Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.14, S.2 s.333-359.

Şenol, F. (2010). *Motivasyon Araçlarının Algılanmasında İşgüvencesinin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

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

Tatlılıoğlu, K. (2015). Çalışma Yaşamında alışanların Karşı Karşıya Olduğu Psiko-Sosyal Risk Faktörleri: Stres Faktörü. *Bingöl Üniversitesi 1. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Öğrenci Kongresi Bildiriler Kitabı*.

Tekin, E., Yazgan ilesiz, Z. & Gede, S. (2019). Farklı Meslek Gruplarında alışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa ıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 79-89

Tekin, G.O. (2010). *alışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında alışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Tekiner, M.A. & Tavas, B. (2016). Çalışanlara Stres Yönetimi Becerisi Kazandırılmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Emniyet Teşkilatı Örneklemi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 42.

Tokur, B. (2011). *Stres-Dindarlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Töngür, A. (2016). İş Yükü, Kişilerarası atışma ve Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırılmalı Analizi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, s.553.

Turan, ř. & Aksoy Poyraz, C. (2015). Günlük Yaşam Stresiyle Baş Etmek için Kullanılan Psikoterapi Yöntemleri. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 3, ss.133-140.

Türk, K., Eroğlu, C. & Türk, D., (2008). T.C. Devlet Hastanelerindeki alışma koşullarının stres üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Geyve Devlet Hastanesi örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1.

Uğur, A. & Erol, Z. (2015). Örgütlerde Kritik Sorun Kaynağı Olarak İşe Yabancılaşma, Yabancılaşma ve Bürokrasi Arasındaki İlişkiye Yönelik Kavramsal Bir Yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:8, 182-192.

Üstün, B. & Karagül, S. (2015). Hastanelerde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2

Yamuç, V.A. & Türker, D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek alışanlar Üzerine İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 25, ss. 389-423.

Yavan, Ö. & Pekkaya, M. (2017). Mesleki Streste Etkili Ana Faktörlerin Önem Derecelerinin Belirlenmesi: Bir Üniversitede Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*

Yıldırım, Y. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Yıldız, M., Güç, K. & Erdem, S. (2015). Stresle Başa Çıkma Tutumlarının İnsani Değerler Açısından İncelenmesi: Kamu Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25 (1), 41-62.

Yılmaz, A. & Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:10 Sayı:2, 1-19.

Yumuşak, S. (2007). İşgörenlerde İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 85-105.

Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3 Sayı: 3.

Zeytin, M. & Gökgöz, A. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı: 3.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Stresin Belirtileri.....	48
Tablo 2. Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları	51
Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular	66
Tablo 4. Güvenilirlik Analizi	67
Tablo 5. İş Faktörlerine İlişkin Bulgular	68
Tablo 6. Kişisel Faktörlere İlişkin Bulgular.....	69
Tablo 7. Kaygı Faktörlerine İlişkin Bulgular	71
Tablo 8. Cinsiyet ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki.....	72
Tablo 9. Cinsiyet ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki.....	74
Tablo 10. Cinsiyet ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki	75
Tablo 11. Medeni Durum ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki.....	77
Tablo 12. Medeni Durum ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki.....	78
Tablo 13. Medeni Durum ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki.....	79
Tablo 14. Yaş ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki	80
Tablo 15. Yaş ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki	81
Tablo 16. Yaş ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki	82
Tablo 17. Eğitim ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki	84
Tablo 18. Eğitim ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki	85
Tablo 19. Eğitim ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki	86
Tablo 20. Deneyim ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki.....	87
Tablo 21. Deneyim ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki	89
Tablo 22. Deneyim ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki.....	90
Tablo 23. Akademik Unvan ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki	91
Tablo 24. Akademik Unvan ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki.....	93
Tablo 25. Akademik Unvan ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki.....	94
Tablo 26. İdari Unvan ve İş Faktörleri Arasındaki İlişki.....	95
Tablo 27. İdari Unvan ve Kişisel Faktörler Arasındaki İlişki.....	97
Tablo 28. İdari Unvan ve Kaygı Faktörleri Arasındaki İlişki	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	13
Şekil 2. Kısa Süreli Stres	23
Şekil 3. Uzun Süreli Stres	24
Şekil 4. Stres Kaynakları Modeli.....	26
Şekil 5. Genel Uyum Sendromu	47
Şekil 6. Stresin Birey Üzerindeki Etkileri	49
Şekil 7. Örgüt Ortamında Stres Kaynakları ve Sonuçları.....	52
Şekil 8. Araştırmanın Modeli	63



EK: ANKET FORMU

STRES FAKTÖRLERİ ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anketle elde edilen bilgiler kişisel haklarınıza zarar vermeyecek şekilde yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Karabük Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
akarakaya@karabuk.edu.tr

Firdevs TOKAY TAÇGIN
Karabük Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
firdevstokay@karabuk.edu.tr

1- TANIMLAYICI BİLGİLER

1	Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek
2	Medeni Durumunuz	() Evli	() Bekâr
3	Yaşınız	() 30 yaş ve altı	() 31-40 yaş () 41 yaş ve üstü
4	Eğitim Durumunuz	() Ön lisans ve altı	() Lisans () Lisansüstü
5	Çalışma Süreniz	() 5 yıl ve daha az () 11 yıl -15 yıl arası	() 6 yıl – 10 yıl arası () 16 yıl ve daha fazla
6	Akademik Unvan	() Öğretim Üyesi () Araştırma Görevlisi	() Öğretim Görevlisi () Okutman
7	İdari Unvan	() Akademik Birim Yöneticisi () İdari Birim Yöneticisi	() Akademik Bölüm Yöneticisi () Şef () Memur

2- FONKSİYONEL DEĞİŞKENLER

A- İŞ FAKTÖRLERİ (Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.)					
1 - Kesinlikle Katılmıyorum		2 - Katılmıyorum		3 - Kısmen Katılıyorum	
4 - Katılıyorum		5 - Kesinlikle Katılıyorum			
1	Yaptığım işin güçlüğü, heyecan vericiliği, çeşitliliği, ilgiyi çekmesi, iş yükü ve başarı duygusu sağlama açısından beni tatmin ettiğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
2	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretin ve diğer kazançların adil ve dürüstçe olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
3	Üst yöneticim etkindir (Doğru kararlar verir).	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
4	İş arkadaşlarımla uyumlu bir şekilde çalıştığımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
5	İş yerinde önemli olan faaliyetlere katılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
6	Çalışmalarımın üst yöneticim tarafından takdir edildiğini ve beğenildiğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
7	İş yerinde iş güvenliği oranının yeterli olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
8	Yükselme olanaklarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
9	Çalışma ortamının fiziksel şartları yönünden uygun olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
10	Üst yönetim tarafından iş arkadaşlarımla beraber kollandığımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4) (5)

B- KİŞİSEL FAKTÖRLER (Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.)						
1 - Kesinlikle Katılmıyorum		2 - Katılmıyorum		3 - Kısmen Katılıyorum		
4 - Katılıyorum		5 - Kesinlikle Katılıyorum				
11	Sık sık ya da sürekli egzersiz yapıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Kilo durumumun normal olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Sigara kullanmıyorum ya da ara sıra kullanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Alkol kullanmıyorum ya da nadiren kullanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Profesyonel destek hiç almadım ya da nadiren aldım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Ruhsal durumumu düzeltici hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Vücudumu ve zihnimizi canlandırmak için hiç ilaç kullanmadım veya nadiren kullandım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Ciddi sorunlar dışında kendimi nadiren gergin, sinirli, endişeli veya rahatlayamayan biri olarak görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Genel olarak sağlığımın iyi veya mükemmel olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Hayatımda çoğunlukla memnun ve mutlu olduğumu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

C- KAYGI FAKTÖRLERİ: Aşağıda insanların kaygılı ya da endişeli oldukları zamanlarda yaşadıkları bazı belirtiler verilmiştir. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Daha sonra, her maddedeki belirtinin BUGÜN DÂHİL SON BİR (1) HAFTADIR sizi ne kadar rahatsız ettiğini işaretleyiniz.						
1 - Hiç		2 - Hafif düzeyde Beni pek etkilemedi		3 - Orta düzeyde Hoş değildi ama katlanabildim		
4 - Ciddi düzeyde Dayanmakta çok zorlandım						
1	Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karıncalanma	(1)	(2)	(3)	(4)	
2	Sıcak/ ateş basmaları	(1)	(2)	(3)	(4)	
3	Bacaklarda halsizlik, titreme	(1)	(2)	(3)	(4)	
4	Gevşeyememe	(1)	(2)	(3)	(4)	
5	Çok kötü şeyler olacak korkusu	(1)	(2)	(3)	(4)	
6	Baş dönmesi veya sersemlik	(1)	(2)	(3)	(4)	
7	Kalp çarpıntısı	(1)	(2)	(3)	(4)	
8	Dengeyi kaybetme duygusu	(1)	(2)	(3)	(4)	
9	Dehşete kapılma	(1)	(2)	(3)	(4)	
10	Sinirlilik	(1)	(2)	(3)	(4)	
11	Boğuluyormuş gibi olma duygusu	(1)	(2)	(3)	(4)	
12	Ellerde titreme	(1)	(2)	(3)	(4)	
13	Titreklik	(1)	(2)	(3)	(4)	
14	Kontrolü kaybetme korkusu	(1)	(2)	(3)	(4)	
15	Nefes almada güçlük	(1)	(2)	(3)	(4)	
16	Ölüm korkusu	(1)	(2)	(3)	(4)	
17	Korkuya kapılma	(1)	(2)	(3)	(4)	
18	Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi	(1)	(2)	(3)	(4)	
19	Baygınlık	(1)	(2)	(3)	(4)	
20	Yüzün kızarması	(1)	(2)	(3)	(4)	
21	Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)	(1)	(2)	(3)	(4)	

ÖZGEÇMİŞ

Firdevs TOKAY TAÇGIN 1988 tarihinde Konya ilinin Karapınar ilçesinin Yeşilyurt Kasabasında doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Konya ilinde tamamladı. 2006-2008 yılları arasında Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Muhasebe ve Vergi Programı bölümünü ön lisans olarak tamamladı. Lisans Eğitimini 2012 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinde tamamladı. 2014-2015 Eğitim Öğretim Yılı Bahar yarıyılında Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans eğitime başladı. 2011 yılında Karabük Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde göreve başladı ve halen Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde görev yapmaktadır.