

Kamu Çalışanlarının Stres Düzeylerinin Ölçülmesi ve Eskişehir Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Hüseyin GÜRBÜZ, Rüveyda DOĞAN, Elif GÖRMÜŞ, Gamze Pelin TOKYAY, Dilara ÖZTEKİN, Gökhan ENGİZ*

Kamu Çalışanlarının Stres Düzeylerinin Ölçülmesi ve Eskişehir Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Stress Level Measurement of Public Employees A Research on Public Officials in Eskisehir

Özet

Stres kişinin etkinliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Stresin yalnızca olumsuz ve başarıyı azaltan etkisinin yanında, olumlu yönleri olduğunu gösteren çalışmalar da vardır. Üretim verimliliğini artıran ve çalışanların sağlığını etkilemeyen stres olumlu olarak kabul edilmektedir ve iş hayatında stres daha çok çalışanların verimliliği üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmada, araştırmanın teorik altyapısını oluşturan stres ve örgütsel stres kavramları üzerinde durulmuştur. Stresin insanda görülen belirtileri verilmiş, stresin örgütler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma boyunca, Eskişehir'deki kamu çalışanları üzerine uygulanan bir araştırma ile çalışanların stres kaynakları ve çalışanlarda görülen stres belirtileri incelenmiştir. Çalışanlara uygulanan ankette yer alan önermeler, literatür taramasıyla elde edilen durumların tespiti ile oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, rahatsız edici düzeyde olmasa bile, kamu çalışanlarının değişik stres kaynaklarına maruz kaldıkları görülmüştür.

Abstract

Stress emerges as a concept which negatively affects the efficiency and the productivity of an individual. In addition to the negative and productivity lessening effects of stress, some researchers cited various positive effects of it. A stress level that affects an increase in productivity and that doesn't cause a deterioration of health is accepted as a positive one and the studies about stress in work life mostly focus on the productivity of the employees.. This study was focused on the facts that stress forming the theoretical substructure and organizational stress concepts. The symptoms of stress upon humans as well as observed the effects of stress upon organizations were given. Through the study, the stress causing sources and the symptoms of stress was being observed by the research carried out upon the public employees in Eskisehir. The questions in the survey were formed by the search of specified cases in literature. We conclude that the public employees were exposed to various stress sources even in the case of stress sources were not an uncomfortable level.

Anahtar Kelimeler: Stres, Kamu Çalışanları

Key Words: Stress, Public Employess

1. Giriş

Her sektörün verimli ve etkili olabilmesi için her çalışanın bireysel kapasitesini mümkün olan en üst düzeye çıkarmak, çalışma arzusunu arttırmak gerekliliği inkar edilemez bir gerçektir. İş görevleri yaptıkları işten veya iş ortamından memnun oldukları, buldukları ortamdaki stres faktörlerinden etkileşimlerinin minimum olduğu ölçüde bireysel motivasyonları sağlanır ve dolayısıyla aynı

* Hüseyin GÜRBÜZ, Yrd.Doç.Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı, hgurbuz2002@gmail.com; ESOGÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencileri; Rüveyda DOĞAN, rdogan@ogu.edu.tr, Elif GÖRMÜŞ, elifip2005@hotmail.com, Gamze Pelin TOKYAY, gpelinty@hotmail.com, Dilara ÖZTEKİN, d_oztekin@hotmail.com, Gökhan ENGİZ, gengiz83@gmail.com

ölçüde çalışmalarında verimli olurlar. Günümüzde kamu kurum ve kuruluşları için sektöründe özel sektörde olduğu gibi insan sermayesinden en üst düzeyde yararlandığı ve böyle bir mekanizmayı başarılı bir şekilde çalıştırdığını söylemek zordur. Ancak işten çıkarılma korkusu, günlük işlerini yetiştirme sıkıntısı gibi iş stresinin bir parçası olan etkenler özel sektöre kıyasla kamu sektöründe az olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı; stresi, belirtilerini, strese neden olan kişisel ve örgütsel faktörleri açıklamak ve stresle nasıl baş edileceği konusunda bilgi vermektir. Uygulama aşamasında ise kamu sektöründe çalışanların performansını etkileyen stresin çalışan memnuniyeti üzerine etkisi, uygulanan anket aracılığıyla incelenecektir. Stres ve memnuniyet düzeylerinin çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, tecrübe, aylık gelir, bölüm, statü ve şube gibi demografik özelliklerine göre dağılımı araştırılacaktır. Çalışanların performansı ve verimliliği çalıştıkları ortamdan memnuniyetleriyle alakalı olduğu daha önceki birçok araştırmada kanıtlanmıştır.

2. Stres

Stres kavramı, sanayileşen her toplumdaki bireylerin öğrenip kullandığı psikolojik kavramlardan biridir. Stres, herkes tarafından bilinmesine rağmen, çoğu insan bu kavramı hem yanlış hem de farklı anlamda kullanmaktadır. Stres denilince, çoğu insanın aklına hemen olumsuz ifade tarzı gelmektedir. Fakat böyle bir düşünce yanlıştır. Çünkü stres çalışma yaşamındaki şartlara göre zararlı veya zararsız olabilir. Başka bir deyişle, stresi iyi ve kötü biçimlerde düşünmek mümkündür. Örneğin, çok dersten ikmale kalan veya çok sevilen bir insanın hastalanmasından kaynaklanan stres kötü, çalışkan bir öğrencinin takdir listesine girmesi, insanların daha yukarılara terfi etmesinden kaynaklanan stres ise, iyi olarak değerlendirilir (Güney, 2007, s. 594).

Iwanchevich ve Matteson stres terimini; “uyaranlar, tepkiler ve iki etkinlik arasındaki etkileşim” biçiminde tanımlamışlardır. Lazarus'a göre stres "insanlar üzerinde fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilecek aşırı taleplerin sonucudur" (Garipoğlu, 2007, s. 3).

2.1. Çalışma Yaşamı ve Stres

Bugünün modern toplumunda özellikle son derece gelişmiş ve aynı ölçüde karmaşıklaşmış olan örgütlerde yer alan insanları stressiz düşünmek mümkün değildir. İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını işte geçiriyor. Dolayısıyla iş ortamında bulunan herkes zamanının çoğunu iş ve işle ilgili faaliyetlerini düşünerek geçirir. Fakat özellikle yönetim kademesinde yer alanların işi düşünmedikleri bir anını bulmak oldukça zordur. Bu nedenle insanı strese sokan temel faktörlerin başında iş yaşamının yer aldığını söylemek yanlış olmayacaktır (Güney, 2007, s. 595).

2.1.1. Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları

Çalışma yaşamında stres yaratan (kişisel ve örgütsel stres faktörleri) faktörler karşısında bilim adamları birçok araştırma yapmış ve elde ettikleri verileri değerlendirerek bazı sınıflamalar yapmıştır. Sınıflandırma yapılırken dikkate alınan temel noktalardan bazıları şunlardır:

- İşle Doğrudan İlgili Unsurlar,
- Çalışma Yaşamındaki Mesleki Gelişme,
- Çalışanların Örgütteki Rolü,
- Örgüt Dışı Sosyal İlişki,
- Örgütsel İklim.

Çalışma yaşamında stres yaratan faktörler bireyin çevresinde, stres ise bireyin kendisindedir. Stres yaratıcılarını fiziksel, sosyal ve duygusal olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür. Fiziksel stres kaynakları; çalışanın çevresinden kaynaklanan ve fiziksel bir strese yol açan ve insanı, sonuçlar konusunda endişeye yönelten kaynaklardır. Sosyal stres kaynakları çalışma yaşamındaki bireyler arası ilişkilerle ilgilidir. Burada stres yaratan fiziksel bir unsur değil başka bir insandır. Duygusal etmenler, çalışanların çevreleriyle olan ilişkilerini algılama biçimleri olup, kişide engelleme, kaygı, kızgınlık veya buna benzer stres duygularına neden olurlar (Güney, 2007, s. 598).

3. Örgütsel Stres Kaynakları

Şimşek ve Çelik'e göre mesleki farklılıklar, rol çatışması ve belirsizliği ile aşırı iş yükü ve az çalışma, fiziksel koşullar gibi faktörler, stresi oluşturan örgütsel faktörler olarak kabul edilmektedir.

McGrath'a göre stres faktörlerinin sınıflandırması şu şekildedir:

- Görev kaynaklı stres (işin zorluğu, belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı vb.),
- Role bağlı stres (çatışma, rol belirsizliği, iş yoğunluğu vb.),
- Davranış ortamından kaynaklanan stres (kalabalığın etkisi vb.), (Akt. Ertekin, 1993)

Luthans'a göre örgütteki stres kaynakları dört grupta toplanmaktadır:

- Örgütsel Politikalar
- Örgütün Yapısal Özellikleri
- Fiziksel Koşullar
- Örgütsel Süreçler (Akgündüz, 2006, s. 26).

4. Uygulama

4.1. Araştırmanın Amacı

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel, iş hayatında birçok nedenle stresle karşı karşıya kalmaktadır. Stresin kaynağı ve etkileri ise faaliyet gösterilen sektöre ve kişilere göre farklılık göstermektedir. Ancak gerek yapılan işin niteliği gerekse çalışılan ortamdaki maddi olanak, yöneticilerle iletişim, terfi gibi faktörler kişilerin beklentilerine göre farklılık göstermekte ve bu durumda az ya da çok her sektörde stresin varlığını hissettirmektedir. Araştırmamızda, değişik sektörlerde

faaliyet gösteren kamu çalışanları üzerinde stresin etkileri incelenmiştir. Stresin çalışanlar üzerinde etkileri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta ele alınarak stresin etkileri bu boyutlar altında gözlemlenmiştir. Araştırmamızın amacı kamu çalışanlarının iş hayatında karşılaşılabilecekleri stres kaynaklarını, çalışanların stres düzeylerini azaltmaya yönelik bulguları, strese karşı koyma yollarını ortaya çıkararak bu faktörlerin yeniden düzenlenmesi, çalışanlardaki stresin azaltılarak gerek çalışanların yaşam kalitesinin artırılmasına gerekse sunduğu hizmetin iyileştirilmesine ışık tutmaktır.

4.2. Araştırma Yöntemi

Milli Eğitim, PTT Başmüdürlük, Üniversite (ESOGÜ), Gelir İdaresi kurumları başta olmak üzere bu kurumlarda çalışanlar araştırma evrenimizi oluşturmaktadır. Araştırmamızda mekan sınırlaması yapılarak Eskişehir ili ele alınmıştır. Araştırmamızın anket soruları Eskişehir ilinde bulunan her kamu kurumunda çalışan personele basit tesadüfi yöntemle seçilerek 100'er adet dağıtılmış, 271 kişi anketimizi doldurarak geri göndermiştir. Eskişehir ilinde faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 271 kişi araştırmamızda örnekleme oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmada veri toplama yöntemlerinden anket metodu kullanılmaktadır. Anket soruları literatürdeki Esra GARİPOĞLU tarafından 2007 yılında hazırlanan "Stres Yönetimi ve Banka Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma" başlıklı tez araştırmasında uygulanan anket formundan yararlanılmıştır.

Anket çalışmasında; örgütsel stres kaynaklarını oluşturan 62 önerme ve personelin demografik özelliklerini belirleyici 8 soru yer almıştır. Ankette önermelere verilecek cevaplar için beş aralıklı Likert Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılanlardan, kendilerine en uygun gelen seçeneği doldurmaları istenmiştir. Puanlama ise, önermelerin her biri strese neden olacak şekilde verilmiş olduğundan, işaretlenen basamağın taşıdığı ağırlık alınmıştır. Örneğin; "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneğini işaretlemiş olan anket katılımcısı o önerme için 5 puan, "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneğini işaretlemiş olan katılımcı, 1 puan almıştır.

Tablo 1. Stres Kaynaklarına İlişkin Önermelerin Dağılımı

<i>Önerme Sırası</i>	<i>Stres kaynakları</i>	<i>Adet</i>
1-28	(A) Yapılan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynakları	28
29-37	(B) Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	9
38-44	(C) Mesleki İlerleme, Terfi, Takdir ile İlgili Stres Kaynakları	7
45-51	(D) Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynakları	7
	TOPLAM	51

Puanlamada, 3 puan “Kararsızım” tercihinin karşılık gelmektedir. Böylece anketteki önermelerin her birine verilen cevaplar stres puanı olmuştur. Her önerme için, stres puanlarının katılımcı sayısına oranı ile, tüm katılımcıların ortalama stres puanları hesaplanmıştır.

Stres kaynaklarını, kendi aralarında 6 temel gruba ayırarak, ortalama değerleri hesaplanmıştır. Yüksek puanlar, stres kaynaklarının denekler açısından önemli stres yapıcılar olduğunu göstermektedir.

Buna göre, kararsız kalan ve 3 puanı tercih eden anket katılımcılarının eğiliminin 2 veya 4 puana ne kadar ve hangisine yakın olabileceği belli değildir. Bu nedenle, stres ortalama puanı 3’ün üzerinde olan stres nedenleri personeli nasıl etkilediği yorumlanmıştır.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Çalışma için hazırlanan anketin güvenilirliğini ölçmek için, bu çalışmada 271 denek üzerinde uygulama yapılmış olup, Cronbach Alpha değeri (güvenilirlik katsayısı) hesaplanmıştır. Geliştirilen Likert tipi anket verilerinin güvenilirliği ölçülmüş, analiz sonucunda, anket verilerinin Alpha katsayısı, 0,942 olarak saptanmıştır. Bu değer 1.00’a yakın bir değer olduğundan anketin güvenilir olduğuna ve dolayısıyla uygulamada kullanılmasına karar verilmiştir.

5. Bulgular ve Yorumlar

Ankete Katılanların Demografik Özellikleri: Bu ankete katılan kişilerin demografik özellikleri kapsamında cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaş gruplarına, eğitim düzeylerine, toplam çalışma sürelerine, buldukları sektördeki çalışma sürelerine, gelirlerine ve çalıştıkları sektöre göre dağılımlarında sahip oldukları özellikler şöyledir:

Tablo 2. Demografik Özelliklerin Yüzdelerle Dağılımı

Demografik özellikler		Adet	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	137	50,6
	Erkek	134	49,4
Medeni durum	Evli	85	31,4
	Bekar	85	31,4
Yaş aralığı	25'den az	13	4,8
	25-30 yaş	57	21
	30-35 yaş	57	21
	35-45 yaş	83	30,6
	45 yaş ve üzeri	61	22,5
Eğitim durumu	Orta öğretim	53	19,6

	Önlisans	52	19,2
	Lisans	152	56,1
	Yüksek l./doktora	14	5,2
Toplam çalışma süresi	1 yıldan az	9	3,3
	1-5 yıl	40	14,8
	5-10 yıl	57	21
	10-15 yıl	56	20,7
	15-20 yıl	33	12,2
	20 yıl ve üzeri	76	28
Kurumda çalışma süresi	1 yıldan az	16	5,9
	1-5 yıl	57	21
	5-10 yıl	82	30,3
	10-20 yıl	55	20,3
	20 yıl ve üzeri	61	22,5
Aylık geliriniz	1500 tl'den az	32	11,8
	1500-2000 tl	69	25,5
	2000-3000 tl	160	59
	3000-4000 tl	8	3
	4000 tl ve üzeri	2	0,7
Sektör	Sağlık	37	13,7
	Eğitim	25	9,2
	Ulaştırma	50	18,5
	Güvenlik	47	17,3
	Finans	40	14,8
	Üniversite	47	17,3
	Diğer	25	9,2

5.1. Yapılan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarının neler olabileceği değerlendirildiğinde, toplam 28 ifadeden 23'ü 3 ve üzerinde değer almıştır. Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarına bakıldığında çalışma saatlerindeki düzensizlik, görev ve sorumluluk alanlarının tam olarak belirlenmesinden kaynaklanan çalışanlar tarafından yapılan işlerin anlamsız bulunuşu, yöneticilerin açık net ifadelerle ne istediğini belirtmemesi stres kaynağı olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra iş yerindeki izin problemleri de strese yol açmaktadır. Çalışanların daha iyi iş yapma çabalarının engellenmesi konusu stres kaynağı gibi görülmekle birlikte, daha iyi iş yapma gayretinin kurumun çalışma talimatları ile çatışmaması ve yapılan araştırma ve inceleme sonucu elde edilen görüşlerin yöneticilerin tecrübe ve öngörülerini ile çelişmemesi konusu göz ardı edilmemelidir. İşlerin zamanında görülmesi ve ilgili işin bitirilmesi için ayrılan sürenin verimli ve etkin kullanılabilmesi çok önemlidir.

Tablo 3. Yapılan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynakları

Sıra	Soru	Ort.	Öncelik
23	Çalışma saatlerim düzenli değil, sık sık değişiyor	3,99	1
2	Bazen işimi anlamsız buluyorum	3,71	2
28	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum	3,68	3
4	Bu mesleğin amaçları benim için yeteri kadar açık değil	3,67	4
15	İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum	3,56	5
7	İşimin zevk alınabilir özelliği yoktur	3,56	6
22	Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil	3,46	7
27	Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor	3,42	8
21	Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun	3,40	9
24	Yaptığım işler değişik ve renkli değil, sıkıcıdır	3,36	10
14	Günlük izin talebim problem yaratıyor	3,35	11
11	İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum	3,34	12
25	Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum	3,34	13
9	Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor	3,31	14
8	İşyeri ile ilgili sorunlarım var	3,30	15
10	İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum	3,26	16
16	Görevimin her anında parasal risk alma korkusu yaşıyorum	3,22	17

12	İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum	3,19	18
20	Çalışma ortamım yeteri derecede rahat değil	3,19	19
26	İş yerinde yeterli internet imkanı sağlanmıyor	3,17	20
13	İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor	3,12	21
3	İyi iş yapma çabalarım, işe özel bürokrasi tarafından engellenmektedir	3,07	22
17	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum	3,05	23
1	İşimdeki kural ve yöntemlerin bir çoğu işimi iyi yapmamı zorlaştırıyor	2,91	24
19	İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum	2,89	25
5	İşyerinde yapmam gereken işlerin miktarı çok fazla	2,81	26
18	İş yükünün çok fazla ve iş temposunun yorucu olduğunu düşünüyorum	2,72	27
6	İşim çok fazla kırtasiye gerektiriyor	2,70	28

5.2. Yönetici ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

Yönetici ile ilgili stres kaynakları değerlendirildiğinde, toplam 9 ifadeden 7 adedi 3 ve daha üzerinde değer almıştır. Tabloda ortaya çıkan duruma göre, yöneticilerin işini bilen, yetenekli, iletişim becerilerine sahip olmamaları çalışanlara arasında stres yaratmaktadır. Yöneticilerin iş akışının aksamaması için çalışanlarını eğitime yeterince göndermemesi, çalışanın bilgi eksikliği olduğunu düşündüğü konularda bir iş yaparken kendilerini stres altında hissedebilmektedir.

Tablo 4. Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları

Sıra	Soru	Ort.	Öncelik
29	Yöneticim işinde yetenekli değildir	3,70	1
36	Verilen görevin ne olduğu tam olarak açıklanmıyor	3,69	2
30	Yöneticim bana karşı adil değil	3,64	3
35	Astlarımla etkili iletişim kuramıyorum	3,64	4
34	Yönetici ve üstlerimle etkili iletişim kuramıyorum	3,47	5
31	Yöneticim memurlarının duygularına çok az ilgi gösterir	3,41	6
33	Yöneticilerim mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor	3,35	7
32	Birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum	2,93	8
37	Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor	2,85	9

5.3. Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

Mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları değerlendirildiğinde, toplam 7 stresörden 1'i 3 ve daha üzerinde değer almıştır. Kamu sektöründe terfi durumlarında siyaset, üst makamlarda tanıdık birilerinin olması avantaj sayılabilmesi çalışanları terfi durumlarında stres kaynağı olmaktadır.

Tablo 5. Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir ile İlgili Stres Kaynakları

Sıra	Soru	Ort.	Öncelik
43	Erken terfi eden arkadaşım benden daha başarısızdı	3,01	1
39	Bana ödedikleri parayı düşündüğümde, kurum tarafından takdir edilmediğimi düşünüyorum	2,96	2
38	İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum	2,93	3
40	İnsanlar bu işte, başka işlerde olduğu kadar hızlı terfi edemezler	2,78	4
44	Terfi şansından memnun değilim	2,67	5
42	Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum	2,51	6
41	Burada çalışanlar için çok az ödül vardır	2,31	7

5.4. Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları değerlendirildiğinde, toplam 7 stres kaynağından 1'i 3 ve üzerinde değer almaktadır.

Tablo 6. Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynakları

Sıra	Soru	Ort.	Öncelik
49	İstihkaklarımı zamanında alamıyorum, aldıklarımın ölçüleri bana uymuyor	3,20	1
45	İşimin sağladığı maddi imkanlardan memnun değilim	2,79	2
46	Elde ettiğim maddi imkanlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir	2,75	3
47	Yaptığım işin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkanlar, harcadığım emeğe karşılık gelmemektedir	2,75	4
51	Elde etmem gereken fakat elde edemediğim haklarım var	2,49	5
50	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var	2,34	6
48	Maaş artışlarından memnun değilim	2,28	7

5.5. Yapılan İşin Özelliği ile ilgili Stres Kaynaklarının Sektörel Karşılaştırması

Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarının sektörlere göre farklılığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır.

Tablo 7. Varyans Analizi Tablosu

<i>Değişkenlik Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>S.d</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Gruplar Arası	66,835	6	11,729	15,284	0,0001
Gruplar İçi	192,412	264	0,729		
Toplam	259,247	270			

$p < \alpha$ ($0,0001 < 0,05$) olduğundan dolayı sektörlere göre stres faktörü açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi sektörden kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu

<i>Sektör</i>	<i>Sektör</i>	<i>Ortalama Fark</i>	<i>S.d.</i>	<i>F.</i>	<i>% 95 Güven Aralığı</i>	
					<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
Sağlık	Eğitim	-0,51224	0,22102	0,240	-1,1689	0,1445
	Ulaştırma	-0,08569	0,18513	0,999	-0,6358	0,4644
	Maliye	0,33279	0,18763	0,567	-0,2247	0,8903
	Finans	1,03913*	0,19473	0,000	0,4605	1,6177
	Üniversite	-0,51634	0,18763	0,090	-1,0738	0,0412
	Diğer	0,07451	0,22102	1,000	-0,5822	0,7312
Eğitim	Sağlık	-0,51224	0,22102	0,240	-0,1445	1,1689
	Ulaştırma	0,42655	0,20912	0,392	-0,1948	1,0479
	Maliye	0,84503*	0,21133	0,002	0,2171	1,4729
	Finans	1,55136*	0,21766	0,000	0,9047	2,1981
	Üniversite	-0,00410	0,21133	1,000	-0,6320	0,6238
	Diğer	0,58675	0,24147	0,190	-0,1307	1,3042
Ulaştırma	Sağlık	0,08569	0,18513	0,999	-0,4644	0,6358
	Eğitim	-0,42655	0,20912	0,392	-1,0479	0,1948

	Maliye	0,41848	0,17345	0,197	-0,0969	0,9338
	Finans	1,12482*	0,18110	0,000	0,5867	1,6629
	Üniversite	-0,43065	0,17345	0,170	-0,9460	0,0847
	Diğer	0,16020	0,20912	0,988	-0,4611	0,7815
Maliye	Sağlık	-0,33279	0,18763	0,567	-0,8903	0,2247
	Eğitim	-0,84503*	0,21133	0,002	-1,4729	-0,2171
	Ulaştırma	-0,41848	0,17345	0,197	-0,9338	0,0969
	Finans	0,70633*	0,18365	0,003	0,1607	1,2520
	Üniversite	-0,84913*	0,17611	0,000	-1,3724	-0,3259
	Diğer	-0,25828	0,21133	0,885	-0,8862	0,3696
Finans	Sağlık	-1,03913*	0,19473	0,000	-1,6177	-0,4605
	Eğitim	-1,55136*	0,21766	0,000	-2,1981	-0,9047
	Ulaştırma	-1,12482*	0,18110	0,000	-1,6629	-0,5867
	Maliye	-0,70633*	0,18365	0,003	-1,2520	-0,1607
	Üniversite	-1,55546*	0,18365	0,000	-2,1011	-1,0098
	Diğer	-0,96462	0,21766	0,000	-1,6113	-0,3179
Üniversite	Sağlık	0,51634	0,18763	0,090	-0,0412	1,0738
	Eğitim	0,00410	0,21133	1,000	-0,6238	0,6320
	Ulaştırma	0,43065	0,17345	0,170	-0,0847	0,9460
	Maliye	0,84913	0,17611	0,000	0,3259	1,3724
	Finans	1,55546*	0,18365	0,000	1,0098	2,1011
	Diğer	0,59085	0,21133	0,080	-0,0371	1,2188
Diğer	Sağlık	-0,07451	0,22102	1,000	-0,7312	0,5822
	Eğitim	-0,58675	0,24147	0,190	-1,3042	0,1307
	Ulaştırma	-0,16020	0,20912	0,988	-0,7815	0,4611
	Maliye	0,25828	0,21133	0,885	-0,3696	0,8862
	Finans	0,96462*	0,21766	0,000	0,3179	1,6113
	Üniversite	-0,59085	0,21133	0,080	-1,2188	0,0371

Sektörlere göre yapılan işin özelliği ile ilgili farklılığı incelendiğinde finans sektörünün diğer 6 sektöre göre anlamlı bir farklılığının olduğu görülmektedir. Yapılan işin özelliğine göre Finans sektöründe diğer sektörler göre daha az stres görülmekle beraber üniversite sektöründe ise maliye ve finans sektörüne göre daha fazla stres yaşanmaktadır.

5.6. Yönetici ile İlgili Stres Kaynaklarının Sektörel Karşılaştırması

Yönetici ile ilgili stres kaynaklarının sektörler göre farklılığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır.

Tablo 9. Varyans Analizi Tablosu

<i>Değişkenlik Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>S.d</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Gruplar Arası	37,696	6	6,283	9,434	0,0001
Gruplar İçi	175,818	264	0,666		
Toplam	213,514	270			

$p < \alpha$ (0,0001 < 0,05) olduğundan dolayı sektörler göre yönetime bakış açısı faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farklılığın hangi sektörden kaynaklandığının analizi (Tukey çoklu karşılaştırma sonuçları) Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu

<i>Sektör</i>	<i>Sektör</i>	<i>Ortalama Fark</i>	<i>S.d.</i>	<i>F.</i>	<i>% 95 Güven Aralığı</i>	
					<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
Sağlık Eğitim		-0,41111	0,21128	0,452	-1,0389	0,2167
	Ulaştırma	-0,35474	0,17697	0,414	-0,8806	0,1711
	Maliye	0,65644*	0,17936	0,006	0,1235	1,1893
	Finans	0,48299	0,18614	0,132	-0,0701	1,0361
	Üniversite	0,09551	0,17936	0,998	-0,4374	0,6284
	Diğer	0,15617	0,21128	0,990	-0,4716	0,7839
Eğitim Sağlık		0,41111	0,21128	0,452	-0,2167	1,0389
		0,05636	0,19990	1,000	-0,5376	0,6503
	Ulaştırma	1,06754*	0,20201	0,000	0,4673	1,6678
	Maliye	0,89409*	0,20806	0,000	0,2759	1,5123

	Finans	0,50662	0,20201	0,161	-0,0936	1,1068
	Üniversite	0,56727	0,23082	0,179	-0,1185	1,2531
	Diğer					
Ulaştırma		0,35474	0,17697	0,414	-0,1711	0,8806
Sağlık						
	Eğitim	-0,05636	0,19990	1,000	-0,6503	0,5376
	Maliye	1,01118*	0,16580	0,000	0,5186	1,5038
	Finans	0,83773*	0,17312	0,000	0,3234	1,3521
	Üniversite	0,45025	0,16580	0,098	-0,0424	0,9429
	Diğer	0,51091	0,19990	0,144	-0,0830	1,1048
Maliye		-0,65644*	0,17936	0,006	-1,1893	-0,1235
Sağlık						
	Eğitim	-1,06754*	0,20201	0,000	-1,6678	-0,4673
	Ulaştırma	-1,01118*	0,16580	0,000	-1,5038	-0,5186
	Finans	-0,17345	0,17555	0,956	-0,6951	0,3482
	Üniversite	-0,56093*	0,16834	0,017	-1,0611	-0,0607
	Diğer	-0,50027	0,20201	0,172	-1,1005	0,1000
Finans		-0,48299	0,18614	0,132	-1,0361	0,0701
Sağlık						
	Eğitim	-0,89409*	0,20806	0,000	-1,5123	-0,2759
	Ulaştırma	-0,83773*	0,17312	0,000	-1,3521	-0,3234
	Maliye	0,17345	0,17555	0,956	-0,3482	0,6951
	Üniversite	-0,38748	0,17555	0,295	-1,9091	0,1341
	Diğer	-0,32682	0,20806	0,701	-0,9450	0,2914
Üniversite		-0,09551	0,17936	0,998	-0,6284	0,4374
Sağlık						
	Eğitim	-0,50662	0,20201	0,161	-1,1068	0,0936
	Ulaştırma	-0,45025	0,16580	0,098	-0,9429	0,0424
	Maliye	0,56093*	0,16834	0,017	0,0607	1,0611
	Finans	0,38748	0,17555	0,295	-0,1341	0,9091

	Diğer	0,06066	0,20201	1,000	-0,5396	0,6609
Diğer Sağlık		-0,15617	0,21128	0,990	-0,7839	0,4716
	Eğitim	-0,56727	0,23082	0,179	-1,2531	0,1185
	Ulaştırma	-0,51091	0,19990	0,144	-1,1048	0,0830
	Maliye	0,50027	0,20201	0,172	-0,1000	1,1005
	Finans	0,32682	0,20806	0,701	-0,2914	0,9450
	Üniversite	-0,06066	0,20201	1,000	-0,6609	0,5396

Sektörlere göre yönetici ile ilgili stres kaynaklarının farklılığı incelendiğinde maliye sektörünün sağlık, eğitim, ulaştırma, üniversite sektörleriyle anlamlı bir farklılığının olduğu görülmektedir. Aynı zamanda eğitim sektörünün de maliye ve finans sektörüyle anlamlı bir farklılığı vardır. Maliye sektöründe çalışanlar sağlık, eğitim, ulaştırma, üniversite sektörlerine göre yönetim baskısı daha az, çalışan yönetici ilişkisi daha iyidir. Eğitim sektöründe çalışanlar ise maliye ve finans sektörüne göre daha çok yönetim baskısı hissetmektedirler.

5.7. Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynaklarının Sektörel Karşılaştırma

Tablo 11. Varyans Analizi Tablosu

<i>Değişkenlik Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>S.d</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Gruplar Arası	24,451	6	4,075	4,157	0,001
Gruplar İçi	258,798	264	0,980		
Toplam	283,249	270			

Maddi, olanaklar faktörünün sektörlere göre farklılığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. $p < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) olduğundan dolayı sektörlere göre maddi olanaklar faktörü açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık ise; aşağıdaki tabloda incelenmiştir.

Tablo 12. Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu

<i>Sektör</i>	<i>Sektör</i>	<i>Ortalama Fark</i>	<i>S.d.</i>	<i>F.</i>	<i>% 95 Güven Aralığı</i>	
					<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
Sağlık	Eğitim	-0,01605	0,25633	1,000	-0,7777	0,7456
	Ulaştırma	-0,60205	0,21471	0,079	-1,2400	0,0359

Eğitim	Maliye	-0,19873	0,21760	0,970	-0,8453	0,4478
	Finans	0,27095	0,22584	0,894	-0,4001	0,9420
	Üniversite	-0,22427	0,21760	0,947	-0,8708	0,4223
	Diğer	-0,65405	0,25633	0,146	-1,4157	0,1076
	Sağlık	0,01605	0,25633	1,000	-0,7456	0,7777
	Ulaştırma	-0,58600	0,24252	0,196	-1,3066	0,1346
Ulaştırma	Maliye	-0,18268	0,24509	0,990	-0,9109	0,5455
	Finans	0,28700	0,25243	0,916	-0,4630	1,0370
	Üniversite	-0,20821	0,24509	0,979	-0,9364	0,5200
	Diğer	-0,63800	0,28004	0,259	-1,4701	0,1941
	Sağlık	0,60205	0,21471	0,079	-0,0359	1,2400
	Eğitim	0,58600	0,24252	0,196	-0,1346	1,3066
Maliye	Maliye	0,40332	0,20115	0,414	-0,1944	1,0010
	Finans	0,87300*	0,21003	0,001	0,2489	1,4971
	Üniversite	0,37779	0,20115	0,497	-0,2199	0,9755
	Diğer	-0,05200	0,24252	1,000	-0,7726	0,6686
	Sağlık	0,19873	0,21760	0,970	-0,4478	0,8453
	Eğitim	0,18268	0,24509	0,990	-0,5455	0,9109
Finans	Ulaştırma	-0,40332	0,20115	0,414	-1,0010	0,1944
	Finans	0,46968	0,21299	0,296	-0,1632	1,1025
	Üniversite	-0,02553	0,20424	1,000	-0,6324	0,5813
	Diğer	-0,45532	0,24509	0,510	-1,1835	0,2729
	Sağlık	-0,27095	0,22584	0,894	-0,9420	0,4001
	Eğitim	-0,28700	0,25243	0,916	-1,0370	0,4630
Finans	Ulaştırma	-0,87300*	0,21003	0,001	-1,4971	-0,2489
	Maliye	-0,46968	0,21299	0,296	-1,1025	0,1632
	Üniversite	-0,49521	0,21299	0,236	-1,1281	0,1376
	Diğer	-0,92500*	0,25243	0,005	-1,6750	-0,1750

Üniversite	Sağlık	0,22427	0,21760	0,947	-0,4223	0,8708
	Eğitim	0,20821	0,24509	0,979	-0,5200	0,9364
	Ulaştırma	-0,37779	0,20115	0,497	-0,9755	0,2199
	Maliye	0,02553	0,20424	1,000	-0,5813	0,6324
	Finans	0,49521	0,21299	0,236	-0,1376	1,1281
	Diğer	-0,42979	0,24509	0,581	-1,1580	0,2984
Diğer	Sağlık	0,65405	0,25633	0,146	-0,1076	1,4157
	Eğitim	0,63800	0,28004	0,259	-0,1941	1,4701
	Ulaştırma	0,05200	0,24252	1,000	-0,6686	0,7726
	Maliye	0,45532	0,24509	0,510	-0,2729	1,1835
	Finans	0,95200*	0,25243	0,005	0,1750	1,6750
	Üniversite	0,42979	0,24509	0,581	-0,2984	1,1580

Sektörlere göre maddi olanaklar faktörünün farklılığı incelendiğinde finans sektörünün ulaştırma ve diğer sektörlerle anlamlı bir farklılığının olduğu görülmektedir. Finans sektörü ulaştırma ve diğer sektörlerle göre maddi olanaklar yönünden daha rahattır.

5.8. Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir ile İlgili Stres Kaynaklarının Sektörel Karşılaştırması

Tablo 13. Varyans Analizi Tablosu

<i>Değişkenlik Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>S.d</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Gruplar Arası	34,576	6	5,763	5,990	0,0001
Gruplar İçi	253,969	264	0,962		
Toplam	288,545	270			

Mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının sektörlere göre farklılığını ölçmek için yapılan tek yönlü varyans analizi testinin sonucunda $p < \alpha$ ($0,0001 < 0,05$) olduğundan, sektörlere göre, mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi sektörden kaynaklandığını belirlemek için Tukey Çoklu Karşılaştırma analizi yapılmıştır.

Tablo 14. Tukey Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Sektör	Sektör	Ortalama Fark	S.d.	F.	% 95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Sağlık	Eğitim	-0,62991	0,25393	0,171	-1,3844	0,1246
	Ulaştırma	-0,10991	0,21270	0,999	-0,7419	0,5221
	Maliye	0,70002*	0,21556	0,022	0,0595	1,3405
	Finans	0,06569	0,22372	1,000	-0,5996	0,7298
	Üniversite	0,23193	0,21556	0,935	-0,4086	0,8724
	Diğer	-0,09658	0,25393	1,000	-0,8511	0,6579
Eğitim	Sağlık	0,62991	0,25393	0,171	-0,1246	1,3844
	Ulaştırma	0,52000	0,24025	0,319	-0,1938	1,2338
	Maliye	1,32993*	0,24279	0,000	-0,6085	2,0513
	Finans	0,69500	0,25006	0,084	-0,0480	1,4380
	Üniversite	0,86184*	0,24279	0,008	0,1405	1,5832
	Diğer	0,53333	0,27742	0,467	-0,2909	1,3576
Ulaştırma	Sağlık	0,10991	0,21270	0,999	-0,5221	0,7419
	Eğitim	-0,52000	0,24025	0,319	-1,2338	0,1938
	Maliye	0,80993*	0,19927	0,001	0,2179	1,4020
	Finans	0,17500	0,20806	0,980	-0,4432	0,7932
	Üniversite	0,34184	0,19927	0,606	-0,2502	0,9339
	Diğer	0,01333	0,24025	1,000	-0,7005	0,7272
Maliye	Sağlık	-0,70002*	0,21556	0,022	-1,3405	-0,0595
	Eğitim	-1,32993*	0,24279	0,000	-2,0513	-0,6085
	Ulaştırma	-0,80993*	0,19927	0,001	-1,4020	-0,2179
	Finans	-0,63493*	0,21099	0,045	-1,2618	-0,0080
	Üniversite	-0,46809	0,20233	0,241	-1,0692	0,1331
	Diğer	-0,79660*	0,24279	0,020	-1,5180	-0,0752
Finans	Sağlık	-0,06509	0,22372	1,000	-0,7298	0,5996

	Eğitim	-0,69500	0,25006	0,084	-1,4380	0,0480
	Ulaştırma	-0,17500	0,20806	0,980	-0,7932	0,4432
	Maliye	-0,63493*	0,21099	0,045	0,0080	1,2618
	Üniversite	0,16684	0,21099	0,986	-0,4601	0,7938
	Diğer	-0,16167	0,25006	0,995	-0,9047	0,5813
Üniversite	Sağlık	-0,23193	0,21556	0,935	-0,8724	0,4086
	Eğitim	-0,861184*	0,24279	0,008	-1,5832	-0,1405
	Ulaştırma	-0,34184	0,19927	0,606	-0,9339	0,2502
	Maliye	0,46809	0,20233	0,241	-0,1331	1,0692
	Finans	-0,16684	0,21099	0,986	-0,7938	0,4601
	Diğer	-0,32851	0,24279	0,826	-1,0499	0,3929
Diğer	Sağlık	0,09658	0,25933	1,000	-0,6579	0,8511
	Eğitim	-0,53333	0,27742	0,467	-1,3576	0,2909
	Ulaştırma	-0,01333	0,24025	1,000	-0,7272	0,7005
	Maliye	0,79660*	0,24279	0,020	0,0752	1,5180
	Finans	0,16167	0,25006	0,995	-0,5813	0,9047
	Üniversite	0,32851	0,24279	0,826	-0,3929	1,0499

Sektörlere göre mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının farklılığı incelendiğinde maliye sektörünün sağlık, eğitim, ulaştırma, finans ve diğer sektörlerle anlamlı bir farklılığının olduğu görülmektedir. Aynı zamanda eğitim sektörünün de maliye ve üniversite sektörüyle anlamlı bir farklılığı vardır. Maliye sektöründeki iş görenler eğitim ve ulaştırma sektöründeki iş görenlere göre daha az mesleki terfi ve takdir imkanına ulaşmakta, eğitim sektöründeki iş görenler ise maliye ve üniversite sektöründeki iş görenlere göre daha fazla mesleki terfi ve takdir imkanına ulaşmaktadır.

11. Sonuç

Stres oluşumunda birçok çevresel faktör rol oynamakta ve bu çevresel faktörler stres yaratıcı ortam oluşturmaktadır. Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli, değişken, belirsizlik ve hatta muğlaklığın hakim olduğu iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Özellikle stres yaratan faktörler, yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte, diğer bir deyişle, yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara özveri ve uyum göstermekte

zorlanmaktadır. Bu durum, örgütte, örgütsel stres kavramının ortaya çıkmasına neden olmuş, bilim adamları ve araştırmacıları bu konuda çalışmaya, araştırma yapmaya, fikirler ve yeni düşünceler üretmeye yöneltmiştir.

Bu çalışmada; finans, maliye, eğitim, üniversite, sağlık, ulaştırma personeli üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, bu sektördeki kamu personelinin etkileyen örgütsel stres kaynaklarını, personelin iş performansını olumsuz yönde etkileyen ve amaçlarına ulaşmada kendilerini rahatsız eden stres kaynakları belirlenmeye çalışılmış, stresin bu kişiler üzerinde ne derece etki ettiği açığa çıkarılmıştır. Yapılan anket çalışmasında, stres, yönetime bakış açısı, maddi olanaklar ve iş tatmini faktörleri durumları yer almıştır.

Özellikle yapılan analizden de anlaşılacağı üzere, sektörlerin stres ve iş tatmini üzerine çalışanlarına hizmet içi eğitimler vermesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin çalışanlarına açık net anlaşılır şekilde talimat vermeleri, çalışanlara görev alanı dışındaki işler verildiğinde baskı oluşturmamaları gerekmektedir. Kamu alanında çok yaygın görülmeyen ödüllendirme sisteminin oluşması ise iş görenlerin performansını artıran bir faktör olduğu unutulmamalı, bu yönde çalışmalar yapılmalıdır.

Stresle etkili bir biçimde başa çıkılması gerekir. Stresle başa çıkmada herkes için iyi olan ortak bir çözüm yolu yoktur. Her insanın zayıf noktası, devamlı olarak strese maruz kaldığı zaman açık veren zayıf bir yönü vardır. Bundan dolayı, kişi kendi kişilik ve yaşam tarzına uygun olan yöntemleri bulup denemelidir. Bir başka deyişle birey stresinin yönetimini ele almalıdır.

Kaynaklar

- Akar C. , Yıldırım T. (2008).** “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması” Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi, İ C:10, S:2.
- Akgündüz, S. (2006).** “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi.
- Arı G., Bal H. , Bal E. (2010).** “İşe Bağlılığın Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.15, S.3.
- Atılğan T. , Dengizler İ. (2007).** “Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C: 9, S: 2.
- Aydın Ş. (2004).** “Örgütsel Stres Yönetimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C. 6, S: 3.
- Baltaş, A. ve Batlaş Z. (1999).** *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi.
- Batıgün A. , ŞAHİN N. (2006).** “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, Türk Psikiyatri Dergisi, , 17(1):32-45.

- Başaran, İ. Ethem. (1982).** Örgütsel Davranış, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Ankara.
- Braham, B. J. (1998).** *Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek*, (Çev.: Vedat G. Diker), Hayat Yayınları, İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (1994).** *İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1999).** *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- Ersarı, G., Naktiyok, A. (2012).** "İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü" Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2012 16 (1): s. 81-101,Erzurum.
- Emhan, A. , Gök R. (2011).** "Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması." Finansman ve Muhasebe Dergisi (Temmuz 2011).
- Ertekin, Y. (1993).** *Stres ve Yönetim*, TODAİE, Ankara.
- Eren, E., (2004).** *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Garipoğlu, E., (2007).** "Stres Yönetimi ve Banka Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma" Yüksek Lisans Tezi
- Gümüştekin G. (Temmuz-Aralık 2004).** "Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama", Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,, S: 23, Ss. 61-85.
- Güney, S. (2007).** *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kök S. (Nisan 2006).** "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C: 20 S: 1.
- Lewis, D., (1995).** *Bir Dakikada Stres Yönetimi*, Çev. Nedime Harmandaglı, Arda's Yayınları, İzmir.
- Pehlivan, İ. (1995).** *Yönetimde Stres Kaynakları*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Poyraz K. , Kama B. (2008).** "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.13, S.2.
- Şahin, N., (1995).** *Stresle Başa Çıkma. Olumlu Bir Yaklaşım*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Şimşek, M. Şerif, Tahir Akgemci, Adnan Çelik (2001).** *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, (2. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Uzun Ö. , Yiğit E. (Nisan 2011).** "Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", ESOĞÜ İİBF Dergisi, 6(1), 181-213.