

Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumunu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma

Doç. Dr. Meltem Onay ÖZKAYA

Celal Bayar Üniversitesi, UBYO, MANİSA

Blm. Uzm. Volkan YAKIN

Celal Bayar Üniversitesi, S.B.E., İşletme ABD, Doktora Öğrencisi, MANİSA

Tuğba EKİNCİ

Türk Telekom, Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü, İSTANBUL

ÖZET

Stres, bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu ise, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutsuzluk duymasını belirleyen bir olgudur.

Yapılan araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilk ikisi; çalışanların demografik özellikleri ve stres düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi; iş doyumunu ile stres düzeyi arasında bir ilişkinin olup-olmadığını tespit edebilmektir.

Bu amaçlara ulaşabilmek için, Celal Bayar Üniversitesi'nde görev yapan idari ve akademik personele "iş stresi ve iş doyumunu"yla ilgili anket yapılmıştır. Araştırma sonuçları göstermektedir ki; akademik ve idari personelin buldukları bölümler açısından stres faktörünün derecesi, iş doyumunu etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres düzeyleri, İş doyumunu, Akademik Personel, İdari Personel

Effect of Stress Levels Upon The Job Satisfaction of The Employees An Emprical Study on Employees of Celal Bayar University

ABSTRACT

Stress can be defined as a person's emotional and physical responding to any physical or psychological stimulus in order to accommodate him/herself to circumstances. Job satisfaction on the other hand is the factor that determines the pleasure of employee in working place and this is only.

There have been three main objectives of the study. The first of them was to determine if there is any correlation between demographic characteristics of the employees and their stress levels, the second of them is to detect the correlation between demographic characteristics of the same response group and their job satisfaction and final aim of this study was to understand if there is a relation between stress levels of the employees and their job satisfaction, or not.

To be able to satisfy these goals a detailed survey related to the factors of "job satisfaction and job stress" was applied on the administrative staff and academicians working in the Celal Bayar University. Results of the research done in this study indicates that depending on the departments employees are in, the level of the stress factors which was observed on the academic and administrative staff of Celal Bayar University, affects the job satisfaction of these people in changing degrees.

Key Words: Stress Level, Job satisfaction, Academic Staff, Administrative Staff

1. ÇALIŞMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE YÖNTEMSSEL YAKLAŞIMI

Her geçen gün hızla artan rekabet koşullarında işletmeler hayatta kalabilmek için en değerli varlıklarına çalışanlarına yatırım yapmaktadırlar. Örgütlerin başarı veya başarısızlıkları şüphesiz ki çalışanların stressiz olmalarıyla doğrudan ilgilidir (Akgündüz, 2006:1). Bu sebeple, çalışanların yaşamlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş yerlerinin incelenmesi ve örgütsel stres faktörlerinin ortaya konulması gerekmektedir (Alanyalı, 2006:1). Örgütsel strese gerektiği kadar önem verilmediği durumlarda ise, çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açacaktır.

İlk kez 1930’larda Hans Selye tarafından ortaya atılan stres kavramı, “Bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi” olarak tanımlanmaktadır (Baltaş, 2004:23; Stora, 1994:7; Selye, 1907:1; Balcı, 2000:2; Karabulut, 1999:155; Eren, 2004:292).

Stresin ne olduğu ile strese neden olan etkenlerin farkını bilmek önemlidir. Aileden, işyerinden, arkadaşlardan, devletten kaynaklanan türlü baskı ve istekler dış stres kaynaklarıdır. Bireyin kendi içindeki baskı ve beklentileri ise, iç stres kaynaklarını oluşturmaktadır. İç stres kaynakları; hırs, maddecilik, rekabet ve hırçınlıktır. Çoğu kez iç stres kaynakları, dış stres kaynaklarından daha etkilidir. Tüm dış ve iç baskılar, beklentiler, stres kaynaklarıdır (Çiçek, Ceyhun, 2006:12). Bünyenin bu kaynaklardan gelen baskılara karşı gösterdiği tepki strestir. İnsan bünyesinin hoş olsun veya olmasın, dış isteklere karşı biyokimyasal bir tepki gösterdiği, herkesin bildiği bir gerçektir. Stres kaynakları farklı olsa bile, biyolojik tepki genellikle aynıdır.

Stres, çift yönlü bir olgudur (Işıkhan, 2004:37). Bu bakımdan her ne kadar olumsuz bir boyutta düşünülse de, olumlu bir değere de sahiptir. Performansı düşürdüğü gibi artırabilmesi de söz konusudur. Organizmadaki birçok psikolojik ve fizyolojik durumun neden ve sonuçları vardır. Bu nedenle stresin temel yapısını (istekleri, tepkileri ve sonuçları) inceleyerek anlamak gereklidir.

Yazında stres konusunda kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar arasında; Cannon Yaklaşımı (1909) stres yapıcıları karşısında, organizmanın gösterdiği tepkileri ele almış ve bu tepkileri “savaş ya da kaç” kavramlarıyla açıklamıştır. Genel Uyum Belirtisi Yaklaşımı; stres tepkilerini üç basamakla (Alarm reaksiyonu, Direnç dönemi, Tükenme dönemi) incelemiştir (Baltaş ve Baltaş, 2004:26).

İş stresi, hem organizasyondaki kişiler için hem de organizasyonun kendisi için önemli bir problem teşkil etmektedir. İş stresi, işin kendisi ile işbirliği yapan fiziksel stres kaynakları ile yetersiz mücadeleyi beraberinde getiren zihinsel ve fiziksel hastalık neticesi ile sonuçlanan istenmeyen bir kavramdır (Leong ve vd, 1996:1; Artan, 1987:470; Duymaz, 1999:5; Özdevecioğlu, 2004:211; Raitano ve Kleiner, 2004:82). Luthans örgütlerdeki stres kaynaklarını dört grupta toplamıştır. Bunlar; “örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel

koşullar ve örgütsel süreçler”dir. Örgütler büyüdükçe ve karmaşık bir yapıya kavuştukça, biriyi etkileyen stres kaynakları buna paralel olarak artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyeceği bir düzeye çıkmaktadır (Genç, 2004:264).

İş doyumunu 1940’lı yıllardan bu yana yönetim alanında en çok konuşulan konulardan biri olmuştur. İş doyumunu veya iş tatmini; çalışanın kendi işine karşı olan değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap niteliğindedir (Bakan ve Büyükbese, 2004:35; Ergeneli ve Eryiğit, 2001:160; Lund, 2003:219; Avşaroğlu ve vd, 2005:117; Akıncı, 2002:3; Barutçugil, 2004:389).

İşgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu artırmakla birlikte, yeterli iş doyumunu düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Yüksel, 2002:68).

İşten doyumsuzluk, işgörene elem verecidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İşten doyumsuzluğun ruhsal açıdan işgörende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanı sıra işgörende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlar görülebilmektedir.

İş doyumsuzluğu aynı zamanda işgörenin beden sağlığını etkileyerek psikosomatik kökenli hastalıklara (ülser, kalp hastalığı) yol açabilmektedir (Aksu ve vd, 2002:272).

Örgütte iş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Akıncı, 2003:3). Mutlu ve doyumlu işgörenler uyum içinde çalışırlar. Böylece örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün faktörlerde verimliliği artırır. Verimliliğin artışı, üretim maliyetlerini düşürür, pazardaki rekabeti, Pazar payını ve karlılığı etkiler (Eroğlu, 2004:40).

İş doyumunu etkileyen iç ve dış faktörler bulunmaktadır. İç faktörler arasında (cinsiyet, yaş, işte kalma süresi, meslek ve eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo kültürel çevre, zeka ve yetenek), dış faktörler arasında (fiziksel özellikler, ücret düzeyi, özendirme, birlikte görev yapılan diğer çalışanlar, ast-üst ilişkileri ve gözetim, ilerleme imkanları, kararlara katılım ve iletişim) bulunmaktadır.

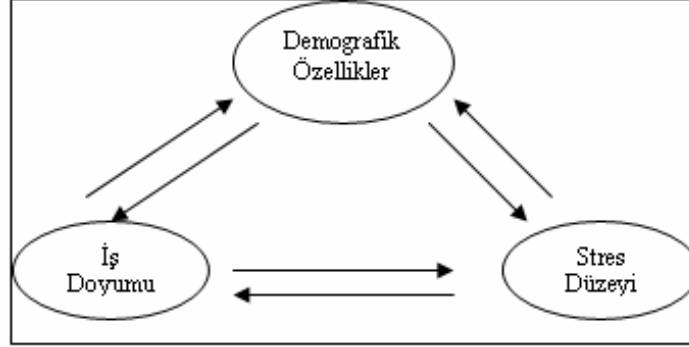
Yazında iş doyumunu ile ilgili kurumlar arasında; İçerik Kuramları, daha çok iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerin bir sonucu olduğuna açıklık getirmeyi amaçlamaktadır- Maslow’un Hiyerarşisi ve Herzberg’in Çift Faktör Modeli- (Akyüz, 2004:34). Süreç kuramları ise, güdülemenin işleyişini bilişsel etkinliklerle açıklamaya çalışmıştır. –beklenti kuramı, hakkaniyet kuramı, tutarlılık kuramı-amaç teorisi- (Koçel, 2003:649; Solmuş, 2000:69; Dönder, 2000:15; Tietjen ve Myers, 1998:228).

2. ARAŞTIRMANIN AMACI, METODOLOJİSİ, ÖNERMELERİ, ÖRNEKLEMİ, KISITLARI VE YAZINA KATKISI

2.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Önergeleri

Yapılan araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; çalışanların demografik özellikleri ile stres düzeyleri arasında, ikincisi; çalışanların demografik özellikleri ile iş doyumunu arasında, üçüncüsü ise; iş doyumunu ile stres düzeyi arasında bir ilişkinin bulunup- bulunmadığının tespit edilmesidir.

Araştırma üç temel değişken dikkate alınarak incelenmeye çalışılmıştır. Bunlar, demografik özellikler, iş doyumunu ve stres düzeyidir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Çalışanların stres düzeylerini etkileyen demografik faktörler; cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam çalışma süresi, bulunulan pozisyondaki çalışma süresi, bölüm, pozisyon, gelir ve öğrenim olarak belirlenmiştir.

Stres ve iş doyumunu yazını dikkate alınarak araştırmada konu ile ilgili üç önerme oluşturularak, değişkenler arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Önergeleri desteklemek amacıyla da hipotezlerden yararlanılmıştır. Buna göre;

Önerme 1: “Çalışanların demografik özellikleri ile stres düzeyleri arasında ilişki vardır”.

Önerme 2: “Çalışanların demografik özellikleri ile iş doyumları arasında ilişki vardır “

Önerme 3: “Çalışanların stres düzeyleri ile iş doyumları arasında ilişki vardır”

2.2. Araştırmanın Metodolojisi, Örnekleme, Kısıtları ve Yazına Katkısı

Araştırmaya başlamadan konuyla ilgili anket çalışmasının sadece Celal Bayar Üniversitesi- Tıp Fakültesi’nde görev yapan akademik ve idari personel üzerinde yapılmasına karar verilmiştir. Ancak Fakülte Dekanlığı’ndan alınan bilgiler doğrultusunda Fakülte’de görev yapan idari personel sayısının oldukça yetersiz olması nedeniyle istatistiki açıdan olumsuz sonuçlar doğuracağına karar verilmiştir. Bunun üzerine idari personelin daha fazla olduğu Rektör’lükte çalışan personelin de aynı kurum kültürüne benzer değerlere sahip oldukları düşünülmüş

ve bu doğrultuda anket yapılmıştır. Araştırmada veri toplamayla ilgili iki yöntem kullanılmıştır. Birincisi; ankete yanıt veren kişilerle yüz yüze görüşülmüş, diğeri ise; e-mail aracılığıyla yapılmıştır. Elde edilen toplam veri sayısı 86'dır. (42 İdari, 44 Akademik Personel). Bu araştırmada hedef alınan örneklem grubu 120 kişi (Rektör'lükte çalışan idari personel ile Tıp Fakültesi'nde çalışan akademik personel ve bölümle ilgili işlemleri yapan uzmanlar) olmasına rağmen, bir araştırmada anket yapmanın zorlukları (geri bildirim, ilgisizlik, önemsememek) dikkate alındığında alınan sonuçların örneklem grubunu temsil edebileceği düşünülmüştür. Sonuç olarak araştırma verilerinin "tesadüfi bir örneklem" grubundan alındığı söylenebilir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, stres düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik, 1988 yılında Queensland Üniversitesinde görev yapan Parker ve arkadaşları tarafından geliştirilen "Avustralyalı Gemiadamlarının Sağlık, Stres ve Yorgunluk, İş doyumunu" araştırmasında kullanmış oldukları anket formu dikkate alınmıştır. Aynı araştırma formunun konuyla ilgili araştırma yapan ve bilimsel tezinde kullanan kişilere rastlanmış olması nedeniyle, kabul edilebilir nitelikte olabileceği tahmin edilmektedir. (Çiçek, Ceyhun, 2006)

Araştırmada kullanılan anket formu, gemiadamlarının denizde mi yoksa karada mı kendilerini daha stresli ve tatminsiz / iş doyumuz olduklarını belirlemeye yöneliktir. Yapılan araştırmada ise üniversite personelinin iş dışında mı yoksa iş yerinde mi daha stresli ve tatminsiz oldukları, aynı formda bazı değişiklikler yapılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Örneğin; Parker ve arkadaşlarının oluşturduğu ankette, cevap veren kişinin hangi sefer bölgesinde çalıştığı sorulduğunda, araştırmada üniversitede hangi bölümde çalıştığı; ya da denizde mi yoksa karada mı kendinizi daha stresli hissediyorsunuz sorusuna iş yerinde mi yoksa iş yerinin dışında mı kendinizi daha stresli hissediyorsunuz şeklinde ifade değişiklikleri yapılmıştır. İş doyum anketinde ise herhangi bir düzenlemeye gidilmesine gerek duyulmamıştır; çünkü ifadelerin her iş yeri için geçerli olduğu düşünülmüştür.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; çalışanların demografik özellikleri, stres düzeyleri ve stres faktörlerinden etkilenme derecelerini belirlemeye yöneliktir. İkinci bölümde ise, iş doyumunu ölçmeye yönelik ifadelerden oluşan 7'li Likert ölçeğine dayanmaktadır. Bu ölçekte tüm değişkenler için en olumlu şık 7, en olumsuz şık 1 ve verilen ifadeye cevap vermeyenler için 0 ile kodlanmıştır. Toplam iş doyumunu, puanların ortalaması alınarak belirlenmiş olup güvenilirlik kat sayısı (.8873) tür.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programında değerlendirilmiştir. Parametrik değişkenler için tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla T-testi, Anova ve Post Hoc testinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın ön kabulü ve kısıtları; örneklem grubunda yer alan personelin soru formlarında yer alan ifadeleri doğru şekilde algılayıp

yanıtlayabilecek eğitim ve sosyo-kültürel düzeye sahip oldukları kabul edilmiştir. Araştırma sonuçları sadece ele alınan örneklem grubu için geçerlidir.

Yapılan araştırma ile ilgili gerek ülkemizde gerekse yurt dışında pek çok araştırma yapılmıştır. İş stresi ile ilgili yapılan araştırmalar arasında; işten kaytarmanın %60'ının iş stresinden kaynaklandığı (Fevre ve vd, 2003:726), yüksek tükenmişlik, performans sorunları ve sağlık sorunlarının iş stresi ile yakından ilişkili olduğu (Murphy, 1995:41), işe devamsızlık, yüksek işgücü devri, düşük moral ve düşük iş verimi ile stres arasındaki ilişki (Bradley ve Sutherland, 1994:4), stres ile ilaç kullanımı arasındaki ilişki (Orneals ve Kleiner, 2003:66), iş yerinde stresin bulaşıcı olduğu ve çalışanın iş doyumunu ve performansını etkilediği bulunmaktadır (Lee ve Kleiner, 2005:180).

İş doyumuna yönelik olarak yapılan araştırmalar yazında iç faktörlere ve dış faktörlere bağlı olarak değişmektedir. İç faktörlere bağlı olarak yapılan araştırmalar arasında; cinsiyet (Vara, 1994:6; Kristense ve vd); yaş ve işte kalma süresi (Carrel ve Elbert (akt. Eroğlu), kişilik (Locke ve vd (akt.Dönder), 2000:41), dış faktörlere bağlı araştırmalar arasında; ücret (Barutçugil, 2004:443), meslektaş uyumu ile ast-üst arasındaki ilişki (Vara, 1994:9); ilerleme imkanı (Börü ve Güneser, 2005:140), iletişim (Kay ve Christophel,(akt.Dönder) 2003:37) bulunmaktadır.

İş doyumunu ve stres arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik araştırmalar da bulunmaktadır (Bailey ve vd, 1998:199; Sullivan ve Bhagat, 1992:354; Drory ve Shamir, 1998; Barsky (ed. Chin ve vd, 2005:840).

Yapılan araştırmanın, ülkemizde bir üniversitede çalışan akademik ve idari personelin “demografik özellikleri” dikkate alınarak iş tatmini ve iş stresinin derecesini belirlemek açısından yazına katkıda bulunacağı tahmin edilmektedir.

3. ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmaya katılan 86 kişinin;

- %74,4'ü erkek, % 25,6'sı kadın çalışanlardan oluşmaktadır.
- %61,6'sının medeni durumu “evli” dir.
- %47,7'si “31-40 yaş”ındadır.
- %30,2'si buldukları kamu sektöründe 15 yılın üzerinde görev yapmaktadır.(%19,8'i “1-5 yıl”, %19,8'i “6-10 yıl”, %29,12'si “11-15 yıl, %1,2'si bir yıldan az)
 - %40,7'si buldukları kurumda “1-5 yıl” dır çalışmaktadır.
 - %48,8'i “yüksek lisans ve uzmanlık eğitimi” almıştır. %45,3'ü ise “üniversite mezunu”dur.
 - %37,2'sinin aylık geliri “1 000- 1 500 YTL”arasındadır. (%17,4'ü “1 000 YTL altı, %16,3'ü “1,5-2 000 YTL, %9,3'ü “2-2,500 YTL, %4,7'si “2,600- 3 000 YTL, %13,1'i “3 000 YTL üstü)

- İdari personelin % 24,4'ü “yapı işleri”, %22,1'i “bilgi işlem”, %2,3'ü “sivil savunma”da çalışırken, akademik personelin ise % 51,2'si tıp fakültesinin belirli bölümlerinde çalışmaktadır.

3.2. Araştırmanın Önermeleri Ve Hipotezleri İle İlgili Genel Sonuçlar

Bu bölümde yapılan araştırmanın üç amacı dikkate alınarak her bir önermenin sonuçları verilmeye çalışılmıştır. Buna göre;

Önerme 1: “Çalışanların demografik özellikleri ile stres düzeyleri arasında ilişki vardır”

Önerme 1'de belirtildiği gibi her bir demografik değişken (personel, cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam hizmet süresi, iş yerinde çalışma süresi, bölüm, pozisyon, gelir, öğrenim durumu) ile stres düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla dokuz hipotezden yararlanılmıştır. Bu hipotezler aracılığıyla; çalışanların demografik özellikleri ile stres düzeyi arasında bir farklılığın bulunup-bulunmadığı test edilmeye çalışılmıştır.

Bağımlı (stres düzeyi) ve bağımsız (demografik) değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonuçlarına göre; personel (.502), cinsiyet (.257), medeni durum (.150) açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Anova testi sonuçlarına göre; toplam hizmet süresi (.483), yaş (.593), iş yerinde çalışma süresi (.565), gelir (.866) ve öğrenim düzeyi (.442) açısından bir farklılık bulunmamıştır.

Oluşturulan bütün hipotezler sonuçları dikkate alındığında değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle bütün hipotezler red edilmiş olmasına rağmen, Tablo 1'de, stres düzeyinin hangi değişkenler üzerinde daha etkili olduğunu gösteren tanımlayıcı istatistik sonuçları verilmiştir.

Tablo 1: Demografik değişkenler ile stres düzeyi arasındaki ilişki

		STRESDÜZ	
		Mean	Count
personel	idari	.56	42
	akademik	.51	44
Cinsiyet	Erkek	.55	64
	Kadın	.46	22
Medeni Durum	evli	.49	53
	bekar	.60	33
Yaş	20-30	.58	25
	31-40	.54	41
	41-50	.46	19
	50--	.33	1
İŞ_SÜRE	--1	.33	1
	1-5	.65	17
	6-10	.45	17
	11-15	.52	25
	15--	.53	26
POZ_SÜRE	--1	.48	11
	1-5	.61	35
	6-10	.49	25
	11-15	.45	13
	15--	.42	2
BÖL	Genetik	.50	5
	Parazitoloji	.40	8
	Mikrobiyoloji	.39	6
	Dermatoloji	1.50	1
	Anatomi	.56	6
	Histoloji	.42	4
	Fizyoloji	.67	2
	Farmakoloji	.33	1
	Radyoloji	.50	1
	Çocuk	.92	2

		STRESDUZ		
		Mean	Count	
Kadın Doğum	Göğüs	.67	1	
	Ortopedi	.33	1	
	Adli Tıp	.67	1	
	Muhasebe	.33	1	
	Ayniyat	.50	1	
	Özel Kalem	.00	1	
	Tedavi-tahakkuk	1.00	1	
	Bilgi İşlem	.54	19	
	Yapı İşleri	.56	21	
	Sivil Savunma	.58	2	
	Prof	.50	2	
POZ	Doç	.60	13	
	Yrd Doç	.50	11	
	Uzman Dr	.67	1	
	Uzman Biyolog	.58	2	
	Arş. Gör.	.46	8	
	Laborant	.22	3	
	Memur	.42	11	
	Şube Müdürü	.33	1	
	Şef	.42	2	
	Tekniker	.61	19	
	Mühendis	.79	7	
İşletmen	Uzman	.33	1	
	Diğer	.37	4	
	ÖĞRENİM	3.00	.43	5
	4.00	.50	39	
5.00	.58	42		

Tablo 1 verilerine göre;

- “idari personel”, akademik personele göre,
- “erkek personel”, kadın personele göre,
- “bekar personel”, evli personele göre,
- “20-30 yaş” arasında olanlar, diğer yaş gruplarına göre,

- toplam çalışma süresi “1-5 yıl” olan çalışanlar, diğer gruplara göre daha yüksek stres düzeyine sahiptir. Ayrıca araştırma sonuçları göstermektedir ki; “6-10 yıl” ile “11 yılın üzerinde” çalışanların stres düzeyleri arasında da farklılık bulunmaktadır. Yani, toplam çalışma süresi “6-10 yıl” olan personel bu dönem içerisinde bir rahatlama girmekte ancak bu dönemde sonra tekrardan daha stresli çalışmaktadırlar.

- Buldukları pozisyonda “1 ile 5 yıl” arasında çalışanlar, diğer gruplara göre,

- Buldukları ünvana göre akademik personel arasında “doçent”ler, idari kadroda ise “teknikerler”, diğer gruplara göre,

- “uzmanlık” eğitimi alanlar, lise ve üniversite mezunlarına göre daha streslidirler.

Araştırmada, iş stresi nedeniyle çalışanlara her hangi bir rahatsızlık geçirme durumları sorulmuştur. Örneklem grubundaki 86 kişiden %17,44’ü şimdiye kadar ciddi bir rahatsızlık geçirmediğini belirtmiştir. Belirtilen hastalıklar arasında “tansiyon” problemi en sık işaretlenen sorunlar arasındadır. Yazında “kolesterol” sorununun stres faktörüne bağlı olarak gelişen bir hastalık olduğu belirtilmektedir. Örneklem grubundaki 68 kişide bu sorun tespit edilmemiştir. Orta derecede kolesterol sorunu olan sadece 7 kişi bulunmaktadır. Strese bağlı sağlık problemleriyle karşılaşılmasının nedeninin, ele alınan örneklem grubunun büyük bir çoğunluğunun (%47,7) “31-40 yaş” arasında olan genç bir personel olduğu düşünülebilir.

Yazında strese yönelik olarak çalışanların daha çok sigara içtiği ve alkol kullandıkları belirtilmektedir. Ancak örneklem grubunun %65,1’i hiç sigara kullanmadığını, %62,7 ‘si de alkol tüketmediğini belirtmiştir.

Stresle baş etmeye yönelik olarak kullanılan teknikler arasında, spor, yogo vb. gibi faaliyetler bulunmaktadır. Örneklem grubunda bulunanlardan %61,6’sı spor yaptığını belirtmiştir (özellikle akademik personel) Bu egzersizler arasında atletizm (koşu), diğer seçeneklere göre daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca örneklem grubunun %25,5 ‘i haftada üç defa ve 21-40 dakika spor yapmaya vakit ayırmaktadırlar.

Yazında stres düzeyi yüksek olan kişilerin “uyku düzenleri”nde sorunlar olduğu belirtilmektedir. Ancak, örneklem grubunun %46,5’u “orta derecede düzenli” uykularının olduklarını ve en aşağı günde 6-8 saat uyduklarını belirtmişlerdir.

Önerme 1’de, Celal Bayar Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin demografik ve stres düzeyleri arasında bir ilişki tespit edilmemiş olmasına rağmen araştırmada en çarpıcı veri, çalışanların işteki stres düzeyleri ile iş dışındaki stres düzeyleri arasındaki ilişkidir. Yani, ele alınan üç stres düzeyi (hafif, orta, yüksek) arasında çok yakın bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle Önerme 1, kabul edilebilir. Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4’te iş yerinde ve iş dışında hafif, orta ve yüksek seviyedeki stres düzeyleri arasındaki ilişki gösterilmektedir.

Tablo 2

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	41.618 ^a	9	.000
Likelihood Ratio	33.967	9	.000
Linear-by-Linear Association	15.885	1	.000
N of Valid Cases	86		

Tablo 3

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	30.997 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	21.542	6	.001
Linear-by-Linear Association	7.788	1	.005
N of Valid Cases	86		

Tablo 4

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	103.061 ^a	9	.000
Likelihood Ratio	27.368	9	.001
Linear-by-Linear Association	9.913	1	.002
N of Valid Cases	86		

Önerme 2: “Çalışanların demografik özellikleri ile iş doyumları arasında bir ilişki vardır”

Önerme 2’de belirtildiği gibi, çalışanların her bir demografik değişkeni ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla dokuz hipotezden yararlanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan T-testi sonuçlarına göre;

Personel (.906), cinsiyet (.506) açısından bir ilişki bulunmamasına rağmen, medeni durumla ilgili yakın bir ilişki bir ilişki bulunmuştur (.073)

Anova testi sonuçlarına göre, yaş (.570), toplam hizmet süresi (.538), iş yerinde çalışma süresi (.318), bölüm (.105), pozisyon (.893), gelir (.436) ve öğrenim durumu (.420) açısından bir ilişki bulunmamıştır.

Oluşturulan dokuz hipotezden biri dışında (medeni durum) bütün ifadeler reddedilmiş olmasına rağmen, tanımlayıcı istatistiklerden yararlanarak iş doyumunun hangi değişken üzerinde daha etkili olduğu Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Demografik değişkenler ile iş doyumu arasındaki ilişki

		İŞTATDÜZ	
		Mean	Count
personel	idari	3.56	42
	akademik	3.53	44
Cinsiyet	Erkek	3.59	64
	Kadın	3.40	22
Medeni Durum	evli	3.36	53
	bekar	3.83	33
Yaş	20-30	3.79	25
	31-40	3.48	41
	41-50	3.40	19
	50--	2.64	1
İŞ_SÜRE	--1	5.27	1
	1-5	3.67	17
	6-10	3.52	17
	11-15	3.61	25
	15--	3.34	26
POZ_SÜRE	--1	3.54	11
	1-5	3.72	35
	6-10	3.39	25
	11-15	3.17	13
	15--	4.82	2
BÖL	Genetik	4.74	5
	Parazitoloji	2.69	8
	Mikrobiyoloji	2.77	6
	Dermatoloji	6.09	1
	Anatomi	3.18	6
	Histoloji	3.76	4
	Fizyoloji	4.39	2
	Farmakoloji	2.68	1
	Radyoloji	4.00	1
	Çocuk	4.59	2
	Kadın Doğum	5.00	1
	Göğüs	2.32	1

		İSTATDUZ	
		Mean	Count
POZ	Ortopedi	5.05	1
	Adli Tıp	2.64	1
	Muhasebe	3.68	1
	Ayniyat	4.14	1
	Özel Kalem	2.41	1
	Tedavihakuk	3.23	1
	Bilgi İşlem	3.53	19
	Yapı İşleri	3.51	21
	Sivil Savunma	4.36	2
	Prof	2.50	2
	Doç	3.57	13
	Yrd Doç	3.55	11
	Uzman Dr	5.05	1
	Uzman Biyolog	4.24	2
	Arş. Gör.	3.66	8
	Laborant	2.83	3
	Memur	3.35	11
	Şube Müdürü	2.64	1
	Şef	2.82	2
	Tekniker	3.61	19
Mühendis	3.88	7	
İşletmen	4.64	1	
Uzman	2.91	1	
Diğer	3.60	4	
GELİR	0-10000	3.93	15
	10000-15000	3.45	32
	15000-20000	3.82	14
	20000-25000	3.56	8
	25000-30000	3.48	4
	30000--	3.04	13
ÖĞRENİM	3.00	3.82	5
	4.00	3.36	39
	5.00	3.68	42

Tablo 5 verilerine göre;

- İdari ve akademik personelin iş doyumları birbirine çok yakın olmasına rağmen, “idari personel”in, akademik personele göre,

- “erkek personel”in, kadın personele göre,

- “bekar personel”in, evli personele göre,

- “20-30 ”yaşında olanların, diğer gruplara göre iş doyumunu daha yüksektir. Ayrıca araştırma sonuçları göstermiştir ki, örneklem grubunun yaş ortalaması yükseldikçe iş doyum oranında azalma görülmektedir.

- Toplam çalışma süresine göre, “1-5 yıldır” çalışanlar (%39,5), 6-10 yıldır çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir. 10 yılın üzerinde çalışanların ise yıllar içerisinde iş doyumlarında ciddi bir düşüş görülmektedir.

- Buldukları pozisyonda 1-5 yıldır çalışan personelin, 6-10 yıldır çalışan personele göre iş doyumunu daha yüksektir. Ancak personelin 10 yıldan sonraki çalışma ortamındaki iş doyum oranı azalmaktadır.

- Tıp Fakültesi bölümleri arasında ele alınan örneklem grubunun eşit sayıda olmaması nedeniyle, tam bir ayırım yapılması mümkün

olamamıştır. Ancak eşit sayıda ele alınan iki ana bilim dalında (Mikrobiyoloji ve Anatomi), Anatomi bölümünde çalışanlar diğer gruplara göre iş doyumları daha

yüksektir. İdari personelde ise az bir farkla “Bilgi İşlem Daire Başkanlığı”nda çalışan personel, diğer gruplara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir.

- Akademik personelin pozisyonuna göre az bir farkla “doçent”lerin, idari personelde ise “mühendisler”in, diğer gruplara göre,
- “1 milyar YTL ve altı” gelir düzeyinde olanların, diğer gruplara göre,
- “Lise mezunları”nın, diğer gruplara göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir.

Sonuç olarak, Önerme 2’de belirtildiği gibi, çalışanların demografik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmaması nedeniyle, Önerme 2, red edilebilir.

Önerme 3: “Çalışanların stres düzeyleri ile iş doyumları arasında bir ilişki vardır”

Önerme 3’ü test etmek amacıyla, üç hipotezden yararlanılmıştır. Buna göre,

Hipotez 1: “İş doyumunu, çalışanların işyerinde hafif düzeyde strese maruz kalış sıklıklarına göre farklılık göstermektedir”

Hipotez 2: “İş doyumunu, çalışanların işyerinde orta düzeyde strese maruz kalış sıklıklarına göre farklılık göstermektedir”

Hipotez 3: “İş doyumunu, çalışanların işyerinde yüksek düzeyde strese maruz kalış sıklıklarına göre farklılık göstermektedir”

Hipotezleri test etmek amacıyla yapılan Post Hoc testi sonuçlarına göre; iş doyumunu ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin bulunma durumu gösterilmiştir. (Tablo 6,7)

Tablo 6: İşyerindeki hafif dereceli strese maruz kalış sıklığının, iş doyumuna etkisi

(I) STRES1A	(J) STRES1A	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Asla	bazen	.6860	.24921	.063	-.0253	1.3974
	sıksık	.5828	.37527	.495	-.4884	1.6540
	sürekli	-1.7607(*)	.50104	.009	-3.1909	-.3305
bazen	asla	-.6860	.24921	.063	-1.3974	.0253
	sıksık	-.1032	.37644	.995	-1.1778	.9713
	sürekli	-2.4468(*)	.50191	.000	-3.8794	-1.0141
sıksık	asla	-.5828	.37527	.495	-1.6540	.4884
	bazen	.1032	.37644	.995	-.9713	1.1778
	sürekli	-2.3435(*)	.57502	.002	-3.9849	-.7022
sürekli	asla	1.7607(*)	.50104	.009	.3305	3.1909
	bazen	2.4468(*)	.50191	.000	1.0141	3.8794
	sıksık	2.3435(*)	.57502	.002	.7022	3.9849

Tablo 7: İşyerindeki yüksek dereceli strese maruz kalış sıklığının, iş doyumuna etkisi

(I) STRES1C	(J) STRES1C	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
asla	bazen	-1.2535(*)	.28109	.000	-2.0558	-.4511
	sık sık	-1.3730	.73870	.333	-3.4816	.7356
	sürekli	-1.9477(*)	.53032	.006	-3.4614	-.4339
bazen	asla	1.2535(*)	.28109	.000	.4511	2.0558
	sık sık	-.1196	.76884	.999	-2.3142	2.0750
	sürekli	-.6942	.57155	.689	-2.3257	.9372
sık sık	asla	1.3730	.73870	.333	-.7356	3.4816
	bazen	.1196	.76884	.999	-2.0750	2.3142
	sürekli	-.5747	.89070	.937	-3.1171	1.9678
sürekli	asla	1.9477(*)	.53032	.006	.4339	3.4614
	bazen	.6942	.57155	.689	-.9372	2.3257
	sık sık	.5747	.89070	.937	-1.9678	3.1171

Tablo 6 ve Tablo 7 değerleri dikkate alındığında;

- İşyerinde “hafif derece stresli ortamı hiç yaşamayanlar” ile iş dışında “sürekli-hafif stresli ortamı yaşayan” kişilerin iş doymu arasındaki fark negatif çıkmıştır(.009).Yani, hafif dereceli stres ortamını hiç yaşamayanların tatmin ortalaması, sürekli yaşayanlardan daha düşüktür.

- İşyerinde “bazen-hafif derece stresli ortamı yaşayanlar” ile iş dışında “sürekli-hafif stresli ortamı yaşayan” kişilerin iş doymu arasındaki fark negatif çıkmıştır (.000) Yani, hafif dereceli stres ortamını sık sık yaşayanların tatmin ortalaması, sürekli yaşayanlardan daha düşüktür.

- İşyerinde “sık sık- hafif derece stresli ortamı yaşayanlar” ile iş dışında “sürekli-hafif stresli ortamı yaşayan” kişilerin iş doymu arasındaki fark negatif çıkmıştır (.002). Yani, sık sık hafif dereceli stres ortamını yaşayanların tatmin ortalaması, sürekli yaşayanlardan daha düşüktür.

Aynı şekilde;

- İşyerinde “yüksek derecede stresli ortamı hiç yaşamayanlar” ile iş dışında “bazen“ (.000) ve “sürekli” yüksek derecede stresli”(0.006) ortamı yaşayanların iş doymaları arasında negatif yönlü bir ilişki

- İşyerinde “bazen- yüksek derece stresli ortamı yaşayanlar” ile iş dışında “yüksek derecede hiç stresli ortamı yaşamayanlar”(0.000) kişilerin, iş doymu arasında pozitif yönlü bir ilişki

- İşyerinde “sürekli- yüksek derece stresli ortamı yaşayan” ile iş dışında “yüksek dereceli hiç stres yaşamayan”(0.006) kişilerin, iş doymaları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Sonuç olarak, örneklem grubunun vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda, stres düzeyi ile iş doyumunu arasında bir ilişki kurulabilir. Buna göre;

Durum 1: “İşyerinde hafif derecede stres ile iş dışında sürekli hafif derecede stres olduğunda”,

Durum 2: “İş yerinde yüksek derece stres ile iş dışında yüksek derecede stres yaşanmadığı durumlarda, çalışanın iş doyumunun yükselebileceği” düşünülebilir.

Bu durum göstermektedir ki; çalışanın iş hayatında yaşadığı stres düzeyi ile iş dışında yaşadığı stres düzeyi, onun çalışma hayatındaki iş doyumuyla yakın bir ilişki içinde olup, birbirini etkilemektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yapılan araştırma, Celal Bayar Üniversitesi’nde görev yapan akademik ve idari personelin demografik özelliklerinin stres düzeyi ve iş doyumunu üzerindeki etkilerini araştırmaya yöneliktir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların stres düzeyleri ile iş doyumları arasında belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılarak yapılan analiz sonucuna göre, iş yerinde; idari personelin, 20-30 yaş grubundaki kişilerin, kurumda 1-5 yıldır çalışanların, erkek personelin, toplam hizmet süresi 1-5 yıl olanların, bekar personelin, uzmanlık eğitimi alan kişilerin ve tekniker kadrosunda bulunanların diğer çalışanlara göre bir ölçüde daha stresli oldukları tespit edilmiştir.

İdari personel	20-30 yaş grubu	1-5 (kurum.hiz.süre)
Erkek personel	1-5 (topl. hizm. süresi)	Doçentler
Bekar personel	Uzmanlık eğitimi alanlar	Teknikerler

Ayrıca iş yerinde, idari personelin, 20-30 yaş grubundaki kişilerin, kurumda hizmet süresi 1-5 yıl arasında olanların, erkek personelin, toplam hizmet süresi 1-5 yıl arasında olanların, doçentlik kadrosunda bulunanların, bekar personelin, lise mezunu olanların, mühendis kadrosunda bulunanların, 1 milyar YTL altında maaş alanların, bilgi işlem bölümünde çalışanların ve Tıp Fakültesi’nde “anatomi” bölümünde çalışanların diğer gruplara göre daha iş doyumuna ulaşmış kişiler oldukları söylenebilir.

İdari personel	20-30 yaş grubu	1-5 (kurum.hiz.süre)
Erkek personel	1-5 (topl. hizm. süresi)	Doçentler
Bekar personel	Lise mezunları	Mühendisler
1 milyar YTL ve altı maaş alanlar	Anatomi bölümü	Bilgi İşlem Bölümü

Araştırmaya başlamadan önce “ stres düzeyi azaldıkça, iş doyumunu artacaktır” şeklinde oluşturulan varsayımımız doğrultusunda çıkan sonuçlar göstermiştir ki; değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki yerine “pozitif yönlü

bir ilişki” tespit edilmiştir. Şüphesiz bu durum beklenen bir sonuç değildir. Bununla ilgili gözlemlerimiz doğrultusunda iki yorumda bulunulabilir.

Birincisi; personelin yapılan anket konusundaki şüpheleri (üst yönetim tarafından yaptırıldığına dair) ve bu doğrultuda daha kaçamak yanıtların verilmesi (her anket yapılırken çalışanın yanında olup, yapılan çalışmanın kesinlikle bir akademik çalışma olduğu kendilerine iletilmesine rağmen)

İkincisi ise; stres kaynakları olarak bilenen öğelerin araştırmada açık bir şekilde sorulmamış olması olabilir. (bu araştırmada stres kaynaklarını oluşturan öğeler bulunmaya çalışılmamıştır)

Yapılan araştırmanın üç temel amacı dikkate alındığında; Celal Bayar Üniversitesi’nde çalışan personelin demografik özellikleri ile stres düzeyi ve iş doymu arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır. Sonuç olarak sadece demografik özellikler aracılığıyla çalışanın stres düzeyi ile iş doymu arasında kesin bir açıklamanın yapılamayacağı tespit edilmiştir.

Ayrıca son olarak; araştırmada stres ve iş doymu arasında “iki durum” şeklinde özetlenen bilginin, yöneticiler açısından değerlendirilmesi durumunda stres ile iş doymu kavramlarına farklı bir perspektiften bakabilme imkanı yaratacaktır. Yani, işyerinde yaşanan stres düzeyi ile işyeri dışında yaşanan stres düzeyleri arasında bir denge sağlanması durumunda, çalışanın iş doymunda olumlu değişimler gözlenebilecektir.

KAYNAKÇA

- AKGÜNDÜZ, S., (2006), “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Arastırma”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARTAN İ., (1987), “Örgütsel Stres Kaynakları”, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt IV, Sayı 1-2
- AVŞAROĞLU S.ve vd.,(2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doymu, İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Ünivertesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 14.
- AKINCI Z., (2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 4.
- AKSU G. Ve vd., (2002), “Stres düzeyleri, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası Cilt 55, Sayı 4.
- AKYÜZ M., (2000), “Örgüt İklimi ve İş Doymu”, İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:9.
- BRADLEY J., ve SUTHERLAND V., (1994), “Stress Management in The Work place”, Employee Counselling Today, MCB University Press ,Vol:6, No:1.
- BALCI A., (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakan İ., ve Büyükbeşe T., (2004), “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, Temmuz-Aralık.
- BARUTÇUGİL İ.,(2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BRADLEY J., ve SUTHERLAND V., (1994) “Stress Management in The Work place”, Employee Counselling Today, MCB University Press. Vol.6, No.1.
- BALTAŞ A., ve BALTAŞ Z., İstanbul: (2004), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi.
- BÖRÜ D., ve GÜNEŞER B., (2005), “Liderlik Tarzının Çalışanın İş Tatmini İle İlişkisi ve Lidere Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü”, H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 23, Sayı 1.

- CHIU C., CHIEN C., LIN C., HSIAO C.,(2005), “*Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions In A Practical Setting*”, Journal of Management Development, Vol 24, No 10.
- ÇİÇEK, C., G., (2006), “*Gemiadamlarının Stres Düzeyleri Ve İş Doyumları Arasındaki İlişki: Bir Denizcilik Şirketinde Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- DUYMAZ E., (1999), “*Yönetici Hemşirelerde Yönetimsel Stres Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- DÖNDER B., (2000), “*Bir Sanayi Kuruluşunda Çalışan Kişilerin Memnuniyet Düzeylerinin Araştırılması*”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.
- EROĞLUER K., (2004), “*Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- EREN E., (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ERGENELİ A., ve ERYİĞİT M., (2001), “*Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması*”, H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 19, Sayı 2.
- FEVRE M, MATHENY J, KOLLT G, (2003), “*Eustress, Distress, and Interpretation in Occupational Stress*”, Journal of Managerial Psychology Volume 18, Number 7.
- GENÇ N., (2004), *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Seçkin Yayıncılık. IŞIKHAN V., (2004), *Çalışma Hayatında Stres*, Ankara: Sandal Yayınları.
- KOÇEL T., (2003), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- KARABULUT S.,(1999), *Yönetimde Üç Boyut*, İstanbul: Araştırma Koordinasyon Merkezi.
- KRISTENSEN K., WESTLUND A.,(2003), “*Work Motivation and Job Satisfaction in The Nordic Countries*”, Employee Relations, Vol 26, No.2.
- Leong, A.F. ve Cary L.C., (1996), “*The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship*”, Human Relations, Vol 49, No:10.
- LUND Da., (2003), “*Organizational Culture And Job Satisfaction*” Journal of Business& Industrial Marketing, Vol:18, No.3, USA: University of Nevada.
- LEE Yi-Ping, KLEINER B., (2005), “*How to Use Humour for Stress Management*”, Management Research News, Vol.28, No:11/12.
- MURPHY L. (1995), “*Managing Job Stress*”, Personnel Review, Vol.24, No.1.
- ORNIEL S, K. (2003), “*New Developments in Managing Job Related Stress*”, Equal Opportunities International, Vol 22, No 5.
- ÖZDEVECİOĞLU M., (2004), “*Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma*”, H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 22, Sayı 1.
- RAITANO R. ve KLEINER B., (2004), “*Stress Management: Stressors, Diganosis and Preventative Measures*”, Management Research News, Vol.24, No.4/5.
- SELYE H., (1907), *The Stress Of Life-Revised Edition*, New York: McGraw Hill Book Company.
- SOLMUŞ T. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Bir Uygulama Alanı Olarak Motivasyon*, Türk Psikoloji Bülteni, Sayı 19, Aralık.
- SULLIVAN S. ve BHAGAT R., (1992), “*Organizational Stress, Job Satisfaciton and Job Performance: Where Do We Go From Here*”, Journal of Management, Vol.18, No:2
- TIETJEN M. ve MYERS R., (1998), “*Motivation and job Satisfaction*”, Management Decision, Palm Beach Atlantic College Florida USA, 36/4.
- VARA, Ş., (1999), “*Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- YÜKSEL İ., (2002), “*Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi*”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 3, Sayı 1.
- www.amsa.gov.au, A.W.Parker ve vd. (1998), *A Survey of the Health, Stress and Fatigue of Australian Seafarers*, Queensland University of Technology.

