

## HASTANE MÜDÜRLERİNİN YÖNETSEL STRES FAKTÖRLERİNE MARUZ KALMA DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAşTIRMA; şANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ

\*\*\*

### A STUDY FOR DETERMINING THE LEVEL OF THE MANAGERIAL STRESS FACTORS OF HOSPITAL DIRECTORS: A CASE OF SANLIURFA

**Doç. Dr. Ferit KÜÇÜK**

Harran Üniversitesi, İİBF,  
İşletme Bölümü  
feritk@harran.edu.tr

#### Öz

*Bu çalışmanın amacı; Hastane müdürlerinin yönetsel stres faktörlerine maruz kalma düzeylerinin belirlenmesi olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada şanlıurfa Kamu hastanelerinde çalışan idari düzeyde yöneticilik yapan hastane müdürleri örneklem olarak belirlenen toplam 17 yöneticinin 12'sine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yönetsel stres düzeylerini belirlemeye yönelik olarak, çalışanlara kurumdaki stres yaratan faktörleri belirlenmeye yönelik toplam 43 sorudan oluşan soru formu uygulanmıştır.*

*On iki çalışanla yapılan yönetsel stres faktörleri değerlendirme analizi, SPSS (Statistical Package for Social Science) 16,0 İstatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Verilere ilk etapta güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi, (Alpha Değerleri) ile soruların içsel tutarlılıkları ölçülmüştür. İkinci olarak; önem verdikleri soruların önem düzeyleri tablolar halinde yorumlanmıştır. Daha sonra yönetsel stres faktörlerinin ortalamaları ve frekans dağılımları alınarak yorumlanmıştır. Stres yaratan faktörler ile çalışanların demografik özellikleri arasında korelasyon analizi uygulanmış ve yorumlanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Stres faktörleri, Yönetim ile ilgili Stres Faktörleri.

#### Abstract

*The main purpose of this study is to identify the level of managerial stress factors of Hospital Managers. In this study, 12 out of 17 surveys were conducted to Hospital Managers of Sanliurfa Public Hospital. In order to determine the level of managerial stress, a questionnaire including 43 questions has been conducted to find which causes the stress factors in the institution.*

*SPSS (Statistical Package for Social Science) statistical program was conducted to analyze managerial stress factor assessment of 12 employees. Reliability analysis was*

*applied to the data in the first place. Reliability analysis (Alpha Values) measured the internal consistency of the questions. Secondly, questions which they cared the most in level of significance have been interpreted in the tables. Then, the average and frequency distribution of the managerial stress factors has also been interpreted. Correlation analysis was applied and reviewed between demographic characteristics of employees and stress creating factors.*

**Keywords:** *Stress, Stressors, Managerial Stress Factors.*

## 1. GİRİŐ

Yaşadığımız 21.yüzyılın rekabetçi, fazla çalışmaya dayalı sanayi yaşamı, ekonomideki hızlı ve baş döndürücü değişmeler, artan rekabet, yeni teknolojik buluşlar ve enflasyon gibi nedenler iş yerinde stres faktörünün daha belirgin şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak ortaya çıkmıştır. Stres yaşamın kaçınılmaz olgusudur. İnsanoğlu için de yeni bir şey değildir.

İş ortamı insanın diğer ortamları gibi strese açık ve stres yaratan faktörler açısından uygundur. İş ortamında bireyden kapasitesinin altında ya da üstünde iş istenmesi stres yaratır. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilir. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Çalışanlar iş stresleri nedeni ile sağlıklarını kaybedebilmektedirler. İş ile ilgili olumsuz durumlar devamlılık kazandıklarında iş tatmini de azalmaktadır. Aşırı stresli durumlar kaçınılmaz şekilde bireye zarar verebilir (Balcı,2000). Aşırı stres sinir bozukluğuna, hastalıklara, performans düşüklüğüne ve örgütten psikolojik ve fiziksel olarak ayrılmaya neden olabilmektedir(Steers,1981).

Ayrıca örgüt açısından da verim ve performans düşüklüğü yanında işe geç gelme, iş gören devir hızının yükselmesi, saldırganlık, işi yavaşlatma, örgüt'e karşı çalışma hastalık nendi ile işe gelmeme dolayısı ile iş kaybının yaşanması gibi örgütsel açıdan olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı; hastane başhekimlerinin yönetsel stres faktörlerine maruz kalma düzeylerinin belirlenmesine olarak tanımlanabilir.

## 2. STRESİN TANIMI

Stres bir şekilde sosyal ilişkilerin bir sonucudur. Olumlu ve olumsuz sonuçlara sahiptir. Bir kişi tehlike algıladığı zaman kendiliğinden sinyalleri ortaya çıkarır. Bu tehlikeye akıl belli bir reaksiyon oluşturur. Olumlu anlamda, stres bize tehlide karşı gerekli tepki ve çözümlü gösterir. Olumsuz anlamda ise, stres verimliliği azaltır ve hedeflerimize ulaşmak için engelleri yaratmada önemli bir rol oynamaktadır (Gadzella, 1991;25, Gadzella Masten,2005;10,). Stres iş sonuçlarında azalma, davranışsal değişiklikler ortaya çıkarır. Stres içinde çalışma alanı, daha karmaşık hale geldiğini artık köklü bir gerçeği olduğunu pek çok

sanayi ülkesi biliyor. Stres, problemleri oldukça arttırmaktadır. Çünkü stres, devamsızlık, psikolojik sağlık sorunları, beklenmedik olaylar ve daha birçok çalışma alanlarında stresin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır Yarattığı özel bir meslek veya belirli bir alan ve ülke ile sınırlı değildir dünyanın her yerde uzun dönemli etkileri neden olmuştur. (Markos, 2008;26). Kenyon, Lekhi, 2007;15). Günümüzde stres kavramı, hem bireysel hem de örgütsel açıdan incelenerek sosyal bilimlerde yerini almış önemli kavramlardan biridir. Bilimsel gelişmelere paralel olarak farklı bilim dalları tarafından ele alınmış ve incelenmiştir (Akdemir,2010;125).

İş stresi, işte görünen olumsuz fiziksel ve zihinsel reaksiyonlar olarak açıklanmıştır.

Çalışanın yetenek, beceri, ya da gereksinimleri ile uyuşmayan koşullar iş stresine neden olabilir. İş stresi genellikle, yorgunluk ve konfor hissini kaybolması sonucunda sağlığın bozulması ve iş kayıpları olarak ortaya çıkmaktadır (Sauter ve ark, 1999).

Bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya stres denir. Stres, bireyin çeşitli çevresel stres yapıcılara karşı gösterdiği genel bir tepkidir. Stres yapıcılar ise; canlıların olumsuz, duyuşsal ve fizyolojik olaylar karşısında gösterdiği biyolojik bir tepkidir. Bazı olaylara verilen aşırı tepki olarak tanımlanabilir. Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kısaca bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki (Steers,1981), organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisi (Ertekin, 1993) olarak tanımlanmaktadır. Stres, bireyle çevresi arasında güçsüz bir uyum olması durumunda stresten bahsedilebilir. Çevrenin bireyden aşırı isteklerinin olması ya da bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması, bu durumun nedeni olabilir (Balcı, 2000;16).

Stres yaratan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Stres yaratan faktörler, genel çevre unsurlarından ve çalışma hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır. Çünkü insanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur bir stres kaynağı olarak görülebilir. Bu doğrultuda, bireyin iş çevresi ve iş dışı çevresi birbirini etkileyerek stres oluşumuna neden olur.

Stres, genel olarak birey ve çevresiyle ele alınmakta, kişinin bedensel ve ruhsal zorlanması, baskı ve gerilim altında tutulması ile ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Genel bir ifadeyle stres, “tüm çevresel, örgütsel ve bireysel etmenlerin belli oranda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum” olarak tanımlanabilir (Ertekin,1993;25).

Stres çalışanlar açısından, hem yöneticiler açısından önemlidir. Stresin bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Uzun süreli stres birey üzerinde fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Çalışanların sağlığı ve onun örgüte katkısı sonunda zarar görmektedir. Araştırmalara göre stres, çalışanların işe devamsızlık etmelerine ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Dolayısı ile işyeri bundan zarar görmektedir. Çalışanlardan birinde görülen stres diğer çalışanı da olumsuz etkilemekte, böylece verimlilik azalmaktadır. Stresin

azaltılması hem çalışanın örgüte katkısını arttırır, hem de çalışanların iş doyumunu arttırır.

## 2.1. Çalışma Yaşamında Stresin Önemi

Stres, birey üzerinde özel fiziksel veya psikolojik talepler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan, bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum belirtisidir. Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması karşısında birey kendini korumaya yönelik bir tepki zincirini harekete geçirir. Başa çıkamayacağına inandığı tehlikeden uzaklaşır, başa çıkacağına inandığı tehlike ile savaşır ve böylelikle yeni duruma uyum sağlar (Gürçay ve Seçer, 1999:145-146; Baltaş ve Baltaş, 2000:23). İş yaşamında strese yol açabilecek faktörler, işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, işletmenin yapısından, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklanabilir. Özellikle işletmenin doğasında olan bazı özelliklerden oluşan stres kaynakları, çalışanlar için sürekli sorun yaratırlar. Kaynaklar fark edilmeyince etkili bir şekilde stresi kontrol altına almak mümkün olmaz. Bunun sonucunda da kronik stres kaynakları haline dönüşürler (Aytaç, 2002).

Çalışan bireyler için stres kaynakları bireysel stres kaynakları ve örgütsel stres kaynakları olarak gruplandırılabilir. Bireysel stres kaynakları; çalışanın kişisel yaşamından kaynaklanan evlilik ve çocuklarla ilgili sorunlar, ölüm, boşanma, hastalık, hamilelik, yaşam tarzındaki değişiklik gibi faktörlerdir. Örgütsel stres kaynakları ise şöyle sıralanabilir:

1. İşle ilgili nedenler; yapılan işin çok az veya çok fazla olması, fazla iş yükü yorgunluk ve zaman yetmezliği nedeni ile strese neden olurken, az iş yükü de can sıkıntısı ve monotonluğa yol açar.

2. Çalışanın örgüt içindeki rolü ile ilgili nedenler: Rol çatışması, rol yükü ve rol belirsizliğidir.

3. Kişiler arası ilişkilerden doğan nedenler: Yöneticilerle ve diğer çalışanlarla olumsuz ilişkiler, çatışmalar.

4. Kariyer gelişimi ile ilgili nedenler: Aşırı yükselme veya yükselememe, iş güvenliği eksikliği, engellenmiş iş istekleri ve kariyer gelişimi.

5. Örgüt yapısı ile ilgili nedenler: Örgütte kalite ilkelerinden yoksun yönetim, kararlara katılımın ve özgürlüklerin kısıtlanması, iletişim kanallarının iyi kurulmaması ve informal iletişimin yaygın olması, ücret vb. konularda yanlış politikalar. Bütün bu nedenlere ek olarak çalışılan mekanın uygun olmayan fiziki şartları; ortamdaki ergonomik olmayan tasarım, renk, malzeme, düzen, iş akışı, işiklendirme, havalandırma vb. faktörlerde stres nedenleri arasındadır (Baltaş ve Baltaş, 2000:59; Güler vd. 2001:19-21; Marshall, 2001:22; Tutar, 2001:209).

Konuya daha farklı bir açıdan değerlendiren Aytaç ise, iş yeri açısından kronik stres kaynaklarını şöyle sıralamıştır (Aytaç, 2006).

**Rollerdeki Belirsizlik:** Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği görülür. Belirsizlik durumunda iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu belirecektir.

**Rol Çatışması:** Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, böylece bireyde zıt isteklerde bulunulması rol çatışmasına yol açabilir. Araştırmalar rol çatışmasının çalışanda içsel çatışma yarattığını, işin çeşitli yönleri ile ilgili gerilim oluşturduğunu, iş doyumunu düşürdüğünü, işinin üstüne güvenini azalttığını ortaya koymuştur

**Kişiler arası Çatışma:** İş yerinde üstleriyle geçimsizlik ve çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkiler, kişiliklerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla çatışma ya da tartışma, en basit işlerde bile gerginlik yaratır. Çözümü en zor olan da bu sorundur.

**Sorumluluk:** Diğer insanların sorumluluğunu üstlenmek, kişilerde gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Diğer insanların mesleki gelişiminin sorumluluğu bir kişiye yüklenmiş ise, ayrıca işin doğası çok fazla sorumluluk gerektiriyor, ancak yetkiler sınırlı ise, kişi kendini yoğun stres altında hissedebilir. Araştırmalar özellikle insanlardan sorumlu olan yöneticilerin yoğun olarak strese maruz kaldıklarını göstermektedir.

**Katılım:** Kişinin çalıştığı iş yerinde karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stresin oluşumunu etkiler. Kararlara katılma ise bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltır

**İş Güvenliği:** İşini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir. Özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini de olumsuz etkilemektedir.

**Yönetim Tarzı:** Örgütlerin hiyerarşik doğası da stres yaratan faktörler arasında olup, yönetim yapısı ve yönetim tarzı stres oluşumunda etkindir.

**Fiziki Mekân ve Çevre Şartları:** İş yerindeki iş alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır.

**Yoğun İş Yükü:** Birçok çalışan, aşırı iş yükünün kurbanı olmaktadır. Yapılması gereken işin, kişinin iyice emin olmadığı beceri, yetenek ve bilgileri gerektiriyor olması, kaygı ve gerginlik yaratacaktır. Bunun tam tersi de olabilir. İşin hacminin düşüklüğu, bireyin beceri ve yeteneklerinin çok altında olması, işi sıkıcı hale getirebilir.

**Zaman Yetersizliği:** Stres, aynı zamanda zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak da ortaya çıkabilir.

**Kariyer Engeli:** Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışanda strese yol

açacaktır. Bireyin kariyerinde doyumunu ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır.

## **2.2. Stresin Kurum Çalışanlarına Yönelik Etkileri**

Çalışma yaşamında stresin kurumsal düzeyde bir takım sonuçları bulunmaktadır. Çeşitli stres faktörlerinin etkisiyle çalışanın, performansının düşük olması, çalışan devir hızının artması, işe gitmemesi (devamsızlık), işten ayrılması ve yabancılaşması kaçınılmaz olmaktadır.

### **Performans Düşüklüğü**

Stres ve performans arasındaki ilişkinin olumsuz yönleri olduğu gibi, olumlu yönleri de bulunmaktadır. Stresin belirli bir noktaya kadar performansı arttırdığı, belirli bir noktadan sonra ise performansı düşürdüğü savunulmaktadır (Kiev ve Kohn, 1979).Aşırı stres durumunda ise bireyde hem psikolojik, hem de fizyolojik hastalık ve rahatsızlıklar ortaya çıkacağından bu durumda performans düşüklüğü görülmektedir.

### **Çalışan Devir Hızı**

Bir kurumda sürekli olarak stres altında çalışmak çalışanların kurumla bütünleşmesini ve iş doyumunu engeller. Çalışan devir hızının yüksek olmasına neden olan stres faktörleri çeşitlidir. Kişilerin yeteneklerini kullanma olanağı bulamadıkları ve kariyer gelişiminde problem olan otokratik yönetim anlayışını benimseyen kurumlar başlı başına birer stres faktörü olabilir.

### **İşe Devamsızlık**

Çalışanlar stresle başa çıkabilmek için, buldukları ortamdaki işe gitmeyerek uzaklaşmaya çalışırlar. İşe devamsızlık genelde, çalışanların çeşitli hastalıklar nedeni ile çalışamayacak durumda olmaları sonucunda görülür. İşe devamsızlık isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik ve alkolizm etkisiyle olabileceği gibi kalp krizi, hipertansiyon ve ülser gibi hastalıklar nedeniyle olabilmektedir (Ubrin,1978).

Devamsızlık gösteren kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların %40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu görülmüştür. Devamsızlığın ortadan kaldırılması ya da en aza indirgenmesi için devamsızlığa neden olan hastalıkların kurumsal kaynaklarına inilmesi ve bunların düzeltilmesi gerekir.

## **Yabancılaşma**

Çalışanların sorunlarını tanımlamada fazlaca kullanılan kavramlardan birisi de yabancılaşma olmuştur. Genelde yabancılaşma kavramının iş doyumsuzluğu, toplumsal uyumsuzluk, moral eksikliğini karşılaması yanında çalışan kişinin kuruma karşı olan duygusal bir tepkisini de ifade etmektedir.

### **3. ARAşTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın amacı, stres kaynaklarının çalışanların bu faktörleri hangi düzeyde algıladıkları ve bu faktörlerden hangi düzeyde etkilendiklerinin belirlenmesidir.

#### **3.1. Araştırmanın Kapsamı**

Araştırmanın kapsamı şanlıurfa il ve ilçelerinde kamu hastaneleri birliği bünyesinde faaliyette bulunan kamu hastane müdürlerinin kurumsal stres kaynaklarını nasıl değerlendirdiklerini belirlemektir.

#### **3.2. Araştırmanın Gerçekleştirilmesi**

Kurum yetkililerinden alınan bilgilere göre hastane müdürü düzeyinde 17 çalışan olarak belirlenmiş tüm çalışanları alınarak kapsam dışında hiçbir çalışanın kalmamasına dikkat edilmiştir.

#### **3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın yapılması aşamasında kurumların yoğun iş şartları dolayısı ile doldurulması için bırakılan anketler çok sık aramalar sonucunda anketlerin ancak 12 adet, %70 gibi bir orana ulaşılabilmiiştir. Bu sınırlılıklar dolayısıyla araştırma yaklaşık bir aylık sürede tamamlanabilmiştir.

#### **3.4. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formunun oluşturulmasında (Saldanlı, 2000; Ertekin, 1993; Aydın, 2004-13-15; Ironson, 1992:35) çalışmalarından yararlanılmıştır. Var olan anketlerde stres yaratan faktörleri inceleyen (şimşek, Akgemci, Çelik, 2001:215) yararlanılarak yeniden hazırlanmıştır.

Birinci aşamada kurumlarla iletişime girilerek kaç çalışan olduğu tespit edilmiş, bu sayı 17'dir. Çalışanların tümüne kurumdaki stres yaratan durumları belirlenmeye yönelik toplam 43 sorudan oluşan soru formu dağıtılmıştır. İlk dört soru, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, statü, sorularından beş ile on birinci sorular çalışanların kurumdaki stres yaratan durumları belirlenmeye yönelik, son otuz iki soru ise çalışanların yönetici olarak yaptıkları işle ilgili olan yönetsel stres

kaynakları düzeylerini belirlemeye yönelik sorudan oluşmaktadır. Burada “Beşli likert” ölçeği kullanılmıştır. Sorular dağıtılıp sonra toplanmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın örnekleme metodunda olasılığa dayalı olmayan, kolay örnekleme yöntemi (Altınışık, 2001) seçilmiştir. Kolay örnekleme yöntemi araştırmacıya kendi yargısına güvenerek oluşturacağı bir dizi alternatif örnekleme teknikleri sunmaktadır. Kolay örnekleme metodu ile denek bulma konusunda arzu edilen geniş kitleye ulaşma imkânı sağlanmış olmaktadır.

### 3.6. Anketlerin Geri Dönüşüm Oranı

Çalışmada kurumlardan elde edilen bilgiler doğrultusunda 17çalışanın olduğu tespit edilerek tüm çalışanlara uygulamak amaçlanmış ancak, 12sayıda anket geri dönüşümü gerçekteşmiştir. Geri dönüşüm oranı yaklaşık % 70 dir.

### 3.7. Kullanılan Analiz Yöntemleri

Verilerin analizi iki aşamalı olarak değerlendirilmiştir. Birinci aşamada on iki (12) çalışanla yapılan kurum stres faktörleri değerlendirme analizi, SPSS (Statistical Package for Social Science) 16.0 İstatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Verilere ilk etapta güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi, (Alpha Değerleri) ile soruların içsel tutarlılıkları ölçülmüştür. İlk olarak önem verdikleri soruların önem düzeyleri tablolar halinde verilmiş, daha sonra kurumsal stres değişkenlerinin ortalamalar ve frekans dağılımları alınarak yorumlanmıştır. Bundan sonra kurum stres yaratan faktörler ile çalışanların demografik özellikleri arasında ilişki aramaya yönelik olarak korelasyon analizi uygulanmış ve yorumlanmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Güvenilirlik (İçsel Tutarlılık)

Bu bölümde araştırmamızda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	
<b>0,888105</b>	



#### 4.2. Kurumla İlgili Genel Bulgular

Burada ilk olarak kurum çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımlarına yer verilmiştir. Daha sonra meslek olarak hastane müdürlüğünü seçme nedeni ile yaptıkları işin en elverişsiz koşullarını belirleyen önem tablosu ve yöneticilerde de görülen birtakım sağlık sorunlarının yöneticiler tarafından önemli olarak görüldüğüne ilişkin önem tabloları verilerek yorumlanacaktır. Yönetimsel stres faktörlerinin değerlendirilmesine ilişkin ortalamalar ve frekans tabloları yorumlanmaya çalışılacaktır. Son olarakta korelasyon analizi sonuçları yorumlanmaya çalışılacaktır.

**Tablo 1:**Kurum İdarecilerine Ait Demografik Değişkenler Frekans Tablosu

Statü	Sayı	%	Cinsiyet	Sayı	%
Hastane Müdürü	10	83,3	Kadın	3	25,0
Hastane müdür yardımcısı	2	16,7	Erkek	9	75,0
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Öğrenim düzeyi</b>			<b>Çalışma yaşamınızda toplam kaç yıl yönetici pozisyonunda çalıştınız</b>		
Ön lisans	--	--	Bir yıldan az	<b>3</b>	<b>25,0</b>
Lisans	11	91,6	1-5 yıl	7	58,3
Yüksek lisans	1	8,4	6-10 yıl	---	---
<b>Toplam</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	11-15 yıl	<b>2</b>	<b>16,7</b>
			15 yıldan fazla	---	---
			<b>Toplam</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

Hastane müdür 10 % 83,3 müdür yardımcısı 2%16,7 olduğu, öğrenim düzeylerinin; lisans mezunu,11 %91,6,, yüksek lisan düzeyinde ise 1,%8,4 olduğu belirlenmiştir. Bu analizde çalışanların %25,0, 3 kişi ile kadın, %75,0, 9 kişinin ise erkek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Mesleği Seçme Nedenleri Önem Tablosu  
(En önemli: 1, daha az önemli: 3)

	Önem Sırası (1)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(2)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(3)	Yönetici sayısı
Güvenceli oluşu	---	--	3	3	2	2
Alınan maaşın tatmin edici oluşu	4	4	--	--	2	2
Eğitime uygun iş olduğu için	--	--	4	4	--	--
Prestijli oluşu	3	3	3	3	2	2
Aile etkisi	1	1	1	1	1	1
İşin önemli oluşu	3	3	--	--	4	4
İşin stres yaratmaması	--	--	--	--	--	--
Başka bir iş bulamadığım için			1	1		

Bu analizde yöneticilerin bu mesleği seçmelerindeki önemli buldukları değişkenleri sıraladıklarında, güvenceli oluşunu iki yöneticinin ikinci derecede önemli bulduklarını, alınan maaşın yönetici tarafından birinci derecede önemsendiği, mesleğin itibarlı oluşunu üç yöneticinin birinci derecede, üç yöneticinin ise bunu ikinci dereceden önemli buldukları belirlenmiştir. Yaptıkları işin itibarlı olduğunu üç yönetici birinci dereceden, dört yönetici ise üçüncü dereceden önemli bulduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 3:** Yapılan İşin En Elverişsiz Üç Özelliği (En elverişsiz olan: 1)

	Önem Sırası (1)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(2)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(3)	Yönetici sayısı
Yetersiz maaş	1	1	1	1	2	2
İşin Stresli olması	3	3	1	1	2	2
Aşırı sorumluluk	5	5	3	3	2	2
yetkide yetersizlik			3	3		
Çalışanların eğitim düzeylerinin yetersizliği					1	1
İşin monotonluğu			1	1		
Amir-memur ilişkilerindeki olumsuzluk					3	3
Çalışma yerindeki huzursuzluk			3	3		
Siyasal baskı	2	2			2	2

İdarecinin yaptığı işin en elverişsiz üç özelliğinin önem sırası açısından değerlendirildiğinde; idarecilerin yaptıkları işin, stresli olması, aşırı sorumluluk ve siyasal baskı gibi koşulları 1. derece önemsedikleri belirlenmiştir.

**Tablo 4:** Önem Sırasına Göre Yöneticilerde Görülen Sağlık Sorunlarının Önem Düzeyini Belirleme (en önemli 1 den 3'e)

	Önem Sırası (1)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(2)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(3)	Yönetici sayısı
Mide rahatsızlıkları	+	1	-	--	2	2
Baş ağrısı	7	7	2	2	--	--
Uyku düzensizlikleri	3	3	7	7	1	1
Aşırı sinirlilik	3	3	2	2	4	4
Hazımsızlık	--	---	---	---	4	4

İdarecilerin stres sonucunda ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarını önemsedikleri düzeyine baktığımızda; idarecilerin 7'si, baş ağrısı Őikayetlerini 1.sırada, önemsediklerini, ikinci sırada önemsedikleri ise uyku düzensizliği ve aşırı sinirli olma halini, 3 idarecinin ise 1. dereceden önemsedikleri görölmektedir.

**Tablo 5:** Hastane Müdürlerinin Yöneticilik Yaparken Maruz Kaldıkları Stres Yaratan Faktör Değişkenleri Ortalaması

Yapılan iş de Görev –yetki açısından dengesizlik	3,454545
Görevde belirsizlik	2,181818
Siyasal otoritenin baskısı	3,363636
Toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar	2,909091
Amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar	2,363636
Astlarla ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar	3,727273
İhtiyacı karşılamayan maaş	3,245445
Aşırı disiplin	3,272727
Uzun ve düzensiz çalışma saatleri	3,090909
Eğitilmemiş personelle çalışma zorunluluğu	3,636364
İşi bir sürede bitirme baskısı	3,72727
Yeterli araç gereçten yoksun olma	3,090909
Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma	3,090909
Aşırı mali sorumluluk ve baskı duygusu içinde bulunma	3,818182
Vatandaş tarafından Őikayet edilme	3,181818
Karar verme için gerekli yetkiye sahip olamama	2,363636
Yönetmelik uygulamaları eleştirememe	3, 363636

Kararlara katılamama	3,818182
Aşırı yazışma nedeniyle temel kur sorunlara zaman ayıramama	3,363636
Örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusu	3,818182
Çalışanlar arasındaki uyumsuz davranışların çokluğu	3,272727
Çalışanlar arasındaki tartışma ve anlaşmazlıkların varlığı	3,090909
Sorumluluk almaktan kaçınma	3,090909
Başarının ödüllendirilmeyeceğı kaygısı	3,181818
Bir işi başarabilmek için risk göze alabilme	3,090909
İş yükünün fazlalığı	4,454545
Yapılan işin önemsenmemesi	3,727273
Aile sorunlarının çalışma hayatını olumsuz olarak etkilemesi	3, 363636
İş yeri aile dengesinin sağlanmaması	3,272727
Aileye ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama	3,363636
Yurtiçinde ve dışında mesleki yönden kendini geliştirme imkanının sağlanmaması	3,090909
Her gün yapılan işin aynı olması	2,818182
<b>Genel ortalama</b>	<b>3,090909</b>

Genel ortalama değerlere baktığımızda **3,090909** düzeyinde olduğu, bununda çalışanların yöneticilerin ağırlıklı olarak stres faktörlerinden etkilendikleri söylenebilir.

**Tablo 6: Yönetmel Stres Faktörleri Frekans Dağılımı**

Yapılan işte Görev – yetki açısından dengesizlik	Sayı	%	Görevini yaparken engellendiğı duygusuna kapılma	Sayı	%
Asla	1	8,3	Asla		
Seyrek Olarak	5	41,7	Seyrek Olarak	4	33,3
Bazen	5	41,7	Bazen	5	41,7
Sık Sık	1	8,3	Sık Sık	1	8,3
Daima	-	--	Daima	2	16,7
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Görevde belirsizlik</b>			<b>Aşırı mali sorumluluk duygusu içinde bulunma</b>		
Asla	3	25,0	Asla		
Seyrek Olarak	3	25,0	Seyrek Olarak	2	16,7
Bazen	5	41,7	Bazen	3	25,0

Sık Sık	1	8,3	Sık Sık	3	25,0
Daima			Daima	4	33,3
<b>Toplam</b>	12	100,0	<b>Toplam</b>	12	100,0
<b>Siyasal otoritenin baskısı</b>			<b>Vatandaş tarafından Őikayet edilme</b>		
Asla	--	--	Asla		
Seyrek Olarak	2	16,7	Seyrek Olarak	3	25,0
Bazen	6	50,0	Bazen	5	41,7
Sık Sık	2	16,7	Sık Sık	4	33,3
Daima	2	16,7	Daima		
<b>Toplam</b>	12	100,0	<b>Toplam</b>	12	100,0
<b>Toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar</b>			<b>Karar verme için gerekli yetkiye sahip olamama</b>		
Asla			Asla	4	33,3
Seyrek Olarak	3	25,0	Seyrek Olarak	2	16,7
Bazen	8	66,7	Bazen	4	33,3
Sık Sık			Sık Sık	1	8,3
Daima	1	8,3	Daima	1	8,3
<b>Toplam</b>	12	100,0	<b>Toplam</b>	12	100,0
<b>Amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar</b>			<b>Yönetmel uygulamaları eleştirmeme</b>		
Asla	2	16,7	Asla	2	16,7
Seyrek Olarak	5	41,7	Seyrek Olarak	5	41,7
Bazen	3	25,0	Bazen	3	25,0
Sık Sık	2	16,7	Sık Sık	2	16,7
Daima			Daima		
<b>Toplam</b>	11	100,0	<b>Toplam</b>	12	100,0
<b>Aşlarla ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar</b>			<b>Kararlara katılmama</b>		
Asla			Asla	2	16,7
Seyrek Olarak	5	41,7	Seyrek Olarak	3	25,0
Bazen	5	41,7	Bazen	4	33,3
Sık Sık	2	16,7	Sık Sık	1	8,3
Daima			Daima	2	16,7
<b>Toplam</b>	12	100,0	<b>Toplam</b>	12	100,0

<b>İhtiyacı karşılamayan maaş</b>			<b>Aşırı yazışma nedeniyle temel kurumsal sorunlara zaman ayıramama</b>		
Asla		25,0	Asla		
Seyrek Olarak	3	25,0	Seyrek Olarak	4	33,3
Bazen	1	8,3	Bazen	3	25,0
Sık Sık	2	16,7	Sık Sık	3	25,0
Daima	3	25,0	Daima	2	16,7
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Aşırı disiplin</b>			<b>Örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusu</b>		
Asla	2	16,7	Asla	1	8,3
Seyrek Olarak	7	58,3	Seyrek Olarak	4	33,3
Bazen	2	16,7	Bazen	3	25,0
Sık Sık			Sık Sık	3	25,0
Daima	1	8,3	Daima	1	8,3
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Uzun ve yorucu çalışma saatleri</b>			<b>Çalışanlar arasındaki uyumsuz davranışların çokluğu</b>		
Asla		16,7	Asla		
Seyrek Olarak	2	16,7	Seyrek Olarak	3	25,0
Bazen	4	33,3	Bazen	4	33,3
Sık Sık	1	8,3	Sık Sık	4	33,3
Daima	3	25,0	Daima	1	8,3
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Yeterince eğitilmemiş ve yetiştirilmemiş personelle çalışma mecburiyeti</b>			<b>Çalışanlar arasındaki tartışma ve anlaşmazlıkların varlığı</b>		
Asla			Asla		
Seyrek Olarak		16,7	Seyrek Olarak	4	33,3
Bazen	4	33,3	Bazen	4	33,3
Sık Sık	3	25,0	Sık Sık	3	25,0

Daima	3	25,0	Daima	1	8,3
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>İşi bir sürede bitirme baskısı</b>			<b>Sorumluluk almaktan kaçınma</b>		
Asla	3	25,0	Asla	5	41,7
Seyrek Olarak	1	8,3	Seyrek Olarak	3	25,0
Bazen	5	41,7	Bazen	3	25,0
Sık Sık	2	16,7	Sık Sık	1	8,3
Daima	1	8,3	Daima		
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Yeterli araç gereçten yoksun olma</b>			<b>Bir işi başarabilmek için risk göze alabilme</b>		
Asla			Asla	1	8,3
Seyrek Olarak	4	33,3	Seyrek Olarak	2	16,7
Bazen	4	33,3	Bazen	5	41,7
Sık Sık	3	25,0	Sık Sık	1	8,3
Daima	1	8,3	Daima	3	25,0
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Başarımın ödüllendirilmeyeceği kaygısı</b>	1	8,3	<b>Yapılan işin önemsenmemesi</b>		
Asla	1	8,3	Asla	3	25,0
Seyrek Olarak	6	50,0	Seyrek Olarak	1	8,3
Bazen	3	25,0	Bazen	5	41,7
Sık Sık	1	8,3	Sık Sık	2	16,7
Daima	12	100,0	Daima	1	8,3
Toplam			Toplam	12	100,0
<b>İş yükünün fazlalığı</b>			<b>İş yeri aile dengesinin sağlanmaması</b>		
Asla	2	16,7	Asla	3	25,0
Seyrek Olarak	2	16,7	Seyrek Olarak	3	25,0
Bazen	6	50,0	Bazen	4	33,3
Sık Sık	2	16,7	Sık Sık	2	16,7
Daima			Daima		
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Aile sorunlarının çalışma hayatım</b>			<b>Yurtçinde ve dışında mesleki</b>		

<b>olumsuz olarak etkilemesi</b>			<b>yönden kendini geliştirme imkanının sağlanmaması</b>		
Asla	5	41,7	Asla	3	25,0
Seyrek Olarak	1	8,3	Seyrek Olarak	1	8,3
Bazen	5	41,7	Bazen	1	8,3
Sık Sık	1	8,3	Sık Sık	4	33,3
Daima			Daima	3	25,0
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0
<b>Aileye ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama</b>			<b>Her gün yapılan işin aynı olması</b>		
Asla	1	8,3	Asla	3	25,0
Seyrek Olarak	2	16,7	Seyrek Olarak	2	16,7
Bazen	4	33,3	Bazen	4	33,3
Sık Sık	3	25,0	Sık Sık	2	16,7
Daima	2	16,7	Daima	1	8,3
Toplam	12	100,0	Toplam	12	100,0

Aşırı mali sorumluluk duygusu içinde bulunma%25 ile sık sık,%33,3 ile daima stres yaratan bir unsur olarak değerlendirilebilir. Uzun ve yorucu çalışma saatlerinin %25, düzeyinde daima yeterince eğitilmemiş ve yetiştirilmemiş personelle çalışma mecburiyeti koşulunun %25 ile daima iş yükünün fazlalığı bazen %50 düzeyinde stres yaratan faktörler olarak değerlendirildiği söylenebilir.

Siyasal otoritenin baskısı değişkenini %50 oranında bazen hissettikleri, aşırı mali sorumluluk duygusu içinde bulunmanın %33 oranında stres faktörü olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Yaptığımız iş nedeniyle sağlığımızın bozulduğu kanısında mısınız sorusuna 7 yönetici%58,3 oranında evet, olarak ifade ettikleri, bununda stresin kurum içinde yöneticiler tarafından üst düzeyde algılanması olarak ifade edilebilir. Aynı zamanda stres nedeni ile iş değiştirmeyi düşünenlerin oranı%50 olarak görülmektedir. Yönetici olarak iş yapmanın yöneticiler tarafından %75 oranında stresli bir iş olduğu vurgulanmıştır.



**Tablo 7:** Çalışanların Statüleri ile Yönetmel Stres Faktörlerinden olan Toplumsal İlişkilerde Ortaya Çıkan Zorluklar Düzeyi ile İlişkisi

		STATÜ	Halkla ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar
STATÜ	<b>Pearson Correlation</b>	1	,284
	<b>Sig.</b>	.	,031
	<b>N</b>	12.	12
Halkla ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar	<b>Pearson Correlation</b>	,284	1
	<b>Sig.</b>	,031	.
	<b>N</b>	12.	12

Pearson korelasyonu = 0284 ve  $p < 0,5$  değeri kurum çalışanların sahip oldukları statüleri ile Stres faktörlerinde olan, halkla ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar düzeyi arasında bir ilişki olduğu, yani bu faktörün çalışanların statüsüne göre farklılaştığı söylenebilir. Bu ilişkinin, %5 anlamlılık düzeyinde güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

**Tablo 8:** Çalışanların Statüleri ile Yönetmel Stres Faktörlerinden olan Örgütsel Amaç ve Politikalara Yeterince Uyulmadığı Duygusu Düzeyi ile İlişkisi

		STATÜ	Örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusu
STATÜ	<b>Pearson Correlation</b>	1	,612
	<b>Sig.</b>	.	,014
	<b>N</b>	12.	12
Örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusu	<b>Pearson Correlation</b>	,612	1
	<b>Sig.</b>	,014	.
	<b>N</b>	12.	12

Pearson korelasyonu = 0612 ve  $p < 0,5$  değeri kurum çalışanların sahip oldukları statüleri ile stres faktörlerinde olan örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusu düzeyi arasında bir ilişki olduğu, yani bu faktörün çalışanların statüsüne göre farklılaştığı söylenebilir. Bu ilişkinin %5 anlamlılık düzeyinde güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

**Tablo 9:** Çalışanların Statüleri ile Yönetmel Stres Faktörlerinden olan Başarının Ödüllendirilmeyeceği Kaygısı Düzeyi ile İlişkisi

		STATÜ	Başarının ödüllendirilmeyeceği kaygısı
STATÜ	<b>Pearson Correlation</b>	1	,604
	<b>Sig.</b>	.	,049
	<b>N</b>	12.	12
Başarının ödüllendirilmeyeceği kaygısı	<b>Pearson Correlation</b>	,604	1
	<b>Sig.</b>	,049	.
	<b>N</b>	12.	12

Pearson korelasyonu = 0604 ve  $p < 0,5$  değeri kurum çalışanların sahip oldukları statüleri ile stres faktörlerinde olan Başarının ödüllendirilmeyeceği kaygısı düzeyi arasında bir ilişki olduğu, yani bu faktörün çalışanların statüsüne göre farklılaştığı söylenebilir. Bu ilişkinin %5 anlamlılık düzeyinde güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

**Tablo 10:** Çalışanların Statüleri ile Yönetmel Stres Faktörlerinden olan, Bir İşi Başarabilmek İçin Riski Göze Alabilme Düzeyi ile İlişkisi

		STATÜ	Bir işi başarabilmek için risk göze alabilme
STATÜ	<b>Pearson Correlation</b>	1	,704
	<b>Sig.</b>	.	,005
	<b>N</b>	12.	12
Bir işi başarabilmek için risk göze alabilme	<b>Pearson Correlation</b>	,704	1
	<b>Sig.</b>	,005	.
	<b>N</b>	12.	12

Pearson korelasyonu = 0704 ve  $p < 0,5$  değeri kurum çalışanların sahip oldukları statüleri ile stres faktörlerinde olan, bir işi başarabilmek için risk göze alabilme düzeyi arasında bir ilişki olduğu, yani bu faktörün çalışanların statüsüne göre farklılaştığı söylenebilir. Bu ilişkinin %5 anlamlılık düzeyinde güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ

Bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya Stres denir. Stres: Bireyin çeşitli çevresel stres yapıcılara karşı gösterdiği genel bir tepkidir. Stres yapıcılar ise; canlıların olumsuz, duysal ve fizyolojik olaylar karşısında gösterdiği biyolojik bir tepkidir. Bazı olaylara verdiğimiz aşırı tepki olarak stresi tanımlayabiliriz. Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırımcı ve bilim adamlarına göre kısaca bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki olarak tanımlanmaktadır.

Kurum içi stres kaynaklarını çalışanlar tarafından algılanmasına yönelik olarak yaptığımız çalışmada; kurum stres kaynakları ortalamasının 3'ün üzerinde olması stres faktörlerinin varlığı olarak yorumlanabilir.

Aşırı mali sorumluluk duygusu içinde bulunma%25 ile sıklık,%33,3 ile daima stres yaratan bir unsur olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Uzun ve yorucu çalışma saatlerinin %25, düzeyinde daima, yeterince eğitilmemiş ve yetiştirilmemiş personelle çalışma mecburiyeti koşulunun %25 ile daima, iş yükünün fazlalığı bazen %50 düzeyinde stres yaratan faktörler olarak değerlendirildiği söylenebilir.

Siyasal otoritenin baskısı değişkenini %50 oranında bazen hissettikleri, aşırı mali sorumluluk duygusu içinde bulunma nın %33 oranında stres faktörü olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Yöneticilerin bu mesleği seçmelerindeki önemli buldukları değişkenleri sıraladıklarında, güvenceli oluşunu iki yöneticinin ikinci derecede önemli bulduklarını, alınan maşın yönetici tarafından birinci derecede önemsendiği, mesleğin itibarlı oluşunu üç yöneticinin birinci derecede, üç yöneticinin ise bunu ikinci derecede önemli buldukları belirlenmiştir. Yaptıkları işin itibarlı olduğunu üç yönetici birinci dereceden, dört yönetici ise üçüncü dereceden önemli bulduklarını belirtmişlerdir.

İdarecinin yaptığı işin en elverişsiz üç özelliğinin önem sırası açısından değerlendirildiğinde; idarecilerin yaptıkları işte stresli bir iş olması, aşırı sorumluluk ve siyasal baskı gibi koşulları 1. Derece önemsedikleri belirlenmiştir.

Bütün bunlar dikkate alındığında kurum içinde stres yaratan faktörlerin var olduğu kurumların yapması gerekenlerin başında, stres yaratan faktörlerin en aza indirgemeleri ve çalışanların performansını azaltan stres yapıcıları ortadan kaldıran politikalar geliştirmeleri bu açıdan önemlidir.

## **KAYNAKÇA**

- Altınışık, R. vd. (2001). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitapevi, Adapazarı.
- Akdemir B. (2010). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 39, 1, 125 129
- Aytaç,S.(2006).[http://www.ugurzel.com/Makaleler/Makaleler/isyerindekikronik\\_stres\\_kaynaklari.htm](http://www.ugurzel.com/Makaleler/Makaleler/isyerindekikronik_stres_kaynaklari.htm) /31/05/2006

- Aytaç, S. (2002) İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları.  
<http://www.isguc.org/printout.php?id=117>
- Balcı, A. (2000) Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Baltaş, A., Baltas, Z. (2000) Stres ve Başa Çıkma Yolları. 20. Basım. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Bingöl, D., Naktiyok, A. (2001) “Yönetici Akademisyenlerin Temel stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri”,9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Yayın No:10, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 24-26 Mayıs.
- Cartwright, S., Cooper, C.L. (1997) Managing Workplace Stress. Sage Publication. London.
- Ertekin, Y. (1993) Stres ve Yönetim, TODAİE, Ankara.
- Gadzella, B. M. (1991). Student-life Stress Inventory. Commerce, TX: Copyright.
- Gadzella, B. M. ve Masten, W. G. (2005). An analysis of the categories in the Student-life Stress Inventory. American Journal of Psychological Research, 1(1), 1-10.
- Güngör, B. (1993). Stresiz Çalışma Ortamı. İşinizde Duygusal ve Fiziksel Rahatlığınız İçin Pratik Bir Rehber. Öteki Yönetim Dizisi. 1. Kitap. Ankara.
- Gürçay, C., Seçer, Ş (1999) ”Stres altında yaşam kalitesini artırmada bireysel çözümlerinden biri olarak zaman yönetimi”. 7. Ergonomi Kongresi. 14-16 Ekim. s.144-160.
- Kiev, A., Kohn, V. (1979) Executive Stress. AMA Survey Report, NewYork.
- Marshall, M. (2001) Discipline Without Stress Punishments or Rewards. How Teachers and Parents Promote Responsibility & Learning. Piper Press. Los Alamitos. California.
- Steers, R.(1981) Introduction to Organizational Behaviour, Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Ubrin, Andrew.J. (1978) Fundamental of Organizational Behavior An Applied Perspective. Pergamon Press, Inc. NewYork.
- Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). Stress at work: a report prepared for The Work Foundation’s principal partners. Project Report. The Work Foundation, London. Bosma, H., Peter, R.,