

# GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Ahmet ATALAY<sup>1</sup>, A. Serdar YÜCEL<sup>2</sup>, Murat KORKMAZ<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ardahan Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ardahan; <sup>2</sup>Fırat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Elazığ; <sup>3</sup>Güven Grup A.Ş. Finans Yönetmeni, İstanbul.

Geliş Tarihi: 14.11.2014  
Kabul Tarihi: 29.05.2015

**Özet:** Ürün ve hizmet sektöründen çalışan iş görenler çalışma ortamında çeşitli faktörlere bağlı olarak strese maruz kalabilirler ki günümüz çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisi örgütsel strestir. Spor örgütlerinde çalışan bireylerin, iş ortamında birçok stres faktörüne bağlı olarak baskı altında çalıştıkları ve bu baskı nedeni ile de fiziksel, psikolojik ve sosyal geçişler yaşamakta oldukları söylenebilir. Bu bağlamda çalışmada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin farklı birimlerinde çalışan bireylerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 11 ilde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda katılımcılara 17 sorudan oluşan 5'li Likert tipi ölçek uygulanmıştır. Elde edilen veri seti PASW Statistic 18 paket programında analiz edilmiştir. Analiz kapsamında, güvenilirlik analizi, frekans tabloları, betimleyici istatistikler, faktör analizi ve Anova analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonunda, yaş, cinsiyet, eğitim, meslekte hizmet süresi değişkenlerinin örgütsel stres ölçeği alt boyutlarının tümünde, iş tanımı değişkeninin ise “yapılan işin uzmanlık gerektirmesi ve “çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması” faktörleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Netice itibari ile çalışma yaşamının en önemli sorunların biri olan örgütsel stres hem iş görenler hem de örgütler açısından oldukça önemli bir problem olarak algılanmaktadır. İş hayatının verimlilik ve üretkenlik açısından ivme kazanması ve iş görenlerin güvende ve motive bir şekilde genel üretim içerisinde yer almalarının bu örgütsel stresörlerin minimum düzeye indirgenmesi ile mümkün olabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İş, örgütsel stres, spor, stres

## DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL STRESS LEVELS OF THE STAFF WORKING IN PROVINCIAL DIRECTORATES OF YOUTH SERVICES AND SPORTS

**Abstract:** Employees working in the product and service sector may be subject to stress depending on various factors, and organizational stress is one of the most important problems of working life. It can be uttered that the individuals working in sports organizations work under pressure depending on many stress factors in business environment and they experience physical, psychological and social transitions because of this pressure. In this sense, the purpose of this study is to determine the organizational stress levels of the individuals working in different departments of Provincial Directorates of Sports and Youth Services. The research was conducted in 11 cities. In this regard, 5 Likert scale composed of 17 questions was applied to the participants. Data obtained were analyzed in Statistic 18 package program. Reliability analysis, frequency tables, descriptive statistics, factor analysis and Anova analysis were utilized within the analysis. As a result of the research, it has been concluded that the variables of age, sex, education and service period in the profession are effective in all of the sub-dimensions of the organizational stress scale; the variable of job definition is effective on the factors “the job requiring professionalism” and “fast and intensive working environment”. In conclusion, the organizational stress which is one of the most important problems of working life is perceived as a significant problem in terms of both employees and organizations. In order for working life to gain speed in terms of efficiency and productivity and for employees to involve in general production safely and as motivated, this organizational stress should be reduced to minimum level.

Key Words: Business, organizational stress, stress, sports

## GİRİŞ

“Örgütsel stres, bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir” (Akgündüz, 2006).

Son yıllarda pek çok alanda yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler gerek günlük yaşamda gerekse de iş yaşamında pek çok kolaylıklar sağlamıştır. Ancak her kolaylık ve kazanım kendi içinde bir takım sorunları da barındırmaktadır. Çalışma yaşamında ortaya çıkan bu sorunlardan biri de örgütsel strestir (Gök, 2009). Yine örgütsel stresin ortaya çıkışı ile ilgili olarak Avcı (2007), bireyin zamanının büyük bir bölümünü işte geçirmesine istinaden, kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmesi beklendiği, bu durumda örgütsel stres kavramını meydana getirdiğini ifade etmektedir.

Örgütsel stresin iş ortamında iş görenin kendisinden beklenenleri yerine getirme sürecinde hissetmiş olduğu fiziksel ve psikolojik baskılar neticesinde ortaya çıktığı söylenebilir.

Bahsedilen örgütsel stres kendiliğinden oluşan bir durum olmamakla birlikte birçok farklı nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Aydın (2004)’e göre, bu nedenleri şu şekilde sıralamıştır: Örgütsel politikalar, örgütsel yapı, iş ortamındaki fiziksel şartlar, işin yapısı ve örgütteki kişiler arası ilişkiler. Birbiri ile ilintili olan bu beş ana neden örgütsel stresörler olarak karşımıza çıkmakta, iş görenlerin üretkenlik ve verimliliklerini düşürmektedir. Yılmaz (2007)’ye göre ise örgütsel stresin çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratarak iş yerindeki performanslarını düşürdüğünü ve iş ortamında hem kendilerinin hem de diğerlerinin güvenliğini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Leka ve ark., (2003)’e göre de stres altındaki bireylerin daha sağlıklı, daha az motive, daha az üretici olduklarını belirtirken kendilerini daha az güvende hissettiklerinin altını çizmektedir (Aydın ve ark., 2010). Ayrıca örgütsel açıdan stres kavramı üzerinde duran Yılmaz ve Murat (2008), bireylerin devamsızlık yapma, iş değiştirme, verimsizlik, kurallara karşı gelme ve işi hakkında olumsuz tutum ve davranış geliştirme gibi etkilerinin olduğunu ifade etmektedir.

Örgütsel ve bireysel verimliliği artırmak ve yukarıda ifade edilen olumsuzlukların önüne geçebilmek için iş yaşamındaki stres yoğunluğunun kontrol altında tutulması gerekmektedir. Çünkü stresli bir iş yaşamı, çalışanların duygusal açıdan gergin olmalarına, başkaları ile anlaşamama ve uyumsuzluk gibi kişilik özellikleri göstermesine neden olmaktadır (Soysal, 2009a). Dolayısı ile hem birey hem de örgüt açısından verimliliğin, üretkenliğin sağlanması ve iş ortamındaki güvenin temini için örgütsel stresörlerin belirlenmesi ve bu yönde tedbirlerin alınmasının elzem olduğu söylenebilir. Güllüoğlu (2012)’ye göre, örgütlerin, çalışanların verimliliğini, fiziksel ve psikolojik sorunlar yaratarak engelleyen örgütsel stresle mücadele etmeleri gerektiğini belirtmektedir.

Spor özelinde değerlendirildiğinde insan unsurunun ürün ve hizmet üretiminde yoğun bir şekilde yer aldığı alanların başında geldiği söylenebilir. Dolayısı ile spor örgütleri açısından stresin ele alınması ve gerekli değerlendirmelerin yapılması kaçınılmazdır. Ancak bu konuda yeterli çalışmaların olduğu da söylenemez, zira spor örgütleri açısından stres kavramının yeni yeni gündeme geldiği söylenebilir. Fletcher ve Haton (2003)’e göre, spor özelinde örgütsel stres çalışmalarının İngiliz sporu nezdinde 1990’ların başlarında yürütülmeye başladığını ifade etmektedir (Kristiansen ve ark., 2012).

Spor örgütlerinde çalışan bireyler, iş ortamında birçok stres faktörüne bağlı olarak baskı altında çalıştıkları ve bu baskı nedeni ile de fiziksel, psikolojik ve sosyal geçişler yaşamakta oldukları söylenebilir. Bu bağlamda çalışmada Ardahan, Kars, Iğdır, Antalya, Gaziantep, Batman, Şanlıurfa, Trabzon, Kahramanmaraş, Artvin ve Ağrı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin farklı birimlerinde çalışan bireylerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

Bu araştırma Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin farklı birimlerinde çalışan bireylerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma Ardahan, Kars, Iğdır, Antalya, Gaziantep, Batman, Şanlıurfa, Trabzon, Kahramanmaraş, Artvin ve Ağrı illerindeki müdürlük çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma çerçevesinde farklı birimlerinde çalışan personel, yönetici

ve farklı alanlarda görev alan personele yüz yüze görüşülerek anket uygulanmıştır.

Uygulanan ölçme aracının ilk bölümü katılımcılara ilişkin demografik özellikleri içeren sorulardan, ikinci bölümü ise 17 sorudan oluşan 5'li likert ölçekli sorulardan oluşmuştur. Yıldırım ve ark., (2011) tarafından "Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması" isimli çalışmada kullanılmış olan ölçekteki bazı sorular iyileştirilmiş ve yeniden ölçeklendirilerek ön teste tabi tutulmuştur. Daha sonra geçerlik ve güvenilirlik testi uygulanarak faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan anketin güvenilirlik katsayısı 0.891 olarak elde edilmiştir.

Değişkenlere ilişkin yapılan analizlerde verilere ilk önce faktör analizi uygulanmıştır. Sorular gruplanarak yapılan faktör analizi sonucu detaylı olarak analizin ileriki bölümlerinde incelenmiştir. Faktör analizinden elde edilen regresyon değerleri Anova analizine alınarak analiz sonuçları elde edilmiştir.

### Verilerin Analizi

Anket uygulaması sonucu elde edilen veri seti PASW Statistic 18 (SPSS-Statistical Package for Social Sciences) paket programında analiz edilmiştir. Analiz kapsamında, güvenilirlik analizi, frekans tabloları, betimleyici istatistikler, faktör analizi ve Anova analizlerinden faydalanılmıştır.

### Araştırmanın sınırlılıkları

İl müdürlerine bürokratik ve kurumsal yoğunlukları sebebi ile ulaşılamaması araştırmanın sınırlılıkları içerisinde yer almaktadır. Ayrıca ülke genelinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personelinin tamamına ulaşmak gerek fizik gerekse de ekonomik sebeplerden dolayı çok zor olması sebebi ile araştırma kapsamı on bir ille sınırlı tutulmuştur.

## BULGULAR

**Tablo 1. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi**

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,891	17

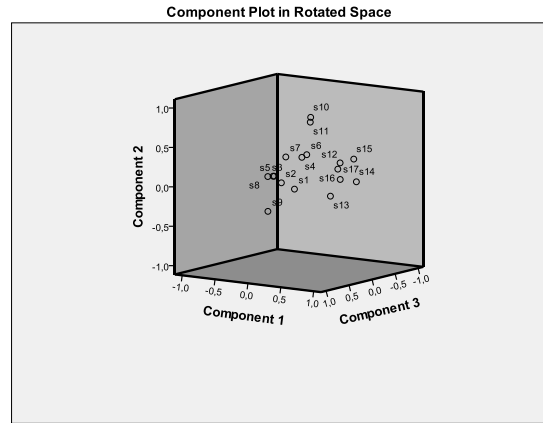
Güvenirlik analizi sonuçlarına bakıldığında analize dâhil edilen 17 maddenin çok yüksek güven düzeyinde olduğu bulunmuştur.

Tablo 2'ye göre, katılımcıların %17'si 19-25, %47'si 26-35, %27'si 36-45 yaş aralığında, %9'u ise 46 yaşın üzerinde, %72'si Erkek, %28'i Kadındır. Yine %2'si İlköğretim, %18'i Orta öğretim, %18'si Ön Lisans, %60'ı Lisans, %2'si yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Ayrıca katılımcıların %48'i 1-3 yıldır, %15'i 4-6 yıldır, %10'u 7-10 yıldır, %27'si 10 yılın üzerinde meslekte hizmet süresine sahip %8'i şube müdürü, %1'i genel sekreter, %66'sı memur, %16'sı antrenör, %8'i sportif eğitim uzmanıdır.

### Faktör Analizi

Katılımcıların verdikleri cevaplar değerlendirilerek faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda aşağıdaki faktörler elde edilmiştir. Örgütsel stres ile ilgili olarak sorulan toplam 17 madde faktör analizi sonrasında kalan 4 faktörel alt boyuta yüklenmiştir.

1. İş ortamım yapıcı ve pozitifdir
2. İş yerinin insan merkezli olması
3. Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi
4. Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması



**Şekil 1. Dönüştürülmüş bileşen grafiği**

### Örgütsel stres faktörleri analizler

**H1:** Örgütsel stres ölçekleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

Yaşa göre örgütsel stres faktörleri ölçeklerine bakıldığında, 4. Madde haricinde bütün anlamlılık değerlerinin eşik değer olan 0,05'ten ufak olduğu görülmektedir. Buna göre,

- İş ortamım yapıcı ve pozitifdir düşüncesi yaşa göre farklılık göstermektedir. 36+ daha

**Tablo 2. Katılımcılara ilişkin demografik istatistikler (Yaş, cinsiyet, eğitim, hizmet süresi, iş tanımı)**

		Frekans	Sütun N %
Yaş Grup	19-25	49	17%
	26-35	139	47%
	36-45	80	27%
	46+	26	9%
Cinsiyet	Bay	212	72%
	Bayan	82	28%
Eğitim	İlköğretim	5	2%
	Orta öğretim	52	18%
	Ön lisans	54	18%
	Lisans	177	60%
	Yüksek lisans	6	2%
Meslekte hizmet süresi	1-3 yıl	141	48%
	4-6 yıl	45	15%
	7-10 yıl	30	10%
	10 yıl ve üzeri	78	27%
İş tanımınız	Şube müdürü	24	8%
	Genel sekreter	3	1%
	Memur	195	66%
	Antrenör	48	16%
	Sportif eğitim uzmanı	24	8%

gençlere göre daha fazla katılma eğilimindedir.

- İş yerinin insan merkezli olması yaşa göre farklılık göstermektedir. 36+ daha gençlere göre daha fazla katılma eğilimindedir.

- Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi yaşa göre farklılık göstermektedir. 36-45 diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.

Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması yaşa göre farklılık göstermemektedir.

**H2:** Örgütsel stres ölçekleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Cinsiyete göre örgütsel stres faktörleri ölçeklerine bakıldığında, bütün significance değerlerinin eşik değer olan 0,05'ten ufak olduğu görülmektedir. Buna göre,

- İş ortamım yapıcı ve pozitifdir düşüncesi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınlar erkeklerden fazla seviyede katılmaktadır.

- İş yerinin insan merkezli olması cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkekler kadınlardan fazla seviyede katılmaktadır.

- Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkekler kadınlardan fazla seviyede katılmaktadır.

- Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkekler kadınlardan fazla seviyede katılmaktadır.

**H3:** Örgütsel stres ölçekleri eğitime göre farklılaşmaktadır.

Eğitime göre örgütsel stres faktörleri ölçeklerine bakıldığında, bütün anlamlılık değerlerinin eşik değer olan 0,05'ten ufak olduğu görülmektedir. Buna göre,

- İş ortamım yapıcı ve pozitifdir düşüncesi eğitime göre farklılık göstermektedir. Lisans düzeyinde eğitime sahip olanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.

**Tablo 3. Ölçeğe ilişkin faktör yükleri (rotated component matrix analizi)**

	1	2	3	4
İş arkadaşlarım beni destekler.	,835			
İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.	,755			
İş yerimde diğer çalışanlar ile iyi geçinirim.	,734			
Üstlerim ile iyi geçinirim.	,697			
Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.	,684			
İş ortamım sakın ve hoştur.	,567			
İşinde nasıl çalışacağımın kararını kendin verebiliyor musun?		,848		
İşinde ne yapacağımın kararını kendin verebiliyor musun?		,809		
İşin yeni şeyler öğrenmene imkan sağlıyor mu?		,441		
Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir mi?			,700	
Yaptığın iş ilk olarak senin harekete geçmeni gerektiriyor mu?			,692	
Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyor musun?			,642	
İşin üst düzeyde uzmanlık ve beceri istiyor mu?			,497	
Çok hızlı mı çalışmak zorundasın?				,797
Çok yoğun mu çalışmak zorundasın?				,725
Her şeyi yapmak için yeterli zamanın var mı?				,472
Yaptığın işte sık sık istemediğin taleplerle karşılaşılıyor musun?				,412

**Tablo 4. Bileşen dönüşüm matrisi**

Bileşen	1	2	3	4
1	,780	,539	,314	,032
2	-,275	-,033	,668	,691
3	-,540	,832	-,078	-,099
4	,155	,123	-,670	,715

**Tablo 5. Yaş değişkenine göre faktörlerin Anova testi**

Boyutlar		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
İş ortamım yapıcı ve pozitifdir.	Gruplar arası	45,906	35	1,312	1,369	,008
	Grup içi	247,094	258	,958		
	Toplam	293,000	293			
İş yerinin insan merkezli olması	Gruplar arası	54,281	35	1,551	1,676	,013
	Grup içi	238,719	258	,925		
	Toplam	293,000	293			
Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi	Gruplar arası	34,274	35	,979	,977	,011
	Grup içi	258,726	258	1,003		
	Toplam	293,000	293			
Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması	Gruplar arası	39,331	35	1,124	1,143	,275
	Grup içi	253,669	258	,983		
	Toplam	293,000	293			

Tablo 6. Cinsiyet değişkenine göre faktörlerin Anova testi

Boyutlar		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
İş ortamını yapıcı ve pozitifdir.	Gruplar arası	,058	1	,058	,058	,010
	Grup içi	292,942	292	1,003		
	Toplam	293,000	293			
İş yerinin insan merkezli olması	Gruplar arası	,433	1	,443	,442	,006
	Grup içi	292,557	292	1,002		
	Toplam	293,000	293			
Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi	Gruplar arası	4,549	1	4,549	4,605	,033
	Grup içi	288,451	292	,988		
	Toplam	293,000	293			
Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması	Gruplar arası	,340	1	,340	,339	,001
	Grup içi	292,660	292	1,002		
	Toplam	293,000	293			

Tablo 7. Eğitim değişkenine göre faktörlerin Anova testi

Boyutlar		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
İş ortamını yapıcı ve pozitifdir.	Gruplar arası	6,054	4	1,514	1,524	,019
	Grup içi	286,946	289	,993		
	Toplam	293,000	293			
İş yerinin insan merkezli olması	Gruplar arası	7,508	4	1,877	1,900	,011
	Grup içi	285,492	289	,988		
	Toplam	293,000	293			
Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi	Gruplar arası	5,373	4	1,343	1,350	,042
	Grup içi	287,627	289	,995		
	Toplam	293,000	293			
Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması	Gruplar arası	7,156	4	1,789	1,809	,027
	Grup içi	285,844	289	,989		
	Toplam	293,000	293			

Tablo 8. Meslekte hizmet süresi değişkenine göre faktörlerin Anova testi

Boyutlar		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
İş ortamını yapıcı ve pozitifdir.	Gruplar arası	4,538	3	1,513	1,521	,009
	Grup içi	288,462	290	,995		
	Toplam	293,000	293			
İş yerinin insan merkezli olması	Gruplar arası	2,167	3	,722	,720	,041
	Grup içi	290,833	290	1,003		
	Toplam	293,000	293			
Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi	Gruplar arası	4,967	3	1,656	1,667	,017
	Grup içi	288,033	290	,993		
	Toplam	293,000	293			
Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması	Gruplar arası	1,744	3	,581	,579	,029
	Grup içi	291,256	290	1,004		
	Toplam	293,000	293			

- İş yerinin insan merkezli olması eğitime göre farklılık göstermektedir. Ön Lisans üstü düzeyde eğitime sahip olanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.
- Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi eğitime göre farklılık göstermektedir. Lisans düzeyinde eğitime sahip olanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.

Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması eğitime göre farklılık göstermektedir. Ön lisans ve Lisans düzeyinde eğitime sahip olanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.

**H4:** Örgütsel stres ölçekleri meslekte hizmet süresine göre farklılaşmaktadır.

Meslekte hizmet süresine göre örgütsel stres faktörleri ölçeklerine bakıldığında, bütün significance değerlerinin eşik değer olan 0,05'ten ufak olduğu görülmektedir. Buna göre,

- İş ortamım yapıcı ve pozitif düşüncesi meslekte hizmet süresine göre farklılık göstermektedir. 7+ senedir çalışanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.
- İş yerinin insan merkezli olması meslekte hizmet süresine göre farklılık göstermektedir. 10+ senedir çalışanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.
- Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi meslekte hizmet süresine göre farklılık göstermektedir. 10+ senedir çalışanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.
- Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması meslekte hizmet süresine göre farklılık göstermektedir. 4-10 senedir çalışanlar diğer gruplara göre daha fazla katılma eğilimindedir.

**H5:** Örgütsel stres ölçekleri iş tanımına göre farklılaşmaktadır.

İş tanımına göre örgütsel stres faktörleri ölçeklerine bakıldığında, 1 ve 2. Hariç bütün significance değerlerinin eşik değer olan 0,05'ten ufak olduğu görülmektedir. Buna göre,

- İş ortamım yapıcı ve pozitif düşüncesi iş tanımına göre farklılık göstermemektedir.
- İş yerinin insan merkezli olması iş tanımına göre farklılık göstermemektedir.

- Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi iş tanımına göre farklılık göstermektedir. Şube müdürleri ve antrenörler daha çok katılma eğilimindedirler.

Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması iş tanımına göre farklılık göstermektedir. Şube müdürü ve genel sekreter daha çok katılma eğilimindedirler.

**H6:** Örgütsel stres ölçekleri ile göre farklılaşmaktadır.

İle göre örgütsel stres faktörleri ölçeklerine bakıldığında, 2 ve 4. Hariç bütün anlamlılık değerlerinin eşik değer olan 0,05'ten ufak olduğu görülmektedir. Buna göre,

- İş ortamım yapıcı ve pozitif düşüncesi ile göre farklılık göstermektedir. Ardahanlılar daha çok katılma eğilimindedirler.
- İş yerinin insan merkezli olması ile göre farklılık göstermemektedir.
- Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi ile göre farklılık göstermektedir. Ardahanlılar daha çok katılma eğilimindedirler.
- Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması ile göre farklılık göstermemektedir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Katılımcıların demografisi incelendiğinde; çoğunluğunun erkek, 26-35 yaş aralığında, lisans düzeyinde eğitime sahip, 1-3 yıldır meslekte bulunan, memur ağırlıklı, Ağrıda oturan kişilerden oluştuğu görülmektedir. Çalışma da yapılan faktör analizine göre 4 faktör belirlenmiştir. Bu faktörler;

- İş ortamım yapıcı ve pozitif
- İş yerinin insan merkezli olması
- Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi
- Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması

Örgütsel stres unsurlarından iş ortamının yapıcı ve pozitif olması faktörü alt boyutu değerlendirildiğinde, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim, hizmet süresi ve il değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmakla birlikte iş tanımı değişkeni açısından herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yaş gruplarındaki ayrışma 36 yaş ve üzeri katılımcıların gençlere göre daha fazla katılma

eğiliminde olduğunu; cinsiyet değişkenindeki ayrışma kadınların erkeklerden daha fazla seviyede katılma eğiliminde olduğunu; eğitim değişkenindeki ayrışma lisans düzeyinde eğitime sahip olanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu; hizmet süresi değişkenindeki ayrışma 7 yıl ve daha fazla süredir çalışanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Bir iş ortamında bulunan stres kaynakları bireylerde sıkıntı, duygusuzluk, yüksek kaza oranı devamsızlık, şikayet ve yorgunluk gibi etkiler yaratabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). İş ortamının yapıcı ve pozitif olması bu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasını sağlayacağı gibi üretkenlik ve verimliliğin artmasına da zemin hazırlayacak ve dolayısı ile de bireysel ve örgütsel talepler cevap bulmuş olacaktır.

Örgütsel modernizasyon günümüzde yoğunluğunu giderek artırmakta, iş görenlerin örgütlerde yer alımları giderek karmaşık hale gelmektedir. Bu karmaşıklıkla birlikte örgütlerin yüksek yüzdeli üretim çıktılarını odaklanmaları da örgütsel stres unsurunu birçok farklı etkene dayandırmaktadır. Fakat bu stresörler bir bütün olarak değerlendirildiğinde üretkenlik ve verimliliğe doğrudan etki ettiği söylenebilir. Soysal (Soysal, 2009b), üretim ve hizmet sektöründe çalışan personelin işteki rol, ilişki ve kişilik yapıları ile ilgili on iki stres kaynağından altısında anlamlı farklılığı ortaya koyarken bunlardan birisinin de iş ortamındaki huzursuzluk olduğunu ifade etmektedir. İş gören açısından iş ortamının niteliklerinin pozitif olması bireylerin algılarına doğrudan etki etmekte ve özel ve genel üretim çıktılarını yansıtmaktadır.

Örgütler temelde üretim maliyetlerinin karşılanması ve akabinde kar durumuna geçmek amacı ile iş görenlerin istihdamını sağlamaktadır. Dolayısı ile örgütsel amaçlara ulaşmaya engel teşkil edebilecek stresörlerden birisi olan iş ortamının pozitif ve olumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Genel üretimin amaçları ile iş görenlerin amaçlarının ortak paydada birleşmesi de bu durumun tesisi ile mümkün görünmektedir. Öyle ki; Çökük (2013), iş ortamının çalışanın iş verimliliği ve performansını doğrudan etkilediğini belirtirken, iş ortamının sahip olduğu özelliklerin çalışanın işini isteyerek yapmasında ve işine motive olmasında belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Gümüştekin ve Özte-

miz (2005)'de yöneticilerin organizasyonlarında, stresin iş gören üzerindeki etkilerini azaltmak, başarılı ve aynı zamanda yeterli bir kapasiteye sahip iş gücü oluşturmak için çalışanlarına iyi bir iş ortamı sağlamaları gerektiğine dikkat çekmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). İş ortamının yapıcı ve pozitif olması, üretimde verimliliği sağlarken, bireysel açıdan iş görenlerin işine bağlı, bireysel ve örgütsel amaçları ortak çizgide birleştirmesine, üretkenlik ve verimlilik açısından da nitel ve nicel olarak gelişimlerine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Örgütsel stres unsurlarından iş yerinin insan merkezli olması faktörü alt boyutu değerlendirildiğinde, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim ve hizmet süresi açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmakla birlikte iş tanımı değişkeni açısından herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yaş gruplarındaki ayrışma 36 yaş ve üzeri katılımcıların gençlere göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu; cinsiyet değişkenindeki ayrışma erkeklerin kadınlardan daha fazla seviyede katılma eğiliminde olduğunu; eğitim değişkenindeki ayrışma ön lisans ve üzeri düzeyinde eğitime sahip olanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu; hizmet süresi değişkenindeki ayrışma 10 yıl ve daha fazla süredir çalışanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Günümüzde insan unsuru örgütlerde ilk sıralarda yer almaktadır. Son yıllarda insan unsuru, ihtiyaçları, ilişkileri, yaşam ve çevresi göz önünde bulundurularak daha ciddi ele alınmakta ve bir bütün olarak değerlendirilmektedir (Sökmen, 2005). Aslına bakılırsa, üretimde makineleşme ile örgütlerdeki insan odaklı yapılanmalar yalın bir ikilemin tezahürü olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan unsuru örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme ve üretim süreçlerini tamamlayabilmesinde belirleyicidir. Nitekim örgütlerde canlı yapıları ile sosyal varlıklarını insan unsuru ile anlamlandırma yoluna gitmektedir. Dolayısı ile örgütsel ve bireysel haz ve doyumun yeterli düzeye ulaşmasının insan merkezli bir kültürle ilintili olduğu söylenebilir. Hellriegel ve ark., (1999) çalışmalarında, örgütsel kültür değerlerinin başında insan merkezli bir anlayışın geldiğini belirtmektedir (Şahin, 2010).



Örgütlerde önceliğin insan olması ve iş görenlerin merkeze konulmasının onun sadece ekonomik gereksinimlerinin değil, sosyal, kültürel, psikolojik ve güven gereksinimlerinin de dikkate alınmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca insan unsurunun modern örgüt kültürünün bir parçası haline geldiği ve dolayısı ile iş yeri stresörlerinden biri olan örgüt kültürü içerisinde merkezde insan unsurunun olup olmayışına ilişkin sorgulamaların da yavaş yavaş ortadan kalktığı ifade edilebilir. Bu süreç öyle bir noktaya gelmiştir ki; Can (2002), bugün her türlü işletmede “insanlar örgütler içindir” sloganı yerini “örgütler insan içindir” sloganına terk ettiğinin altını çizmektedir.

Bireylerin örgüt içerisinde değer görmesi ve merkezde kendilerinin olması, güven duygusu ile birlikte örgüt içerisinde bir bütün olma sürecine büyük katkılar sağlayarak ve iş ortamındaki stresin de ortadan kalkmasına aracılık edebilecektir. Bu yüzden modern örgüt yapıları da iş görenlerinden en yüksek verimi alabilmek için onu sosyal bir varlık olarak örgüt kültürünün merkezine koymaktadır. Zira çalışma yaşamı ile insanın ruh dünyası arasındaki bağlantının ve dengenin iyi kurulması gerektiğine dikkat çeken Yılmaz ve ark., (2008), örgütsel yaşamın da insan merkezli olmasının gerekliliğini vurgulamaktadır (Yılmaz ve ark., 2008). Yukarıda da ifade edildiği üzere bugün her türlü işletmede insan merkezli örgüt kültürünün tesisi kaçınılmazdır. Bununla ilgili olarak Bilir ve Ay (2007), spor örgütlerinde de insan merkezli, demokratik, katılımcı, gelişime açık ve verimliliği önemseyen bir yaklaşımın zorunlu hale geldiğinin altını çizmektedir (Bilir ve Ay, 2007). İnsan odaklı, merkezinde iş görenlerin olduğu örgüt kültürü, önemli ve olası bir stres ihtimalini ortadan kaldırarak bireylerin zihinsel olarak rahat ve güvende olmalarını sağlamakta ve dolayısı ile üretim çıktılarının da örgüt ve iş gören amaçları ile örtüştüğü söylenebilir.

Örgütsel stres unsurlarından yapılan işin uzmanlık gerektirmesi faktörü alt boyutu değerlendirildiğinde, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim, hizmet süresi, iş tanımı ve il değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Yaş gruplarındaki ayrışma 36-45 yaş grubu katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha fazla

katılma eğiliminde olduğunu; cinsiyet değişkenindeki ayrışma erkeklerin kadınlardan daha fazla seviyede katılma eğiliminde olduğunu; eğitim değişkenindeki ayrışma lisans düzeyinde eğitime sahip olanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu; hizmet süresi değişkenindeki ayrışma 10 yıl ve daha fazla süredir çalışanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu; iş tanımı değişkenindeki ayrışma ise şube müdürleri ve antrenörlerin diğerlerine göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu göstermekte; il değişkenindeki ayrışma ise Ardahan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personelinin Kars ve Ağrı illerine göre daha çok katılma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Üretkenlik ve verimliliğe paralel olarak ürün ve hizmet üretimindeki iş görenlerin performanslarının yüksek olması ve bu bağlamda nitelikli çıktılarının sağlanması gerekir. Örgütsel stres açısından değerlendirildiğinde örgütlerin bu yönde bir performans beklentisi bir stresör olarak karşımıza çıkabilir. Zira bu yönde bir performansın sergilenmesi de mesleki uzmanlaşma ile paralellik gösterebilir. Nitelikli üretim çıktılarının sağlanması ve örgütsel amaçların elde edilmesinde uzmanlaşma oldukça önemlidir. Ancak bu durum zaman zaman beklentilerin yükselmesine ve dolayısı ile iş yaşamında yoğun bir strese maruz kalma anlamına gelmektedir. Ergun (2008)'da bu noktaya dikkat çekerek örgütlerde uzmanlaşma derecesinin stres kaynaklarından birisi olduğunu vurgulamaktadır (Ergun, 2008). Uzmanlaşma derecesi örgütte en alt düzeyde bilgi ve beceriye sahip iş görenlerden başlayarak üst düzey uzmanlığa sahip bireylere doğru ilerlemektedir. Yapılan işle ilgili herhangi bir eğitime veya yetiştirmeye tabi tutulmamış iş görenlerin varlığı da yine strese neden olabildiği söylenebilir. Altuntaş ve Seren (2010)'in yapmış oldukları çalışmada katılımcıların % 59'u yeterince eğitilmemiş ve yetiştirilmemiş personel ile çalışma mecburiyetinin strese neden olacağını ifade etmiştir. Yine örgütsel stres ve uzmanlaşma arasındaki ilişkiye dikkat çeken Dörter ve ark (2010)'nin yapmış olduğu çalışmada katılımcıların % 48'i uzmanlaşmanın iş yaşamında strese neden olduğunu belirtmiştir.

İş görenlerin yaptıkları işle ilgili uzmanlıkları iş yaşamlarını kolaylaştırıp onları nitelikli iş gücü-

nün bir parçası haline getirirken örgütsel baskı ve stresinde merkezinde yer almalarına neden olabilmektedir. Çökük (2013), örgütlerde merkezileşme ve resmileşme, teknik ve idari bölüm arasındaki çatışma ve belli bir alanda uzmanlaşmanın stres kaynağı olduğunu vurgulamaktadır (Çökük, 2013). Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri olan örgütsel stresin, iş görenlerin yıpranmalarına, üretkenlik ve verimliliklerinin düşmesine neden olabileceği, bu durum da üretim çıktılarının nitelik açısından zayıflamasına yol açabileceği ifade edilebilir.

Örgütsel stres unsurlarından çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması faktörü alt boyutu değerlendirildiğinde, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının cinsiyet, eğitim, hizmet süresi ve iş tanımı açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmakla birlikte il ve yaş değişkenleri açısından herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Cinsiyet değişkenindeki ayrışma erkeklerin kadınlardan daha fazla seviyede katılma eğiliminde olduğunu; eğitim değişkenindeki ayrışma ön lisans ve lisans düzeyinde eğitime sahip olanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu; hizmet süresi değişkenindeki ayrışma 4 ile 10 yıl arası sürede çalışanların diğer gruplara göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu; iş tanımı değişkenindeki ayrışma ise şube müdürleri ve genel sekreterlerin diğerlerine göre daha fazla katılma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Çalışma ortamı iş görenin kendisini güvende hissetmesi ve üretkenliğini tam anlamı ile yansıtabilmesi için oldukça önemlidir. Özellikle iş yoğunluğu ve bu sürecin hızlı bir döngüde seyretmesi bireylerin stres altında kalmalarına neden olmakta, bu durum da üretkenliklerine negatif bir şekilde yansımaktadır. Bu durumun önüne geçilmesi ile ilgili olarak bir takım önlemlerin alınması da kaçınılmazdır. Aydın (2012), aşırı iş yükünün personelin üzerinde alınarak dengeli ve optimum bir seviyede tutulması gerektiğine dikkat çekerken, iş birliğine dayalı bir çalışma ortamının oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır. Zira Yıldırım (2008), iş ortamındaki stresin yoğunluğa istinaden ortaya çıktığını belirtmektedir.

İş yoğunluğu örgüt içerisinde verimlilikle birlikte işlerin zamanında ve gerektiği şekilde yetiştirilmesine engel teşkil edebileceği için üzerinde önemle durulması gereken stresörlerden birisidir. İş yoğunluğu stres altında kalan bireylerin tam anlamı ile işlerine motive olmalarını engellerken işlerin nitelik ve nicelik açısından da yetersiz kalmasına neden olabilmektedir. Altuntaş ve Seren (2010)'in yapmış olduğu çalışmada katılımcıların % 49'u iş yoğunluğunun strese neden olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel stresörlerden belki de en sık karşılaşılanı iş yoğunluğu ve bu sürecin hızlı bir süreç izlemesi olarak ifade edilebilir. Kaldı ki araştırma sonuçları, örgütsel stresin en önemli nedenlerinden birisinin çalışma ortamındaki yoğunluk ve hız olduğu yönündedir. Nitekim literatürde yer alan bazı araştırmalarda bu durumu destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmalardan bazılarında iş yoğunluğu konusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Alıcı ve Çakır (2009)'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların % 43'ü çalışma ortamının yoğun olmasının strese neden olduğunu belirtirken; Okutan ve Tengilimoğlu (2002)'nin yapmış olduğu çalışmada da katılımcıların büyük bir çoğunluğu iş ortamında yoğunluğun oldukça etkili bir stresör olduğunu ifade etmiştir. Yine Özgür ve ark., (2007)'nin yapmış oldukları çalışmada da katılımcıların % 34.1'i iş yoğunluğunun strese neden olduğunu belirtirken; Ergun (2008) iş yapısına ilişkin stres kriterlerini inceleyen çalışmasında katılımcıların en çok 1.96 ortalama düzeyi ile iş yoğunluğuna bağlı olarak stres yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak yaş, cinsiyet, eğitim ve hizmet süresi değişkenlerinin örgütsel stres üzerinde etkili oldukları saptanmıştır. Yine iş tanımı değişkeninin, "Yapılan işin uzmanlık gerektirmesi" ve "Çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması" faktörleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma yaşamının en önemli sorunların biri olan örgütsel stres hem iş görenler hem de örgütler açısından oldukça önemli bir problem olarak algılanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, iş ortamının yapıcı ve pozitif, iş yerinin insan merkezli olması, yapılan işin uzmanlık gerektirmesi ve çalışma ortamının hızlı ve yoğun olması örgütsel stresörler karşımıza çıkmaktadır.

İş hayatının verimlilik ve üretkenlik açısından ivme kazanması ve iş görenlerin güvende ve motive bir şekilde genel üretim içerisinde yer almaları bu örgütsel stresörlerin minimum düzeye indirgenmesi ile mümkün görünmektedir. Özellikle örgütsel ve bireysel çıkarların ortak paydada birleşmesi ve üretim çıktılarının her iki taraf için pozitif yönde gelişmesi de bu stresörler ile ilişkili durmaktadır. Dolayısı ile bu stresörlerin ortadan kaldırılması adına örgütler ve yöneticileri tarafından bir takım önlemlerin alınması ve müspet adımların atılması gerekmektedir.

### KAYNAKLAR

1. Akgündüz S (2006): *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.24.
2. Alıcı SU, Çakır A (2009): *Hemşirelerin Özel Bir Hastanede Uygulanan Klinik Oryantasyon Programına İlişkin Görüşleri*. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 2 (19), 45-56.
3. Altuntaş S, Seren Ş (2010): *Yönetici Hemşirelerin Yöneltilmiş Stres Nedenleri*. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 13 (3), 36-43.
4. Avcı Ö (2007): *Örgütsel Stres Kaynaklarının Halkla İlişkiler Açısından İncelenmesi*. GÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 32.
5. Aydın B, Çolak B, Balcı Y, Kartal M (2010): *Adli Tıp Uzman ve Asistanlarında Örgütsel Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörler*. Adli Tıp Bülteni, 15 (2), 53-58.
6. Aydın İ (2012): *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü Bünyesinde Bir Uygulama*. Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 41.
7. Aydın Ş (2004): *Örgütsel Stres Yönetimi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (3), 49-74.
8. Bilir P, Ay Ü (2007): *Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma ve Çalışan Tutumlarını Gözleme Ölçeği*. Sporometre BESBD, V(4), 143-149.
9. Can N (2002): *Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi*. Milli Eğitim Dergisi, Yaz-Güz Sayı: 155-156.
10. Çökük B (2013): *Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği*. İnönü Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s. 64.
11. Dörter C, Karaduman I, Yaman BC (2010): *Diş Hekimliği Öğrencileri Arasında Diş Hekimliği Stresinin Belirlenmesi*, İstanbul Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi, 44 (2), 63-74.
12. Ergun G (2008): *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İş Gücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, s. 20.
13. Fletcher D, Hanton S (2003): *Sources of organizational stress in elite sports performers*. Sport Psychologist, 17, 175-195.
14. Gök S (2009): *Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres*. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 27 (2), 429-448.
15. Güllüoğlu Ö (2012): *Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 43 (2), 77-104.
16. Gümüştekin GE, Öztemiz AB (2004): *Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama*. Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Temmuz-Aralık Sayı: 23, 61-85.
17. Gümüştekin GE, Öztemiz AB (2005): *Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14 (1), 271-288.
18. Hellriegel D, Jackson SE, Slocum JW (1999): *Management*, 8th Edition, South Western College Publishing, Ohio.
19. Kristiansen E, Murphy D, Roberts GC (2012): *Organizational Stress and Coping in US Professional Soccer*. Journal Of Applied Sport Psychology, 24, 207-223.
20. Leka S, Griffiths A, Cox T (2003): *Work organisation & stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Protecting Workers' Health Series No. 3. World Health Organization, 2003, [http://www.who.int/occupational\\_health/publication/en/oehtstress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publication/en/oehtstress.pdf). (7.6.2008).
21. Okutan M, Tengilimoğlu D (2002): *İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması*. GÜ. İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 3, 15-42.
22. Özgür G, Dülgerler Ş, Arpa N (2007): *Hemşire Eğitimcilerinin Stresle Baş Etme Düzeylerinin İncelenmesi*. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 23 (2), 51-68.
23. Soysal A (2009a): *İş Yaşamında Stres*. ÇEİS Dergisi, 23(3), 17-40.
24. Soysal A (2009b): *Farklı Sektörlerde Çalışan İş Görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 14(2), 333-359.
25. Sökmen A (2005): *Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma*. Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Güz (1), 1-27.
26. Şahin A (2010): *Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi ve Yöneltilmiş Etkinlik*. Maliye Dergisi, Temmuz-Aralık Sayı: 159, 21-35.

27. Yıldırım S (2008): *Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma*. Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: 38, 153-162.
28. Yıldırım Y, Taşmektepligil MY, Üzüm H (2011): *Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması*. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 13 (1), 103-108.
29. Yılmaz A, Özler DE, Mercan N (2008): *Mobbing ve Örgüt İklimi İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Electronic Journal of Social Science, 7 (26), 334-357.
30. Yılmaz Z (2007): *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları İle Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 27.
31. Yılmaz Z, Murat M (2008): *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (2), 203-222.

**Sorumlu yazar:** Ali Serdar Yücel,  
Fırat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi,  
Elazığ, Türkiye,  
e-mail: asyucel@firat.edu.tr,