

GELİR DÜZEYİNDEKİ YETERLİLİĞİN ÖRGÜTSEL STRES ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: TBMM BASIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hasan Özgür ÖZEN*

ORGANIZATIONAL STRESS EFFECTS ON INCOME ADEQUACY: A STUDY ON EMPLOYEES PARLIAMENT PRESS AND PUBLIC RELATIONS DIRECTORATE

Öz

Örgütsel stresin çalışanların gelir düzeyini yeterli yada yetersiz bulmasına göre etkilerinin incelendiği TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, Vos-D Örgütsel Stres Ölçüm Anketi dağıtılmak suretiyle toplanan veriler değerlendirilmiştir. Araştırma verileri, 14 stres faktörü esasında değerlendirilmiştir. Araştırmada T Testi uygulanmıştır. Çalışma grubunda yer alan personelin puanları gelir düzeyinin yeterliliğine göre incelendiğinde, gelir düzeyini yeterli bulan çalışanların, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, işle ilgili karar sürecine katılamama gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik faktörlerinde stres skor ortalamaları diğer personele oranla yüksek ölçülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Basın ve Halkla İlişkiler, Stres Yönetimi, Gelir Düzeyi

Abstract

Find adequate or inadequate according to the income level of employees' organizational stress to study the effects of Press and Public Relations Directorate of the Parliament on a survey of employees, distributed by Vos-D Organizational Stress Measurement Survey data were collected. Research data, 14 were evaluated on the basis of the stress factor. T-Test were used for this study. Competence of personnel involved in the study group scores were examined by income level, income level, to have sufficient staff, excessive workload, role ambiguity, responsibility, will attend job-related uncertainty in decision-making process, lack of job satisfaction factors were measured stress score higher than the average for other personnel.

Keywords: Media and Public Relations, Stress Management, Income Level

* TBMM Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Başkanlığı, ozgurozen@tbmm.gov.tr

1. Giriş

İşletmelerin başarısı ve ayakta kalması elindeki kaynakları etkili bir şekilde kullanmasına bağlıdır. Bu kaynaklar arasında insan faktörü önem arz etmektedir. Çünkü insan faktörü sahip olduğu bilgi, yetenek ve deneyimle diğer kaynakları harekete geçirmede öncü bir görev üstlenmektedir. Bu itibarla, işletmeler verimliliklerini arttırmak için iş görenlerinin fiziksel ve ruhsal yapılarını bozan stres ile mücadele etmek durumundadır.

TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanlarının gelir düzeylerindeki yeterliliğe göre karşılaştıkları iş stresinin etkilerinin, 14 stres faktörü temelinde ölçülmesi ve kıyaslanması amaçlanmıştır. Çalışma karşılaştırmalı bir tarzda ve tarama modeli ile yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda, elde edilen sonuçlar kıyaslanarak geliştirilebilecektir.

Çalışma anketi 66 müdürlük çalışanına dağıtılmış ve ankete katılım 57 kişiyle sınırlı kalmıştır. Basın Halkla İlişkiler Müdürlüğü personelinin örgütsel stres seviyesini ölçmek için dağıtılan VOS-D örgütsel stres anketine katılım oranı % 86.36 seviyesindedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Stresin Tanımı

Stres insanoğlunun yaratıldığı günden itibaren varlığını hissettiren ve herkesin günlük yaşamında karşılaştığı bir durumdur. İnsanların büyük bölümü kendilerine özgü stres tanımlarına ve sonuçlarına sahiptir. Latince “stringere” kelimesinden türetilen stres kelimesi güçlüğü, sıkıntıyı, zorluğu veya üzüntüyü ifade etmek için kullanılmıştır. Stres terminolojisini bilim toplumuna ilk sunanlar arasında yer alan Cannon, 1932 yılında yaptığı çalışmaların sonuçlarına göre stresi bireyin meydana okuyucu bir durumun tehlikesiyle baş etmek için gösterdiği tepki olarak açıklamaktadır. (Rout, 2002:18)

Stres tanımı ve temel özellikleri üzerinde ortak bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bir kişi için meydana okuyucu ve ödüllendirici bir görev stres yaparken diğerleri için endişeye yol açmayabilir. Bireylerin değerlendirmesi ve algılaması birbirinden farklı olabilir. Stres bir olayın bireyin kaynaklarına veya yeteneklerine meydana okuma olarak algılandığında ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda stres bir algıdır

(Cunningham, 2000: 12). Stres yaratıcıları insanların algı düzeylerine göre kendini hissettirmektedir.

Stres ile performans arasındaki ilişki ilk kez 1908 yılında Yerkes ve Dadson tarafından incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda stres ile performans arasında belirli bir stres düzeyine kadar doğrusal ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre normalin üzerinde bir stres bireyleri olumsuz yönde etkilemekte ve performanslarını düşürmektedir. Bunun nedeni, aşırı stresin bireylerin dikkatini azaltması, muhakeme ve karar vermede yanlış yapmasına bağlanabilir. Aşırı stres gibi düşük düzeyde hissedilen stres de performans üzerinde negatif etkiye neden olmaktadır. Stresin düşük düzeyde hissedilmesi, bireyin ulaşacağı sonuçları çaba harcamaya değer bulamamasından kaynaklanabilir (İlgar, 2001:41). O halde, normal düzeyde bir stres performansı artırıcı bir işlev görebilir.

2.2. Stres Kaynakları

Strese neden olan faktörler genel olarak örgütsel, kişisel ve çevresel stres kaynakları olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.

Örgütsel Stres Kaynakları; Günümüzde bireylerin büyük bir kısmı stres altında bulunmaktadır ve yaşanan stresin en büyük nedenlerinden biri de çalışma hayatı olarak görülmektedir. Bireyler hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Bu durum bireyin çalışma hayatı içerisinde çeşitli olaylar, ilişkiler ve değişiklikler ile karşılaşmasına neden olmakta ve böylece birey çalışma hayatında birçok gerginlik yaşayabilmektedir. Tüm bu unsurlar da stres yaratıcı veya artırıcı etkiler ortaya çıkarmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006:164-165). Örgütsel Stres Kaynakları; İşin yapısıyla ilgili, Örgüt Kültürü, İklimi ve Yapısıyla İlgili, Örgütsel Rolden Kaynaklanan ve Bireylerarası ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri başlıkları altında incelenmektedir.

İşin Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri; Her işin kendine özgü stres kaynakları vardır. Çünkü her işin kendi yapısına ve kapsamına göre bazı istekleri özellikleri ve ortak gerilim kaynakları bulunmaktadır. Yapılan işle doğrudan ilişkili olarak nitelendirilen bu faktörlere uyum gösterme zorunluluğu iş görenleri ve yöneticileri stresle karşı karşıya getirmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006:33). İlgili faktörler, Aşırı ve Düşük İş Yükü, İş Kontrolü, Çalışma Süresi, Vardiyalı Çalışma, Ücret ve Kariyer Yönetimi, İş Güvencesizliği olarak sayılabilir.

Örgüt Kültürü, İklimi ve Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri; Bu başlık altında strese yol açan örgüt kültürü, iklimi ve yapısıyla ilgili faktörler tek tek ele alınarak analiz edilmektedir. İlgili faktörler, aşağıdaki başlıklarda açıklanmıştır.

Örgüt Kültürüyle İlgili Stres Faktörleri, Kültür örgüt içinde faaliyet gösteren değişik kültür ve alt kültürlerin bir karışımıdır. Bu alt kültürler genellikle örgütte uyumsuzluk ve gerginlik kaynağıdır (Thompson ve diğerleri, 1996:648). Ortak amaç duygusu işe alma süreciyle başlamakta ve işgörenlerin motive edilmesi ve çabalarının ödüllendirilmesiyle devam etmektedir. Yöneticiler sürekli olarak her işgörene önem duygusu aşılayarak istikrarlı pozitif geri besleme sağlamanın yanı sıra, başarı hikayeleri, ritüeller örgütün sponsor olduğu sosyal olaylar gibi çabalar aracılığıyla kültür değerlerini yaymalıdır (Khan, 2005:11).

Örgüt İklimiyle İlgili Stres Faktörleri, Örgüt iklimi ve örgüt kültürü birbiriyle ilişkili olmakla beraber farklı kavramlardır. Örgüt iklimi belirli bir dönem içerisinde devam eden örgütü açıklayıcı özellikler dizisidir. Bu özelliklerden başlıcaları büyüklük, yapı, karmaşıklık, liderlik tarzı ve amaçların yönüdür (Yüksel, 2004:54). Örgüt iklimi işgörenin moralini, performansını ve vücut sağlığını etkilemektedir. Birleştirici ve onaylayıcı olan örgüt iklimi bağımsızlık ve otonomiye yöneliktir. Ayrıca, örgüt iklimi işgörenin moralini arttıran ve işgören devir niyetlerini azaltan anlamlı ve iddialı görevler için ortam hazırlamaktadır. Mesleki çevreleriyle uyumlu olan insanlar uyumlu olmayan insanlardan daha tatminkâr ve sağlıklıdır (Frew, 2000: 27).

Örgüt Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri, Örgüt yapısı, kültürü ve iklimine ilişkin faktörler, örgütte çalışanlar tarafından benimsenen değer ve normlar sonucu meydana gelmektedir. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü ne kadar birbirinden farklı kavramlar ise, örgüt yapısı da örgüt iklimiyle karıştırılmaması gereken bir kavramdır. Yapı örgütün iskeletini; iklim ise örgütün kişiliğinin işgörenler tarafından algılanmasını ifade etmektedir (Yüksel, 2004:55).

Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Faktörleri; Örgütsel strese neden olan faktörlerden bir kısmı da örgütteki rol davranışlarıyla ilişkilidir. Bireyin içinde bulunduğu rol kümesi, onun neler yapması ve neler yapmaması gerektiğini tanımlamakta ve bu yönde inanç ve davranışlar geliştirmektedir. Örgütlerdeki rol bilgileri, yazılı iş tanımlarıdır. Örgütlerde bireye gönderilen rol, örgütsel iletişimin temelini oluşturmakta ve birey bu rol aracılığıyla yapması ve yapmaması gereken

davranışlara ilişkin fikir sahibi olmaktadır (Yılmaz ve Ekici 2006:37). İlgili faktörler, aşağıdaki başlıklarda açıklanmıştır.

Rol Belirsizliği; Rol belirsizliği işgörenlerin rol beklentileri konusunda yetersiz bilgiye sahip olmasını ifade etmektedir. Rol belirsizliği işgörenin kendisinden ne yapması istenildiği konusunda emin olmadığı durumda ortaya çıkmaktadır. Bilgi sistemi yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmada rol belirsizliğinin kullanıcıların çelişkili, açık olmayan ve çabuk değişen beklentilerinden kaynaklandığını otaya koymuştur. (Frew, 2000:27).

Rol Çatışması; Rol çatışması bireyin oynadığı rolle beklentilerinin uyumsuzluk derecesini ifade etmektedir. Bazı insanlar birbiriyle uyuşmayan iki role sahip olduklarında stresle karşılaşmaktadır. Bu duruma roller arası çatışma denilmektedir. Örneğin, kadın çalışanlar iki farklı role sahiptir, bir taraftan işiyle ilgili mücadele ederken, diğer taraftan anne ve kadın olma rolünün yükümlölükleri vardır. (McShane ve Von Glinow, 2008:205).

Bireyler Arasındaki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri; Örgütte bireyler arasında uyumsuzluğın varlığı ya da yokluğu işgörenlerin çalışma yaşamları üzerinde kapsamlı bir etkiye sahip olabilir. Çünkü kısmen de olsa çalışma ortamı işgörenlerin birbiriyle ilişkilerinden şekillenmektedir. İşyerinde bireyler arasındaki uyumsuzluk çok sık ifade edilen iş stresörlerinden birisidir. Uyuşmazlık bireysel bazlı olduğunda, muhtemelen daha yüksek derecelere ulaşabilmektedir. İşgörenler arasındaki uyumsuzluk işgörenlerin birbirlerine karşıt duygular duymasına, işgören performansının ve verimliliğinin düşmesine neden olabilir (Pamela, 2009:13).

Çevresel Stres Kaynakları; işletme ve işgören, açık sistem anlayışı ile örgüt içi faktörlerin yanı sıra örgütün dışında yer alan çevresel faktörlerden etkilenmektedir. İşgören dış çevrenin etkisi ile hedeflerini değiştirmek durumunda kalmakta, bu da beraberinde gerilim ve stresi getirmektedir. İşgörenlerin günlük yaşantılarında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişmelerin, yaşadığı kentin genel sorunlarının, ekonomik koşulların, politik gelişmelerin ve doğal felaketlerin birer stres kaynağı olduğu şüphesiz bir gerçektir. Çevresel faktörlerle ilişkili stres kaynakları bir ölçüde örgütsel yapıya bağlı stres kaynaklarını da şekillendirmektedir (Erdoğan, 1996:288). Çalışma hayatı dışında işgörenin yaşadığı çevre de strese neden olan çok sayıda faktörü içinde barındırmaktadır. Bireylerin içinde yaşadığı genel çevre, ekonomik ve

politik çevrenin yanı sıra teknolojik ve sosyo-kültürel çevre unsurlarını da içermektedir (Ataman, 2002:491).

Bireysel Stres Kaynakları; Stres konusunda yapılan araştırmalar bireysel stres kaynaklarının stresin temel belirleyicisi olduğu sonucunu doğurmaktadır. Güney (2008:329) bu durumu stres faktörlerinin tamamının sonuç olarak bireysel düzeyde etkili olmasına bağlamaktadır. Bireysel özelliklerden kaynaklanan stres, genellikle bireylerin huy, mizaç, karakter ve yetenekleriyle yakından ilişkilidir. Birey, kişilik özellikleri çerçevesinde, stresörlere karşı farklı tepkiler vermektedir. Dolayısıyla, stresörlere karşı bireyler üzerindeki etkileri ve bireylerin stresörlere karşı tepkileri farklılık göstermektedir (Örnek ve Aydın, 2006:156-157).

Kişilik Özellikleri: Bireyler huy, mizaç, karakter ve davranış açısından A ve B tipi olarak iki grupta toplanmaktadır. A tipi bireyler;

- Kısa zamanda birden fazla işi üstlenmekte ve zor koşullarda çalışmaktadır;
- Haftasonu ve akşamları eve iş götürmekte ve tam anlamıyla rahatlayamamaktadır;
- Kendi kendileriyle devamlı yarış halindedir ve üst düzeylere ulaşmayı amaçlamaktadır;
- Amirleri tarafından yanlış anlaşılıyor duygusu taşımaktadır.
- Sabırsızlık göstermekte, beklemeden nefret etmekte ve beklemeyi zaman israfı olarak görmektedir;
- Birkaç saatlik dinlenme veya tatillerde suçluluk duygusu yaşamaktadır.
- Çevredeki güzellikler ve ilginç şeylere karşı ilgisizlik kalmaktadır

B tipi kişilik başlı başına bir özellik olarak değil, A tipi kişilik özelliklerinin karşıtı olarak ortaya çıkmıştır. Bu grupta yer alan bireylerin özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir:

- Yarışmada aşırıya kaçmama,
- Yumuşak mizaç, duyarlılık ve sabırlılık,
- Karar vermede aceleci olmama,
- Özel hayat ve iş hayatı arasında kolaylıkla sınır koyabilme,
- Suçluluk duymadan dinlenmeyi sevme,
- Eve döndüğünde günlük kaygılardan tamamen uzaklaşabilme (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004:277; Can, 2005:369-370; Örnek ve Aydın, 2006:160-162).

Yaşam ve Kariyer Değişikliği, Engellenme, Bireylerin Fiziksel Durumu, Bireylerin Demografik Niteliklerini diğer bireysel faktörler olarak sayabiliriz.

2.3 Stresin Sonuçları

Strese yol açan stresörler bireyin ve örgütün farklı tepkiler vermesine neden olmaktadır. Düşük düzeydeki stres bireysel ve örgütsel başarıyı arttırırken; yüksek düzeyde stres düzeyi işgörenlerin ve örgütlerin başarı düzeyini düşürmektedir. Örgütsel yaşamda stresin sonuçlarını bireysel ve örgütsel düzeyde olmak üzere iki kısımda ele almak mümkündür.

Stresin Bireysel Sonuçları; kişiden kişiye değişiklik göstermekte ve her bireyde farklı fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçlar yaratmaktadır. Stres olumsuz düzeyde ve uzun süre yaşandığında birçok zararlı sonuçlara neden olabilmektedir (Tutar 2000: 257; Öztürk 1994:119). Düşük düzeydeki stresin faydalı, buna karşılık zaman içerisinde süreklilik gösteren ve ilerleyen kronik düzeydeki stresin zararlı olduğu düşünülmektedir.

Stresin Örgütsel Sonuçları; Aşırı stres, insanlar üzerinde çeşitli fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olabildiği gibi, örgütsel açıdan önemli olumsuzluklar da yaratabilmektedir. Çalışma hayatında stresin örgüt üzerinde yarattığı olumsuzluklar performans düşüklüğü, işgören devir hızının yükselmesi, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işe yabancılaşma, iş kazaları, ekonomik maliyetler, işten ayrılma ve örgütsel faaliyetlerde süreci bütünlük içinde kavrayamamaktan kaynaklanan yabancılaşma gibi sıralanabilir (Tutar, 2000:254).

2.4. Stres Yönetimi

Bireyler ve örgütler günlük yaşamlarında sık sık karşıya kaldıkları stresi ortadan kaldırmak veya en azından hafifletmek amacıyla çok büyük çabalara ve maliyetlere katlanmaktadır. Stres düzeyini işgören açısından yararlı bir düzeyde tutmak stresle mücadelede önemlidir (Tutar, 2000:255).

Bireysel Stres Yönetimi Teknikleri; Stresle mücadelede bireysel yöntemler bedensel, zihinsel ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında ele alınabilir. Bedensel teknikler solunum kontrolü, biyolojik geri besleme, fiziksel egzersiz, ve beslenme alışkanlıklarıdır. Zihinsel teknikler de mantıksız inançların düzeltilmesi, zihinsel düzenleme

tekniki, dua ve ibadeti kapsamaktadır. Davranışsal tekniklere gelince bunları davranışın düzenlenmesi, meditasyon, yoga, masaj, zaman yönetimi ve öfkeyi yenmedir. (Güçlü, 2001:105).

Örgütsel Stres Yönetimi Teknikleri; Stres yönetimi ile stresin olumlu yönleri desteklenmekte, olumsuz etkileri azaltılmaya ve yok edilmeye çalışılmaktadır. Örgütsel stres yönetimi bireylerde ve örgütlerde oluşan stresle ilgili ruhsal ve davranışsal sorunları önlemek ve azaltmak için çalışılmaktadır. (Gümüştekin ve Öztemiz, 2010:65).

İlgili faktörler olarak; Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması; Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi, İşlerin Yeniden Tasarlanması, İş Rotasyonu, İş Zenginleştirilmesi, Personel Güçlendirme, Eğitim Programları, Örgütsel Zaman Yönetimi, Stres Danışmanlığı, Sosyal Destek Sistemleri, Örgüt ikliminin iyileştirilmesi, Kariyer planlama ve geliştirme ve Ücret Yönetimini sayabiliriz.

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Önemi

İletişimin en yoğun yaşandığı ve en stresli meslekler arasında üst sıralarda yer alan halkla ilişkiler alanında çalışanlar, çalıştıkları kurumun kurumsal kimliğinin başarılı bir şekilde temsil misyonunu üstlenmek adına çevre ve paylaşımcılarla sürekli iletişim halindedirler. Başarısızlık ve yapılan hatanın kurumsal kimliğe ve kurumun imajına zarar vermesi maddi ve manevi kayıpları beraberinde getirecektir. Halkla İlişkiler çalışanlarının gelir düzeyinin yeterliliğine göre örgütsel stresten etkilenme düzeylerinin ölçülmesi ve kıyaslanması, çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü personelinden seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Bu örneklemden yola çıkılarak gelir düzeylerini yeterli bulan ve yetersiz bulan müdürlük personelinin maruz kaldığı örgütsel stres, stres faktörleri boyutlarında karşılaştırmalı olarak araştırılmıştır. Araştırma, stres düzeylerinin olumlu etki gösterecek optimum seviyede tutulmasına katkı sağlayabilecek bir nitelik taşımaktadır. Yapılacak başka araştırmalar için yol gösterici olabilecektir.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu alışma, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli personel arasından seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Gelir düzeylerindeki yeterliliğ göre stres faktör gruplarından etkilenme düzeyleri karşılaştırılarak, müdürlüğün örgütsel stres seviyesini optimum düzeyde tutabilecek önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.

Bu genel amaç doğrultusunda VOS-D rgtsel Stres Anketinden elde edilen skorlar, personelin gelir düzeyini yeterli bulması veya yetersiz bulmasına göre stres faktör gruplarından etkilenme dereceleri esas alınarak karşılaştırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Sayıtları

TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü personelinin kapsayan bu çalışmanın sayıtları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Araştırmada personelin gelir düzeylerindeki yeterliliğ göre örgütsel stres düzeyini belirlemek için uygulanan VOS-D rgtsel Stres anketi araştırma için gerekli verileri sağlamada yeterlidir.
2. VOS-D rgtsel Stres Anketini yanıtlayan personel verdikleri yanıtlarla gerçek durumu yansıtmişlardır.
3. Örneklem, evreni yansıtılmaktadır.

3.4 Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli gelir düzeyini yeterli bulan ve yetersiz bulan personeli kapsamaktadır.

Araştırma;

1. 2010 yılı Eylül ayında araştırma kapsamındaki Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde VOS-D rgtsel Stres Anketine katılan ve sorulara cevap veren personel ile,
2. Araştırmada kullanılan VOS-D rgtsel Stres Anketi'nin ölçtüğü puanlarla
3. TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde ankete katılıp soruları cevaplayan personel ile sınırlıdır.

3.5 Araştırmanın Modeli

Anket uygulanarak gerçekleştirilen araştırmanın modeli “tarama” modelidir. Tarama modelleri; geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. (Karasar, 1991:77).

Bu araştırma; Kamu kurumu olan TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde gelir düzeylerindeki yeterlilik kriteri esas alınarak çalışanları etkileyen, örgütsel stresin düzeylerindeki farklılıkları ve stresin nasıl yönetileceğinin ortaya konulması amacıyla, Eylül 2010 tarihinde, Müdürlük personeline anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

3.6 Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini 2010 yılı Eylül ayında TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü bünyesindeki 10 adet büro da çalışan görevliler oluşturmuştur. 2010 Yılı eylül ayı itibari ile TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü'nde 68 personel çalışmaktadır. Ankete katılım 57 kişiyle sınırlı kalmıştır. 57 personelden elde edilen veriler analiz edilmiştir. VOS-D örgütsel stres anketine katılım oranı % 86.36 seviyesindedir.

3.7 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu" ve “Doetinchem Örgütsel Stres Anketi” (VOS-D) kullanılmıştır. VOS-D anketinde yer alan modüllerin bağımsız olarak değerlendirilebilmesi anketin seçiminde etken olmuştur. Araştırmada personelin örgütsel stres düzeyini belirlemek için Reiche ve Dijkhuizen tarafından Örgüt Stresi Soru Listesi (VOS=Vragenlijst Organisatiestress) şeklinde geliştirilen, Michigan Stres Modeli'nin değerlendirme araştırmasında daha kolay anlaşılabilir hale dönüştürülerek son halini alan ve Doç.Dr. Meral Türk (Türk;1997:8) tarafından Türkçeye uyarlanan “Doetinchem Örgütsel Stres Anketi” (VOS-D) kullanılmıştır.

Literatürde yaygın bir şekilde kullanılan VOS-D ölçeği stres faktörleri ve stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek birtakım stres tepkilerini ve değişkenlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek sorularının yanıtlanmasında Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, cevaplayıcının bir araştırma ile ilgili yargılarını tespit etmek için kullanılmaktadır.

VOS-D anketinde modüller ve ölçekler vardır. Her modül belli sayıdaki maddeden oluşan ölçeklerden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin her biri bağımsız bir modül olarak da değerlendirilebilir. Anketi; stresörler, psikolojik gerginlikler, sağık sorunları ve sosyal değişkenler modülleri oluşturmaktadır. Stresörler modülünde aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk, görev çatışması, işyerinden ayrılamama, iş ile ilgili karar sürecine katılamama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik ve gelecek belirsizliğine ilişkin ölçekler bulunmaktadır. Psikolojik gerginlikler modülü iş doyumunda eksiklikler, iş konusunda kaygılanma ve psikolojik yakınmalar ölçeklerini kapsamaktadır. Sağık sorunları modülünde ise sağık yakınmaları, ilaç kullanımı ve hastalık devamsızlığı ölçekleri yer almaktadır. Şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği de sosyal değişkenler modülünü oluşturmaktadır. Ölçülmek istenen faktörlere göre gerektiğinde kapsam dışı da bırakılabilen bağımsız ölçeklerden oluşmuştur (Türk;1997:8).

3.8 Verilerin İstatistiksel Analizi

TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli personelin örgütsel stresinin ölçümü için kullanılan VOS-D anketinin analizinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Anketlerden toplanan veriler ilk olarak açıklamaları ile birlikte Office Excel programına tek tek işlenmiş ardından SPSS for Windows (15.0) programında değerlendirilmiş; karşılaştırmalarda ilişkisiz örneklem için t-Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova), birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testi ve son olarak ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

3.9 Araştırma Verilerinin Analizi ve Yorumlanması

Anketin uygulandığı TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü personelinde izinli ve raporlu olmayan, anketi cevaplamayı kabul eden, idareci ve başka birimlerde görevli personel dışında 66 müdürlük çalışanına dağıtılmış ve ankete katılım 57 (% 86) kişiyle sınırlı kalmıştır.

3.10. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan VOS-D Örgütsel Stres anketinin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin sorularının Cronbach Alfa değeri %75,4 oranında çıktığı ve bu değer bilimsel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu için ölçek uygulanmıştır. Cronbach alpha katsayıları (α) SPSS 15 programı kullanılarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı bir ölçeğin maddeleri arasındaki ortalama korelasyonu ortaya koymaktadır. Nunnaly, güvenilirlik açısından 0.70 civarındaki Cronbach alpha katsayılarını yeterli görmektedir (Nunnaly; 1978:01). Bunun sonucunda VOS-D Örgütsel Stres Anketi'nin orijinal versiyonundaki örgütsel stres faktörlerinden; stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler modülleri, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü'nde çalışan personelden elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiştir.

4 Bulgular ve Tartışma

Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde gelir düzeyini yeterli bulan ve yetersiz bulan personelin stres düzeylerinin etkin bir şekilde yönetilmesi amacıyla yürütülen araştırmada elde edilen bulgular aşağıdaki özetlenmiştir. Gelir düzeyi ile örgütsel stres arasındaki ilişki hakkında yapılan örnek literatür taramaları incelenmiştir.

4.1 Gelirin Yeterliliği Durumuna Göre

Araştırma grubunda yer alan personelin gelirini yeterli bulup bulmadığına göre puanları incelendiğinde, gelirini yeterli bulan personel, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, işle ilgili karar sürecine katılamama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik faktörlerinde yüksek skor ortalamasına sahipken, gelirini yetersiz bulan personel ise, rol çatışması, iş yerinden ayrılamama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, iş konusunda kaygılanma ve psikolojik yakınmalar faktörlerinde yüksek skor ortalamasına sahiptir.

Tablo 1. Çalışanların Gelirini Yeterli Bulma Durumuna Göre VOS-D Anketinden Aldıkları Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

STRES FAKTÖRLERİ	Gelirin Yeterliliği	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Stresörler							
Aşırı İş Yükü	Yeterli	2 2	2,92	0,41	57	1,248	,197
	Yetersiz	3 5	2,77	0,50			
Rol Belirsizliği	Yeterli	2 2	2,05	0,89	57	1,212	,181
	Yetersiz	3 5	1,79	0,52			
Sorumluluk	Yeterli	2 2	3,08	0,78	57	2,558	,013*
	Yetersiz	3 5	2,63	0,55			
Rol atışması	Yeterli	2 2	2,05	0,76	57	1,509	,285
	Yetersiz	3 5	2,28	0,83			
İş Yerinden Ayrılama	Yeterli	2 2	3,21	0,47	57	,114	,910
	Yetersiz	3 5	3,23	0,62			
İşle İlgili Karar Sürecine Katılamama	Yeterli	2 2	2,70	0,77	57	,729	,470
	Yetersiz	3 5	2,56	0,70			
İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik	Yeterli	2 2	1,50	0,88	57	,151	,874
	Yetersiz	3 5	1,53	0,70			
Gelecek Belirsizliği	Yeterli	2 2	2,43	0,88	57	,243	,796
	Yetersiz	3 5	2,38	0,66			
İş Doyumunda Eksiklik	Yeterli	2 2	2,18	1,05	57	1,020	,312
	Yetersiz	3 5	1,93	0,78			

STRES FAKTÖRLERİ	Gelirin Yeterliliği	N	\bar{X}	S	sd	t	P
İş Konusunda Kaygılanma	Yeterli	2 2	1,52	0,49	57	1,248	,218
	Yetersiz	3 5	1,70	0,56			
Psikolojik Yakınmalar	Yeterli	2 2	1,85	0,47	57	1,238	,221
	Yetersiz	3 5	2,00	0,46			
Sağlık Yakınmaları	Yeterli	2 2	1,47	0,31	57	1,493	,141
	Yetersiz	3 5	1,60	0,33			
Şef Destek Eksikliği	Yeterli	2 2	1,79	0,59	57	2,353	,022*
	Yetersiz	3 5	2,18	0,61			
İş Arkadaşlarından Destek Eksikliği	Yeterli	2 2	1,88	0,69	57	,248	,805
	Yetersiz	3 5	1,92	0,48			

Tablo 1’de personelin VOS-D puanlarının gelirini yeterli bulma durumuna göre dağılımları incelendiğinde, sorumluluk faktöründe anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 2’de Araştırma grubunda yer alan personelin gelir durumlarını yeterli bulma yada yetersiz bulmalarına göre hissettikleri örgütsel stres puanları 14 faktör grubunda 4 ve 5’li likert ölçekleri kullanılarak gruplandırılmıştır. Faktör gruplarında gelir düzeyindeki yeterliliğe göre hissedilen örgütsel stres düzeyi düşük, orta ve yüksek olarak gruplandırılmıştır.

Çalışanların gelir düzeylerindeki yeterliliğin örgütsel stres üzerindeki etkileri üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Özkan ve Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve etkilendiği değişkenler saptanmıştır. Bandırmada görevli 204 hemşireye anket uygulamak yoluyla elde edilen veriler T testi uygulanarak değerlendirilmiş ve Gelir Durumları ile Örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Yıldırım ve Tařmektepligil (2012) tarafından yapılan arařtırmada Beden Eđitimi ve Spor Yůksekokullarında gůrevli ۆretim elemanlarının ۆrgůtsel stres ve tůkenmiřlik dűzeylerine etki eden demografik faktör incelenmiřtir. 605 ۆretim elemanına anket uygulanarak toplanan veriler deđerlendirilmiřtir. ۆretim elemanlarının ۆrgůtsel stres ve tůkenmiřlik dűzeylerinin, demografik deđiřkenlere gůre fark gůsterip gůstermediđini ortaya koymak için Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testi ve gruplar arası farkın nereden kaynaklandığını bulmak için Dunn testi kullanılmıřtır. Çalıřma sonunda gelir dűzeyleri yůksek çalıřanların yařadığı ۆrgůtsel stres dűzeyi, gelir dűzeyi dűřük çalıřanlardan daha yůksek seviyede ۆlۆlmüřtür.

Gůrel, ۆzsoy ve Důnmez (2012) tarafından yapılan arařtırmada İzmir ili Bornova ilçesindeki aile sađlıđı merkezlerinde çalıřan evli hemřirelerin iř yařamının, aile yařamı ۆzerine etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıřtır. 6 aile sađlıđı merkezinde yůrůtőlen arařtırma evrenini 108 evli hemřire oluřturmuřtur. Arařtırma verileri, hemřireler ile yůz yůze gůrőřőlerek toplanmıřtır. Verilerin analizinde hemřirelerin sosyo demografik ۆzelliklerini belirlemek için sayı yůzde, bađımsız deđerkenler ile bađımlı deđerkenin iliřkisini belirlemek için t testi, varyans analizi yapılmıřtır. Arařtırma sonucunda hemřirelerin %96.1'nin aldıđı ۆcreti yetersiz bulduđu saptanmıřtır. Gelir durumundaki yetersizliđin ۆrgůtsel stres dűzeyini arttırdığı sonucuna varılmıřtır.

DiMatteo, Shugars ve Hays (2011) tarafından yapılan Diř hekimleri arasında mesleki stres, yařam stresi ve ruh sađlıđı adlı arařtırmada 108 diř hekimine anket uygulanarak veriler toplanmıřtır. Çoklu regresyon analizi uygulanmıřtır. İkili deđerkenler arasında uygulanan T Testi sonucunda gelir dűzeyi ve yařanan ۆrgůtsel stres arasında anlamlı bir farklılık bulunmuřtur. Dűřük kazanç sađlayan diř hekimlerinin yařadığı ۆrgůtsel stres dűzeyi daha yůksek dűzeyde ۆlۆlmüřtür.

5. Sonuç ve ۆneriler

TBMM Basın ve Halkla İliřkiler Műdűrlűđünde gůrevli personelinin oluřturduđu arařtırma evreninden seçilen ۆrneklem grubuna, VOS-D ۆrgůtsel stres ۆlۆm anketi uygulanmıřtır. Personelin gelir dűzeylerini yeterli yada yetersiz bulma durumlarına gůre, ۆrgůtsel stres faktörlerinden etkilenme dűzeylerini ۆlme ve karřılařtırma çalıřması gerçekleřtirilmiřtir. Arařtırmaya katılım %86 oranındadır. Anketi yanıtlayanların ۆzellikleri, genel gruptan farkları ve yanıtlanama

gerekçeleri konusunda bilgi edinilememesi çalışmanın kısıtlılıklarından biridir. Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen araştırmanın örneklem grubunu, 66 müdürlük personeli içerisinde, ankete katılmayı kabul eden, izinli ve raporlu olmayan 57 personel oluşturmuştur. Yapılan çalışmada, stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmalar ana başlıkları altında yer alan 14 stres faktörünün etkileri, Müdürlük personeli üzerinde ölçülerek karşılaştırılmıştır.

Tablo.2’de araştırma grubunu oluşturan personelin, araştırma kapsamında yer alan 14 örgütsel stres faktörü temelinde gelir düzeylerini yeterli bulup bulmadıklarına göre etkilene dereceleri ölçülmüştür. Her faktör grubunda hissedilen stres derecesi, gelir düzeylerini yeterli bulup bulmadıklarına göre ölçülmüştür. Aşırı iş yükü, rol çatışması, işle ilgili karar sürecine katılmama ve gelecek belirsizliği faktörlerinde gelir düzeylerini yeterli bulan ve bulmayan personel tarafından orta düzeyde hissedilen stres, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, iş konusunda kaygılanma, sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği, iş arkadaşları destek eksikliği faktörlerinde düşük düzeyde ölçülmüştür. Örgütsel stres düzeyi sadece iş yerinden ayrılamama faktöründe yüksek düzeyde hissedilmiştir. Rol belirsizliği, sorumluluk ve iş doyumunda eksiklik faktörlerinde gelir durumunu yeterli bulmayan personelin stres düzeyi gelir durumunu yeterli bulan personele oranla daha düşük seviyede ölçülmüştür. Psikolojik yakınmalar faktöründe ise gelir durumunu yeterli bulan personelin stres düzeyi bulmayan personele oranla daha düşük düzeyde ölçülmüştür.

Gelirinin yeterli olduğunu düşünen personel, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, işle ilgili karar sürecine katılmama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik faktörlerinde daha yoğun stres yaşamaktadırlar. Gelirini yetersiz bulan personel ise, rol çatışması, iş yerinden ayrılamama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar, sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği ve iş arkadaşları destek eksikliği faktörlerinde daha yoğun stres yaşamaktadırlar. Gelirini yeterli bulan personel doğrudan işin işleyişi ile ilgili konularda stres yaşarken gelirini yetersiz bulan personel psikolojik, sağlık sorunları ve kaygı verici konularda yoğun stres yaşamaktadır.

Çalışanların gelir düzeyinin, örgütsel stres üzerindeki etkileri birçok meslek grubunda gerçekleştirilen araştırmalarda ölçülmüştür. Literatürdeki araştırmalarda, gelir düzeyi ile örgütsel stres arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu gibi iki konu arasında anlamlı farklılıkların bulunmadığı çalışmalarda mevcuttur. Literatüre katkı sağlaması adına yapılan bu çalışmada Türkiye Büyük Millet Meclisinin Basın ve Halkla

İlişkiler M¼d¼rl¼ę¼ çalışanlarının gelir d¼zeyleri ile yaşadıkları örg¼tsel stres d¼zeyi arasındaki ilişki ölç¼lerek sonuçları değerlendirilmiştir. Çalışanların gelir d¼zeylerinde adaletin sağlanması adına eşit işe eşit ücret uygulamasının sağlıklı bir şekilde işletilmesi gerekmektedir. Aynı iş sürecinde çalışan, farklı kadrolarda görev yapan ve farklı ücret alan çalışanların örg¼tsel stres d¼zeylerindeki farklılık kaçınılmazdır. Ücretin yüksek veya d¼řük olmasından ziyade, aynı işe farklı ücret politikası çalışanlar arasında huzursuzluğu arttırarak örg¼tsel stres d¼zeyini de yükseltmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları, personel üzerine yapılacak diğer çalışmalarda stres d¼zeylerinde yaşanan farklılıkların ve benzerliklerin ortaya koyması açaısından da katkı sağlayacaktır. Araştırmanın yapıldığı dönemde çıkan sonuçlara göre personelin stres d¼zeylerini azaltıcı tedbirler alınabilecek ve periyodik olarak stres ölç¼lerek gerekli iyileştirme çalışmaları yapılabilecektir. Akademisyenler çalışmalarında bu verileri kullanabilir ve konuyu farklı çerçevelerden ele alabilirler. Yöneticiler, personelin yaşadığı olumsuz stresi ortadan kaldırmak adına, araştırma verilerini kullanabilir ve gerekli iyileştirme çalışmalarını yaparak personelin stres d¼zeylerini optimum seviyede tutabilirler.

Kaynakça

- Ataman Göksel (2002); İşletme Yönetimi Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar, 2. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Can Halil (2005); Organizasyon ve Yönetim, 7. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cannon, W. B. (1932); In: The Wisdom of the Body. p 24. W. W. Norton, New York
- Cunningham, J. Barton (2000); Stress Management Sourcebook, McGraw-Hill Professional Released.
- DiMatteo, M. R., Shugars, D. A. and Hays, R. D. (2011); Occupational stress, life stress and mental health among dentists. Journal of Occupational and Organizational Psychology, s.153–162.
- Erdoğan İlhan (1996); İşletme Yönetiminde Örg¼tsel Davranış, İstanbul üniversitesi İşletme Fak¼ltesi Yayınları, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul
- Frew Erin J. (2000); Stressors, Strain, and Spirituality At Work, Unpublished PhD Thesis, New Mexico State University, New Mexico,

- Gümüştekin Gülden Eren ve A. Bircan Öztemiz (2004); “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:23, ss. 61-86.
- Gümüştekin Gülden Eren ve Fikret Gültekin (2010); Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama Akademik Bakış Dergisi, Sayı 20, Nisan, Mayıs. Haziran, 1-21.
- Güçlü Nezahat (2001); Stres Yönetimi, G.Ü. Gazi Eğitim Fakóltesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, 91-109.
- Güney Salih (2008); Davranış Bilimleri, 4. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Gürel Selma, Süheyla Özsoy ve Renginar Dönmez (2012); Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkilerinin İncelenmesi, 15.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, Poster Bildiri Kitabı, s.5-15
- İlgar, Özlem (2001); “Örgütsel Stresin Çalışan kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa çıkma Yolları” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karasar, N. (1991); Bilimsel Araştırma Teknikler, Ankara: Sanem Yayıncılık.
- Khan, A., (2005); Matching People with Organizational Culture. Business Management Group, Inc Online Available at:http://www.themanager.org/HR/catching_People_with_Organizational_Culture.pdf. (Accessed 15 Feb 2010).
- McShane S.L. & M.A. Von Glinow (2008); Organizational Behavior (Fourth Edition) Mc Graw-Hill, Boston.
- Montgomery, Daniel Cameron, Jeffrey G. Blodgett, James H. Barnes (1996); “A Model of Financial Securities Salespersons’ Job Stres”, The Journal of Services Marketing, Vol: 10, No: 3, ss. 21-38
- Nunnally, J. C. (1978); Psychometric theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.,01
- Özkan, Sultan ve Emel Yılmaz (2006); ‘Hastanede Çalışan Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları, Fırat Üniversitesi SHMYO Dergisi, Cilt:3, sayı:7
- Öztürk Azim (1994); Değişim Yönetimine Çağdaş Yaklaşım: Örgüt Geliştirme, (Noel Kitabevi, Adana.

- Örnek, Ali Şahin ve Şule Aydın (2006); *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Pamela, Robbins Stephen ve Timothy A. Judge (2009); *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, London.
- Rout, Usha (2002); *R. Stress Management for Primary Health Care Professionals*. Hingham, MA, USA: Kluwer Academic Publishers, 2002. p 18).
- Thompson, Neil, Steve Straddling, Michael Murphy and Paul O’Neill (1996); “Stress and Organizational Culture”, *British J. Social Work*, 26, 647-665.
- Tutar, Hasan (2000); *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Türk Meral (1997); ‘Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) “Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe” Uygulanması, *Toplum ve Hekim*, Cilt 13, Sayı:2, Mart-Nisan 1998, Stres ve İş, *Toplum ve Hekim*, Cilt 14, Sayı:2, Mart-Nisan 1999.
- Türk Kartal, Cemal Eroglu ve Dilek Türk, (2008); “T.C. Devlet Hastanelerindeki Çalışma Koşullarının Stres Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Geyve Devlet Hastanesi Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:5 Sayı:1 Yıl:2008, ss. 1-17.
- Yılmaz Abdullah ve Süleyman Ekici (2006); “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 31-58
- Yüksel Öznur (2004); *İnsan Kaynakları Yönetimi 5. Baskı*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Yüçetürk Elif (2003), “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?”, *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, s.973-984
- Yılmaz Abdullah ve Süleyman Ekici (2006); “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 31-58.
- Yıldırım Halil (2004); “Personel Güçlendirme-Empowerment: Çağdaş Bir Yönetim Yaklaşımı”, *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul.

Yıldırım Yunus ve Yalçın Taşmektepligil (2012); Beden Eğitimi Ve Spor
Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel
Stres Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,
Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 2011, Cilt:4,
s.131-140