

## **KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL STRES VE KARIYER: DENİZLİ'DE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA**

**Celalettin Serinkan**

Pamukkale Üniversitesi

E-posta:cserinkan@pau.edu.tr

**Kezban Kaymakçı**

k\_kaymakuci@hotmail.com

**Uğur Alişan**

uguralisan@gmail.com

**Cennet Avcık**

cennet\_deharadyo@hotmail.com

(PAÜ Yüksek Lisans Öğrencileri)

### **ÖZET**

*Günümüzün en önemli problemlerinden birisi örgütsel strestir. Stresi oluşturan faktörler, yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte ise yönetici ve çalışanlar bu ortamlara ve uyum göstermekte zorlanmaktadır. Kendi plan ve programlarını düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlamasıyla değiştirmek zorunda kalan insanlar büyük stres ya da gerilim yaşamaktadırlar. Bu durum ise başta kariyer olmak üzere pek çok sorunlara neden olmaktadır.*

*Araştırmanın evreni, Denizli'deki Gelir İdaresi Başkanlığı yöneticileri ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmada demografik özellikler açısından gruplar arasında, örgütsel stres ve kariyer planlaması bakımından farklılıkların olup olmadığı incelenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Stres, Kariyer, Kamu sektörü

**Alan Tanımı:** Örgütsel Davranış

## **ORGANIZATIONAL STRESS AND CAREER IN THE PUBLIC SECTOR: A STUDY IN DENİZLİ**

### **ABSTRACT**

One of the most important problems of today's organizational stress. Forming stress factors, managers and employees only when they can not control and compliance managers and employees have difficulty in these environments. Realize their own plans and programs as they think, and people who have to change the force of external circumstances suffer great stress or tension. This situation causes problems, especially many in a career.

Population of the study, Denizli public finance managers and academic staff are working at the Faculty of Economics and Administrative Sciences. In terms of demographic characteristics of the study groups, and examined whether the differences in terms of organizational stress and career planning.

**Key Words:**Organizational stress, career, public sector.

**JEL Code: D23 - Organizational Behavior**

### **1. GİRİŞ**

Kamu örgütleri global rekabet ortamında, teknoloji ve iletişim dünyasının da etkilerinden dolayı ciddi yapısal dönüşümler geçirmektedir. Çalışanlarının motivasyon ve iş tatminlerini artırarak en yüksek performans, verimlilik ve hizmetlerinin kalitesini sağlamak amacıyla örgütsel stresi yönetmek durumundadırlar.

Entelektüel sermayenin bileşenlerinden olan insan sermayesi, belirli bir bakış açısı ve belirlenmiş bir amacı olmadığı takdirde varlık kazanamaz. Organizasyonların sınırsız yenilenme kaynağı olan çalışanların, bir sonraki pozisyonlarının ne olacağı ve ne yapacaklarını bilmedikleri bir iş ortamı, büyük bir örgütsel stres kaynağına neden olabilmektedir. Örgütler, stratejik kaynak olan entelektüel sermayelerinin varlığını ve sürekliliğini korumak amacıyla, onların örgütte kalmalarını sağlayacak kariyer planları ve yönetimleri oluşturmalıdır.

Bu çalışmada, Denizli’de faaliyette bulunan iki kamu kurumu olan Gelir İdaresi Kurumundaki yönetici personel ile Pamukkale Üniversitesinin İktisadi ve idari Bilimler Fakültesinin akademik personelin örgütsel stres ve kariyer planlaması bakımından durumları incelenmektedir.

## 2. KAVRAMSAL TEMEL

### 2.1. Stres Kavramı

Stres, hayatın doğal ritmi içerisinde vardır. Stresiz bir hayatı düşünmenin ve kaçmanın mümkün olmadığı günlük hayatımızda, önemli olan strese başa çıkıp, hem örgütsel organizmanın hem de çalışanların dengesini bozabilecek olumsuz sonuçları en aza indirgeyerek stresi yönetebilmektir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002:16; Gül vd., 2008:2).

Stres tıp, mühendislik, örgütsel psikoloji, örgütsel davranış gibi pek çok bilim dalının araştırma alanına giren bir kavramdır (Şimşek,2010:316). Stres kavramı zorlanma, gerilme ve baskı anlamlarını taşıyan Latince "estrica", eski Fransızca "estrece" sözcüklerinden gelmekte olup zamanla kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Akgemci, 2001:302). Selye'nin stres tanımına göre, organizmanın zorlanması ve/veya bazı fiziksel uyarıcılar sonucunda ortaya çıkan savaşıma, kaçınma tarzında bir belirti sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisidir (Gök, 2009:431).

Robbins ise, kişilerin karşı karşıya kaldıkları fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu şeklinde tanımlamıştır (Aydın, 2004:52). İş stresi olarak da nitelendirilen örgütsel stres, bireylerin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan durumdur (Pehlivan, 1992:792). Stres nedenleri çalışılan iş ortamına ve bireyin kendisine özgü stres kaynakları, işe ait olan stres kaynakları, fiziksel ve çevresel çalışma koşullarının yetersizliği, örgütteki rol ilişkilerine ilişkin stres kaynakları, kariyer gelişimine göre stres kaynakları, örgütsel yapı ve iklime ilişkin stres kaynakları başlıkları altında sıralamak mümkündür.

Örgüt dışı stres kaynakları, yaşam kalitesi ve aile talepleri ile ilgili çatışmalar, değişim mühendisliği çalışmaları, hukuki düzenlemeler, hızlı teknik değişim ve gelişim yenilikleri olarak belirtilebilir. Bu durum sürekli değişim yaşayan sektörlerin çalışanlarını ağır bir başarısızlık riski ve korkusu altında çalışmak zorunda bırakmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:272; Aytaç, www.turkis.org; Eren, 2010: 296-297). Tüm örgütlerde ortak olan stres kaynaklarından başka, yalnızca o örgüte özgü ya da o iş kolundan kaynaklanan

stresli durumlar da söz konusu olup, stresin bireysel ve örgütsel düzeyde anlaşılması ve yönetilmesi gerekmektedir (Ertekin,1993:147).

## 2.2. Kariyer Kavramı

Kariyer, kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olup, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutabileceği iş tecrübesi ve faaliyetleriyle bağlantılı bir süreçtir. Ülkemizde kariyer konusu ile ilgili gelişmeler oldukça yeni olup, 1980’li yılların başlarından itibaren kullanılmaya başlanmıştır. Türkçeye Fransızca “carriere” sözcüğünden giren kavram, bireyin bir meslekte aşması gereken zorluklar ve izlenmesi gereken yollar biçiminde tanımlanabilir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009:148). Örgütlerin kariyer yapılarını, bireylerin kişisel nitelikleri kadar örgütlerin yapıları, yönetim anlayışları ve örgüt içi rekabet kariyer yönetimini ve derecesini etkileyebilmektedir. (Ertürk, 2011:22-224)

Kişinin kendi tercihlerini ilgi ve yeteneğine dönük planlaması, başarılı bir kariyer planlamasının ilk aşamasıdır. Kariyer planlama, çalışanların, ilgi değer, nitelik, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmalarına, işletmedeki iş fırsatları ile ilgili bilgi sahibi olmalarına, kariyer hedeflerini belirlemelerine; kariyer yönetimi ise organizasyonların da ileride ihtiyaç duyacakları nitelikte elemanları, önceden belirli bir sistem çerçevesinde geliştirmelerine imkan verir (Dündar vd.,2010:265-266).

Örgütsel kariyer planlaması, bireyin örgüt içindeki kariyeriyle ilgilidir. Örgütsel kariyer planlamasındaki temel amaç, örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırmaktır. Çalışanlar eğitim düzeylerinin yükselmesi, artan rekabet baskısı ve yaşam kalitesini yükseltme isteği gibi çeşitli nedenlerle, kariyer planlamasına daha fazla önem vermektedir. Ayrıca kariyer planlaması, gelecek için hedef koyan çalışanların motivasyon ve öz güvenlerini artırmaktadır. Örgütler, açısından gelecekte yaşanacak sürprizlerden korunmak ve gelişmelere hazırlıklı olmak bakımından kariyer planlamasını yapmasının örgüte pek çok katkısı vardır. Günümüzde çalışanlar, görevin ücreti ve ünvanından daha çok, örgütte kariyer planlaması yapıp yapılmadığı ve kariyer geliştirme imkânlarının olup olmadığı üzerinde durmaktadır (Tuncer,2012:223).

## 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, Denizli’deki kamu sektöründe örgütsel stres ve kariyer ilişkisini incelemek ve üniversite ile maliye kurumlarında çalışan kişilerin

demografik özellikleri açısından, bu iki konuda, farklılıkların olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın modeli tanımlayıcı modeldir. Veri toplama aracı olarak 5 farklı grupta toplam 43 ifadeden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Yapılan madde analizinde ifadeler 36 ya indirilmiştir. Çalışmada incelenen boyutların her birinde, 5'li likert ölçeği kullanılmıştır Puanlama ise 1: Hiç katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum şeklinde yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel stres ve kariyer planlaması ölçekleri için Paşa, Aşkun ve Kaya'nın farklı çalışmalarından yararlanılmıştır. Örgütsel stres ölçeğinde 27 madde ve 4 boyut bulunmaktadır. Kariyer ölçeğinde ise 9 ifade yer almaktadır. Araştırmanın evrenini Denizli il merkezinde bulunan Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademisyenleri ve Denizli Gelir İdaresi Başkanlığında çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda 78 geçerli ankete ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, t testi, tek yönlü varyans analizi ve çift yönlü korelasyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda örgütsel stres ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,737 ve kariyer planlaması ölçeğinin güvenirliliği ise 0,853 olarak bulunmuştur.

#### **4. BULGULAR**

Bu araştırmada örgütsel stres ve kariyer konularında üniversite ve maliyede çalışanların demografik özellikler açısından elde edilen bulgular aşağıda ifade edilmektedir.

Elde edilen demografik bulgular sonucunda, araştırmaya katılanların, %51,3'ü 36-45 yaş arası ve %19,2'si 31-35 yaş arası çalışanlardan oluşmaktadır. Algı ölçeği, 34 bayan ve 44 erkek çalışana uygulanmıştır. %43,6'sı bayan, %56,4'ü erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Öğrenim durumları incelendiğinde, uygulamaya katılanların, %47,4'ü lisans ve %41'i doktora mezunudur. Medeni durum incelendiğinde %80,8'inin evli olduğu gözlenmiştir. Araştırmaya katılanların %42,3'ünün 2 çocuğu bulunmakta, %30,8'inin ise hiç çocuğu bulunmamaktadır. Araştırmaya katılanların %55,1'i üniversite ve %44,9'u maliyede görev yapmaktadır. Katılımcıların %23,1'i 5-9 yıl arası ve yine %23,1'i 10-14 yıl arası ve yine %23,1'i 20 yıl ve üzeri çalışma yılına sahiptir. Araştırmaya katılanların %48,7'si 1 yıldan az ve %30,8'i de 1-4 yıl arası yöneticilik yaptığını belirtmiştir.

#### 4.1. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya dahil olan kişilerin vermiş oldukları cevaplara göre örgütsel stres ve kariyer planlaması puanları aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 1. Örgütsel Stres Ölçeğinin Boyutlarının Ortalamaları**

	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>
<b>Örgüt Yapısı Ve Örgüt İkliminden Kaynaklanan Stres</b>	<b>3,2678</b>	<b>,58066</b>
İş güvencemin olduğunu düşünüyorum.	4,3205	,90444
İş gereklerinin kişiliğim ve eğitimimle uyumlu olduğunu düşünüyorum.	3,9487	1,19411
Çalışma ortamımızın samimi olduğunu düşünüyorum.	3,2821	1,25768
Yetki ve sorumluluk paylaşımının dengeli olduğunu düşünüyorum.	2,5256	1,40245
İş yerindeki yönetsel uygulamaları eleştirebiliyorum.	2,8077	1,32956
Hak ettiğim ilgi ve saygıyı görüyorum.	3,3333	1,16960
Görüş ve raporlarım her zaman dikkate alınır	3,0769	1,13697
Görevimi icra ederken engellendiğim duygusuna kapılıyorum.	2,6923	1,39859
İş yerinde aşırı dedikodu yapıldığını düşünüyorum.	3,4231	1,29454
<b>İş Gerekerinden Kaynaklanan Stres</b>	<b>3,5073</b>	<b>,57726</b>
İş yüküm fazladır.	3,5513	1,41097
Beklentilerim ile yaptığım iş gerekleri arasında uyumsuzluk vardır.	3,4744	1,39316
İşimi bir plan dâhilinde gerçekleştiririm.	4,0769	1,04159
Zamanı yönetme konusunda başarılıyım.	3,9231	1,04159
Birden fazla işi, aynı anda bitirmeye çalışırım.	3,8462	1,11748
İşimde en iyi olmak için iddialıyım.	3,7308	1,22393
İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyorum.	1,9487	1,27816
<b>Performans ve Stres</b>	<b>4,0449</b>	<b>,71877</b>
İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkânı performansımı etkiler.	4,1410	1,08979
İş yerinde yükselme imkânlarının adaletli ve dengeli dağıtıldığını düşünüyorum.	2,6667	1,37384
İşimde birlikte çalıştığım ve konuştuğum kişiler performansımı etkiler.	3,8333	1,24229
Üstlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler.	4,2692	,98920
İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler.	4,2692	1,05280
Üstlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler.	4,4103	,82864

İşyerimin gelecekteki vaat ettiği güvence derecesi, performansımı etkiler.	4,3077	,91606
İşyerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler.	4,4615	,92149
<b>Fiziksel ve Çevresel Stres Kaynakları</b>	<b>3,6538</b>	<b>1,08704</b>
Çalışma ortamının aydınlatması ve sıcaklığı uygundur.	3,8974	1,31514
Çalışma ortamının havalandırma sistemi uygundur.	3,7949	1,36143
Çalışma ortamı ergonomik olarak düzenlenmiştir.	3,2692	1,26566
<b>Genel ortalama</b>	<b>3,6185</b>	<b>,42382</b>

**Tablo 2. Kariyer Planlaması Ölçeğinin Ortalamaları**

	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>
Kariyer planlamasını başarıya ulaşmam için gerekli bir faaliyet olduğunu düşünürüm.	4,1154	1,06881
Kariyer planlaması, yeteneklerime uygun iş imkânlarını belirlememde yardımcı olur.	4,0000	1,01929
Kariyer planlaması, örgüt içinde hangi pozisyonda yer alabileceğimi tahmin etmem konusunda bana yardımcı olur.	3,9103	1,14172
Kariyer planlama faaliyetlerinin yetersizliği, terfi beklentimi güçleştirir.	3,6538	1,12616
Hizmet içi eğitim programlarının işyerinde, yeterince yapıldığını düşünürüm.	2,7308	1,46538
İş yerindeki kariyer planlaması, örgüt ve çalışan arasında bütünleşmeyi sağlayan önemli bir uygulamadır.	3,9744	1,21649
Terfi edememek ya da engellenme örgüte olan güvenimi sarsar.	4,2436	1,14172
Bireysel kariyer planlarıyla örgütsel kariyer planları arasındaki uyumsuzluk çalışma ortamında stres oluşturur.	4,1923	1,08182
Çalışma ortamında takdir edildiğimi düşünürüm.	3,4231	1,15679
<b>Genel ortalama</b>	<b>3,8048</b>	<b>,76608</b>

Araştırmaya katılan kişiler örgütsel stres boyutlarından en yüksek puanı performans boyutundan alırken en düşük puanı da örgüt yapısı ve örgüt ikliminden almışlardır. Araştırma yapılan kurumların kamu sektöründen olması, örgüt yapısı puanının düşük kalmasında söz konusu olmuş olabilir. Genel itibariyle bakıldığında devlet güvencesi olması ve belli bir hiyerarşinin bulunması kamu sektörü için önemlidir.

Genel itibariyle katılımcılar kariyer planlamasından kısmen katılıyorlar denek gelen puan almışlardır. Cevaplayıcılar kamu kurumlarında hizmet içi eğitimlerin yeterince verilmediği düşünmektedirler.

## 4.2. Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Stres ve Kariyer Planlaması Farklılıkları

Araştırmaya katılanlara uygulanan stres ölçeğine ilişkin alt boyutlarda cinsiyete göre strese maruz kalma düzeyi yapılan t testi sonucunda erkek ve kadınlar arasında farklılık bulunmamıştır. Yapılan bu araştırmada cinsiyete göre fark çıkmamasını ise, kadın çalışanların profesyonel iş hayatının rekabet şartlarına uyum sağlaması olarak açıklamak mümkündür.

Yaş durumuna göre strese maruz kalma düzeyinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda  $p>0.05$  düzeyinde anlamlı farklılıklar yoktur.

**Tablo 3. Araştırmaya Katılan Çalışanlara Uygulanan Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Alt Boyutlar ile Toplam Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki İlişki**

Alt Boyut	Toplam Çalışma Süresi	N	Ort.	S.s	F	P
İş Gerekerinden Kaynaklanan Stres	1-4 yıl	14	3,3265	0,47687	3,069	0,022
	5-9 yıl	18	3,3333	0,57770		
	10-14 yıl	18	3,7698	0,56751		
	15-19 yıl	10	3,8429	0,37766		
	20 +	18	3,3730	0,62200		
	Toplam	78	3,5073	0,57726		

Tablo 3’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanlara uygulanan stres ölçeğine ilişkin İş Gerekerinden Kaynaklanan Stres alt boyutunda 0,022 anlamlılık düzeyi ile toplam çalışma yılına ilişkin strese maruz kalma düzeyinde tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma hayatının ortalarında iş yükünün oluşturduğu stresin, kariyer planlarının etkin olduğu yıllarda iş gerekerinden kaynaklanan strese neden olduğu düşünülebilir. Araştırmaya katılan yöneticilere uygulanan stres ölçeğine ilişkin alt boyutlarda çocuk sayısına ilişkin strese maruz kalma düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 4. Araştırmaya Katılan Çalışanlara Uygulanan Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Alt Boyutlar ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki**

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Ort.	S.s	F	P
İş Gerekerinden Kaynaklanan Stres	Lisans	37	3,4479	0,57947	2,659	0,077
	Lisans üstü	9	3,2063	0,67428		
	Doktora	32	3,6607	0,51540		
	Toplam	78	3,5073	0,57726		

Araştırmaya katılan yöneticilere uygulanan stres ölçeğine ilişkin alt boyutlarda eğitim seviyesine ilişkin strese maruz kalma düzeyinde tek yönlü varyans analizi sonucunda, iş gereklerinden kaynaklanan stres boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Doktora eğitilmişlerin stres düzeyleri daha yüksektir. Kamu sektöründeki iki farklı kurum çalışanlarının örgütsel stres ve kariyer planlaması açısından t testi bulguları aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 5: Üniversite ve Maliye personeli ortalamaları ve t testi bulguları**

	Sektör	Ort.	SS	p
1. Örgüt yapısı	Üniversite	3,3256	,62073	,716
	Maliye	3,1968	,52745	
2. İş gerekleri	Üniversite	3,5449	,60949	,294
	Maliye	3,4612	,54020	
3. Performans	Üniversite	3,9041	,75141	,256
	Maliye	4,2179	,64550	
4. Fiziksel Çevre	Üniversite	3,7984	1,10108	,844
	Maliye	3,4762	1,05807	
5. Kariyer	Üniversite	3,7028	,80296	,740
	Maliye	3,9302	,70946	
6. Örgütsel stres ortalaması	Üniversite	3,6432	,41572	,717
	Maliye	3,5880	,43770	

Araştırmaya üniversite personelinden 43, maliye personelinden 35 kişi katılmıştır. Elde edilen t testi bulgularına göre maliye ile üniversite personeli arasında anlamlı farklılıklar yoktur. Performans boyutu açısından maliye personeli daha yüksek ortalamaya sahiptir. Ayrıca maliye personeli kariyer planlaması ölçeğinden de daha yüksek puan almıştır.

**Tablo 6: Ölçekler arası ilişkiler**

Boyutlar		1.	2.	3.	4.	5.	6.
<b>1. Örgüt yapısı</b>	Pearson Correlation	1	-,050	,333**	,325**	,273*	,675**
	Sig. (2-tailed)		,662	,003	,004	,016	,000
<b>2. İş gerekleri</b>	Pearson Correlation	-,050	1	,186	-,191	,207	,280*
	Sig. (2-tailed)	,662		,103	,095	,069	,013
<b>3. Performans</b>	Pearson Correlation	,333**	,186	1	-,041	,672**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,003	,103		,723	,000	,000
<b>4. Fiziksel Çevre</b>	Pearson Correlation	,325**	-,191	-,041	1	-,024	,670**
	Sig. (2-tailed)	,004	,095	,723		,832	,000
<b>5. Kariyer</b>	Pearson Correlation	,273*	,207	,672**	-,024	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	,016	,069	,000	,832		,000
<b>6. Örgütsel stres ortalaması</b>	Pearson Correlation	,675**	,280*	,575**	,670**	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,000	,000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Örgütsel stres ölçeğinin boyutları ile kariyer planlaması arasında yapılan korelasyon analizine sonuçlarına göre; örgüt yapısı boyutunun iş gerekleri boyutu hariç tüm boyutlarla ilişkisi bulunmakla beraber genel örgütsel stres ölçeği ile güçlü ilişkisi gözükmemektedir. İş gerekleri boyutunun sadece örgütsel stres ile orta dereceli ilişkisi bulunurken performans boyutunun en fazla kariyer boyutu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Kariyer ölçeğinin iş gerekleri hariç tüm boyutlarla ilişkisi

bulunmuştur. Özellikle kariyer boyutu ile güçlü bir ilişki söz konusudur. Örgütsel stres ortalamasının ise her boyutla değişik derecelerde ilişkisi vardır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada kamu sektöründe faaliyette bulunan iki kurum örgütsel stres ve kariyer planlaması açısından incelenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel stres düzeyleri kısmen yüksek bulunmuştur. Örgütsel stres boyutlarından olan performans boyutu açısından tüm katılımcılarda yüksek düzeyde stres görülmüştür. Örgüt yapısı ve iklimi boyutundaki stres düzeyi ise en az düzeyde gerçekleşmiştir. Kamu sektörünün iş güvencesi vermesi bu unsurun düşük çıkmasında rol oynamış olabileceği düşünülebilir.

Kariyer planlaması açısından her iki kurumda da nispeten yüksek bir duyarlılığın olduğu söylenebilir. Buna rağmen hizmet içi eğitimlerin verilmesi hususunda her iki kurumda da bir yetersizlik söz konusudur.

Çalışma süreleri açısından 15 yılı aşan kişilerin iş gereklerinden kaynaklanan strese daha fazla maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca doktora eğitimini tamamlayanların iş gereklerinden kaynaklanan stres içinde oldukları söylenebilir.

Üniversite personeli ile maliye personeli arasında ölçeklerin boyutları bakımından anlamlı farklılıklar çıkmamıştır. Örgütsel stres ölçeği ile kariyer planlaması arasında orta derecede anlamlı ilişki bulunmuştur.

Örgütler kendi kariyer planları ile çalışanların kariyer planlarını uyumlaştırmalı, hem kendi kariyer planlarını hem de çalışanların kariyer planlarını geliştirmek için esaslı bir kariyer yönetimi sistemi oluşturmalıdır.

Örgütlerde iş gereklerinden ve performanstan kaynaklanan stresin azaltılması için yöneticiler bir takım önlemler almalıdırlar.

## KAYNAKLAR

- Akgemci Tahir. “Örgütlerde Stres ve Yönetimi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 15:1-2,2001, 301-309
- Aşkun, Neva Cem, (2006). Örgütsel Stres İle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, Şule. ” Örgütsel Stres Yönetimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.6:3, 2004, s.49-74
- Aytaç, Serpil. İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, <http://www.tukis.org>, [İndirme Tarihi:27.12.2011]

- Dündar, Oya vd.. İnsan Kaynakları Yönetimi, İÜ. İşletme Fakültesi İKY Ana Bilim Dalı, 5.Baskı, Beta, 2010.
- Eren, Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul,12.Baskı, Beta Basım, 2010.
- Ertekin, Yücel, Stres ve Yönetim, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara,1993.
- Ertürk, Mümin, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 1.Baskı, Beta Basım, 2011.
- Gümüştekin Eren ,Gülten, Fikret Gültekin (2010). Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Akademik Bakış Dergisi, Sayı 20, <http://www.akademikbakis.org>, [İndirme Tarihi: 05.01.2012]
- Gümüştekin, Gülten Eren, Bircan A. Öztemiz .” *Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi*”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,14: 1, 2005,s.271-288.
- Gök Sibel, (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, <http://www.insanbilimleri.com>.
- Kaya, Ertan (2006).Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Gül Hasan, Güner Çöl.” *Personeli Güçlü Kılan Örgütsel Bir Yapı Oluşturmada Sosyal-Yapısal Öncüllerin Güçlendirmeye Olan Etkileri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma*”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 18, 2004.
- Okutan, Mustafa, Dilaver Tengilimoğlu. “*İş Ortamında Stres ve Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması*”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi,3, 2002, s.15-42.
- Paşa, Muammer(2007). Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri Ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Pehlivan, İnanet.” *Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 24: 2, 1992, s.791-802.
- Şimşek Şerif, Yönetim ve Organizasyon, Konya,12.Basım, Eğitim Akademi, 2010.
- Tunçer, Polat . “*Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi* “Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ,2012, 31:1, 2012,s.203-233.