

Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlüğü Yöneticilerinin Yönetmel Stres Faktörlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Ferit KÜÇÜK¹

Özet

Bu çalışmanın amacı; Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlüğü Yöneticilerinin Yönetmel Stres Faktörlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Belirlenmesi olarak tanımlanabilir. Yöneticilerin yoğun iş temposu özellikle eğitim alanında çalışan yöneticilerin stres faktörlerine maruz kalma düzeyleri bu çalışmanın ana alanını oluşturmaktadır. Eğitim alanında faaliyette bulunan yöneticilerin yönetmel stres düzeylerini belirlemeye yönelik olarak çalışanların tümüne kurumdaki stres yaratan durumları belirlenmeye yönelik toplam 43 sorudan oluşan soru formu uygulanmıştır. Kırk iki çalışanla yapılan yönetmel stres faktörleri değerlendirme analizi, SPSS (Statistical Package for Social Science) 16.0 İstatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Verilere ilk etapta güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi, (Alpha Değerleri) ile soruların içsel tutarlılıkları ölçülmüştür. İkinci olarak; önem verdikleri soruların önem düzeyleri tablolar halinde verilmiştir. Ayrıca yönetmel stres faktörlerinin ortalamaları ve frekans dağılımları alınarak yorumlanmıştır. Demografik değişkenler ile stres faktörleri ortalaması arasında korelasyon analizi yapılmış ve örneklem t testi uygulanmış ve yorumlanmıştır

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

A Research on Determining the Impact level Managerial Stress Factor in Sanliurfa Training Manager

Abstract

Aim of this study is to identify Managerial stress factors, identified as affected by the Determination of Levels Şanlıurfa of national education directorate managers. In this study, Sanliurfa national education directorate managers who works in national education directorate a total of 76 executive directors as defined in the sample; 42 the survey was conducted. A questionnaire consisting of 43 questions was applied to determine the administrative stress. Ten employees held managerial stressors assessment analysis, SPSS (Statistical Package for Social Science) program was conducted using 16.0 Statistics. First, reliability analysis was applied to the data. Reliability analysis (Alpha values) was measured with the internal consistency of the questions. Secondly, the significance of the question given the importance of the manager is listed on the tables, It was reviewed on mean and frequency distribution of managerial stress factors. Correlation analysis between demographic variables and the average stress factors were applied. Samples t test was applied and interpreted.

Keywords:Stress, Stressors ,Managerial Stress Factors.

¹Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, feritk@harran.edu.tr

1. Giriş

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

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

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

ABD’de . Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü tarafından bir araştırma "Stresin meslek gruplarına göre farklılık gösterdiğini belirlemiştir. (Kırel, 1991:10): 1. Emek yoğun çalışanlar(işçi) 2. Sekreter 3. Denetim elemanı 4. Teknik eleman 5. Ofis yöneticisi 6. İlk düzey yönetici 7. Yönetici 8. Garson 9. Makine operatörü 10. Tarım işçisi 11. Madenci 12. Boyacı

Yöneticilerin daha fazla karar ve risk almaları dolayısı ile daha fazla strese maruz kaldıkları ifade edilebilir.

Yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, “işle ilgili” ve “örgütsel yapı ve politikaları ile ilgili” stres kaynaklarına maruz kalma durumlarının, anlamlı olduğu belirlenmiştir (Soysal,2009;335).

2.Stresin Tanımı

Stres bir şekilde sosyal ilişkilerin bir sonucudur. Olumlu ve olumsuz sonuçlara sahiptir. Bir kişi tehlike algıladığı zaman kendiliğinden sinyalleri ortaya çıkarır. Bu tehlikeye akıl belli bir reaksiyon oluşturur. Olumlu anlamda, stres bize tehdide karşı gerekli tepki ve çözümü gösterir. Olumsuz anlamda ise, stres verimliliği azaltır ve hedeflerimize ulaşmak için engelleri yaratmada önemli bir rol oynamaktadır (Gadzella, 1991;25 Gadzella Masten,2005;10.). Stres iş sonuçlarında azalma, davranışsal değişiklikler ortaya çıkarır. Stres içinde çalışma alanı, daha karmaşık hale geldiğini artık köklü bir gerçeği olduğunu pek çok sanayi ülkesi biliyor. Stres problemleri oldukça arttırmaktadır. Çünkü stres, devamsızlık, psikolojik sağlık sorunları, beklenmedik olaylar ve daha birçok çalışma alanlarında stresin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır Yarattığı özel bir meslek veya belirli bir alan ve ülke ile sınırlı değildir dünyanın her yerde uzun dönemli etkileri neden olmuştur. (Markos, 2008;26). Kenyon, Lekhi, 2007;15).

İş stresi, işte görünen olumsuz fiziksel ve zihinsel reaksiyonlar olarak açıklanmıştır, Çalışanın yetenek, beceri, ya da gereksinimleri ile uyum olmayan koşullar iş stresine neden olabilir. İş stresi genellikle, yorgunluk ve konfor hissinin kaybolması sonucunda sağlığın bozulması ve iş kayıpları olarak ortaya çıkmaktadır (Sauter ve ark., 1999).

Bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya Stres denir. Stres, bireyin çeşitli çevresel stres yapıcılara karşı gösterdiği genel bir tepkidir. Bazı olaylara verdiğimiz aşırı tepki olarak stresi tanımlayabiliriz. Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kısaca bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki (Steers,1981), organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisi olarak tanımlanmaktadır. Stres, bireyle çevresi arasında güçsüz bir uyum olması durumunda stres den bahsedilebilir. Çevrenin bireyden aşırı isteklerinin olması ya da bireyin kapasitesinin üstünde istekleri olması, bu durumun nedeni olabilir (Balcı, 2000).

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

Stres, genel olarak birey ve çevresiyle ele alınmakta, kişinin bedensel ve ruhsal zorlanması, baskı ve gerilim altında tutulması ile ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Genel bir ifadeyle stres, “tüm çevresel, örgütsel değişkenlerin birey

üzerinde belli oranda etkili olduğu, bireyin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum” olarak tanımlanabilir (Ertekin,1993;25).

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

Adana’da faaliyet gösteren 62 otel işletmesi yöneticilerinin stres kaynaklarını araştırmaya yönelik yapılan bir araştırmada, strese neden olan faktörlerin şu şekilde sıralandığını belirlenmiştir: Farklı kişilerin kendilerinden farklı beklentiler içinde olması, çalışma saatlerinin uzunluğu, müşterilerin haksız talepleri, işyerinde dedikodu yapılması, önemli kararlar verme zorunluluğu, üstlerle anlaşmazlık, yöneticilerin teşvik etmemesi, iş karşılığını almamak ve moral bozukluğu (Sokmen,2005;21).

Üretim işletmesinde 100 çalışan yapılan bir diğer araştırmada ise; strese neden olan kaynakların önem derecesine göre şu şekilde sıralanmıştır: (Gökdeniz,2005,13). Yetki yapısı, üretim yapısı, örgütsel yapı ve iklim, görev yapısı, rol yapısı ve kültürel yapı.

3. Çalışma Yaşamında Stres’in Önemi

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

Çalışan bireyler için stres kaynakları bireysel stres kaynakları ve örgütsel stres kaynakları olarak gruplandırılabilir. Bireysel stres kaynakları; çalışanın kişisel yaşamından kaynaklanan evlilik ve çocuklarla ilgili sorunlar, ölüm, boşanma, hastalık, hamilelik, yaşam tarzındaki değişiklik gibi faktörlerdir. Örgütsel stres kaynakları ise şöyle sıralanabilir (Baltaş ve Baltaş, 2000:59; Güler ve diğ., 2001:19-21; Marshall, 2001:22; Tutar, 2001:209;).

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

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

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

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

5.Örgüt yapısı ile ilgili nedenler: Örgütte kalite ilkelerinden yoksun yönetim, kararlara katılımın ve özgürlüklerin kısıtlanması, iletişim kanallarının iyi kurulmaması ve enformel iletişimin yaygın olması, ücret v.b konularda yanlış politikalar. Bütün bu nedenlere ek olarak çalışılan mekanın uygun olmayan fiziki şartları; ortamdaki ergonomik olmayan tasarım, renk, malzeme, düzen, iş akışı, ışıklandırma, havalandırma v.b faktörlerde stres nedenleri arasındadır

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Kariyer Engeli: Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışmada strese yol açacaktır. Bireyin kariyerinde doyumu ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır.

4.Stresin Kurum Çalışanlarına Yönelik Olan Etkileri

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

a) Performans Düşüklüğü

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

b) Çalışan Devir Hızı

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

c)İşe Devamsızlık

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

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

d)Yabancılaşma

Çalışanların sorunlarını tanımlamada fazlaca kullanılan kavramlardan birisi de yabancılaşma olmuştur. Genelde yabancılaşma kavramının iş doyumsuzluğu, toplumsal

uyumsuzluk, moral eksikliğini karşılaması yanında çalışan kişinin kuruma karşı olan duygusal bir tepkisini de ifade etmektedir.

5. Araştırmanın Amacı

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

5.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı Şanlıurfa İli Milli Eğitim Müdürlüğü Yöneticilerinin kurumsal stres faktörlerini nasıl değerlendirdiklerini belirlemektir.

5.2. Araştırmanın Gerçekleştirilmesi

Kurum yetkililerinden alınan bilgilere göre yönetici düzeyinde 76 çalışan olarak belirlenmiş tüm çalışanları alınarak kapsam dışında hiçbir çalışanın kalmamasına dikkat edilmiştir.

5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yapılması aşamasında kurumların yoğun iş şartları dolayısı ile doldurulması için bırakılan anketler çok sık aramalar sonucunda anketlerin ancak 42 adet %56 gibi bir orana ulaşılabilmiştir. Bu sınırlılıklar dolayısıyla araştırma yaklaşık bir aylık sürede tamamlanabilmiştir.

5.4. Veri Toplama Yöntemi

Verilerin elde edilmesi anket uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir.

Birinci aşamada kurumlarla ilişkiye girilerek kaç çalışan olduğu tespit edilmiş, bu sayı 76'dır. Çalışanların tümüne kurumdaki stres yaratan durumları belirlemeye yönelik toplam 43 sorudan oluşan soru formu dağıtılmıştır, ilk dört soru, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, statü, sorularından beş ile on birinci sorular çalışanların kurumdaki stres yaratan durumları belirlemeye yönelik, son otuz iki soru ise çalışanların yönetici olarak yaptıkları işle ilgili olan yönetsel stres kaynakları düzeylerini belirlemeye yönelik sorudan oluşmaktadır. Burada "Beşli likert" ölçeği kullanılmıştır. Sorular dağıtılıp sonra toplanmıştır.

5.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme metodunda olasılığa dayalı olmayan, kolay örnekleme yöntemi (Altınışik vd 2012) seçilmiştir. Kolay

örnekleme yöntemi araştırmacıya kendi yargısına güvenerek oluşturacağı bir dizi alternatif örnekleme teknikleri sunmaktadır. Kolay örnekleme metodu ile denek bulma konusunda arzu edilen geniş kitleye ulaşma imkanı sağlanmış olmaktadır.

5.6. Anketlerin Geri Dönüşüm Oranı

Çalışmada kurumlardan elde edilen bilgiler doğrultusunda 76 çalışanın olduğu tespit edilerek tüm çalışanlara uygulamak amaçlanmış ancak, 42 sayıda anket geri dönüşümü gerçekleşmiştir. Geri dönüşüm oranı yaklaşık % 56 dir.

5.7. Kullanılan Analiz Yöntemleri

Verilerin analizi iki aşamalı olarak değerlendirilmiştir.

Birinci aşamada kırk iki (42) çalışanla yapılan kurum stres faktörleri değerlendirme analizi, SPSS (Statistical Package for Social Science) 16.0 İstatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Verilere ilk etapta güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi, (Alpha Değerleri) ile soruların içsel tutarlılıkları ölçülmüştür. İlk olarak önem verdikleri soruların önem düzeyleri tablolar halinde verilmiş, daha sonra kurumsal stres değişkenlerinin ortalamalar ve frekans dağılımları alınarak yorumlanmıştır.

6. Bulgular

6.1.Güvenilirlik (içsel tutarlılık)

Bu bölümde araştırmamızda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır.

Tablo 1 : Güvenilirlik (İçsel Tutarlılık)

Güvenilirlik (İçsel Tutarlılık Cronbach's Alpha değeri)	0,94
---	------

Tablo 2:Milli Eğitim Yöneticilerine Ait Demografik Değişkenler Frekans Tablosu

Cinsiyet	Sayı	%	Çalışma yaşamınızda toplam kaç yıl yönetici pozisyonunda çalıştınız	Sayı	%
Erkek	39	92,9	Bir yıldan az	3	7,1
Kadın	3	7,1	1-5 yıl	9	21,4
Toplam	42	100,0	6-10 yıl	15	35,7
Statü			11-15 yıl	7	16,7
İl milli eğitim müd	--	--	15 yıldan fazla	8	19,0
İl milli eğitim müd.yrd.	4	9,5	Toplam	42	100,0
İlçe milli eğitim müd	4	9,5	Öğrenim düzeyiniz		
İlçe milli eğitim müd.yrd.	2	4,8	Lisans	34	81,0
İl milli eğitim şube müd.	13	31,0	Yüksek lisans	8	19,0
İlçe milli eğitim şube müd.	19	45,2	Toplam	42	100,0
Toplam	42	100,0			

Tablo 2'ye baktığımızda çalışanların %92,'u erkek,%7,1 'i kadın, il milli eğitim müdür yardımcısı; %9,5, ilçe milli eğitim müdür yardımcısının oranı ise, %9,5 olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların %81'i, lisans, %19'u ise yüksek lisans mezunu olduğu, yöneticilerin çalışma süreleri açısından, bir yıldan az olanların oranı, %7,1, 1-5 yıl, olanların oranı,%21,4,6-10 yıl arası ise %35,7 olduğu görülmektedir.

**Tablo 3: Yapılan İşin En Elverişsiz Üç Özelliği Tablosu
(En elverişsiz olan 1,daha az elverişsiz olan3)**

	Önem Sırası (1)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(2)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(3)	Yönetici sayısı
Yetersiz maaş	7	7	5	5	6	6
İşin Stresli olması	4	4	7	7	1	1
Aşırı sorumluluk	12	12	13	13	4	4
Yetkide yetersizlik	4	4	4	4	6	6
Çalışanların eğitim düzeylerinin yetersizliği	8	8	6	8	7	7
İşin monotonluğu	2	2	3	3	5	5
Amir-memur ilişkilerindeki olumsuzluk			1	1	3	3
Çalışma yerindeki huzursuzluk	3	3			4	4
Siyasal baskı	2	2	3	3	6	6

Bu analizde, yapılan işin en elverişsiz üç özelliğinin yöneticiler tarafından seviyelerinin derecelendirilmesi istenmektedir. Analiz sonucunda, işin stresli olmasını 4 yönetici 1. dereceden önemli, 7 yönetici 2.dereceden önemli, 1 yönetici de 3. dereceden önemli bulduklarını, yetersiz maaş stres faktörünü, yöneticilerin 7'si 1. dereceden, 5 yöneticinin 2.dereceden önemli buldukları görülmektedir. Aşırı sorumluluk stres faktörünü,12 yönetici 1. dereceden önemli bulduklarını,7 yöneticinin de bunu 2. dereceden önemli buldukları görülmektedir. Çalışanların eğitim düzeylerinin yetersizliği stres faktörünü, 8 yönetici 1. dereceden,8 yönetici 2. dereceden 7 yönetici ise 3. dereceden önemli buldukları görülmektedir.

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

	Önem Sırası (1)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(2)	Yönetici sayısı	Önem Sırası(3)	Yönetici sayısı
Mide rahatsızlıklar	9	9	3	3	2	2
Tansiyon rahatsızlıkları	1	1	8	8	1	1
Baş ağrısı	14	14	9	9	4	4
Uyku düzensizlikleri	9	9	11	11	9	9
Terleme		-	-	-	2	2
Aşırı sinirlilik	7	7	7	7	10	10
Hazımsızlık	2	2	1	1	8	8
Kilo alma	-	-	-	-	4	4
Hareketsizlik	-	-	3	3	-	-
Diabet	-	-	-	-	2	2

Bu analizde yöneticilerde görülen birtakım sağlık sorunlarının önem düzeyini belirlenmesinde, mide rahatsızlıkları, 9 yönetici tarafından 1.dereceden, başarısının 14 yönetici tarafından 1. dereceden, uyku düzensizlikleri açısından, 9 yönetici tarafından 1. dereceden önemsendiği görülmektedir. Genellikle yöneticilerde görülen stres sonucu diyebileceğimiz sağlık sorunlarının başında, mide şikâyetleri, baş ağrısı ve uyku düzensizlikleri ile sınırlılık halinin geldiği söylenebilir.

Tablo5:İl Milli Eğitim Yöneticilerinin Yöneticilik Yaparken Maruz Kaldıkları Stres Faktör Değişkenleri Ortalaması

Görevde belirsizlik	2,5714
Siyasal otoritenin baskısı	2,7143
Toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar	2,7619
Amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar	2,2619
Astlarla ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar	2,4048
İhtiyacı karşılamayan maaş	3,1667
Aşırı disiplin	2,3571
Uzun ve düzensiz çalışma saatleri	3,2381
Eğitilmemiş personelle çalışma zorunluluğu	3,7143
İşi bir sürede bitirme baskısı	3,3333
Yeterli araç gereçten yoksun olma	3,0238
Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma	2,3810
Aşırı mali sorumluluk ve baskı duygusu içinde bulunma	2,9524
Vatandaş tarafından şikayet edilme	2,8571
Karar verme için gerekli yetkiye sahip olamama	2,7381
Yönetimsel uygulamaları eleştirememe	2,6667
Kararlara katılmama	2,4048
Aşırı yazışma nedeniyle temel kurumsal sorunlara zaman ayıramama	3,1905
Örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusu	2,8333
Çalışanlar arasındaki uyumsuz davranışların çokluğu	2,6190
Çalışanlar arasındaki tartışma ve anlaşmazlıkların varlığı	2,5952
Sorumluluk almaktan kaçınma	2,5476
Başarının ödüllendirilmeyeceği kaygısı	2,6905
Bir işi başarabilmek için risk göze alabilme	2,9286
İş yükünün fazlalığı	3,0714
Yapılan işin önemsenmemesi	2,7143
Aile sorunlarının çalışma hayatını olumsuz olarak etkilemesi	2,5238
İş yeri aile dengesinin sağlanmaması	2,8333
Aileye ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama	3,5000
Yurtiçinde ve dışında mesleki yönden kendini geliştirme imkanının sağlanmaması	3,4524
Her gün yapılan işin aynı olması	3,7243
Genel ortalama	2,92612

Yöneticilerinin, yöneticilik yaparken maruz kaldıkları stres faktör değişkenleri ortalamasının, 2,92612 olması stres faktörlerinin yöneticiler tarafından varlığının algılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6:Yönetmel Stres Faktörleri Frekans Dağılımı Tablosu

Yapılan iş de Görev –yetki açısından dengesizlik			Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	1	2,4	Asla	8	19,0
Seyrek Olarak	8	19,0	Seyrek Olarak	13	31,0
Bazen	22	52,4	Bazen	18	42,9
Sık Sık	8	19,0	Sık Sık	3	7,1
Daima	3	7,1	Daima		
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Görevde belirsizlik			Aşırı mali sorumluluk duygusu içinde bulunma		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	10	23,8	Asla	6	14,3
Seyrek Olarak	8	19,0	Seyrek Olarak	10	23,8
Bazen	17	40,5	Bazen	13	31,0
Sık Sık	4	9,5	Sık Sık	6	14,3
Daima	3	7,1	Daima	7	6,7
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Siyasal otoritenin baskısı			Vatandaş tarafından şikayet edilme		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	7	16,7	Asla	7	16,7
Seyrek Olarak	11	26,2	Seyrek Olarak	10	23,8
Bazen	13	31,0	Bazen	11	26,2
Sık Sık	9	21,4	Sık Sık	10	23,8
Daima	2	4,8	Daima	4	9,5
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar			Karar verme için gerekli yetkiye sahip olamama		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	4	9,5	Asla	7	16,7
Seyrek Olarak	11	26,2	Seyrek Olarak	8	19,0
Bazen	18	42,9	Bazen	17	40,5
Sık Sık	9	21,4	Sık Sık	9	21,4
Daima			Daima	1	2,4
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar			Yönetmel uygulamaları eleştirememe		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	9	1,4	Asla	7	6,7
Seyrek Olarak	17	40,5	Seyrek Olarak	11	26,2
Bazen	12	28,6	Bazen	15	35,7
Sık Sık	4	9,5	Sık Sık	7	16,7
Daima			Daima	2	4,8
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Astlarla ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar			Kararlara katılmama		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	5	11,9	Asla	10	23,8
Seyrek Olarak	21	50,0	Seyrek Olarak	14	33,3
Bazen	11	26,2	Bazen	10	23,8
Sık Sık	4	9,5	Sık Sık	7	16,7
Daima	1	2,4	Daima	1	2,4
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0

İhtiyacı karşılamayan maaş			Aşırı yazışma nedeniyle temel kurumsal sorunlara zaman ayıramama		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	5	11,9	Asla	5	11,9
Seyrek Olarak	6	14,3	Seyrek Olarak	5	11,9
Bazen	13	31,0	Bazen	16	38,1
Sık Sık	13	31,0	Sık Sık	9	21,4
Daima	5	11,9	Daima	7	16,7
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Aşırı disiplin			Örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusu		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	8	19,0	Asla	3	7,1
Seyrek Olarak	15	35,7	Seyrek Olarak	12	28,6
Bazen	16	38,1	Bazen	18	42,9
Sık Sık	2	4,8	Sık Sık	7	16,7
Daima	1	2,4	Daima	2	4,8
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Uzun ve yorucu çalışma saatleri			Çalışanlar arasındaki uyumsuz davranışların çokluğu		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	4	9,5	Asla	2	4,8
Seyrek Olarak	8	19,0	Seyrek Olarak	17	40,5
Bazen	10	23,8	Bazen	18	42,9
Sık Sık	14	33,3	Sık Sık	5	11,9
Daima	6	14,3	Daima		
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Yeterince eğitilmemiş ve personelle çalışma mecburiyeti			Çalışanlar arasındaki tartışma ve anlaşmazlıkların varlığı		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla			Asla	6	14,3
Seyrek Olarak	2	4,8	Seyrek Olarak	13	31,0
Bazen	14	33,3	Bazen	17	40,5
Sık Sık	20	47,6	Sık Sık	4	9,5
Daima	6	14,3	Daima	2	4,8
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
İşi bir sürede bitirme baskısı			Sorumluluk almaktan kaçınma		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	1	2,4	Asla	11	26,2
Seyrek Olarak	9	21,4	Seyrek Olarak	8	19,0
Bazen	11	26,2	Bazen	14	33,3
Sık Sık	17	40,5	Sık Sık	7	16,7
Daima	4	9,5	Daima	2	4,8
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Yeterli araç gereçten yoksun olma			Bir işi başarabilmek için risk göze alabilme		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	5	11,9	Asla	6	14,3
Seyrek Olarak	8	19,0	Seyrek Olarak	7	16,7
Bazen	14	33,3	Bazen	16	38,1
Sık Sık	11	26,2	Sık Sık	10	23,8
Daima	4	9,5	Daima	3	7,1
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Başarının ödüllendirilmeyeceği kaygısı			Yapılan işin önemsenmemesi		
	Sayı	%		Sayı	%

Asla	12	28,6	Asla	13	31,0
Seyrek Olarak	6	14,3	Seyrek Olarak	5	11,9
Bazen	10	23,8	Bazen	10	23,8
Sık Sık	11	26,2	Sık Sık	9	21,4
Daima	3	7,1	Daima	5	11,9
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
İş yükünün fazlalığı			İş yeri aile dengesinin sağlanmaması		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	5	11,9	Asla	7	16,7
Seyrek Olarak	10	23,8	Seyrek Olarak	8	19,0
Bazen	11	26,2	Bazen	15	35,7
Sık Sık	9	21,4	Sık Sık	9	21,4
Daima	7	16,7	Daima	3	7,1
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Aile sorunlarının çalışma hayatını olumsuz olarak etkilemesi			Yurtiçinde ve dışında mesleki yönden kendini geliştirme imkanının sağlanmaması		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	9	21,4	Asla		
Seyrek Olarak	12	28,6	Seyrek Olarak	7	16,7
Bazen	11	26,2	Bazen	16	38,1
Sık Sık	10	23,8	Sık Sık	12	28,6
Daima			Daima	7	16,7
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Aileye ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama			Hergün yapılan işin aynı olması		
	Sayı	%		Sayı	%
Asla	2	4,8	Asla	4	9,5
Seyrek Olarak	6	14,3	Seyrek Olarak	9	21,4
Bazen	10	23,8	Bazen	18	42,9
Sık Sık	17	40,5	Sık Sık	8	19,0
Daima	7	16,7	Daima	3	7,1
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0
Genel Olarak İşyeri Koşullarını Algılama ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Frekans Dağılımları					
Yapılan iş nedeni ile sağlığın bozulduğuna olan inanç düzeyi			Stres nedeniyle iş değiştirmeyi düşündünüz mü?		
	Sayı	%		Sayı	%
Evet	10	23,8	Evet	6	14,3
Hayır	9	21,4	Hayır	13	31,0
Kısmen	23	54,8	Bazen	23	54,8
Toplam	42	100,0	Toplam	42	100,0

Bu analizde kurum stres faktörleri frekans dağılımlar yorumlanmıştır. Yapılan iş de görev ve yetki açısından dengesizlik, yirmi iki yönetici,%52,4ü bazen bu faktörün etkisi olduğunu değerlendirmişlerdir. Karar verme için gerekli yetkiye sahip olamama faktörü on yedi yönetici,%40,5 oranında, toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar faktörünü, on sekiz yönetici %42,9 oranında bazen olarak algıladıkları görülmektedir. Amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar on yedi yönetici,%40,5 bazen, ihtiyacı karşılamayan maaş, on üç yöneticinin,%31 ile sık sık maruz kaldıkları görülmektedir. Örgütsel amaç ve politikalara yeterince uyulmadığı duygusunu, on sekiz yönetici, %42,9 ile bazen, yeterli araç gereçten

yoksun olma durumunu, on bir yönetici,%26,2 ile sık sık, iş yükünün fazlalığı, on bir yönetici,%26,2 ile sık sık olarak ifade ettikleri görülmektedir.

Genel olarak iş yeri koşullarını algılama ve iş yerinden ayrılma duygusu açısından çalışanların,%23,8'i evet,%54,8 ise kısmen olarak değerlendirdikleri, stres nedeniyle iş değiştirmeyi düşündünüz mü? sorusuna, %14,3 ile evet,%54,8 ile kısmen olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Tablo 7: Stres Faktörleri Ortalaması ile Çalışanların Sağlıklarının Bozulduğuna Olan İnanç Düzeyi Arasındaki İlişki

		Stres Faktörleri Ortalaması	Yapılan iş nedeni ile sağlığın bozulduğuna olan inanç düzeyi
Stres Faktörleri Ortalaması	Pearson Correlation	1	,355
	Sig.	.	,021
	N	42	42
Yapılan iş nedeni ile sağlığın bozulduğuna olan inanç düzeyi	Pearson Correlation	,355	1
	Sig.	,021	.
	N	42	42

Pearson korelasyonu = 0.355 ve $p < 0,5$ olduğu için Stres Faktörleri Ortalaması ile çalışanların Yapılan iş nedeni ile sağlığın bozulduğuna olan inanç düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Ortalamalara batığımızda 3,00 yakın bir düzeyde olduğu, yapılan iş nedeni ile sağlığın bozulduğuna olan inanç düzeyi , %23,8 ile evet ve %54,8 ile kısmen düzeyinde olması nedeni ile bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 8 :Kadın Ve Erkeklerin Stres Faktörleri Açısından Farklılaşma Durumlarına İlişkin Karşılaştırmalı t Testi Tablosu

Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kadın	3,4701	,36832	2,091	1,336	,043
Erkek	2,7239	,60516			

Kadın ve erkeklerin stres faktörleri açısından farklılaşma durumlarına ilişkin t tablosu analizi sonuçlarına baktığımızda, P değeri,005 den küçük, 043 ve ortalamalar kadın, 3,4701,erkek, 2,7239,olduğu görüldüğünden stres faktörlerine maruz kalma açısından kadın ve erkekler açısından bir farklılık olduğu söylenebilir.

7. Sonuç

Bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya Stres denir. Stres: Bireyin çeşitli çevresel stres yapıcılara karşı gösterdiği genel bir tepkidir. Stres yapıcılar ise; canlıların olumsuz, duyusal ve fizyolojik olaylar karşısında gösterdiği biyolojik bir tepkidir. Bazı olaylara verdiğimiz aşırı tepki olarak stresi tanımlayabiliriz.

Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kısaca bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki olarak tanımlanmaktadır.

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

Yapılan iş de göreve ve yetki açısından dengesizlik yirmi iki yönetici,%52,4ü bazen bu faktörün etkisi olduğunu değerlendirmişlerdir. Karar verme için gerekli yetkiye sahip olamama faktörü on yedi yönetici,%40,5 oranında, toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar faktörünü,18 yönetici %42,9 oranında bazen olarak algıladıkları görülmektedir. Amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar on yönetici,%40,5 ile bazen, ihtiyacı karşılamayan maaş on üç yöneticinin ,%31, düzeyinde sık maruz kaldıkları görülmektedir.

Yöneticilerde görülen birtakım sağlık sorunlarının önem düzeyini belirlenmesinde, mide rahatsızlıkları, 9 yönetici tarafından 1.dereceden, başarısının 14 yönetici tarafından 1. dereceden, uyku düzensizlikler ininde 9 yönetici tarafından 1. dereceden önemsendiği görülmektedir

İdarecinin yaptığı işin en elverişsiz üç özelliğinin önem sırası açısından değerlendirildiğinde, işin stresli olmasını 4 yönetici 1. dereceden önemli, 7 yönetici 2.dereceden önemli, 1 yönetici de 3. dereceden önemli bulduklarını, yetersiz maaş stres faktörünü, yöneticilerin 7'si 1. dereceden,5 yöneticinin 2.dereceden önemli buldukları görülmektedir. Aşırı sorumluluk stres faktörünü,12 yönetici 1. dereceden önemli bulduklarını,7 yöneticinin de bunu 2. dereceden önemli buldukları görülmektedir.

Yapılan bir araştırmada, stres yaratıcı kaynaklar yüzünden işçilerin sağlık problemlerinin seviyeleri arttığı belirlenmiştir(Yılmaz, 2006;102).

Kadın ve erkeklerin stres faktörleri açısından farklılaşma durumlarına ilişkin karşılaştırmalı t testi sonuçları açısından değerlendirildiğinde, P değeri,005 den küçük,,043 ve ortalamalar kadın, 3,4701, erkek, 2,7239 olduğundan stres faktörlerine maruz kalma açısından kadın ve erkeklerin arasında bir farklılık olduğu söylenebilir. Kadınların strese daha fazla maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. Yapılan bir araştırmada, evli olan çalışanların sosyal stres vericiler açısından bekarlara göre daha fazla stres yaşadıkları, öğrenim düzeyi yüksek olanların kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden öğrenim

düzeyi düşük olanlara göre daha çok etkilendikleri belirlenmiştir (Erdoğan, Ünsar, Süt ;2009, 2).

Stres faktörleri ortalaması ile çalışanların sağlıklarının bozulduğuna olan inanç düzeyi arasındaki ilişki açısından, Pearson korelasyonu = 0.355 ve $p < 0,5$ olduğu için stres faktörleri ortalaması ile çalışanların yapılan iş nedeni ile sağlığın bozulduğuna olan inanç düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Stres faktörlerinin yöneticilerin yaptıkları iş dolayısı ile sağlıklarının bozulduğuna ilişkin inanç düzeyleri yüksek olarak değerlendirilebilir.

Kaynakça

- SOYSAL, A.(2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş Ve Gaziantep'te Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2009, C.14, S.2 s.333-359. www.dergipark.ulakbim.gov.tr/sduiibfd/article/download/ Erişim.27.02.2016
- ALTUNIŞIK, R.;COŞKUN,R.,BAYRAKTAROĞLU,S.,YILDIRIM,E.
(2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 7. Baskı, Sakarya Yayıncılık,Sakarya.
- AYTAÇ,S.(2006),http://www.ugurzel.com/Makaleler/Makaleler/isyerindekikronik_stres_kaynaklari.htm /31/05/2006
- AYTAÇ, S. (2002), İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları. <http://www.isguc.org/printout.php?id=117>
- BALCI, A. (2000),Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BALTAŞ, A., BALTAŞ, Z. (2000),Stres ve Başa Çıkma Yolları. 20. Basım. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- BİNGÖL, D., NAKTİYOK, A. (2001) “Yönetici Akademisyenlerin Temel stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri”,9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Yayın No:10, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 24-26 Mayıs.
- CARTWRİGH, S., COOPER, C.L. (1997),ManagingWorkplaceStress. SagePublication. London.
- ERDOĞAN, T. ,ÜNSAR, A.S. SÜT,N.(2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri : bir araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2009, C.14, S.2 s.447-461. <http://eprints.sdu.edu.tr/305/1/TS00469.pdf>.Erişim25.12.2015
- ERTEKİN, Y. (1993),Stres ve Yönetim, TODAİE, Ankara.
- GADZELLA, B. M. (1991),Student-life Stress Inventory. Commerce, TX: Copyright.
- GADZELLA,B. M. ve MASTEN, W. G. (2005), An analysis of thecategories in theStudent-life Stress Inventory. AmericanJournal of PsychologicalResearch, 1(1), 1-10.
- GÖKDENİZ, İ. (2005).“Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.13, 2005.
- GÜNGÖR, B. (1993),Stressiz Çalışma Ortamı. İşinizde Duygusal ve Fiziksel Rahatlığınız İçin Pratik Bir Rehber. Öteki Yönetim Dizisi. 1. Kitap. Ankara.

GÜRÇAY, C. SEÇER, Ş.(1999), "Stres altında yaşam kalitesini artırmada bireysel çözüm araçlarından biri olarak zaman yönetimi". 7. Ergonomi Kongresi. 14-16 Ekim. s.144-160.

KENYON, A. LEKHİ, R. (2007), Stress at work: a report prepared for The Work Foundation's principal partners. Project Report. The Work Foundation, London. Bosma,

KIREL Ç. (1991), "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması", Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.

KIEV, A., KOHN, V. (1979), Executive Stress. AMA Survey Report, New York.

MARSHALL, M. (2001) Discipline Without Stress Punishments or Rewards. How Teachers and Parents Promote Responsibility & Learning. Piper Press. Los Alamitos. California.

ORHAN, Y. (2006). Stresin performans üzerine etkisi 40INCI piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma yüksek lisans tezi ,İsparta, 2006:102 file:///C:/Users/user/Downloads/5000122489-5000187178-1-PB%20(4).pdf Erişim 25.12,2015

SÖKMEN, A. (2005), "Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma", Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Güz, 1, 2005, s.1-27

STEESS, R. (1981) Introduction to Organizational Behaviour, Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.

UBRİN, Andrew. J. (1978) Fundamental of Organizational Behavior An Applied Perspective. Pergamon Press, Inc. New York.