

ÇALIŞANLARIN CİNSİYETİNE GÖRE ÖRGÜTSEL STRESTEN ETKİLENME DÜZEYLERİ: TBMM BASIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hasan Özgür ÖZEN*

Özet

Organizasyonlar yoğun rekabet ortamında, aşırı stresin yol açtığı olumsuz sonuçlar sebebiyle maddi manevi büyük bedeller ödemektedirler. Organizasyonlar, çalışanların verimlilik ve potansiyelleri üzerinde baskı oluşturan olumsuz stresi ortadan kaldırmak adına çalışmalar yapmak zorundadırlar. Yapılan bu araştırmada, örgütsel stresin çalışanların cinsiyetine göre etkileri incelenmiştir. 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. Araştırma sonucunda, Çalışma grubunda yer alan personelin puanları cinsiyetlerine göre incelendiğinde; kadın personelin, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılmama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar, sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği boyutlarında ölçek skor puan ortalamasının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Basın ve Halkla İlişkiler, TBMM, Stres Yönetimi, Cinsiyet.

According To the Genger Employees Organizational Stress Levels of Exposure: A Study on Employees Parliament Press and Public Relations Directorate

Abstract

Organizations intense competitive environment, the negative results caused by stress due to extreme financial and emotional pay large fees. Organizations,

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

which put pressure on employees' productivity and negative potentials are required to carry out studies in order to eliminate stress. This research investigated the effects of organizational stress to the sex workers. Press and Public Relations Directorate of the Parliament on a survey of employees, Vos-D Organizational Stress Measurement Survey data were collected through distribution. Research data, 14 were evaluated on the basis of the stress factor. T-Test were used for this study. As a result, scores of staff taking part in the study group were examined according to gender, female staff, be separated from work, attend job-related decision-making process, lack of believing the necessity of work, future uncertainty, lack of job satisfaction, do not worry about work, psychological symptoms, health complaints, conductor support the size of a lack of lack of support and a colleague is higher than that in males the average scale score points.

Key Words: *Press and Public Relations, Parliament, Stress Management, Gender.*

1. GİRİŞ

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 cinsiyetlerine göre karşılaştıkları iş stresi 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 meydan 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 meydan 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 meydan 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 faktörler örgüt kültürü, iklimi ve yapısıyla ilgili olarak tek tek analiz edilmektedir. 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 sponsör 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 faktörlerden; 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 ortaya koymuştur. (Frew, 2000: 27). Rol Çatışması ise, 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 yükümlülükleri vardır. (McShane ve Von Glinow, 2008: 205).

Bireyler Arasındaki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri; Örgütte bireyler arasında uyumsuzluğun 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. Uyumsuzluk bireysel bazlı olduğunda, muhtemelen daha yüksek derecelere ulaşabilmektedir. İşgörenler arasındaki uyumsuzluk işgörenlerin birbirlerine karşıt duygular beslemesine, 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 dışı çevresel faktörlerden etkilenmektedir. İşgören dış çevrenin etkisi ile hedeflerini değiştirmek durumunda kalmakta, bu da beraberinde gerilim ve stresi getirmektedir. 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). İşgörenlerin günlük yaşantılarında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimler, yaşadığı kentin genel sorunları, ekonomik koşullar, politik gelişmeler ve doğal felaketler birer stres kaynağıdır. Çevresel faktörlerle ilişkili stres kaynakları bir ölçüde örgütsel yapıya bağlı stres kaynaklarını da şekillendirmektedir (Erdoğan, 1996: 288).

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, stresörlerin bireyler üzerindeki etkileri ve bireylerin stresörlerden etkilenme süreleri 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 sevmeye,
- 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 işgörenlerin ve örgütlerin başarı düzeyini düşürmektedir. Örgütsel yaşamda stresin sonuçlarını bireysel ve örgütsel düzeyde 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 yabancılaşıma, iş kazaları, ekonomik maliyetler, işten ayrılma ve örgütsel faaliyetlerde süreci bütünlük içinde kavrayamamaktan kaynaklanan yabancılaşıma 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 tekniği, 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 çalışmaktadır. (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.

2.5. Stres ve Cinsiyet İlişkisi İle İlgili Literatür Çalışmaları

Literatürde cinsiyet ile örgütsel stresin ilişkisini araştırmaya yönelik çalışmalar mevcuttur.

Sökmen (2005) tarafından yapılan yapılan araştırmada Adana ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan orta ve üst kademe yöneticilerinin stres nedenlerinin ve yoğunluğunun ortaya konulmasında cinsiyet faktörünün belirleyici olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Verilere, ilgili otel işletmelerinde çalışan toplam 62 yöneticiye stres düzeylerinin ve kaynaklarının belirlenmesine yönelik anket uygulanarak ulaşılmıştır. Sonrasında Cinsiyet bağımsız değişken alınarak % 5 anlamlılık seviyesinde t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulardan, yeteneklerin kullanımı, is arkadaşları ile geçimsizlik, üstlerle anlaşmazlık, müşterilerin haksız talepleri ve işyerinde dedikodu gibi stres kaynakları konusunda kadın ve erkek yöneticilerin farklı düşündükleri tespit edilmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin stres kaynakları genel olarak paralellik arz etse de, elde edilen bulgulardan, araştırmaya katılan erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla daha yüksek stres içinde oldukları ihtimalinden söz etmek mümkündür.

Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından yapıla araştırmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçeleri oluşturmaktadır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Verilerin analizinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucu, öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının bir önem taşıyormaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi görüşleri paralelinde yorumlanabilir.

Cam (2004) tarafından yapılan çalışmada, stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar incelenmiştir. bir devlet dairesindeki kadın çalışanların yaşadıkları stres ve sonuçlarının ortaya konulmasının amaçlandığı çalışmada bilet saymakla görevli kadın çalışanlar arasından rastlantısal olarak bir örneklem grubu oluşturmak suretiyle, çalışanlar ile bire bir görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır. Bu araştırma neticesinde kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik olmadığını ancak bunun 657 sayılı kanuna tabi olarak çalışan memurlar için geçerli bir çıkarım olabileceğini, kadın çalışanların stres sebepleri için ise toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bir ayırmadan ziyade çalışma şartları, ücretler ve amirlerin davranışlarının belirlenebileceği sonucu ortaya çıkmıştır.

Gardiner ve Tiggemann (1999) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyetlere göre sektörel bazda yöneticilerin stresten etkilenme dereceleri araştırılmıştır. 60 kadın ve 60 erkek yöneticinin kadın egemen ve erkek egemen sektörlerde liderlik vasıfları üzerindeki stresin etkisi anket uygulama yöntemi ile araştırılmıştır. Yapılan T testi sonucunda, kadın egemen sektörlerde görevli kadın yöneticilerin liderlik vasıflarının stresten etkilenme dereceleri erkeklerden daha düşük sonuçlar vermektedir. Erkek egemen sektörlerde ise kadın ve erkek yöneticilerin liderlik vasıfları ve stres ilişkileri arasında bir farklılık gözlenmemiştir.

Swanson ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan araştırmada, kadın ve erkek sağlık çalışanlarının iş tatmini ve stres ilişkisi incelenmiştir. 998 sağlık çalışanına anket uygulanması suretiyle toplanan veriler değerlendirilmiştir. Üç OSI alt ölçeğinde değerlendirilen sonuçlara göre kadınlar, erkeklerden daha fazla iş tatmini düzeylerine sahiptir. Aynı zamanda kadınların mesleki stres düzeyleri daha düşük seviyede ölçülmüştür. Erkek sağlık çalışanlarında ise iş tatmini düzeyi daha düşük ölçülmüştür. Erkeklerin mesleki stres düzeyi kadınlardan daha yüksek seviyede ölçülmüştür.

Richardsen ve Burke (2009) tarafından yapılan araştırmada, Doktorların iş doyumu ve mesleki stresi cinsiyet farklılıklarına göre araştırılmıştır. Araştırmanın verileri Kanada'da görev yapan 2584 doktora anket dağıtılmak suretiyle toplanmıştır. Katılımcıların %10'unun kadınların oluşturduğu araştırma evreninde, stres kaynakları iş, zaman baskısı, meslektaşları ile ilişkiler, hastaları ile ilişkiler boyutlarında cinsiyet farklılıkları temelinde ölçülmüş ve cinsiyetlere göre farklılıklar göstermediği belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalarda stresin sebepleri tam olarak bir sınıf altında toplanamamaktadır. Çünkü iş yaşamı ve özel yaşamdaki stresin, bireyin içinde bulunduğu ortam, kişiliği, fiziksel özellikleri, psikolojik durumundan kaynaklı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Net bir sınıflandırma yapılamamakla beraber mevcut veriler ışığında tespitler yapılmaya çalışılmaktadır. Cinsiyet ve stres ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş ve cinsiyetin kesin olarak stresi etkileyen ya da etkilemeyen bir faktör olduğu kanısına tam olarak varılamamıştır. Çokluk (1999), Dolunay (2001) ve Gündüz (2004)'ün araştırmalarının bulguları cinsiyetin stresi kesin olarak etkileyen bir faktör olmadığını ortaya koymuştur. Aslan ve arkadaşlarının (1997) araştırmasının sonuçlarının belirttiği gibi cinsiyet konusundaki araştırmalar her zaman tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır.

Daha öncede kamu sektöründe stres ve cinsiyet ilişkisi üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Değişik sektörlerde yapılan araştırmalarda, kadın ve erkek çalışanların yaşadıkları örgütsel stres düzeylerinde farklı sonuçlarla

karşılaşmıştır. Türkiye'nin 81 vilayetinden vatandaşların vekil olarak seçtiği Milletvekillerinin, yasama faaliyetlerini yürüttüğü ve günlük ortalama 2500 ziyaretçiye ev sahipliği yapan TBMM personeli üzerinden örneklem grubu seçilmiştir. TBMM İdari teşkilatına bağlı olarak görev yapan Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü çalışanlarının oluşturduğu örneklem grubunun karşılaştıkları örgütsel stresten etkilenme derecelerinin cinsiyet faktöründe incelenmesi, çalışmanın literatürdeki çalışmalardan farklılığını ortaya koymakla birlikte konu ile ilgili çalışan diğer çalışmalarla birlikte araştırmacılara katkı sağlayacaktır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Önemi

Yoğun iş stresi üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında da stresin; işi gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelmekte olan, insanlara hizmet veren, yardım eden meslek gruplarının çalışanlarında daha fazla gözlemlendiği görülmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). 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 cinsiyetine göre örgütsel stresten etkilenme düzeylerinin ölçülmesi ve kıyaslanması, çalışmanın diğer çalışmalardan farklılığını ve önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü personelinden seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Bu örneklemde yola çıkılarak cinsiyetlerine göre 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 çalışma, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli personel arasından seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Cinsiyetlerine göre müdürlük personelinin stres faktör gruplarından etkilenme düzeyleri karşılaştırılarak, müdürlüğün örgütsel stres seviyesini optimum düzeyde tutabilecek önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.

Bu genel amaç doğrultusunda VOS-D Örgütsel Stres Anketinden elde edilen skorlar, personelin cinsiyetine 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 cinsiyetine göre örgütsel stres düzeyini belirlemek için uygulanan VOS-D Örgütsel Stres anketi araştırma için gerekli verileri sağlamada yeterlidir.
2. VOS-D Örgütsel Stres Anketini yanıtlayan personel verdikleri yanıtlarla gerçek durumu yansıtmışlardır.
3. Örneklem, evreni yansıtmaktadır.

3.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli Kadın ve Erkek personeli kapsamaktadır.

Araştırma;

1. 2010 yılı Eylül ayında araştırma kapsamındaki Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde VOS-D Örgütsel Stres Anketine katılan ve sorulara cevap veren personel ile,
2. Araştırmada kullanılan VOS-D Örgütsel 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 Kadın ve erkek çalışanların, örgütsel stres 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 Organisatie Stress) 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, sağlık 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. Sağlık sorunları modülünde ise sağlık 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; karşılaştırılmalarda 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 personelinin izni 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. Nunnally, güvenilirlik açısından 0.70 civarındaki Cronbach alpha katsayılarını yeterli görmektedir (Nunnally; 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 TARTIŞMA

Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde çalışan kadın ve erkek personelin stres düzeylerinin etkin bir şekilde yönetilmesi amacıyla yürütülen araştırmada elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

4.1. Cinsiyete Göre

Araştırma grubunda yer alan personelin cinsiyete göre puanları incelendiğinde, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılmama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar, sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği boyutlarında kadınların ölçek skor puan ortalamasının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra aşırı iş yükü, sorumluluk, rol çatışması boyutlarında ise erkeklerin ölçek skor puan ortalamasının kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Rol belirsizliği boyutunda ise kadın ve erkek personelin ölçek skor puan ortalamaları eşittir.

Tablo 1: Personelin Cinsiyetine Göre VOS-D Anketinden Aldıkları Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

STRES FAKTÖRLERİ	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
Stresörler							
Aşırı İş Yükü	Kadın	25	2,78	0,44	189	,624	,528
	Erkek	32	2,86	0,50			
Rol Belirsizliği	Kadın	25	1,89	0,78	189	,003	,997
	Erkek	32	1,89	0,63			
Sorumluluk	Kadın	25	2,70	0,60	189	,1008	,305
	Erkek	32	2,88	0,74			
Rol Çatışması	Kadın	25	2,17	0,76	189	,114	,909
	Erkek	32	2,20	0,84			
İş Yerinden Ayrılamama	Kadın	25	3,47	0,48	189	3,127	,002**
	Erkek	32	3,03	0,55			
İşle İlgili Karar Sürecine Katılmama	Kadın	25	2,76	0,68	189	1,352	,177
	Erkek	32	2,50	0,75			
İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik	Kadın	25	1,79	0,92	189	2,285	,019*
	Erkek	32	1,31	0,55			
Gelecek Belirsizliği	Kadın	25	2,55	0,84	189	1,315	,180
	Erkek	32	2,28	0,65			
Psikolojik Gerginlikler							
İş Doyumunda Eksiklik	Kadın	25	2,15	0,93	189	,865	,387
	Erkek	32	1,94	0,87			
İş Konusunda Kaygılanma	Kadın	25	1,77	0,59	189	1,691	,088
	Erkek	32	1,52	0,48			
Psikolojik Yakınmalar	Kadın	25	2,12	0,52	189	2,487	,012*
	Erkek	32	1,81	0,37			
Sağlık Sorunları							
Sağlık Yakınmaları	Kadın	25	1,67	0,35	189	2,491	,013*
	Erkek	32	1,46	0,27			
Sosyal Değişkenler							
Şef Destek Eksikliği	Kadın	25	2,08	0,60	189	,549	,582
	Erkek	32	1,99	0,65			
İş Arkadaşlarından Destek Eksikliği	Kadın	25	1,95	0,66	189	,530	,584
	Erkek	32	1,87	0,48			

Tablo 1’de Kadın ve erkek personelin örgütsel stres faktörlerinden etkilenme puanları yer almaktadır. Tablo 1’deki t puanları incelendiğinde; iş yerinden ayrılamama [$t(189) = 3.127, p < .01$], işin gerekliliğine inanmada eksiklik [$t(189) = 2.285, p < .05$], psikolojik yakınmalar [$t(189) = 2.487, p < .05$], ve sağlık yakınmaları [$t(189) = 2.491, p < .05$] boyutlarında personelin VOS-D puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 2: Çalışanların Cinsiyete Göre Stres Düzeyleri

Faktör Grupları	KADIN	ERKEK
(1-4) 1-2 Arası düşük 2-3 arası Orta 3-4 arası Yüksek		
(1-5) 1-2 Arası düşük 2-3.3 arası Orta 3.3-5 arası Yüksek + (Daha yüksek)		
Aşırı İş Yüğü (1-5)	O	O+
Rol Belirsizliği (1-5)	d	d
Sorumluluk (1-5)	O	O+
Rol Çatışması (1-5)	O	O+
İş Yerinden Ayrılamama (1-4)	Y+	Y
İşle İlgili Karar Sürecine Katılmama (1-4)	O+	O
İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik (1-4)	D+	d
Gelecek Belirsizliği (1-5)	O+	O
İş Doyumunda Eksiklik (1-5)	O	d
İş Konusunda Kaygılanma (1-4)	D+	d
Psikolojik Yakınmalar (1-4)	O	d
Sağlık Yakınmaları (1-4)	D+	d
Şef Destek Eksikliği (1-4)	O	d
İş Arkadaşları Destek Eksikliği (1-4)	D+	d

Tablo 2’de Araştırma grubunda yer alan personelin cinsiyetine göre hissettikleri örgütsel stres puanları 14 faktör grubunda 4 ve 5’li likert ölçeklerine göre gruplandırılmıştır. Faktör gruplarında cinsiyete göre hissedilen örgütsel stres düzeyi düşük, orta ve yüksek olarak gruplandırılmıştır. Kadınların erkeklere oranla örgütsel stres seviyesi daha yüksek çıkmıştır. Sadece Aşırı İş Yüğü, sorumluluk ve Rol çatışması faktörlerinde erkek çalışanlar daha yoğun stres yaşamaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli personelinin oluşturduğu araştırma evreninden seçilen örneklem grubuna, VOS-D örgütsel stres ölçüm anketi uygulanmıştır. Personelin cinsiyetine göre, örgütsel stres faktörlerinden etkilenme düzeylerini ölçme, karşılaştırma çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım %86 oranındadır. Anketi yanıtlamayanların özellikleri, genel gruptan farkları ve yanıtlamama 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 cinsiyetlerine göre etkilenme dereceleri ölçülmüştür. Her faktör grubunda hissedilen stres derecesi, cinsiyet gruplarına göre ölçülmüştür. Aşırı iş yükü, sorumluluk, rol çatışması, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama ve gelecek belirsizliği faktörlerinde her iki cinsiyet tarafından orta düzeyde hissedilen stres, rol belirsizliği için gerekliliğine inanmada eksiklik, iş konusunda kaygılanma, sağlık yakınmaları ve iş arkadaşları destek eksikliği faktörlerinde düşük düzeyde ölçülmüştür. Örgütsel stres düzeyi sadece iş yerinden ayrılamama faktöründe yüksek düzeyde hissedilmiştir.

Personelin hissettiği stres düzeyi cinsiyet yönünden incelendiğinde kadın personel, sağlık yakınmaları, psikolojik yakınmalar, iş yerinden ayrılamama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, işle ilgili karar sürecine katılamama, şef destek eksikliği ve iş arkadaşları destek eksikliği faktörlerinde erkek personele oranla daha yoğun stres yaşamaktadır. Kadın olmanın toplumda, evinde ve iş hayatında yüklediği sorumluluk stresin yoğun yaşanmasına sebep olmaktadır. Kadınların izin süreleri esnekleştirilerek, yerine ikame elemanlar bulundurulmalıdır. Kadınlara esnek çalışma saatleri ve ücret politikası uygulanmalı ve diğer sorumluluk alanlarına gerekli zamanları sağlanmalıdır.

Cinsiyet değişkeninin stres üzerine etkisi tartışmalıdır. Bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin stres düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bazı araştırmalar kadınların, bazı araştırmalarda erkeklerin örgütsel stresi daha yoğun yaşadığını göstermektedir. Cinsiyetle stres arasında ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalarda bulunmaktadır. Yapılan çalışmada ise halkla ilişkiler gibi bire bir insanlarla iletişim halinde

olmayı gerektiren bir sektörde çalışan erkek personelin, aşırı iş yükü ve sorumluluk gibi işin ana stresörlerini içeren faktörlerde daha yoğun olarak örgütsel stres yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın personelin ise daha çok psikolojik gerginlikler, sağlık sorunları ve sosyal değişkenler ana başlıkları altındaki örgütsel stres faktörlerinden etkilendiği ölçülmüştür.

Bu çalışmanın sonucunda da literatürdeki diğer birçok çalışma gibi cinsiyet değişkeninin örgütsel stres üzerindeki etkisi değişkenlik göstermiştir. Çalışma kamu sektöründeki halkla ilişkiler çalışanlarının cinsiyet değişkeni temelinde örgütsel stresten etkilenme derecelerinin ölçümü adına literatüre katkı sağlayacaktır. Çalışma, diğer çalışmalarda bulunan stres düzeylerindeki farklılıkların ve benzerliklerin karşılaştırılması açısından da katkı sağlayacaktır. Araştırmanın yapıldığı dönemde çıkan sonuçlara göre personelin stres düzeylerini azaltıcı tedbirler alınabilecek ve periyodik olarak stres ölçülerek 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 düzeylerini optimum seviyede tutabilirler.

KAYNAKÇA

- Ataman, G. (2002); İşletme Yönetimi Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar, 2. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Aslan S. H., Aslan. R. O., Alparşlan. Z. N., Gürkan. S. B. ve Ünal. M. (1997). Hekimlerde Tükenmede Cinsiyetle İlişkili Etkenler. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı:2. (132-136).
- Cam, Erdem (2004); Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar, <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewArticle/71/11.01.2013>.
- Can, Halil (2005); Organizasyon ve Yönetim, 7. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cemaloğlu ve Şahin (2007); Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:15 No:2, 465-484, Kastamonu
- Cunningham, J. Barton (2000); Stress Management Sourcebook, McGraw-Hill Professional Released.
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dolunay, A. B. (2001). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret- Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması.

Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması. 20 Aralık 2004’ De İnternet’ten Elde Edilmiştir: Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler_Dosyalar\Ç_Ü_Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler.Htm
- Erdoğan, İlhan (1996); İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul
- Frew, Erin, J. (2000), Stressors, Strain, and Spirituality At Work, Unpublished PhD Thesis, New Mexico State University, New Mexico.
- Gardiner, M. and Tiggemann, M. (1999), Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male and female dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72: 301–315
- Gümüştekin, G. 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 Gülten 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 Fakültesi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, 91-109.
- Güney, Salih (2008); Davranış Bilimleri, 4. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- 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/Matching_People_with_Organizational_Culture.pdf. (Accessed 15 Feb 2010).
- McShane S.L. & M.A. Von Glinow (2008). *Organizational Behavior* (Fourth Edition). McGraw-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
- 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.
- Richardsen Astrid M ve Burke Ronald J. (2009), Occupational stress and job satisfaction among physicians: Sex differences, *Social Science & Medicine*, Volume 33, Issue 10, Pages 1179-1187
- Rout, Usha (2002); *R. Stress Management for Primary Health Care Professionals*. Hingham, MA, USA: Kluwer Academic Publishers, 2002. p 18).
- Sökmen, Alptekin (2005); Konaklama İşletmelerinde Yöneticilerin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adanada Ampirik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* Güz, 1:1-27
- Swanson, V., Power, K. ve Simpson, R. (1996), A comparison of stress and job satisfaction in female and male GPs and consultants. *Stress Med.*, 12: 17–26.
- 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.
- 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*, (Ed.: İsmail Bakan), Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ, İstanbul.
- Yüce Türk, Elif, 2003, "Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırım Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?", *Bilgi Yönetimi*, Temmuz.

