



Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3405>

CAREER PLANNING AND STAFF STRESS INTERACTION RESEARCH: AN INDUSTRIAL BUSINESS CASE

KARİYER PLANLAMASI VE PERSONEL STRESİ ETKİLEŞİMİ ARAŞTIRMASI: BİR SANAYİ İŞLETMESİ ÖRNEĞİ

Ömer Faruk Diken¹
Adnan Çelik²

Abstract

While career planning, which is handled in an individual and organizational context, is defined as the process of determining the goals and tools in this field by determining a roadmap related to the career of the person in the organization; Stress can be defined as fears and concerns about the work processes of the personnel in the institution or their position in the organization. This study, named "Career Planning and Personnel Stress Interaction Research: An Industrial Enterprise Example", applied the scale used by Kalafat, Yıldırım, Taşmektepligil and Üzüm to 212 of 245 full-time employees of an industrial enterprise producing milling machines in Konya Organized Industrial Zone. it is suitable for exploratory factor analysis; It was observed that there was a significant relationship between career planning measurement data and employee stress ($p<0.01$).

Keywords: Organizational Career Planning, Individual Career Planning, Employee Stress.

Özet

Bireysel ve örgütsel bağlamda ele alınan kariyer planlaması, kişinin organizasyonda kariyeriyle alakalı bir yol haritası belirleyerek bu alandaki amaç ve araçlarını belirleme süreci olarak tanımlanırken; stres, kurumdaki personelin iş süreçleriyle veya örgütteki konumlarıyla ilgili korku ve kaygılar olarak tanımlanabilir. "Kariyer Planlaması ve Personel Stresi Etkileşimi Araştırması: Bir Sanayi İşletmesi Örneği" adlı bu çalışma Konya Organize Sanayi Bölgesinde değirmen makinaları üretimi yapan bir sanayi işletmesinin tam zamanlı çalışan 245 kişiden 212'sine, Kalafat, Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzüm' ün kullandığı ölçek uygulanarak verilerin keşfedici faktör analizine uygun olduğu; kariyer planlaması ölçüm verileri ile, işgören stresi arasında ($p<0.01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kariyer Planlaması, Bireysel Kariyer Planlaması, Çalışanların Stresi.

¹ Dr., Konya Büyükşehir Belediyesi, Konya/Türkiye, E-posta, omerdiken4224@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5419-0194>

² Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İİBF, İşletme, Konya/Türkiye, E-posta, adnancelik@selcuk.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8538-9937>

1. GİRİŞ

İşletmelerde çalışanlar, bir yandan firmaların sağladığı istihdam imkanından yararlanarak ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken; diğer yandan gelecekte daha iyi pozisyonlarda ve koşullarda olmak için planlama yaparlar. Çalışanların bu bireysel kariyer planlamasının yanında örgütün kurumsal anlamda kariyer planlamasına yer vermesi, işgörenleri motive eder ve örgütsel bağlılık duygularını kamçılar. Kurumdaki düşük performanslı bireyleri motive ederek daha verimli olmaları için yapılan çabaları içeren İşgören performansının artırılması, stresin azaltılması ve geleceğe güvenle bakan çalışanları motive ederek mutlu iş gören-mutlu işveren formülünü hayata geçirmeye katkı sağlayabilir.

İşgörenlerin gelecekle ilgili kaygıları ve rekabet ortamı onları strese sokmaktadır. İşletmeler çalışanların stresle ilgili sorunlarına kayıtsız kalamazlar. Çünkü aşırı stres çalışanları hasta edebilir. Bu da örgüt için verimsizlik demektir. Diğer yandan sifıra yakın stres de uyumsuzluğu ve verimsizlik sonucunu doğuracağı için işletmeler tarafından arzu edilen bir durum değildir. Optimal stres düzeyi arayışı her işletmede merak edilen ve üzerinde çalışma yapılan bir husustur.

Kariyer Planlaması ve Personel Stresi Etkileşimi Araştırması: Bir Sanayi İşletmesi Örneği isimli bu çalışmayla ilgili literatür taranarak teorik çerçevede yapılan çalışmalar ışığında hipotezler belirlenmiştir. Bu hipotezler, Konya organize sanayi bölgesinde değirmen makineleri üretimi yapan bir sanayi işletmesinde çalışanlar üzerinde anket yardımı ile test edilmiştir. Bu çalışmayla elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerden SPSS.22 programı ile analiz edilmiştir. Örgütsel ve bireysel kariyer planlamasının personel stresi üzerine etkisini ölçen çalışmalara rastlanmıştır. Söz konusu çalışmalar, ilgili kısımda araştırmamızla karşılaştırılarak analiz edilmiştir.

2. KARIYER PLANLAMASI VE YÖNETİMİ

Bu kısımda kariyer ve kariyer planlaması kavramlarının tanımına yer verilmiş, bireysel ve örgütsel kariyer başlıkları literatür kapsamında ele alınmıştır.

2.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer; bireyin çalışma sürecinde ileriki safhalara geçmesi, muvaffak bir kariyer geçmişine sahip olması ve gerek kişisel iletişim kapasitesi gerek örgüte kattığı değer olarak edindiği deneyimlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Aynı şekilde belirli bir dönemde ve sektörde çalışanın istikrarlı ilerlemesi, tecrübe ve maharet edinmesi olarak düşünülebilir (Bayraktaroğlu, 2006). Ayrıca kişilerin çalışma hayatı boyunca yürüttükleri işleri, bu süreçteki olagelenleri ve gelişmeleri kapsayan bir konsepttir (Bingöl, 2006: 245).

Kariyer; makam yükseltme, çalışanın benliğinin olgunlaşması, fırsatlar sağlaması ve bunlara bağlı olarak kariyer planlamasıyla örtüşmektedir. Kariyer, bireyin özelliklerinin belirlenmesi, sosyal performansını, pozisyonunu belirtmesinde hayati rol oynamaktadır. Meslek hayatının idame ettirilmesi adına gerekli maddi güce sahip olunmasını sağlamaktadır. Bireyin manevî olarak çalışıp katkı sağladığına dair tatmin duygusunu yaşamasını sağlar. Kariyerin yoğunlaştığı temel dayanak insan unsurudur. Bu açıdan bahsedilen bu gereksinimleri giderilmiş kişiler kendini gerçekleştirme aşamasına kadar yükselmek isteyebilmektedir (Kozak, 2001: 17).

2.2. Kariyer Planlamasının Tanımı, Amaçları ve Gerekliliği

Ticari faaliyetlerin yürütüldüğü çevrelerde kurumun kendi dinamiği ve içindeki bireylere dair gelişmeler, işletmelerin bu alanda insan güçlerini daha iyi duruma getirmeleri için sebep olmuştur. Kariyer Planlaması bahsi geçen etkenleri kuruma kazandırmada ve kişi kurum ilişkisini optimum hale getirmede rol almaktadır (Şimşek ve Öge, 2007: 266). Bu bağlamda kariyer planlaması kişinin organizasyonda kariyeriyle alakalı bir yol haritası belirleyerek bu alandaki gayeleri ve lüzumlu olan araçlarını belirleme süreci olarak tanımlanabilir (Şimşek, 1998: 338). Bu bağlamda sürekli değişim seyreden çevresel ve piyasa ortamına uyum göstermek, kurumun muvaffak olmak, yetkin kişilerin kurumda toplanabilmesi ve daha değişken ortamlara uygunluk gösterebilmek açısından da kariyer planlaması önem arz etmektedir. Bu konuda eğitilmiş personelin, yaptıkları vazifeleri

içtenlik, etkinlik, farklı görüşlere karşı duyarlı olma ve amaçlara erişme bakımında daha istekli davrandıkları belirtilmiştir (Soysal, 2004: 122; Bowen ve Hall, 1977).

Kariyer Planlaması yapılırken; erişilmek istenen hedeflerle ilgili net bir tutum gösterilmesi, alternatif yollar belirtilmesi, gelecek vadeden sektörlerin belirlenip hangisinin ne şekilde daha iyi olabileceğine karar verilmesi, kurumdaki görevlilerin yetkinliklerini en iyi yansıtacağı konuların belirlenmesi, kuvvetli veya zayıf tarafların belirlenmesi ve benzer kulvarlarda başarı elde etmiş veya müşavirlik yapmış kimselerden yararlanılması gibi süreçler takip edilebilmektedir (Taşlıyan vd., 2011). Bir başka görüşe göre kariyer planlamasında; kişinin bireysel gayelerini net olarak belirlemesi, kabiliyet ve yeterliliklerinin farkında olması ve böylece çalışma gerçekleştirmesi, işin gerektirdiği yükümlülüklerin belirtilmesi ve bireyle örtüşmesine bakılması, hedefe varabilmek adına eğitim alması gibi süreçler yapılmaktadır. Sonunda izlediği kariyerindeki gelişmeleri düzenleyip ona ışık tutacak yardımcılarının faaliyetleri gerçekleştirilmektedir (Gökdeniz, 2017: 125).

Kariyer planlamasının; nitelik, kişi ve kurumun varacağı güzergahı ve bireyleri isteklendirmeyi, bunları ortak bir şemsiye altında bütünleştirmeyi ve getiri sağlayabilme imkanını artırmayı amaçladığı; kurumun etkinlik ve verimliliğini yükseltmeyi hedeflediği ifade edilebilir. Çalışanların bireysel başarımlara sahip olması, bireyin ortaya koyduğu eserler neticesinde doyuma ulaşması, özgüveninin yükselmesi, örgütle kendini birlik olarak benimsemesi ve personelin yetkinlik ve gayelerini değerlendirebileceği alanlar oluşturması ve insan unsurundan daha optimum yararlanmanın sağlanması gibi amaçları da kariyer planlaması yürütmeye çalışmaktadır. Bu tür etkenler de işletmeler tarafından hayati derecede önemlidir (Şimşek vd., 2004: 93; Bayraktaroğlu, 2006: 142).

2.3. Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlaması

2.3.1. Bireysel Kariyer Planlaması

Bireysel kariyer planlaması, çalışan yetkinliklerinin ve kariyer imkanlarının saptanması, bireyin bilgi ve yeteneklerinin daha iyi seviyeye çekilmesi ve motivasyonunun yükseltilerek kariyerinde mesafe kat edilmesiyle sonuçlanan süreç olarak belirtilmektedir (Bowen ve Hall, 1977: 35; Çalık ve Eres, 2006: 92). Kişisel kariyer planlaması kişinin, bireysel ve işle ilgili eğilimli olduğu kulvarları ve haiz olduğu bilgi ve yetkinlik seviyelerinin incelenmesi bağlamında da yararlı olabilmektedir (Bingöl, 2006: 296). Kişisel kariyer planlaması, bireyin arzularını, bilgi ve yetkinliklerini keşfederek belirlemesi ve çalışma süreci boyunca kendi faaliyet göstereceği iş ve ilgili alanı belirleme süreci şeklinde tasnif edilebilir. Buradan hareketle, bireyin bütün bu yükümlülükleri üzerine alarak kendi yaptığı planlamalarla meydana getirdiği faaliyetlerdir (Ayan, 2011: 176).

2.3.2. Örgütsel Kariyer Planlaması

Kişisel kariyer planlarının tesirli olabilmesi için örgüt desteğinin sağlanması gerekmektedir. Kurumdaki üyeleri barındıran ve kurumca yürütülen bir süreç olan örgütsel kariyer planlarının kişisel kariyer planları ile etkileşimli biçimde faaliyet göstermesi başarılı olmak bağlamında önem arz etmektedir (Suvacı, 2018: 59; Sönmez, 2017: 33).

Örgütsel kariyer planlaması, kişilere belirledikleri hedefleri yerine getirmek, benliklerini geliştirme fırsatı sunmak gibi hususlarda destek sağlamakla beraber kurumlara da varlıklarını idame ettirmek, gelecekte işgücüyle ilgili eksikliğini kolayca giderebileceği bir sistem kurma imkanı oluşturmaktadır. Kurumsal kariyer planlaması, üst düzey bireylerin işletmedekiler için kariyer amaçları hakkında plan yapması, kurumun kariyer yollarını ve etmenlerini meydana getirmesi süreci şeklinde belirtilebilir (Sav, 2008: 25; Çalık ve Eres, 2006: 95). Diğer bir deyişle örgütsel kariyer planlaması, görevlilerin performanslarını sergileyebilmesi için gereksinimlerinin tahmini ve kariyer hedeflerinin tasnifi adına gerçekleştirilen planlamalar, süreçler ve bu etmenlerin yürütülmesi biçiminde belirtilmektedir (Güner, 2018: 57). Örgütsel kariyer planlamasında, kişilerin gereksinimlerinin belirtilmesi ve bu sürecin tesirli olması adına üst düzeylerin destek vermesi ve önerdikleri çözümler ehemmiyet arz etmektedir. Diğer önemli bir husus ise hedef stratejilerin dikkatli belirtilerek, personelin bunlara göre değerlendirilmesinin

gerçekleştirilmesidir. Bu husus tesirli geri dönüşlere imkan sağlayabilmektedir (Burcu, 2018: 38).

3. İşgören Stresi ve Önemi

Stres, kurumdaki personelin iş süreçleriyle veya örgütteki konumlarıyla alakalı korku ve kaygılar olarak tanımlanabilir (Baytar, 2010: 6). Stres aynı şekilde, personelin çalışma seyrinde olağan dışı davranışlar sergilemesine neden olan durumlar olarak da tanımlanabilir (Güney ve Demir, 1997: 130). Bir kurumdaki görevliler vazifelerini gerçekleştirirken örgüt çevresinden, atmosferinden veya başka sebeplerden dolayı strese uğrayabilirler (Aydın, 2008: 11). Kurumlarda stresle ilgili saptamalar, 1970'lerde bu alanda çalışanların dikkatini çekmiştir. Bilhassa personelin stresle ilgili hastalıklara maruz kalmaları, hayatlarını kaybetmeleri veya iş göremez hale gelmeleri bu alana ilgiyi arttırmıştır.

Çalışanın duygusal olması, karşılaştığı sorunları çözmedeki dirayeti, aceleci veya otokratik kişiliğe sahip olması, aşırı çekişmeli ortamda geri planda kalma endişesi, hırslı olma, yanlış yapmaktan çekinme, kurumdaki personelle kavgalı olma, ailevi sorunlar vb. stres gerekçesi olabilmektedir (Eren, 1998: 277). Aynı şekilde personelin iş süreçlerinde yavaşlaması, örgütten çıkarılan veya alınan işgörenlerin sayısının artmaya başlaması, çalışmadaki isteksizlik, bütünlük ruhunu benimseyememe, benliğini işletmenin atmosferine yabancı hissetmesi gibi vaziyetler de stresin etkileri içinde belirtilebilir (Tutar, 2000: 254). Ayrıca; fazla iş yükü, ulaşılması olağanüstü zorluk gerektiren işler, faaliyet esnasında olabilecek hastalıklar, sıkıcı ve monoton iş etkinlikleri, mesai saatlerindeki karşılık ve adaletsizlik, müşteriler tarafından amirlere şikâyet edilme endişesi, yeni görev tanımları öğrenmenin zorluğu ve rol belirsizliği gibi etkenler de strese neden olabilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 96-97). Mesela ABD'de yapılan bir çalışmada stresin en yüksek seviyede seyrettiği meslekler arasında itfaiyecilik, cerrahlık, avukatlık, sigortacılık, ekonomistlik vb. olarak sıralanmıştır (Robbins, 1998).

Stresle ilintili bazı görüşlere göre orta basamaktaki müdürlerin üsttekilere nazaran daha çok stres yüklü kişilik sergiledikleri görülmüştür. Sebebi ise üstlerin direktifleri ile astlarının talimatlara itaat etmeme durumlarında ikilemde kalmaları olarak gösterilebilir (Albrecht, 1988). Ayrıca kurumdaki görevlilerin üretkenliğini ve faydalılığını düşürmesi, morallerini bozması ve dolayısıyla fiziksel olarak yansıtılacak yetenekleri en aza indirmesi de stresin üzerinde durulması gerekli kılmıştır (Leon, 2005). Stres sonucunda kurumdaki görevlilerin işe gelmemeleri, faaliyet esnasında yanlışlıklar yapılması, personelin bilerek örgüte zarar vermesi, grev veya isyan etmesi, kuruma olan inancın azalması, üstlerine ya da astlarına karşı tutumlar sergileme, örgütte uyuşuk olma gibi durumlar gerçekleşebilir. Bu noksanlıkları bertaraf etmek adına çalışan miktarını fazlalaştırmak gibi yollara girildiği takdirde ise masraflar artabilmektedir (Huczynski ve Buchanan, 2007). Faaliyet gösterilen kurumdaki iş yükümlülükleri veya personelin aralarında oluşturduğu etkileşimlerden meydana gelen olumsuzluklar çıkabilmektedir. Bu etkenler işin tarzından, organizasyondaki yüksek ses, havasızlık vb. durumlar, güvensizlik, ailevi sorunlar, makam bakımından ilerleme isteği, görevliler arasındaki çekişmeler gibi unsurlardan oluşabilmektedir (Ivancevich ve Matteson, 1996: 652).

Aslında stresin belirli bir düzeye kadar olması yöneticilerce kötü karşılanmamaktadır. İyi stres, işgörenleri işe isteklendirir, enerjik çalışmalarına yardım eder ve başarı veya kazanç durumlarında doyuma ulaşmalarını sağlayabilir. Fakat belli düzeye kadar stres denetlemek gerekmektedir. Fazla stres kurumdaki görevlilerin bitkinleşmesi, yılgın hale gelmelerine ve verimliliğin azalmasına yol açabilir (Kırel, 1993: 159). Dolayısıyla duygularımızı ve bedenimizi korumalı, benliğimizle ve kurumumuzla etkileşimli bir yol izlememiz gerekmektedir. Böyle sorunların üstesinden gelebilmek adına nasıl baş edileceğini bilmeye ilaveten ruhen de sorunlarla mücadele edebilecek güce sahip olmak gerekmektedir. Hasarı asgariye indirgeme açısından önemlidir. Ayrıca bedensel veya spor etkinlikleri gerçekleştirerek katkıda bulunmak veya kurumdaki faaliyetleri daha çeşitli hale getirmek, meslekî ilerlemeler sağlayacak yöntemler oluşturmak, danışmanlık hizmetleri sağlamak gibi durumlarda stresi önlemede faydalı olabilmektedir (Luthans, 1995: 221; Ağma, 2007: 4).

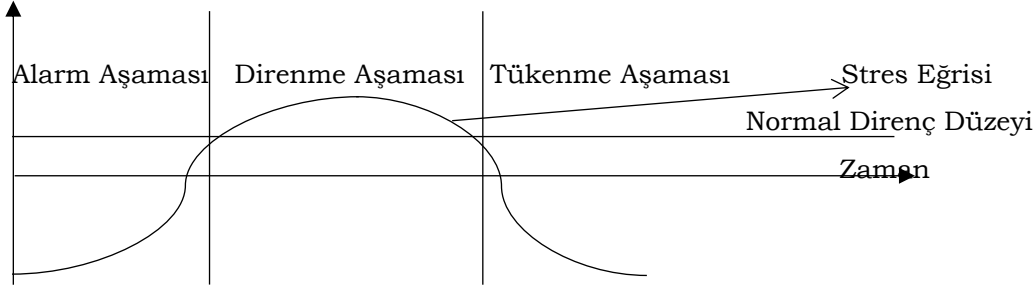
3.1. Stresin Aşamaları

Herhangi bir organizmanın katlanabileceği seviyeleri zorlayarak meydana gelen duruma stres denilmektedir. Böyle şartlarda canlı karşılaştığı olağandışı durumdan daha az etkilemek adına birtakım tepkiler sergileyebilmektedir (Sökmen, 2010: 226). Kanadalı Fizyolog Hans Selye, bu faktörlerin bünyede oluşturduğu tesirin ortaya çıkmasının zaman aldığını belirtmektedir. Uzun zaman zarfında, çeşitli adımlarda bu dönüşümler oluşuyorsa buna "Genel uyum sendromu" denilmektedir. Bu kavram aslında savunma davranışıdır. Dışsal etkenlerden zararlılık gösterenlere karşı bünye alarma geçmektedir (Aydın, 2008: 144). Bu sendromda kişi zararlı veya zorlayıcı etkenlerle yüz yüze gelir ve sorunun kaynağından kendisini soyutlamak, saldırıya geçmek vb. için kendisini hazırlamaktadır (Schnake, 1990: 230). Bu sendrom üç aşamalıdır.

Şekil 1

Genel Uyum Sendromu

Stres Kaynaklarının Yoğunluğu



Kaynak: Ergun, G. (2008). Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s. 57.

3.1.1. Alarm Aşaması

Kişiler stres oluşturan bir durumla yüzleştğinde, bünye savaşa veya kendisini uzaklaştırarak daha az zarar görme davranışını gösterir. Bu bağlamda vücutta fiziksel veya kimyasal dönüşümler de bu alternatiflere göre değişebilmektedir. Burada stresi yükselten faktörlerin miktarı veya niteliği arttıkça stres eğrisi normal direnç düzeyini aşarak, anormal davranışların habercisi olmaya başlamaktadır (Güçlü, 2001: 94). Bu gibi gelişmeler ilk etapta baş ağrısı, hazımsızlık, uyku problemleri vb. durumlara sebebiyet verirken uzun süre zarfında kalp hastalıkları, yüksek tansiyon, kanser vb. sebebiyet verebilmektedir (Blaug, Kenyon ve Lekhi, 2007: 22).

3.1.2. Direnç Aşaması

Devam eden stresle karşı karşıya kalan bünye mücadele etmek veya uzaklaşmak konusunda muvaffak olamazsa direnç aşamasına geçebilmektedir. Burada kişi olağandışı durumlara karşı uyumlu hal sergilemeye çalışmaktadır. Bünye şartlar olağanmış gibi faaliyet göstermeye gayret eder. Fakat aslında yıpranmaktadır (Aydın, 2008: 145).

3.1.3. Tükenme Aşaması

Kişinin örgütte belirli zaman diliminden sonra etkisi altında kalmaya başladığı durumdur (Keser, 2012: 202). Örgütteki bireyler maruz kaldıkları olumsuz durumlara karşı kısıtlı enerjiye haiz olup bu durum uzun zaman alırsa tükenmektedirler. Bünye daha fazla strese katlanamayacak hale gelir ve direnci kırılabilir (Sökmen, 2010: 227). Burada artık isteksizlik ve yıkım başlamaktadır. Tükenme etabında kendini soyutlama ve duyarsızlık gösterme telâfi edilemeyecek seviyeye ulaşabilmektedir. Artık ciddi sağlık problemlerine açık bir vaziyet oluşabilmektedir (Yılmaz, 2006: 35).

4. Bir Sanayi İşletmesinde Kariyer Planlaması ve Personel Stresi Etkileşimi ile İlgili Araştırma

Yukarıda teorik kısmına yer verilen ve Konya Organize Sanayisinde değirmen makinaları üretimini yapan bir sanayi işletmesi personeline yönelik yapılan “Kariyer Planlaması ve Personel Stresi Etkileşimi” ile İlgili araştırmanın uygulama kısmına aşağıda yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Bu çalışma ile Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlamasının Çalışan Stresi Üzerine Etkisini bir özel sektör sanayi işletmesinde araştırılmasının boyutları ve etkileri hakkında bilgiye ulaşmak amaç edinilmiştir. Farklı kaynaklardan yararlanılarak oluşturulan hipotezler, Konya Organize Sanayi Bölgesinde bir sanayi işletmesinde çalışan personele anket yoluyla uygulanarak test edilmiştir. Orta ölçekli bir sanayi işletmesinde çalışanların bireysel kariyer planlamaları ve örgütün kurumsal anlamda uyguladığı kariyer planlamasının çalışanların stres düzeyi üzerine ne kadar etkili olduğu işletmelerde verimlilik ve başarı için önemli bir konudur. Çalışma ortamı genellikle insanları gerer ve iyi yönetilmediği zaman yüksek düzeyde strese yol açar. Bu da işgören performansını azaltır. Kar maksimizasyonu amacıyla kurulmuş olan bir sanayi işletmesinde bu husus arzu edilmeyen bir durumdur. İşletmeler bireysel ve örgütsel kariyer planlamasını yaparak bu tür olumsuz özellikleri minimize edebilirler.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma ile ilgili Konya Organize Sanayi Bölgesinde orta ölçekli bir sanayi işletmesinde çalışan işgörenlere ve yöneticilere yönelik anket çalışması yapılarak veriler elde edilmiştir. Çalışmanın ana kitlesini ilgili firmada tam zamanlı çalışanlar oluşturmaktadır. Tüm personele (245) anket formu dağıtılmıştır. Toplam Çalışmanın örnekleme kolayda örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma verileri, ankete gönüllü olarak katılım gösteren 234 kişiden toplanmıştır. Eksik doldurulanlar ayıklandıktan sonra 212 anket araştırmada dikkate alınmıştır.

Kariyer planlamasını ölçmek için Rottinghaus vd. (2005)'un geliştirdiği “Kariyer Geleceği Ölçeği” (Career Futures Inventory) bu araştırmada kullanılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmalarda genellikle bireysel kariyer planlaması konusunda bilgi edinmek için kariyer geleceği ölçeğinden yararlanılmaktadır (Kalafat, 2012). Bu çalışmada kullanılan Ölçek Türkçe diline Kalafat (2012) tarafından üç boyut ve 25 ifade olmak üzere düzenlenerek “kariyer uyumluluğu”, “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

17 soru ve üç alt boyuttan oluşan Theorell ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilen, “Örgütsel Stres Ölçeği” Türkiye’de Yunus Yıldırım ve diğ. (2011) tarafından “Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması)” alan yazısıyla uyarlanmıştır. Alt boyutları “İş Yükü” boyutu, “Kontrol” boyutu ve “Sosyal Destek” boyutlarından meydana gelmektedir (Alves vd., 2004: 1-7). Sorulara verilen yanıt seçenekleri likert skalası ile 1-5 puanlar arasında kodlanarak değerlendirilmiştir.

4.3. Konuyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Konuyla doğrudan ilgili olan çalışmalara bu kısımda yer verilmiştir. Aşkun (2006), Örgütsel Stresle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama Adlı Yüksek Lisans Tezinde, bireyin iş ortamında belli bir gayeye erişmek adına, kariyer basamaklarında yükselerek daha çok otorite, statü ve getiri kazanmak, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki arzu ve isteklerinin örgüt tarafından yerine getirilmemesi ve farklı şekillerde engellenmesi bireyde strese sebep olabileceğini ve bireyin kariyerinde doyumu ve etkinliğe ulaşması iş stresini kontrol edebilmesine bağlı olabileceğini ifade etmiştir. Aşkun çalışmasında daha çok örgütsel stres üzerinde durmuş ve yönetim tarafından strese yol açan uygulamaların gerçekleştirilmesinin çalışanlarda strese yol açtığını belirtmiştir. Oysa bu çalışmada hem bireysel hem de örgütsel stresin kariyer planlaması ile olan ilişkisi amaçlanmıştır. Bu araştırma neticesinde örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verileri ile işgören stresi arasında pozitif ve istatistiksel olarak [$p < 0.01$] anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışmada tespit edilen sonuçlarda; Örgütsel ve

Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verilerinin, cinsiyet değişkenine göre işgören stresi ölçüm verileri ile karşılaştırılmasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Çalışmada aynı zamanda Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri yaş, eğitim ve gelir durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; İşgören Stresi ölçüm verileri yaş, eğitim ve gelir durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Serinkan vd. (2012) incelediği kamu sektöründe faaliyette bulunan iki kurumun örgütsel stres ve kariyer planlaması araştırmasında, katılımcıların örgütsel stres düzeylerini kısmen yüksek bulmuştur. Örgütsel stres ölçeği ile kariyer planlaması arasında orta derecede anlamlı ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde bu çalışmada örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verileri ile işgören stresi arasında pozitif ve istatistiksel olarak [$p < 0.01$] anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmasını kamu kurumlarında yapan Çiftçi (2020), kariyer yönetiminin ve kariyer planlamanın etkin bir şekilde uygulanabilmesi için örgütlerin ve yöneticilerin uygulayacağı etkili bir stres yönetiminin gerektiğini, Grupsal ve kültürel stres kaynaklarına maruz kalan işgörenlerin kariyer yönetimi ve kariyer planlamalarına daha fazla önem verdiklerini ifade etmiştir. Stresin iyi yönetildiği takdirde kişiyi harekete geçirmesi gibi olumlu bir yanı bulunmaktadır. Yöneticilerin, yönetimle ilgili faaliyetleri iyi bir şekilde uygulamaları ve yönetim biçiminden kaynaklı stres kaynaklarına önlem almaları, çalışanların kişisel gelişimlerine ve kariyer geliştirmelerine olumlu yönde etkide bulunacaktır. Bu çalışmada Çiftçi (2020) bireyin stresini belirleyen hususu daha çok yöneticilerin insafına terk etmiş, kamu kurumlarında genel personel politikalarıyla paralel işlevsel olabileceğine işaret etmiştir. Araştırmamıza göre, örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verileri ile işgören stresi arasında Çiftçi (2020)'nin verilerine benzer şekilde pozitif bir ilişki bulunmuştur.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlamasının Çalışan Stresi Üzerine Etkisi: Bir Özel Sektör İşletmesinde Araştırma adlı bu çalışmanın modeline aşağıda yer verilmiştir.

Şekil 2

Araştırma Modeli



Hipotezler:

H_{null} = Örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p > 0,01$).

H_a = Örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,01$).

Alt Hipotezler

H_{a1} = Örgütsel ve bireysel kariyer planlamasının, işgören stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır ($\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + \epsilon$, $p < 0,05$).

H_{a2} = Cinsiyet değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

H_{a3} = Yaş değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

H_{a4} = Eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

H_{a5} = Gelir durumu değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$).

Çalışmamızda örgütsel ve bireysel kariyer planlamasının çalışan stresi üzerindeki etkisinin demografik değişkenlere göre analizi yapılmıştır. Kariyer planlamasının ve çalışan stresinin cinsiyet, eğitim, yaş, gelecekle ilgili beklentiler yani gelir durumu ve medeni durum gibi demografik değişkenlerle farklı ilişkileri olabilmektedir.

4.5. Araştırmada Elde Edilen Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında 212 katılımcıdan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Katılımcıların genel demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmaktadır. Katılımcıların %59,4'ü 31-40 yaş arasındaki bireylerden oluşurken, %19,3'ü 30 yaş altı, %21,2'si ise 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %16,5'i kadın, %83,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %78,3'ü evli olduğunu belirtmiştir. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde ise; katılımcıların %30,2'si ilköğretim ve lise düzeyinde eğitime sahip iken, %24,5'i önlisans, %45,3'ü ise lisans ve üzeri eğitime sahip olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %13,2'si 8500 TL altı gelire sahip iken, %12,3'ü ise 15000 TL üzeri gelire sahiptir. Katılımcıların %4,2'si departman müdürü iken, %17,9'u idari personel, %34,9'u ise teknik personeldir. Çalışma süreleri bakımından incelendiğinde ise bir yıldan az süredir çalışan katılımcıların oranı %5,2 iken, 16 yıl ve üzeri süredir çalışanların oranı ise %16 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Sayı	Yüzde
Yaş	30 yaş altı	41	19,3
	31-40	126	59,4
	41 yaş ve üzeri	45	21,2
Cinsiyet	Kadın	35	16,5
	Erkek	177	83,5
Medeni Durum	Evli	166	78,3
	Bekar	46	21,7
Eğitim	İlköğretim ve Lise	64	30,2
	Ön Lisans	52	24,5
	Lisans	96	45,3
Aylık Gelir	8500 TL ve altı	28	13,2
	8501-10000 TL	89	42,0
	10001-15000 TL	69	32,5
	15001 TL ve üzeri	26	12,3
Kurumdaki Görev	Departman Müdürü	9	4,2
	Kısım Sorumlusu	30	14,2
	İdari Personel	38	17,9
	Teknik Personel	74	34,9
	Diğer	61	28,8
Çalışma Süresi	1 yıldan az	11	5,2
	1-5 yıl	33	15,6
	6-10 yıl	40	18,9
	11-15 yıl	94	44,3
	16 yıl ve üzeri	34	16,0

4.5.1. Faktör Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamında değerlendirilen iki ölçeğe açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Varimax rotasyonlu döndürme ile gerçekleştirilen faktör analizinde ölçeklerin orijinal boyut sayıları ile uyumlu olacak şekilde üç boyutlu yapıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Kariyer

planlaması ölçeğinde yer alan 25 maddenin üç boyutlu yapı içerisinde dağılımı Tablo 2’de sunulmaktadır. Ölçekte yer alan 8 madde olumsuz durum içermekte olup analiz öncesinde tersine kodlanmıştır. Ters kodlanan maddeler tabloda belirtilmiştir (R harfiyle). KMO değeri 0,688 olarak belirlenmiş ve ölçeğin değerlendirilmeye uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin 1. Boyutunda toplanan maddeler literatüre uygun olarak kariyer uyumluluğu alt boyutunu temsil etmekte olup bu boyut altında yer alan 11 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %27,45, özdeğeri ise 3,02’dir. Ölçeğin 2. Boyutunda toplanan maddeler literatüre uygun olarak kariyer iyimserliği alt boyutunu temsil etmekte olup bu boyut altında yer alan 11 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %21,49, özdeğeri ise 2,41’dir. Ölçeğin 3. Boyutunda toplanan maddeler ise literatüre uygun olarak iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutunu temsil etmekte olup bu boyut altında yer alan 3 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %12,64, özdeğeri ise 1,39’dur. Her bir alt boyutun güvenilirlik değerini ölçmek üzere Cronbach alpha analizi yapılmış üç boyutun sırasıyla Cronbach alpha değerleri 0,741, 0,742, 0,836 olarak belirlenmiştir. Bu ölçeğin faktör analizi sonucunda öz değeri 1,39 ile 3,02 arasında, faktör yükleri ise 12,60 ile 27,45 arasında değişen ve varyansın yüzde 61,54’ünü açıklayan üç boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı 0,708 olarak bulunmuştur.

Tablo 2*Kariyer Planlaması Boyutları Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Faktör Yükleri		
	1	2	3
Yeni iş kurallarına kolaylıkla uyum sağlarım.	0,696		
Kariyer planlarımdaki değişimlere uyum sağlayabilirim.	0,575		
Kariyerimde önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.	0,670		
İşimle ilgili yeni görevler için çabalamaktan hoşlanırım.	0,668		
Çalışma yaşamındaki değişimlere uyum sağlayabilirim.	0,389		
İşimle ilgili değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayacağım.	0,449		
Başkalarına sorulursa, kariyer planlarımdaki değişime uyum sağlayacağımı söyleyeceklerdir.	0,447		
Kariyer başarıyı kendi çabalarım belirleyecektir.	0,440		
Kariyerime ilişkin planların beklediğim şekilde gitmemesi durumunda kendimi hızla toparlamaya çalışırım.	0,519		
Kariyer planlarımda kontrolü nadiren elimde olur. (R)	0,413		
Kariyerimde elde ettiğim başarıyı kontrolü benim elimde değildir. (R)	0,354		
Kariyerime ilişkin bir şeyler düşündüğümde heyecanlanırım.		0,517	
Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.		0,493	
Kariyerim hakkında düşünmek sınırlarımı bozar. (R)		0,366	
Kariyer planı yapmak benim için zordur. (R)		0,502	
Yeteneklerime uygun bir kariyer planı yapmak zordur. (R)		0,400	
Kariyerime ilişkin ilgi alanlarımı iyi bilirim.		0,369	
Kariyerime ilişkin hayallerimi gerçekleştirme konusunda azimliyimdir.		0,451	
Gelecekte kariyerimde başarılı olacağım konusunda emin değilim. (R)		0,436	
Doğru kariyer yolunu bulmak oldukça zordur. (R)		0,485	
Kariyerimi planlamak benim için doğal bir iştir.		0,506	
Kariyerimle ilgili doğru kararları alacağımdan kesinlikle eminim.		0,585	
İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlama konusunda iyiyimdir.			0,699

İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlamam. (R)	0,700		
Gelecekteki istihdam eğilimlerini anlamak oldukça kolaydır.	0,592		
Özdeğer:	3,02	2,41	1,39
Açıklanan Varyans:	27,45	21,49	12,60
Cronbach Alfa:	0,741	0,742	0,836

İşgören stresi ölçeğinde ise yer alan 17 maddenin üç boyutlu yapı içerisinde dağılımı Tablo 3'de sunulmaktadır. KMO değeri 0,877 olarak belirlenmiş ve ölçeğin değerlendirilmeye uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin 1. Boyutunda toplanan maddeler literatüre uygun olarak işyükü alt boyutunu temsil etmekte olup bu boyut altında yer alan 5 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %39,52, özdeğeri ise 5,45'tir. Ölçeğin 2. Boyutunda toplanan maddeler literatüre uygun olarak sosyal destek alt boyutunu temsil etmekte olup bu boyut altında yer alan 6 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %32,05, özdeğeri ise 4,63'tür. Ölçeğin 3. Boyutunda toplanan maddeler ise literatüre uygun olarak kontrol alt boyutunu temsil etmekte olup bu boyut altında yer alan 6 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %16,19, özdeğeri ise 2,88'dir. Her bir alt boyutun güvenilirlik değerini ölçmek üzere Cronbach alpha analizi yapılmış üç boyutun sırasıyla Cronbach Alfa değerleri 0,982, 0,977, 0,856 olarak belirlenmiştir.

Bu ölçeğin faktör analizi sonucunda öz değeri 2,88 ile 5,45 arasında, faktör yükleri ise 16,19 ile 39,52 arasında değişen ve varyansın yüzde 87,76'sını açıklayan üç boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı 0,915 olarak bulunmuştur.

Tablo 3

İşgören Stresi Boyutları Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri		
	1	2	3
Çok hızlı mı çalışmak zorundasın?	0,981		
Çok yoğun mu çalışmak zorundasın?	0,968		
Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir mi?	0,956		
Her şeyi yapmak için yeterli zamanın var mı?	0,950		
Yaptığın işte sık sık istemediğin taleplerle karşılaşılıyor musun?	0,977		
İşin yeni şeyler öğrenmene imkan sağlıyor mu?			0,781
İşin üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?			0,698
Yaptığın iş ilk olarak senin harekete geçmeni gerektiriyor mu?			0,640
Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyor musun?			0,689
İşinde nasıl çalışacağının kararını kendin verebiliyor musun?			0,795
İşinde ne yapacağının kararını kendin verebiliyor musun?			0,776
İş ortamım sakin ve hoştur.		0,960	
Üstlerim ile iyi geçinirim.		0,962	
İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim.		0,949	
İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.		0,948	
Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.		0,918	
İş arkadaşlarım beni destekler.		0,915	
Özdeğer:	5,45	4,63	2,88
Açıklanan Varyans:	39,52	32,05	16,19
Cronbach Alfa:	0,982	0,977	0,856

Açıklanan Varyansın yüzde 30 değerinin üstünde olması, şayet faktör tek boyutlu ise yeterli görülmektedir (Çokluk vd., 2010: 197). Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 2 ve Tablo 3) kariyer planlaması ve işgören stresi boyutlarının toplam açıklanan varyanslarının yüzde 30'un üstünde olduğu görülmektedir.

4.5.2. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Ölçüm verilerinin dağılımlarını gözlemlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplamaları yapılmıştır. Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verilerinin çarpıklık değeri -0,095 çarpıklık değerinin standart hatası 0,167, basıklık değeri 0,508 basıklık değeri standart hatası 0,333'dür. İşgören Stresi ölçüm verilerinin çarpıklık değeri 0,167 basıklık değeri -0,774 basıklık değeri standart hatası 0,333'tür. Çarpıklık ve basıklık değerlerine göre veriler için parametrik analizlerin yapılması Tip I ve Tip II hataya düşülmemesi açısından önemlidir (Karagöz, 2016: 646). Elde edilen bulgular ışığında verilerin normal dağıldığı belirlenerek parametrik testlerin yapılması uygun bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün de yeterli olması sebebiyle parametrik testlerin gerçekleştirildiği çalışmada hipotezlere uygun olarak analizler tercih edilmiştir. Kolerasyon veri setimizdeki değişkenlerimizin aralarındaki ilişkiyi ne açıdan etkilediğini ne kadar etkilediğini ve derecesini betimleyen bir tekniktir (Özdamar, 2015: 379). Regresyonda ise bir bağımlı değişken ve bağımsız veriler arasında olabilecek temas ve bağlantıları sayısal veya mantıksal düzeyde irdelenmesi söz konusudur (Kalaycı, vd., 2010: 199). T Testi, iki veri grubundaki ayrı durumların olup olmadığını ortalamalar bağlamında irdelemektedir (Kalaycı, vd., 2010: 74). Varyans analizinde ise ikiden fazla gruplar arasında ayrı durumlar olup olmadığını irdelemektedir. Bağımlı değişkene haiz veriler en az aralık düzeyinde olması, belirtilen skorlar bağımlıya ait bilgilerin düzeylerinde normal dağılım sergilemekte olması, verilerdeki ortalamaların kıyaslandığı örneklemeler arasında ilişkinin mevcut olup olmaması gibi varsayımlar söz konusudur (Büyüköztürk, 2005: 47-48). Çalışma kapsamında istatistiksel analizler $p < 0,05$ anlamlılık değeri üzerinden değerlendirilmiştir.

Bu kısımda anket aracılığı ile elde edilen verilerin analizi sonucundan ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresine ilişkin önermeler deneklere beşli Likert tarzında sorulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4

Ölçüm Verilerine İlişkin Analiz Sonuçları

Ölçüm Verileri	Minimum	Maksimum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	3,38	4,92	4,27	0,24	0,708
Kariyer Uyumluluğu	3,20	5,00	4,10	0,37	
Kariyer İyimserliği	3,00	5,00	4,41	0,32	
İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	2,00	5,00	4,31	0,50	
İşgören Stresi	3,00	4,88	3,75	0,46	0,915
İş yükü	2,00	5,00	3,49	0,64	
Kontrol	3,00	5,00	3,74	0,57	
Sosyal Destek	3,00	5,00	3,97	0,67	

Notlar: (i) $n=212$ Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması Ölçüm Verileri Cronbach's Alfa= 0,81 olarak bulunmuştur. (ii) $n=212$ İşgören Stresi Ölçüm Verileri Cronbach's Alfa= 0,91 olarak bulunmuştur.

Örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri sonuçları Tablo 4'de incelendiğinde; Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri $4,27 \pm 0,24$, İşgören Stresi ölçüm verileri aritmetik ortalama

ve standart sapma değerleri $3,75 \pm 0,46$ bulunmuştur. Tablo 4’de görüldüğü gibi Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ve İşgören Stresinin ortalamaları yüksektir.

Bu çalışmanın temel amacı “örgütsel ve bireysel kariyer planlamasının çalışan stresi üzerine etkisinin” belirlenmesidir. Bu nedenle ölçekte yer alan iki faktör arasındaki ilişki alt boyutlarını da dahil ederek Pearson korelasyon katsayısı ile Tablo 5’de incelenecektir (H_a). Ardından anlamlı ilişkisi olan faktörler regresyon analizine Tablo 6’da tabi tutulacaktır (H_{a1}). Bu faktörler ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve gelir durumu arasındaki karşılaştırma da Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10’da yer alacaktır (H_{a2} - H_{a5}).

Pearson korelasyon katsayısı ve anlamlılığına ilişkin korelasyon matrisi Tablo 5’de incelendiğinde; örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verileri ile işgören stresi arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak [$r= 0,281$ $p<0.01$] anlamlı bir ilişki vardır. Genel olarak Pearson korelasyon katsayısı anlamlılığı incelendiğinde; % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.01’den küçük çıkmıştır. Dolayısıyla (H_a = Örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$) şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 5

Korelasyon Analiz Sonuçları

	Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	Kariyer Uyumluluğu	Kariyer İyimserliği	İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	İşgören Stresi	İş yükü	Kontrol	Sosyal Destek
Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	1							
Kariyer Uyumluluğu	,756**	1						
Kariyer İyimserliği	,728**	,214**	1					
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	,323**	0,064	0,025	1				
İşgören Stresi	,281**	,201**	,244**	0,055	1			
İş yükü	0,033	-0,025	0,057	0,039	,531**	1		
Kontrol	,321**	,221**	,287**	0,050	,907**	,389**	1	
Sosyal Destek	,245**	,220**	,182**	0	,739**	0	,594**	1

Notlar: (i) $n=212$, (ii) Pearson Korelasyon Katsayısı

Örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesinden sonra anlamlı ilişkisi olan faktörlerin birbirleri üzerindeki etkileri Tablo 6’da regresyon analizleri ile incelenmiştir.

Tablo 6

Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlamasının, İşgören Stresi Üzerinde Anlamlı Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	β	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit*	1,508	0,528		2,858	0,005
Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	0,524	0,123	0,281	4,251	0,001*

Determinasyon Katsayısı $R=0,281$ $R^2=0,079$ Regresyon Modeli Önemlilik Testi $F= 18,071$ $p=,0001$

Tablo 6 regresyon modeli incelendiğinde; modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir [$F= 18,071$, $p<0,05$]. Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması [$t=4,251$, $p<0,05$] t değeri istatistiki olarak anlamlı bulunmuş. Determinasyon katsayısı R^2 değerine bakıldığında işgören stresinin %7,9’u örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ile açıklanmaktadır. Ayrıca örgütsel ve bireysel kariyer planlamasının, işgören stresi üzerinde pozitif olarak %7,9’luk bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir ($\beta=0,524$ $p<0,05$). Genel olarak regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0,05’ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla H_{a1} = Örgütsel ve bireysel kariyer

planlamasının, işgören stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır ($\hat{Y}=b_0+b_1X_1+\epsilon$, $p<,05$) hipotezi kabul edilmiştir (H_{a1}).

Tablo 7

Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Analiz Sonuçları

		N	\bar{X}	S.Sapma	t	p
Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	Kadın	35	4,287	0,246	0,441	0,66
	Erkek	177	4,267	0,245		
İşgören Stresi	Kadın	35	3,750	0,461	0,026	0,98
	Erkek	177	3,747	0,456		

Notlar: (i) $n=212$, (ii) Bağımsız Örneklem T Testi (iii) * İlişki 0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 7’de, Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ortalamaları ile cinsiyet değişkeninin karşılaştırılmasında [$t= 0,441$, $p>0,05$] ve İşgören Stresi ile cinsiyet değişkenini karşılaştırılmasında [$t= 0,026$, $p>0,05$] istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Genel olarak t testi (cinsiyet) anlamlılığı incelendiğinde; %95 güven aralığı içinde p anlamlılık değeri 0,05’ten büyük çıkmıştır. H_{a2} = Cinsiyet değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$). Dolayısıyla hipotez reddedilmiştir.

Tablo 8

Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	\bar{X}	S.Sapma	F	p
Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	30 Yaş ve Altı	41	4,33	0,27	3,617	0,029
	31-40 Yaş	126	4,23	0,23		
	41 Yaş ve Üzeri	45	4,31	0,24		
İşgören Stresi	30 Yaş ve Altı	41	3,66	0,47	1,143	0,321
	31-40 Yaş	126	3,76	0,46		
	41 Yaş ve Üzeri	45	3,80	0,44		

Notlar: (i) $n=212$, (ii) Tek Yönlü Varyans Analizi (Yaş) (iii) * İlişki 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri [$F= 3,617$, $p<0,05$] yaş değişkenine göre farklılık gösterirken, İşgören Stresi ölçüm verileri ise [$F= 1,413$, $p>0,05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Genel olarak F testi (yaş) anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel ve bireysel kariyer planlamasında p iki yönlü anlamlılık değeri 0,05’den küçük çıkarken, işgören stresi ölçüm verilerinde % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0,05’ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kısmen reddedilerek, alternatif hipotez kısmen kabul edilmiştir.

(H_{a3} = Yaş değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1-\mu_2\neq 0$) hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 9

Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	\bar{X}	S.Sapma	F	p
Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	İlköğretim ve Lise	64	4,34	0,28	4,836	0,009
	Ön Lisans	52	4,27	0,18		
	Lisans ve Üzeri	96	4,22	0,24		
İşgören Stresi	İlköğretim ve Lise	64	3,76	0,47	1,82	0,165
	Ön Lisans	52	3,84	0,40		
	Lisans ve Üzeri	96	3,69	0,47		

Notlar: (i) n=212, (ii) Tek Yönlü Varyans Analizi (Eğitim Düzeyi), (iii) * İlişki 0,05 düzeyinde anlamlı

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri [F= 4,836, p<0,05] eğitim düzeyine göre farklılık gösterirken, İşgören Stresi ölçüm verileri [F=1,820, p>0,05] eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Genel olarak F testi (eğitim düzeyi) anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verilerinde p değeri 0,05'den küçük çıkarken, işgören stresi ölçüm verilerinde % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0,05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla hipotez (H_{a4} = Eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$) kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 10

Gelir Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		N	\bar{X}	S.Sapma	F	p
Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması	8500 TL ve altı	28	4,29	0,22	3,960	0,009
	8501-10000 TL	89	4,30	0,25		
	10001-15000 TL	69	4,19	0,25		
	15001 TL ve üzeri	26	4,35	0,21		
İşgören Stresi	8500 TL ve altı	28	3,71	0,49	1,134	0,336
	8501-10000 TL	89	3,77	0,42		
	10001-15000 TL	69	3,69	0,49		
	15001 TL ve üzeri	26	3,86	0,44		

Notlar: (i) n=212, (ii) Tek Yönlü Varyans Analizi (Gelir Durumu), (iii) * İlişki 0,05 düzeyinde anlamlı

Deneklerin gelir durumu değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri [F= 3,960, p<0,05] gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşgören Stresi ölçüm verileri [F= 1,134, p>0,05] gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Genel olarak F testi (gelir durumu) anlamlılığı incelendiğinde; örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verilerinde p anlamlılık değeri 0,05'den küçük çıkarken, işgören stresi ölçüm verilerinde % 95 güven aralığı içinde p anlamlılık değeri 0,05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla hipotez (H_{a5} = Gelir durumu değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi evrenlerinin ortalamaları farklıdır ($\mu_1 - \mu_2 \neq 0$) kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Stres, kurumdaki personelin iş süreçleriyle veya örgütteki konumlarıyla alakalı korku ve kaygılar olarak tanımlanabilir. Çalışanların korku ve kaygılarını gidererek daha verimli olmaları bir bakıma bireysel ve örgütsel kariyer planlamaları ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Çalışanların örgüte bağlılıklarını ve verimliliklerini arttırmak için bireysel kariyer planlamasını yapmalarını sağlamanın yararlı olacağı varsayılır. Çalışanların bireysel kariyer planlamasının rasyonel biçimde yapılabilmesi için örgütsel anlamda olumlu bir politikanın olması ve konuya gereken önemin verilmesi gerekir.

“Kariyer Planlaması ve Personel Stresi Etkileşimi Araştırması: Bir Sanayi İşletmesi Örneği” adlı bu çalışma ile ilgili farklı kaynaklardan yararlanılarak oluşturulan hipotezler, Konya Organize Sanayi Bölgesinde değirmen makineleri üretimi yapan bir sanayi işletmesinde çalışan personele anket yoluyla uygulanarak test edilmiştir. Bu araştırma neticesinde örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verileri ile işgören stresi arasında pozitif ve istatistiksel olarak [$p < 0.01$] anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H_{a1} hipotezi kabul edilmiştir.

İşletmede normal şartlarda bireysel ve örgütsel kariyer planlaması ile ilgili çalışmaların yapılması, işgörenlerin stresini azaltma gibi bir sonuca sebebiyet vermesi beklenir. Aynı şekilde araştırmada kariyer planlaması ve stres arasında benzer bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, araştırma yapılan işletmede söz konusu konseptin yönetim tarafından işgörelere yeterince izah edildiği, kurumsal anlamda işgörenlerin bireysel kariyer planlaması anlamında ele alındığı ve gerekli adımların atıldığı şeklinde değerlendirilebilir.

Demografik özelliklerine göre, katılımcıların %59,4’ü 31-40 yaş arasındaki bireylerden; %83,5’i erkek; %78,3’ü evli, %45,3’ü lisans ve üzeri eğitime sahip ve %75’i 15000 TL üzeri gelire sahiptir. Pearson korelasyon katsayısı ve anlamlılığına ilişkin korelasyon matrisi örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ölçüm verileri ile işgören stresi arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak [$r = 0,281$ $p < 0.01$] anlamlı bir ilişki vardır.

Konuyla ilgili yapılmış çalışmalardan Aşkun (2006), Serinkan vd. (2012) ve Çiftçi (2020) tarafından yapılan benzer çalışmalarda personel stresi ile bireysel / örgütsel kariyer planlaması arasındaki ilişkide, örgütsel kariyer planlamasının yapılması durumunda işgören stresinin minimum seviyeye indiği tespit edilmiştir.

Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ortalamaları ile cinsiyet değişkeninin karşılaştırılmasında [$t = 0,441$ $p > 0,05$] ve İşgören Stresi ile cinsiyet değişkeninin karşılaştırılmasında [$t = 0,026$, $p > 0,05$] istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu yüzden H_{a2} hipotezi reddedilmiştir. Diğer yandan katılımcıların yaşlarına göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri [$F = 3,617$, $p < 0,05$] yaş değişkenine göre farklılık gösterirken, İşgören Stresi ölçüm verileri ise [$F = 1,413$, $p > 0,05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu yüzden sıfır (null) hipotezi kısmen reddedilerek, alternatif hipotez H_{a3} kısmen kabul edilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri [$F = 4,836$ $p < 0,05$] eğitim düzeyine göre farklılık gösterirken, İşgören Stresi ölçüm verileri [$F = 1,820$, $p > 0,05$] eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla H_{a4} hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Deneklerin gelir durumu değişkenine göre örgütsel ve bireysel kariyer planlaması ve işgören stresi ölçüm verileri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları incelendiğinde; Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması ölçüm verileri [$F = 3,960$, $p < 0,05$] gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşgören Stresi ölçüm verileri [$F = 1,134$, $p > 0,05$] gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla H_{a5} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Çalışmayla ilgili aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

1. Çalışanların bireysel anlamda ve inanarak kariyer planlaması yapabilmesi için firmada örgütsel anlamda kariyer planlamasının yapıyor olması ve yönetimin bu tür çabaları desteklemesi gerekmektedir.
2. Örgütsel kariyer planlamasının yapılması çalışanların stres düzeylerini optimal seviyeye çekmede işe yaramaktadır.
3. Günümüz iş hayatında, yaşam koşulları işgörenleri strese sokmaktadır. Özellikle belirsizliğin ve gelecek kaygısının yaşandığı ülkelerde örgütsel kariyer yönetimin stresi aşağı çekme ve çalışanları geleceğe daha güvenle bakmasını sağlayabilir.
4. Kurumda işgörenlerin stresle başa çıkabilmeleri için yönetim tarafından gerekli eğitimlerin verilmesi çeşitli faydalar sağlayacaktır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma sınırlı sayıda denekle ve bir işletmede yapıldığı için ortaya konulan sonuçların değerlendirilmesinde genellemeden kaçınılmalıdır. İşgörenlerin objektif cevaplar vermeyebileceği de unutulmaması gereken bir husustur.

KAYNAKÇA

- Albrecht, K. (1988). Gerilim ve Yönetici, K. Tosun ve diğerleri (çev.), İstanbul, İ.Ü.
- Alves, M. G. M., Chor D., Faerstein, E., Lopes, C. S. ve Werneck, G. L. (2004). "Short Version of the "Job Stres Scale": A Portuguese- Language Adaptation", Rev Saude Publica, 38 (2), ss. 1-7.
- Ağma, F. Ş. (2007). İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşkun, N. C. (2006). Örgütsel Stresle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ayan, F. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi, İlyayayınevi, İzmir.
- Aydın, Ş. (2008). Kriz ve Stres Yönetimi, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Sakarya.
- Baytar, Ö. (2010). İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı, Arıkan Yayını, İstanbul.
- Blaug, R., Kenyon, A. ve Lekhi, R. (2007). Stress At Work, The Work Foundation, London.
- Bowen, D. D. ve Hall, D. T. (1977). Career Planning for Employee Development A Primer for Managers, Winter, Vol, XX I No.2.
- Burcu, G. (2018). Kargo Sektöründe Kariyer Planlamasının Çalışan Bireyler Üzerindeki Etkisi: Özel Kargo Firmaları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara.
- Çalık, T. ve Eres, F. (2006). Kariyer Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çiftçi, E. (2020). Stres Kaynaklarının Çalışanların Kariyer Yönetimlerine Etkileri: Kamu Kurumu Çalışanları Üzerine Değerlendirme, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Eren, E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, İstanbul.

- Ergun, G. (2008). Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ekinci, H. S. ve Ekici, (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: XXII, Sayı: 2, 93-111-167.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 19 (32), 123-131.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1.
- Güner, Ö. E. S. (2018). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu ve Kariyer Planlaması İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Güney, S. ve Demir, A. (1997). Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması, Verimlilik Dergisi, M.P.M Yayınları, No.2.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D., A. (2007). Organizational Behaviour: An Introductory Text, 6. Baskı, Pearson Education.
- Ivancevich, J. M. ve Matteson, M. T. (1996). Organizational Behavior and Management, Fourth Edition, Irwin McGraw-Hill, Boston.
- Leon, E. B. D. (2005). Industrial Psychology, 2. Baskı, Filipinler: Rex Printing Company, Inc.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior, 12th Edition, Mc Graw Hill.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(38),169-179.
- Kalaycı, Ş., Albayrak, A. S., Eroğlu, A., Küçüksille, E., Ak, B., Karaatlı, M., et al, (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 Uygulamaları, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Keser, A. (2012). Çalışma Psikolojisi, 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Kırel, Ç. (1993). Örgütsel Stres Yönetimi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: XI, 1-2.
- Kozak, A. M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- Özdamar, K. (2015). SPSS ile Biyoistatistik, Nisan Kitabevi, Ankara.
- Robbins, S. P. (1998). Organizational Behavior, Eighth Edition, New Jersey.
- Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Schnake, Mel, E, (1990). Human Relations, Merrill Publishing Company, Ohio.
- Serinkan, C., Kaymakçı, K., Alişan, U. ve Avcık, C. (2012). Kamu Sektöründe Örgütsel Stres ve Kariyer: Denizli'de Yapılan Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 21-32.
- Soysal, A. (2004). Kariyer Yönetimi: Çağdaş Yönetim Yaklaşımları, İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sökmen, A. (2010). Yönetim ve Organizasyon, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

- Sönmez, E. (2017). Girişimcilik Niyetinin Kariyer Planlamasındaki Yeri: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Suvacı, B. (2018). Kariyerde Değişim Zamanı: Sınırsız mı Yoksa Çok Yönlü müsünüz? Akademisyen Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2007). Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. (1998). Yönetim ve Organizasyon, Damla Yayınevi, Konya.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Taşlıyan, M., Ülkü A. N., Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 3, Sayı 2.
- Theorell, T., Perski, A., Åkerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hultén, G., Svensson, J., ve Eneroth, P. (1988). Changes in Job Strain in Relation to Changes in Physiological State: A Longitudinal Study, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 189-196.
- Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y. ve Üzüm, H. (2011). Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması), Selçuk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 13 (1), 103-108.
- Yılmaz, O. (2006). Stresin Performans Üzerine Etkisi 40'ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.