

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI VE BAŞ ETME YOLLARI: TEKİRDAĞ ADLİYESİ ÖRNEĞİ*

Yazar / Author: Doç.Dr. / Assoc. Prof. Murat Selim SELVİ¹

Yaşar ERDEM²

Yasemin KAYAR³

Özet

Bu çalışmada stresin kaynakları, etkileri ve sonuçları ile stresle baş etme yöntemleri araştırılmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma Tekirdağ Adliyesi personelinin stres kaynaklarını ve stresle mücadele yöntemlerini incelemektedir. Ayrıca bu çalışma stres nedenleri ve personelin stresle mücadele yöntemlerinin demografik özelliklere göre farklı olup-olmadığını araştırmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. İlk bölüm çalışanların örgütsel stres kaynaklarına ilişkin tutumlarını ölçmek amacıyla 30 adet Likert tipi ölçeklendirilen ifadeyi içermektedir. İkinci bölüm adliye çalışanlarının stresle mücadele yöntemlerine ilişkin 15 adet Likert tipi ölçeklendirilen ifadeyi kapsamaktadır. Anketin son bölümü ise katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 9 adet çoktan seçmeli sorularla ilgilidir. Bu bölümde demografik değişkenleri ölçümlemek üzere her bir soru için nominal, aralıklı ve oran ölçeği kullanılmıştır. Tekirdağ Adliyesinde çalışan 102 kişi çalışmaya katılmıştır. Elde edilen veriler bir tablo halinde betimleyici istatistikler olarak verilmektedir (frekanslar, yüzdeler, ortalamalar ve standart sapmalar). Ölçekler üzerinde Güvenilirlik Analizleri yapılmış ve katsayılar hesaplanmıştır. Araştırmada ikili grupların karşılaştırılmalarında Bağımsız örneklem için T-testi, üç ve daha fazla grupların karşılaştırılmalarında ise ANOVA kullanılmıştır. En yüksek stres kaynakları arasında ilk üç sırayı “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, iş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı, yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk” almaktadır. “İş arkadaşlarının düşmanca davranması” değişkeni hiçbir şekilde stres kaynağı oluşturmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Yönetimi, Stresle Başa Çıkma Yolları, Tekirdağ Adliyesi

SOURCES OF ORGANIZATIONAL STRESS AND WAYS OF COPING WITH STRESS: TEKİRDAĞ COURTHOUSE EXAMPLE

Abstract

In this paper, it was investigated the sources of stress, the effects and results of stress and coping with stress. In this context this paper research looks into the causes of stress of Tekirdağ Courthouse employees and the type of *dealing method* used by personals. In addition, this study examines if these causes of stress and dealing methods of employees have differences by demographic characteristics. Questionnaire was used as data gathering tool in current research. Questionnaire form consisted of three parts. The first part included 30 items five-points likert type ordinal scale to measure courthouse employees' attitudes towards the causes of organizational stress. Second part covered 15 items five-points likert type ordinal scale to measure courthouse employees' attitudes towards the coping methods with stress. *The last part of the questionnaire* was concerned with 9 multiple-choice questions about the demographics features of respondents. Nominal, interval and ratio scales were used to measure demographics variables for each question in this part. 102 employees of Tekirdağ courthouse participated in the study. Findings obtained were given in a table as descriptive statistics (frequencies, percentage, means, standart deviation). A reliability analysis were calculated on the scaled items; the alpha reliability coefficient indicated a reliable measure. The Independent Samples T-test was used to compare two groups, and ANOVA was used to compare three or more groups analysis made in this study. Insufficient salary and wage inequality, the lack of time due to excess workload, *inconsistency of power and responsibility took place first three rank among the highest stress sources*. Employees' opinion about sources of stress, ways of coping with stress varies significantly with age, sex, education, income, working place, position and period of working in the job. However there is no significant difference in terms of marital status.

Key Words: Stress, Sources of Organizational Stress, Stress Management, Ways of Coping With Stress Tekirdağ Courthouse.

* Bu çalışma 2.yazar Yaşar ERDEM'in Dönem Projesi'nden esinlenerek yapılmıştır.

¹ NKÜ, İİBF, İşletme Bölümü, msselvi@nku.edu.tr.

² Tekirdağ Vergi Mahkemesi Hâkimi, yerdem.65@hotmail.com

³ NKÜ, SBE, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, y_kayar_34@hotmail.com

1. Giriş

Modern çağın hastalığı olan stres, bireysel olduğu kadar kurum-içi ya da kurum dışındaki değişim ve gelişmelerden de kaynaklanmakta; iyi yönetilmediği takdirde insanlar üzerinde fizyolojik ve ruhsal çöküntülere neden olmaktadır. Stresin yarattığı bazı rahatsızlık ve hastalıklar, moral ve motivasyonu olumsuz etkileyerek verimliliği düşürmekte; sonuçta ciddi ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Bu durumda örgütlerin stres kaynaklarını azaltıcı önlemleri alıp, bunları uygulamak ve kontrol edebilmek için kendi örgüt iklimlerine uygun modeller geliştirmeleri gereklidir. Başka bir deyişle stres yönetimi ve stresle mücadele kaçınılmazdır. Örgütsel anlamda iş yerlerinde idarecilerce stresi azaltıcı önlemlerin alınması beklenen bir durumdur. Diğer taraftan bireysel anlamda izlenebilecek bazı pratik yöntemlerin de stresle mücadelede etkili olduğu bilinmektedir. Örgütsel ve bireysel çözümlere ilgili literatür kısmında değinilmektedir. Araştırmada Tekirdağ Adliyesinde çalışan personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle baş etme yollarına ilişkin tutumları araştırılmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve kurulan hipotezler test edilerek önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

2. Örgütsel Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları

İlgili alan yazında stresle ilgili pek çok tanım yer almaktadır. Örneğin Eroğlu'na (2011) göre stres, “fiziksel, duygusal ve kimyasal etkenlerin mevcut dengeyi değiştirecek tarzda zihinsel ve bedensel gerilime sebebiyet vermesi” dir (s.477). Stres, “insanların fiziksel ve sağlık durumlarını etkileyerek onlarda duygusal bir gerginlik yaratan süreçtir” (Güney, 2008, s.317). Gümüştakin ve Öztemiz (2004, s.64) stresi “kişinin çevresinden ya da kendisinden kaynaklanan fiziksel ya da psikolojik etkilerden dolayı, davranışsal ve fiziksel değişime uğraması, önce psikolojik sonra fiziksel etkisi görülen güç” olarak tanımlamaktadırlar. Bir diğer tanıma göre ise stres “çevrenin potansiyel tehditlerine fiziksel ve duygusal tepki vermektir (Şimşek ve Çelik 2012, s.290).

Stresin çok çeşitli kaynakları vardır. İlgili alan yazına bakıldığında genel olarak örgüt dışı stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları ve kişisel stres kaynaklarından bahsedilmektedir. Bunlar arasında aile, sosyolojik değişiklikler, mali ve ekonomik sorunlar örgüt dışı stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Gökdeniz, 2005, s. 173). Buna karşın kişilik ve bireysel farklılıklar kişisel stres kaynaklarıdır. Örneğin dayanıklılık, kontrol odağı olma durumu, iyimserlik, mükemmeliyetçi tipler, kararsız tipler, evetçi tipler, öfke mahkûmları, dikkatli olanlar gibi özellikler kişilerin strese karşı algılamalarını ve tutumlarını değiştirmektedirler. Bunun yanında bireyin duygusal sebepleri, geçmiş yaşantısı, ekonomik durumu, yaşam tarzı, orta yaş düzeyi, tecrübe, kültürel farklılıklar ve cinsiyet ise diğer bireysel stres kaynaklarıdır (Aslan, 2008, ss. 214-224).

Örgütsel stres ise, bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir. Kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur (Erdoğan, 1996, ss. 270-278'den akt. Gümüştakin ve Öztemiz 2004, s. 65). Kişilerin zamanlarının önemli bir kısmını sürekli değişen ve gelişen, karmaşık hale gelen ve çeşitlenen iş yaşamında geçirmesi nedeni ile örgütsel stres oldukça önemli görülmektedir.

Örgütsel stres faktörleri şu şekilde belirtilebilir (Güney, 2008, ss. 321-326): Aşırı iş yükü, yetersiz ücretler, iş yükünün fazlalığı, işin monoton ve sıkıcı olması, zaman darlığı, yetki ve sorumluluk dengesizliği, çalışma saatlerinin uzun olması, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları, fiziki çalışma şartları, karara katılma sorunu, iş ile çalışan arasında uyumsuzluk, yabancılaşma, moral ve doyum düşüklüğü, statü düşüklüğü, görüş farklılıkları, kişi ile işi arasında uyumsuzluk, adaletsizlik ve yeterli araçların olmaması. Örgütlerdeki elverişsiz iklim, liderlik stili ve ast-üst ilişkisindeki güvensizlik etkenleri de örgütsel stres kaynakları arasındadır. Kısaca strese neden olan örgütsel faktörleri; mesleki farklılıklar, rol belirsizliği ve rol çatışması, vardiyalı çalışma düzeni, işteki tehlike unsuru, aşırı iş yükü/az çalışma ve fiziksel koşullar oluşturmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2012, ss. 297-300; Eroğlu, 2011, ss. 503-507). Aynı yazarlara göre “işe devamsızlık, personel devri ve işten ayrılma, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, depresyon, yabancılaşma, saldırganlık, sağlık sorunları, bezginlik” ise stresin yol açtığı temel sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan Thomas ve Herson'a göre stres “işin kendisinden, rolden, kişiler arasındaki ilişkilerden, kariyerden, iş ve aile alanlarından kaynaklanmaktadır (Cleveland vd. 2007, ss.276-277). Stresle ilgili belirtiler, ise genelde fiziksel (baş ağrısı, düzensiz uyku, çene kasılması, kas ağrıları, aşırı terleme gibi), duygusal (kaygı ve endişe, depresyon, asabilik, gerginlik, çabuk darılma ve kırılma gibi), zihinsel (yoğunlaşmam, unutkanlık, kararsızlık, düşüncelere dalma, düşük verimlilik gibi) ve sosyal insanlara güvenmeme, başkalarını suçlama, randevulara gitmeme, fazla savunmacı yaklaşım gibi) olmak üzere dört grupta toplanabilir (Braham, 1998: 52-54'den aktaran Güçlü, 2001, s.95):

Örgütsel stresle mücadele iyileştirme programları, çalışanlara yardım programları, stres danışmanlığı ve stres yönetim asistanlığı başvuru en önemli yöntemler arasındadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004, s. 67). Gök (2009, s.445) olası stres kaynaklarının, stresör özelliği göstermeden önlenmesine yönelik koruyucu girişimlerin ele alınması gerektiğine işaret ederek; önlemlerin her örgüt ve örgüt üyelerinin niteliğine göre

değiştirdiğini belirtmektedir. Stresle mücadele sürecinde uygulanabilecek yöntemler ayrıntılı olarak tablo 1’de belirtilmektedir. Stresle mücadelede öncelikle stresi kabul etmek gerekir. Bireysel stres yönetimi çerçevesinde dostlarla dertleşmek, kitap okumak, tv izlemek, müzik dinlemek, spor yapmak, seyahate çıkmak gibi bireysel anlamda pratikte kolayca yapılabilecek etkinlikler stresle baş etmede oldukça önemlidir. Yaşam tarzını gözden geçirmek, dengeli ve sağlıklı beslenmek, uyku saatlerine dikkat etmek, kararlı olmak etkili olabilmektedir. Eroğlu’na (2011, ss. 522-526) göre fiziki egzersizler, derin gevşeme ve dinlenme teknikleri, meditasyon, biyolojik geriye besleme, yaşam tarzını yönetme, beslenme ve gıda rejimi bireysel stres yönetimi çerçevesinde üzerinde durulması gereken hususlardır.

Tablo 1: Örgütsel Stresle Baş Etme Yolları

Örgütsel Stres Çözümleri	
-çalışanlara daha fazla sorumluluk, -kararlara daha çok katılım, - profesyonel danışmanlık - sosyal yardım personeli daha çok geri bildirim, -iş değiştirme, -iş yeniden yapılandırma, - iş genişletme, -iş zenginleştirme - zaman yönetimi -kariyer yönetimi -esneklik -örgütsel iletişim, -çatışma yönetimi	-çalışma koşullarının iyileştirilmesi, -örgütsel düzeyde sosyal destek sağlanması, -çalışanlara verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetleri, -rol belirsizlikleri ve rol çatışmalarına karşı önlem alma, -iş güvenliği sağlama, -işbölümü, -güven duygularını geliştirme, -katılımı sağlama, -aşırı ve az iş yükünü kaldırma, -bireysel ve örgütsel amaç belirleme, -değişim sürecini dikkatli planlama, -rollerin iyi tanımlanması, -performans değerlendirme sistemlerinin doğru işlemesi,

Kaynak: Vecchio, 1987; Torrington ve Hall, 1987; Connor ve Worley 1991; Ertekin, 1993; Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998’den akt. Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 66; Aslan, 2008: 64-72.

3. Yöntem*

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma betimseldir. Karasar’a (2004) göre betimsel analiz ile geçmişini ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemek amaçlanır. Araştırmaya konu olay, hiçbir değiştirme ve etkileme çabası gösterilmeden kendi özel koşulları altında incelenerek mevcut hali ile tanımlanır. Yani Tekirdağ mahkemelerinde görevli personelin kurumsal stres nedenleri ve baş etme yöntemleri kendi şartları içinde tanımlanmaktadır. Bunun için adliye personelinin konu hakkındaki görüşleri hiçbir değişiklik yapılmadan toplanmakta ve yorumlanmaktadır.

Bu araştırma “Genel Tarama Modeli” türündedir. Genel tarama modelleri, evren hakkında genel bilgi edinmek için evrenin tümü ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Değişkenlerin tek, tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi için yapılan araştırma modellerine, “tekil araştırma modelleri” denir. Bu tür bir yaklaşımda, ilgilenilen olay, madde, birey, grup, kurum, konu vb. birim veya duruma ait değişkenler, ayrı ayrı betimlenmeye çalışılır (Eroğlu, 2006).

Bu çalışmada Tekirdağ Adliyesinde görev yapan personelin stres kaynakları ve stresle baş etme yolları araştırılmaktadır. Çalışanların söz konusu stres nedenleri ve stres ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüş ve tutumlarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip-göstermediği betimlenmektedir. Hipotezler Tekirdağ Adliyesinde görev yapanların örgütsel stres nedenleri ve stresle başa çıkma yollarına ilişkin tutumlarını ölçmeye ilişkin kurulmakta olup; çeşitli testlere tabi tutulmuşlardır. Bu çerçevede çalışmanın temel problemi “Adliye çalışanlarının temel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları nelerdir?” şeklinde tanımlanmıştır. Bu probleme paralel olarak araştırmanın 2 önemli ana hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

1. Adliye çalışanlarının **örgütsel stres kaynaklarına** ilişkin görüş ve tutumları demografik değişkenlerine göre farklılık göstermektedir”

2. Adliye çalışanlarının **stresle başa çıkma yöntemlerine** ilişkin görüş ve tutumları demografik değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

* Bu çalışmanın yöntem bölümü 2.yazar Yaşar ERDEM’in Dönem Projesi’nden derlenmiştir.

Buna göre adliye çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarına ilişkin oluşturulan alt hipotezler şu şekildedir:

H₁: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Cinsiyet” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Eğitim” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Aylık Gelir” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Mesleki Tecrübe (Kıdem)” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₇: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Tekirdağ’da Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₈: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Kurum” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₉: Adliye çalışanlarının “örgütsel stres kaynaklarına” ilişkin görüş ve tutumları “Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Adliye çalışanlarının stresle baş etmeye ilişkin oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir:

H₁: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Cinsiyet” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Eğitim” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Aylık Gelir” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Mesleki Tecrübe (Kıdem)” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₇: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Tekirdağ’da Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₈: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Kurum” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H₉: Adliye çalışanlarının “stresle başa çıkma yöntemlerine” ilişkin görüş ve tutumları “Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Tekirdağ’da çeşitli mahkemelerde görev yapan yazı işleri müdürleri, zabıt kâtipleri, mübaşirler, hizmetliler gibi değişik unvanlara sahip memurlar bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Tekirdağ’daki çeşitli mahkemelerde 110 Zabıt Kâtibi, 15 Yazı İşleri Müdürü, 20 Mübaşir, 7 Hizmetli, 10 İcra Müdür ve yardımcısı görev yapmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan tüm birimler ulaşılabilir olduğundan örneklem alınmamıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulmasında Balcı’nın “Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi”(1993) adlı araştırmasında kullanılan anket ile Karagül’ün (2011) bu anket üzerinde yaptığı bazı değişikliklerden yararlanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların “Örgütsel Stres Kaynakları”na ilişkin Likert tipi ölçeklendirilen 30 adet ifade yer almaktadır. İkinci bölüm “Stresle Başa Çıkma Yöntemleri”ne ilişkin yine Likert tipi ölçeklendirilen 15 adet ifadeden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümdeki her bir soru “4=Pek Çok, 3=Çok, 2=Orta, 1=Az, 0=Hiç” şeklinde 4 ile 0 puan arasında puanlandırılmıştır. Anketin son bölümünü ise 9 adet çoktan seçmeli demografik soru oluşturmaktadır. Son bölümdeki sorularda ise nominal, aralıklı ve oran ölçeği kullanılmıştır.

3.4. Veri Toplama

Anket formları 14-22 Ocak 2014 tarihleri arasında Tekirdağ Mahkemelerinde görevli çeşitli personele uygulanmıştır. Toplam 115 adet anket formu dağıtılmıştır. Toplanan anket sayısı 110 olup; geçerli anket sayısı 102’dir.

3.5. Veri Analizi

Demografik özelliklere ilişkin elde edilen veriler frekans ve yüzde dağılımları şeklinde bir tabloda özetlenmiştir. Örgütsel Stres Kaynaklarına ilişkin araştırma bulguları ortalama, standart sapma ve p değerleri tablo halinde verilmiş ve yorumlanmıştır. Deneklerin örgütsel stres kaynağına verdikleri önemler ile stresle baş etme yollarına verdikleri önemler deneklerin “görev, yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, gelir, çalıştıkları kurum gibi demografik değişkenlere göre karşılaştırılmıştır. Bunun için ikili gruplarda bağımsız ölçümler için t-testi, 3 ve daha fazla gruplar için Tek Faktörlü ANOVA yapılmıştır.

3.6. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Anket formunda yer alan soruların birbirleriyle olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin araştırma amacına uygunluğunu belirten güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha istatistik (α) katsayısının hesaplanması gerekir.

Tablo 1: Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Yolları Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Stres Kaynakları	30	0,904
Stresle Baş Etme Yolları	15	0,638
Örgütsel Stres Kaynakları + Stresle Baş Etme Yolları	30+15=45	0,873
Ölçeğin Geneli	30+15+5=55	0,862

Tablo 2'ye göre Ölçeğin Geneli için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=0,862$ 'dir. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise $\alpha=0,904$ 'dür.olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla $0,70 < \alpha < 1$ sağlanmıştır. Bu durum ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999: s.522; Kalaycı, 2009: s. 405; Büyüköztürk, 2010: s. 171). Alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2006: s. 405):

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,
 $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
 $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
 $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu durumda ölçeğin güvenilir olduğu belirtilebilir (Özdamar, 1999, s.522; Kalaycı, 2009:, s.405; Büyüköztürk, 2010:, s.171).

4. Bulgular ve Analizler

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına yüklenmiş olup, araştırmanın amaçları doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizler uygulanmıştır. Söz konusu analiz sonuçları ve bunlara ilişkin yorumlar aşağıda yer almaktadır.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 3'e göre katılımcıların çoğunlukla %89,2'sinin evli, %62,7'sinin bayan, %40,2'sinin 31-40 yaş arası kişiler ve %47,1'inin üniversite mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular (n= 102)

Değişken	Gruplar	F	%	Değişken	Gruplar	F	%	
Cinsiyet	Bay	38	38,3	Mesleki Tecrübe (Kıdem)	3 yıldan az	18	17,6	
	Bayan	64	62,7		3 ile 6 yıl arası	19	18,6	
	Toplam	102	100		7 ile 10 yıl arası	19	18,6	
Yaş	30 yaş ve altı	19	18,6		11 ile 13 yıl arası	10	9,8	
	31-40 yaş	41	40,2		14 yıl ve üzeri	36	35,3	
	41-50 yaş	40	39,2		Toplam	102	100	
	51 yaş ve üzeri	2	2,0		Aylık Gelir	2500 TL'den az	78	76,5
	Toplam	102	100			2500-3000 TL	15	14,7
Medeni Hal	Evli	91	89,2			3001-3500 TL	6	5,9
	Bekar/Boşanmış/Ayrı	11	10,8			3501 TL ve üstü	3	2,9
	Toplam	102	100	Toplam	102	100		
Eğitim	İlköğretim	2	2,0	Tekirdağ Devlet Hastanesinde çalışma süresi	3 yıldan az	23	22,5	
	Lise	44	43,1		3 ile 6 yıl arası	17	16,7	
	Lisans	48	47,1		7 ile 10 yıl arası	18	17,6	
	Yüksek Lisans/Doktora	8	7,8		11 ile 13 yıl arası	10	9,8	
	Toplam	102	100		14 yıl ve üzeri	34	33,3	
Kurum	Ceza Mahkemeleri	30	29,4	Görev	Yazı İşleri Müdürü	8	7,8	
	Hukuk Mahkemeleri	41	40,2		Zabit katibi	82	80,4	
	Cumhuriyet Başsavcılığı	29	28,4		Mübaşir	8	7,8	
	Diğer	2	2,0		Diğer	4	3,9	
	Toplam	102	100		Toplam	102	100	

Tablo 3'e göre ayrıca deneklerin çoğunlukla %76,5'inin 2500 TL ve daha az gelire sahip oldukları, %35,3'ünün 14 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip oldukları, %40,2'sinin hukuk mahkemelerinde çalıştıkları ve %80,4'ünün ise Zabit Kâatibi oldukları belirlenmiştir.

4.2. Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Tablo 4'te stres kaynaklarına verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği” ($\bar{X}=3,57$), “iş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı” ($\bar{X}=3,30$) ve “yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk” ($\bar{X}=3,03$) unsurlarının en yüksek stres kaynakları olarak algılandıkları görülmektedir. Bu sonuçlar Karagül'ün (2011) Malatya Adliyesi ile ilgili yaptığı benzer çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Diğer taraftan “işyerinde mekân ve donanım yetersizliği” ($\bar{X}=2,99$), “kendinizin ve yaptığınız işin önemsenmemesi” ($\bar{X}=2,75$), “görev dağılımındaki adaletsizlik” ($\bar{X}=2,73$), “işyerinde kaynak ve imkânların dağıtımında dengesizlik” ($\bar{X}=2,64$) ve “aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma” ($\bar{X}=2,63$) orta dereceden daha fazla stres kaynağı olarak algılanmaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Betimsel İstatistikler (n=102)

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{x} Ort.	s.s.
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok		
1	Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği	f	2	10	18	72	3,57	0,75
		%	2,0	9,8	17,6	70,6		
2	Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk	f	4	6	18	29	3,03	1,10
		%	3,9	5,9	17,6	28,4		
3	Sık sık iş yeri içinde yer değiştirme	f	30	18	15	18	1,82	1,53
		%	29,4	17,6	14,7	17,6		
4	Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması	f	14	15	26	21	2,29	1,36
		%	13,7	14,7	25,5	20,6		
5	Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak	f	16	18	21	19	2,25	1,43
		%	15,7	17,6	20,6	18,6		
6	Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik	f	14	11	14	20	2,66	1,45
		%	13,7	10,8	13,7	19,6		
7	Aşırı disiplinli çalışma ortamı	f	8	18	35	21	2,26	1,19
		%	7,8	17,6	34,3	20,6		
8	Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma	f	17	18	18	23	2,23	1,43
		%	16,7	17,6	17,6	22,5		
9	Karar verme için yeterli yetkiye sahip olmama	f	17	14	17	28	2,31	1,42
		%	16,7	13,7	16,7	27,5		
10	İşyerinde kaynak ve imkânların dağıtımında dengesizlik	f	13	6	24	21	2,64	1,37
		%	12,7	5,9	23,5	20,6		
11	İşyerinde mekân ve donanım yetersizliği	f	12	3	15	16	2,99	1,37
		%	11,8	2,9	14,7	15,7		
12	Kendinizin ve yaptığınız işin önemsenmemesi	f	12	11	8	30	2,75	1,38
		%	11,8	10,8	7,8	29,4		
13	Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma	f	8	20	18	12	2,63	1,40
		%	7,8	19,6	17,6	11,8		
14	Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu	f	25	17	28	19	1,78	1,34
		%	24,5	16,7	27,5	18,6		
15	İşle ilgili kararlara katılamamak,	f	17	16	24	16	2,24	1,44
		%	16,7	15,7	23,5	15,7		
16	Görev dağılımındaki adaletsizlik	f	10	11	16	25	2,73	1,34
		%	9,8	10,8	15,7	24,5		
17	İş yerine ulaşımında zorluklar	f	22	10	19	16	2,31	1,55
		%	21,6	9,8	18,6	15,7		
18	İş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı	f	5	6	9	15	3,30	1,15
		%	4,9	5,9	8,8	14,7		
19	Çalışma saatlerinde belirsizlik	f	23	18	13	21	2,11	1,53
		%	22,5	17,6	12,7	20,6		
20	Yaptığınız işin aşırı monoton olması	f	11	16	21	23	2,46	1,35
		%	10,8	15,7	20,6	22,5		
21	Vatandaş memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu	f	28	16	23	15	1,83	1,47
		%	27,5	15,7	22,5	14,7		
22	Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu	f	12	14	19	19	2,56	1,41
		%	11,8	13,7	18,6	18,6		
23	Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması	f	18	32	20	14	1,82	1,36
		%	17,6	31,4	19,6	13,7		
24	Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması	f	38	20	27	9	1,30	1,27
		%	37,3	19,6	26,5	8,8		
25	Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması	f	35	18	25	18	1,43	1,28
		%	34,3	17,6	24,5	17,6		
26	İş arkadaşlarının düşmanca davranması	f	52	25	12	7	0,92	1,20
		%	51,0	24,5	11,8	6,9		
27	Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir	f	23	12	14	17	2,30	1,59

	görmeme	%	22,5	11,8	13,7	16,7	35,3		
28	İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu	f	28	21	15	15	23	1,84	1,53
		%	27,5	20,6	14,7	14,7	22,5		
29	Yeni durumlara ve uyarılara uyabilme durumu	f	19	16	27	20	20	2,06	1,37
		%	18,6	15,7	26,5	19,6	19,6		
30	Önerilerin dikkate alınmaması	f	21	12	22	24	23	2,16	1,44
		%	20,6	11,8	21,6	23,5	22,5		

Buna karşın “iş arkadaşlarının düşmanca davranması” ($\bar{X}=0,92$), “çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması” ($\bar{X}=1,30$), “çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması” ($\bar{X}=1,43$), “örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu” ($\bar{X}=1,78$) stres kaynaklarına katılım düşük düzeydedir. Başka bir deyişle bu unsurlar diğerlerine göre daha az derecede stres kaynağı olarak görülmektedir. Dikkat çeken bulgulardan biri de “ast-üst ilişkisi” ($\bar{X}=1,82$) unsurunun “orta” seviyeden biraz daha az stres yaratan kaynak olduğudur. Bu noktada deneklerin %80,4’ünün Zabıt Kâtibi olması dikkate alınmalıdır.

4.2.1. Analizler

Katılımcıların örgütsel stres kaynaklarına ilişkin tutumları cinsiyet, yaş, eğitim, aylık gelir, kıdem, çalışma yılı, kurum ve görev demografik değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Ancak deneklerin söz konusu tutumları medeni hal değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Tablo 6’ya göre bayanlar “yeni durumlara ve uyarılara uyabilme durumunu” orta dereceden biraz daha fazla stres kaynağı olarak görmektedirler ($\bar{X}=2,28$). 40 yaş ve altındakilere göre “aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu” ($\bar{X}=2,83$), ilköğretim ve lise mezunlarına göre “sık sık iş yeri içinde yer değiştirme” ($\bar{X}=2,28$), 2500 TL ve daha fazla aylık geliri olanlara göre ise “aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma” ($\bar{X}=3,25$), ve “hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme” ($\bar{X}=3,00$), daha fazla stres kaynağı olarak algılanmaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması (n=102)

Örgütsel Stres Kaynakları	Demografik Değişkenler	Grup	N	Ort	s.s.	t/F	p
Yeni durumlara ve uyarılara uyabilme durumu	Cinsiyet	Bay	38	1,68	1,338	t = -2,154	,034*
		Bayan	64	2,28	1,362		
Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu	Yaş	40 yaş ve altı	60	2,83	1,237	t = -2,403	,018*
		41 yaş ve üzeri	42	2,17	1,560		
Sık sık iş yeri içinde yer değiştirme	Eğitim	İlköğretim ve Lise	46	2,28	1,377	t = -2,838	,005**
		Lisans/Lisansüstü	56	1,45	1,560		
Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma	Aylık Gelir	2500 TL’den az	78	2,44	1,410	t = -2,546	,012*
		2500 TL ve daha fazla	24	3,25	1,225		
Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme	Aylık Gelir	2500 TL’den az	78	2,09	1,572	t = -2,515	,013*
		2500 TL ve daha fazla	24	3,00	1,474		

Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme	Kıdem	6 yıl ve daha az	37	1,78	1,669	F=3,268	,042*
		7-13 yıl	29	2,55	1,270		
		14 yıl ve üzeri	36	2,64	1,641		
Çalışma saatlerinde belirsizlik	Çalışma süresi	10 yıl ve daha az	58	2,40	1,544	t =2,224	,028*
		11 yıl ve daha fazla	44	1,73	1,453		
Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk		Ceza Mahkemeleri	32	2,53	1,319	F=6,839	,002**
		Hukuk Mahkemeleri	41	3,07	,959		
		Cum.Başsavcılığı	29	3,52	,785		
Sık sık iş yeri içinde yer değiştirme	Kurum	Ceza Mahkemeleri	32	1,28	1,529	F=3,716	,028*
		Hukuk Mahkemeleri	41	1,90	1,463		
		Cum.Başsavcılığı	29	2,31	1,491		
Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak		Ceza Mahkemeleri	32	1,66	1,450	F=5,303	,006**
		Hukuk Mahkemeleri	41	2,32	1,404		
		Cum.Başsavcılığı	29	2,79	1,236		
İş arkadaşlarının düşmanca davranması	Görev	Zabit kâtipleri	82	,78	1,089	t=-2,464	,015*
		Diğer (Yazı İşleri Müdürü, Mübaşir)	20	1,50	1,469		

*:(P<0,05).

**:(P<0,01).

14 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlara göre “hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme”, ($\bar{X} = 2,64$), 10 yıl ve daha az çalışanlar açısından “çalışma saatlerindeki belirsizlik” ($\bar{X} = 2,40$), Cumhuriyet Başsavcılığında çalışanlara göre ise “yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk” ($\bar{X} = 3,52$), “sık sık iş yeri içinde yer değiştirme” ($\bar{X} = 2,31$) ve “birbiri ile çelişen iki işi birden yapma” ($\bar{X} = 2,79$), diğer gruplara göre daha fazla stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Zabıt kâtipleri dışında kalan çalışanlara göre ise “iş arkadaşlarının düşmanca davranması” az da olsa stres kaynağı durumundadır ($\bar{X} = 1,50$).

4.3. Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin Bulgular

Stresle baş etme yollarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 7’de verilmektedir. Buna göre “daha da kötü olabilirdi diye düşünme” ($\bar{X} = 2,25$) ve “aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma” ($\bar{X} = 2,25$) unsurlarının stresle başa çıkmada deneklere orta dereceden biraz fazla seviyede yardımcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte “ibadet etme”, ($\bar{X} = 2,03$) “stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma” ($\bar{X} = 1,99$) ve “stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme” ($\bar{X} = 1,96$) unsurlarının ise stresle başa çıkma konusunda çok az bir farkla orta derecede etkisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7: Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin Betimsel İstatistikler (n=102)

Sıra No	İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{X} Ort.	s.s.	
		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok			
1	Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme	f	18	18	32	18	16	1,96	1,30
		%	17,6	17,6	31,4	17,6	15,7		
2	Olay veya durumun üstüne gitme.	f	11	22	45	19	5	1,85	1,00
		%	10,8	21,6	44,1	18,6	4,9		
3	Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	f	12	16	29	24	21	2,25	1,28
		%	11,8	15,7	28,4	23,5	20,6		
4	Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	f	47	34	12	4	4	0,85	1,04
		%	46,5	33,7	11,9	4,0	4,0		
5	Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma	f	50	27	10	8	7	0,97	1,23
		%	49,0	26,5	9,8	7,8	6,9		
6	Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.)	f	66	15	10	8	3	0,70	1,11
		%	64,7	14,7	9,8	7,8	2,9		
7	Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma	f	14	9	38	19	22	2,25	1,28
		%	13,7	8,8	37,3	18,6	21,6		
8	Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma	f	17	18	34	15	18	1,99	1,30
		%	16,7	17,6	33,3	14,7	17,6		
9	Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme.	f	23	23	25	11	20	1,82	1,41
		%	22,5	22,5	24,5	10,8	19,6		
10	Yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme (sanat, müzik, spor, okuma vb.).	f	40	21	14	11	16	1,43	1,48
		%	39,2	20,6	13,7	10,8	15,7		
11	İbadet etme.	f	10	22	39	17	14	2,03	1,15
		%	9,8	21,6	38,2	16,7	13,7		
12	Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak	f	26	22	25	17	12	1,68	1,33
		%	25,5	21,6	24,5	16,7	11,8		
13	Stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltmaya çalışmak	f	25	25	26	16	10	1,62	1,28
		%	24,5	24,5	25,5	15,7	9,8		
14	Stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma	f	28	26	26	14	8	1,49	1,24
		%	27,5	25,5	25,5	13,7	7,8		
15	Stresle baş edebilmek için sigara vb. kullanmak	f	56	7	6	9	24	1,39	1,71
		%	54,9	6,9	5,9	8,8	23,5		

Diğer taraftan “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.)” ($\bar{X}=0,70$), “konuyla ilgili olarak birini suçlama” ($\bar{X}=0,85$) ve “bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma” ($\bar{X}=0,97$) unsurlarının stresle mücadelede en az derecede başvurulan yöntemler oldukları görülmektedir.

4.3.1. Analizler

Katılımcıların stresle baş etme yollarına ilişkin tutumları cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim, aylık gelir, kurum ve görev demografik değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Ancak deneklerin söz konusu tutumları çalışma yılı ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Tablo 8’e göre bayanlar orta dereceye yakın bir şekilde baylara göre biraz daha fazla olarak “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmaktadırlar” ($\bar{X}=1,92$). 40 yaş ve altındakiler “stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma” ($\bar{X}=2,25$), “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak” ($\bar{X}=1,93$), “stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma” ($\bar{X}=1,73$) yöntemlerini biraz daha fazla kullanmaktadırlar.

Tablo 8: Katılımcıların Stresle Baş Etme Yollarına İlişkin Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması (n=102)

Örgütsel Stres Kaynakları	Demografik Değişkenler	Grup	N	Ort	s.s.	t/F	p
Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak	Cinsiyet	Bay	38	1,26	1,31	t = -2,467	,015*
		Bayan	64	1,92	1,95		
Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma	Yaş	40 yaş ve altı	60	2,25	1,57	t = -2,455	,016*
		41 yaş ve üzeri	42	1,62	1,306		
Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak	Yaş	40 yaş ve altı	60	1,93	1,87	t = -,371	,020*
		41 yaş ve üzeri	42	1,31	1,34		
Stres durumunda oluşan sınırlılığı ve öfkeyi dışa vurmamak	Yaş	40 yaş ve altı	60	1,73	1,87	t = 2,40	,018*
		41 yaş ve üzeri	42	1,14	1,17		
Olay veya durumun üstüne gitme.	Medeni Hal	Evli	91	1,78	,964	t = -2,130	,036*
		Bekar/Boşanmış /Ayrı	11	2,45	1,214		
Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma).	Medeni Hal	Evli	91	2,16	1,85	t = -2,078	,040*
		Bekar/Boşanmış /Ayrı	11	3,00	1,000		
Konuyla ilgili olarak birini suçlama.	Eğitim	İlköğretim ve Lise	46	1,09	1,51	t = 2,11	,037*
		Lisans/Lisans üstü	56	,65	,907		
Çeşitli gevşeme yöntemlerinin kullanma (meditasyon, yoga vb.	Eğitim	İlköğretim ve Lise	46	1,11	1,320	t = 3,58	,001*
		Lisans/Lisans üstü	56	,36	,773		
Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma	Eğitim	İlköğretim ve Lise	46	1,70	1,412	t = -2,094	,039*
		Lisans/Lisans üstü	56	2,23	1,175		
İbadet etme.	Eğitim	İlköğretim ve Lise	46	2,37	1,42	t = 2,78	,006*

		Lisans/ Lisans üstü	5 6	1, 75	1,1 00		
Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama çalışmak		İlköğre tim ve Lise	4 6	1, 35	1,3 03	t=- 2,299	,024*
		Lisans/ Lisans üstü	5 6	1, 95	1,3 13		
Stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurmak		İlköğre tim ve Lise	4 6	1, 04	1,2 28	t=- 3,446	,001*
		Lisans/ Lisans üstü	5 6	1, 86	1,1 51		
Çeşitli gevşeme yöntemlerin kullanma (meditasyon, yoga vb.	Aylık Gelir	2500 TL'de n az	7 8	,5 3	,93 6	t=- 2,882	,005*
		2500 TL ve daha fazla	2 4	1, 25	1,4 52		
Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma	Kurum	Ceza Mah.	3 2	2, 28	1,2 76	F=9,49 3	,000* **
		Hukuk Mah.	4 1	1, 37	1,1 99		
		Cum.B aş.	2 9	2, 55	1,1 52		
Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma		Zabit kâtiple ri	8 2	2, 48	1,1 99	t=3,748	,000*
		Diğer (Yazı İşleri Müdür ü, Mübaş ir)	2 0	1, 35	1,2 26		
İbadet etme.	Görev	Zabit kâtiple ri	8 2	2, 15	1,1 56	t=2,104	,038*
		Diğer (Yazı İşleri Müdür ü, Mübaş ir)	2 0	1, 55	1,0 50		
Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama çalışmak		Zabit kâtiple ri	8 2	1, 84	1,3 65	t=2,596	,011*
		Diğer (Yazı İşleri Müdür ü, Mübaş ir)	2 0	1, 00	,97 3		

*:(P<0,05).

**:(P<0,01).

***:(P<0,001).

Evli olmayanlar “olay veya durumun üstüne gitme” ($\bar{X}=2,45$), “daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma)” konusunda daha kararlı ($\bar{X}=3,00$) görünmektedirler. İlköğretim ve lise mezunu olanlar “konuyla ilgili olarak birini suçlama” ($\bar{X}=1,09$), “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.)” ($\bar{X}=1,11$) ve “ibadet etme” ($\bar{X}=2,37$) yöntemlerini biraz daha çok tercih etmektedirler. Lisans/lisansüstü mezunlar ise “stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma” ($\bar{X}=2,23$), “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama çalışmak” ($\bar{X}=1,95$) ve “stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma” ($\bar{X}=1,86$) yöntemlerini diğerlerine göre daha çok kullanmaktadırlar. 2500 TL ve daha fazla aylık geliri olanlar “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.)” ($\bar{X}=1,25$), Cumhuriyet Başsavcılığında çalışanlar ise “stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma” ($\bar{X}=2,55$) yöntemlerine daha çok başvurumaktadırlar. Zabıt Kâtipleri ise “aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma” ($\bar{X}=2,48$), “ibadet etme” ($\bar{X}=2,15$) ve “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama çalışmak” ($\bar{X}=1,84$) yöntemlerini daha çok benimsemektedirler.

5.Sonuçlar

Örgütsel stres kaynakları ve stres yönetimine ilişkin yapılan bu çalışmada ilgili alan yazın doğrultusunda Tekirdağ merkezdeki adliye mensupları üzerinde anket çalışması yürütülmüştür. Elde edilen bulgulara paralel olarak ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

Deneklerin çoğunluğu evli, genelde bayan, 31-40 yaş arasında, üniversite mezunu, 2500 TL ve daha az aylık gelir elde eden, 14 yıl ve daha fazla mesleki tecrübeye sahip, hukuk mahkemelerinde çalışan, *Zabıt Kâtiibi* olarak görev yapan kişilerden oluşmaktadır.

En yüksek stres kaynakları arasında ilk üç sırayı “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, iş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı ile yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk” almaktadır. “İş arkadaşlarının düşmanca davranması” değişkeni hiçbir şekilde stres kaynağı oluşturmamaktadır. Katılımcıların çoğunluğu *Zabıt Kâtiibi* olduğu için “ast-üst ilişkisi” oldukça az stres kaynağı oluşturmaktadır.

Stres kaynakları ile ilgili görüşler demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar içermektedir. Dolayısıyla “medeni durum” hariç oluşturulan hipotezler genelde kabul edilmiştir. Bayanlar “yeni durumlara ve uyarılara uyabilme durumunu” orta dereceden biraz daha fazla stres kaynağı olarak görmektedirler. Deneklerin yaşı azaldıkça “aşırı yazışma ve bürokrasinin”, eğitim düzeyleri azaldıkça “sık sık iş yeri içinde yer değiştirmenin”, aylık gelir arttıkça “aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma” ve “hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme” unsurlarının stres kaynağı olarak algılanma düzeyi artmaktadır. Aynı şekilde kıdem arttıkça “hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme”, Tekirdağ’da çalışma süresi azaldıkça “çalışma saatlerinde belirsizlik” unsurları daha çok stres kaynağı olarak görülmektedir. Cumhuriyet Başsavcılığında çalışanlar “yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk”, “sık sık iş yeri içinde yer değiştirme” ve “birbiri ile çelişen iki işi birden yapma” unsurlarını mahkemelerde çalışanlara göre daha fazla stres kaynağı olarak algılamaktadır. Zabıt kâtipleri dışında kalan çalışanlar ise “iş arkadaşlarının düşmanca davranması” etkenini az da olsa stres kaynağı görmektedirler.

Stresle Başa Çıkma elde edilen bulgulara yönelik ortaya çıkan sonuçlar ise şu şekilde özetlenebilir:

Stresle başa çıkma “daha da kötü olabilirdi diye düşünme”, “aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma” yöntemleri deneklerce orta dereceden biraz fazla seviyede kullanılmaktadır. “İbadet etme”, stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma” ve “stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme” yöntemlerinin ise stresle baş etmede orta dereceye yakın bir derecede kullanılan yöntemlerdir. “Birini suçlama” ve “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma” ve “bedensel egzersizler yaparak rahatlama çalışması” deneklerin en az derecede başvurduğu yöntemlerdir.

Stresle baş etmede başvurulan yollar demografik değişkenlere göre karşılaştırma yapıldığında “medeni durum” hariç genelde anlamlı farklılıklar görülmüş ve kurulan hipotezler kabul edilmiştir.

Bayanlar orta dereceye yakın bir şekilde biraz daha fazla olarak “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama çalışmaktadırlar”. Yaş azaldıkça “stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma” “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama çalışması”, “stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma” yöntemleri biraz daha fazla kullanılmaktadırlar. Evli olmayanlar “olay veya durumun üstüne gitme” “daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma)” konusunda daha karardır. Eğitim düzeyi azaldıkça “konuyla ilgili olarak birini suçlama” “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.)” ve “ibadet etme” yöntemleri biraz daha tercih edilmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça “stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma”, “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlama çalışması” ve “stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurma” yöntemleri diğerlerine göre daha çok kullanılmaktadırlar. Gelir arttıkça “çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.)” artmaktadır. Cumhuriyet Başsavcılığında çalışanlar ise “stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma yöntemlerine daha çok başvurumaktadırlar. Zabıt Kâtipleri ise “aile fertleri ve dostlarla eğlenceli

ortamlarda birlikte olma”, “ibadet etme” ve “sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak” yöntemlerini daha çok benimsemektedirler.

6.Öneriler

Araştırma kapsamında ele alınan Tekirdağ Adliyelerinde çalışanlar için söz konusu örgütsel stres etkenlerinin azaltılması ile ilgili bireysel ve örgütsel anlamda şu önerilerde bulunulabilir:

Çalışanların boş zamanlarında ya da uygun zaman fırsatı oluşturarak belli saatlerde çeşitli sportif aktiviteleri ile meşgul olarak stresin olumsuz etkilerini azaltabilirler. Profesyonel kişilerden rahatlama ve gevşeme tekniklerini uygulayarak stresli anları azaltabilir. Diğer taraftan dengeli ve sağlıklı beslenerek vücut için risk faktörü oluşturabilecek yiyecek ve içeceklerden uzak durmak stresi azaltabilir. Çalışan kişiler ne zaman ne yapmaları gerektiğini mümkün mertebe planlamalı ve işi kolaylaştırmaya çalışmalıdır. Kültür-sanat etkinliklerine katılmak, müzik dinlemek, tv izlemek, kitap okumak gibi boş zaman değerlendirme faaliyetleri stresi önleyici ya da azaltıcı etkide bulunabilir.

Örgütsel açıdan bakıldığında, öncelikle maaş ve ücretlendirmenin, yetki ve sorumluluk dağılımlarının iş yükünün çalışanlarda stres düzeyini makul düzeyde tutabilecek şekilde adil ve açık bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. İş yerinde mekân ve donanım açısından kaynak olanaklarının yeterli olması ve adil dağılması, çalışanların ve yaptıkları işin önemsenmesi, görev dağılımının, performans ve terfide adaletli davranmanın, çalışanların işle ilgili kararlara katılmasının, aşırı yazışmanın ve bürokrasinin azaltıldığı bir örgüt yapısının oluşturulması örgütsel stresi azaltacaktır. Çalışanların hak ettiği ilgiyi ve takdiri görmesi, sorumlu oldukları amirlerinin olumlu tutum ve davranışları moral ve motivasyon artırıcı etki yaparken stres düzeylerini de azaltacaktır. Kişisel ya da kurumca alınabilecek birçok tedbir örgütsel stres kaynaklarının ve muhtemel olumsuz etkilerinin azaltılmasına katkı sağlayacaktır. Bu durumda bir taraftan daha ılımlı ve uygun örgüt iklimi yaratılarak; iş ve işlemlerin sağlıklı yürümesi sağlanmış olacak; diğer taraftan ise çalışanlar ruhsal ve bedensel olarak daha zinde olacaklardır.

Kaynaklar

Balcı, A. (1993) “Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 315-334.

Braham, B.J. (1998). *Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (V. G. Diker, Çev.), İstanbul: Hayat Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 11.Baskı, Ankara: Pagem Akademi.

Cleveland, J.N.; O’Neill, J.W.; Himelright, J.L.; Harrison, M.M.; Crouter, A.C. ve Drago, R. (2007), “Work and Family Issues in the Hospitality Industry: Perspectives of Entrants, Managers, and Spouses”, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31 (3), 275-298.

Eroğlu, F., (2011), *Davranış Bilimleri*, 11. Basım, İstanbul: Beta Basım-Yayım.

Gök, S. (2009), “Çalışma Yaşamının Önemli bir sorunu: Örgütsel Stres”, *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, 27 (2), 429-448.

Gökdeniz, İ. (2005), “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları Ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 13, 178.

Güçlü, N. (2001), “*Stres Yönetimi*”, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1), .91-109, <http://www.gefad.gazi.edu.tr/window/dosyapdf/2001/1/2001-1-91-109-9nezahatgcclc.pdf>, erişim tarihi: 10.07.2014.

Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004), “*Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama*”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 23, 61-85. <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi23/gumustekin.pdf>, erişim tarihi: 01.07.2014

Karagül, M., (2011). “Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği”, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karasar, N., (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 13. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kalaycı, Ş., (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalaycı, Ş. (2009), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler*, 4. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Özdamar, K. (1999), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I*, 2.Baskı, Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Erdoğan, İ. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, Avcıol Basım-Yayın.
- Vecchio, R.P. (1987), *Organizational Behavior*, 2. Edition, The Dryan Press, Rinehart and Winston, Inc.
- Aslan, Ş. (2008), Örgütsel Stres Yönetimi, İçinde, *Yöneticinin El Kitabı* (edi).Akgemici vd.ss.197-292.
- [Connor, P.E. ve Worley, C.H. \(1991\), "Managing Organizational Stres", *Business Quarterly*, 56 \(1\), 61-63.](#)
- [Ertekin, Y. \(1993\), *Stres ve Yönetim*, TODAİE, Ankara: Yayın No. 253, 37-97.](#)
- [Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. \(1998\), *Örgütsel Psikoloji*, 3..Baskı, Bursa:Alfa Yayınları.](#)
- [Torrington, D. ve Hall L. \(1987\), *Personnel Management; A New Approach*, New Jersey: Prentice Hall- Englewood Cliffs.](#)
- Güney, S. (2008), *Davranış Bilimleri*, 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.
- Şimşek, M.Ş. ve Çelik, A. (2012, *Yönetim ve Organizasyon*, 14.Baskı, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.