ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 99, Aralık 2019, s. 140-170

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.37041>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
16.09.2019

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.12.2019

Dr. Öğretim Üyesi Süreyya YILMAZ

Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr

Ömer YILMAZ

Sosyal Hizmet Uzmanı
gurbetusagu_61@hotmail.com

Prof. Dr. Abdullah KARATAY

Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü
abdullah.karatay@uskudar.edu.tr

ADLİYE ÇALIŞANLARININ ALGILANAN ÖRGÜTSEL STRES VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ¹

Öz

Bu çalışmada, İstanbul Anadolu Adliyesi çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin ve iş doyumlarının bazı sosyodemografik değişkenlere göre ilişkisini incelemek ve çalışanların örgütsel stres düzeylerini azaltıcı, iş doyumlarını artırıcı sosyal hizmet müdahaleleri, çeşitli politikalar ve öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında, 281 adliye çalışandan elde edilen verilerin analizi sonucunda, toplam iş doyum alt ölçeği ile iş stresi ($r = -.57$; $p < 0,01$) arasında negatif ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise algılanan iş stresi düzeyi ile içsel doyum arasında negatif, dışsal doyum ve toplam doyum düzeyleri arasında ise pozitif ilişki görülmüştür. Bir başka ifade ile toplam iş tatmini arttıkça stres azalmakta; içsel doyum arttıkça genel iş doyum ve dışsal doyum da artmakta, iş stresi ise azalmakta-

¹ Bu makale, Prof. Dr. Abdullah KARATAY danışmanlığında Ömer YILMAZ tarafından hazırlanan “İstanbul Anadolu Adliyesi Çalışanlarının Örgütsel Stres Düzeyleri ve İş Doyumu İlişkisi” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

dır. Bu araştırma, adliyede çalışanlara yönelik örgütsel stres düzeyi ile iş doyumu ilişkisini ortaya koyan ilk araştırma olması bakımından önem arz etmektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Stres, İş Doyumu, Sosyal Hizmet

RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL STRESS AND JOB SATISFACTION IN COURTHOUSE EMPLOYEES

Abstract

In this study, it is aimed to investigate the relationship between organizational stress levels and job satisfaction in Istanbul Anatolian Courthouse employees according to some sociodemographic variables, and to develop social service interventions, various policies and recommendations that reduce organizational stress levels and increase job satisfaction. As a result of the analysis of the data obtained from 281 judicial staff, a negative correlation was found between total job satisfaction subscale and job stress ($r = -.57$; $p < 0.01$). Another finding of the study was negative correlation between perceived job stress level and internal satisfaction, and positive correlation between external satisfaction and total satisfaction levels. In other words, as total job satisfaction increases, stress decreases; As internal satisfaction increases, general job satisfaction and external satisfaction increase, and work stress decreases. This research is important in terms of being the first study that shows the relationship between organizational stress level and job satisfaction for the judiciary employees.

Keywords: Organizational Stress, Job Satisfaction, Social Service

GİRİŞ

İnsanoğlu varoluşundan günümüze kadar yaşadığı süre içerisinde yeme, içme, barınma, güvenlik gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak ve hayatta kalabilmek adına sürekli mücadele içerisinde dir. Bununla birlikte teknolojik ilerlemeler, yeni icatlar, ürünler, modernleşme gibi yaşamı kolaylaştıran ve yaşam kalitesini artıran gelişmeler olmasının yanında bireyler hem sosyal hayatta hem çalışma hayatında, kısacası yaşamın her anında yeni sorunlarla da karşılaşmaktadır. Kentleşme, sanayileşme, hızlı yaşamsal olayların etkisiyle birey bu döngüye uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bio-psiko-sosyal varlık olan her insan bu yaşamsal döngü içinde çevreden gelen uyarılara uyum gösterme tepkisi, uyaran ile gösterilen tepki arasında meydana gelen etki-tepki ve bireyin karşılaştığı zorluklar karşısında sorun çözme kapasitesi ile vücudunun uyarılara verdiği tepki ölçüsü bireyin yapısına göre değişmektedir.

Çalışma hayatı, insan yaşamının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Örgütler, iş yaşamı çerçevesinde belli amaç ve hedeflerin gerçekleştiği, alt-üst ilişkisinin yer aldığı, örgütsel düzenlemelerin belli bir plan, program içerisinde gerçekleştiği kurum, kuruluş ve iş yerleridir. İnsanın günlük yaşamının bir parçası olan stres, çalışma yaşantısında da bireyin karşı karşıya kaldığı önemli bir unsurdur. Örgüt çalışanları arasındaki ilişkiler, çalışma koşulları, yönetim tarzı, iş yükü vb. etkenler örgütsel strese yol açan etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda örgüt yönetimleri belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmek adına örgütsel stresle mücadele etmektedir.

İş doyumu bireylerin yaptıkları işle ilgili duygu, düşünce, inanç ve değerlendirmelerini içermekte olup çalışanların iş doyumuna ya da doyumсузluklarına yol açacak faktörlerin saptanması

önem taşıyacaktır. Çalışanların işle ilgili beklentilerinin karşılanması, iş tatmin düzeylerinin yüksek olması, hem çalışanın mutluluğu, hem de işverenin çalışanlarından daha fazla verim elde edebilmesi bakımından önemlidir.

Örgütte çalışan bireylerin yaptığı işi benimseyebilmesi, kendilerinden beklenen iş performansının sağlanabilmesi, görevini zevk duyarak ve isteyerek çalışabilmesi için belirli şartların oluşması gerekmektedir. Birey, çalıştığı işinden hem maddi hem sosyal hem de psikolojik yönden gerekli doyumu elde edebilmelidir. Böylelikle çalışanların örgüte yönelik bağlılığının ve motivasyonunun sağlanması daha kolay olacaktır (İşcan ve Sevimli, 2005). Bunun yanı sıra iş doyumu ve stres kavramları ele alındığında, düşük düzeyde iş doyumu ve yüksek düzeyde örgütsel stres örgüt çalışanlarının işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü, kurallara uymama, işle ilgili olumlu olmayan tutum ve davranış sergileme, örgütün amaçlarını benimsememe gibi olumsuz sonuçların bulunduğu düşünülmektedir (Murat ve Yılmaz, 2008).

Yolcuoğlu (2013), sosyal hizmeti, “kişilerin hayat görevlerini başarma, yaşama ilişkin isteklerini ve değer yargılarını gerçekleştirme, stres düzeylerini minimal düzeye getirerek dengeleme, becerilerini geliştirme, bireyin gelişmesine engel olan etmenlerin neler olduğunu keşfederek onlarla başetme becerisi kazanma, fiziksel, sosyal, ruhsal açıdan iyilik halini elde etme ve hayat kalitesini yükseltmeye dair çabaları planlamayı hedefleyen insani mesleklerin en önemlilerinden biri” olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla sosyal hizmet, insanların sosyal işlevselliğini arttıran, bireylerin, grupların, örgütlerin, toplumların etkileşimlerinden kaynaklanan sosyal sorunların çözümünde mesleki bilgi ve becerisini kullanan, sorun çözme kapasitelerini arttıran bir bilim dalıdır. Sosyal hizmet uzmanları örgütlerde çalışanların, çeşitli nedenlerden kaynaklanan stres çözümünde çeşitli müdahaleler, uygulamalar gerçekleştirerek çalışanların örgütsel stresinin azaltılması, iş doyumlarının artırılması noktasında önemli katkılar sağlama becerisine sahiptir.

Adliyeler sosyal sorunların yoğun olarak yaşandığı, insanlar arasında yaşanan çatışmaların ve çözümsüzlüklerin adil bir yargı ortamında çözüm arandığı kurumlardır. Adliye çalışanlarının daha verimli bir şekilde görevlerini yapabilmesi, yaşantılarından memnun olabilmesi için örgütsel stres ve iş doyumu kavramları önem arz etmektedir. Örgütsel stres ve iş doyumu hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Adli alanda sınırlı sayıda örgütsel stres konusunda çalışma bulunmakta olup iş doyumu konusunda çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada adli çalışanlarının örgütsel stres düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiş, çalışanların örgütsel stres düzeylerinin azaltılması, iş doyumlarının artırılması için sosyal hizmet müdahaleleri, çeşitli politikalar ve öneriler geliştirilmiştir.

1. ÖRGÜTSEL STRES

Birçok bireyin beraber çalıştıkları, toplumsal açıdan açık bir sistem olan yapıyı örgüt olarak tanımlamak mümkündür. Örgüt yapısı içinde sorumluluk, iş bölümü ve yetki açısından oluşan hiyerarşiyi kullanarak bazı ortak amaçlara ulaşılabilmesi için, bir grup kişinin yapacağı uygulamaların akılcı bir şekilde organize edilmesi söz konusudur (Akyar, 2012).

Örgütsel stres iş stresi olarak da nitelendirilir ve kişileri işlevsel olarak farklılaşmaya zorlayan değişimlerce belirlenmiş, onların işleriyle ve diğerleri ile etkileşimlerinden kaynaklanan durumdur (Pehlivan, 2002). Çalışma yaşamında maruz kalınan stres, çalışan bireyi gerek fiziki yönden gerekse duygusal açıdan etkileyen ve bireyin çalışma yaşamındaki işlevselliği üzerinde risk teşkil eden kişisel bir tepki olarak tanımlanabilir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007).

Çalışma ortamındaki koşullar, işgörenler üzerinde tatminsizliğe neden oluyorsa, işgörenler hem fiziki hem de ruhsal olarak negatif bir şekilde etkilenecektir. Bu durumda beraberinde çalışanların performansını ciddi ölçüde etkileyerek çatışma gibi olumsuz durumlar yaşanmasına neden olacaktır (Aktaş, 2001).

1.1. Örgütsel Stres Kaynakları

1.1.1. Bireysel Özelliklere Bağlı Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları genellikle insanın kişisel, bedensel ve psikolojik yapılarıyla ilgilidir. Kişilik yapısı, duygu durumu, çeşitli yaş dönemlerine ilişkin bunalımlar, monoton hayat şekli, ekonomik sıkıntılar, aileye ilişkin sorunlar, yaşam kalitesi, hayal kırıklığı bireyin bireysel özellikleri bu kapsamda etkin olmaktadır. Bu süreçte kişi stresli, kaygılı olduğunda, ileri ki zamanda olumsuz bir duruma maruz kalabileceğini düşünür ve ifade eder. Kişide tedirgin olma, gergin olma ve panik halinde olma gibi çeşitli seviyelerde psikolojik değişiklikler görülebilir (Silah, 2005).

1.1.2. Örgütsel Özelliklere Bağlı Stres Kaynakları

Örgütler, işgörenin vaktinin büyük bir kısmının geçtiği, bu süreçte önemli ilişki ve etkileşimin gerçekleştiği ortamlardır. Örgütte oluşan stres, işgörenin performansına olumsuz etki edebileceği gibi iş verimliliğine, buna bağlı olarak örgütün başarısına da olumsuz etki etmektedir. Örgütsel özelliklere bağlı stres kaynakları; işin yapısı, örgütsel yapı, örgütsel politikalar, fiziksel koşullar olabilir (İştar, 2012).

1.1.3. Toplumsal Çevreye Bağlı Stres Kaynakları

Günümüz şartlarında stresin sadece iş kaynaklı olduğunu düşünmek ve ayırt etmek çok basit bir durum değildir. Kişi hayatının bir bölümünü çalıştığı iş yerinde, bir bölümünü ailesiyle birlikte ve geriye kalan kısmını ise toplumsal çevrede geçirmektedir. Hayatımızın parçasını oluşturan bu ortamlar bazen birbirlerine etki etmektedir. Toplumsal yaşamda belli bir statüde yer alan birey hem özel yaşamını hem de iş hayatını belli bir düzen içerisinde sürdürmek durumundadır. Dolayısıyla hem çalışılan iş hem özel yaşam birey üzerinde stres oluşumuna yol açmaktadır (Güçlü, 2001). Gündelik yaşamdan kaynaklanan iletişim sorunları, trafik sorunları, ülkelerin gelir-gider düzeylerinde meydana gelen dalgalanmalar, siyasi çatışmalar, kentleşme, ulaşım zorlukları, bilim ve teknolojiye gelişmeler, toplumun sosyal, kültürel gibi sosyolojik yapısında oluşan değişimler dış çevre ile ilgili genel toplumsal çevre stres kaynaklarındandır (Silah, 2005).

1.2. Örgütsel Stresin Sonuçları

1.2.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Bireyler, olumsuz şartların sürekliliğine bağlı olarak uyum sorunları ile birlikte kalıcı bozukluklar yaşayabilirler (Aktaş, 2001).

Stres hormonunun aşırı salgılanımı, kalp atış hızını yükseltmekte, kalbin çalışma kapasitesini zorlamakta, kalbin daha fazla kasılmasını sağlayarak kalp krizine maruz kalma olasılığını yükseltmektedir. Bununla birlikte stres, mide sinirlerini harekete geçirerek hidroklorik asit salgılamasını sağlamaktadır. Asitle birlikte midedeki koruyucu yapının süreç içerisinde zarar görerek yara oluşmasına sebep olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

Stres, bireyi psikolojik yönden etkileyerek birey üzerinde; kaygı, depresyon ve tükenmişlik gibi sonuçlara neden olmaktadır (Işıkhana, 2014, 2016; Baltaş ve Baltaş, 2012).

İştahsızlık, uyuma isteğinin artması, uykusuzluk hali, yeme alışkanlığında artış ya da iştahsızlık, sigara-alkol kullanımı ve madde bağımlılığı, saldırgan olma hali stresin davranışsal sonuçlarıdır (Akyar, 2012).

1.2.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel stresin, işe yabancılaşma, performans düşüklüğü, iş kazaları, iş gören devir hızının artması, işe devamsızlık gibi sonuçları olabilir.

Çalışanın farklı bunalımlar yaşaması sonucu hoşnut olmamasına neden olan işe yabancılaşma, örgüte yönelik işe gören hızının yükselmesi, iş kazası, devamsızlık vb. olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır (Parsak ve Turan, 2011).

Çalışanın, stresi kaldıramayacağı miktarda algılaması, işe gitmemeye başlamasına, örgüte olan bağlılığının zayıflamasına hatta işini bırakarak koşullarının daha iyi olacağını düşündüğü bir başka örgüte gitmesine neden olabilmektedir. Bu tür faktörler, örgütün iş gücü kaybından doğacak maliyetleri yükseltmesi yönünden önemli sonuçlardır (Ergeneli, 2006).

İş kazaları, iş görenlerin sağlığını etkileyen etkenler içinde önemli bir paya sahiptir. Örneğin, her sene, toplumda kazaların oranı artış göstermekte olup buna bağlı olarak hukuki, sosyal, iktisadi, tıbbi, hukuki, insancıl sorunlar ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Genç nüfusta kazaların oranı daha yüksek yaşanması, bu konuya yönelik ilgiyi daha fazla artırmaktadır (Akbulut, 1994).

Bir örgütte işgören devrinin fazla olması, örgütün maliyetlerinin artmasına, verimliliğin azalmasına da sebep olabileceği gibi bu durum stres seviyesinin üst yönetim kesiminde fark edilmesine temel oluşturabilecektir (Aytaç, 2009).

Çalışanın iş saatleri içinde işinde olmaması hali devamsızlık olarak tanımlanabilir. Mazeretli ve mazeretsiz devamsızlık şeklinde ikisi arasında önemli bir fark vardır. Bu ayrım kişinin devamsızlığı için çalıştığı iş yerinden izin alıp almamasından ya da hasta olması halinde hastane kayıtlarından tespit edilebilir. Mazeretsiz olarak devamsızlık yapmak mazeret olarak devamsızlık yapmaya göre daha çok iş tatmini ile alakalıdır (Telman ve Ünsal, 2004).

2. İŞ DOYUMU

İş, bireyin hayatını sürdürmesi için gerekli olan maddi kazanca sahip olmada önemli bir role sahiptir. Bu yüzden birey için çok mühim bir unsurdur. Bu yönde, örgütsel davranış kapsamında senelerdir işin ne anlam ifade ettiği, birey için işin ne önemi olduğu, bireye ne katkı sağladığı konusunda birçok araştırma gerçekleştirilmektedir. Yapılan bu araştırmaların büyük çoğunluğunun odağında ise bireyin çalıştığı işinden hoşnut olup olmadığını belirten “iş doyumu” vardır (Akşit Aşık, 2010).

İş tatmini işin kendine has özellikleri ile işgörenlerin talepleri örtüştüğünde meydana gelen ve çalışanın işinden mutlu olmasını sağlayan bir olgudur (Ekinci vd., 2008). İşe yönelik olumlu tutum geliştirilmesi iş tatminine denktir. İşe yönelik olumsuz tutumsa iş tatminsizliği diye ifade edilebilir. Bu bilgiler ışığında bir kişinin çalıştığı yerde iş doyumunun yüksek olması, bu bireyin çoğunlukla hem işini severek yaptığı, hem de çalıştığı işine karşı pozitif olarak değer verdiği anlamı çıkmaktadır (Bozkır vd., 2006).

2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmininin meydana gelmesinde etki sahibi olan kişisel faktörler, bireyin doğduğu andan itibaren sahip olduğu özelliklerle birlikte hayat boyu edindiği tecrübeler ışığında belirlenmektedir. Bireyin sahip olduğu durumun değerlendirilmesinde cinsiyet, statü, kişilik yapısı, eğitim düzeyi, zeka ve yetenek, yaş, sosyo-kültürel çevre, işte kalma süresi gibi faktörler önemli etki eder (Eğinli, 2009).

2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş, bireyin bir örgüt içerisinde belirli bir zaman zarfı içerisinde gerçekleştirdiği görev olarak algılanmakta olup bireyin çalışarak örgüte kazandırdığı katkı ve değerler bütünü olarak da ifade edilebilir. Bu esnada çalışan bireyin iş doyumunu dendiğinde çalışanın işine ve çalışma ortamına dair birçok değişkenin etkisi ile oluşan tutumları da ön plana çıkmaktadır. Bu değişkenler, çalışılan işin gereği olan bilgi, beceri düzeyinden, bireye katkı sağladığı sosyal ve ekonomik yararlar kadar çeşitli faktörler olarak değerlendirilebilir (Eğinli, 2009). Diğer faktörler, örgütün sunduğu kariyer olanakları, ücret, beraber çalışılan kişiler, fiziksel özellikler, ast ve üst kademe ilişkileri, kararlara ortak olma, özendirme, örgüt kültürü ve iletişim olarak belirtilebilir (Ekinci vd., 2008).

3. ADLİYEDE ÖRGÜTSEL ÖRGÜTSEL STRES, İŞ DOYUMU VE SOSYAL HİZMET

Örgüt kavramı, belirli bir amacın gerçekleşmesi için bir arada bulunan kişilerin oluşturduğu topluluğu ifade eder. Bütün örgütlerin var olma sebebi, kişilerin kendi kendine yapamayacağı görevlerin veya başaramayacağı amaçların sadece bireylerin bir araya gelerek çalışmasıyla oluşturulmasıdır (Duyan vd., 2008).

Bütün örgütlerin var olma ve kurulma sebebi bulunmaktadır. Örgütlerin gerçekleştirmek istedikleri amaçları, yapıları ve özellikleri, örgütteki çalışanların bazı stres kaynaklarına maruz kalmasına sebep olabilir. Sosyal Hizmet kurum ve kuruluşlarında, bireylerin, grupların, toplumların çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan ekonomik, psiko-sosyal sorunlarına müdahale edilmesini ve gereksinimlerinin giderilmesini amaç edinen hizmetler dezavantajlı kesimlere verilmektedir (Işıkhani, 1999b).

Adalet kurumları, insanlar arasında yaşanan toplumsal sorunların adil bir şekilde yargılanarak çözüm arandığı yerlerdir. Kişilerin sosyal yaşamda yaşadığı mağduriyeti giderilirken bir yandan da suçlu olanın yargılandığı, adaletin sağlandığı bu kurumlarda olumlu ve olumsuz iki zıt sonuçların doğduğu bu ortamlarda stresin yoğun yaşanması yadsınamaz. Bireylere kamusal hizmet sunan bu kurumlarda çalışan kamu personelleri yoğun stres yaşamaktadır. Adliye çalışanlarının görevlerini daha iyi yapabilmesi, yaşamlarından zevk alabilmesi adına iş stresi ve iş doyum kavramlarının büyük önemi vardır. Stresli birey, kendi kendine baş edemediği sorunları danışacak, onlara çözüm bulacak işinde uzman bir meslek elemanına ihtiyaç duyabilir (Sabuncuoğlu, 2000).

Kişilerin sosyal işlevsellikleri, yaşam gayeleri tehlike altında olduğunda psikolog, doktor, psikiyatrist gibi mesleklerin yanı sıra sosyal hizmet de bireylerin sorunlarıyla ilgilenir. Sonuç olarak sosyal hizmet, bireyin işlevselliğini yavaşlatan, hayatın zenginleşmesine engel olan ya da yardımcı olan çevresel etmenlerle ilişkilidir (Işıkhani, 1999b).

Her türlü gereksinim duyulan mesleki bilgi, beceri ve müdahale tekniklerini profesyonelce uygulamaya yönelik yetki sahibi olan sosyal hizmet mesleği, çalışma yaşamında değerini zamanla artırmaktadır. Sosyal hizmet, sahip olduğu bu özelliği ile örgüt ortamında ve çevresinde olduğu kadar bireyin kendi hayatında, sosyal yaşamında, iş doyumunun ve verimliliğinin artırılmasında, eğitiminde işlevsel olabilme niteliğine sahiptir (Işıksan, 2006).

4. YÖNTEM

Bu bölümde katılımcılar, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve veri analizleri ele alınmıştır. Bu çalışmada öncelikli olarak İstanbul Anadolu adliyesinde çalışan personelin algılanan iş stresi düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca, ele alınan psikolojik kavramların çeşitli değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Anadolu Adliyesi'nde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul Anadolu Adliyesi'nde çalışan 167 kadın ($X_{yaş} = 34.22 \pm 8.24$ yıl), 114 erkek ($X_{yaş} = 32.75 \pm 7.86$ yıl) olmak üzere toplam 281 personel oluşturmaktadır. Araştırma grubunda yer alan kadın personel adliyede ortalama 9.94 (± 9.01) yıl; erkek personel ise ortalama 8.19 (± 8.40) yıl çalışmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişkenler	<i>f</i>	%
Cinsiyet		
Kadın	167	59.0
Erkek	114	41.0
Yaş aralığı		
18-25 yaş	40	14.0
26-35 yaş	141	50.0
36-45 yaş	65	23.0
46 yaş ve üstü	35	13.0
Eğitim		
Lise	46	16.4
Önlisans	90	32.0
Lisans	139	49.5
Yüksek lisans	6	2.1
Medeni Durum		
Evli	158	56.2
Bekar	108	38.4
Boşanmış	12	4.3

Dul	3	1.1
Statü		
Yazı İşleri Müdürü	47	16.7
Zabıt Katibi	168	59.8
Mübaşir	36	12.8
İcra Müdürü	2	0.7
İcra Müdür Yardımcısı	5	1.8
İcra Katibi	22	7.8
Gelir Düzeyi		
1500-2000 TL.	6	2.1
2001-2500 TL.	124	44.1
2501-3000 TL.	85	30.2
3001 TL. ve üzeri	66	23.5

4.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada katılımcılara kişisel bilgi formu, Algılanan İş Stresi Ölçeği (AİSÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) uygulanmıştır. Ölçekler ve kişisel bilgi formu 01/01/2017 ile 20/01/2017 tarihleri arasında katılımcılara belli bir süre gözetmeksizin yüz yüze uygulanmıştır.

Baltaş tarafından 1998 yılında geliştirilen Algılanan İş Stres Ölçeği'nin amacı, stresi algılamanın temel noktalarını ve stresle başa çıkma yollarını araştırmaktır. Ölçek 15 sorudan oluşan 5'li likert tipindedir (1=hiçbir zaman, 2=ender olarak, 3=bazen, 4=sık sık, 5=hemen hemen her zaman). Ölçeğin değerlendirilmesinde elde edilen toplam puan 15'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir (A=1.0-1.3; B=1.4-1.9; C=2.0-2.5; D=2.6-3.1; E=3.2-3.4; F=3.5-4.0). A, B, E ve F verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeylerini; C ve D ise uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeylerini değerlendirmektedir. Grupların geniş açıklamaları şu şekildedir (Baltaş ve Baltaş, 2004).

A (1. Grup) : Sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi (1,0–1,3 puan).

B (2. Grup) : Kişiyi önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkan vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan, dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi (1,4–1,9 puan).

C (3. Grup) : Uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadeleci olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi (2,0–2,5 puan).

D (4. Grup) : Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi (2,6–3,1 puan).

E (5. Grup) : Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiyi çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artırırken, bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir (3,2–3,4 puan).

F (6. Grup) : Sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkân tanımayan, bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyi (3,5–4,0 puan)

Minesota iş doyum ölçeği, 1967 yılında Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiş, Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77). Ölçeğin bu araştırmadaki Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .90 şeklindedir.

İşsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşan, beşli likert tipi bir araçtır. Bir kişinin formu yanıtlama süresi 15–20 dakika sürmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplanması ile bulunmaktadır. Gönüllülerden beş alternatif yanıt arasından kendilerine en yakın olanı seçmeleri istenmektedir. Bu alternatif yanıtlar ve yorumları şunlardır:

- 1- Hiç Memnun Değilim: İşin bu yönü benim tahmin ettiğimden çok daha kötü. (1 Puan)
- 2- Memnun Değilim: İşin bu yönü benim tahmin ettiğimden kötü. (2 Puan)
- 3- Kararsızım: İşin bu yönü benim için ne tatmin edici, ne de tatmin edici değil. (3 Puan)
- 4- Memnunum: İşin bu yönü benim tahmin ettiğimden iyi. (4 Puan)
- 5- Çok Memnunum: İşin bu yönü benim tahmin ettiğimden çok daha iyi. (5 Puan)

1. İşsel Doyum: Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi ye bağlı görev değişikliği gibi işin işsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır.

İç Faktörler

- a) Etkinlik: Her zaman meşgul olabilme
- b) Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı
- c) Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme
- d) Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı
- e) Ahlaki Değer(Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma
- f) Güvenli Gelecek-Güvence: Kişinin garantili bir geleceğinin olması
- g) Başkaları İçin Bir şey Yapabilme-Sosyal Hizmet: Başka insanlara yardım edebilme şansı
- h) Otorite: Başkalarına ne yapılması gerektiğini söyleme şansı
- i) Yetenekleri Kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı.
- j) Sorumluluk: Alınan kararları, kendi fikir ve kanaatlerini uygulayabilme şansı.
- k) Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı
- l) Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi

2. Dışsal Doyum: Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır.

Dış Faktörler

- a) Yükselme: Mesleğinde/yaptığı işte ilerleme(terfi etme) şansı.
- b) Kurum İzlenesi ve Uygulaması-Şirket Politikaları ve Uygulamaları: Şirket politikasının pratikte uygulanışı
- c) Çalışma Arkadaşları: Çalışanların birbirleriyle anlaşmaları, yapılan işlerde aynı yolu izlemeleri.
- d) Çalışma Koşulları: Çalışma şartlarının uygunluğu
- e) Tanınma-Takdir Edilme: Çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir görmesi.
- f) Ücret: Yapılan iş karşılığında gerçekleştirilen ödemeler.
- g) Yönetici-İş Gören/ İnsan İlişkileri: Yöneticinin yönetim biçimi ve çalışanları ile uyum içinde olmaları.
- h) Yönetici ve Teknik: Yöneticinin karar verme yeteneği

Bu sınıflamada görüldüğü gibi, iç faktörler kendi kendilerini temsil ederler ve gereklilikleri kendiliğinden oluşur. Bu faktörler kişisel ihtiyaçlar ve saygınlık gibi yüksek derecede ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Bunlar kişilerin başarısı, yetenek ve becerilerini kullanabilmesi birinci derecedeki güdüleyici etmenleri içerir. Dış faktörler ise; kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, güvence gibi ihtiyaçları kapsayan faktörleri içermektedir.

3. Genel Doyum: Hem içsel hem dışsal doyum kapsar. İçsel doyum puanı (1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20) içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanın 12'e bölünmesi ile elde edilir. Dışsal doyum puanı (5-6-12-13-14-17-18-19) dışsal faktörleri içeren maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur. Genel doyum puanının elde edilmesi için de tüm maddelerden elde edilen puanların toplamı 20'ye bölünür (Akt. Yalnız, 2010).

4.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde araştırma grubunun özelliklerinin tanımlanması için betimsel istatistik analizi (ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde) yapılmıştır. Verilerin analizine ve bulguların yorumlanmasına geçilmeden önce verilerin parametrik testlerden normallik ve varyansların homojenliği ön şartlarının kontrolü Kolmogorov Smirnov ve Levene Testi yapılmıştır. Veriler normal dağıldığı ve varyanslar homojen olduğu durumlarda parametrik istatistik analiz yöntemleri, aksi durumlarda ise parametrik olmayan istatistik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların algılanan iş stres düzeyleri ile iş doyum düzeyleri ve çalışma süreleri arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi kullanılarak test edilmiştir. Katılımcıların algılanan iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan birim ve yaş grubu farklılığı Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) ile test edilirken; algılanan iş stresi düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan birim, gelir düzeyi ve yaş grubu farklılığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Katılımcıların gelir durumu değişkeni açısından algılanan iş doyum düzeylerinin farklılığını belirlemek amacıyla önce boyutlar açısından varyansların homojenliği testi yapılmış ve varyansların homojen olmadığı belirlendiği için parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 18.0 paket programında değerlendirilmiştir ve anlamlılık düzeyi olarak 0.05 kullanılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Adliye Çalışanlarının, Algılanan İş Stresi Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Ve Çalışma Süreleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mı?

Katılımcıların iş doyumları, algılanan iş stresi düzeyleri ve çalışma süresi arasındaki ilişki Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların İş Doyumları, Algılanan İş Stresi Düzeyleri ve Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Değişkenler	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Toplam Doyum	Algılanan İş Stresi
1 İçsel Doyum				
2 Dışsal Doyum	.72**			
3 Toplam Doyum	.95**	.90**		
4 Algılanan İş Stresi	-.49**	-.58**	-.57**	
5 Çalışma Süresi	.19**	.12*	.18**	-.16*

**p<0.01, *p<0.05

Tablo 2’ de görüldüğü gibi katılımcıların içsel doyumunu ile dışsal doyumunu ($r = .72$), toplam doyumunu ($r = .95$) ve çalışma süresi ($r = .19$) arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifadeyle çalışanların çalışma süreleri arttıkça, içsel ve dışsal doyum ile toplam doyum düzeyleri de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşın katılımcıların içsel doyumunu ile algılanan iş stresi ($r = -.49$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Diğer bir ifadeyle çalışanların iş stres düzeyleri arttıkça içsel doyum düzeyleri azalmaktadır. Bunun yanı sıra, dışsal doyum alt ölçeği ile toplam doyum ($r = .90$) ve çalışma süresi ($r = .12$) arasında pozitif; bu alt ölçeğin algılanan iş stresi ($r = -.58$) ile arasında ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle çalışanların çalışma süreleri arttıkça, dışsal ve toplam doyum düzeyleri de artmakta, bununla birlikte çalışanların iş stres düzeyleri arttıkça dışsal doyum düzeyleri azalmaktadır. Toplam doyum alt ölçeği ile iş stresi ($r = -.57$) arasında negatif ilişki bulunurken; çalışma süresi ($r = .18$) ile bu alt ölçeğin arasında pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. Diğer bir ifadeyle çalışanların iş stres düzeyleri arttıkça toplam doyum düzeyleri azalmakta, bununla birlikte çalışanların çalışma süresi arttıkça toplam doyum düzeyleri artmaktadır. Algılanan iş stresi ile çalışma süresi ($r = -.16$) arasında ise negatif ilişki bulunmuştur. Bir başka ifadeyle çalışanların çalışma süreleri arttıkça, iş stres düzeyleri azalmaktadır.

5.2. Adliye Çalışanlarının, İş Doyumu Düzeyleri Cinsiyete Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Katılımcıların iş doyumunu düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre farklılığının test edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığına İlişkin Bulgular

İş Doyumu Düzeyleri Alt Boyutları	Grup	n	Ort.	SS	F	p
İçsel Doyum	Kadın	167	3.45	0.66	4.36	.038*
	Erkek	114	3.28	0.68		
Dışsal Doyum	Kadın	167	3.20	0.71	1.61	.206
	Erkek	114	3.09	0.75		
Toplam Doyum	Kadın	167	3.35	0.63	3.52	.062
	Erkek	114	3.20	0.66		

*p<0.05

ANOVA sonucuna göre katılımcıların içsel doyum düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur ($Wilks' \text{ } \Lambda = 0.98$; $F_{(2,278)} = 2.22$; $p < 0.05$). Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde, kadın katılımcıların içsel doyum ortalamaları erkeklerden daha yüksek bulunmuş olup, kadınların içsel doyumunu ifade eden başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğeler açısından algılarının anlamlı olarak daha olumlu olduğu görülmektedir. Öte yandan, dışsal doyum ve toplam doyum alt boyutlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

5.3. Adliye Çalışanlarının, Algılanan İş Stresi Düzeyleri Cinsiyete Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Katılımcıların iş stresi düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre farklılığının test edilmesi amacı ile yapılan ANOVA sonuçları Tablo 4' de verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinin cinsiyete göre farklılığına ilişkin bulgular

İş Doyumu Düzeyleri Alt Boyutları	Grup	n	Ort.	SS	F	p
İş Stresi	Kadın	167	2.50	0.59	0.23	.635
	Erkek	114	2.54	0.60		

ANOVA sonucuna göre katılımcıların iş stresi düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Bir başka ifadeyle çalışanların kadın ya da erkek olmasının iş stresi düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

5.4. Adliye Çalışanlarının İş Doyumu Düzeyleri Medeni Duruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Tablo 5: Katılımcıların iş doyumu düzeylerinde medeni duruma göre farklılığına ilişkin bulgular

İş Doyumu Alt Boyut-ları	Medeni Du-rum	n	Ort.	SS	F	p
İçsel Doyum	Evli	158	3.37	0.63	1.23	.300
	Bekar	108	3.35	0.73		
Dışsal Doyum	Evli	158	3.14	0.70	2.46	.063
	Bekar	108	3.14	0.76		
Toplam Doyum	Evli	158	3.28	0.62	2.07	.104
	Bekar	108	3.27	0.68		

Katılımcıların iş doyumu düzeylerinde medeni durum değişkenine göre farklılığının test edilmesi amacı ile yapılan ANOVA sonuçları Tablo 5’te verilmiştir. ANOVA sonucuna göre katılımcıların algılanan iş doyumu düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Diğer bir ifadeyle çalışanların evli ya da bekar olmasının iş doyumları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

5.5. Adliye Çalışanlarının, Algılanan İş Stresi Düzeyleri Medeni Duruma Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Katılımcıların iş stresi düzeylerinde medeni durum değişkenine göre farklılığının test edilmesi amacı ile yapılan ANOVA sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinde medeni duruma göre farklılığına ilişkin bulgular

Değişken	Grup	n	Ort.	SS	F	p
İş Stresi	Evli	158	2.50	0.59	0.23	.635
	Bekar	108	2.54	0.60		

ANOVA sonucuna göre, katılımcıların iş stresi düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Başka bir ifadeyle, çalışanların evli ya da bekar olmasının iş stres düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

5.6. Adliye Çalışanlarının, İş Doyumu Düzeyleri, Gelir Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Katılımcıların gelir durumu değişkeni açısından algılanan iş doyumu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce boyutlar açısından varyansların homojenliği testi yapılmış ve varyansların homojen olmadığı belirlendikten sonra Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır. Kruskal Wallis-H Testi’ne ilişkin sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin gelir duruma göre farklılığına ilişkin bulgular

Boyutlar	Gelir düzeyi	n	Ort.	SS	χ^2	p	Fark
İçsel Doyum	(A) 1500-2000 TL.	6	3.83	0.45	14.92	.002* *	A-B
		12	3.31	0.69			
	(B) 2001-2500 TL.	4					A-C
	(C) 2501-3000 TL.	85	3.28	0.63			B-D
	(D) 3001 ve üzeri TL.	66	3.59	0.65			C-D
Dışsal Doyum	(A) 1500-2000 TL.	6	3.29	0.83	8.42	.038* *	B-D
		12	3.10	0.77			
	(B) 2001-2500 TL.	4					C-D
	(C) 2501-3000 TL.	85	3.07	0.68			
	(D) 3001 ve üzeri TL.	66	3.36	0.67			
Toplam Doyum	(A) 1500-2000 TL.	6	3.62	0.57	12.80	.005* *	B-D
		12	3.23	0.68			
	(B) 2001-2500 TL.	4					C-D
	(C) 2501-3000 TL.	85	3.20	0.58			
	(D) 3001 ve üzeri TL.	66	3.50	0.62			

*p<0.05, **p<0.01

Katılımcıların algılanan iş doyumu ölçeğinin içsel doyum ($\chi^2_{(3)} = 14.92, p < 0.01$) ve dışsal doyum ($\chi^2_{(3)} = 8.42, p < 0.05$) alt boyutları ile toplam doyum ($\chi^2_{(3)} = 12.80, p < 0.01$) düzeylerinde gelir durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 8: Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin içsel doyum alt boyutunda gelir durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirtmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları

Gruplar	1500-2000 TL.	2001-2500 TL.	2501-3000 TL.	3001 ve üzeri TL.
1500-2000 TL.	Xsıra= 207.33	p<0.05	p<0.05	p>0.05
2001-2500 TL.		Xsıra= 131.45	p>0.05	p>0.05
2501-3000 TL.			Xsıra= 129.16	p>0.05
3001 ve üzeri TL.				Xsıra= 168.16

Tablo 9: Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin dışsal doyum alt boyutunda gelir durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirtmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları

Gruplar	1500-2000 TL.	2001-2500 TL.	2501-3000 TL.	3001 ve üzeri TL.
1500-2000 TL.	Xsıra= 161.33	p>0.05	p>0.05	p>0.05
2001-2500 TL.		Xsıra= 134.40	p>0.05	p<0.05
2501-3000 TL.			Xsıra= 130.52	p<0.05
3001 ve üzeri TL.				Xsıra= 165.05

Tablo 10: Katılımcıların iş doyumu düzeylerinin toplam doyum alt boyutunda gelir durumu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirtmek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları

Gruplar	1500-2000 TL.	2001-2500 TL.	2501-3000 TL.	3001 ve üzeri TL.
1500-2000 TL.	Xsıra= 183.50	p>0.05	p>0.05	p>0.05
2001-2500 TL.		Xsıra= 132.70	p>0.05	p<0.05
2501-3000 TL.			Xsıra= 129.42	p<0.05
3001 ve üzeri TL.				Xsıra= 167.64

Gruplar arasındaki bu farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının belirlenebilmesi için uygulanan Mann Whitney-U Testi sonucunda, 1500-2000 TL. gelire sahip olan grubun 2001-2500 TL. ve 2501-3000 TL. gelire sahip olan gruplardan daha fazla içsel doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Buna ek olarak 3001 TL. ve üzeri gelire sahip olan grubun içsel, dışsal ve toplam doyum alt boyutları ortalamaları 2001-2500 TL. ve 2501-3000 TL. gelire sahip olan gruplardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 8, Tablo 9, Tablo 10).

5.7. Adliye Çalışanlarının, Algılanan İş Stresi Düzeyleri, Gelir Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Tablo 11: Katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinde gelir duruma göre farklılığına ilişkin bulgular

	Gelir Durumu	n	Ort.	SS	F	p
Algılanan İş Stresi	1500-2000 TL.	6	2.36	0.74	1.10	.350
	2001-2500 TL.	124	2.55	0.60		
	2501-3000 TL.	85	2.57	0.62		
	3001 TL.ve üzeri	66	2.42	0.55		

Katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinin gelir durumuna göre farklılığının test edilmesi amacı ile yapılan ANOVA sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. ANOVA sonucuna göre katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinin gelir durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F_{(3,281)}=1.10$; $p>0.05$). Diğer bir ifadeyle çalışanların aldıkları ücretlerin az ya da çok olmasının iş stres düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

5.8. Adliye Çalışanlarının, İş Doyumu Düzeyleri Yaş Grubuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Katılımcıların iş doyumları düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılığının test edilmesi amacı ile yapılan MANOVA sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların iş doyumları düzeylerinin yaş grubuna göre farklılığına ilişkin bulgular

İş Doyumu Alt Boyutları	Yaş Grupları	n	Ort .	SS	F	p
İçsel Doyum	18-25 yaş	40	3.30	0.11	2.97	.032*
	26-35 yaş	141	3.35	0.06		
	36-45 yaş	65	3.32	0.08		
	46 yaş ve üstü	35	3.69	0.11		
Dışsal Doyum	18-25 yaş	40	2.98	0.11	2.37	.071
	26-35 yaş	141	3.20	0.06		
	36-45 yaş	65	3.06	0.09		
	46 yaş ve üstü	35	3.37	0.12		
Toplam Doyum	18-25 yaş	40	3.17	0.53	2.84	.038*
	26-35 yaş	141	3.29	0.65		
	36-45 yaş	65	3.21	0.66		
	46 yaş ve üstü	35	3.56	0.67		

MANOVA sonucuna göre katılımcıların iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaştığı bulunmuştur ($Wilks' \text{Lambda} = 0.95$; $F_{(3,277)} = 2.37$; $p < 0.05$).

Takiben yapılan ANOVA sonuçları katılımcıların içsel doyum ($F_{(3,277)} = 2.97$; $p < 0.05$) ve toplam doyum ($F_{(3,277)} = 2.84$; $p < 0.05$) puanlarında yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, dışsal doyum alt boyutunda yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere yapılan Tukey Post Hoc test analiz sonuçlarına göre, 46 yaş ve üstü yaş grubuna sahip olan adliye çalışanlarının içsel doyum alt ölçeğinden aldıkları ortalamalar 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubunda yer alanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Buna ek olarak 18-25 yaş grubunda yer alan personelin toplam doyum ortalamaları 46 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir (Tablo 13).

Tablo 13: Katılımcıların iş doyum düzeylerinin yaş grubuna göre farklılığına ilişkin Tukey Post Hoc bulguları

İş Doyumu		Anlamlı			
Alt Boyutları	Yaş Grubu (I)	Yaş Grubu (J)	Farklılık (I-J)	SS	P
İçsel Doyum	18-25 yaş	26-35 yaş	-.04839	.11925	.977
		36-45 yaş	-.01458	.13377	1.000
		46 yaş ve üstü	-.38601	.15407	.061
	26-35 yaş	18-25 yaş	.04839	.11925	.977
		36-45 yaş	.03381	.09980	.987
		46 yaş ve üstü	-.33762	.12571	.038*
	36-45 yaş	18-25 yaş	.01458	.13377	1.000
		26-35 yaş	-.03381	.09980	.987
		46 yaş ve üstü	-.37143	.13956	.041*
	46 yaş ve üstü	18-25 yaş	.38601	.15407	.061
		26-35 yaş	.33762	.12571	.038*
		36-45 yaş	.37143	.13956	.041*
Dışsal Doyum	18-25 yaş	26-35 yaş	-.21999	.12928	.325
		36-45 yaş	-.07644	.14502	.952
		46 yaş ve üstü	-.38661	.16703	.097
	26-35 yaş	18-25 yaş	.21999	.12928	.325
		36-45 yaş	.14355	.10819	.547
		46 yaş ve üstü	-.16662	.13628	.613
	36-45 yaş	18-25 yaş	.07644	.14502	.952
		26-35 yaş	-.14355	.10819	.547

		46 yaş ve üstü	-.31016	.15130	.172
	46 yaş ve üstü	18-25 yaş	.38661	.16703	.097
		26-35 yaş	.16662	.13628	.613
		36-45 yaş	.31016	.15130	.172
	18-25 yaş	26-35 yaş	-.26838	.23030	.649
		36-45 yaş	-.09103	.25835	.985
		46 yaş ve üstü	-.77262	.29755	0.043*
	26-35 yaş	18-25 yaş	.26838	.23030	.649
		36-45 yaş	.17735	.19274	.794
Toplam Doyum		46 yaş ve üstü	-.50424	.24278	.163
	36-45 yaş	18-25 yaş	.09103	.25835	.985
		26-35 yaş	-.17735	.19274	.794
		46 yaş ve üstü	-.68159	.26953	.058
	46 yaş ve üstü	18-25 yaş	.77262	.29755	0.043*
		26-35 yaş	.50424	.24278	.163
		36-45 yaş	.68159	.26953	.058

*p<0.05

5.9. Adliye Çalışanlarının, Algılanan İş Stresi Düzeyleri Yaş Grubuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir Mi?

Katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinin yaş grubuna göre farklılığının test edilmesi amacı ile yapılan ANOVA sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinin yaş grubuna göre farklılığına ilişkin bulgular

	Yaş Grupları	n	Ort.	SS	F	p
	18-25 yaş	40	2.67	0.56		
	26-35 yaş	141	2.51	0.62	2.38	
	36-45 yaş	65	2.56	0.56	6	.069
	46 ve üstü	35	2.31	0.54		

ANOVA sonucuna göre katılımcıların algılanan iş stresi düzeylerinin yaş grubuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F_{(1,277)} = 2.39$; $p > 0.05$). Diğer bir ifadeyle çalışanların daha genç ya da yaşlı olmasının iş stres düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

6. TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı; İstanbul Anadolu adliyesinde çalışan personelin örgütsel stres düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve söz konusu psikolojik kavramların çeşitli değişkenlere göre farklılığını belirlemektir. Bu bölümde çalışmadan elde edilen bulgulara ilişkin tartışmalara yer verilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, algılanan iş stresi düzeyi ile içsel doyum arasında negatif, dışsal doyum ve toplam doyum düzeyleri arasında ise pozitif ilişki bulunmuştur. Bir başka ifade ile toplam iş tatmini arttıkça iş stresi azalmakta; içsel doyum arttıkça genel iş doyum ve dışsal doyum da artmakta, iş stresi ise azalmakta olduğu söylenebilir. İş doyumunun alt boyutları ise birbiri ile pozitif ilişki göstermişlerdir. Altundaş (2000) polisler için yapılan çalışmada da yine iş stresi ile iş tatmini arasında düşük düzeyde, negatif ($r = -.19$) ilişki elde etmiştir. Ekinçi (2006) öğretmenlere yönelik çalışmada, öğretmenlerin iş tatminleri ile iş stresleri arasında negatif yönde ($r = -.64$) ilişki elde etmiş olup bu bulgular literatür sonuçlarıyla örtüşmektedir. Dolayısıyla bu bilgiler ışığında, iş stresi ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların iş doyumlarının alt boyutları ve çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Personelin çalışma süresi yani kıdemi arttıkça iş doyum düzeyleri artmış, algılanan iş stresleri ise azalmıştır. Sur vd. (2002) hastane çalışanlarına yönelik araştırmalarında çalışma süresi arttıkça iş tatminlerinin de arttığı sonucuna varmıştır. Cambaz (2005), bireylerin yaşlanmaya bağlı olarak, yıllar içerisinde tecrübe kazandıkça çalıştıkları yerlere uyum ve adaptasyonunun arttığını, dolayısıyla da işlerinden daha çok tatmin olduklarını ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışma süresi ve iş doyumunu arasında farklılık olmadığına dair, Eryılmaz (2003) ve Kılıç vd. (2004) yaptıkları araştırmalarda hemşire ve ebelerin çalışma süresi ile iş tatminleri arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

Araştırmada ele alınan iş doyum kavramının cinsiyet değişkenine göre farklılığı incelendiğinde, kadın katılımcıların içsel doyum ortalamaları erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Öte yandan, dışsal doyum ve toplam doyum alt boyutlarında cinsiyete göre farklılık bulunmamıştır. Kantek ve Kartal (2016) hemşirelere yönelik yaptıkları çalışmada, erkeklere oranla kadınların genel, içsel ve dışsal doyumunun çok az düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur. Toplumda kadına biçilen roller nedeniyle kadınların meslekteki beklentileri, erkeklere oranla daha düşük seviyede olduğundan, kadınların beklentilerinin erkeklerin beklentilerine göre daha çok tatmin edildiği şeklinde ifade edilebilir (Şahin, 1999). Kaynaklarda cinsiyet değişkenine göre iş tatmininde; kişinin aile yapısına, eğitime, çalışma şartlarına, kişilik özelliklerine, işten ne beklediğine, statüsüne, mesleki tavrına, toplumun atfettiği cinsiyet rolüne göre farklılıklar oluşabileceği belirtilmektedir (Akt. Kantek ve Kartal, 2016). Ayrıca araştırma kapsamında kadın ve erkek adliye çalışanlarının eşit ücret alması, aynı şartlarda çalışması, az ve önemsiz seviyede farklılık oluşmasında önemli bir sebep olabilir. Deniz ve Kumaş (2010) öğretmenlere yönelik yaptıkları çalışmada kadın öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Fakat araştırmaya göre ortaya çıkan bulgular, konunun farklı yönleriyle de tartışılmasını gerektirmektedir. Güven ve Yalçınkaya (2002) okul yöneticilerine yönelik çalışmada cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiş olup yine aynı şekilde Şahin (2003), yöneticiler üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaşanmadığını ifade etmiştir. Adliye çalışanlarının içsel doyum düzeylerinin

erkek çalışanlara göre yüksek olması sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik ve sosyal statü algısı gibi nedenlerle ilişkilendirilebilir.

Araştırma kapsamında algılanan iş stresinin cinsiyete göre farklılığı araştırıldığında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Çökük (2013), kaymakamlıkta çalışan kişilere yönelik yaptığı çalışmada örgütsel stresin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusunu elde etmiştir. Koç (2009), sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada iş stresinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmıştır. Çınar (2010), çalışanların cinsiyet ve iş stres düzeylerine göre farklılık gösterdiğini, kadınların iş stresi düzeyleri (31.35) erkeklerle (30.04) kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Hem erkek çalışanların hem kadın çalışanların yaptıkları iş ve iş yükü aynı niteliklere sahip olması nedeniyle araştırma sonucuna göre adliye çalışanları arasında cinsiyet ile algılanan iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamış olabilir.

Araştırmada ele alınan bir diğer değişken medeni durumdur. Katılımcıların evli veya bekar olma durumlarının iş doyumu ve algılanan iş stresine etki edebileceği düşünülmüştür fakat çalışmadan elde edilen bulgulara göre adliye çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi konularında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık görülmemiştir. Havle vd. (2008) psikiyatristler üzerine yaptığı çalışmada medeni durumun iş doyumunu etkilemediği sonucunu elde etmiştir. Yine Kurçer (2005) hekimler üzerine yaptığı çalışmada medeni durumun iş doyumuna göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Tanşu (2009), sağlık çalışanlarına yönelik araştırmasında iş tatmininin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği sonucunu elde etmiştir. Bu araştırmalardan farklı olarak Tuzgöl Dost ve Cenkseven (2008), öğretim elemanlarına yönelik yaptığı çalışmada evli olanların iş tatmin düzeyleri bekarlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre iş stresi ile medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık görülmemiştir. Tetik (2014) hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada hem evli hem de bekar hemşirelerin birbirine yakın düzeyde iş stresine maruz kaldığı, dolayısıyla iş stresinin medeni durum değişkenine göre farklılık olmadığı bulgusu elde etmiştir. Yine Çınar (2010), eğitim ve sağlık alanı çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, iş stresi düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucunu elde etmiştir.

Araştırmada ele alınan psikolojik kavramların gelir düzeyine göre farklılığı incelendiğinde, katılımcıların iş doyumlarının gelir düzeyine göre farklılaştığı görülürken, algılanan iş stresinin bu değişkenden etkilenmediği görülmüştür. 1500-2000 TL. gelire sahip olan personelin 2001-2500 TL. ve 2501-3000 TL. gelire sahip olan personellerden daha fazla içsel doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Burada 1500-2000 TL gelire sahip adliye çalışanlarının 2001-2500 TL ve 2501-3000 TL gelire sahip adliye çalışanlarına göre daha fazla içsel doyuma sahip olmasında 1500-2000 TL kazanan adliye çalışanlarını motive eden faktörün para olmadığı, içsel doyum sağlayan faktörlerin daha önemli olduğu, içsel doyum sağlayan; başarılı olma, başkalarının tanınma veya başkaları tarafından takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerin çalışanı daha fazla motive ettiği düşünülebilir. Bununla birlikte çalışmada 1500-2000 TL gelire sahip kişilerin sayıca “6 kişi” gibi az olması ya da bu çalışanlar için yeni işe sahip olmanın ve maaş alıyor olmanın içsel doyum sağlıyor olabileceği düşünülebilir. Araştırma kapsamında ayrıca 3001 TL. ve üzeri gelire sahip olan personellerin ise, içsel, dışsal ve toplam doyum düzeyleri 2001-2500 TL. ve 2501-3000 TL gelire sahip olan gruplardan daha yüksek olduğu belir-

lenmiştir. Araştırma sonuçlarıyla paralel olarak Eğinli (2009), kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada ücret ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğunu, gelir düzeyinin artmasıyla iş doyumunun da arttığını, dolayısıyla iş doyumu ile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte Ekinci vd. (2008) ise üniversite çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada çalışanların iş doyumlarının gelir düzeyine göre farklılaşmadığını bulmuştur. Araştırma kapsamında algılanan iş stresi ile gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tetik (2014), hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada iş stresi düzeyi ile gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını sonucunu elde etmiştir.

Çalışmada ele alınan psikolojik kavramların yaş gruplarına göre farklılığı incelendiğinde, katılımcıların iş doyumlarının yaş gruplarına göre farklılaştığı görülürken, algılanan iş stresinin bu değişkenden etkilenmediği görülmüştür. 46 yaş ve üstü yaş grubuna sahip olan adliye çalışanlarının içsel doyum düzeyleri 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubunda yer alanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Buna ek olarak 18-25 yaş grubunda yer alan personelin toplam doyum ortalamaları 46 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. Piyal (2000), sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada yaş ile birlikte iş doyumunun da arttığı sonucuna varmıştır. Yine Çelik ve Saygılı (2011), hastane çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada da yaş değişkeni ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte, Çömezoğlu (2007) ve Yalnız (2010) ebelerle yaptığı araştırma bulgularında yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Bireyin yaşı ve yaşam evresi, bireyin tutum ve davranışları ile verdiği kararlar üzerinde önemli bir rol almaktadır. Kişinin yaşının ilerlemesiyle işgörenin işe yönelik tecrübesi de artmakta dolayısıyla iş doyumunda yükselme olmaktadır. Yaş ile iş tatmini arasında var olan ilişki hakkında Glenn ve çalışma arkadaşları yaptıkları araştırma sonucunda; yaşları daha büyük işgörenlerin genç çalışanlara göre iş tatminlerinin daha fazla olduğunu, bunun temel nedeninin ise eğitim seviyesinin arttığında, genç işgörenlerin işe karşı taleplerinin yükselmesiyle ilişkili olarak iş tatmininin düşmesi olarak belirtilmektedir (Akt. Akşit Aşık, 2010).

Araştırmada algılanan iş stresi ile yaş arasında farklılığın olmadığı bulgusu edinilmiş olup benzer şekilde Tetik (2014), hemşirelere yönelik yaptığı araştırma sonucunda yaş değişkeninin istatistiksel olarak stres düzeyine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını bulmuştur. Alkaya (2010), Psikiyatri hekimleri üzerine yaptığı çalışmada iş stresi düzeyinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Yine Taş (2013), hemşirelere yönelik çalışmada stres düzeyinin yaş dönemlerine göre bir farklılık oluşturmadığını ifade etmiştir.

Türkiye’de adliye çalışanlarına yönelik iş doyumu konusunda daha önceden bir araştırma yapılmamış olup örgütsel stres kaynakları ve stres yönetimi konusunda ise Isparta ve Malatya adliyelerinde araştırmalar yapılmış olup Güney (2011), Isparta Adliyesi çalışanlarının örgütsel stres kaynakları ve stresle baş etme yöntemleri ile ilgili görüşlerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Araştırma bulgularında; yaş, medeni durum, statü, meslekte çalışma süresi, cinsiyet, eğitim, çalıştıkları birim gibi demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak farklılık göstermediğini ifade etmiştir. Yine Karagül (2011), Malatya Adliyesi çalışanlarının örgütsel stres kaynakları ve stresle baş etme yöntemleri ile ilgili görüşlerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Çalışanların örgütsel stres kaynaklarına ilişkin görüşlerinin yaş, medeni durum, statü, meslekte çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiğini; cinsiyet, eğitim, çalıştıkları birim demografik değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak farklılık olmadığını araş-

tırma bulgularında ifade etmiştir. Yaş değişkenine göre örgütsel stres kaynaklarının, çalışanların yaşı arttıkça daha az stres oluşturduğunu, çalışanların yaşları arasındaki farkın ise daha çok 21-30 yaş arası çalışanlar ile 51 yaş ve üstü çalışanlar arasında olduğunu, bir diğer farkın ise 21-30 yaş ile 41-50 yaşları arasında görüldüğünü ifade etmiştir. Medeni durum değişkenine göre ise örgütsel stres kaynaklarının bekar çalışanların üzerinde evlilere göre daha çok stres oluşturduğunu belirtmiştir. Adliye çalışanlarının meslekte çalışma süresine göre örgütsel stres kaynaklarının çoğunluk olarak 1-5 yıl ve 26 ve üzeri yıl arasında farklılık olduğu ve diğer bir farkların ise sırasıyla “1-5 yıl ile 16-25 yıl” ve “6-15 yıl ile 26 ve üzeri yıl” ayrıca “6-15 yıl ile 16-25 yıl” arasında meydana geldiği belirtilmiştir. Ayrıca stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik adliye çalışanlarının demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak bir farklılık olmadığını ifade etmiştir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş, insan hayatının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Kişi hem toplumsal yaşamdan hem ekonomik olarak meydana gelen gelişmelerden olumsuz olarak etkilenirken, aynı zamanda içinde bulunduğu yaşamsal çevrenin fizyolojik, doğal ve toplumsal kaynaklı zarar verici etkenleriyle de baş etmek zorundadır. Bu sebeple işgörenin ruhsal ve bedensel sağlığını korumak, kişiyi çalışma ortamına ilişkin fiziksel ve toplumsal nedenli olumsuz etkenlerinden muhafaza etmek modern bilimin en önemli amaçlarından biri olarak görülmüştür. Kişinin hem fizyolojik hem ruhsal sağlığını tehdit eden etmenlerin önüne geçilmesi, işgörene psikolojik yapısına uygun çalışma alanlarının tespit edilmesi, hem işin bireye, hem de bireyin işe uygun şartları taşıması, bu amacın gerçekleşebilmesi için tavsiye edilmiştir (Köknel, 1988).

Kişilerin, işlerinden aldıkları haz ya da doyum, onların çalışma yaşamlarıyla ilgili hoşnutluklarını, genel hayata dair bütün tavır ve davranışlarını, diğer bireylerle olan etkileşimlerini, kendi psikolojik ve fizyolojik iyilik hallerini, pozitif ya da negatif yönde etkileyebilmektedir.

Sosyal hizmet mesleği yaklaşımının en temel noktası, insanın sosyal bir varlık olduğunun idrak edilmesidir. İnsanlar sosyal bir canlı olup hemen hemen bütün ihtiyaçlarını karşılayabilmek için de diğer insanlara bağlıdır. Bireyin hem gelişebilmesi, hem de ilerleme kat edebilmesi için diğer insanlar tarafından verilen eğitime, korumaya ve rehberlik hizmetine gereksinim duyar. Ayrıca bir bireyin varlığı her ne kadar psikolojik ve fiziksel yönden güçlü olsa da diğer kişilerin seçim ve davranışlarına bağlıdır. İşte tam da bu noktada bireylerin karşılıklı olarak birbirlerine olan bu bağımlılığı, sosyal ilişkilerin gücü, etkileşimlerin ve ilişkilerin kalitesini ve etkililiğini, bir başka ifadeyle sosyal işlevselliğini arttırmaya yardım etmeye adanmış bir uzmanlığın temelidir (Sheafor ve Horejsi, 2014).

Sosyal hizmet bireylere, ihtiyaç duyduğu ve hakları olan kaynaklara erişmelerinde, sorun çözme kapasitelerini arttırmalarında, danışanlara hizmet sunanların gelişimini destekleyerek örgütlerin gelişmelerine öncülük etmelerinde ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla, özel kurumlarda sağlık, sosyal, toplumsal politikaları etkileyerek destek sağlamaktadır.

Sosyal hizmet uzmanları karşılaştıkları sorunlara yönelik mikro ve makro sosyal hizmet uygulamaları planlanmaktadır. Mikro sosyal hizmet uygulamaları ile birey üzerinde ya da çok küçük bir grup üzerine odaklanarak bireyin çevre kaynaklı stres ile başetmede kişiye destek olur. Sosyal kişisel çalışma, grup çalışmaları mikro sosyal hizmet uygulamalarına örnek olarak verilebilir. Makro sosyal hizmet uygulamaları ile toplum ya da daha geniş sosyal sistemlere yönelik uygulanan bir yöntemdir. Toplum ya da geniş sistemlerde değişiklik meydana getirmek amacıyla-

la uygulanmakta olup böylelikle kişinin sosyal işlevselliğinin de artırılacağı inancına dayanır. Makro sosyal hizmet uygulamalarına, topluma yönelik organizasyon ya da sosyal refah politikaları oluşturulması örnek olarak verilebilir (Şahin, 1999). Görüldüğü gibi sosyal hizmet toplum içerisinde yer alan sistemlere ve onları meydana getiren alt sistemlerle ilişkilidir. Bu bağlamda sosyal hizmet uzmanları, hem birey ile mikro düzeyde bireysel uygulamalar yapmakta, hem de makro boyutta bireyin içinde bulunduğu sisteme yönelik uygulamalar gerçekleştirmekte olup bütüncül bakış açısıyla sorunlara çözüm getirerek çeşitli politikalar geliştirmektedir.

Adliyeler, toplumda bireyler arasında meydana gelen sosyal sorunlar neticesinde, hem mağdur olan tarafın hakkını aradığı, hem suça karışan ya da mağdurun maddi ve manevi zarar görmesine sebebiyet veren tarafın, adil bir yargılama yapılarak toplumsal yaşamın düzeninin sağlanmaya çalışıldığı kurumlardır. Adaletin tecelli etmesi beklenen bu kurumlarda çözümsüzlüğün giderilmesi sağlanırken hem mağdur tarafı hem de mağdurun zarar görmesine neden olan taraflar gibi birbirine zıt iki durumun bulunduğu ortamda stres gibi insanın psikolojik, fiziksel, duygusal ve davranışsal yapısına zarar veren faktörlerin bulunması kaçınılmazdır. Dolayısıyla böyle bir ortamda oluşan gerginlik havasını teneffüs eden çalışanların stres yaşaması yadsınamaz bir gerçektir. Bununla birlikte araştırma yapılan yerin yoğun nüfuslu olan İstanbul ilinde olması, dava dosya sayısının fazla olması, iş yoğunluğu, uzun çalışma saatleri gibi faktörler de çalışanların iş stresine maruz kalmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Adliye personelleri, toplumda yaşanan sosyal sorunların çözümünde davaların görülmesi esnasında sorumluluk almakta, mahkeme sürecine tanıklık etmekte, tarafların oluşturduğu olumsuzlukları içselleştirmekte, ayrıca yapılan işin sorumluluğunun, ciddiyetinin fazla olması gibi etkenler de çalışanların yoğun stres yaşamasına yol açmaktadır. Bununla birlikte adliye personellerinin yaptıkları iş nitelik olarak hata payı çok az, riskli, sorumluluğu yüksektir. Personeller bağlı bulundukları mahkemelerde üst yönetim kademesinde hakim-savcı gibi statü olarak karar verme yetkisi yüksek olan mercii ile birlikte çalışması, çalışanlar arasında hiyerarşik bir düzenin olması, hakim-savcıların çalışanlardan yüksek beklenti içerisinde olması, çalışanlar açısından ayrı bir stres kaynağı olarak görülebilir.

Adliye çalışanlarının daha verimli bir şekilde görevlerini yapabilmesi, yaşantılarından memnun olabilmesi için örgütsel stres ve iş doyumu kavramları önem arz etmektedir. Örgütsel stres ve iş doyumu hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Adli alanda sınırlı sayıda örgütsel stres konusunda çalışma bulunmakta olup iş doyumu konusunda çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada adli çalışanlarının örgütsel stres düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiş, çalışanların örgütsel stres düzeylerinin azaltılması, iş doyumlarının artırılması için sosyal hizmet müdahaleleri, çeşitli politikalar ve öneriler geliştirilmiştir.

Örgütsel stres ve iş doyumu birbiriyle etkileşim içinde olan iki kavram olup örgütsel stresin adliye çalışanlarının iş doyum seviyeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle adliye yönetimleri tarafından örgütsel stres ve iş doyumu dikkat edilmesi gereken önemli bir konudur. Bu araştırma adliye alanında çalışanlara yönelik örgütsel stres düzeyi ile iş doyumu ilişkisini ortaya koyan ilk araştırma olması bakımından önem arz etmektedir.

İş doyumunun ayırt etme noktasında üç önemli niteliği vardır. İlk olarak iş doyumu, iş yerinde meydana gelen durumlara yönelik duygu halini ifade eden tepkidir. Sadece hissedilebilir olup gözle görülemez. Bu sebepten dolayı iş doyumuna yönelik yapılan araştırma sonuçlarında kesin yargı cümleleri içermemesi ve net olarak iş doyumu hakkında bir tanım yapılamaması olağan karşılanmaktadır. İş doyumunun diğer ayırt edici özelliği ise iş doyumunun seviyesidir. İş do-

yumu seviyesi, çoğunlukla çıktıların, beklentileri hangi oranda giderdiğine bağlıdır. Yani iş doyumunu çevresel koşullara karşı duyarlı olup belirli olan bir durum karşısında doyum sağlayan bir uygulama ya da öge, koşullar ve beklentilerin değişmesi halinde bu niteliğini kaybedebilir. Bundan dolayı değişik kültür ve çeşitli organizasyonlarda yapılan araştırmaların birbirleriyle çelişen sonuçlar ortaya koyması sürpriz değildir. Bununla birlikte çevresel koşullara bağlı olarak beklentilerin değişmesi nedeniyle herhangi bir kültürde veya meslekte önemli oranda güvenilir ve geçerli sonuçlar ortaya koyan bir ölçme aracının koşullar farklılaştığında kişiyi yanıltan sonuçların ortaya çıkması olasıdır. İş doyumunun son ayırt edici özelliği ise iş doyumunu, birçok iş ve onunla alakalı tutumu temsil etmektedir. Yani kişiler, yapılan bir işin belli boyutlarına yönelik pozitif tutumlara sahip olurken aynı zamanda diğerlerine yönelik negatif tutumlara sahip olması da olası bir durumdur. Özetle, genel iş doyum ölçütleri meydana gelen bu farklılıkları değerlendirmede yeterli olmayacağından, iş doyum profilinin çok boyutlu olarak belirlenmesi halinde daha çok faydalı ve kullanışlı bilgiler ortaya koyacağı belirtilebilir (Akt. Polat, 2008).

Yapılan araştırmanın birinci bölümünde; adliye çalışanlarına yönelik kişisel bilgiler içeren sorular sorulmuştur. Bu kapsamda elde edilen sosyo-demografik sonuçlar şunlardır:

* Araştırmanın örneklemini İstanbul Anadolu Adliyesi'nde çalışanların %41,0'i (114 kişi) erkek (Xyaş= 32.75±7.86 yıl), %59,0'u (167 kişi) kadın (Xyaş= 34.22±8.24 yıl) olmak üzere toplam 281 personel oluşturmaktadır.

* Araştırma grubunda yer alan kadın personel adliyede ortalama 9.94 (±9.01) yıl; erkek personel ise ortalama 8.19 (±8.40) yıl çalışmaktadır.

*Araştırma kapsamındaki bireylerin %56,2'si (158 kişi) evli, %38,4'ü (108 kişi) bekar, %4,3'ü (12 kişi) boşanmış, %1,1'i (3 kişi) duldur.

*Araştırmaya katılan personelin %14,0'ü (40 kişi) 18-25 yaş dilimi aralığında, %50,0'si (141 kişi) 25-35 yaş dilimi aralığında, %23,0'ü (65 kişi) 36-45 yaş dilimi aralığında, %13,0'ü (35 kişi) 46 yaş ve üstü yaş dilimi aralığındadır.

* Araştırmaya katılan personelin %16,4'ü (46 kişi) lise mezunu, %32,0'si (90 kişi) ön lisans mezunu, %49,5'i (139) lisans mezunu, %2,1'i (6 kişi) yüksek lisans mezunudur.

* Araştırmaya katılan personelin %16,7'si (47 kişi) yazı işleri müdürü, %59,8'i (168 kişi) zabıt katibi, %12,8'i (36 kişi) mübaşir, %0,7'si (2 kişi) icra müdürü, %1,8'i (5 kişi) icra müdür yardımcısı, %7,8'i (22 kişi) icra katibi oluşturmaktadır.

* Araştırmaya katılan personelin %2,1'i (6 kişi) 1500-2000 TL gelir düzeyinde, %44,1'1 (124 kişi) 2001-2500 TL gelir düzeyinde, %30,2'si (85 kişi) 2501-3000 TL gelir düzeyinde, %23,2'si (85 kişi) 2501-3000 TL gelir düzeyinde, %23,5'i (66 kişi) 3001 TL ve üzeri gelir düzeyindedir.

Araştırma kapsamında adliye çalışanlarına yönelik uygulanan algılanan iş stresi ölçeği ve minnesota iş doyum ölçeği kapsamında elde edilen sonuçlar ise şunlardır:

* Adliye çalışanlarının algılanan iş stresleri ile içsel doyumları arasında negatif, dışsal doyum ve toplam doyum düzeyleri arasında ise pozitif ilişki vardır. Bir başka ifade ile toplam iş tatmini arttıkça stres azalmakta; içsel doyum arttıkça genel iş doyumunu ve dışsal doyum da artmakta, iş stresi ise azalmaktadır. İş doyumunun alt boyutları ise birbiri ile pozitif ilişkilidir.

- * Adliye çalışanlarının iş doyumlarının alt boyutları ve çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki vardır. Personelin çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeyleri artmış, algılanan iş stres düzeyleri ise azalmıştır.
- * Adliyedeki kadın çalışanların içsel doyum ortalamaları erkek çalışanlardan daha yüksektir.
- * Adliye çalışanlarının dışsal doyum ve toplam doyum alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- * Adliye çalışanlarının algılanan iş stresi düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- * Adliye çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi konularında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.
- * Adliye çalışanlarının iş doyumlarının gelir düzeyine göre farklılaştığı görülürken, algılanan iş stresinin bu değişkenden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. 1500-2000 TL gelire sahip olan personelin 2001-2500 TL ve 2501-3000 TL gelire sahip olan personellerden daha fazla içsel doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür.
- * Adliye çalışanlarının iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaştığı görülürken, algılanan iş stresinin bu değişkenden etkilenmediği görülmüştür. 46 yaş ve üstü yaş grubuna sahip olan adliye çalışanlarının içsel doyum düzeyleri 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Buna ek olarak 18-25 yaş grubunda yer alan personelin toplam doyum ortalamaları 46 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak, yapılan araştırmada adliye çalışanlarının algılanan iş stresi düzeyleri ile iş doyumları ilişkisi öncelikle sosyodemografik özelliklerine göre değerlendirilmiş olup bazı önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte adliye çalışanlarının kamusal hizmet sunmada en iyi performansı gösterebilmesi, verimli ve etkin çalışabilmesi, iş streslerinin azaltılması, iş doyumlarının artırılması, sosyal yaşama adapte olabilmesi, kaliteli bir hayat sürdürebilmesi için çalışanların, örgüt yöneticilerinin ve politika yapıcıların içinde olduğu mikro, mezo ve makro boyutta bazı uygulamaların gerçekleşmesi gerekmektedir. Ayrıca sosyal hizmet mesleğinin temel amacı olan insanların problem çözme ve sorunlarıyla baş etme ve kapasitelerini arttırma, insanlara kaynak sunma, hizmet ve sistemlerle bireyleri bağlantı kurmasına destek sağlama, sistemlerin etkililiğini arttırma ve sosyal politikaların gelişmesine katkı sağlaması özelliği ve sosyal hizmet uygulamaları ile çalışanların hem özel yaşamında hem de iş yaşamında stres düzeylerinin azaltılması, iş ve yaşam doyumunu elde etmelerine önemli katkı sağlayacaktır.

* Araştırma kapsamında uygulanan ölçeklere katılım sağlayan personellerin bazıları yapılacak olan araştırma sonucunda hem kendileri hem de çalıştıkları kurum açısından bir katkı verip vermeyeceği konusunda kaygılarının olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Bu önemli bir husustur. Bu tür kaygıların giderilebilmesi için, yapılan araştırmaların kurum yöneticilerine bildirilmesi, ortaya çıkan sonuçların ele alınıp çeşitli yönlerden değerlendirilebileceğinin tüm çalışanlara bildirilmesi önemlidir. İş tatmini ile iş ortamı algısı hareketli bir yapıda olup bu nedenle örgütlerde bu tür araştırmaların sadece bir kez yapılmayıp, belli süreler içerisinde tekrarlanması gerekmektedir. Böylelikle personellerin tatmin düzeylerinde ve iş ortamı algısı, süreç içerisinde yükselmenin meydana gelip gelmediği tespit edilerek yönetim kesimindeki kişilere kendilerini değerlendirme imkanı verebilir.

* Örgütsel stres ile iş tatmini arasındaki ilişki, yönetim kademesindeki kişiler açısından ele alınması halinde örgütsel stres ve iş tatmini kavramlarına farklı bir bakış açısıyla değerlendirebilme olanağı sunacaktır. Dolayısıyla örgütteki stres düzeyi ile örgüt dışında oluşan stres düzeyleri arasında dengenin kurulması halinde personelin iş tatmininde pozitif değişiklikler görülebilecektir.

* Örgütsel strese neden olan faktörlerin tespit edilerek tanımlanmasının doğru bir şekilde yapılması, çalışan kişilerin kurumdan ne tür beklenti içerisinde olduğuna önem verilmesi, ekip halinde çalışma ruhunun ortaya konması, psiko-sosyal destek programlarının hazırlanması, adliye çalışanlarına yönelik iletişim teknikleri, stres yönetimi, sorun çözme, baş etme becerilerinin geliştirilmesi, bireylerarası ilişkilere yönelik çeşitli konularda hizmetiçi eğitim programlarının oluşturulması, adil iş paylaşımının olması, yeterli sayıda personelin çalıştırılması, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve düzenli iş yükü yönetim politikasının benimsenmesi başlıklarının çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir.

* Çalışma hayatına yeni başlayan personellerin iş yaşamına yönelik streslerini azaltıcı, uyumlamasını artırıcı, karşılaştıkları sorunlarla baş etmelerini sağlayıcı oryantasyon programlarının hazırlanarak uygulanması,

* Bireysel ve örgütsel düzeyde birtakım uygulamalar yapılması halinde, iş stresi faktörlerinin ve etkilerinin azaltılmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla tatmin olmuş ve verimli bir iş ortamı oluşturularak, iş yerlerinin işleyişlerinin sekteye uğramadan devamlılığı sağlanabilecek, ayrıca personellerin psikolojik ve vücut sağlıklarının zarar görmesi engellenebilecektir.

* Adliye personellerine yönelik mesai dışında sosyal faaliyet ve etkinlikler düzenleyerek çalışanların kendi aralarındaki sosyal ilişkilerinin artırılması sağlanabilir.

* Stres seviyesi az olan bir örgüt yapısı kurmak, yönetim kesimindeki kişilerin ve personellerin birlikte işbirliği halinde yapacakları uygulamalarına bağlıdır. Örgütteki yönetim kesimindeki kişiler, personellerinde stres oluşturan faktörleri iyi analiz etmelidir. Böylelikle hem kendilerini hem de personellerini alacakları önlemlerle koruyabilirler.

* Dışsal doyum, örgütteki yönetici, çalışma şartları, kurumdaki politika ve yönetim şekli, çalışanların ast-üst gibi hiyerarşik yapısı, ücret sistemi, örgütün denetim şekli gibi unsurlardan oluşmaktadır. Tüm işgörenlerin bu faktörlerden etkilendikleri belirgin olarak görülmektedir. Bu sonuçla birlikte çalışanların iş tatmininin sağlanması amacıyla örgütün politikaları, yönetim ve denetleme tarzı tekrar ele alınmalı, üst kademedeki yönetici pozisyonundaki kişilerle çalışanların ilişkileri geliştirilmeli, ayrıca çalışma şartları ve ücretler iyileştirilerek, çalışanın faydasına olacak şekilde tekrar düzenlenmelidir. Böylelikle çalışanların iş stresi azalacak, iş doyumları artacaktır.

* Adliye çalışanlarının içsel doyum düzeylerini artırmaya ilişkin olarak da görevleri ile ilgili kararlara ortak olmasının ve/veya düşüncelerini paylaşmasının desteklenmesi gerekmektedir. Uygun ve hakkaniyet ölçüsünde bir terfi etme, maaş ve performans değerlendirme sisteminin oluşturulması gerekmektedir.

* Yeterli sayıda personel alımının sağlanması gerekmektedir.

* Çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda motivasyon ve stres yönetimi ve kişisel gelişim eğitim programlarının düzenlenmesi gerekmektedir.

* Kurulacak psiko-sosyal servis birimi aracılığıyla sosyal çalışmacı, rehber ve psikolojik danışman ve psikologlar tarafından çalışanların stresini önlemeye ve azaltmaya yönelik bireysel ve kurumsal yöntemler belirlenmesi sağlanmalı, stresle başa çıkma, psiko-sosyal destek programları düzenlenmelidir.

* Sosyal hizmet uzmanlarına gerekli rol ve yetki verilmesi halinde, adliyede hakim, savcı, yazı işleri müdürü, icra müdürü gibi yönetici pozisyonlarında görev yapan kişiler ile yapacağı görüşme ve psiko-sosyal inceleme değerlendirmeye göre yöneticilerin stresini azaltacak, gerek görülmesi durumunda stresi yönetebilecek yöntemleri yöneticilerle tartışabilecektir. Sosyal hizmet uzmanıyla görüşen yöneticinin stres ve gerginliği azalarak problemlere daha tarafsız olarak bakabilecek ve sorunlara çözüm yolları geliştirebilecektir.

* Adliyede bulunan Sosyal İşler Birimi'nin sosyal hizmet uzmanı tarafından koordine edilmesi, ya da işbirliği içerisinde çalıştırılması, bu birimin etkinliğinin artırılmasını sağlayabileceği öngörülmektedir.

*Her örgüt içerisinde sosyal hizmet birimi oluşturulmasının gerekliliği düşünülmektedir.

* Sosyal hizmet uzmanlarının örgütsel yapı içerisindeki pozisyonları geliştirilmeli; bunun için örgüt yapısı ve hiyerarşi içerisinde sosyal hizmet uzmanının statüsü ve meslek elemanlarına yönelik yeni yapı ve düzenlemeler geliştirilmelidir.

* Sosyal hizmet uzmanlarına oluşturulacak yeni yapılarda organizasyon ve planlama çalışmalarının yapılması, kurum, kuruluş ve işletme yönetiminin geliştirilerek sosyal hizmet uzmanlarının yeni mesleki rollerinin tanımlanması, yeni yapı ve işleyişlerin sağlanması gerekmektedir. Böylelikle sosyal hizmet uzmanlarının nitel gelişimleri sağlanarak statü ve pozisyonları güçlenecektir.

* Adliye çalışanlarına stresin sebep ve sonuçlarına yönelik bilgiler veren, stresin ruhsal ve fizyolojik etkilerinin azaltılması konusunda bilgi veren stres yönetimi eğitimi verilerek, çeşitli seminerler hazırlayarak, personellerin stres ve stresle baş etme hakkında bilinçlenmeleri sağlanabilir. Bu amaçla, örgütlerde özellikle alanında uzman rehber ve psikolojik danışman, psikologlar ile sosyal hizmet uzmanlarının da yer aldığı psiko-sosyal servis birimi kurulması gerekmektedir,

* Adliye çalışanlarının belirli aralıklarla(6 ay-1 yıl) iş tatmin düzeylerinin araştırılması, tatminsizlik gösterilen konuların değerlendirilmesi, geri bildirimlerin alınması, iş tatmininin dolayısıyla yaşam doyumunun artırılması için bazı düzenlemeleri düşünülmektedir.

*Adliye çalışanlarının en az seviyede iş stresine maruz kalması için taleplerin kaynaklar ile dengeli bir şekilde oluşturulması, iş yükünün yeterli süre ile desteklenmesi, sorumlulukların yetki paylaşımı ile desteklenmesi ve iş stresi kaynakları ile baş etmede yönetici ve çalışma arkadaşlarını içeren bir sosyal destek sisteminin meydana getirilmesi önemlidir. Özellikle adliye çalışanlarına yönelik örgütsel stres müdahale programları oluşturulmalı, bu programlar adliye çalışanlarının örgütsel stres kaynakları ile baş etme kabiliyetlerini geliştirmeye ve güçlendirmeye yönelik olmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aktaş, A.M., (2001), “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56(4), s. 25-42.
- Akbulut, T., (1994), İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Akşit Aşık, N., (2010), “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, 467, s. 31-51.
- Akyar, A., (2012), Etkili Yönetim ve Yöneticilik, 2. İlyayayınevi, İzmir.
- Altundaş, O., (2000), “Poliste İş Stresi ve İş Tatmini”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aytaç, S., (2009), İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, ÇASGEM Yayınevi, Ankara.
- Baltaş, A., Baltaş, Z., (2004), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Yayınevi, İstanbul.
- Baltaş, Z., Baltaş, A., (2012), Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bozkır, Y.; Öürücü, E.; Yumuşak, S., (2006), “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13(1), s. 39-51.
- Cambaz, S., (2005), “Manisa Kent Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyumu ve Hizmete Yansıması”, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Çelik, Y.; Saygılı, M., (2011), “Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamına İlişkin Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 14(1), s. 39-71.
- Çınar, O., (2010), “Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stres Düzeyleri”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(33), s. 101-121.
- Çökük, B., (2013), “Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Çömezoglu, E., (2007), “Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi”. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Deniz, L.; Kumaş, V., (2010), “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi Yıl: 2010, Sayı: 32, s. 123 – 139.
- Duyan, V.; Özbulut, M.; Sayar, Ö.Ö., (2008), “Sosyal Hizmeti Tanımak ve Anlamak”, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi, Öncü Basımevi, Yayın No:11, Ankara.
- Eğimli, A.T., (2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), s. 35-52.

- Ekinci, Y., (2006), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Ekinci, T.; Özkaya, M.O.; Yakın, V., (2008), “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Arastırma”. Yönetim ve Ekonomi, 15(1), s. 163-179.
- Ergeneli, A., (2006), Örgüt Ve İnsan, Hacettepe Üniversite Basımevi, Ankara.
- Eryılmaz, H.Y., (2003), “Doğum Sonu Servislerde Çalışan Hemşirelerin Verdikleri Bakım Hizmetine Yönelik Görüşleri ve İş Doyumları”, Hemşirelik Forumu, 6(3), s. 1-7.
- Güçlü N., (2001), “Stres Yönetimi”, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), s. 91-109.
- Güney, G., (2011), “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanlar Üzerine Etkileri Ve Stres Yönetimi: Isparta Adliye Çalışanları üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Güven, A.; Yalçinkaya Akyüz, M., (2002), “Okul Yöneticilerinde Kaygı-İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi”, Eğitim Araştırmaları, 7, s. 178-188.
- Işıkhani, V., (1999b), “Yönetim Stresi ve Sosyal Hizmet Mesleği”. Prof.Dr. Sema Kut’a Armağan Yaşam Boyu Sosyal Hizmet, ed. N.G. Koşar, V. Duyan, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu, Yayın No:004, 112-117, Ankara.
- Işıkhani, V., (2006), “Onkoloji Alanında Bakım Verenlerin Tükenmişliği”. Toplum ve Sosyal Hizmet, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Dergisi, 17(2), s. 7-24.
- Işıkhani, V., (2014), Örgütlerde Stres Yönetimi. Sosyal Hizmet Yönetimi, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 1-23.
- İşcan, Ö.F.; Sevimli, F., (2005), “Bireysel ve iş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. Ege Akademik Bakış Dergisi, 5(1), s. 55-64.
- İştar, E., (2012), “Stres ve Verimlilik İlişkisi”, Akademik Bakış Dergisi, (33): s. 1-21.
- Kantek, F.; Kartal H. (2016) Cinsiyetin Hemşirelerin İş Doyumları Üzerine Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması, Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi, 2016;13 (2): 151-156.
- Karagül, M., (2011), “Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kılıç, B.; Ergör, A., Gürpınar, E.; Demiral, Y., (2004), “Narlıdere Eğitim Araştırma ve Sağlık Bölge Başkanlığındaki Sağlık Ocaklarında Çalışan Personelin İş Doyumu”, Sağlık ve Toplum Dergisi, 14(2), s. 12-21.
- Koç, Ş.R., (2009), “Sağlık Çalışanlarında İş Stresi: Acil Servis Örneği”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köknel, Ö., (1988), Zorlanan İnsan. Altın Kitaplar, İstanbul.
- Kurçer M.A., (2005), “Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri”, Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2, s. 10-5.

- Murat, M.; Yılmaz, Z., (2008), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları İle Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(2), s. 203-222.
- Parsak, G.; Turan, M., (2011), “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(2), s. 1-20.
- Pehlivan, İ., (2002), İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınevi, Ankara.
- Polat, N., (2008), “Hemşirelerde İşe Bağlı Stres Ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması”, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z., (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z.; Tüz, M., (2008), Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Yayınevi, Bursa.
- Sheafor, B. W.; Horejsi, C.J., (2014), Sosyal Hizmet Uygulaması Temel Teknikler ve İlkeler. Nika Yayınevi, Ankara.
- Silah, M., (2005), Endüstride Çalışma Psikolojisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Sur, H.; Söylemez, D.; Taşdemir, M., (2002), “SSK Göztepe Eğitim Hastanesi’nde Çalışan Personelin İş Doyumunun Değerlendirilmesi”. 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, Eskişehir.
- Şahin, F., (1999), “Sosyal Hizmetin Doğası ve Paradigmaları”. Prof. Dr. Sema Kut’a Armağan Yaşam Boyu Sosyal Hizmet, ed. N.G. Koşar, V. Duyan, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu, Yayın No:004, 60-74, Ankara.
- Şahin, İ., (1999), “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, A., (2003), “Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1(5), s. 137-157.
- Tanşu, M., (2009), “Örgütsel Stres Kaynakları Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Telman, N.; Ünsal, P., (2004), Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- Tetik, F., (2014), “Çalışma Yaşamında İş Stresinin Verimlilik Üzerine Etkileri: Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tuzgöl Dost, M.; Cenkseven, F., (2008), “Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere Ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre İş Doyumları”, Eğitim ve Bilim Dergisi, 33(148), s. 28-39.
- Yapraklı, Ş.; Yılmaz, M.K., (2007), “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Müessesileri Üzerinde Bir Saha Araştırması”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), s. 155-183

Yalnız, H., (2010), “Ebelerde İş Stresinin İş Doyumuna Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yolcuoğlu, İ.G., (2013), Toplumsal İşsizlik, Nar Yayınevi, İstanbul.