



SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA STRES VE İŞ DOYUMU; SİVAS NUMUNE HASTANESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Şevval ABBASOĞLU

Sivas
Mayıs 2022

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA STRES VE İŞ DOYUMU; SİVAS
NUMUNE HASTANESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şevval ABBASOĞLU

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Naim KARAGÖZ

Sivas
Mayıs 2022

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans Tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

....../....../2022

Şevval ABBASOĞLU

ÖNSÖZ

Sağlık çalışanlarında stres ve iş doyumu; Sivas Numune Hastanesi örneği isimli bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının, stres ve iş doyumu arasındaki ilişkinin ölçülmesidir.

Bu çalışma ile sağlık sektöründe çalışan sağlık çalışanlarının stres seviyelerini azaltmak ve iş doyumunu artırmak, yöneticiler ile işgörenlerin ilişkilerini geliştirmeye yardımcı olacak yöntemler geliştirmek amaçlanmıştır.

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana bu süreç boyunca yardımcı olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Naim Karagöz hocama ve analizlerin yapılmasında bana destek olan ve her ihtiyacım olduğunda yardımcı olan sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Zafer Yıldız'a, tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şevval ABBASOĞLU

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. STRES	3
1.1. Stres Kavramı	3
1.1.1. Stres Tanımı	3
1.1.2. Stres ile İlgili Kavramlar	4
1.1.3. Stres Kaynakları	4
1.1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları	5
1.1.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları	5
1.2. Stresin Çeşitleri ve Nedenleri	5
1.2.1. Stresin Çeşitleri	5
1.2.2. Stresin Nedenleri	6
1.3. Stres Yönetimi ve Türleri	7
1.3.1. Stres Yönetimi.....	7
1.3.1.1. Bireysel Stres Yönetimi	8
1.3.1.2. Örgütsel Stres Yönetimi.....	10
1.3.2. Stresin Sonuçları	11

1.3.2.1. Stresin Bireysel Sonuçları.....	11
1.3.2.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	14
1.3.3. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	15
İKİNCİ BÖLÜM	17
2. İŞ DOYUMU VE İŞ DOYUMSUZLUĞU	17
2.1. İş Doyumu	17
2.1.1. İş Doyumu Kavramı	17
2.1.2. İş Doyumunun Etkilendiği Faktörler.....	17
2.1.3. İş Doyumunun Önemi	19
2.2. İş Doyumunun Etkileri	20
2.2.1. İş Doyumunun İşgörenlere Etkileri	20
2.2.2. İş Doyumunun İşgörenlerin Sağlığına Etkileri.....	20
2.2.3. İş Doyumunun Bireysel ve Örgütsel Etkileri	21
2.2.4. İş Doyumsuzluğunun Tanımı	22
2.2.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	23
2.2.6. İş Doyumsuzluğunun Etkileri.....	23
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	25
3. SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA STRES VE İŞ DOYUMU	25
3.1. Sağlık Çalışanlarında Stres.....	25
3.1.1. Sağlık Çalışanlarında İş Stresi.....	25
3.1.2. Sağlık Çalışanlarında Stres Sebepleri.....	26
3.1.3. Sağlık Çalışanlarında Stres Sonuçları	26
3.2. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Doyumsuzluğu.....	27
3.2.1. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu	27
3.2.2. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunun Önemi	27

3.2.3. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunu Artırma Yöntemleri.....	28
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	31
4. SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA STRES VE İŞ DOYUMU ARAŞTIRMASI. 31	
4.1. Araştırmanın Yöntemi	31
4.2. Bulgular	33
4.4. Verilerin Normal Dağılım Analizi (Kolmogorov - Smirnov Testi)	36
4.5. Cinsiyete Göre t Testi.....	37
4.6. Faktörlerin Yaşa Göre Analizi	38
4.7. Faktörlerin Çalışma Türüne Göre Analizi.....	39
4.9. Faktörlerin Çalışma Süresine Göre Analizi.....	42
4.10. Faktörlerin Eğitime Göre Analizi.....	42
4.11. Faktörlerin Çalışma Yılına Göre Analizi	43
4.12. Faktörlerin Gelire Göre Analizi	45
4.13. Faktörler Arasındaki Etki	47
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	49
KAYNAKÇA	55
EKLER.....	61
Ek 1. Anket Formu	61
Ek 2. Sivas Numune Hastanesi Tarihçe	66
ÖZ GEÇMİŞ.....	67



KISALTMALAR

AİBÜ	: Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr.	: Doktor
Dr. Öğr. Üyesi	: Doktora Öğretim Üyesi
Ed.	: Editör
G.Ü.	: Gazi Üniversitesi
İ.İ.B.F	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TRSM	: Toplum Ruh Sağlığı Merkezi
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
Yay.	: Yayınevi, Yayıncılık



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Verilere Göre Frekans Dağılımı	33
Tablo 2: Ölçek ve Maddelerin Cronbach α Katsayıları	35
Tablo 3: Ölçek ve Maddelerin Cronbach α Katsayıları	35
Tablo 4: Kolmogorov - Smirnov Testi.....	36
Tablo 5: Basıklık ve Çarpıklık Katsayısına Göre Normal Dağılım İncelemesi.....	36
Tablo 6: Faktörlerin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	37
Tablo 7: Faktörlerin Yaş Göre ANOVA Testi	38
Tablo 8: Yaş Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey Testi).....	39
Tablo 9: Faktörlerin Çalışma Türüne Göre ANOVA Testi.....	39
Tablo 10: Çalışma Türü Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey Testi)	40
Tablo 12: Faktörlerin Çalışma Süresine Göre ANOVA Testi	42
Tablo 13: Faktörlerin Eğitime Göre ANOVA Testi	42
Tablo 14: Faktörlerin Çalışma Yılına Göre ANOVA Testi	43
Tablo 15: Çalışma Yılı Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey ve Tamhane T2 Testi).....	44
Tablo 16: Faktörlerin Gelire Göre ANOVA Testi	45
Tablo 17: Gelir Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey ve Tamhane T2 Testi).....	46
Tablo 18: Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Faktörüne Diğer Faktörlerin Etkisi	47
Tablo 19: Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Faktörüne Diğer Faktörlerin Etkilerinin Yönü Ve Dereceleri	48



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Stres Yönetimi	11
Şekil 2: İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi	22



ÖZET

Stres kavramı, özellikle son dönemlerde insan yaşamının büyük bir kısmında karşılaşılan bir kavramdır. Modern çağın hastalığı olarak bilinen stresin, sebebi bulunamayan birçok hastalığın altında yatan faktör olduğu da düşünülmektedir. İnsanların ruh ve beden sağlığını etkilemekle birlikte iş ve sosyal hayatlarını da olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Stresle insanlar en çok da iş hayatında karşılaşmaktadır. Stresin neden olduğu duyguların insanların iş hayatındaki motivasyonunu etkilemesi başarı seviyesini belirlemektedir. Stresin oluşmasına bireysel, örgütsel veya çevresel faktörler sebep olabilmektedir. Çalışanların bireysel performansı, örgütsel performansı büyük ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda işverenlere önemli roller düşmektedir. Çalışanlara çalışma şartlarına uygun ortam sağlanması, iş motivasyonunu artıracak faaliyetler gerçekleştirilmesi, baskıdan uzak olmaları ve buna bağlı olarak da iş doyumunun artırılması beklenen ve arzulanan bir durumdur. Stresle başa çıkabilmek için ise stres yönetimi devreye girmelidir. Stres yönetimi sağlanamadığında stresin sebep olduğu fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olacaktır. Fizik egzersizi, solunum egzersizi ve bedensel egzersiz gibi birtakım yöntemler stresle başa çıkabilmek için önerilen yöntemlerdir.

Bu çalışmanın ana unsuru olan stres kavramı iş doyumunu büyük ölçüde etkilemektedir. Her insan stres karşısında aynı tepkiyi göstermez. Stres bazı işgörenlerin motivasyonunun artmasına yardımcı olurken bazı işgörenlerde ise motivasyon düşüklüğüne sebep olmaktadır. İşgörenlerin çalışma ortamında daha mutlu ve başarılı olabilmelerinde iş doyumuna ulaşmaları büyük önem taşır. İş doyumunun hayatımızı ne kadar etkilediği bilinen bir gerçektir. İş doyumunu fazla olan işgören daha başarılı olur ve dolayısıyla işletme açısından da çok önemlidir. İş doyumsuzluğu olduğu durumlarda ise işgörenlerde başarısızlık oranlarının arttığı görülür ve iş hayatından uzaklaşmalar başlar. Bu durum işletme açısından olumsuz sonuçlara sebep olur. Aynı zamanda işgörenlerin sağlık durumlarını da olumsuz etkiler ve işi boşlama, hata oranlarında yükselme gibi durumlarla karşılaşılır.

Sağlık sektöründe stresin daha fazla olduğu bilinmektedir. Bunun sebepleri düşünüldüğü zaman hizmet alan bireylerin hasta olmaları, hasta yakınlarının hassas olmaları, emek ağırlıklı bir sektör olması ve çalışma saatlerinin değişkenlik göstermesi

diyebiliriz. Sağlık çalışanları psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz etkilenebilmektedir. Mesleki olarak riskleri vardır ve bu onları strese sokmaktadır. Sabır gerektiren bir sektördür. Bir sağlık çalışanının hastalara karşı daha verimli olabilmesi için kendi de sağlıklı olmalıdır. Yani iş doyumunun önemi sağlık çalışanları için daha fazladır. İş doyumunu düşük olan sağlık çalışanının performansı ve motivasyonu düşer ve hizmet almak isteyen kişiler de bu durumdan olumsuz etkilenir. Yöneticilerin bu aşamada rolü çok önemlidir. Çalışanlarının isteklerini ve şikayetlerini dinleyip yardımcı olurlarsa işgörenlerin performansı artacaktır. Performansı artan sağlık çalışanının iş doyumunu artar ve hastaların memnuniyet seviyesi iyileşir.

Araştırma yapılan sağlık kuruluşunda yaptığımız anket aracılığı ile bu kurumda görev alan 200 çalışandan veriler toplanmıştır. Bu veriler ile SPSS 22 Paket Programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Verilerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov - Smirnov Testi ile bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık katsayıları da incelererek verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre iki grup karşılaştırmalarında t Testi, ikiden fazla grubun karşılaştırmalarında ANOVA Testi kullanılmıştır. ANOVA Testi ile belirlenen farklılıkları tespit etmek için öncelikle Levene Homojenlik Testi daha sonrada çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane t2 veya Tukey Testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda faktörlerin Cronbach Alpha Katsayıları sırayla; Sosyal Stres Vericiler 0,73, İşle İlgili Stres Vericiler 0,79, Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler 0,61, Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler 0,67 düzeyinde bulunmuştur. Ölçeğin tamamında ise 0,88 güvenilirlik düzeyinin olması ölçeğin iç tutarlığı açısından güvenilir olduğunu göstermektedir. Verilerin normallik düzeyine, basıklık ve çarpıklık katsayına göre karar verilmiştir. Buna göre tüm faktörlerde verilerin normal dağılım sınırları ± 1 düzeyinde olduğu bulunmuştur. Faktörler arasında demografik verilere göre farklılıklar incelenmiştir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde bağımlı değişkene bağımsız değişkenin anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne diğer faktörlerin etkilerinin yönü ve derecelerine bakıldığında bireylerin “sosyal stres vericiler”, “işle ilgili stres vericiler” ve “fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktörlerinin “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne etkisinin derecesi ve yönleri

verilmiştir. Buna göre “sosyal stres vericiler” ve “işle ilgili stres vericiler” faktörünün anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. “Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktörünün anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda etki düzeyleri incelendiğinde sosyal stres vericiler ve işle ilgili stres vericiler faktörünün kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler faktörüne anlamlı pozitif yönlü etki bulunurken fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerin etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. İş doyum ölçeği anket verileri yeterli güvenilirlik seviyesinde sonuç vermediği için sadece stres ölçeği verilerine analiz yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, İş doyum, Sağlık çalışanları



ABSTRACT

The concept of stress is a concept encountered in a large part of human life, especially in recent times. Stress, which is known as the disease of the modern age, is also thought to be the underlying factor of many diseases which cause cannot be found. It is known that it affects people's mental and physical health, as well as negatively affecting their work and social lives. People mostly encounter stress in business life. The fact that the emotions caused by stress affect people's motivation in business life determines the level of success. Stress can be caused by individual, organizational or environmental factors. The individual performance of the employees greatly affects the organizational performance. In this context, employers play an important role. It is expected and desired to provide an environment which is suitable for working conditions, to carry out activities that will increase work motivation, to be away from pressure and accordingly to increase job satisfaction. In order to cope with stress, stress management must come in to play. When stress management is not provided, there will be physiological, psychological and behavioral consequences caused by stress. Some methods such as physical exercise, breathing exercise and physical exercise are recommended methods to cope with stress.

The concept of stress, which is the main element of this study, greatly affects job satisfaction. It is not the same for all people react to stress. While stress causes an increase in motivation in some employees, it causes a decrease in motivation in some employees. It has a great importance for the employees to reach job satisfaction in order to be happier and more successful in the working environment. It is a known fact that how much job satisfaction affects our lives. Employees with high job satisfaction gains more successful and therefore it is very important for the business. In cases where there is job dissatisfaction, it is seen that the failure rates increase in the employees and they start to move away from the business life. This situation causes negative consequences for the business. At the same time, it negatively affects the health status of the employees, and situations such as job vacancy and an increase in error rates are encountered.

It is known that stress is more in the health sector. Considering the reasons for this, we can say that the individuals receiving the service are sick, the relatives of the patients are sensitive, it is a labor-intensive sector and the working hours vary. Medicine workers can be adversely affected psychologically and physically. They have occupational risks and this puts them under stress. It is an industry that requires patience. In order for a health care worker to be more productive towards patients, he must also be healthy. In other words, the importance of job satisfaction is much more for health workers. The performance and motivation of the health workers decreases with low job satisfaction and the people who want to receive service are also negatively affected by this situation. The role of managers at this stage is very important. If they listen to there quests and complaints of their employees and help them, the performance of the employees will increase. The job satisfaction of the health worker with increased performance increases and the satisfaction level of the patients improves.

Datas were collected from 200 employees working in this institution through the survey we conducted in the health institution where the research was conducted. Analyzes were made with these data using the SPSS 22 Package Program. The Cronbach Alpha Coefficient was calculated to determine the reliability of the data. The Kolmogorov - Smirnov Test was used to determine whether it showed a normal distribution. The kurtosis and skewness coefficients were also examined and it was determined that the data showed a normal distribution. Accordingly, t-Test was used for comparisons of two groups, and ANOVA Test was used for comparisons of more than two groups. In order to determine the differences determined by the ANOVA Test, first Levene Homogeneity Test and then Tamhane t2 or Tukey Test, which is one of the multiple comparison tests, were performed. As a result of the analyzes, the Cronbach Alpha Coefficients of the factors are in order; Social stressors were found to be 0.73, Work-Related Stressors 0.79, Self-Interpretation Stressors 0.61, and Physical Environment Stressors 0.67. The reliability level of 0.88 in the entire scale indicates that the scale is reliable in terms of internal consistency. The level of normality of the data was decided according to the coefficient of kurtosis and skewness. Accordingly, it was found that the normal distribution limits of the data in all factors were at the

level of ± 1 . Differences between factors according to demographic data were examined.

When the findings of the study were examined, it was determined that the independent variable had a significant effect on the dependent variable. When we look at the direction and degree of the effects of other factors on the factor of “stressors arising from the way of self- interpretation”, the degree of effect of the factors of “social stressors”, “work-related stressors” and “stressors arising from the physical environment” on the “stressors arising from the way of self-interpretation” and directions are given. Accordingly, it was determined that the factors of “social stressors” and “work-related stressors” had a significant effect. It was determined that the factor “stressors originating from the physical environment” did not have a significant effect. As a result of the regression analysis, when the effect levels were examined, there was a significant positive effect on the stressors factor arising from the self-interpretation of the social stressors and work-related stressors factor, while it was found that the stressors arising from the physical environment did not. Since the job satisfaction scale survey data did not give results at a sufficient level of reliability, only the stress scale data were analyzed.

Keywords: Stress, Job satisfaction, Health workers



GİRİŞ

Stresin bireyler üzerinde olumlu ve olumsuz birçok etkisi olduğu bilinmektedir. Neredeyse herkesin günlük hayatta karşı karşıya geldiği, psikolojik ve fizyolojik olarak sağlığını etkilediği bir kavram haline gelmiştir. Bireyleri hem özel hem iş hayatında olumsuz olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Bu durum da bireylerin iş hayatında performanslarını olumsuz olarak etkileyerek iş verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır.

Stres kavramı birçok sebebe bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. İş hayatında sıklıkla karşılaşılan bu kavramın en sık görüldüğü sektörlerden biri de sağlık sektörüdür. Sağlık kurumlarında yapılabilecek hataların bazı durumlarda bireylerin hayatını etkileyecek kadar hassas bir konu olması sağlık çalışanlarını strese sokabilmektedir. Sağlık kurumlarına başvuran bireylerin hasta ve hasta yakınları oldukları göz önünde bulundurulduğu zaman, bu bireylerinde sağlıkları söz konusu olduğundan onlar da hassas bir dönemde olurlar. Böylelikle sağlık çalışanlarına daha fazla görev düşer ve daha dikkatli davranmak durumunda kalırlar. Böylelikle sağlık çalışanlarının stres seviyesi etkilenir. Stresli bir sağlık çalışanı da iş yaşamında verimlilik sağlamakta zorlanır. Bu durumda yöneticilerin de sağlık çalışanlarının motivasyonu konusunda stres yönetimini sağlaması gerekir.

İş doyumu, çalışanların işlerine gösterdikleri memnuniyet seviyesi ile ilgili bir kavramdır. Yöneticilere sağlık çalışanlarının iş doyumunun sağlanması konusunda önemli bir rol düşer. İş doyumu seviyesini düşüren faktörlerden biri strestir. Stresli bir çalışan demek düşük bir iş doyumu demek diyebiliriz. Stres seviyesi yüksek olan bireylerin iş doyumu düşer. Aynı zamanda iş doyumu düşük olan bireylerin stres seviyesi yükselir. Bu araştırma ile stres kavramının sağlık çalışanları üzerindeki etkilerinin iş doyumu ile olan ilişkisini araştırmak hedeflenmiştir.

Stres kavramı iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bu sebeple stres kavramının iş doyumuna olan etkileri araştırma konumuzun büyük bir kısmında yer almaktadır. Yapılan bu araştırmadaki temel amaç sağlık kuruluşlarındaki sağlık çalışanlarının stres seviyelerinin iş doyumlarıyla olan ilişkilerinin belirlenmesi ve iş doyumunun çalışanların motivasyonunu ne kadar etkilediğinin ölçülmesidir. Bu

Çalışma ile sağlık çalışanlarının iş doyumunu seviyelerinin yükseltilerek stres seviyelerinin azaltılmasına, daha sağlıklı ve mutlu sağlık çalışanlarının olmasına yönelik bir katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Birinci bölümde stres ve stres ile ilgili kavramlardan bahsedilerek stresin kaynakları araştırılmıştır. Stresin eşitleri ve nedenleri incelenerek stres yönetimi, stresin sonuçları ve mücadele yöntemleri araştırılmıştır. Daha sonra stresle başa çıkma yöntemleri incelenmiştir. İkinci bölümde iş doyumunu kavramı ve iş doyumunun etkilendiği faktörler üzerinde durulmuştur. İş doyumunun önemi anlatılmıştır. İş doyumunun ve doyumsuzluğunun etkileri incelenmiştir. nc bölümde stres ve iş doyumunun sağlık çalışanları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise araştırmaya ilişkin yöntem ve bulgular açıklanarak sağlık çalışanları üzerinde uyguladığımız anket sonuçları ile ilgili bilgiler verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. STRES

1.1. Stres Kavramı

Bireylerin hayatlarının birçok kısmında karşılaştığı, günlük ve iş hayatlarını etkileyen bir kavram olan stres modern çağımızın bir tür hastalığı olarak da bilinir. Günlük hayatta önemli bir sorun olarak bilinen stres duygusu ile bireyler hayatlarının farklı alanlarında da karşılaşabilmektedirler (Kaya ve Tikici 2013: 203).

Yaşadıkları sorunlar nedeni ile hastanelere başvuran bireylerin yarısının rahatsızlık sebeplerinin stres faktörüne bağlı olduğunun ortaya çıktığı söylenmiştir. Sebebi bulunamayan baş ağrıları, alerjik semptomlar, hatta çağın bir diğer hastalıklarından biri olarak bilinen kanserin bile sebebinin stres kaynaklı olduğu görülebilmektedir (Yüksel 2014: 112).

Stres kavramı ile karşılaşılan ortamlardan biri de iş ortamıdır. Fakat her işgören stres ile karşılaştığında aynı tepkileri göstermeyebilir. İşgörenlerin sorumluluklarına veya çalışma ortamlarının şartlarına göre değişir. Stres bazı işgörenlerde motivasyonu düşürürken bazılarında artırabilir. Düşmesi iş hayatında başarısızlık ile sonuçlanırken, artması başarı ile sonuçlanır (Çelik ve Şimşek 2019: 225).

İş ile ilişkili olsa da olmasa da bunları çözemediğimiz durumlarda stres hissettiğimiz kötü bir duygusal durum olarak değerlendirilebilir (Halkos 2008: 2).

1.1.1. Stres Tanımı

Bir tanımda belirtildiğine göre stres, bireylerin davranış şekillerini, iş ortamındaki verimliliklerini, diğer bireylerle olan ilişkilerini ve psikolojilerini olumsuz olarak etkilediği bilinen psikolojik bir durumdur (Kaya ve Tikici 2013: 203).

Farklı bir tanımda ise stresin, bireylerin toplum karşısında uyum sağlayabilmek için geliştirdikleri sorumluluk duygularının karşısında içlerinde oluşan gerginlik

durumu olduğudur. Bu durumla kaza, psikolojik ve fizyolojik hastalıklar gibi birçok olumsuz faktörler gelişmektedir (Çelik ve Şimşek 2019: 263).

1.1.2. Stres ile İlgili Kavramlar

Bu kapsamda stres ile ilgili bazı kavramlara değinilmiştir.

Kaygı: Bireyler karşılaştıkları bazı durumlarda farklı tepkiler gösterebilmektedir. Kaygı kavramı ise duyguların olumsuz olarak ilerlediği durumlarda ortaya çıkarak kendini göstermektedir. Olumsuz duygular sebeplere bağlı olarak hissedilir. Bu sebepler ortadan kalkarsa bireydeki kaygı durumu da azalacak veya yok olacaktır. Kaygı durumu hayatın her anında ortaya çıkabilir. Zamanla artabilir veya azalabilir. Kaygı ile birlikte bazı tepkiler de ortaya çıkabilir. Genellikle kaygı durumu yaşayan bireylerde görülür. Bu tepkilere terleme, ses tonunda değişimler, hızlanan kalp atışları, vücutta beliren titremeler, ağızda oluşan kuruluklar ve idrara sıkışma durumu gibi örnekler verilmektedir (Baltaş ve Baltaş 1990: 117).

Korku: Bireylerin sevdiği kişilerin, sağlıklarının, mal varlıklarının, inançlarının ve toplumda oluşturduğu değerlerinin tehdit edilmesi sonucunda duygusal bir tepki olarak korku duygusu ortaya çıkmaktadır. Bu korkuya bağlı bedende bazı belirtiler meydana gelmektedir. Tehdit durumu devam ettiği süreç boyunca duygusal tepkiler de artmaya devam etmektedir. Doğal bir tepki olan korku, insanlarda meydana geldiği zaman buna sebep olan unsurları ortadan kaldıracılamak için zihinsel ve bedensel güçlerini uygun bir biçimde kullanmaya çalışırlar (Baltaş ve Baltaş 1990: 118).

Depresyon: Kelime olarak çöküş anlamına gelen depresyon kavramı farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Zaman zaman değişkenlik gösteren ruh hali, bir hastalık çeşidi veya sendrom çeşidi olarak görülebilmektedir. Hastalık belirtisi olarak görüldüğü durumlar daha azdır (Savrun 1999: 11).

1.1.3. Stres Kaynakları

Stresi oluşturan ortamlara birçok faktör sebep olabilmektedir. Bu faktörler işgörenlerin ve yöneticilerin kontrolden çıkabilmesine neden olmaktadır. Eğer bu faktörler çevreden kaynaklıysa bu durum işgörenlerin ve yöneticilerin iş ortamına

uyum sağlarken zorlanmalarına sebep olur. Çevresel faktörlerin etkisi ile planlarında değişiklik yapmak zorunda kaldıklarından stres altında çalışırılar (Güçlü 2001: 96).

Ekonomik şartlara verilen değerler bireylere göre değişiklik göstermektedir. Bir kısmı zorluklarla geçinse bile bu duruma razı gelirken bir kısmı daha lüks olan bir hayatı hayal ettiği için ekonomik şartlara daha fazla önem vermektedir. Bu nedenle maddi kazancını artırmak isteyen bireyler stresle daha fazla mücadele edeceklerdir (Kaya ve Tikici 2013: 206).

Stresin kaynaklarını iki ana başlık ile açıklayabiliriz:

1.1.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Stresin birçok kaynağı bulunmaktadır. Çevresel faktörler buna örnek gösterilebilir. Stresin nedeni çevresel faktörlere bağlı olabilmekle birlikte bireyin kendisinden de kaynaklı olabilir. Bu durumda bireysel stres kaynakları bireyin psikolojik ve fizyolojik özelliklerine bağlı olabilir. Stresin oluşması, strese sebebiyet veren faktörlere bağlı olabilmekle birlikte birey tarafından anlaşılmamasına da bağlıdır. Bireysel stres kaynaklarına bireylerin hayat koşulları, ailevi problemleri, duygusallığı, kişilik özellikleri ve ekonomik şartları örnek verebiliriz. Bunların içinden en önemlilerini kişilik, aile yapısı, yaşı, cinsiyet ve ekonomik koşullar olarak sıralayabiliriz (Balcı 2014: 25,26).

1.1.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları

İşgörenlere verilen ücretlerin yeterli olmadığı durumları, zaman sorunlarını, saatleri uzun olan çalışma sistemlerini, iş yükünün fazla gelmesini, adaletsizlik ve rol çatışmaları gibi durumları örgütsel stres kaynaklarına örnek gösterebiliriz. Özetleyecek olursak örgütsel stres kaynaklarını fiziksel şartlar, mesleki rol çatışmaları ve iş yükü oluşturmaktadır diyebiliriz (Erdem, Selvi, Kaya 2014: 2).

1.2. Stresin Çeşitleri ve Nedenleri

1.2.1. Stresin Çeşitleri

Stres çeşitlerini akut stres, episodik akut stres, kronik stres ve olumlu-olumsuz stres olarak ele alabiliriz.

Akut Stres: Bir anda ortaya çıkan ve kısa süreli stresi ifade etmektedir. Stres çeşitleri arasında en sık görüleni akut strestir. Bu stres türünün günlük yaşamda sık sık görülmesi mümkündür ve seviyesi oldukça önemlidir. Stres seviye seviyedir. Anlık, kısa süreli veya yüksek-düşük dozlu stres akut stresi ifade etmektedir. Genel olarak kısa süreli ve kontrol altına alınabilecek olduğu bilinir. Bireylere enerji vermesi tetikte kalmalarını sağlar. Mesela bir şoförün trafikteyken önüne bir anda yaya çıkması sonucunda şoförün yaşadığı gerilimi buna örnek gösterebiliriz (Kaygın ve Kosa 2019: 233).

Episodik Akut Stres: Akut stresin sıklığının artması ile meydana gelen stres türüdür. Episodik kavramı zaman zaman ve parça parça meydana gelen, nöbet şeklinde meydana gelen anlamlarına gelir. Akut stres beklenmedik durumda ve dış sebeplerden meydana gelirken, episodik akut stres bireylerde sık sık akut stres belirtilerinin meydana gelmesi olarak bilinir. Bu durumda olan bireylerin genellikle sinirli, içe kapanık olduğu görülmektedir (Kaygın ve Kosa 2019: 233).

Kronik Stres: Sıklıkla zorlanmak, büyük problemlerle yaşamaya mecbur kalmak gibi durumlar kronik strese neden olabilmektedir. Maruz kalınan stresin olumsuz etkileri, stresin yoğunluğu, büyüklüğü ve sayısı ile ön plana çıkabilmektedir (Canpolat 2006: 13).

Olumlu-Olumsuz Stres: Olumlu sonuçlar doğuran stres türü olumlu strestir. Bireylerin kaygılanmalarına değil de yeteneklerini keşfetmelerine sebep olan ve bireye yaşama sevinci veren stres türüdür. Olumsuz sonuçlar doğuran stres türü ise olumsuz strestir. Bireyin özgüveninde azalmaya, eksiklik duygusu hissettirmeye, umutsuz kalmasına, hayal kırıklığına ve çaresizlik hissine sebep olur (İlgöz 2014: 9).

1.2.2. Stresin Nedenleri

Stres nedenlerinin birey ile bir etkileşim halinde olması durumunda stres meydana gelmektedir. Bu nedenler ise kişiden, çevreden ve çevre ilişkilerinden meydana gelebilmektedir. Yani çevresel ve bireysel olan nedenleri stres nedeni olarak değerlendirebiliriz. Bireylerin hayatlarının büyük bir kısmını iş hayatında geçirdiği düşünülürse iş hayatına bağlı olan stres nedenlerinden de bu bölümde bahsetmek mümkündür. Strese sebep olan nedenleri bireysel, çevresel ve örgütsel (iş yaşamı) stres nedenleri olmak üzere 3 şekilde belirleyebiliriz (Aydın 2004: 54).

Bireyler hayatlarında çoğunluk zamanlarını iş yaşamında geçirir ve hayatlarını sürdürebilmek için çalışmaya devam etmek zorunda kalabilirler. Bu nedenle bireyler çalışma hayatında değişik olaylar ve farklı ilişkilerle karşılaştıklarından, gergin bir hayat sürdürmektedirler. Stresin artmasına ve oluşmasına sebep olan etkiler bu unsurlar ile ortaya çıkmaktadır (Aydın 2004: 54).

Bireylerin ortaya çıkardığı, davranış, değer, duygu ve tutumlardan meydana gelen sosyal sisteme örgüt denir. Sosyal bir iklime sahiptir. Bireylerin yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişki içinde olduğu sosyal iklime sahiptirler. Her örgütün stres kaynağı geliştirdiği bilinmektedir. Bunu teknolojiye, üye tecrübelerine, yapılan işe ve çevre şartlarına, örgütte oluşan gruplaşmalara, örgüt iklimine ve çatışmalara göre geliştirdikleri bilinmektedir (Aydın 2004: 54).

Birden çok faktör stresi oluşturmaktadır. Bu faktörler stres oluşturan ortamlara neden olmaktadır. Yöneticilerin ve çalışanların günümüzde belirsizliğin hakimiyet sağladığı, değişken, rekabet dolu çalışma ortamlarında çalıştıkları bilinmektedir. Strese sebebiyet veren faktörler kontrol altında tutulamayacak gibi ise bu ortamlara uyum sağlamakta çalışan ve yöneticiler zorluk çekmektedirler. Bireyler yaşamlarını planladıkları gibi gerçekleştiremedikleri durumda ya da değiştirmek zorunda kaldıklarında büyük gerilim ve stresle karşılaşır (Güçlü 2001: 96).

1.3. Stres Yönetimi ve Türleri

1.3.1. Stres Yönetimi

Günümüzde, başarıya ulaşmak için birçok kuruluşu hedeflerini artırmaya yönelik zorlayan bir rekabetle karşı karşıya olduğumuz bir durumdayız. Bu durum genellikle işgörenler için ek iş yükü anlamına gelmektedir. İş yükleri artan işgörenler iş baskısını daha fazla algılayacaklardır ve stresin varlığı artış gösterecektir. Stresin varlığı işgörenlerin günlük performanslarını etkiler ve iş performanslarında düşüşe sebep olur. Stres uzun vadede iyi yönetilemezse örgütsel performansın da düşüşüne sebep olur. Bu sebeple stres yönetimi konusunda yapılacak bir araştırmanın birçok yöneticinin çalışanlarını daha iyi yöneteceği konusunda yardımcı olacağını söyleyebiliriz (Siahaan 2017: 17).

Olumlu ve olumsuz etkileri olan stresin olumlu etkilerinin desteklenmesi ve olumsuz etkilerinin azaltılması stres yönetimi ile mümkün olabilmektedir. Bireylerde ve örgütlerde meydana gelebilen strese bağlı davranış ve ruhsal bozuklukları azaltmaya çalışmak örgütsel stres yönetimi ile mümkün olabilmektedir. Örgütsel stres yönetiminde stresle başa çıkabilmek için öncelik olarak stresin kaynaklarını tanımak, stres tepkilerini anlamak ve stresin olumsuz yarattığı etkileri yok etmeye çalışmak gerekebilir (Gümüştekin ve Öztemiz 2004: 65).

Çalışma hayatında karşı karşıya kalınan stres, yönetilmekte zorlanıldığı durumlarda bireylerde mantıksız davranmaya, örgütlerde ise örgüt çatışmalarına sebep olabilmektedir. Bu nedenler stresin seviyesini belli bir noktada tutabilmek, stresi yönetmek veya stresle başa çıkabilmek anlamına gelir. Davranış ve duygu açısından stres yönetimi önemli bir konu olarak bilinmektedir. Stres faktörleri duygusal olarak gerilime sebep olmaktadır. Bu gerilimle başa çıkabilmek için ortaya çıkan davranışların duygusal tepkileri güçlendirmesi ya da duygusal olan gerilimi azaltmak ve yok etmek yönünde olması gerektiği bilinmektedir. Başka bir ifade ile stresin seviyesini işgörenler için yararlı bir seviyede tutmak demek stresle başa çıkmak demektir. Stresle mücadelede bireysel yöntemlerin büyük rol oynadığı bilinmektedir (Aksoy ve Kutluca 2010: 464).

1.3.1.1. Bireysel Stres Yönetimi

Bireysel yöntemler ile stresle mücadele edebilmek için beden ve solunum egzersizleri, gevşeme teknikleri, meditasyon, ibadet ve dua etme, sosyal etkinlikler, diyet ve beslenme yöntemi gibi bazı teknikler kullanılabilir (Güçlü 2001: 102).

Bu tekniklerden bazılarını ele alacak olursak:

1.3.1.1.1. Beden Egzersizleri

Bedenimizdeki hücreler kandaki oksijen ve faydalı diğer maddeler ile beslenirler. Bedenimiz stres ile karşı karşıya kaldığı zaman damarlarımızda daralma meydana gelir. Böylece hücrelere gitmekte olan kanın miktarı azalmaya başlar ve hücrelerin eksik beslenmesine neden olur. Bu gibi durumlar da hastalığa sebep olabilmektedir. Beden egzersizleri hücrelerin daha sağlıklı olması için büyük bir önem taşımaktadır. Beden egzersizleri yapmak kan akışının hızlanmasına neden olur ve hücreler daha sağlıklı bir hale gelir. Özellikle yoğun stresli insanların bedensel egzersiz

konusunda daha istikrarlı olması gerekmektedir. Stresle başa çıkmak için bisiklet sürmek, yüzmek, koşmak, yürüyüş gibi egzersizlerin olumlu sonuçlar elde etmede faydalı olduğu yapılan araştırmalarla da doğrulanmaktadır. Egzersizler yapılmadığı zaman bedende kimyasal bozuklukların meydana gelmesi daha olasıdır. Bu da insanlarda sağlık problemlerine yol açar ve özellikle kalp sağlığını olumsuz etkiler. Bu durumdan sakınmak için insanların beden egzersizlerini daha sık yapmaları sağlık açısından önemlidir (Özer 2012: 52).

1.3.1.1.2. Solunum Egzersizleri

Stres yönetimine faydası olan egzersizlerden biri de solunum egzersizleridir. Doğru nefes alma damarların genişlemesine neden olur, kan ve oksijenin vücutta en uzak yere ulaşmasını sağlar. Yani insan vücudunda olan stres tepkisini bozar. Sağlıklı olan gençlerde solunum egzersizinin depresyon ve anksiyete yaşama düzeyini düşürdüğünü raporlayan çalışmalar bulunmaktadır (Sürme 2019: 528).

1.3.1.1.3. Gevşeme Teknikleri

İnsanların bir süre sessiz bir zihinle ruhunun dinlenmesini sağlamak, onların içini sevgi ile doldurmak gevşeme tekniklerinin özelliklerindendir. Böylelikle birey vücudunda oluşan gerginlikten uzaklaşmaktadır. Zihni bir yere odaklamak da bu tekniğin özelliklerindendir. Zihnin bir süre sessiz kalması kişiyi rahatlatacaktır. Böylelikle ruhunda bir dinlenme meydana gelecek ve daha pozitif hissederek normale dönüş yapacaktır (Kaya 2007: 164).

Günümüzde oldukça yaygın olarak kullanılan gevşeme tekniklerinin insanlar üzerinde birçok faydalı etkisi olduğu bilinmektedir. Özellikle hastalıklardan korunmak için bu teknik kullanılmaktadır. Gevşeme tekniği kullanıldığında insanların bedenlerinde değişiklikler meydana gelmektedir. Sinir sistemini de olumlu yönde etkileyen gevşeme tekniği aynı zamanda kas gerilmesinin de kontrol altına alınmasına fayda bulundur. Solunum ve kalp fonksiyonlarını da düzenler ve iç organların çalışmasında verimlilik sağlar. Vücutta üretilen kimyasalları etkiler ve mutluluk verdiği bilinen serotonin hormonunu artırdığı bilinir. Serotonin hormonu arttıkça psikolojik olarak olumlu hissedilir. Çünkü bu hormonun eksikliğinin sonucunda depresyon meydana geldiği yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur (Güzeller 2021: 74).

Stresle baş edebilmenin doğal yollarından biridir gevşeme. İnsanlara göre değişiklik gösterebilir. Örneğin bazıları için televizyon izleyerek zaman geçirmek bile gevşeme tekniği sayılabilir. Fakat gerçek gevşeme tekniği bu değildir. Meditasyon, egzersiz gibi bazı teknikler gerçek gevşeme teknikleridir. Bunların öğrenilmesi daha faydalı olacaktır (Sarp 2000: 135).

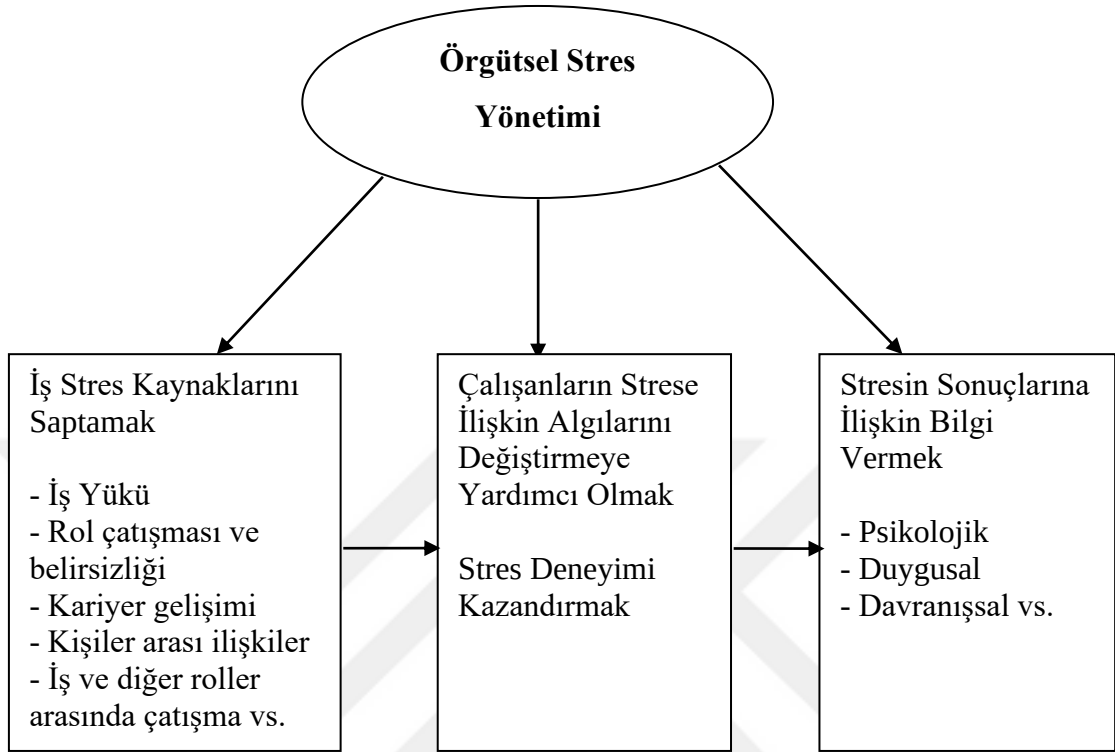
Meditasyon derinlemesine gevşeme sağlamaktadır. Meditasyon yaptığımız esnada nefesimize odaklanılır. Düzenli nefes aldığımız zaman vücudumuzda olumlu değişiklikler olur. Örneğin nefes alırken onu hissetmek, gözlerin kapalı olması ve vücudumuzdaki gerginlikleri fark etmek gerginliğimizi azaltmaya yardımcı olur. Kaliteli bir nefes almış oluruz ve buna bağlı olarak vücudumuzdaki stres azalmaya başlar. Meditasyon bazı insanlar tarafından düşüncelerin içinde kaybolmak gibi düşünülür fakat aslında farkındalıktır. Vücudumuzda olanları derinlemesine hissetmeyi ve fark etmeyi sağlar. Stresli anlarda kalp atışlarındaki hızlanmayı fark etmek bile buna örnektir. Zaman içerisinde bu farkındalık bilinçli bir şekilde düşüncelerde kaybolmak yerine onları serbest bırakabilmeyi sağlamaktadır. Böylece stresle baş edebilmek için dayanıklılığımız artmaktadır (Havuş 2021: 45).

1.3.1.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Evrensel bir unsur olan stres ile hayatın hemen hemen her kesiminden insan yüzleşmek zorunda kalmaktadır. Hem örgütün hem de insanların üzerinde olumsuz etkileri olduğu söylenmektedir (Nagori ve Singh 2019: 1459).

Stres olumlu ve olumsuz etkileri ile bilinmektedir. İnsanlar olumsuz etkilerinden uzak kalmak isterler ve stres yönetimi bu konuda önemli bir yer almaktadır. Stres yönetimiyle stresin olumsuz olan etkilerinin azaltılması ve olumlu olanların ise destek görmesi amaçlanmaktadır. Örgütlerde ve insanlarda stres sonucunda oluşan olumsuz sorunları azaltmak için örgütsel stres yönetimi çalışmalar yapmaktadır. Şekil 1’de belirtildiği gibi stres ile başa çıkmada öncelikle stres kaynaklarını belirlemek, onları anlamak ve olumsuz sonuçlarını azaltmaya çalışmak örgütsel stres yönetiminin aşamalarıdır. Şekil 1’de örgütsel stres yönetiminin stresin olumsuz etkilerini üç şekilde azaltmaya çalıştığı görülmektedir. Bunlar; iş stresinin sebeplerini belirlemek, işgörenlerin strese olan bakış açılarını değiştirmeye yönelik

alışmalar ve stresin sebep olduğu sonuçlar hakkında bilgilendirmek (Gümüştekin ve Öztemiz 2004: 65).



şekil 1: Örgütsel Stres Yönetimi

Kaynak: (Helliriegel, Solocom & Woodman 1995).

1.3.2. Stresin Sonuçları

1.3.2.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Çeşitli nedenlerden ötürü, organizmanın dengesinde bozulmalar olabilmektedir. Bozulma durumunda organizmanın savunmaya geçip dengesinde yeni düzenlemeler yapması faydalı olacaktır. Bireyleri zor duruma düşürerek bireyin beden ve ruh sağlığını etkilemeye çalışan stres kaynakları ile bireyin gösterdiği tepkiler arasında birçok sonuç meydana gelecektir (Ergöl 2012: 28).

Bireylerin olaylara karşı verdikleri tepkilerde değişiklik olabilir ve stresle mücadele şekilleri de farklı olabilir. Bireylerin psikolojik ve fizyolojik durumlarını göz önüne alacak olursak stresin bireyler üzerinde oluşturduğu etkileri görmek mümkün kılınır. Stresin yarattığı etki altında olan bireylerin davranışlarında değişiklikler görülebilir. Alkol tüketimindeki artış en çok görülen değişikliklerden biridir. Yemek

yerken iştah artışı veya azalması, zamanla ortaya çıkan madde bağımlılığı gibi sorunlar da bireylerde stres sonucu oluşan etkilerdendir. İnsan bedeni dışarıdan gelebilecek etkenlerle uyum sağlayabilmek için çalışan bir iç dengeye sahiptir. Stres bu sebeplerden birçok hastalığa neden olabilir (Ergöl 2012: 28).

1.3.2.1.1. Stresin Fizyolojik Sonuçları

Stres birden çok fizyolojik sonuca sebep olmaktadır. En sık görölen sonuçlardan bahsedecek olursak:

Stres ve Kanseri: Stres ile kanser arasında bağlantı bulunduğu bilinmektedir. Stres, kanserin ortaya çıkma sürecini hızlandırır ya da kanseri tetikler. Yapılan araştırmalara göre kanser hastalarının genellikle bir stres ile karşılaşmaları sonucunda hastalık meydana gelmektedir. Bunlar yakınların ölümleri, maddi ve manevi kayıplar, yüksek stres barındıran iş hayatı gibi sebepler olabilir. Bunlar gibi kalıtsal sebepler, yanlış beslenme ve zehirli gazlar da kansere neden olan faktörlerdendir. Birçok faktöre bağlı olan kanser, çağımızın en korkular hastalıklarından biri haline gelmiştir (Gürgen ve Kirel 2003: 72).

Stres ve Migren: Genellikle başın bir kısmından başlayan ve tamamına yayılan, hangi durumlara bağlı olarak başlayacağı belirsiz olan nöbetler bir hastalık türüdür. Hastanın sağlık durumu nöbet dışında genel anlamıyla iyidir. Migren ile başlayan ağrının, hastanın gergin olması durumunda değil de gerilimi ortadan kaldıktan sonra ortaya çıktığı görölmektedir. İşgörenlerin sık sık baş ağrısı ile karşılaşma sebeplerinden biri de iş hayatındaki stres kaynaklı olabilmektedir (Gürgün ve Kirel 2003: 72).

Yüksek Tansiyon ve Kalp Hastalıkları: Kalbimizin stres faktöründen en sık etkilenen organlardan biri olduğu bilinmektedir. Kalbin zorlanmasına neden olan etkenleri aşırı yorgunluk, aşırı zorlanma, gerginlik olarak belirtebiliriz. Aynı şekilde stresli mesleklerde yüksek tansiyon gibi rahatsızlıklarda benzer sebeplerle ortaya çıkabilir. Araştırmalara göre depresyon, gerginlik durumu, endişeli ruh hali, öfke durumu gibi duyguların da genellikle kalp rahatsızlıklarına sebep olduğu gözlemlenmektedir (Gürgen ve Kirel 2003: 72).

1.3.2.1.2. Stresin Psikolojik Sonuçları

Stresin etkilediği kişilerin içsel olarak yaşamlarına bakıldığında, o kişilerin duygu ve davranış durumlarında psikolojik belirtilerin görüldüğü gözlenmiştir. Bireylerin duygu düşünce gibi içsel yaşamlarını etkileyen strese bağlı ortaya çıkan belirtiler kişilerin davranışlarında somut hale gelebilmektedir (Paşa 2007: 62).

İş ortamında yaşanan stres, bireyin psikolojik durumu üzerinde olumlu olmayan etkiler yaratmaktadır. Stres ve depresyon sonucu meydana gelen etkiler arasında yaşam tatmininde azalmalar, stres seviyelerinde artış ve tükenmişlik sendromu meydana gelmektedir (Güven ve Kaygın 2013: 122).

Bireyler içsel sıkıntılarının, çalışma saatlerinin zor oluşunun, ölüm korkularının ve gelecek kaygılarının, geçim sıkıntılarının ve kişisel çatışma durumlarının ruhsal olarak etkisi altında kalmaktadırlar. Karşı karşıya kalınan stresin sonucunda bireylerde psikolojik sonuçlar meydana gelmektedir. Bunlardan en belirginini ise uyku problemleri, depresyon ve psikolojik yorgunluk, endişe olarak söylenebilir (Gürgen, Kırel 2003: 72).

Stres ve Endişe: Korku, sıkıntı, kaygı anlamlarına gelen endişe kavramı, bireyin daha gerçekleşmemiş bir tehlike ile karşı karşıya geldiğinde yaşadığı korkuyu anlatırken kalp atışlarında meydana gelen hızlanma, titreme, umutsuzluk ve sıkıntı duyguları içermektedir. Bu durum karar vermede zorluk, aşırı terleme, dikkat toplama zorluğu gibi sürekli bir gerginlik oluşturduğu bilinir. Stresli iş koşulları endişeyi meydana getirmeye elverişli bir ortam yaratmaktadır. Fakat sürekli gerginlik olan bir ortamda bulunmak, kişilik özellikleri ile de bir araya geldiği zaman endişe durumu kronik bir hal almaya başlar. Bu durumda kaygıda sürekliliğe neden olur. Eğer kaygı yaşatan durum geçici ise durumluk kaygı denilmektedir. Sürekli bir kaygı halinde olan bireyler bunun sebebi olarak iş hayatlarındaki ortamı gösteriyorlarsa bundan uzaklaşmak için kaçış yollarına başvurmaya yönelebilirler. Buna örnek verecek olursak aşırı şekilde sigara kullanımı, ilaç ve alkol alımı gibi durumlar olabilir (Gürgen ve Kırel 2003: 73).

Stres ve Depresyon: Bireylerin bunalım hallerini ve çöküntü durumlarından bahsetmek için depresyon kavramı kullanılabilir. Karar vermede zorlanma, içe kapanma hali, cinsel problemler, uyku sorunları gibi problemler depresyon belirtileri

olabilir. Depresyon kavramı ve endişe birbirleri ile bağlantılı bir durumdur. Bu nedenle birbirlerinin ortaya çıkması konusunda neden olabilirler (Gürgen ve Kirel 2003: 73).

Uykusuzluk, Stres ve Psikolojik Yorgunluk: Bitmek bilmeyen yorgunluk hali stresin temel belirtilerinden biridir. Günümüzde bireyleri en çok şikayet ettikleri sorunların temelinde de uykusuzluk vardır. Sinirli ruh hali, aşırı gerginlik hali, çözümü olmayan sorunlar ve endişe hali bireylerde uyku problemlerine neden olur. Psikolojik olarak meydana gelen yorgunluk hali ise zihinde çok çalışma ve yoğun yaşanan stres sonucu ortaya çıkabilir. Bu yorgunluğun türü zihinsel olarak yorgunluğa neden olur ve uykusuzluk sorunu devam eder (Gürgen ve Kirel 2003: 73).

1.3.2.1.3. Stresin Davranışsal Sonuçları

Stres altında olan bireylerde saldırgan olma şeklinde davranışsal birtakım sonuçlar gelişebilir. Buna örnek verecek olursak yalnız kalmaya doğru eğilim, ağlama krizleri, tütün kullanımı, kahve, şeker, alkol ve ilaç alımında artışların görülebilmesini verebiliriz. Dikkatsizlik durumu, uyuşturucu kullanımı, alkol alımı, sigara içme, aşırı yemek tüketmek davranışsal birtakım sonuçlar olarak görülebilir (Usta 2017: 301).

Fiziksel hastalıkların çoğunluk olarak stres faktörüne bağlı olduğuna inanılmaktadır. Yaygın olarak görülen strese bağlı gelişen rahatsızlıklar ülser, yüksek tansiyon, migren ağrıları, kalp hastalıkları ve solunum bozukluğudur. Stresin, iyileşme sürecini uzattığı da bilinen bir gerçektir. Enfeksiyon, grip ve nezle gibi hastalıkları daha kötüleştirebildiği bilinir (Usta 2017: 301).

1.3.2.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Stres kavramı bireylerin sadece psikolojik ve fizyolojik sağlık durumlarını olumsuz olarak etkilemez. Aynı zamanda işgörenlerin iş ve örgüte yönelik davranışlarını da olumsuz olarak etkiler. Bu konuyla ilişkili yapılmış araştırmalarda yoğun stresin performans, iş doyumu ve verimlilik gibi değişkenleri negatif olarak etkilediği görülmektedir. Bu açıdan stres, örgütlerdeki iş kazalarındaki artış, verimlilikte düşüş, iş süreçlerindeki meydana gelebilen aksaklık gibi birçok maliyeti yanında getirir (Kaygın ve Kosa 2019: 240).

Stres her zaman zarar sağlamaz. Bazı durumlarda yarar da sağlayabilmektedir. Aynı zamanda stres, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek için aracı olduğu da bilinmektedir. Çünkü stres bazı durumlarda bireyi motive eder ve kişiye enerji verir. Yani etkin olarak yönetilirse birden çok işlevsel çıktıya da aracı olabilir (Kaygın ve Kosa 2019: 240).

1.3.3. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Stresin yarattığı olumsuz etkilerden uzaklaşmak ve hayatı daha yaşanabilir kılmak stres ile baş ederken en önemli amaçlardan biri olduğu bilinir. Hayatın her alanına stresin söz konusu olabildiği bilinmektedir. Birey olarak kullanılabilen yöntemlerden bazılarının stres ile mücadele ederken çok önemli bir yer aldığı bilinir. Bu yöntemlerin ortak noktaları ise bireysel olan alışkanlıklarla psikolojik, davranışsal ve fiziksel yapılarının kontrol altında tutulmasını öngörmeleri durumudur. Dolayısıyla bedende oluşan ve zarar veren stres faktörüne karşı önlemler alınıp, etkisiz hale getirilmesi sağlanmalıdır (Yurtsever 2009: 112).

Stresle bireysel olarak başa çıkma yöntemlerini inceleyecek olursak:

Fizik Egzersizi: Stresle başa çıkabilme yeteneklerinin daha etkili olabilmesi için fizik egzersizleri önemli bir faktördür. Bu egzersizlerin aynı zamanda bireyin kendini daha iyi hissetmesi açısından psikososyal bir bağ olduğu bilinmektedir. Eklem hareketlerinde iyileştirme sağlama, vücuttaki yağ dengesini sağlama, dayanıklılığı geliştirme, oksijen dağılımında iyileştirme ve metabolik süreç gibi durumlar da egzersizin temel amaçları arasındadır. Egzersiz yapmak ve ısınmak, soğumak gibi faktörler egzersiz için basamak olabilir. Isınma hareketleri egzersiz için ön hazırlık olarak görülebilir. Kaslar ısınır ve beden gerilmek için hazırlanır. Yapılan bu eylemlere egzersiz adı verilir. Soğuma ise hareket edip ısıdıktan ve egzersiz tamamlandıktan sonraki süreçte hareketlere devam etme durumudur. Böylelikle kan dolaşımı sağlanmaya devam eder. Kan bacaklarda toplanır ve olabilecek olumsuz etkiler engellenir. Egzersizler doğru olduğu sürece kas gücü, dayanma süresi ve esneklik artmaya devam eder. Gerilim azalır ve kilo kontrolü sağlanır. Beceriler artar. Aynı zamanda fizyolojik şartların iyileştirilmesine yardımcı olur. Egzersizin stres üzerinde olumlu etkileri olduğu da bilinmektedir. Bedensel ve fiziksel olarak bir aktivite ile uğraşmak, sinirli olma halini, endişe ve dertlenme gibi duygularını azaltır. Ayrıca

egzersiz bireylerde meydana gelen saldırganlık durumunu, vücutta birikmiş olan gerginliği, hayal kırıklığını, içe atmayı, bedensel ve zihinsel olan stresi de gidermek için kullanılan ideal yöntemlerden biridir (Yurtsever 2009: 113).

Solunum Egzersizi: Sağlıklı bir şekilde nefes almak ile bedenin kontrol edilmesi arasında bir ilişki bulunur. Sağlıklı bir şekilde nefes almayı bilmek, stres ile başa çıkma konusunda çok önemli bir faktördür. Stres yaşandığı sırada solunum hızlanmaya başlar. Kalpteki vurum sayısında artışlar görülür. Derinlemesine bir solunum yapılması, kalpteki vurum sayısını azaltmaktadır. Ellere ve ayaklara doğru gitmekte olduğu bilinen kan miktarının artışıyla bu bölgede ısınma ve ağırlaşma olabilmektedir. Bu durumda ise bedendeki bütün kasların gevşemesi ve rahatlaması görülür. Doğru nefes alabilmeyi şu şekilde örneklendirebiliriz. Gözlerimizi kapatıp burnumuzdan yavaş yavaş ve derin bir nefes almak, aldığımız nefesi ise bir süre içimizde tuttukten sonra ardından ağızdan dışarıya doğru vermektir. Burada önemli olan detaysa nefes alırken diyaframdan alabilmek, yavaş ve derin nefes alabilmeyi gerçekleştirmektir. Solunum bu şekilde gerçekleştiği zaman, bedenimiz de kasların gevşediğini hissedecektir. Beyne daha fazla oksijenin gittiğini anlayıp kendimizi daha da iyi hissetmemize neden olacaktır. Nefesi doğru almak ve vermek aynı şekilde gevşeme egzersizlerinde de önemlidir (Yurtsever 2009: 115).

Beden ile İlgili Yollar: Bedenle ilgili başvuru yollar, santral sinir sistemini ve sempatik sinir sistemini etkileyerek, bedenin üzerinde stresin olumsuz etkilerini kontrol altına almaya yardımcı olur. Fizik ve solunum egzersizi, beslenme düzeni ve uyku düzeni bu yollardan bazılarıdır. Yapılan bazı klinik çalışmalarda, orta seviyedeki stresin bireysel çıktıları uyardığı ortaya çıkmıştır. Bunun beraberinde aşırı stresin ise bireysel performansımızı, yaşam kalitemizi ve bedensel sağlığımızı etkilediği bilinir. Stres ile bedensel işlevlerin arasında da özellikle yoğun olan bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Yurtsever 2009: 113).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ DOYUMU VE İŞ DOYUMSUZLUĞU

2.1. İş Doyumu

2.1.1. İş Doyumu Kavramı

İşgörenin, yapılan işe karşı inancı, bilgisi ve memnuniyet seviyesi işe karşı sergilediği tutumu gösterir. İş doyumunun temelde ne ile ilişkili olduğuna bakarsak işgörenin yaptığı işe karşı memnuniyet seviyesine, işini ne kadar severek yaptığını görebiliriz. Bireylerin çabalamaları sonucu elde ettikleri başarı ve başarı düşüncesi olarak değerlendirebileceğimiz iş doyumunu motivasyon konusunda önemli bir faktördür. İş doyumunu bireyin egosunu da tatmin edebilen bir araç olabilir. Buna sebep olarak ise istek ve ihtiyaçların bireyin kendi kişilik yapısı ile yakından ilişkili olmasıdır (Bilici ve Pehlivanlı 2017: 1331).

2.1.2. İş Doyumunun Etkilendiği Faktörler

İşgörenin çalışma ortamında daha huzurlu hissetmesi, kendini daha mutlu hissetmesi ve iş doyumunu sağlamasının birtakım şartları olduğu bilinir. İşgörenin gördüğü işten beklentisi ve insanlarla olan ilişkileri mutlu olduğunu gösterebilir. Birey yaptığı işte daha iyi ve mutlu olabilmek doğrultusunda her koşulda doğru hareket edemeyebilir. Mutlaka ki yanlışlar olacaktır. Bu yanlışlar sabit kalmaz. Azalabilir ya da artabilir. İş doyumunun etkilendiği faktörlerin bir bölümünü açıklayalım (Gürsel ve Kesici 2012: 107).

Kişilik Özellikleri: İşgörenin yaptığı iş karşılığında beklentilerinin olduğu bilinen bir gerçektir. Bu beklentilerine ulaştığında ise aslında iş doyumuna da ulaşır. Yani iş doyumunu işgörenin beklentilerine ulaştığında gösterdiği olumlu davranışa denir. İş doyumuyla bireyin kişilik özelliklerinin bir bağlantısı olduğu bilinmektedir. Kişiliği oturmuş olgun bireylerin iş doyumunun daha fazla olduğu bilinmekteyken, daha agresif, uyumsuz kişilerin iş doyumunun daha az olduğu bilinir. Bunun sebebi olarak kişiliği oturmuş bireylerin daha sabırlı ve anlayışlı olmasını, daha sinirli bireylerin ise

olumsuz ve insan ilişkilerinin zayıf olmasını örnek gösterebiliriz (Teker ve Tuncel 2018: 29).

İş Performansı: Yapılan işin iyi bir şekilde yapılmış olması, o işin yapılırken mutlu hissettirmesi veya hissettirmemesi arasında bulunan ilişkilerin insanların kafasını senelerce meşgul ettiği bilinir. Çoğu insanın yaptığı işi iyi yaptığı durumda sevdiği görülür. İyi yapmadığı durumda ise sevmez. Araştırmalar bu düşünceleri doğrulamaktadır. Performans ile iş doyumunu ilişkilidir. Bu ilişki oldukça fazladır. Birbirlerini nasıl etkiledikleri konusu birçok görüş barındırır. İş doyumunun performansı etkilediğini düşünenler ve tam tersi düşünenler bulunmaktadır. İş doyumunun performansı etkilediğini savunan bireyler, mevcut işçilerin üretim gücü yüksek olan işçi olmasının mutlu olmalarına bağlı olduğunu düşünürler. Performansın iş doyumunu etkilediğini düşünenler ise işgörenlerin yaptığı işten keyif almalarının iş hayatında iyi olduklarına inanmaları ile ilişkili olduğunu savunur (Gürsel ve Kesici 2012: 108).

Deneyim: Bazı araştırmalar iş doyumunun, işgörenlerin yaşına göre artıp azaldığını göstermektedir. Çalışma hayatıyla yeni tanışanların, uzun yıllar çalışanlara göre beklentilerinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla tecrübe bu konuda önemli bir yer almaktadır. Aynı iş yerinde çalışıp da yaşı daha büyük olanların iş doyumunun daha fazla olduğu da araştırmalar arasında yer almaktadır. İş hayatında tecrübesi olan işgörenler yaptıkları işle ilgili daha fazla bilgi sahibi olurlar ve beklentilerini ona göre belirlerler. Fakat iş tecrübesi olmayan veya az olan iş görenler yeterli bilgiye sahip olmadıklarından dolayı beklentileri de yüksektir. Bunun sebepleri arasında işgörenin hayal gücü, medya araçları, eğitim kurumları veya işe alım sürecinde mülakatta verilebilecek olan yanıltıcı bilgiler gösterilebilmektedir. Bazı işgörenler zamanla beklentilerini iş dünyasının gerçeklerini deneyimleyerek azaltmakta ve iş doyumuna ulaşabilmekteyken bazı işgörenler beklentilerini azaltmayıp iş doyumuna ulaşmadan iş hayatına devam edebilmektedir. İşgörenler deneyimini artırdıkça yaptıkları işteki performansları da artmaktadır. Dolayısıyla yaşları da artar ve yaşı artmasının iş doyumuna üzerindeki olumlu etkisini gösterir (İşcan ve Sevimli 2005: 57).

2.1.3. İş Doyumunun Önemi

Bir ülkenin kalkınmasında örgütler önemli bir rol oynamaktadır. Bir örgütün temel amacı kar sağlamaktır ve çalışanların iş doyumu örgüt için önemli ve gerekli bir unsurdur. Bir örgütte birçok işgören maddi kazanç uğruna çalışmaktadır. Bu işgörenler işlerinden memnun değilse ve stres hissederek çalışıyorlarsa işlerini iyi bir şekilde tamamlayamayabilirler. Bu durum da örgütü olumsuz yönde etkileyebilir (Ahmad ve Riaz 2016: 1370, 1371).

İş doyumunun hayatımızı ne kadar etkilediği bilinen bir gerçektir. Yöneticilerin çalışanların iş doyumuyla ilgili bazı nedenlerin olduğunu söylediği bilinmektedir. Bu nedenleri inceleyecek olursak ilk olarak iş doyumu az olan çalışanın iş değiştirme çabaları olduğundan bahsedebiliriz. Çalışanın farklı bir işe geçiş yapması da işletmeye zarar verir. Yani iş doyumu yeterli olan çalışanlar işe saatinde gelmekte ve devamsızlık problemi yaratmamaktadır. Dolayısıyla işi bırakma veya başka bir işe geçme gibi düşünceleri de yoktur. Araştırmalar sonucu bu kanılara varılmıştır. Daha sonra ise iş doyumu fazla olan çalışanın daha mutlu, sağlıklı ve uzun ömürlü olduğu varsayımından bahsedebiliriz.

Ayrıca yapılan araştırmalarda sıklıkla hasta olan bireylerin iş tatmini yetersiz olan çalışanlar olduğuna da varılmıştır. Bu hastalıklar arasında özellikle kalp ile ilgili rahatsızlıklar ve baş ağrısı gibi problemler görülür. İş doyumu işletme açısından da büyük önem taşımaktadır. Çünkü iş doyumu yüksek olan çalışanlar, düşük olanlara kıyasla daha az rahatsızlanmaktadır. Yani doktora gitme sıklıkları azalır, rapor alma oranları düşer. İşletmenin sağlık ile ilgili harcamaları azalmış olur. Son olarak ise iş doyumu yeterli olan çalışanın iş hayatı dışında da mutlu olduğudur. İş doyumu yeterli olan çalışan hem sosyal hem iş hayatında olumlu davranışlar sergiler. Hayatta daha enerjik olurlar. Buna kıyasla iş doyumu yeterli olmayan çalışan hem sosyal hem iş hayatında problem yaşar. Ailesine de bu problemleri yansıttığı için ailesi de sorun yaşar ve mutlu olmalarını engeller. İş doyumu olan çalışan bu sorunları daha az yaşamaktadır (Kırel ve Özkalp 2013: 123).

Yani iş doyumunun önemine bakacak olursak çalışanların hem sosyal hem iş hayatlarının olumlu veya olumsuz olmasını önemli derecede etkilediğini görebiliriz. Çalışan mutluyse iş doyumunu yüksek, iş doyumunu yüksekse sağlıklı bireyler ve işletme başarısı görülmektedir. Ailelerin mutluluğu bile iş doyumunun yüksekliğine bağlı diyebiliriz.

2.2. İş Doyumunun Etkileri

2.2.1. İş Doyumunun İşgörenlere Etkileri

İş doyumunun işgörenlerin ruh ve beden sağlıkları üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olduğundan söz edebiliriz. İşgörenin mutlu veya mutsuz olması iş doyumuna, iş doyumunu ise mutlu veya mutsuz olmasına bağlı olabilmektedir.

İş doyumunun olması, işgörenin iş yaşamına büyük oranda olumlu etkiler sunar. Mesela iş doyumunu fazla olan bir işgörenin daha mutlu olduğunu görebiliriz. Aynı zamanda daha mutlu olan işgören müşterilere kaliteli bir hizmet sunar ve işini daha verimli yapar. Dolayısıyla iş yerinde hata yapma oranı düşer ve iş yerinde daha sağlıklı ortamın oluşmasını sağlar. İş doyumunun olmadığı iş yerlerinde işgören daha mutsuz olur. Mutsuz bir işgören işini verimli yapamaz ve hizmet kalitesi de etkilenir. İşgörende işten ayrılma isteği oluşur ve sağlık sorunları oluşmaya başlar. Hem işgören hem işveren olumsuz olarak etkilenir (Bakan 2011: 242).

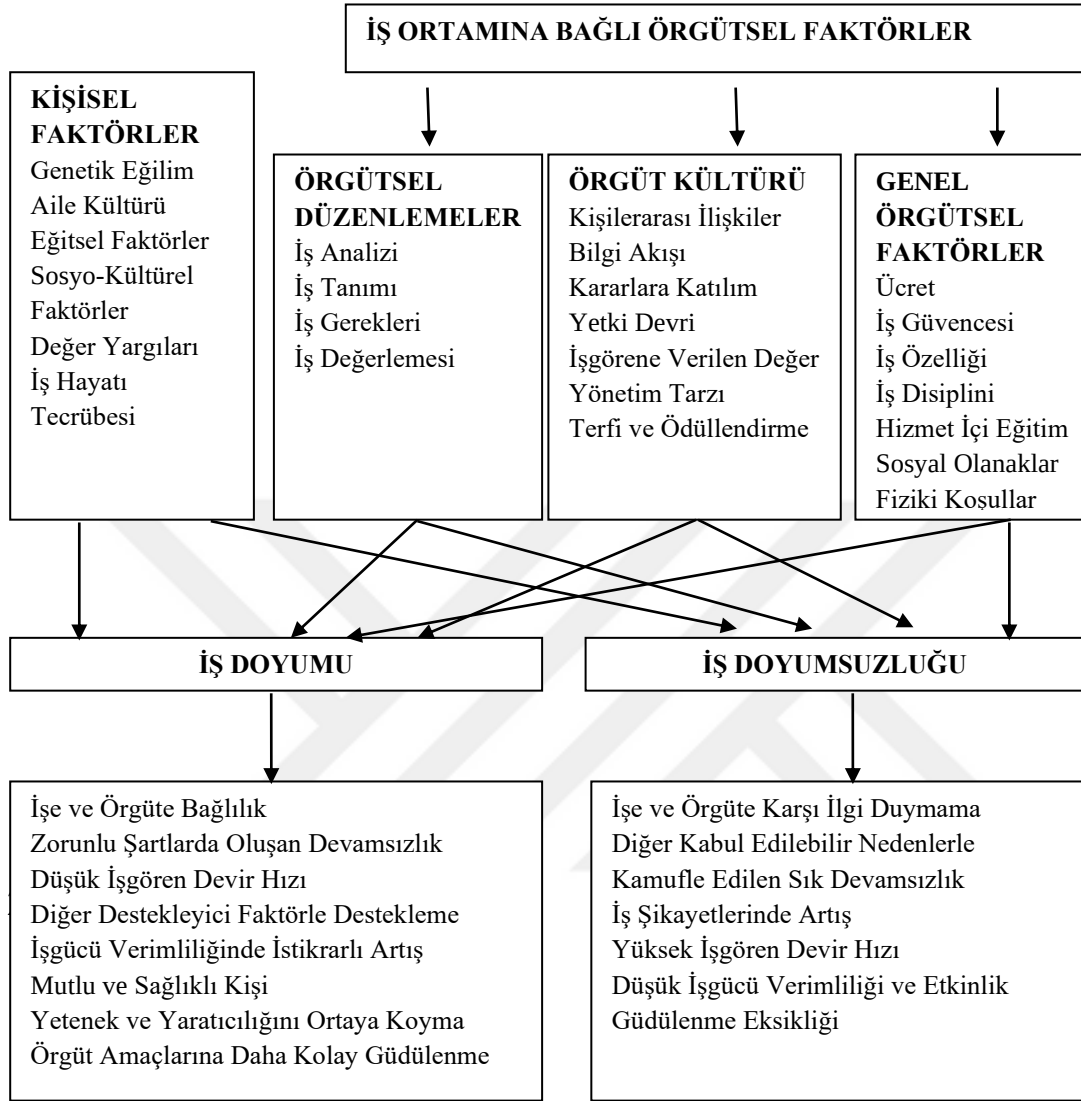
2.2.2. İş Doyumunun İşgörenlerin Sağlığına Etkileri

İş doyumunun olmamasının işgörenlerde birtakım sağlık problemlerine neden olduğu bilinmektedir. Hem beden hem ruh sağlığı iş doyumunu olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bedensel ve ruhsal yorgunluk, kolesterol rahatsızlıkları, kalp sorunları ve mide sorunları gibi birçok hastalık da iş doyumunun olmadığı durumlarda ortaya çıkar. Aynı zamanda davranış bozuklukları, duygusal ve ruhsal problemler de iş doyumsuzluğu sonucunda meydana gelir. Uyku problemleri ve diğer bu problemlerle iş doyumsuzluğu ilişkilendirilebilir. Bu sorunlar işgörenin verimsizlik yaşamasına sebep olur (Özpehlivan 2018: 60).

2.2.3. İş Doyumunun Bireysel ve Örgütsel Etkileri

İş doyumu yüksek olan işgörenler işlerini severek yapar ve sorumluluklarını yerine getirmek için çaba gösterirler. İş doyumsuzluğu yaşayan işgörenler ise işlerini severek yapamaz ve mutsuzluk yaşarlar. İş doyumunun sağlanmasının örgüt açısından da faydaları bulunur. İş doyumu yüksek olan işgörenler örgütün daha başarılı olmasını sağlamak için daha çok emek verirler ve örgütün kaynak kullanımını olumlu yönde etkilerler. Bu yönden düşünecek olursak örgütün başarısı için işgörenlerin iş doyumuna ulaşmaları önemli bir etkidir. İşini severek yapan işgören diğer işgörelere göre daha başarılı olmaktadır. Yöneticilerin işgörenleri başarılarında desteklemeleri onların iş doyumunu içten içe artırmayı sağlayacaktır. İşgörenin üzerinde yönetimin etkisi oldukça fazladır. İş doyumunun olmasının olumlu yönleri olduğu kadar iş doyumsuzluğunun da bir o kadar olumsuz yönleri vardır. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanda performans düşüklüğü olacaktır ve bu da hem işgöreni hem örgütü olumsuz yönde etkileyecektir (Özpehlivan 2018: 47).

Şekil 2’de bireylerin çeşitli seviyelerde iş doyumu sağlamalarına bireysel veya kişisel faktörlerin etkileri olmaktadır. Bunları cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş, mesleki tecrübesi, medeni durumu, zeka seviyesi, kişilik özellikleri ve benzeri faktörler olarak örneklendirebiliriz. Örgütsel faktörleri ise iletişim şekli, ücret, yönetim şekli, çalışma olanakları, terfi olanakları, iş arkadaşları ve iş ortamı olarak örneklendirebiliriz (Özaydın, Özdemir 2014: 254).



Şekil 2: İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi (Akıncı 2002: 6)

2.2.4. İş Doyumsuzluğunun Tanımı

İş doyumunu, işgörenlerin çalışma hayatında edindikleri deneyimlerden yola çıkarak gösterdikleri olumlu davranışlar olarak değerlendirmek mümkündür. İş doyumunun işe ve bireye bağlı olarak değiştiğini söyleyebiliriz. Genellikle iş tecrübesi daha az ve iş dünyasına yeni adım atmış bireylerin isteklerinin gerçeğe az yakın olduğu görülür. Yani bu etkenler iş doyumunun olup olmadığını belirlerken bir faktör olarak karşımıza çıkar. Buradan yola çıkacak olursak iş deneyimi olan işgörenler beklentileri daha gerçekçi olduğundan dolayı iş doyumuna ulaşmaktadırlar. Fakat iş deneyimi az olan işgörene bakarsak iş doyumсуuzluğu olduğunu görmek mümkündür. İşgörenin

yaptığı iş ve çalışma ortamı ile ilgili bazı istekleri vardır. Bu isteklerinin gerçekleşmediğini gördüğü zaman iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaya başlar. İş doyumsuzluğu olan işgören bu durumdan olumsuz etkilendiğinden verimsiz olmaya başlar ve işten uzaklaşmanın yollarını arar (Atilla ve Yıldırım 2019: 38).

2.2.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İşgörene yeteneklerini gösterebileceği, yaratıcılığını kullanabileceği çalışma ortamı sağlanmalıdır. Bu ortamın sağlanabilmesi için işgörenin geri planda kalmayıp kararlarını sunması ve kendini ilgilendiren kararlara katılım sağlaması gerekir. İşgörenin iş ortamında yalnızca beden gücü olarak değil düşünce gücüyle de göz önünde bulunarak kendisini o işe ait hissetmesi işgören açısından büyük önem taşımaktadır. İşgörenin iş yerinde yabancılık çekmemesi için işverenlerin çalışanlarının problemlerini zamanı geçmeden çözmeye çalışması, kararları çalışanlarına zamanında anlatması gerekmektedir. İstekleri gerçekleşmeyen işgören olumsuz davranışları sergiler. Bu aynı zamanda çalışanların iş ortamında aralarında sorun çıkmasına sebep olur. Olumsuz etkilenen işgören işinde ilerleyemez, işten kaçınma yoluna başvurur ve verimsiz olur. İş doyumsuzluğu yaşayan işgören iş gücünü de etkiler. Ve bu işgörenler memnuniyetsizlik sonucu iş hayatından kaçınarak sosyal hayata odaklanır. Bu da iş kazalarının artmasına neden olur (Akşit 2010: 45).

2.2.6. İş Doyumsuzluğunun Etkileri

İş doyumsuzluğu yaşayan işgörenlerin sağlık durumlarında olumsuzluklar, işten ayrılma düşüncesi, şikayetlenmeler gibi bazı davranışlar görülmektedir. Beklentileri karşılanmayan işgörenler motive ve konsantre olamazlar. Dolayısıyla yaptıkları işten keyif alamazlar ve bu onları olumsuz olarak etkiler. Bu duruma iş doyumsuzluğu denilmektedir. İş doyumsuzluğu yaşayan işgörenlerde kayıtsızlık meydana gelir. Bu durumu yıkıcı etki diye adlandırabiliriz. Buna bağlı olarak işgörenlerde işi boşlama durumları, devam etmekte zorluk çekme, umursamazlık hali ve hata oranlarının yükselmesi görülmektedir (Şentürk ve İmdat 2019: 19).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA STRES VE İŞ DOYUMU

3.1. Sağlık Çalışanlarında Stres

Sağlık sektöründe stresin daha fazla olmasının sebepleri düşünüldüğü zaman hizmet alan bireylerin hasta olmaları, hasta yakınlarının da hassas olmaları, emek ağırlıklı bir hizmet verilmesi ve çalışma sürelerinin değişkenlik göstermesi gibi sonuçlara varılmaktadır. Dolayısıyla sağlık sektörünü birçok etkenden dolayı iş yükü ağır olan stres yoğun bir sektör olduğunu söyleyebiliriz. Sağlık çalışanlarının psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz etkilendikleri ve iş doyumlarının düşerek işten ayrılma boyutuna kadar varabileceği de bilinmektedir. Sağlık çalışanları aynı zamanda mesleki riskler barındıran bir iş yapmaktadır ve bunun verdiği streste vardır. Hastalarla daha yakın mesafede ilgilenen sağlık çalışanlarının sağlık açısından da riskli olduğu bilinmektedir (Kırılmaz ve Yorgun 2016: 69).

3.1.1. Sağlık Çalışanlarında İş Stresi

Sağlık sektörü sabır gerektiren bir sektördür. Söz konusu sağlık olduğu için insanların daha hassas olmasının neden olduğu bir stres söz konusudur ve buda sağlık çalışanlarının daha sabırlı olmasını gerektiren bir unsurdur.

Bir sağlık çalışanı hastaneye başvuran hastalara karşı daha verimli olmak için kendi sağlığını da göz önünde bulundurmalıdır. Hastalara fayda sağlayabilmek için kendisinin de iyi olması lazım. Yüzü gülen ve duygularını her koşulda kontrol altında tutabilen bir sağlık çalışanı örnek bir sağlık çalışanı olarak gösterilebilir. Tedavi süresinde olan hasta veya yakınlarından sağlık çalışanlarına yönelik bazı psikolojik ve fiziksel olarak uygulanan şiddet türlerine çok fazla rastlanmaktadır. Amerika’da yapılan bir araştırmada da sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin diğer hizmet veren sektörlerde çalışanlara oranla 16 kat daha fazla olduğu kanısına varılmıştır. Hatta sağlık çalışanlarının polis memurlarından ve cezaevinde çalışan infaz koruma memurlarından daha çok şiddete uğradığı bilinmektedir. Hemşirelerin ise diğer sağlık çalışanlarından üç kat daha fazla şiddet gördüğü bilinmektedir (Alçelik ve Deniz 2005: 56).

3.1.2. Sağlık Çalışanlarında Stres Sebepleri

İş ortamında çalışma alanı çalışanların güvenliğini ve konforunu sağlar. Hava şartları, gürültülü ortam, ışık, ısınma gibi unsurlar çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını etkilemektedir. Stresi yaratan bu sebepler bireylerin dengesini bozmakta dolayısıyla endişelenmesine sebep olmaktadır. Ekonomik krizlerin yoğun yaşandığı dönemlerde çalışan bireylerin daha yüksek stres seviyesine sahip olması kişinin sosyal çevresini ve ailesini de etkilemektedir. Şirketlerde kapanmaya yönelik hareketler çalışanlarda belirsizlik oluşturur ve bu belirsizlik çalışanlarda stres sebepleri arasında yer alır (Cam 2004: 3).

Stres sebepleri arasında çalışma saatlerinin düzensiz olması da yer almaktadır. Hafta sonu, gece veya çağrı merkezlerinde çalışanların çalışma saatleri sürekli değişiklik gösterdiği için çalışanın dengesi üzerinde olumsuz etki yaratır. Çalışan sayısında eksiklik ve zamanda oluşan baskı da çalışanı olumsuz etkiler. Karışık teknoloji ve sorunlar da aynı zamanda bu sebepler arasında yer alır (Koçak ve Peker 2016: 385).

3.1.3. Sağlık Çalışanlarında Stres Sonuçları

Strese sebep olan faktörler sağlık çalışanlarında psikolojik ve fizyolojik birtakım sonuçlara yol açmaktadır. Psikolojik ve fizyolojik şekilde meydana gelen strese bağlı problemler sağlık çalışanlarının moral ve motivasyonunu olumsuz olarak etkiler. Buna bağlı olarak bazı belirtiler meydana gelir. Bu belirtileri sese karşı hassasiyet, konuşurken zorlanma, uyku problemleri, mutsuzlaşma, sessizleşme, suçlu hissetme, sinirlilik hali, vücut ağrıları, kalp çarpıntısı, geçmeyen yorgunluk, huzursuz hissetme, kabus görme, yalnız ve değersiz hissetme gibi örneklendirebiliriz (Kaplan ve Tokmak 2011: 51).

İş stresinin bireysel ve organizasyon üzerinde etkisi büyüktür. İşgörenlerde devamsızlık, üretkenliklerinde düşme, uyku düzeni bozukluğu, depresyon ve işten ayrılmaya yönelime sebep olabilir. Bu da organizasyonun genel işleyişinde dağılmaya sebep olabilir (Attar ve Çağlıyan 2020: 204).

3.2. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Doyumsuzluğu

3.2.1. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu

Sağlık çalışanları için iş doyumunun önemi daha fazladır. Diğer mesleklere göre daha yoğun stres altında çalışan sağlık çalışanları iş doyumunun az olduğu durumlarda olumsuz olarak etkilenmektedirler. Hasta ve hasta yakınlarının hastalık durumunda endişeli olması onların stres seviyesini artırmaktadır. Hasta ve hasta yakınları endişelerini çözüme kavuşturmak için sağlık kuruluşlarına başvururlar. Stresli hasta ve hasta yakınlarının endişeli durumları ve yoğunluğu sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkiler. İş doyumunu düşük olan sağlık çalışanları performans göstermekte zorluk çekerler ve bu durum da hizmet almak isteyen kişileri olumsuz etkiler. Bu durumlarda yöneticilere de görev düşmektedir. Yöneticiler çalışanlarının isteklerini dinleyip onları desteklerse performansları artacaktır. Performansı artan sağlık çalışanının iş doyumunu artar ve bu durumda hastalarında memnuniyet seviyesi artar. Böylece sağlık kuruluşlarının başarısı da artar (Dal 2019: 56).

3.2.2. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunun Önemi

Bireylerin çalışma hayatlarında mutlu hissetmelerini sağlayacak en önemli faktörlerden biri de iş doyumudur. İş doyumunu çalışanın duygu durumuna bağlı olarak iş doyumsuzluğuna da dönüşebilir. Yönetim yönünden de çok önemli olan iş doyumunun tatminsizlik yaşayan çalışanın arkadaşlarını ve çalışma ortamını davranışları ile olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Bu sebeple çalışanlarda tatminsizlik görülebilir ve bu da iş yerini olumsuz olarak etkiler. Çalışanların performanslarında düşüş yaşanabilir ve verimsiz bir çalışma ortamı oluşur (Gümüş 2017: 342).

İş doyumunun öneminin iş yerinin başarısını nasıl etkilediğinden bahsettik. İş doyumunun olduğu iş ortamında çalışanlar daha verimli ve olumlu etkiler sunarken iş doyumsuzluğunun yaşandığı yerlerde çalışanlardan aynı etkiler görülmemektedir. Bu da iş yerinde başarısızlıklar doğurmaktadır.

3.2.3. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumunu Artırma Yöntemleri

Çalışanın çalıştığı iş yerinden bazı beklentileri vardır. Bulunduğu iş ortamındaki koşullar beklentilerinin altındaysa, beklentilerini karşılamaya yetmiyorsa çalışanın iş doyumunu olmayacaktır. Bu durumda çalışanın iş doyumunun artırılmasına yönelik birtakım değişiklikler yapılması ve ortak bir noktada uyum sağlanması önemli bir etkidir. İş doyumunun beklentilerle çok yakından ilişkisi bulunmaktadır. Beklentiler ne kadar karşılanıyorsa iş doyumunu o kadar yüksek olabilmektedir. Aynı zamanda işveren tarafından çalışanların ödüllendirilmesi de iş doyumunu artırmakta önemli rol oynar. Genellikle işe yeni girmiş tecrübesi çok olmayan ya da hiç olmayan çalışanların beklentilerinin daha yüksek olduğu görülür. Bu kişilerde ilerleyen zamanlarda beklentileri tam anlamıyla karşılanmadığı için doyumsuzluk görülmesi daha olasıdır. Yani iş doyumunun yüksek olmasını iş tecrübesinin fazla olmasına bağlamak mümkündür (Özdemir ve Öztürk 2003: 192).

İşgörenlerin beklentilerinin karşılanması iş doyumunu açısından çok önemli bir yer almaktadır. İş doyumunu artırmada işverenlerin işgörenlerin beklentilerini dikkate almaları faydalı olacaktır. Beklentileri karşılanan çalışanlar o işte daha uzun süre kalarak deneyim kazanacak ve deneyim kazandıkça beklentileri de azalacaktır. Böylece istenen iş doyumuna ulaşmak için işgörenlerin beklentilerini karşılamak iyi bir yöntem olabilir.

Sağlık çalışanlarının sağlık kurumlarına başvuran hastalara hem acil hem de doğru kararlar vermesi son derece önemlidir. Bu durumlarda sağlık çalışanlarının tecrübeli olmaları, eğitim seviyeleri davranışlarını etkilemede etkili bir faktör olmaktadır. Sağlık sektörü zamanla yarışan bir sektördür ve zaman kavramı çok önemlidir. Bir saniyenin bile önem taşıdığı bir sektördür. Bu yüzden sağlık çalışanlarının iş doyumunu son derece önemlidir. Çalışma şartları da onların motivasyonunu artırmaya yönelik olmalıdır. Araştırmalara göre motivasyonu artırmada en etkili yöntemleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- ❖ İş ortamının kaliteli olmasına yönelik çalışmalar
- ❖ İş ortamında yapılan işin zenginliği
- ❖ Yapılan işin geliştirilmesine yönelik çalışmalar
- ❖ İş günlerinin sayılarının düzenlenmesi

- ❖ İş bölümü yapılması
- ❖ Zaman yönetimi
- ❖ Eğitim programlarıyla destekleme (Çalışır 2012: 99).

İş doyumu sağlık sektöründe çok önemlidir. Sağlık kurumlarına başvuran hastaların hastalıkla mücadele sonucu ortaya çıkan stres seviyesinin azaltılması açısından sağlık çalışanlarına da büyük rol düşer. Bu durumda motivasyonu yüksek olan sağlık çalışanı hastaları da olumlu yönde etkileyebilir. Böylece daha huzurlu ortamlar elde edilebilir.





DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA STRES VE İŞ DOYUMU ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada sağlık çalışanlarının stres düzeylerini belirlemek için Hüseyin Ali Kurden (2017)'in geliştirmiş olduğu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin içeriğinde sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler, fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler faktörleri bulunmaktadır. Demografik verilere göre faktörler arasındaki farklılık incelenmiştir. Araştırmanın evreni Sivas Numune Hastanesi sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmamız hastane sağlık çalışanlarının tamamına ulaşılacak şekilde planlanmıştır. Bundan dolayı örnekleme hesabı yapılmamıştır. Fakat pandemi koşullarından dolayı sağlık çalışanlarının tamamına ulaşamamıştır. Toplamda 200 sağlık çalışanına ulaşılarak analizler yapılmıştır. Bu veriler ile SPSS 22 Paket Programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Verilerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov - Smirnov Testi ile bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık katsayıları da incelererek verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre iki grup karşılaştırmalarında t Testi, ikiden fazla grubun karşılaştırmalarında ANOVA Testi kullanılmıştır. ANOVA Testi ile belirlenen farklılıkları tespit etmek için öncelikle Levene Homojenlik Testi daha sonrada çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane t2 veya Tukey Testi yapılmıştır. Analizde test edilecek hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotezler:

Hipotez 1:

H₀: Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 2:

H0: Sağlık çalışanlarının yaşa göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H1: Sağlık çalışanlarının yaşa göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3:

H0: Sağlık çalışanlarının çalışma türüne göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H1: Sağlık çalışanlarının çalışma türüne göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 4:

H0: Sağlık çalışanlarının medeni duruma göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H1: Sağlık çalışanlarının medeni duruma göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 5:

H0: Sağlık çalışanlarının çalışma süresine göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H1: Sağlık çalışanlarının çalışma süresine göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 6:

H0: Sağlık çalışanlarının eğitime göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H1: Sağlık çalışanlarının eğitime göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 7:

H0: Sağlık çalışanlarının çalışma yılına göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H1: Sağlık çalışanlarının çalışma yılına göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 8:

H0: Sağlık çalışanlarının gelire göre stres kaynağında farklılık bulunmamaktadır.

H1: Sağlık çalışanlarının gelire göre stres kaynağında farklılık bulunmaktadır.

4.2. Bulgular

Tablo 1: Demografik Verilere Göre Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzdesi
Kadın	142	71,0
Erkek	58	29,0
Yaş	Frekans	Yüzdesi
18-25	16	8,0
26-30	51	25,5
31-35	36	18,0
36+	97	48,5
Medeni Durum	Frekans	Yüzdesi
Bekar	39	19,5
Evli	151	75,5
Boşanmış	10	5,0
Çalışma Türü	Frekans	Yüzdesi
Gündüz	139	69,5
Nöbet	4	2,0
Gündüz + Nöbet	57	28,5
Çalışma Süresi	Frekans	Yüzdesi
40,00	183	91,5
45,00	15	7,5
48,00	2	1,0
Eğitim	Frekans	Yüzdesi
Lise	7	3,5
Ön Lisans	36	18,0
Lisans	125	62,5
Lisansüstü	32	16,0
Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz?	Frekans	Yüzdesi
1 yıldan az	21	10,5
1-5	80	40,0
5-10	28	14,0
10+	71	35,5
Gelir Durumu	Frekans	Yüzdesi
2000-3000	3	1,5
3000-4000	37	18,5
4000+	160	80,0

Tablo 1: (Devamı)

Hastanedeki göreviniz nedir?	Frekans	Yüzdesi
Doktor	9	4,5
Hemşire	98	49,0
Diğer Sağlık Personeli	93	46,5
Görev rolleriniz belirli midir?	Frekans	Yüzdesi
Evet	151	75,5
Hayır	6	3,0
Kısmen	43	21,5
Çalıştığınız servisten memnun musunuz?	Frekans	Yüzdesi
Evet	145	72,5
Hayır	8	4,0
Kısmen	47	23,5
Çalışma saatleriniz size sorun oluyor mu?	Frekans	Yüzdesi
Evet	17	8,5
Hayır	141	70,5
Kısmen	42	21,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri verilmiştir. Toplamda 200 katılımcının olduğu, sağlık kuruluşu çalışanlarından oluşmaktadır. Buna göre cinsiyet değişkeninde 142 kadın, 58 erkek bireyden oluşmaktadır. Yaş değişkeninde 18-25 yaş grubu 16, 26-30 yaş grubu 51, 31-35 yaş grubu 36, 36+ yaş grubu 97 bireyden oluşmaktadır. Medeni durum değişkeninde bekar grubu 39, evli grubu 151 ve boşanmış grubu 10 bireyden oluşmaktadır. Çalışma türü değişkeninde gündüzde çalışan 139, nöbette çalışan 4 ve gündüz + nöbette çalışan 57 bireyden oluşmaktadır. Çalışma süresi değişkeninde 40 saat çalışan 183, 45 saat çalışan 15 ve 48 saat çalışan 2 bireyden oluşmaktadır. Eğitim değişkeninde lise eğitiminde 7, ön lisans eğitiminde 36, lisans eğitiminde 125 ve lisansüstü eğitiminde 32 bireyden oluşmaktadır. Hastanede çalışma yılında 1 yıldan az çalışma yılı 21, 1-5 çalışma yılı 80, 5-10 çalışma yılı 28 ve 10+ çalışma yılı 71 bireyden oluşmaktadır. Gelir durumu değişkeninde 2000-3000 gelir durumu 3, 3000-4000 gelir durumu 37, 4000+ gelir durumu 160 bireyden oluşmaktadır. Hastanedeki göreve göre dağılımda doktor 9, hemşire 98 ve diğer sağlık personeli 93 bireyden oluşmaktadır. “Görev rolleriniz belirli midir” sorusuna evet cevabı verenler 151, hayır cevabı verenler 6, kısmen cevabı verenler 43 bireyden oluşmaktadır. “Çalıştığınız servisten memnun musunuz”

sorusuna evet cevabı verenler 145, hayır cevabı verenler 8 ve kısmen cevabı verenler 47 bireyden oluşmaktadır. “Çalışma saatiniz size sorun oluyor mu” sorusuna evet cevabı verenler 17, hayır cevabı verenler 141 ve kısmen cevabı verenler 42 bireyden oluşmaktadır.

4.3. Verilerin Güvenilirliği

Tablo 2: Ölçek ve Maddelerin Cronbach α Katsayıları

Faktörler	Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı (α)	Güvenilirlik Düzeyi
Sosyal stres vericiler	,738	Faktör oldukça güvenilirdir.
İşle ilgili stres vericiler	,794	Faktör oldukça güvenilirdir.
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	,611	Faktör oldukça güvenilirdir.
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	,677	Faktör oldukça güvenilirdir.
Toplam	,881	Faktör yüksek derece güveniliridir.

Tablo 2’de Cronbach α katsayılarına göre stres kaynağı ölçeğinin, faktörler açısından ve ölçeğin tamamının iç tutarlılığa göre güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Verilerin güvenilirlik düzeyinin yüksek olması analiz yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 3: Ölçek ve Maddelerin Cronbach α Katsayıları

Faktörler	Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı (α)	Güvenilirlik Düzeyi
Ücret	,082	Faktör güvenilir değildir.
Terfi	,050	Faktör güvenilir değildir.
Yönetici	,010	Faktör güvenilir değildir.
Sosyal Haklar	,022	Faktör güvenilir değildir.
Ödül	,210	Faktör güvenilir değildir.
Çalışma Prosedürü	,370	Faktör güvenilir değildir.
İş Arkadaşları	,100	Faktör güvenilir değildir.
İşin Doğası	,210	Faktör güvenilir değildir.
İletişim	,170	Faktör güvenilir değildir.

Tablo 3’de Cronbach α katsayılarına göre iş doyum ölçeğinin, faktörler açısından ve ölçeğin tamamının iç tutarlılığına göre güvenilir olmadığı tespit edilmiştir. Verilerin güvenilirlik düzeyinin düşük olması analiz yapılamayacağını göstermektedir.

4.4. Verilerin Normal Dağılım Analizi (Kolmogorov - Smirnov Testi)

Tablo 4: Kolmogorov - Smirnov Testi

Faktörler	N	p
Sosyal stres vericiler	200	,027
İşle ilgili stres vericiler	200	,014
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	200	,002
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	200	,000

Tablo 4’de verilerin normal dağılım analizini test etmek için “Kolmogorov-Smirnov Testi” yapılmıştır. İlgili tablodaki tüm faktörler için p değerlerinin 0,05’den küçük olduğu için verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Faktörlerin basıklık ve çarpıklık katsayılarına göre de dağılımı kontrol edilecektir. Basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1 sınırları içinde değer alırsa verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilir. Aşağıda çarpıklık ve basıklık düzeyleri verilmiştir.

Tablo 5: Basıklık ve Çarpıklık Katsayısına Göre Normal Dağılım İncelemesi

Faktörler	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Sosyal stres vericiler	-,149	,465
İşle ilgili stres vericiler	-,174	-,500
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	-,065	-,798
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	,018	-,877

Tablo 5’de faktörlerin Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) katsayıları verilmiştir. İlgili tablodaki değerlere bakıldığında ± 1 sınırları içinde kaldığı tespit edilmiştir. Buna göre stres kaynağı ölçeği ile ilgili analizler için normallik varsayımını sağladığı için parametrik testler yapılacaktır. İkili karşılaştırmalarda bağımsız gruplar “t Testi”, ikiden fazla karşılaştırmalarda “ANOVA Testi” yapılacaktır. Çoklu

karşılaştırmalarda tespit edilen farklılığı tespit etmek için varyansların homojen olduğu durumlarda “Tukey Testi”, homojen olmadığı durumlarda “Tamhane T2 Testi” yapılacaktır.

4.5. Cinsiyete Göre t Testi

Tablo 6: Faktörlerin Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	P
Sosyal stres vericiler	Kadın	142	2,4902	0,48686	1,102	0,267
	Erkek	58	2,4048	0,52241		
İşle ilgili stres vericiler	Kadın	142	2,2971	0,52096	0,059	0,096
	Erkek	58	2,2920	0,61230		
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	Kadın	142	2,3254	0,44918	0,772	0,945
	Erkek	58	2,2707	0,46604		
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Kadın	142	2,5718	0,77280	0,839	0,423
	Erkek	58	2,4690	0,82040		

Tablo 6'daki t Testi'nin bulgularına göre bireylerin “sosyal stres vericiler” faktöründe cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-1,102$; $p>0,05$). “İşle ilgili stres vericiler” faktöründe cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-0,059$; $p>0,05$). “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-0,772$; $p>0,05$).

4.6. Faktörlerin Yaşa Göre Analizi

Tablo 7: Faktörlerin Yaşa Göre ANOVA Testi

ANOVA						
Faktörler		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Sosyal stres vericiler	Gruplar Arası	,580	3	,193	,779	,507
	Gruplar İçi	48,698	196	,248		
	Toplam	49,278	199			
İşle ilgili stres vericiler	Gruplar Arası	1,384	3	,461	1,552	,202
	Gruplar İçi	58,254	196	,297		
	Toplam	59,638	199			
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	2,294	3	,765	3,876	,010
	Gruplar İçi	38,658	196	,197		
	Toplam	40,952	199			
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	1,070	3	,357	,573	,633
	Gruplar İçi	121,937	196	,622		
	Toplam	123,007	199			

Tablo 7’deki “ANOVA Testi” bulgularına göre “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=3,876$; $p<0,05$). Diğer faktörlerin p değerinin 0,05’den büyük olduğu görülmektedir. Buna göre diğer faktörlerde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 7’nin bulguları doğrultusunda “yaş gruplarına göre” anlamlı farklılık tespit edilen “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek için sırayla “Homojenlik Testi” ve “Çoklu Karşılaştırma Testi” yapılacaktır.

Yapılan “Homojenlik Testi” sonucu $p= 0.219$ olarak bulunmuştur. Buna göre “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörünün yaşa göre varyanslarının dağılımının homojen olduğu tespit edilmiştir. Varyansların homojen olması durumunda “Çoklu Karşılaştırma Testi” olarak “Tukey Testi” yapılacaktır. Aşağıda “Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi” sonuçları verilmiştir.

Tablo 8: Yaş Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey Testi)

Faktör	1.Grup	2.Grup	Ortalamalar Farkı	P
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	26-30	31-35	,27	0,026
	26-30	36+	,22	0,017

Tablo 8’de “Tukey Testi” sonucunda anlamlı farklılık bulunan ikili karşılaştırmalar verilmiştir. Buna göre 26-30 yaş grubu ile 31-35 yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark 0,27 olarak tespit edilmiştir. Yani 26-30 yaş grubunun “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” düzeyinin 31-35 yaş grubundan daha fazla olduğu, aynı zamanda 36+ yaş grubundan da daha fazla olduğu söylenebilir. Buna göre yaş değişkeni dikkate alındığında yaş arttıkça “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılabilir.

4.7. Faktörlerin Çalışma Türüne Göre Analizi

Tablo 9: Faktörlerin Çalışma Türüne Göre ANOVA Testi

ANOVA						
Faktörler		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Sosyal stres vericiler	Gruplar Arası	1,767	2	,884	3,664	,027
	Gruplar İçi	47,511	197	,241		
	Toplam	49,278	199			
İşle ilgili stres vericiler	Gruplar Arası	2,469	2	1,235	4,254	,016
	Gruplar İçi	57,169	197	,290		
	Toplam	59,638	199			
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan Stres vericiler	Gruplar Arası	,940	2	,470	2,314	,102
	Gruplar İçi	40,012	197	,203		
	Toplam	40,952	199			
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	2,961	2	1,480	2,429	,091
	Gruplar İçi	120,047	197	,609		
	Toplam	123,007	199			

Tablo 9'daki "ANOVA Testi" bulgularına göre "sosyal stres vericiler" ($F=3,664$; $p<0,05$) ve "işle ilgili stres vericiler" ($F=4,254$; $p<0,05$) faktörlerinde katılımcıların çalışma türüne göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Diğer faktörlerin p değerinin 0,05'den büyük olduğu görülmektedir. Buna göre diğer faktörlerde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 9'un bulguları doğrultusunda "çalışma türü gruplarına göre" anlamlı farklılık tespit edilen "sosyal stres vericiler" ve "işle ilgili stres vericiler" faktörlerinde farklılığın hangi çalışma türü gruplarından kaynaklandığını belirlemek için sırayla "Homojenlik Testi" ve "Çoklu Karşılaştırma Testi" yapılacaktır.

Yapılan "Homojenlik Testi" sonucu $p= 0,089$ ve "işle ilgili stres vericiler" $p= 0,264$ olarak bulunmuştur. Buna göre her iki faktörün "çalışma türüne göre" varyansların dağılımının homojen olduğu tespit edilmiştir. Varyansların homojen olması durumunda "Çoklu Karşılaştırma Testi" olarak "Tukey Testi" yapılacaktır. Aşağıda "Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi" sonuçları verilmiştir.

Tablo 10: Çalışma Türü Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey Testi)

Faktör	1.Grup	2.Grup	Ortalamalar Farkı	P
Sosyal Stres Vericiler	Gündüz	Nöbet	-,63	0,032
İşle İlgili Stres Vericiler	Gündüz	Nöbet	-,79	0,011
	Nöbet	Gündüz + Nöbet	,75	0,020

Tablo 10'da "Tukey Testi" sonucunda anlamlı farklılık bulunan ikili karşılaştırmalar verilmiştir. Buna göre "sosyal stres vericiler" faktöründe gündüz çalışma türü grubu ile nöbet çalışma türü grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark -0,63 olarak tespit edilmiştir. Yani nöbet çalışma türü grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin, gündüz çalışma türü grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. "İşle ilgili stres vericiler" faktöründe gündüz çalışma türü grubu ile nöbet çalışma türü grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark -0,79 olarak tespit edilmiştir. Yani nöbet çalışma türü grubu ile ilgili stres vericiler düzeyinin gündüz çalışma türü grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. Aynı zamanda gündüz + nöbet çalışma grubundan da daha fazla olduğu söylenebilir. Buna göre nöbet çalışma türüne göre

alışan bireyler, hem sosyal yönden hem de işle ilgili stres kaynağı olarak değerlendirilebilir.

4.8. Faktörlerin Medeni Duruma Göre Analizi

Tablo 11: Faktörlerin Medeni Duruma Göre ANOVA Testi

ANOVA						
Faktörler		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Sosyal stres vericiler	Gruplar Arası	,456	2	,228	,920	,400
	Gruplar İçi	48,823	197	,248		
	Toplam	49,278	199			
İşle ilgili stres vericiler	Gruplar Arası	,017	2	,008	,028	,972
	Gruplar İçi	59,621	197	,303		
	Toplam	59,638	199			
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	,297	2	,148	,719	,488
	Gruplar İçi	40,655	197	,206		
	Toplam	40,952	199			
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	,084	2	,042	,067	,935
	Gruplar İçi	122,923	197	,624		
	Toplam	123,007	199			

Tablo 11’deki “ANOVA Testi” bulgularında “medeni duruma göre” farklılık incelenmiştir. Tüm faktörlerin p değerinin 0,05’den büyük olduğu tespit edilmiştir. Buna göre “medeni duruma göre” faktörlerin tamamında farklılık bulunamamıştır.

4.9. Faktörlerin Çalışma Süresine Göre Analizi

Tablo 12: Faktörlerin Çalışma Süresine Göre ANOVA Testi

ANOVA						
Faktörler		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Sosyal stres vericiler	Gruplar Arası	,136	2	,068	,273	,762
	Gruplar İçi	49,142	197	,249		
	Toplam	49,278	199			
İşle ilgili stres vericiler	Gruplar Arası	,075	2	,037	,124	,884
	Gruplar İçi	59,564	197	,302		
	Toplam	59,638	199			
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	,185	2	,093	,447	,640
	Gruplar İçi	40,767	197	,207		
	Toplam	40,952	199			
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	1,581	2	,791	1,283	,280
	Gruplar İçi	121,426	197	,616		
	Toplam	123,007	199			

Tablo 12’deki “ANOVA Testi” bulgularında “çalışma süresine göre farklılık” incelenmiştir. Tüm faktörlerin p değerinin 0,05’den büyük olduğu tespit edilmiştir. Buna göre “çalışma süresine göre” faktörlerin tamamında farklılık bulunamamıştır.

4.10. Faktörlerin Eğitime Göre Analizi

Tablo 13: Faktörlerin Eğitime Göre ANOVA Testi

ANOVA						
Faktörler		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Sosyal stres vericiler	Gruplar Arası	,282	3	,094	,376	,771
	Gruplar İçi	48,997	196	,250		
	Toplam	49,278	199			
İşle ilgili stres vericiler	Gruplar Arası	,660	3	,220	,731	,535
	Gruplar İçi	58,979	196	,301		
	Toplam	59,638	199			
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	,986	3	,329	1,611	,188
	Gruplar İçi	39,966	196	,204		
	Toplam	40,952	199			
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	4,136	3	1,379	2,273	,081
	Gruplar İçi	118,871	196	,606		
	Toplam	123,007	199			

Tablo 13'deki "ANOVA Testi" bulgularında "eğitime göre" farklılık incelenmiştir. Tüm faktörlerin p değerinin 0,05'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Buna göre "eğitime göre" faktörlerin tamamında farklılık bulunamamıştır.

4.11. Faktörlerin Çalışma Yılına Göre Analizi

Tablo 14: Faktörlerin Çalışma Yılına Göre ANOVA Testi

ANOVA						
Faktörler		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Sosyal stres vericiler	Gruplar Arası	3,373	3	1,124	4,800	,003
	Gruplar İçi	45,906	196	,234		
	Toplam	49,278	199			
İşle ilgili stres vericiler	Gruplar Arası	3,702	3	1,234	4,324	,006
	Gruplar İçi	55,936	196	,285		
	Toplam	59,638	199			
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	2,241	3	,747	3,783	,011
	Gruplar İçi	38,711	196	,198		
	Toplam	40,952	199			
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	3,569	3	1,190	1,952	,123
	Gruplar İçi	119,438	196	,609		
	Toplam	123,007	199			

Tablo14'deki "ANOVA Testi" bulgularına göre "sosyal stres vericiler" ($F=4,800$; $p<0,05$), "işle ilgili stres vericiler" ($F=4,324$; $p<0,05$) ve "kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler" faktörlerinde katılımcıların çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. "Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler" faktörü p değerinin 0,05'den büyük olduğu görülmektedir. Buna göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 14'ün bulguları doğrultusunda "çalışma türü gruplarına göre" anlamlı farklılık tespit edilen "sosyal stres vericiler", "işle ilgili stres vericiler" ve "kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler" faktörlerinde farklılığın hangi çalışma yılı gruplarından kaynaklandığını belirlemek için sırayla "Homojenlik Testi" ve "Çoklu Karşılaştırma Testi" yapılacaktır.

Yapılan “Homojenlik Testi” sonucu sosyal stres vericiler $p= 0,002$ ve “işle ilgili stres vericiler” $p= 0,152$ ve “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” $p= 0,324$ olarak bulunmuştur. Buna göre “sosyal stres vericiler” faktörünün p değeri $0,05$ ’den küçük çıktığı için varyanslar homojen dağılım göstermemektedir. Bu durumda “çalışma yılına göre”, “Tamhane T2 Çoklu Karşılaştırma Testi” yapılacaktır. “İşle ilgili stres vericiler” ve “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörlerinin, çalışma yılına göre varyansların dağılımının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda “Çoklu Karşılaştırma Testi” olarak “Tukey Testi” yapılacaktır. Aşağıda “Çoklu Karşılaştırma Tukey” ve “Tamhane T2 Testi” sonuçları verilmiştir.

Tablo 15: Çalışma Yılı Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey ve Tamhane T2 Testi)

Faktör	1.Grup	2.Grup	Ortalamalar Farkı	P
Sosyal Stres Vericiler	1 yıldan az	1-5	-,43	0,002
	1 yıldan az	5-10	-,43	0,011
	10+	1 yıldan az	,38	0,010
İşle İlgili Stres Vericiler	1 yıldan az	1-5	-,46	0,002
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	1 yıldan az	1-5	-,32	0,019
	1 yıldan az	5-10	-,36	0,024

Tablo 15’de “Tukey” ve “Tamhane T2 Testi” sonucunda anlamlı farklılık bulunan ikili karşılaştırmalar verilmiştir. Buna göre “sosyal stres vericiler” faktöründe 1 yıldan az çalışma yılı grubu ile 1-5 çalışma yılı grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark $-0,43$ olarak tespit edilmiştir. Yani 1-5 çalışma yılı grubunun “sosyal stres vericiler” düzeyinin, 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Sosyal stres vericiler” faktöründe diğer bir farklılık ise 1 yıldan az çalışma yılı ile 5-10 çalışma yılı grupları arasında görülmektedir. Bu fark $-0,43$ olarak tespit edilmiştir. Yani 5-10 çalışma yılı grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin, 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. Diğer bir fark ise 10+ çalışma yılı ile bir yıldan az çalışma yılı arasında görülmektedir. Bu fark $0,38$ olarak

tespit edilmiştir. Yani 10+ çalışma yılı grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir.

“İşle ilgili stres vericiler faktöründe 1 yıldan az çalışma yılı grubu ile 1-5 çalışma yılı grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark -0,46 olarak tespit edilmiştir. Yani 1-5 çalışma yılı grubunun işle ilgili stres vericiler düzeyinin 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe 1 yıldan az çalışma yılı grubu ile 1-5 çalışma yılı grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark -0,32 olarak tespit edilmiştir. Yani 1-5 çalışma yılı grubunun “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” düzeyinin, 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerde” diğer bir farklılık ise 1 yıldan az çalışma yılı ile 5-10 çalışma yılı grupları arasında görülmektedir. Bu fark -0,36 olarak tespit edilmiştir. Yani 5-10 çalışma yılı grubunun “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” düzeyinin, 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir.

4.12. Faktörlerin Gelire Göre Analizi

Tablo 16: Faktörlerin Gelire Göre ANOVA Testi

ANOVA						
Faktörler		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalama ası	F	P
Sosyal stres vericiler	Gruplar Arası	1,946	2	,973	4,05 0	,019
	Gruplar İçi	47,332	197	,240		
	Toplam	49,278	199			
İşle ilgili stres vericiler	Gruplar Arası	2,143	2	1,071	3,67 1	,027
	Gruplar İçi	57,496	197	,292		
	Toplam	59,638	199			
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	,606	2	,303	1,47 9	,230
	Gruplar İçi	40,346	197	,205		
	Toplam	40,952	199			
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	Gruplar Arası	2,371	2	1,185	1,93 6	,147
	Gruplar İçi	120,637	197	,612		
	Toplam	123,007	199			

Tablo 16'daki "ANOVA Testi" bulgularına göre "sosyal stres vericiler" ($F=4,050$; $p<0,05$) ve "işle ilgili stres vericiler" ($F=3,671$; $p<0,05$) faktörlerinde katılımcıların gelirine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. "Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler" ve "fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler" faktörü p değerinin 0,05'den büyük olduğu görülmektedir. Buna göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 16'nın bulguları doğrultusunda gelir gruplarına göre anlamlı farklılık tespit edilen "sosyal stres vericiler" ve "işle ilgili stres vericiler" faktörlerinde farklılığın hangi gelir gruplarından kaynaklandığını belirlemek için sırayla "Homojenlik Testi" ve "Çoklu Karşılaştırma Testi" yapılacaktır.

Yapılan "Homojenlik Testi" sonucu "sosyal stres vericiler" $p=0,018$ ve "işle ilgili stres vericiler" $p=0,683$ olarak bulunmuştur. Buna göre "sosyal stres vericiler" faktörünün p değeri 0,05'den küçük çıktığı için gelire göre varyansların dağılımının homojen olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda gelire göre "Tamhane T2 Çoklu Karşılaştırma Testi" yapılacaktır. İşle ilgili stres vericiler faktöründe gelire göre varyansların dağılımının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda "Çoklu Karşılaştırma Testi" olarak "Tukey Testi" yapılacaktır. Aşağıda çoklu karşılaştırma "Tukey ve Tamhane T2 Testi" sonuçları verilmiştir.

Tablo 17: Gelir Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma Testi (Tukey ve Tamhane T2 Testi)

Faktör	1.Grup	2.Grup	Ortalamalar Farkı	P
Sosyal Stres Vericiler	2000-3000	3000-4000	-,80	0,019
	2000-3000	4000+	-,81	0,014
İşle İlgili Stres Vericiler	2000-3000	3000-4000	-,84	0,026

Tablo 17'de "Tukey ve Tamhane T2 Testi" sonucunda anlamlı farklılık bulunan ikili karşılaştırmalar verilmiştir. Buna göre "sosyal stres vericiler" faktöründe 2000-3000 gelir grubu ile 3000-4000 gelir grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark -0,80 olarak tespit edilmiştir. Yani 3000-4000 gelir grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 2000-3000 gelir grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. Sosyal

stres vericiler faktöründeki diğer bir farklılık ise 2000-3000 gelir grubu ile 4000+ gelir grupları arasında görülmektedir. Bu fark -0,81 olarak tespit edilmiştir. Yani 4000+ gelir grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 2000-3000 gelir grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durumda gelir arttıkça sosyal stres düzeyi de artmaktadır. “İşle ilgili stres vericiler” faktöründe 2000-3000 gelir grubu ile 3000-4000 gelir grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Bu fark -0,84 olarak tespit edilmiştir. Yani 3000-4000 gelir grubunun işle ilgili stres vericiler düzeyinin 2000-3000 gelir grubundan daha fazla olduğu söylenebilir.

4.13. Faktörler Arasındaki Etki

Tablo 18: Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Faktörüne Diğer Faktörlerin Etkisi

ANOVA					
Model	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	19,868	3	6,623	61,563	,000
Kalıntı	21,084	196	,108		
Toplam	40,952	199			
Bağımlı Değişken: Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler					
Bağımsız Değişken: Sosyal stres vericiler, İşle ilgili stres vericiler, Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler					

Tablo 18’de katılımcıların “sosyal stres verici”, “işle ilgili stres verici” ve “fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerin”, “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres verici” düzeyine etkisi verilmiştir. Tablodaki bulgular incelendiğinde bağımlı değişkene, bağımsız değişkenin anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p=0,00<0,05$). “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne diğer faktörlerin etkilerinin dereceleri ve yönü aşağıdaki tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Faktörüne Diğer Faktörlerin Etkilerinin Yönü Ve Dereceleri

Alt Boyutlar	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	t	P
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	,752	,121		6,232	,000
Sosyal stres vericiler	,326	,072	,358	4,537	,000
İş ile ilgili stres vericiler	,284	,071	,342	3,999	,000
Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler	,040	,036	,070	1,123	,263
Bağımlı Değişken: Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler					

Tablo 19’da bireylerin “sosyal stres vericiler”, “işle ilgili stres vericiler” ve “fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktörlerinin “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne etkisinin derecesi ve yönleri verilmiştir. Buna göre “sosyal stres vericiler” faktörünün 0,326 düzeyinde anlamlı etkisi vardır ($p=0,00<0,05$). “İşle ilgili stres vericiler” faktörünün 0,284 düzeyinde anlamlı etkisi vardır ($p=0,00<0,05$). “Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktörünün anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p=0,263>0,05$).

Regresyon analizi sonucunda etki düzeyleri incelendiğinde “sosyal stres vericiler” ve “işle ilgili stres vericiler” faktörünün “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne anlamlı pozitif yönlü etkisi bulunurken, “fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerin” etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çağımızın hastalığı olarak bilinen stres özellikle son zamanlarda sıklıkla karşılaştığımız bir kavram haline gelmiştir. Stres kavramı çalışanlarda iş doyumunu etkileyen bir kavramdır. Sağlık çalışanları da stresten en çok etkilenen gruplar içersinde yer almaktadır. Özellikle de dünyada bir süredir mücadele verilen salgın hastalık sebebiyle gerek hastalar gerekse sağlık çalışanlarının stres seviyelerinde artışlar gözlemlenmektedir.

Tablolar incelendiğinde ankete katılım sağlayan 200 kişiden 142'sinin kadın, 58'inin erkek bireyden oluştuğu ve kadın çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu veriler Çoban'ın (2013) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da anketlere katılan katılımcıların %63'ünün kadın %37'sinin erkek olduğu ve kadın çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir (Çoban 2013: 96).

Demografik verilerden cinsiyete göre farklılık analizinde hiçbir faktörde farklılık tespit edilememiştir. Benzer bir çalışma olan Başçı'nın (2018) çalışmasında ise kadın sağlık çalışanlarının erkek sağlık çalışanlarına göre çok daha fazla stres yaşadığı görülmektedir (Başçı 2018: 44). Benzer bir çalışma olan Türkmen'in (2015) çalışmasında da kadın çalışanların iş stresinin erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür (Türkmen 2015: 85). Keleş'in (2021) çalışmasında da kadın çalışanların iş hayatındaki stresinin erkek çalışanlara oranla daha çok olduğu görülmüştür (Keleş 2021: 69).

Sağlık çalışanlarının yaşa göre yapılan ANOVA Testinde “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe anlamlı farklılık bulunmuş olup diğer faktörlerde farklılık tespit edilememiştir.

Yaş gruplarına göre yapılan Çoklu Karşılaştırma Tukey Testinde 26-30 yaş grubu ile 31-35 yaş grupları arasında “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Keleş'in (2021) çalışmasında ise yaş gruplarına göre herhangi bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (Keleş 2021: 54).

Faktörlerin çalışma türüne göre yapılan ANOVA Testinde “sosyal stres vericiler” ve “işle ilgili stres vericiler” faktörlerinde anlamlı farklılık bulunmuş olup diğer faktörlerde farklılık tespit edilememiştir. Çalışma türü gruplarına göre yapılan Çoklu Karşılaştırma Tukey Testine göre “sosyal stres vericiler” faktöründe gündüz çalışma türü grubu ile nöbet çalışma türü grupları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yani nöbet çalışma türü grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin, gündüz çalışma türü grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “İşle ilgili stres vericiler” faktöründe gündüz çalışma türü grubu ile nöbet çalışma türü grubu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yani nöbet çalışma türü grubu ile ilgili stres vericiler düzeyinin, gündüz çalışma türü grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. Aynı zamanda gündüz + nöbet çalışma grubundan da daha fazla olduğu söylenebilir. Buna göre nöbet çalışma türüne göre çalışan bireylerin hem sosyal yönden hem de işle ilgili stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Karafakı’nın (2014) çalışmasında katılımcılarda dönem dönem baş ağrısı olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak sağlık çalışanlarının nöbet usulü çalışmaları ve uyku düzenlerinde bölünmeler olması gösterilmiştir. Baş ağrısı ile stres arasında ilişki olduğu bilinmektedir. Böylelikle nöbet türü çalışmanın stres düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşabiliriz. Nöbet saatlerinin düzenlenmesi ile ilgili uygulamalar yapılarak bu sorunla ilgili çözüm kaynakları bulunabilir (Karafakı 2014: 155).

Faktörlerin medeni duruma göre ANOVA testinde medeni duruma göre faktörlerin tamamında farklılık tespit edilmiştir. Yani sağlık çalışanlarının stres seviyeleri medeni durumlarından etkilenmektedir. Havare’nin (2019) bir kamu hastanesindeki hemşireler üzerinde yapılan benzer bir çalışmasındaki medeni duruma göre farklılık analizinde ise herhangi bir değişken açısından anlamlı farklılık tespit edilmediğine rastlanmıştır. Yani bu çalışmadaki hemşirelerin stres seviyelerinin ve iş doyumlarının medeni durumlarından etkilenmediği sonucuna varılmıştır (Havare 2019: 81).

Faktörlerin çalışma süresine göre ANOVA Testinde, çalışma süresine göre faktörlerin tamamında farklılık tespit edilememiştir. Yani çalışma süresi sağlık çalışanlarının stres seviyelerini etkilememektedir. Havare’nin (2019) çalışmasında yapılan çalışma süresine göre ise farklılık analizi sonucunda kurumda 3-5 yıl süresinde çalışanların bu süreçten daha az süre çalışan hemşirelere göre iş doyumunun daha fazla

olduğuna ulaşılmıştır. Yani alışma süresi arttıkça hemşirelerin iş doyumunun arttığı söylenebilmektedir. Stres seviyesi yönünden bakılacak olursa anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu yönden ise çalışma süresine bakılmaksızın kurumdaki hemşirelerin stres seviyeleri birbirine yakın görülmektedir (Havare 2019: 81,82). Bingöl’n (2013) alışmasında ise hemşirelerin stres seviyelerinin hizmet srelerinden etkilendiği sonucuna varılmıştır. Hizmet süreleri arttıkça deneyimleri arttığından, sorunlarla baş etmede daha deneyimli oldukları ve stresten daha az etkilindikleri görülmüştür. Yani hizmet süresi artan hemşireler stresle baş etmede daha başarılılardır sonucuna varılabilir (Bingöl 2013: 114,115).

Faktörlerin eğitime göre ANOVA Testinde eğitime göre faktörlerin tamamında farklılık tespit edilememiştir. Faktörlerin alışma yılına göre ANOVA Testinde “sosyal stres vericiler”, “işle ilgili stres vericiler” ve “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörlerinde katılımcıların çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bulgular doğrultusunda çalışma türü gruplarına göre anlamlı farklılık tespit edilen “sosyal stres vericiler”, “işle ilgili stres vericiler” ve “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörlerinde farklılığın hangi çalışma yılı gruplarından kaynaklandığı belirlemek için sırayla “Homojenlik Testi” ve “oklu Karşılaştırma Testi” yapılmıştır. Yapılan “Homojenlik Testi” sonucuna göre varyansların homojen dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu duruma bağlı olarak çalışma yılına göre “Tamhane T2 oklu Karşılaştırma Testi” yapılmıştır. “işle ilgili stres vericiler” ve “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörlerinde çalışma yılına göre varyansların dağılımının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda “oklu Karşılaştırma Testi” olarak “Tukey Testi” yapılmıştır.

Çalışma yılı gruplarına göre oklu Karşılaştırma (Tukey ve Tamhane T2) Testine göre “sosyal stres vericiler” faktöründe 1 yıldan az çalışma yılı grubu ile 1-5 çalışma yılı grupları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yani 1-5 alışma yılı grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Sosyal stres vericiler” faktöründe diğer bir farklılık ise 1 yıldan az çalışma yılı ile 5-10 çalışma yılı grupları arasında görülmektedir. Yani 5-10 alışma yılı grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha

fazla olduğu söylenebilir. Diğer bir fark ise 10+ çalışma yılı ile bir yıldan az çalışma yılı arasında görülmektedir. Yani 10+ çalışma yılı grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “İşle ilgili stres vericiler” faktöründe 1 yıldan az çalışma yılı grubu ile 1-5 çalışma yılı grubu arasında anlamlı farklılık vardır. Yani 1-5 çalışma yılı grubunun işle ilgili stres vericiler düzeyinin 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe 1 yıldan az çalışma yılı grubu ile 1-5 çalışma yılı grupları arasında anlamlı farklılık vardır. Yani 1-5 çalışma yılı grubunun “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” düzeyinin, 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktöründe diğer bir farklılık ise 1 yıldan az çalışma yılı ile 5-10 çalışma yılı grupları arasında görülmektedir. Yani 5-10 çalışma yılı grubunun “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” düzeyinin, 1 yıldan az çalışma yılı grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. Benzer bir çalışma olan Bahadır’ın (2017) çalışmasında ise 10 yıldan az çalışan sağlık çalışanlarının 10 yıldan fazla çalışan sağlık çalışanlarına göre daha çok iş stresi yaşadığı görülmüştür. Yani bu çalışmaya göre çalışma yılı arttıkça stres azalmıştır diyebiliriz (Bahadır 2017: 82).

Faktörlerin gelire göre ANOVA Testine göre “sosyal stres vericiler” ve “işle ilgili stres vericiler” faktörlerinde katılımcıların gelirine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” ve “fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu bulgular doğrultusunda gelir gruplarına göre anlamlı farklılık tespit edilen “sosyal stres vericiler” ve “işle ilgili stres vericiler” faktörlerinde farklılığın hangi gelir gruplarından kaynaklandığı belirlemek için sırayla “Homojenlik Testi” ve “Çoklu Karşılaştırma Testi” yapılmıştır. Yapılan Homojenlik Testinin sonucuna göre gelire göre varyansların dağılımının homojen olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda gelire göre “Tamhane T2 Çoklu Karşılaştırma Testi” yapılmıştır. “İşle ilgili stres vericiler” faktöründe gelire göre varyansların dağılımının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda “Çoklu Karşılaştırma Testi” olarak “Tukey Testi” yapılmıştır. Gelir gruplarına göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey ve Tamhane T2) Testine göre “sosyal stres vericiler” faktöründe 2000-3000 gelir grubu ile 3000-4000 gelir grupları arasında

anlamli farklılık vardır. Yani 3000-4000 gelir grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 2000-3000 gelir grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Sosyal stres vericiler” faktöründe diğ er bir farklılık ise 2000-3000 gelir grubu ile 4000+ gelir grupları arasında görölmektedir. Yani 4000+ gelir grubunun sosyal stres vericiler düzeyinin 2000-3000 gelir grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durumda gelir arttıkça sosyal stres düzeyi de artmaktadır. “İşle ilgili stres vericiler” faktöründe 2000-3000 gelir grubu ile 3000-4000 gelir grubu arasında anlamli farklılık vardır. Yani 3000-4000 gelir grubunun işle ilgili stres vericiler düzeyinin 2000-3000 gelir grubundan daha fazla olduğu söylenebilir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne diğ er faktörlerin etkisi incelendiğ inde katılımcıların sosyal stres verici, işle ilgili stres verici ve fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres verici düzeyine etkisi verilmiştir. Bu bulgular incelendiğ inde bağımlı değışkene bağımsız değışkenin anlamli etkisinin olduğu tespit edilmiştir. “Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne diğ er faktörlerin etkilerinin yönü ve derecelerine bakıldığında bireylerin “sosyal stres vericiler”, “işle ilgili stres vericiler” ve “fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktörlerinin “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” faktörüne etkisinin derecesi ve yönleri verilmiştir. Buna göre “sosyal stres vericiler” ve “işle ilgili stres vericiler” faktörünün anlamli etkisinin olduğu tespit edilmiştir. “Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” faktörünün anlamli bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda etki düzeyleri incelendiğ inde sosyal stres vericiler ve işle ilgili stres vericiler faktörünün kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler faktörüne anlamli pozitif yönlü etki bulunurken fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerin etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

İş doyum ölçeğ i anket verileri yeterli güvenilirlik seviyesinde sonuç vermediğ i için sadece stres ölçeğ i verilerine analiz yapılmıştır. Bunun sebebi ölçekte yer alan soruların çok fazla olmasından dolayı anketi cevaplayan çalışanların özensiz doldurmuş olmalarıdır. Anketi dolduran sağık çalışanları anket formunda ilk önce stres kaynağı ölçeğ i daha sonra iş doyum ölçeğ i ile karşılaşmışlardır. Bundan dolayı ilk ölçeğ imiz olan stres kaynağı nı dikkatlice doldururken iş doyum ölçeğ ine özen göstermedikleri güvenilirlik analizinde ortaya çıkmıştır. Bu sebeple iş doyum ölçeğ i analizden çıkartılmıştır.

ANKET İLE İLGİLİ ÖNERİLER

Stres kaynağı ölçeği, ölçek kapsamındaki sorular incelendiğinde;

- Sosyal stres vericilerle ilgili olarak 1, 5, 10, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 36, 37, 38. ifadeler,
- İşle ilgili stres vericilerle ilgili olarak 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 18, 20, 26, 32, 42, 43. ifadeler,
- Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerle ilgili olarak 1, 2, 3, 12, 13, 14, 22, 33, 35, 39. ifadeler,
- Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericilerle ilgili olarak 34, 40, 41, 42, 43. ifadeler belirlenmiştir.

İş doyumu ölçeği, ölçek kapsamındaki sorular incelendiğinde;

- Ücret ile ilgili olarak 1, 10, 19, 28. ifadeler,
- Terfi ile ilgili olarak 2, 11, 20, 33. ifadeler,
- Yönetici ile ilgili olarak 3, 12, 21, 30. ifadeler,
- Sosyal haklar ile ilgili olarak 4, 13, 22, 29. ifadeler,
- Ödül ile ilgili olarak 5, 14, 23, 32. ifadeler,
- Çalışma prosedürleri ile ilgili olarak 6, 15, 24, 31. ifadeler,
- İş arkadaşları ile ilgili olarak 7, 16, 25, 34. ifadeler,
- İşin doğası ile ilgili olarak 8, 17, 28, 35. ifadeler,
- İletişim ile ilgili olarak 9, 18, 26, 36. ifadeler belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Ahmad Nazır ve Riaz Muhammad (2016). “Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction”. *International Review of Management and Business Research*. 4:5.
- Akıncı, Zeki (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 4: 1-25.
- Aksoy Ali ve Kutluca Fahrettin (2010). “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” Erişim Tarihi: 21 Aralık 2020.
- Akşit Aşık, Nuran (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”. *Türk İdare Dergisi*. 467: 31-51.
- Alçelik, Aytekin (2005), Deniz, Fatih (2005). “AİBÜ Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi”. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*. 4(2): 55-65.
- Altın Mustafa ve Taşdemir Şakir (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Attar Melis ve Çağlıyan Vural (2020). “Evaluating the Moderating Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction”. *Istanbul Business Research*. 49(2): 201-223.
- Atilla Gaye, Baysal Havvanur ve Yıldırım Gizem (2019). “İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Isparta İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği”. *International Review of Economics and Management*. 2: 33-58.
- Aydın, Şule (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3: 49-74.

- Bahadır, Merve (2017). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi ve Yabancılaşma (Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İsmail (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, Ahmet (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş Acar ve Baltaş Zuhal (1990). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başçı, Zozan (2018). *Sağlık Çalışanlarında Algılanan Stres Düzeyinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilici Nurettin, Pehlivanlı Ragıp ve Ashırkhanova (2017). *Innovation And Global Issues In Social Sciences Platform*. Antalya: Congress Publications.
- Bingöl, Gülsen (2013). *Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cam, Erdem (2004). “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(1): 1-10.
- Canpolat, Özlem (2006). *Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres ile Baş Etmede Etkililiği*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Çalışır, Hatice (2012). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire – Ebe Hemşireler Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik Adnan ve Şimşek Şerif (2019). *Davranış Bilimleri*. Konya: Eğitim Yay.
- Çelik Adnan ve Şimşek Şerif (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Yay.
- Çelikten, Yeliz (2018). *Eğitim, Örgüt ve Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Çoban, Ramazan (2013). *Sağlık Çalışanlarında Stresin İş Performansına Etkisi Arif Cerit Buldan Devlet Hastanesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dal, Dilek (2019). *Liderlik, İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları (Girne Dr. Akçiçek Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Erdem Yaşar, Kayar Yasemin ve Selvi Murat Selim (2014). “Örgütsel Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları: Tekirdağ Adliye Örneği”. *BJSS Balkan Journal of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 6: 56-75.
- Ergül, Adem (2012). *Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Halkos, George (2008). “The Influence of Stress And Satisfaction on Productivity”. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 5: 415-431.
- Güçlü, Nezahat (2001). “Stres Yönetimi”. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 102: 91-109.
- Gümüş, Sefer (2017). *Hizmet Pazarlaması*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gümüştekin Eren Gülten ve Öztemiz Bircan Ali (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23: 61-85.
- Gürgen Haluk ve Kirel Çiğdem (2003). *Halkla İlişkiler ve İletişim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güven Bülent ve Kaygın Erdoğan (2013). *Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik*. İstanbul: Veritasakademi Yayınları.
- Güzeller, Fikret (2021). *Moderatör*. Elektronik Kitap.
- Havare, Gönül (2019). *Algılanan Stres Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Havuş, Nagihan (2021). “Kalp Hızı Değişikliği ve Meditasyon”. *Onto Dergisi*. 20: 42-46.
- Hellriegel Don, Slocum John and Woodman Richard (1995), *Organizational Behavior*, 7. Ed., West Pub. Com, New York, pp.222- 257.
- Izgar, Hüseyin (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- İlgöz, Murat (2014). *Stres Kaynakları, Sonuçları ve Stresle Mücadele*, Yüksek Lisans Tezi, Beyken Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İmdat Yalçın Çiğdem ve Şentürk Faruk Kerem (2019). *Örgütlerde Bilgi Ataleti*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- İşcan Ömer Faruk ve Sevimli Figen (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5: 55-64.
- Kaplan Çetin ve Tokmak Cüneyt (2011). “İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas’ta Bir Araştırma” . *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 3/1: 49-68.
- Karafakı, Seyhan (2014). *Sağlık Çalışanlarında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Ali (2007). *Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Kaya Esma Ülkü ve Tikici Mehmet (2013). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Lisans Yay.
- Kaygın Erdoğan ve Kosa Gözde (2019). *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi
- Keleş, Gökhan (2021). *Sağlık Kurumlarında İş Stresi, Çalışan Performansı ve Mobbing Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Ampirik Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kırel Çiğdem ve Özkalp Enver (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Ekin Yayınevi.
- Kırılmaz Harun ve Yorgun Songül (2016). “Sağlık Çalışanlarında Psikososyal Risk Faktörlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2: 66-82.

- Kurden, Hüseyin Ali (2017). *Sağlık Çalışanlarında Stres ve İş Doyumu (Uşak Devlet Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Nagori Priyadarshini ve Singh Rashmita (2019). “Study of Relationship between Job Stress and Job Satisfaction in Print Media”. *Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success*.
- Özaydın Mehmet Merve ve Özdemir Ömer (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 1: 251-281.
- Özdemir Fatih ve Öztürk Azim (2003). “İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. (17) 1-2.
- Özer, Akif (2012). “Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 1-2: 45-66.
- Özpehlivan, Murat (2018). “İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları”. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2: 43-70.
- Paşa, Muammer (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sarp, Nilgün (2000). “Hekim ve Stres Yönetimi”. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 2: 133-137.
- Savrun, Mert (1999). “İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri” Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu. 11: 11-17.
- Siahaan, Elisabet (2017). “Can We Rely on Job Satisfaction to Reduce Job Stress?”. *International Journal of Management Science and Business Administration*. 3: 17-26.
- Sürme, Yeliz (2019). “Stres, Stresle İlişkili Hastalıklar ve Stres Yönetimi”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 12: 64.

- Türkmen, Arzu (2015). *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansına Etkilerinin Araştırılması (Bandırma Devlet Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Usta, Aydın (2017). *Organizasyonlarda Psikososyolojik Yönetim ve Uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yurtsever, Hidayet (2009). *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yüksel, Hasan (2014). “Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3: 109-131.
- <https://sivasnumunedh.saglik.gov.tr/TR,127963/tarihce.html> (16.02.2022 tarihinde 17:44’de erişim sağlanmıştır.)

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Aşağıda sunulan anket, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi Naim KARAGÖZ danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı "Sivas Numune Hastanesi sağlık çalışanlarının streslerinin iş doyumlarına etkisinin" belirlenmesidir.

Anketle toplanan veriler, kişisel olarak değil isim verilmeden değerlendirilecektir. Lütfen, ankette yer alan her bir ifadeye belirtilen kriterler doğrultusunda gerçek durumu yansıtır şekilde ve içtenlikle yanıt veriniz. Katılımınız gönüllülük esasına göredir. Katılmak istemezseniz anketi doldurmayınız. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Şevval ABBASOĞLU

BİRİNCİ BÖLÜM

Kişisel Bilgi Formu

1.Cinsiyetiniz?

()Kadın ()Erkek

2.Medeni durumunuz?

()Bekâr ()Evli ()Boşanmış/Dul

3.Yaşınız?

()18-25 ()26-30 ()31-35 ()36 ve üzeri

4.Çalışma türünüz?

()Gündüz ()Nöbet ()Gündüz+Nöbet

5.Haftalık çalışma süreniz?

6.Eğitiminiz?

()Lise ()Ön Lisans ()Lisans ()Yüksek Lisans

7.Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz?

()1yıldan az ()1-5 yıl arası ()5-10yıl arası ()10 yıl ve üzeri

8.Gelir durumuz?

()1000-2000 lira arası ()2000-3000 lira arası ()3000-4000 lira arası

()4000 lira üzeri

9.Hastanedeki göreviniz nedir?.....

10. Görev rolleriniz belirli midir?

()Evet ()Hayır ()Kısmen

11.Çalıştığınız servisten memnun musunuz?

()Evet ()Hayır ()Kısmen

12.Çalışma saatleriniz size sorun oluyor mu?

()Evet ()Hayır ()Kısmen

İKİNCİ BÖLÜM
STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki durumlar, stres verici bulduğumuz günlük şartlardır. Her birini okuyarak, sizin için bunlar hangi sıklıkla yaşanıyorsa, o sıklığı X olarak işaretleyiniz.	Asla	Seyrek olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
1	Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum					
2	Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum					
3	İstediklerimi yapıp yapmayacağım konusunda kuşku Duyarım					
4	Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok					
5	Amirlerimle görüş ayrılıklarım var					
6	İşte zamanımı alan birbirleri ile çatışanlardır					
7	“Yönetim” işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni Engeller					
8	“Yöneticilik” konusunda kendime güvenmiyorum					
9	Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var					
10	Sadece yaptığım iş yetersiz olduğu zaman beni hatırlarlar					
11	Beni etkileyecek olan veya değişiklikler bilgin olmadan veya bana sorulmadan yapılır					
12	Yapacak çok işim ve çok az zamanım var					
13	İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum					
14	Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu Hissediyorum					
15	Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı alanlarda eğitim yapmışlar					
16	İşimi yapabilmem için başka bölümlere de gitmem Gerekir					
17	İşyerimdeki insanlarla veya ailem ile olan çatışmaları çözümleyemem					
18	Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem					
19	Birlikte çalıştığım insanlardan kişisel destek alırım					
20	Bir plan üzerinde çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlülere yenmek için harcıyorum					
21	Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle, ailemin baskısını hissediyorum					

22	Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım					
23	Daha alt derecedeki kişilere (veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur					
24	Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim					
25	Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim					
26	Birbirleri ile çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır					
27	Yaşıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum					
28	Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum					
29	Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım					
30	Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım					
31	Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım					
32	Karmaşık işler canımı sıkar					
33	Kişisel ihtiyaçlarım, işyerim ile çatışma halindedir					
34	Gürültülü çevre beni rahatsız ediyor					
35	Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum					
36	Eşimin benden birçok isteği var					
37	Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli					
38	Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekerim					
39	Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekerim					
40	Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor					
41	Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor					
42	Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum					
43	Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikayetçiyim					

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

İfadeler	1	2	3	4	5
1- Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.					
2- İşimde yükselme şansım çok düşüktür.					
3- Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.					
4- İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.					
5- İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.					
6- İş yerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.					
7- Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.					
8- Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.					
9- İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
10- İşyerimde ücret artışları az oluyor.					
11- İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.					
12- Yöneticim bana karşı adil değildir.					
13- Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.					
14- İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletme kadar iyidir.					
15- İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.					
16- Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.					
17- İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.					
18- Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.					
19- Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.					
20- Bu işyerindeki insanlar diğer işyerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.					
21- Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.					
22- Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyorlar.					
23- İşyerinde yapmam gereken çok iş var.					
24- İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.					
25- Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.					
26- Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
27- Ücretimdeki artışlardan memnunum.					
28- İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.					
29- Yöneticimi seviyorum.					
30- Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.					
31- Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.					
32- Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.					
33- İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.					
34- İşimden hoşlanıyorum.					
35- Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.					

Ek 2. Sivas Numune Hastanesi Tarihçe

Dr. Sırrı Alıçlı tarafından aktarıldığı üzere, “1910 yılında Vali Muammer Bey döneminde Memleket Hastanesi yapılması planlanmış, Kabak yazısında oldukça büyük bir hastane binası yaptırmışsa da gerek bina yapısı gerekse de pencerelerin küçüklüğü nedeniyle bina hastane olarak kullanılamamış, okul olarak kullanılmaya başlanmıştır. 1913 yılında Memleket Hastanesi, Ermeni Hastanesi ile birleştirilerek binanın yetersizliği nedeniyle Amerikan Hastanesi olarak kullanılan binaya geçilmiştir. 1924 yılında ise Nümune Hastanesi olarak isimlendirilmiştir. 1932 yılında bu bina yanmıştır.” Yangından sonra Numune Hastanesi farklı binalarda hizmet vermiştir. 1952 yılında Rahmi Günay Caddesindeki bina hizmete girmiştir. 1965-1970 yılları arasında eğitim hastanesi olarak da hizmet veren hastanemiz 2003 yılında 100 yataklı Göğüs Hastanesi ve 100 Yataklı Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesi ile birleşerek 675 yataklı Sivas Sultan 1. İzzettin Keykavus Devlet Hastanesi adını almıştır. Hastanemiz 2007 yılında tekrar Sivas Numune Hastanesi olarak değiştirilmiştir.

19 Ekim 2015 tarihinde yeni binasında resmi olarak hizmete başlayan hastanemiz 2015 yılı Aralık ayında Sivas Devlet Hastanesi ile birleşerek 1070 yatak ile hizmet vermektedir.

Hastanemiz hali hazırda Mehmetçik ve TRSM ek binaları ile 3 ayrı yerleşkede hizmet vermektedir.

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Şevval ABBASOĞLU

Uyruğu : T.C

EĞİTİM

Derece

Kurum

Mezuniyet Yılı

İŞ TECRÜBESİ

Tarih

Kurum

Görev