

## Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi

### Özet

**Amac:** Kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık personelinin stresini ve iş doyumunu demografik özellikler açısından irdelemek ve stres-iş doyumunu ilişkisini incelemektir.

**Yöntem:** İş Doyumu Ölçeği, Stres Belirtileri Ölçeği, Strese Yatkınlık Ölçeği uzman hekim, pratisyen hekim, hemşire/ebe, teknisyen ve diğer sağlık personelinin oluşmuş 412 kişilik bir örneklem grubuna uygulanmıştır.

**Sonuç:** Yapılan analizler sonucunda, stres ve iş doyumunu arasında negatif yönde güçlü bir ilişkinin bulunduğu, kadın personelin erkek personele göre daha stresli olduğu, erkek personelin ise işinden daha çok doyum aldığı, yaşın ve bulunulan kurumdaki hizmet süresinin artmasıyla iş doyumunun da arttığı, hemşirelerin diğer mesleklere göre en stresli grubu oluşturduğu, Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi ve Ameliyathane'nin diğer birimlerden daha stresli çalışılan birimler olduğu bulunmuştur. İş doyumunu yordayan ilk üç değişkenin sırasıyla, idari politikalar, ücret/kariyer ve kontrol/otonomi olduğu görülmüştür.

**Tartışma:** Bulguların literatürle tutarlı olduğu görülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Sağlık personeli, iş doyumunu, stres.

## **Relationship between Job Satisfaction and Stress The Employee of Health Personnel in Public Hospitals**

### **Abstract**

**Purpose:** The aim of this research is to study related stress and job satisfaction of health service personel in public hospitals, and to explore in terms of demographic characteristics

**Process:** The sample, consisted of 412 specialists, general practitioners, nurses and other health personel were tested on three different scales (a job satisfaction scale, a stres-symptom scale, and a vulnerability scale).

**Results:** The result of studying details, between stress and job satisfaction there is a strong related in negative point, women stuff are wore stressful than men stuff, men stuff are very satisfied in their jobs, the age and the period of working in a departmant increase if job satisfaction is also increase, the nursing is more stressful than others occupation, it is emphasized that the stuff of Emergency, Cardiology, Otorhinolaryngology, Neurosurgery, Orthopedy and Operating room are more stressful than the others. It is seen that the three most important predictor of the estimate of job satisfaction are administrative policy, salary/career and control/autonomy.

**Discussion:** The findings are consistent with the literature.

**Keywords:** Health service personel, job satisfaction, stress.

## Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde

### İş Doyumu ve Stres İlişkisi

Her geçen gün hızla artan rekabet koşullarında işletmeler hayatta kalabilmek için en değerli varlıklarına, çalışanlarına yatırım yapmaktadırlar. Örgütlerin başarı ya da başarısızlıkları şüphesiz ki çalışanların stressiz olmalarıyla doğrudan ilgilidir (Akgündüz 2006). Bu sebeple, çalışanların iş yerlerindeki stres ve iş doyum düzeyleri ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe artmaktadır.

Geçmişten günümüze kadar strese ilişkin yapılan tanımlamalar ve yaklaşımlar farklılık gösterse de temelde dışsal bir uyarıcı ve buna verilen içsel tepkiler vurgulanmaktadır. Biyolog Walter Canon (1930'larda), stres kavramını canlı organizmalar bağlamında açıklamıştır. Canon'a göre (Şahin 1998) stres, canlının doğal içsel dengesinin dışsal çevresel uyanırlarla bozulması sonucunda oluşur. Canon stresi bir 'acil durum tepkisi' olarak tanımlamış ve temelinde 'biyolojik varoluş ve uyum' ihtiyacını görmüştür. Canon'a göre stres, organizmanın kendi yaşamını ve çevreye uyumunu (yani dengeyi/homeostasisi) tehdit eden bir unsura (uyarıcıya) gösterdiği ve varoluşsal değeri olan bir 'savaş ya da kaç' tepkisidir (Akt: Şahin, 1998). Bir tehlikeyle karşılaşan canlı başa çıkamayacağına inandığı bu durumdan uzaklaşmaya çalışır, yani kaçar ya da baş edebileceğine inandığı tehlikeyle savaşır (Akman 2004). Hans Selye (1946) ise stresi, bedenın olaylara karşı verdiği özgül olmayan (nonspecific) tepki olarak değerlendirmiştir. Bir başka deyişle, strese neden olan etmenler çok çeşitli olsa da verilen bedensel tepki hep aynıdır (akt., Allen 1984). Selye, 'Genel Uyum Sendromu' adını verdiği bir süreç tanımlamıştır. Bu sendrom, stres karşısında bedenın 3 belirgin aşamada tepki gösterdiğini açıklamaktadır: alarm, direnç ve tükenme aşamaları. Alarm aşamasında, stres yaratıcı faktör fark edilir ve biyokimyasal tepkiler harekete geçirilerek, beden kendini korumaya hazırlar. Strese uyum yapıldıkça direnç ortaya çıkar.

Stres yaratıcı faktör ortadan kalkmaz ve etkisini sürdürmeye devam ederse beden tükenme aşamasına girer ve her türlü hastalığa açık hale gelir (Şahin 1998). Lazarus ve Folkman'a (1984) göre ise stres, kişi ve çevre etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Bu etkileşimde önemli olan bireylerin olayları ve kişileri stres kaynağı olarak algılamaları ve değerlendirmeleridir (akt., Öztop 2002). Bu etkileşimde kişi olayları ve çevredeki kişileri stres kaynağı olarak değerlendirmezse stres de yaşamayacaktır (Akman 2004).

İş stresi, bireyin iyilik halini tehlikeye sokan ve kaynaklarını tüketmesine neden olan kişi ve çevre arasındaki ilişki olarak tanımlanabilir (Lazarus ve Folkman 1984). İş yerindeki kronik stres kaynakları; kişilerarası çatışmalar, çok fazla ya da çok az sorumluluk yüklenme durumunda olma, rollerdeki belirsizlikler, olumlu geribildirim azlığı, karar verme sürecine katılamama, mekan ve yer sorunları sayılabilir (Şahin 1998). Bazı mesleklerin yoğun strese yol açma olasılığı diğerlerinden daha fazladır. Bu durum özellikle başka insanların sorumluluğunun doğrudan üstlenildiği, hava trafik kontrolörlüğü gibi meslekler için fazlasıyla geçerlidir. Sağlık meslekleri de stres yoğunluğu yüksek olan gruplar arasındadır (Şahin ve Durak 1997). Hemşireler ve diğer sağlık çalışanları ile yapılan bir çok çalışmada iş stresi nedeni olarak iletişim sorunları, iş yükü, personel yetersizliği, çalışma koşullarının yetersizliği, yoğun bakım hastası ile çalışma gibi ortak nedenlerin ifade edildiği görülmüştür (Tel ve ark. 2003, Bryart ve ark. 2000, Boey 1998). İş Yerindeki uzun süreli ve sık olarak tekrarlayan stresli deneyimlerin bireylerde migren, koroner arter hastalıkları, kaslarda gerginlik, uyku sorunları, yorgunluk gibi fiziksel sağlık sorunlarına; anksiyete, çaresizlik, depresyon, alkol ve madde kullanımında artış gibi ruhsal sorunlara; iş doyumsuzluğu, işle ilgili kendine güvende azalma, iş veriminde azalma, işe devamsızlık, tükenme sendromu, işi bırakma, sigara, alkol, ilaç alışkanlığı, aile içi ilişkilerde bozulma, kişiler arası iletişim sorunları gibi mesleki ve sosyal sorunlara neden olduğu görülmüştür (Soyer 1999, Emiroğlu 1999).

Sağlık çalışanları için bu koşullarda önem kazanan iş doyumsuzluğu sorunu giderek ağırlaşmış ve yaygınlaşmıştır. Bu konuda yapılan araştırma sayısı dünyada olduğu gibi Türkiye’de de artmıştır (Kasapoğlu 1999, Ergin 1995). İş doyumu ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 40’larda anlaşılmıştır. O yıllardan beri endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konusu iş doyumudur (akt., Ergin 1997). Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan mesleki doyum; işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Aksayan ve Velioğlu 1992, Musal ve ark. 1995). İş doyumunu açıklamaya yönelik birçok kuram geliştirilmiştir. Maslow ‘İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı’nda; insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her ihtiyacın bir önemi olduğunu ve belli bir ölçüde karşılanması gerektiğini; karşılandığında ise iş doyumunun yaşandığını açıklamaktadır. Adams ‘Eşitlik Kuramı’nda, kişilerin aynı düzeyde ve aynı koşullarda çalıştıkları kişilerle kendilerini karşılaştırdıklarını, bu doğrultuda da elde ettikleri ücret ve çeşitli olanaklar açısından eşit olup olmadıklarına bağlı olarak iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun geliştiğini belirtmektedir (Okpara ve ark. 2005). Sağlık personelleriyle ilgili yapılan çalışmalarda yetersiz ücret, alınan eğitim ile yapılan işin uyumsuzluğu, mezuniyet sonrası eğitim yetersizliği, meslekte ilerleme olasılığının düşük olması, olumsuz çalışma koşulları gibi pek çok etkenin çalışanların iş doyumlarını etkilediği belirtilmektedir (Kuyurtar ve ark. 2002, Kılıç ve ark. 2004). Sağlık hizmetlerinin sunumunda, en büyük insan gücünü günün 24 saatini hizmet vermesi bakımından hemşireler oluşturmaktadır. Özellikle hemşirelerin düzensiz ve zor iş koşulları uykusuzluk, yorgunluk, görev, yetki ve sorumlulukların yeterince belirlenmemiş olması iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Baykal ve Serezli 1990). Acil servis hekimlerinde yapılan bir çalışmada ileri yaş, bölüm yöneticisi olmak, tatil günlerinin artışı iş doyumuna katkıda bulunurken, çalışma saatlerinin fazlalığı olumsuz katkıda bulunmuştur (akt., Ünal ve ark. 2001). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok araştırmada iş

doyumunun, hizmet süresi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, kişilerarası ilişkiler, yararlı bir iş yaptığını düşünme, gelişme ve yükselme imkanları ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Kuyurtar ve ark. 2002, Musal ve ark. 1995). Yeterli iş doyum düzeyinin olması, iş görenin mutluluğunu artırmakla birlikte, işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlara (Yüksel 2002), iş doyumsuzluğu ise ruhsal açıdan iş göreni olumsuz etkilemekte, yoğun ve sürekli kaygı yaratıp, bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlara yol açmaktadır (Özkaya ve ark. 2008).

Çalışanın iş hayatında yaşadığı stres düzeyi ile iş dışında yaşadığı stres düzeyi, onun çalışma hayatındaki iş doyumuyla yakın bir ilişki içinde olup, birbirini etkilemektedir (Özkaya ve ark. 2008). İş doyumunu ve stres ilişkisini araştıran çalışmalar, iş doyumunu ve iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Şahin ve Batıgün 1997, Healy ve McKay 2000, Şahin ve Batıgün 2006, Lu ve ark. 2007, Sterner 2009). Ayrıca; iş doyumunu, iş stresi karşı ruh sağlığını korumada önemli bir etkiye sahiptir (Ramirez ve ark. 1996). İş memnuniyeti ile ilgili çalışmalarda hekim ve hemşirelerde iş stresi arttıkça iş memnuniyetinin, üretkenliğinin ve kuruma bağlılığın azaldığı, iş stresinin hemşirelerde hastalık ve işe devamsızlıkta önemli bir etken olduğu saptanmıştır (akt., Tel ve ark. 2003).

Başka insanların sağlığının sorumluluğunu meslek olarak üstlenmiş olan sağlık personelinin sağlığı, özellikle dikkate alınması gereken bir konudur. Çünkü strese bağlı gerginlikler, sıkıntılar, hastalıklar bu insanların işteki performanslarını etkilemekte, ilgilendikleri hastalara zarar verme olasılığını artırmaktadır. Diğer yandan da hastanın moralini olumsuz etkileyerek iyileşme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir (Şahin ve Batıgün 1997). Bu nedenle sağlık alanında yapılacak bu gibi çalışmalar, bireyin stres ve mesleki doyuma olumlu ya da olumsuz katkısı olan etkenleri ortaya koyarak, meslek içi

eğitimin kalitesinin artırılması, iletişim, stresle başa çıkma ve yönetme becerileri açısından kendini tanıma ve geliştirmeye yönelik rehberlik ve danışmanlık programlarının oluşturulması, çalışma şartları ve koşulları ile ilgili düzenlemelere gitmek için önemlidir.

Araştırma sonuçları, kamu ve özel sektör çalışanları olarak değerlendirildiğinde, kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre işinden ve iş yerinden daha çok doyumсуz olduklarını belirlemiştir (akt., Eğinli 2009). Bu çalışmada da kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık personelinin stresinin ve iş doyumunun demografik değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini irdelemek ve stres-iş doyumu arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır.

## Yöntem

### Örneklem

Araştırmanın örneklemini, bir ilde bulunan farklı üç kamu hastanesinde görevli 265 (%64.3) kadın, 147 (%35.7) erkek olmak üzere toplam 412 sağlık personelinin oluşturmaktadır. Katılımcıların yaşı 21-62 arasında değişmektedir ve yaş ortalaması 34.7'dir. Örneklemde 42 uzman hekim (%10.2), 18 pratisyen hekim (%4.4), 241 hemşire/ebe (%58.5), 47 teknisyen (%11.4), 64 diğer sağlık personeli (%15.5) bulunmaktadır. Katılımcıların %81.8'i evli, %16.3'ü bekar, %1.9'u dul ya da boşanmıştır. Ayrıca; %5.8'i alt, %87.9'u orta, %6.5'i üst sosyo-ekonomik düzeye sahiptir. Çalışmanın yapıldığı mart 2010 kayıtlarına göre; üç hastanede toplamda 1220 personelin çalıştığı görülmektedir. Ölçekler birimlerde bulunan personellere tesadüfi olarak dağıtılmış ve gönüllülük esası dikkate alınarak toplamda 650 ölçek uygulanabilmiş, bunlardan 447'si geri toplanabilmiştir; ancak 35 ölçek demografik bilgilerin eksikliğinden ve/veya yarım bırakılmasından dolayı araştırmaya dahil edilmemiştir.

### **Veri Toplama Araçları**

**Stres Ölçeği Stres Belirtileri Bölümü.** Bu ölçek, Kas Sistemi, Parasempatik Sinir Sistemi, Sempatik Sinir Sistemi, Duygusal, Bilişsel, Endokrin Sistem ve Bağışıklık Sistemi olmak üzere 7 alt bölümden oluşmaktadır. 1-5 arası değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir (akt., Şahin ve Batıgün 2006). Ölçekten alınan puanlar artıkça stres belirtileri artmaktadır. Yapılan bir çalışmada elde edilen güvenilirlik katsayıları şu şekildedir: Kas Sistemi (10 madde,  $\alpha = .92$ ), Parasempatik Sinir Sistemi (10 madde,  $\alpha = .91$ ), Sempatik Sinir Sistemi (10 madde,  $\alpha = .94$ ), Duygusal (10 madde,  $\alpha = .93$ ), Bilişsel (10 madde,  $\alpha = .91$ ), Endokrin Sistem (10 madde,  $\alpha = .95$ ), Bağışıklık Sistemi (10 madde,  $\alpha = .96$ ). Bu alt ölçekler ile Strese Yatkınlık Ölçeği arasındaki korelasyonlar da saptanmıştır. Bu korelasyonlar, .23 ( $p < .01$ , Endokrin Sistem) ile  $r = .32$  ( $p < .01$ , Kas Sistemi) arasında değişmektedir (Şahin ve Batıgün 1997).

**Strese Yatkınlık Ölçeği.** Yirmi maddeden oluşan 1-5 arası değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir (akt., Şahin ve Batıgün 2006). Puan aralığı 20-100'dür. Ölçekten alınan puanlar artıkça strese yatkınlık artmaktadır. Örneğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .74$  (Şahin ve Durak, 1994) ve  $\alpha = .78$  olarak bulunmuştur (Şahin, Durak ve Yasak, 1994). Ölçeğin stresle etkili başa çıkma yöntemleri ile korelasyonu  $r = -.35$  ( $p < .001$ ), etkisiz başa çıkma yöntemleri ile korelasyonu ise  $r = .24$  ( $p < .001$ ) olarak saptanmıştır (Şahin ve Durak 1994, Şahin ve Batıgün 1997).

**İş Doyumu Ölçeği.** İşten alınan doyumunu ölçmek amacıyla 32 maddeden oluşturulan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 1-160' tır (akt., Şahin ve Batıgün 1997). Bankacılık sektöründe çalışan elemanlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada ( $N = 426$ ) ölçeğin, 'İşletme Politikaları', 'Bireysel Faktörler', 'Fiziksel Koşullar', 'Kontrol/Bağımsızlık', 'Ücret' ve 'Kişilerarası Faktörler' olmak üzere 6 faktörden oluştuğu görülmüştür. Ölçeği oluşturan 6



alt ölçeğin güvenirlik katsayıları sırasıyla, .94, .87, .74, .76, .64 ve .60'tır. Ölçeğin 'işten memnuniyet derecesi'nin sübjektif olarak değerlendirilmesine yönelik bir soru ile korelasyonu ise  $r = .49$  ( $p < .001$ ) olarak belirlenmiştir (Şahin ve Batıgün 1997).

## Bulgular

İş Doyumu Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 59.0'ını açıklayan 7 faktör bulunmuştur. Faktörler içerisine .30 ve üzerinde yüklenerek giren her bir madde Tablo 1'de görülmektedir. Ancak; birbirleriyle ilgisi olmayan maddelerin (1.madde: Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret ve 24. madde: İş yerimdeki gürültü düzeyi) oluşturduğu VII. faktöre (Açıkladığı Varyans: % 3.6, Özdeğer: 1.15) tablo içinde yer verilmemiştir.

Ölçeklerin bu araştırma örneklemini için güvenirliklerini görmek üzere yapılan analizler sonucunda elde edilen Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları incelendiğinde; katsayısı .97 olan Stres Belirtileri Ölçeği'nin 'Kas Sistemi' alt ölçeği için .88, 'Parasempatik Sinir Sistemi' alt ölçeği için .86, 'Sempatik Sinir Sistemi' alt ölçeği için .89, 'Duygusal Sistem' alt ölçeği için .92, 'Bilişsel Sistem' alt ölçeği için .90, 'Endokrin Sistem' alt ölçeği için .83 ve 'Bağışıklık Sistemi' alt ölçeği için .88 ; katsayısı .91 olan İş Doyumu Ölçeği'nin ise 'İşletme Politikaları' alt ölçeği için .89, 'Ücret/Kariyer' alt ölçeği için .82, 'Kontrol/Otonomi' alt ölçeği için .70, 'Bireysel Faktörler' alt ölçeği için .83, 'Fiziksel Koşullar' alt ölçeği için .75 ve 'Kişilerarası İlişkiler' alt ölçeği için .55; Strese Yatkınlık Ölçeği'nin de .79 olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada, ölçeklerdeki birkaç faktöre ait verilerin normal dağılmaması ve homojen olmaması nedeniyle, veri türüne uygun olarak Parametrik ve Parametrik olmayan (Nonparametric) analiz yöntemleri kullanılmıştır.

### ***Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular***

Stres ve iş doyumundan alınan puanların yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik düzey (SED), meslek, çalışılan birim ve çalışılan süreye göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

**Yaş.** Yapılan tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; yaşın, İş Doyumu Ölçeği ( $F_{3,408} = 10.716, p < .001$ ) ve alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerinde temel etkisinin olduğu görülmüştür. Bu temel etkinin hangi gruplar arasındaki farklılıklardan kaynaklandığını anlamak için yapılan Tukey testi sonucunda (20-30 yaş: *Ort.* = 2.82, *S* = .46; 31-40 yaş: *Ort.* = 2.97, *S* = .51; 41-50 yaş: *Ort.* = 3.13, *S* = .61; 51-65 yaş: *Ort.* = 3.53, *S* = .58) yaş arttıkça iş doyumunu puanlarının da arttığı görülmektedir.

**Cinsiyet.** Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi ve Mann-Whitney U testi analizleri sonucunda; Stres Belirtileri Ölçeği (Kadın: *Ort.* = 1.87, *S* = .89; Erkek: *Ort.* = 1.56, *S* = .91  $t = 3.34, p < .01$ ) ve alt ölçekleri; Sempatik Sinir Sistemi (Kadın: *Ort.* = 1.76, *S* = 1.10; Erkek: *Ort.* = 1.46, *S* = 1.13  $t = 2.63, p < .01$ ), Endokrin Sistem (Kadın: *Ort.* = 229; Erkek: *Ort.* = 164,  $p < .001$ ), Bağışıklık Sistemi (Kadın: *Ort.* = 1.76, *S* = 1.04; Erkek: *Ort.* = 1.40, *S* = .99  $t = 3.33, p < .01$ )'nde kadınların erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek puanlar aldıkları görülmektedir. İş Doyumu Ölçeği (Kadın: *Ort.* = 192; Erkek: *Ort.* = 231,  $p < .01$ ) ve alt ölçekleri; Ücret/Kariyer (Kadın: *Ort.* = 186; Erkek: *Ort.* = 242,  $p < .001$ ), Kontrol/Otonomi (Kadın: *Ort.* = 3.44, *S* = .64; Erkek: *Ort.* = 3.63, *S* = .67  $t = 2.77, p < .01$ )'de ise erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek puanlar aldıkları görülmektedir. Strese Yatkinlik Ölçeği'nde

(Kadın: *Ort.* = 216; Erkek: *Ort.* = 189)  $p < .05$  anlamlılık düzeyinde kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir.

**Medeni Durum.** Yapılan tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; medeni durumun, Stres Belirtileri Ölçeği'nin Duygusal Sistem ( $F_{2,409} = 4.34, p < .02$ ) ve İş Doyumu Ölçeği'nin Kontrol/Otonomi ( $F_{2,409} = 3.88, p < .03$ ) alt ölçeğinden alınan puanlar üzerinde temel etkisinin olduğu görülmüştür. Bu temel etkinin hangi gruplar arasındaki farklılıklardan kaynaklandığını anlamak için yapılan Tukey testi sonucunda, Duygusal Sistem'de (Evli: *Ort.* = 1.84, *S* = 1.19; Bekar: *Ort.* = 2.31, *S* = 1.28) bekar bireyler, evli bireylere göre; Kontrol/Otonomi (Evli: *Ort.* = 3.55, *S* = .64; Bekar: *Ort.* = 3.30, *S* = .68)'de ise evli bireyler, bekar bireylere göre daha yüksek puanlar almışlardır.

Cinsiyet ve medeni durumun stres ile iş doyumu üzerindeki ortak etkisine ayrı ayrı bakmak amacıyla yapılan iki değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; cinsiyet ve medeni durumun stres belirtileri ( $p = 0.934, p > 0.05$ ) veya iş doyumu ( $p = 0.695, p > 0.05$ ) üzerindeki ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Yani; erkek ve kadın çalışanların stresleri ya da iş doyumları evli, bekar veya boşanmış/dul olmalarına bağlı olarak farklılık göstermemektedir.

**Sosyo-Ekonomik Düzey.** Tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; SED' in, Stres Belirtileri Ölçeği'nin Bağışıklık Sistemi ( $F_{2,409} = 4.654, p < .02$ ) ve İş Doyumu Ölçeği'nin Bireysel Faktörler ( $F_{2,409} = 5.575, p < .01$ ) alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerinde temel etkisinin olduğu görülmüştür. Yapılan Tukey testi sonucunda, Bağışıklık Sistemi'nde (Alt: *Ort.* = 2.06, *S* = 1.21; Üst: *Ort.* = 1.17, *S* = .76) alt SED' e sahip bireyler, üst SED' e sahip bireylere göre; Bireysel Faktörler (Alt: *Ort.* = 3.69, *S* = 1.03; Orta: *Ort.* = 3.88, *S* = .82; Üst: *Ort.* = 4.41, *S* = .80)'de ise üst SED' e sahip bireyler, orta ve alt SED' e sahip bireylere göre, orta SED' e sahip bireyler de alt SED' e sahip bireylere göre daha yüksek puanlar almışlardır.

Yapılan iki değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; cinsiyet ve SED'in ortak etkisinin sadece İş Doyumu alt ölçeği olan Bireysel Faktörler ( $F_{2,406} = 5.050, p < .01$ ) üzerinde anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre (Kadın+Alt SED:  $Ort. = 4.03, S = .87$ ; Kadın+Orta SED:  $Ort. = 3.87, S = .76$ ; Kadın+Üst SED:  $Ort. = 3.77, S = .98$ ) alt SED' teki kadın bireyler ile (Erkek+Alt SED:  $Ort. = 3.48, S = 1.09$ ; Erkek+Orta SED:  $Ort. = 3.92, S = .93$ ; Erkek+Üst SED:  $Ort. = 4.74, S = .41$ ) üst SED' teki erkek bireyler, bireysel faktörlerden diğerlerine göre daha fazla doyum elde etmektedirler.

Stres belirtileri üzerindeki ortak etkilerine bakmak amacıyla; Cinsiyet (2) x medeni durum (3) x SED (3) desenine uygun yapılan çok değişkenli varyans (MANOVA) analizi sonucunda, cinsiyet, medeni durum ve SED' in stres belirtileri ( $p=0,210, p > 0,05$ ) üzerindeki çoklu etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

**Meslek.** Uzman doktor, pratisyen hekim, hemşire/ebe, teknisyen ve diğer sağlık personelinin stres belirtileri ve iş doyumunu puanları açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan tek değişkenli varyans analizi ve Tukey testi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi hemşire/ebe'ler Stres Belirtileri ve Kas Sistemi, Bilişsel Sistem, Endokrin Sistem alt ölçeklerinden uzman doktorlara göre; Bağışıklık Sistemi alt ölçeğinden ise uzman doktor ve diğer sağlık personeline göre daha çok sıkıntı belirtmiştir. İş Doyumu ölçeği'nden diğer sağlık personeli, hemşire/ebe ve teknisyenden; İşletme Politikaları alt ölçeğinden pratisyen hekim, hemşire/ebe ve teknisyenden; Ücret/Kariyer alt ölçeğinden diğer sağlık personeli, hemşire/ebe'den; Fiziksel Koşullar alt ölçeğinden ise diğer sağlık personeli, teknisyenden daha çok doyum belirtmişlerdir.

**Çalışılan Birim.** Tablo 3'te görüldüğü gibi iş stresi yoğunluğuna göre 3 gruba ayrılan Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi, Ameliyathane, KVC, Yoğun Bakım, Dahiliye, Laboratuvar, Yenidoğan/Çocuk, Psikiyatri, Nöroloji, Hariciye, İdari Birim, Üroloji, Göz, Göğüs Hastalıkları, Kadın Doğum, İntaniye, Cildiye ve Fizik Tedavi birimlerinin stres

belirtileri ve iş doyumu puanları açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan tek değişkenli varyans analizi ve Tukey testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3'ten de anlaşılacağı gibi Stres Belirtileri Ölçeği'nden 1. grup, 2. ve 3. gruba göre; 2. grup ise 3. gruba göre; Strese Yatkinlık Ölçeği'nden de 1. grup, 2. ve 3. gruba göre daha çok sıkıntı belirtmişlerdir. İş Doyumu Ölçeği'nden ise 3. grup, 1. gruba göre daha çok doyum bildirmiştir.

**Çalışılan Süre.** Yapılan tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bulunulan kurumdaki hizmet süresinin, İş Doyumu Ölçeği ( $F_{4,407} = 2.939, p < .03$ ) ile Ücret/Kariyer ( $F_{4,407} = 3.166, p < .02$ ) ve Kontrol/Otonomi ( $F_{4,407} = 4.976, p < .002$ ) alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerinde temel etkisinin olduğu görülmüştür. Tukey testi sonucunda, İş Doyumu Ölçeği (2 yıl ve altı:  $Ort. = 2.85, S = .50$ ; 16 yıl ve üzeri:  $Ort. = 3.11, S = .63$ ) ile Ücret/Kariyer (2 yıl ve altı:  $Ort. = 2.14, S = .69$ ; 6-10 yıl:  $Ort. = 2.42, S = .76$ ) ve Kontrol/Otonomi (2 yıl ve altı:  $Ort. = 3.33, S = .65$ ; 6-10 yıl:  $Ort. = 3.68, S = .65$ ; 16 yıl ve üzeri:  $Ort. = 3.64, S = .64$ ) alt ölçeklerinden, hastanede uzun süre çalışanların kısa süre çalışanlara göre daha yüksek puanlar aldıkları görülmektedir.

### **Ölçekler Arası Korelasyonlar ve Regresyon Analizi**

Bu çalışmanın ikinci hedefi doğrultusunda; İş Doyumu Ölçeği ve alt ölçeklerinin, Stres Belirtileri Ölçeği ve alt ölçekleri ile Strese Yatkinlık Ölçeği arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinmek amacıyla yapılan Pearson ve Spearman korelasyon analizleri sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tabloda da görüldüğü gibi Stres Belirtileri alt ölçekleri ile İş Doyumu alt ölçekleri arasında ters yönde güçlü bir ilişki söz konusudur. Buna göre; stres belirtileri arttıkça iş doyumunun azaldığı, benzer şekilde, iş doyumu arttıkça strese yatkinlığın da azaldığı görülmektedir (Bkz. Tablo 4).

Regresyon analizi sonucunda iş doyumu alt ölçeklerinin, iş doyumunu % 99 varyansla istatistiksel olarak anlamlı ( $F_{6,405} = 8656.184, p < .001$ ) bir şekilde yordadığı görülmüştür. İş doyumunun en güçlü yordayıcısının işletme politikalarının ( $t = 59.74; \beta = .37, p < .001$ ) olduğu, ikinci sırada ücret/kariyerin ( $t = 51.09; \beta = .31, p < .001$ ) yer aldığı ve bunu takiben; kontrol/otonomi ( $t = 43.53; \beta = .24, p < .001$ ), fiziksel koşullar ( $t = 31.98; \beta = .18, p < .001$ ), bireysel faktörler ( $t = 29.59; \beta = .14, p < .001$ ) ve kişilerarası ilişkilerin ( $t = 17.93; \beta = .09, p < .001$ ) geldiği görülmüştür.

## Tartışma

İş Doyumu Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda, maddelerin en yüksek değerlerle yüklendikleri 7 faktör bulunmuştur. Kamu ve özel banka çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada ve hizmete özel olarak gerçekleştirilen bir başka çalışmada 6 faktörlü bir yapı elde edilmiştir (Arslan 2004, Şahin ve Batıgün 2006). Bu çalışmanın literatürden farklı olarak 7 faktöre sahip olması ve 7. faktörün birbiriyle ilgisi olmayan 2 maddeden oluşması, ölçeğin farklı bir örneklem grubuna uygulanmış olmasına bağlanabilir.

İş doyumunu ve stres arasında literatürle uyumlu olarak negatif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların iş doyumları arttıkça stres belirtilerinin azaldığı, iş doyumları azaldıkça stres belirtilerinin de azaldığı görülmüştür.

Araştırmanın başında doktorların büyük çoğunluğunun üst SED' de olduğu tahmin edilmiştir; ancak sonuçlar % 33.3'ünün üst; % 66.7'sinin ise orta SED' e sahip olduklarını göstermiştir. Doktorların büyük çoğunluğunun kendini orta SED' de görmeleri, kazançlarının giderlerini ve beklenti düzeylerini karşılamamasına bağlanabilir.

Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda; yaşı daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir

(Ergin 1997, akt. Eğinli 2009). Bu çalışma sonucu da literatürle tutarlı olarak yaşın ilerledikçe iş doyumunun da arttığını, çalışmaya yeni başlayan personelin iş doyumunun uzun süre çalışanlara göre daha düşük olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni olarak; genç çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe işten ve iş yerinden beklentilerinin arttığı ve bu nedenle iş doyumunun daha az olduğu; yaşın artması ile birlikte ise çalışanın deneyimlerinin ve buna bağlı olarak da iş doyumlarının da arttığı ifade edilmektedir (akt., Eğinli 2009).

Kadın personelin Stres Belirtileri ve Strese Yatkınlık Ölçekleri'nden; erkek personelin ise İş Doyumu Ölçeği'nin 'Ücret/Kariyer' ve 'Kontrol/Otonomi' alt ölçeklerinden daha yüksek puan almaları literatür (Ergin 1997, Şahin ve Batıgün 1997) ile tutarlıdır. Hemşirelik mesleğinin kadın mesleği olması stres boyutunu genişletmekte ve iş yaşamından gelen zorluklara kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar ve toplumsal baskılar eklenmektedir (Boey 1998). Erkeklerin ise daha bireyci ve güç-prestij odaklı olması, sorumlu oldukları alanların da nispeten daha az olması bulguların nedenini açıklayabilir.

Medeni durum değişkenine ilişkin yapılan çalışmalarda karşımıza çelişkili sonuçlar çıkmaktadır. Bazı çalışmalarda medeni durumun iş stresi ve iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı belirlenirken (Baykal ve Serezli, 1990; Çam ve ark., 2005); bazılarında ise etkili olduğu bulunmuştur (Aşti 1993, Işıkhani ve ark. 2002, Taşçı ve ark. 2007). Bu çalışmanın bulguları da bekar bireylerin daha çok duygusal sıkıntı belirttiklerini, evli bireylerin ise işleri üzerinde daha çok kontrol sağladıklarını ve bu açıdan doyumlu olduklarını göstermektedir. Bu farklılık evli bireylerin sorumluluklarının daha yüksek olmasına; dolayısıyla daha çok stresle baş etme becerisi kazanabilmelerine bağlanabilir.

Çalışmanın bulgularına bakıldığında hemşirelik mesleği diğer meslekler içerisinde en stresli meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgu başka bir çalışmada da desteklenmiştir (Şahin ve Batıgün 1997). Hemşireleri, stres puan ortalamalarının yükseklik sırasına göre; teknisyen, pratisyen hekim, diğer sağlık personeli ve uzman doktor izlemektedir. İş doyumunu

açısından bakıldığında da hemşire ve teknisyenlerin en düşük puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. En yüksek iş doyumu puan ortalamasına sahip meslekler ise sırasıyla; hekim, diğer sağlık personeli ve uzman doktordur. Diğer çalışmalarda da iş doyumu puan ortalamaları mesleklere göre istatistiksel anlamda önemli farklılık göstermektedir. Hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması en azdır ve grup ortalamasından çok düşüktür; onları grup ortalamasına yakın ama altında puan ortalamasıyla hekimler izlemektedir. Puan ortalamaları en çok ve grup ortalamasından yüksek meslek grupları ise sırasıyla yardımcı hizmetler, genel idari hizmetler ve diğer sağlık hizmetleridir (Şahin ve Batıgün 1997, Piyal ve ark. 2002).

Çalışılan birimler arasında Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi, ve Ameliyathane'nin diğer birimlerden daha stresli olması, bu birimlerde acil müdahale ve hassas takip gerektiren hastaların bulunması ve iş yoğunluğunun daha fazla olmasına bağlanabilir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ekip çalışması için yeterli eleman ve malzeme sağlanması, çalışma şartları ve koşulları göz önünde bulundurularak iş yükünün fazla olduğu birimlerde çalışanların ödüllendirilmesi ve stresi tanıma ve yönetme becerilerinin kazandırılması iş stresini büyük oranda azaltacaktır.

Bulunulan kurumdaki hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı bulgusunun literatürle (akt., Oncel ev ark. 2007) tutarlı olduğu görülmektedir. Deneyimlerle iletişim, başa çıkma ve yönetme becerileri geliştikçe bu alanlardan kaynaklanan stres azalmaktadır. Ayrıca meslekte bilgi ve deneyimi arttıkça ve kariyerde ilerledikçe çalışanın mesleğine ilişkin olarak yeterlilik duygusu gelişmekte ve daha otonom davranabilmektedir. Güç sorunları çözümü konusunda yetkinleştikçe, yaptığı işten doyumunu da artmaktadır (Ünal ve ark. 2001).

Bu çalışmada, iş doyumunu belirleyen değişkenler arasında idari politikaların en başta gelmesi, özel bir hastanede çalışan sağlık personeli ile yapılan bir çalışma (Şahin ve Batıgün



1997) sonucunu desteklerken; ücret/kariyerin ikinci sırada gelmesi ise aynı çalışmada en güçsüz yordayıcı değişken olmasıyla çelişmektedir. Bu çelişki; özel sektör çalışanlarının ücret tatmininin kamu sektörü çalışanlarına göre yüksek olmasına bağlanabilir. Çin'de yapılan bir çalışmada hemşirelerin iş doyumsuzluklarını daha çok ücret ve promosyonun etkilediği görülmüştür (Wang 2002). Yapılan başka çalışmalarda da ücretin çalışanların iş doyumu ile yakından ilgili bir değişken olduğu görülmektedir. Ücret, çalışan tarafından sadece ekonomik bir kazanç olarak görülmemekte, çalışanın iş yerine yapmış olduğu katkıların bir karşılığı aynı zamanda emeğin bir değeri olarak görülmektedir. Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret almanın iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Eğinli 2009).

Stres ve iş doyumu arasındaki ilişki ile çalışmanın diğer değişkenlere ilişkin bulguları dikkate alındığında, sağlık çalışanlarının ve bakımından sorumlu oldukları hastaların ruh ve beden sağlığı açısından risk altında olduğu görülmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarına, özellikle stres yoğunluğu yüksek ve iş doyumu düşük gruplara, kendini tanıma ve geliştirme, iş stresine neden olan stresörleri tanıma, stresle etkin baş etme yollarını kazandırma, problem çözme ve iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve rehberlik programlarının oluşturulması ayrıca; her meslek grubunun sağlık hizmeti üretiminin planlanması, örgütlenmesi ve sunum aşamalarına doğrudan katılması ve her aşamada kendi alanı ile ilgili söz ve karar sahibi olması sağlanmalıdır.

## Kaynaklar

- Akgündüz S (2006) *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akman S (2004) *Stresi Nedenleri ve Açıklayıcı Kuramlar*. Türk Psikoloji Bülteni, 34-35, Eylül-Aralık 2004.
- Aksayan S, Velioglu P (1992) *Sağlık Ocağı ve Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyum Etkenleri*. Cumhuriyet Üniversitesi, III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, 635-646, Sivas.
- Allen Rj (1984) *Human stress: Its nature and control*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Arslan S (2004) *İş Stresi ve İş Doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubaylar Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aştı N (1993) *Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Batıgün AD, Şahin NH (2006) *İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu*. Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1), 32-45.
- Baykal Ü, Serezli S (1990) *Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*. VII. Ulusal Hemşirelik Kongre Kitabı, 444-452, Erzurum.
- Boey KW (1998) *Coping and Family Relationships in Stress Resistance: A Study of Job Satisfaction of Nurses in Singapore*. International Journal Nursing Studies 35, 353-359.

- Bryart C, Fairbrother G, Fenton P (2000) *The Relative Influence of Personal and Workplace Descriptors on Stress*. British Journal of Nursing, 9(13), 876-880.
- Çam O, Akgün E, Babacan A ve ark. (2005) *Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6, 213-220.
- Eğimli AT (2009) *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3).
- Emiroğlu N (1999) *Çalışma Ortamı ve Ruh Sağlığı*. Çınar Dergisi, 2(2): 31-33.
- Ergin C (1995) *Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve İş Tutumları Araştırması*. TC Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü Yayını, Ankara.
- Ergin C (1997) *Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak 'İş Betimlemesi Ölçeği': Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Türk Psikoloji Dergisi, 12(39), 25-36.
- Healy CM, McKay MF (2000) *Nursing Stress: The Effects of Coping Strategies and Job Satisfaction in a Sample of Australian*. Journal of Advanced Nursing, 31, 681-688.
- Işıkkhan V, Çömez T, Daniş MZ (2003) *Kanser Hastalarıyla Çalışan Sağlık Personelinin İş Stresi ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Sağlık ve Toplum, 13(4), 32-41.
- Kasapoğlu MA (1999) *Sağlık Sosyolojisi, Türkiye'den Araştırmalar*. Sosyoloji Derneği Yayınları VI, Ankara.
- Kılıç B, Ergör A, Gürpınar E ve ark. (2004) *Job Satisfaction of Employees at Health Centres (Narlidere education research and health district)*. Sağlık ve Toplum, 14(2), 12-19.
- Kuyurtar F, Yamaç T, Kanık A ve ark. (2002) *The Factors That Affect Nurses' job*

- Satisfaction in Hospitals in Mersin Province.* Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 4, 449-454.
- Lazarus R, Folkman S (1984) *Stress, appraisal and coping.* New York, Springer.
- Lu KY, Chang LC, Wu HL (2007) *Relationships Between Professional Commitment, Job Satisfaction, and Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan.* Journal of Professional Nursing, 23(2), 110-116.
- Musal B, Elçi ÇÖ, Ergin S (1995) *Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum.* Toplum ve Hekim, 10(68), 2-7.
- Okpara JO, Squillace M, Eröndü EO (2005) *Gender Differences and Job Satisfaction: A Study of University Teachers in the United States.* Women in Management Review, Vol. 20, No.3, P.178.
- Oncel S, Özer ZC, Efe E (2007) *Work-Related Stress, Burnout and Job Satisfaction in Turkish Midwives.* Social Behavior and Personality, 35(3), 317-328.
- Özkaya MO, Yakın V, İkinci T (2008) *Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi.* Yönetim ve Ekonomi, 15(1), Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa.
- Öztop F (2000) *Stresle Başa Çıkma Yolları ve Bir Uygulama.* Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Piyal B, Piyal B, Yavuz İ ve ark. (2002) *Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesi'nde Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.* Kriz Dergisi, 10(1), 45-56.
- Ramirez AJ, Graham J, Richards MA ve ark. (1996) *Mental Health of Hospital Consultants: The Effects of Stress and Satisfaction at Work.* Lancet, 347, 724-728.
- Soyer A (1999) *Stres ve İş.* Toplum ve Hekim Dergisi, 14(2): 108-114.
- Sternner WR (2009) *Influence of the Supervisory Working Alliance on Supervisee Work*

*Satisfaction and Work-Related Stress*. Journal of Mental Health Counseling, 31(3), 249-263.

Şahin NH, Durak A (1994) *Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Banking Personel*. 23 rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts, 72, 17-22, Madrid.

Şahin NH, Durak A, Yasak Y (1994) *Interpersonal Style, Loneliness and Depression*. 23 rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts, 209, 17-22, Madrid.

Şahin NH, Batıgün AD (1997) *Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres*. Türk Psikoloji Dergisi, 12(39), 57-71.

Şahin NH (ed.) (1998) *Stresle Başa Çıkma: Olumlu bir yaklaşım*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Taşçı KD, Özer FG, Koştu N (2007) *Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stresle Başetme Stratejilerinin Belirlenmesi*. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 10(2).

Tel H, Karadağ M, Tel H ve ark. (2003) *Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Başetme Durumlarının Belirlenmesi*. Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi-2003/2.

Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S (2001) *Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi*. Klinik Psikiyatri, 4, 113-118.

Wang Y (2002) *Job Satisfaction of Nurses in Hospital*. Chinese Journal of Nursing, 37(8), 593-594.

**Tablo 1.** İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizinde Yapılan Varimax Döndürmesi Sonucunda Elde Edilen Faktör Yükleri

İş Doyumu Ölçeği	I	II	III	IV	V	VI
<b>Faktör I. İşletme Politikaları</b>						
<b>Açıkladığı Varyans: % 28.7, Özdeğer: 9.20</b>						
6- Amirlerimin yöneticilik stili	.80					
11- İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin Yaklaşımı	.78					
3- İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	.74					
18- İdarenin personele karşı tavrı	.74					
4- İş yerimdeki idari yapılaşma	.74					
19- İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli	.61					
5- İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	.57					
7- İş yerimdeki kararlara katılma payım	.49					
<b>Faktör II. Ücret-Kariyer</b>						
<b>Açıkladığı Varyans: % 9.4, Özdeğer: 3.03</b>						
15- İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi	.72					
13- İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	.71					
16- İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanaklar	.68					
2- İşimde bana sağlanan yükselme imkanları	.53					
29- İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi	.53					
14- İş yerimdeki rollerdeki belirginlik düzeyi	.49					
17- İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi	.40					
<b>Faktör III. Kontrol /Otonomi</b>						
<b>Açıkladığı Varyans: % 4.9, Özdeğer: 1.57</b>						
28- İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı			.61			
23- İş yerimdeki çalışma saatlerim			.60			
12- İşimin kapsamı			.57			
20- Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim			.54			
22- İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı			.53			
21- İşimdeki çeşitlilik miktarı			.50			
<b>Faktör IV. Bireysel Faktörler</b>						
<b>Açıkladığı Varyans: % 4.3, Özdeğer: 1.38</b>						
32- Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu				.83		
31- Yaptığım işin eğitimime uygunluğu				.82		
30- Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu				.80		
<b>Faktör V. Fiziksel Koşullar</b>						
<b>Açıkladığı Varyans: % 4.0, Özdeğer: 1.28</b>						
26- İş yerimdeki teknolojik imkanlar				.79		
25- İş yerimdeki düzen ve temizlik				.71		
10- İş yerimin fiziksel koşulları				.60		
27- İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi				.45		
<b>Faktör VI. Kişilerarası İlişkiler</b>						
<b>Açıkladığı Varyans: % 3.9, Özdeğer: 1.25</b>						
9- İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim					.68	
8- Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü					.62	

**Tablo 2.** İş Doyumu ve Stres Belirtileri Alt Ölçeklerinden Alınan Puanların Meslek Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

	Uzman Doktor N: 42		Pratisyen H. N: 18		Hemşire/Ebe N: 241		Teknisyen N: 47		Diğer Sağ. P. N: 64		F
	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	
Stres Belirtileri Ö.	1.28 <sub>a</sub>	.86	1.75	.92	1.90 <sub>b</sub>	.89	1.83	.84	1.50	.88	5.93**
Kas Sistemi	1.61 <sub>a</sub>	1.09	2.33	1.26	2.21 <sub>b</sub>	1.02	2.09	.96	1.85	1.14	4.01*
Parasempatik S.S.	1.36	.90	1.68	1.07	1.85	1.04	1.90	1.05	1.54	1.00	2.98
Sempatik S.S.	1.25	1.02	1.50	1.14	1.80	1.11	1.69	1.11	1.37	1.11	3.52
Duygusal S.	1.66	1.27	2.11	1.34	2.04	1.21	1.92	1.18	1.58	1.09	2.47
Bilişsel S.	1.27 <sub>a</sub>	1.07	2.12	1.04	1.97 <sub>b</sub>	1.09	2.03	1.12	1.68	1.12	4.58*
Endokrin S.	.74 <sub>a</sub>	.66	1.08	.64	1.59 <sub>b</sub>	.94	1.48 <sub>b</sub>	.85	1.16	.75	10.84**
Bağışıklık S.	1.07 <sub>b</sub>	.93	1.43	1.00	1.83 <sub>a</sub>	1.06	1.66	.98	1.30 <sub>b</sub>	.86	7.31**
İş Doyumu Ö.	3.07	.73	3.24	.46	2.89 <sub>b</sub>	.44	2.84 <sub>b</sub>	.58	3.18 <sub>a</sub>	.58	6.30**
İşletme Politik.	2.62	1.00	3.11 <sub>a</sub>	.71	2.46 <sub>b</sub>	.72	2.27 <sub>b</sub>	.73	2.75	.85	5.89**
Ücret/Kariyer	2.55	.88	2.71	.81	2.15 <sub>a</sub>	.63	2.21	.75	2.63 <sub>b</sub>	.85	8.59**
Kontrol/Otonomi	3.57	.79	3.62	.62	3.46	.63	3.39	.72	3.68	.58	2.02
Bireysel Faktör.	4.14	.85	3.68	1.10	3.86	.76	4.00	.89	3.93	.97	1.50
Fiziksel Koşullar	3.02	.77	3.33	.56	3.04	.74	2.76 <sub>a</sub>	.86	3.35 <sub>b</sub>	.83	5.17*
Kişilerarası İlişk.	3.40	1.06	3.58	.82	3.38	.86	3.47	.70	3.55	.74	.88
Strese Yatkın. Ö.	2.29	.75	2.46	.63	2.55	.57	2.53	.61	2.35	.65	2.57

\* $p < .01$ , \*\* $p < .001$ 

Not. Farklı harfler arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur.

**Tablo 3.** İş Doyumu ve Stres Belirtileri Alt Ölçeklerinden Alınan Puanların Çalışılan Birim Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

	1. Grup N: 159		2. Grup N: 206		3. Grup N: 47		F
	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	
Stres Belirtileri Ö.	2.03 <sub>a</sub>	.91	1.67 <sub>b</sub>	.89	1.22 <sub>c</sub>	.61	17.61**
Kas Sistemi	2.41 <sub>a</sub>	1.01	1.96 <sub>b</sub>	1.08	1.54 <sub>b</sub>	.85	16.11**
Parasempatik S.S.	1.97 <sub>a</sub>	1.07	1.69	1.03	1.24 <sub>b</sub>	.66	10.07**
Sempatik S.S.	1.93 <sub>a</sub>	1.16	1.58 <sub>b</sub>	1.10	1.04 <sub>c</sub>	.63	12.96**
Duygusal S.	2.31 <sub>a</sub>	1.21	1.75 <sub>b</sub>	1.17	1.33 <sub>b</sub>	1.02	16.59**
Bilişsel S.	2.13 <sub>b</sub>	1.11	1.82 <sub>b</sub>	1.10	1.22 <sub>a</sub>	.83	13.23**
Endokrin S.	1.64 <sub>a</sub>	.97	1.32 <sub>b</sub>	.84	.95 <sub>b</sub>	.68	12.68**
Bağıışıklık S.	1.84 <sub>a</sub>	1.13	1.56	1.01	1.25 <sub>b</sub>	.66	7.00*
İş Doyumu Ö.	2.87 <sub>a</sub>	.49	2.98	.56	3.19 <sub>b</sub>	.43	6.53*
İşletme Politik.	2.42 <sub>b</sub>	.77	2.51 <sub>b</sub>	.80	2.93 <sub>a</sub>	.71	7.74**
Ücret/Kariyer	2.17 <sub>a</sub>	.68	2.34	.79	2.55 <sub>b</sub>	.70	5.16*
Kontrol/Otonomi	3.45	.64	3.51	.68	3.67	.53	1.97
Bireysel Faktör.	3.88	.79	3.91	.90	3.97	.74	.25
Fiziksel Koşullar	2.95	.75	3.15	.82	3.30	.61	4.93
Kişilerarası İlişk.	3.41	.73	3.42	.74	3.55	.76	.68
Strese Yatkın. Ö.	2.63 <sub>a</sub>	.59	2.43 <sub>b</sub>	.62	2.28 <sub>b</sub>	.58	7.83**

\* $p < .01$ , \*\* $p < .001$ 

Not. Farklı harfler arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur.

1. Grup: Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi, Ameliyathane.

2. Grup: KVC, Yoğun Bakım, Dahiliye, Laboratuvar, Yenidoğan/Çocuk, Psikiyatri, Nöroloji, Hariciye, İdari Birim.

3. Grup: Üroloji, Göz, Göğüs Hastalıkları, Kadın Doğum, İntaniye, Cildiye, Fizik Tedavi.



**Tablo 4.** İş Doyumu Alt Ölçekleri ile Stres Belirtileri Alt Ölçekleri ve Strese Yatkınlık Ölçeği Arasındaki Korelasyonlar

	İş Doyumu Ölçeği	İşletme Politika.	Ücret/ Kariyer	Kontrol/ Otonomi	Bireysel Faktörler	Fiziksel Koşullar	Kişilerarası İlişkiler
Stres Belirtileri Ö.	-.32**	-.21**	-.24**	-.23**	-.23**	-.32**	-.13**
Kas Sistemi	-.29**	-.17**	-.26**	-.19**	-.26**	-.29**	-.14**
Parasempatik S.S.	-.26**	-.19**	-.21**	-.21**	-.13**	-.27**	-.11*
Sempatik S.S.	-.27**	-.14**	-.19**	-.23**	-.23**	-.27**	-.13**
Duygusal S.	-.30**	-.19**	-.22**	-.22**	-.22**	-.30**	-.10*
Bilişsel S.	-.25**	-.19**	-.17**	-.20**	-.18**	-.26**	-.07
Endokrin S.	-.27**	-.20**	-.21**	-.19**	-.14**	-.27**	-.14**
Bağıışıklık S.	-.25**	-.19**	-.19**	-.15**	-.18**	-.23**	-.10*
Strese Yatkın. Ö.	-.16**	-.10*	-.10*	-.10*	-.18**	-.19**	-.12**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$