



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ÖRGÜTSEL STRESİN MUTLULUĞA VE ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİ

THE EFFECT OF JOB STRAIN ON HAPPINESS AND JOB PERFORMANCE

Dr. Öğr. Üyesi Saadet KARAKUŞ¹

Dr. Öğr. Üyesi Fatma KANTAŞ YILMAZ²

ÖZ

Amaç: Bu çalışma, örgütsel stres düzeyinin mutluluğa ve çalışan performansına etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. **Yöntem:** Kesitsel araştırma olan çalışmaya İstanbul'da görev yapan 233 sağlık personeli katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak sosyo demografik bilgi formu, Örgütsel Stres Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi ve yönünü öğrenmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini görmek üzere Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmıştır. **Bulgular:** Katılımcıların örgütsel stres, mutluluk ve çalışan performansı ölçek puanları orta düzeydedir. Çalışan Performansı ölçeği puanı kadın ve çalışma yılı 16 yıl ve üzeri olan çalışanlarda diğer gruplara göre yüksektir. Örgütsel stres, mutluluğu anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır. Bağımsız değişkenler, mutluluk ölçeğinin %43'ünü açıklamaktadır. Mutluluk, örgütsel stresi anlamlı ve pozitif yönde, çalışan performansını ise anlamlı ve negatif yönlü yordamaktadır. Bağımsız değişkenler, Çalışan Performansı ölçeğinin %20,8'ini açıklamaktadır. **Sonuç:** İstanbul'da sağlık sektöründe çalışan personellerin iş yaşamlarında stres ile baş etme stratejileri geliştirmeleri performansın artması ve mutluluğun sağlanması için önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Stres, İş Performansı, Mutluluk.

JEL Sınıflandırma Kodları: I10, I12.

ABSTRACT

Purpose: This study aims to determine the job strain level of healthcare professionals and its effect on job performance and happiness.

Method: This cross-sectional study included 233 healthcare professionals working in Istanbul. Socio-demographic form, Job Strain Questionnaire, Job Performance Scale and Oxford Happiness Scale were used as data collection tools. Pearson Correlation analysis was applied to determine the relationship and direction between the scales. Multiple Linear Regression analysis was applied to see the effect of independent variables on dependent variables.

Results: Healthcare professionals' job strain, happiness, and job performance scale scores are moderate. The job performance scale score is higher for women and academics with a working year of 16 years or more than other groups. Job strain predicts happiness in a meaningful and positive way. Independent variables explain 43% of the happiness scale. Happiness predicts organizational stress in a meaningful and positive way, and it predicts employee performance in a meaningful and negative way. Independent variables explain 20.8% of job performance.

Conclusion: Supporting healthcare professionals in developing strategies to cope with stress in their professional lives is essential to increasing performance and ensuring happiness.

Keywords: Job Strain, Job Performance, Happiness.

JEL Classification Codes: I10, I12.

¹ Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, karakussaadet@gmail.com

² Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, fatma.kantasyilmaz@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The increasing pressure of competition in organizations necessitates the achievement of organizational goals for sustainability, which is possible through high-performing employees. Job performance, which is also crucial for employees, can be considered a precursor to better career prospects, higher income, social reputation, success, and happiness. Nowadays, employees advocate for a more humane workplace experience, making workplace happiness increasingly important. Workplace happiness is defined as a mindset that enables individuals to take action to maximize performance and reach their potential. Organizational stress, job performance, and happiness are focal points for both organizations and employees. This research aims to identify the level of organizational stress among healthcare professionals and its impact on job performance and happiness.

Design/methodology/approach:

A cross-sectional study was conducted among 233 healthcare personnel working in a specialty hospital in Istanbul, Anatolian Side, in February-March 2022. Convenience sampling was used, and participants were invited to the survey through email groups and social media accounts. Ethical approval of the research was obtained with the approval of the Health Sciences University Hamidiye Scientific Research Ethics Committee dated 12.11.2021, numbered 21/698. The study was conducted following the Declaration of Helsinki. The research utilized a socio-demographic information form, Organizational Stress Scale, Job Performance Scale, and Oxford Happiness Scale as data collection tools. The Organizational Stress Scale consists of four sub-dimensions (social support, workload, skill utilization, and decision-making) and a total of 17 items, developed by Theorell et al. (1998) and adapted to Turkish by Yıldırım et al. (2011). The Oxford Happiness Scale, developed by Hills and Argyle (2002) and validated in Turkish culture by Doğan and Çötök (2011), is a unidimensional scale comprising seven items with a five-point Likert response format (1-strongly disagree, 5-strongly agree). The Job Performance Scale, developed by Fuentes, Saez, and Montes (2004) and Rahman and Bullock (2004), was adapted to Turkish by Göktaş (2018). The study used a six-item form reported by Şehitoğlu (2010). Pearson correlation analysis examined the relationships and directions between the scales. In contrast, multiple linear regression analyses were conducted to observe independent variables' effects on dependent variables.

Findings:

233 healthcare professionals (F=147, M=93) participated in the study. Most participants were female and married, and the number of participants with 0-5 years of work experience. The mean scores indicate moderate levels of happiness scale (24.09±4.01), job performance scale (30.21±3.52), social support scale (39.18±6.12), workload scale (12.51±3.54), skill utilization scale (11.03±2.14), decision-making scale (5.38±2.03), and organizational stress scale (36.23±9.77). When considering the organizational stress scale score by gender, it was found that the average score of organizational stress for women (40.11±6.50) was significantly higher than that of men (37.70±5.17) ($p=0.002<0.05$). In another study using the same scale, a higher level of organizational stress was found, which was determined to be significantly higher in men. The mean scores of the Happiness Scale for healthcare professionals did not differ based on gender.

Conclusion and Discussion:

Although previous happiness studies generally report no significant differences in gender, another study on healthcare professionals found that male employees were happier than female employees. In our study, there was no difference based on gender, but the mean score of women was higher than that of men. When examining job performance by years of service, it was observed that the average performance scale increased with the number of years of service. However, after a certain period, the average slightly decreased. Workers' performance increases as they gain more experience within the organization. One exciting study finding is the strong negative relationship between job performance and the happiness scale. Thus, increasing job performance does not necessarily lead to increased happiness. The study revealed that happiness fully mediates between job satisfaction and job performance, positively affecting performance. Our study on healthcare professionals working in a specialty hospital in Istanbul, Anatolia, shows moderate organizational stress, happiness, and job performance levels. The job performance scale score is higher for female participants and those with 16 or more years of work experience than for other groups. Organizational stress is assumed to affect happiness significantly and positively. The independent variables explain 43% of the Happiness scale and significantly and negatively predict job performance by explaining 20.8% of the Job Performance scale. Coping strategies for stress in the work lives of healthcare professionals were found to be significant. Therefore, organizations should prioritize investigating employees' stressors and planning intervention strategies.

1. GİRİŞ

Örgütsel stres; bireyler, kurumlar ve toplum için önemli bir sorundur. Beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyerek çalışan sağlığı için tehdit oluşturan (Ganster ve Rosen, 2013, s:1085-1086; Steptse ve Kivimaki, 2013, s: 339-340) örgütsel stres, Avrupa'da birçok kurumu olumsuz etkilemektedir (EU-OSHA, 2022). İş stresi olarak da nitelendirilen bu stres, hastalık nedeniyle devamsızlık, iş kalitesinde azalma, tükenmişlik, çalışanın öğrenme yeteneğinde düşüş ve performans kaybı gibi durumlara yol açar (Henderson, Glozier ve Elliott, 2005, s: 802-803; O'Neill ve Davis, 2011, s: 385-386). Kurumlar ve toplum için maliyetli bir sorun olan iş stresinin Avrupa Birliği'nde topluma yıllık maliyeti 20 milyar Euro'dur (Hassard vd., 2022). Avrupa Birliği İş Gücü Anketi'ne göre, 1999-2007 yılları arasında katılımcıların yaklaşık %28'i (55,6 milyon çalışan) ruh sağlıklarının psikososyal risklere maruz kalmaktan etkilendiğini bildirmiştir (Ganster ve Rosen, 2013, s:1095; Steptse ve Kivimaki, 2013, s: 350; Henderson, Glozier ve Elliott, 2005, s: 805; Hassard vd., 2022; Havermans vd., 2016, s: 375-376).

Küreselleşme süreci, küresel sosyopolitik gelişmeler, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, çalışma hayatı ve modern yaşamın genel olarak hızlanması sonucunda işler yoğunlaşmış, zaman baskısının oluşması ile statüyü sürdürebilmek için yeni şeyler öğrenme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu yapısal ve uzun vadeli değişiklikler hem işverenler hem de çalışanlar üzerinde rekabetçi kalmaları için artan bir baskı oluşturmaktadır (Hassard vd., 2022; Rosa, 2013).

Örgütlerin artan bu rekabet baskısıyla baş etmek ve sürdürülebilirlik için örgütsel hedeflerine ulaşmaları gerekmekte ve bu da yüksek performans gösteren çalışanlar ile mümkün olmaktadır. Örgütler için olduğu kadar çalışanlar içinde önemli bir konu olan iş performansı daha iyi bir kariyer ve yüksek gelir, sosyal itibar, başarı ve mutluluk gibi sonuçların da temel öncülü olduğu söylenebilir (Çalışkan, 2018, s: 105-107).

Günümüzde, çalışanlar için farklı, daha insanca bir deneyim olması gerektiğini savunmaktadır. Bu yüzden işyerinde mutlu olmak giderek daha önemli hale gelmiştir (Yozgat ve Bilginoğlu, 2020, s: 203-204). İşyerinde mutluluğu basitçe "performansı en üst düzeye çıkarmak ve potansiyele ulaşmak için eyleme geçmeyi sağlayan bir zihniyet" şeklinde tanımlanabilir (Pryce-Jones ve Lindsay, 2014, s: 132-133).

Örgütsel stres, iş performansı ve mutluluk kavramları örgütlerde iş gören ve çalışanlar için odak noktası olmaktadır. Bu araştırma, sağlık profesyonellerinin örgütsel stres düzeyleri ile bunun iş performanslarına ve mutluluğa etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

2. TEORİK ARKA PLAN

2.1. Örgütsel Stres

Örgütsel stres, işin, çalışma ortamının ve örgütsel iklimin saldırgan ve zararlı yönlerine karşı duygusal, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik bir tepki olarak tanımlanabilmektedir. Görevleri çözmeye çaresizlik duyguları ile karakterize bir durumdur. Başka bir deyişle, işle ilgili stres, insanların yetenekleri veya bilgileri dışında bazı talepler veya özel görevlerle yüzleşmek zorunda kaldıklarında gösterdikleri tepkidir. Örgütsel stresin ana türleri şu şekilde düşünülebilmektedir (Schuler, 1980, s: 185-186). Eustres, olumlu bir stres türünü temsil etmektedir ve insanların zihinlerini ve bedenlerini gelecekte olacak her şeye hazırlamalarına yardımcı olmaktadır. Eustress kişinin enerjisini, yaratıcılığını veya rekabetçi ruhunu geliştirebilir ve performansa ulaşmak için gerekli gücü sunabilmektedir. Sıkıntı, bir kişinin rutinini kısa bir süreliğine etkilediğinde ortaya çıkmaktadır. İnsanlar üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Stres kategorileri; akut stres ve kronik stres olarak ikiye ayrılmaktadır. Akut stres, bir kişinin yaptığı olağan işlerden birini değiştirdiğinde ortaya çıkmaktadır. Yoğun bir stres türü gibi görünse de çok çabuk geçer. Akut stresin belirtileri; baş ağrısı, hipertansiyon, hızlı kalp atışı ve mide problemleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kronik stres en ciddi stres türüdür ve insan sağlığı için çok zararlı olabilir. Bu tür stres, bireylerin birkaç iş veya kişisel başarısızlıkla karşılaştığında ortaya çıkmaktadır (Landrum, Knight ve Flynn, 2012, s: 225-226).

2.2. Mutluluk

Farklı insanlar mutluluğa farklı şekillerde ulaşırlar. Bazıları okumaktan hoşlanırlar; bazıları nadiren kitap açar. Bazıları para harcamaktan hoşlanırlar; bazıları zenginliğe sahip olmaktan hoşlanırlar; diğerleri maddi olmayan uğraşlardan hoşlanırlar. Herkes mutlu olmak ister. Bir insan nadiren çok mutlu veya çok mutsuzdur. Mutluluk çalışırken bütün gün dinlediği müzikten ve yaptığı işin çoğundan zevk alıyor olabilmektedir. Biyolojik bir organizma olarak, acıktığımızda taze ve besleyici yiyecekler yiyerek kendimizi iyi hissederiz. Bu açıkça hayatta kalma değerine sahiptir. Bu nedenle, saf özelliğin aksine, mutluluk tamamen öznel değildir. Güzel veya kötü duygular, bir kişi tarafından öznel olarak hissedilmesi anlamında özeldir. Bununla birlikte, farklı kişilerin farklı

deneyimleriyle şekillenebilse de bunların önemli bir nesnel temeli bulunmaktadır. İş yaşamı içerisinde de mutluluk kavramının önemli olduğu belirlenmiştir (An ve Cooney, 2006, s: 410-412; Chiasson, Dube ve Blondin, 1996, s: 675-676).

2.3. Çalışan Performansı

Performans, çalışanların uzmanlıklarına dayalı olarak gerçekleştirilen eylemler sonucunda ortaya çıkan sonuçlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel ortamlarda, çalışanların performansı, tüm çalışanların becerilerinin, çabalarının ve yeteneklerinin birikmiş sonucudur. Çalışanlar, hedefin gerçekleştirilmesine yol açan kurumsal gelişmiş üretkenliğe katkıda bulunmaktadır. Gelişmiş örgütsel performans, hedeflere ulaşmaya yönelik çabaları gösterirken, örgütsel performans açısından daha fazla çaba gerektirmektedir (Ellinger vd., 2003, s: 437-440). Çalışan performansı, örgütsel başarıya önemli ölçüde katkıda bulunan kritik faktörler arasında yer almaktadır. Öğrenme kuruluşlar için eğitimler ve geliştirmeler sağlayarak çalışan performansının artırılmasında önemli rol oynamaktadır (Gitongu vd., 2016, s: 198-200). Çalışanların performansı aynı zamanda işlerine karşı içsel tatminlerine de bağlıdır. Çalışanlar işlerinden ve organizasyondan memnun olduklarından daha iyi performans göstermekte ve örgüt içerisinde başarılı olmaktadır (Harter vd., 2002, s: 268-272).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma Deseni: Bu araştırma, kesitsel olarak planlanmış olup Şubat-Mart 2022 döneminde gerçekleştirilmiştir. **Katılımcılar:** Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcılar e-posta gruplarından ve sosyal medya hesaplarından ankete davet edilmiştir. Araştırmanın evreninin İstanbul Anadolu Yakası'nda hizmet sunan bir branş hastanesinde çalışan 500 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü, hata payına göre alınabilecek örneklem büyüklüğünü gösteren tablo ve evren büyüklüğü baz alınarak (0.05 örnekleme hatası) (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) en az 217 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya 233 sağlık profesyoneli katılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Bu çalışmada; sosyo-demografik soru formu, Doetinchem Örgütsel Stres Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve Oxford Mutluluk Ölçeği olmak üzere toplam dört farklı veri toplama aracından yararlanılmıştır. Sosyodemografik veri formu; sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı ve unvan bilgilerini içeren demografik bilgiler soru formudur. Örgütsel stres ölçeği; Theorell ve ark. tarafından 1998 yılında geliştirilen ölçek, Yıldırım ve ark. (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Sosyal destek, iş yükü, beceri kullanımı ve karar verme olmak üzere dört alt boyuttan ve toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Sorulara verilen yanıtlar 1 ile 5 puan arasında değerlendirilmiştir. Toplamda ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı ise $\alpha=0.79$ olarak bulunmuştur (Theorell vd., 1988, s: 189-192; Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzüm, 2011, s: 104-105). Oxford mutluluk ölçeği; Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilip Doğan ve Çötök (2011) tarafından Türk kültüründe geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Tek boyut ve yedi maddeden oluşan ölçek beşli likert (1-hiç katılmıyorum, 5-tamamen katılıyorum) yanıt tipindedir. 1.ve 7. maddeler ters puanlanan maddeler olup ölçekten alınabilecek puan 7 ile 35 arasında değişmektedir. Ölçek puanının yüksekliği bireyin mutluluk düzeyinin yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığı "pozitif duygular" alt boyutu için 0.86-0.90, "negatif duygular" alt boyutu için ise 0,84-0,87 olarak rapor edilmiştir (Hills ve Argyle, 2002, s: 1074-1075; Doğan ve Çötök, 2011, s: 166-168). İş Performansı Ölçeği; Fuentes, Saez ve Montes (2004) ve Rahman ve Bullock (2004) tarafından geliştirilmiş ve Göktaş (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmada, Şhitoğlu (2010) tarafından kullanılarak raporlanan 6 soruluk form kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.942'dir (Fuentes-Fuentes vd., 2004, s: 427-429; Rahman ve Bullock, 2005, s: 75-76; Göktaş ve Kulualp, 2018, s: 610-613).

Verilerin Analizi: Veriler, SPSS-22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sosyodemografik sorular için frekans tabloları oluşturulmuştur. Değişkenler, normallik varsayımı analizi yapılarak değerlendirilmiş olup, iki gruplu değişkenlerde bağımsız iki örneklem T-testi, üç ve daha fazla gruplu değişkenlerde tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi ve yönünü öğrenmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini görmek üzere Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmıştır. Bütün analizler alfa değeri 0,05 düzeyinde uygulanmıştır.

3.1. Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Araştırmanın etik izni Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu' nun 12.11.2021 tarih ve 21/698 sayılı onayı ile alınmıştır. Çalışma Helsinki Bildirgesi' ne uygun olarak yürütülmüştür.

4. BULGULAR

Araştırmaya, 233 sağlık çalışanı (K=147, E=93) katılmıştır (**Tablo 1**). Kadın ve evli bireylerin ağırlıkta olduğu çalışmada 0-5 yıl çalışma süresine sahip katılımcı sayısı fazladır.

Tablo 1: Sosyo demografik Bilgiler Tablosu

Değişken	Grup	n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	147	%61,3
	Erkek	93	%38,8
Medeni Durum	Evli	150	%62,5
	Bekâr	90	%37,5
Çocuk Durumu	Yok	108	%45,0
	Var	132	%55,0
Çalışma Süreleri	0-5 yıl	66	%27,5
	5-10 yıl	42	%17,5
	11-15 yıl	34	%14,2
	16-20 yıl	41	%17,1
	21 yıl ve üzeri	57	%23,8
Eğitim Durumu	Lise ve altı	32	%13,3
	Üniversite	147	%61,3
	Yüksek Lisans ve üstü	61	%25,4
Yaş	Ortalama	S.S	
	24,09	4,01	

Ölçeklerin betimsel istatistikleri, normallik varsayımı analizleri ve güvenilirlik analizi sonuçları **Tablo 2**'de verilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri -2; +2 sınırını aşmadığından ölçekler ile ilgili analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Mutluluk ölçeği (24,09±4,01), çalışan performansı ölçeği (30,21±3,52), sosyal destek ölçeği (39,18±6,12), iş yükü ölçeği (12,51±3,54), beceri kullanımı ölçeği (11,03±2,14), karar verme ölçeği (5,38±2,03) ve örgütsel stres ölçeğinin (36,23±9,77) puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin Betimsel İstatistikleri, Normallik Varsayımı Analizleri ve Güvenilirlik Analizi (n=233)

Ölçek	Ort.	SS	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Mutluluk	24,09	4,01	0,001	-0,322	0,289	0,746
Çalışan Performansı	30,21	3,52	0,001	-0,829	1,004	0,808
Sosyal Destek	39,18	6,12	0,001	0,233	0,556	0,811
İş Yükü	12,51	3,54	0,001	0,480	0,685	0,837
Beceri Kullanımı	11,03	2,14	0,001	-0,394	0,655	0,511
Karar Verme	5,38	2,03	0,001	0,594	-0,232	0,905
Örgütsel Stres	36,23	9,77	0,001	0,201	-0,317	0,764

Fark analizlerinde (**Tablo 3**) kadınların örgütsel stres ölçeği puanı ortalamasının (40,11±6,50), erkeklerin ortalamasından (37,70±5,17) yüksektir (p=0,002<0,05).

6-10 yıldır çalışan katılımcıların çalışan performansı ölçeği ortalaması (31,04±2,92), 0-5 yıldır çalışan katılımcılardan (29,31±4,06) ve 16-20 yıldır çalışanların ortalamalarından (29,51±3,81) anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür (p=0,029<0,05).

11-15 yıldır çalışan katılımcıların çalışan performansı ölçeği ortalaması (30,82±2,77), 0-5 yıldır çalışan katılımcıların (29,31±4,06) (p=0,029<0,05) ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışan katılımcıların çalışan performansı ölçeği puanı ortalaması (30,77±3,21), 0-5 yıldır çalışan katılımcıların ölçek puan ortalamasından (29,31±4,06) anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür (p=0,029<0,05).

Çocuğu olan katılımcıların mutluluk ölçeği puanı ortalaması (24,70±3,85), çocuğu olmayan katılımcıların ölçek puan ortalamasından (23,34±4,08) anlamlı ve büyüktür (p=0,009<0,05)

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Bireylerin (Cinsiyet, Medeni durum, Çocuk durumu, Çalışma Yılı, Eğitim Durumuna Göre) Mutluluk, Çalışan Performansı ve Örgütsel Stres Boyutuna Göre Fark Analizleri

Değişkenler	Mutluluk				Çalışan Performansı				Örgütsel Stres			
	\bar{X}	SS	Test	p	\bar{X}	SS	Test	p	\bar{X}	SS	Test	p
Cinsiyet												
Kadın	24,21	4,00	t=0,578	0,564	30,10	3,41	t=-0,609	0,543	40,11	6,50	t=3,171	0,002*
Erkek	23,90	4,03			30,38	3,70			37,70	5,17		
Medeni Durum												
Evli	24,18	3,93	t=0,440	0,661	30,28	3,33	t=0,382	0,703	39,32	5,40	t=0,415	0,679
Bekâr	23,94	4,16			30,10	3,83			38,95	7,19		
Çocuk Durumu												
Yok	23,34	4,08	t=-2,649	0,009*	29,75	3,68	t=-1,810	0,072	39,54	6,77	t=0,813	0,417
Var	24,70	3,85			30,58	3,36			38,88	5,55		
Çalışma Yılı												
0-5 yıl	23,25	3,64	F=2,346	0,055	29,31	4,06	F=2,748	0,029*	39,06	7,68	F=1,142	0,337
6-10 yıl	23,59	3,87			31,04	2,92			40,57	5,75		
11-15 yıl	24,26	4,32			30,82	2,77			39,11	6,56		
16-20 yıl	24,04	3,80			29,51	3,81			39,65	4,98		
21 yıl ve üzeri	25,35	4,28			30,77	3,21			38,00	4,60		
Eğitim Durumu												
Lise ve altı	23,43	4,42	F=1,152	0,318	29,09	5,13	F=1,958	0,143	38,84	9,14	F=0,058	0,944
Üniversite	23,98	3,68			30,44	3,12			39,25	5,84		
Yüksek Lisans ve üstü	24,68	4,50			30,22	3,35			39,19	4,81		

*p<0,05 t= T-Test istatistiği F= F istatistiği

Fark analizlerinde (**Tablo 4**) iş yükü ölçeği puanı cinsiyet değişkenine göre ele alındığında kadınların iş yükü ölçeği puanı ortalaması (11,29±2,29), erkeklerin ortalamasından (10,63±1,82) büyüktür (p=,020<0,05). Kadın katılımcıların karar ölçeği puanı ortalaması (5,60±2,16), erkek katılımcıların ortalamasından (5,04±1,77) anlamlı bir şekilde (p=,029<0,05) büyüktür. Çocuğu olmayan katılımcıların karar verme ölçeği puanı ortalaması (5,89±2,09), çocuğu olanlardan (4,96±1,89) farklı ve büyük olduğu (p=,000<0,05) tespit edilmiştir. Katılımcılardan 0-5 yıldır çalışan karar verme ölçeği puanı ortalaması (5,90±2,18), 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların ortalamasından (4,57±1,68) farklı ve büyük olduğu (p=,000<0,05) görülmüştür. 6-10 yıldır çalışanların karar verme ölçeği puanı ortalaması (6,21±1,96), 16-20 yıl çalışanlardan (4,92±1,80) ve 21 yıl ve üzeri çalışanların ortalamalarından (4,57±1,68) büyük olduğu görülmektedir (p=,000<0,05).

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Bireylerin (Cinsiyet, Medeni durum, Çocuk durumu, Çalışma Yılı, Eğitim Durumuna Göre) Sosyal Destek, İş Yükü ve Karar Verme Boyutuna Göre Fark Analizleri

Değişkenler	Sosyal Destek				İş Yükü				Karar Verme			
	\bar{X}	SS	Test	p	\bar{X}	SS	Test	p	\bar{X}	SS	Test	p
Cinsiyet												
Kadın	12,82	3,69	t=1,728	,085	11,29	2,29	t=2,340	,020*	5,60	2,16	t=2,193	,029*
Erkek	12,02	3,25			10,63	1,82			5,04	1,77		
Medeni Durum												
Evlü	12,47	3,26	t=-,244	,807	11,18	1,96	t=1,270	,206	5,21	2,00	t=-1,716	,087
Bekâr	12,58	3,98			10,80	2,39			5,67	2,07		
Çocuk Durumu												
Yok	12,71	3,87	t=-,775	,439	11,01	2,18	t=-,124	,901	5,89	2,09	t=3,597	,000*
Var	12,35	3,26			11,05	2,11			4,96	1,89		
Çalışma Yılı												
0-5 yıl	12,77	4,42	F=,703	,591	10,71	2,26	F=1,409	,232	5,90	2,18	F=6,081	,000*
6-10 yıl	12,38	3,30			11,61	1,91			6,21	1,96		
11-15 yıl	12,26	3,65			11,32	2,21			5,26	2,04		
16-20 yıl	13,12	2,86			10,87	1,79			4,92	1,80		
21 yıl ve üzeri	12,03	2,92			10,92	2,30			4,57	1,68		
Eğitim Durumu												
Lise ve altı	13,18	4,77	F=,715	,490	10,53	2,48	F=1,055	,350	5,59	2,40	F=1,276	,281
Üniversite	12,36	3,46			11,13	2,14			5,48	2,09		
Yüksek Lisans ve üstü	12,54	2,97			11,06	1,93			5,03	1,64		

*p<0,05 *t= T-Test istatistiği *F= F istatistiği

Bu çalışmada Pearson korelasyon analizinde %99 güven aralığı baz alınmıştır..Mutluluk ölçeği ile çalışan performansı ölçeği arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki ($r=,331$; $p=,000$) olduğu tespit edilmiştir. Mutluluk ölçeğinin örgütsel stres ölçeği ($r=-,349$; $p=,000$) ve sosyal destek ölçekleri arasında negatif yönlü ilişki ($r=-,327$; $p=,000$) saptanmıştır.

Mutluluk ölçeği ile karar verme ölçeği arasında negatif yönlü ($r=-,355$; $p=,000$); yaş değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,213$; $p=,001$) mevcuttur.

Çalışan performansı ölçeğinin örgütsel stres ölçeği ($r=-,231$; $p=,000$) ve sosyal destek ölçeği arasında negatif yönlü ($r=-,381$; $p=,000$) ilişki mevcuttur.

Örgütsel stres ölçeğinin sosyal destek ölçeği ($r=,767$; $p=,000$); ve karar verme ölçeği arasında güçlü bir ilişki ($r=,630$; $p=,000$) mevcuttur ve aynı ölçeğin iş yükü ölçeği arasındaki ilişkiye baktığımızda pozitif ve orta seviyede ($r=,588$; $p=,000$) olduğu görülmektedir.

Sosyal destek ölçeği ile karar verme ölçeği arasında ise pozitif yönlü ve zayıf ilişki ($r=,264$; $p=,000$) mevcut olup; iş yükü ölçeği ile karar verme ölçeği arasında ise zayıf seviyede ilişki ($r=,327$; $p=,000$) vardır.

Son olarak karar verme ölçeği ile yaş değişkeni arasında negatif yönlü ve zayıf ilişkinin olduğunu görmekteyiz ($r=,304$; $p=,000$) (**Tablo 5**).

Tablo 5: Ölçeklerin Boyutları (Mutluluk, Çalışan Performansı, Örgütsel Stres, Sosyal Destek, İş Yükü, Karar Verme) ile Yaş Değişkeni Arasındaki Korelasyon Analizi

	Mutluluk	Çalışan Performansı	Örgütsel Stres	Sosyal Destek	İş Yükü	Karar Verme	Yaş
Mutluluk	1						
Çalışan Performansı	0,331**	1					
Örgütsel Stres	-0,349**	-0,231**	1				
Sosyal Destek	-0,327**	-0,381**	0,767**	1			
İş Yükü	-0,038	0,072	0,588**	0,093	1		
Karar Verme	-0,355**	-0,112	0,630**	0,264**	0,327**	1	
Yaş	0,213**	0,075	-0,095	-0,046	-0,030	-0,304**	1
	0,001	0,247	0,142	0,478	0,639	0,001	

**p<0,01

Tablo 6'da mutluluk ölçeği puanını yordama durumunun incelenmesi amacıyla uygulanan doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bağımsız değişken, Mutluluk ölçeğinin %12,2'sini açıklamaktadır. Örgütsel Stres ölçeği puanı Mutluluk ölçeği puanını anlamlı ve negatif yönlü yordamaktadır ($\beta=-0,229$; $p<0,05$).

Tablo 6: Regresyon Analizi (Örgütsel stres)

Yordanan	Yordayan	Std. Olm.		Std.	t	p	F	R
		B	S.H.					
	(Sabit)	33,045	1,577		20,951	0,001	33,008	0,349
Mutluluk	Örgütsel Stres	-0,229	0,040	-0,349	-5,745	0,001	(0,001*)	(0,122)

Tablo 7'de çalışan performansı ölçeği puanını yordama durumunun incelenmesi amacıyla uygulanan doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bağımsız değişken, Çalışan performansı ölçeğinin %5,3'ünü açıklamaktadır. Örgütsel Stres ölçeği puanı Çalışan performansı ölçeği puanını anlamlı ve negatif yönlü yordamaktadır ($\beta=-0,133$; $p<0,05$).

Tablo 7: Regresyon Analizi (Örgütsel stres)

Yordanan	Yordayan	Std. Olm.		Std.	t	p	F	R
		B	S.H.					
	(Sabit)	35,409	1,439		24,608	0,001	13,359	0,231
Çalışan Performansı	Örgütsel Stres	-0,133	0,036	-0,231	-3,655	0,001	(0,001*)	(0,053)

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, İstanbul Anadolu Yakası'nda bir branş hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel stres, çalışan performansı ve mutluluk düzeylerini tespit etmek ve örgütsel stresin mutluluğa ve iş performansına etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Çalışmamızda örgütsel stres ölçeği puanı cinsiyet değişkenine göre ele alındığında kadınların örgütsel stres ölçeği puanı ortalaması (40,11±6,50), erkeklerin puan ortalamasından (37,70±5,17) anlamlı şekilde farklı ve büyük olduğu ($p=,002<0,05$) görülmektedir. Aynı ölçeği kullanan diğer çalışmada örgütsel stres düzeyi daha yüksek bulunmuş olup erkeklerde anlamlı şekilde bu değer in yüksek olduğu belirlenmiştir (Günday ve Keleş, 2017, s:682-683).

Sağlık çalışanlarının Mutluluk Ölçeği puan ortalaması kadınlarda 24,21±4,00, erkeklerde ise 23,90±4,03 olup demografik özelliklere göre değişmediği belirlenmiştir. Yapılan mutluluk çalışmalarında genel olarak cinsiyet yönünden farklılaşmanın anlamlı düzeyde olmadığı belirtilmesine karşın sağlık çalışanlarına yapılan başka bir çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha mutlu olduğu belirlenmiştir. Bizim çalışmamızda, cinsiyete göre farklılık olmamakla birlikte kadınların puan ortalaması erkeklerin puan ortalamasından yüksektir. Akyol ve Işık (2018) bu farkı kadınların iş yükünün yanı sıra aile yaşantılarında çocuk bakma ve ev işi yapma gibi ek sorumlulukların yer alması olarak açıklamıştır (Akyol ve Işık, 2018, s:1-17). Sağlık çalışanları üzerinde aynı ölçeği (Oxford Mutluluk Ölçeği) kullanarak yapılan başka bir çalışmada, kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmaması araştırmamızın sonucunu destekler niteliktedir (Yüksekbilgili ve Akduman,2016, s:71-84).

Çalışan performansı çalışma yılına göre ele alındığında çalışma yılı arttıkça performans ölçeğinin ortalamasının da arttığının belli bir süre sonra ortalamasının az da olsa düştüğü görülmektedir. Bu da göstermektedir ki işletme içerisinde çalışanların deneyimleri arttıkça performanslarının da arttığı görülmektedir (Tayfun ve Çatır, 2013, s: 114-134). Araştırmanın ilginç sonuçlarından biri de çalışan performansı ile mutluluk ölçeği arasında negatif ve güçlü seviyede ilişki olmasıdır. Buna göre çalışan performansının artmasının mutluluğu arttırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada işte mutluluğun iş doyumunu ile çalışan performansı arasında; tam aracılık bağı oluşturduğu, performansı olumlu yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bu da Erselcan ve Özer'in çalışmasını desteklemekte olup işte mutluluğun performans üzerindeki açıklayıcı gücünün yüksek olduğu ifade edilmiştir (Erselcan ve Özer, 2018, s: 148-165).

İstanbul ilinde Anadolu Yakası'nda bir branş hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına yapılan çalışmamızda örgütsel stres, mutluluk ve çalışan performansı düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışan Performansı ölçeği puanı kadın ve çalışma yılı 16 yıl ve üzeri olan çalışanlarda diğer gruplara göre yüksektir. Örgütsel stresin pozitif yönde mutluluğu anlamlı bir şekilde etkilediği yordamaktadır. Bağımsız değişkenler, mutluluk ölçeğinin %43'ünü açıklamaktadır. Mutluluk, örgütsel stresi anlamlı ve pozitif yönde, çalışan performansını ise anlamlı ve negatif yönlü yordamaktadır. Bağımsız değişkenler, Çalışan Performansı ölçeğinin %20,8'ini açıklamaktadır. Sağlık çalışanlarının iş yaşamlarında stresle baş etme stratejilerinin önemli olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle örgütlerin öncelikle çalışanların stres nedenlerini araştırması ve müdahale stratejilerinin planlanması gerekmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akyol E. Y., Işık Ş. (2018). Akademisyenlerde mutluluğun yordayıcıları olarak farkındalık ve stresle başa çıkma tutumları. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 6(1), 1-17.

An J. S., Cooney T. M. (2006). Psychological well-being in mid to late life: the role of generativity development and parent-child relationships across the lifespan. *Int. J. Behav. Dev.* 30, 410-421. 10.1177/0165025406071489

Chiasson N., Dube L., Blondin J. (1996). Happiness: A look into the folk psychology of four cultural groups. *J. Cross Cult. Psychol.* 27, 673-691. 10.1177/0022022196276002

Çalışkan A. (2018). Dönüşümcü liderliğin iş performansına etkisi: Lider üye etkileşimi ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 104-140.

Doğan T, Çötök N. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4(36), 165-172.

- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E. and Keller, S. B. (2003). Supervisory coaching behaviour, employee satisfaction and warehouse employee performance: A dyadic perspective in the distribution industry, *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 435-458.
- Erselcan R. C., Özer P. S. (2018). İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- EU-OSHA (2014). The business case for safety and health: Cost–benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2014. [Updated 2014 Sep 22; cited 2022 May 30] Available from: <https://osha.europa.eu/en/publications/business-case-safety-and-health-cost-benefit-analyses-interventions-small-and-medium>
- Fuentes-Fuentes M. M, Albacete-Sáez C. A, Lloréns-Montes F. J. (2004). The impact of environmental characteristics on TQM principles and organizational performance. *Omega*, 32(6), 425-442.
- Ganster D. C., Rosen C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *J Manage* 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177%2F0149206313475815>
- Gitongu, M. K., Kingi, W. and Uzel, J. M. M. (2016). Determinants of employees performance of state parastatals in Kenya: Kenya Ports Authority, *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(10), 197-204.
- Göktaş Kulualp H. (2018). Sağlık sektöründe çalışan performansının değerlendirilmesine yönelik bir yol analizi. *Journal of Business Research-Turk*, 10(4), 600-624. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.539>
- Günday F. D., Keleş H. N. (2017). Örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisi: görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 681-694.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002). Business unit level relationship between (employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hassard J, Teoh K, Cox T, Cosmar M, Gründler R, Flemming D. et al. (2021). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Technical Report. Publications Office of the European Union, Luxembourg. [Updated 2021 Jun 10; cited 2022 May 29] Available from: <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/20923/>
- Havermans B. M., Schelvis R. M., Boot C. R., Brouwers E. P., Anema J. R., van der Beek A. J. (2016). Process variables in organizational stress management intervention evaluation research: A systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 371-381.
- Henderson M, Glozier N, Elliott K. H. (2005). Long term sickness absence: Is caused by common conditions and needs managing. *BMJ Br Med J*, 330(7495), 802-803.
- Hills P, Argyle M. (2002). The oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Landrum, B., Knight, D. K., Flynn, P. M. (2012). The impact of organizational stress and burnout on client engagement, *J. Subst Abuse Treat*, 42(2), 222-230.
- O’neill J. W., Davis K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 385-390.

- Pryce-Jones J, Lindsay J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Rahman S. U, Bullock P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and organisational performance relationships: An empirical investigation. *Omega*, 33(1), 73-83.
- Rosa H. (2013). *Acceleration at work. 16th conference of the european association of work and organisational psychology, imagine the future world: how do we want to work tomorrow?*, May 22-25; Muenster, Germany.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations, *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215
- Steptoe A, Kivimaki M. (2013). Stress and cardiovascular disease: An update on current knowledge. *Annu Rev Public Health*, 34: 337-354. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031912-114452>
- Şehitoğlu Y. (2010). *Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Tayfun A, Çatır O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Theorell T, Perski A, Åkerstedt T, Sigala F, Ahlberg-Hultén G, Svensson J. et al. (1988). Changes in job strain in relation to changes in physiological state: A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14, 189-196.
- Yazıcıoğlu Y, Erdoğan S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım Y, Taşmektepligil M. Y, Üzüm H. (2011). Kısa versiyon örgütsel stres ölçeğinin türkçeye uyarlanması (geçerlilik ve güvenilirlik çalışması). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 103-108.
- Yozgat U, Bilginoğlu E. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Yaşar University*, 15, 201-206.
- Yüksekbilgili Z, Akduman G. (2016). Sağlık personelinin mutlulukları üzerine bir alan araştırması: Aile sağlığı merkezlerinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 71-84.