

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA STRESİNİN İŞ TATMINİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BAKIRKÖY İLÇESİNDE BİR ARAŞTIRMA

Gülay TAMER¹

ÖZ

Günümüzde aktif olarak varlıklarını sürdüren işletmelerin bir çoğu, sektörlerinde başarılı bir konuma ulaşmak için büyük bir hırsla çalışarak rekabet içerisine girmektedirler. İşletmelerin verimini arttıran en büyük unsurlardan biri çalışan profiline başarılı olması ve çalışanların işine karşı sorumluluklarını yerine getirmesidir. Çalışan bireylerin örgüt içerisindeki başarısını etkileyen en büyük faktörlerden biri haline gelen çalışma stresi, işgörenin işinden duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizlik derecelerini değiştirmektedir. İşletme yöneticileri de sektörlerinde firmayı iyi bir konuma getirebilmek ve çalışanlarının iş tatmin düzeylerini arttırmak için olumsuz yönde etkileyen çalışma stresi faktörlerini azaltmaya yönelik çalışmalara önem vermektedirler. Bu çalışmanın amacı iş yaşamlarında çalışanların yaşadıkları stresin iş tatmini üzerine etkisini incelemektir. Çalışmanın uygulama kısmında ise çalışma stresinin iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla İstanbul ilinin Bakırköy ilçesindeki sağlık çalışanları üzerinde inceleme yapılmıştır.

Araştırmanın amacı: stresinin iş tatmini üzerine etkisini incelemek amacıyla sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini, çalışma stresini ve iş tatminini ölçmeye yönelik üç bölümden oluşan anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma verileri İstanbul ilindeki Bakırköy ilçesinde bulunan 270 sağlık çalışanına uygulanarak elde edilmiştir. Araştırma verilerinin analizi için SPSS 22.0 programı kullanılarak, değişkenin tipine göre gruplar arasındaki karşılaştırmalarda Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizi yapılarak değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stres, İş stresi, İş Tatmini, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, Sağlık Çalışanları
Jel Kodları:

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelisim Universty, gtamer@gelisim.edu.tr

THE EFFECT OF THE WORK STRESS ON JOB SATISFACTION: A CASE STUDY ON THE HEALTH EMPLOYEES IN BAKIRKÖY DISTRICT

ABSTRACT

Many of the enterprises that are still active today, enter into demanding competition to be successful in their sectors. One of the biggest factors that increase the productivity of the enterprises is based on the success of the employees' profile and the fulfillment of the employees' responsibilities at their work. Stress at workplace has become one of the biggest factors affecting the success of the employees in the organization and directly influences employee satisfaction or dissatisfaction. Business executives also pay great attention to reduce work stress factors that adversely affect the firms to improve their job satisfaction.

The aim of this case study is to analyze the effect of the work stress of the employees on their job satisfaction. Health employees in Bakırköy-İstanbul were selected to explore the effect of work stress on job satisfaction. In accordance with the purpose of the study, a survey method consisting of three sections was used to measure the demographic characteristics, work stress and job satisfaction of bank employees. Research data were obtained from 270 health employees in Bakırköy district of Istanbul province. SPSS 22.0 program was used for the analysis of the research data and Mann Whitney U and Kruskal-Wallis tests were applied for the comparisons between groups according to the type of the variable. Correlation and regression analysis were used to measure the relationships between variables.

Keywords: Stress, Job Stress, Job Satisfaction, Stress Coping Methods, Health Employees

JEL Codes:

GİRİŞ

Çalışan bireylerin bulunduğu sektörden sektöre iş yerlerinde yaşadıkları stres düzeyleri de farklılık göstermektedir. İş ortamında yaşanan strese işin yapısından gelen durumlar dışında, çalışanların farklı tipteki kişilik yapıları da eklenmektedir. Örgütün başarılı olmasında da en önemli unsur insan gücü olduğu için işletmeler çalışanları üzerindeki stres faktörleri üzerinde ayrıca durması gerekmektedir. Bu nedenle stresin çalışan üzerine etkisi önemli derecede büyüktür (Yıldız,2014).

Stres kınusunda duyarsız davranan işletmelerde çok fazla olduğundan örgütlerdeki stresten etkilenen çalışanlar artış göstermektedir. Stresin etkilemediği çalışanlarda, stresin olumsuz etkilerini taşıyan arkadaşlarıyla örgütte etkileşim içinde olduğu için tesir altında kalmaktadırlar. Yaşanan olaylar, çalışanların iş tatminsizliği yaşamasına, işlerini düzgün yerine getirmemelerine ve işten kaçmaya meyilli olmaya sürüklemektedir (Barlık,2018). Bu tür durumlara işletmelerin bünyesindeki üst yönetim kademelerindeki yöneticiler tarafından hassasiyet gösterilmelidir. Stres altında çalışanların erken tespiti işletmede sorunların büyümemesi açısından önem taşımaktadır (Yılmaz,2011).

1. STRESİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ

İş yaşantısında çok fazla stres yaşamakta olan çeşitli nedenlerle işini değiştiremeyen, stresini dışı vuramayan kendi içine dönük yaşayan bir sürü çalışan bulunmaktadır. Bu tipteki bireyler kendi çıkış yolunu alkol, sigara gibi kötü alışkanlıklara başlayarak bulabilmektedir. Bu durumda zamanla çalışanlarda tükenmişlik belirtileri ve performansındaki düşüklük örgütte karışıklığa neden olabilmektedir. Ancak stresin etkileri belli seviyelerde kontrol altına alınırsa çalışan bireyler örgüt içinde başarılı işlere imza atabilecekleri de göz ardı edilmemelidir (Unur, Pekerşen, 2017: 110). Örgütün sahip olduğu olanaklar ne kadar iyi olsa da çalışan gücü yeterli değilse işletme başarısızlığa sürüklenir. Bu sebeple eldeki insan gücünü en iyi şekilde verimli kullanmak için bu durumlara önceden hazırlıklı olup çalışmanı motive edici aktivitelere yönelmelidir. İşletme ortamında stresi yaratan dış çevre, kişisel ve örgütsel faktörler üzerinde çalışmaların yürütülmesi üst düzey yöneticilere bağlıdır (Balci, 2014: 120). İyi bir yönetici, işletmeyi maddi ve manevi yönden her anlamda geliştirmelidir. Çünkü çalışanlarla ilişkileri iyi olan bir yönetici çalışanların işine gösterdiği ilgiyi de artırması için motivasyon kaynağıdır. Ama tam tersi yaşanan durumda çalışanlar için stresin kaynağı olma rolünü de oynayabilir (Yousuf, 2015). Güçlü firmaların piyasada uzun süre ayakta kalabilmesinin nedenlerinden biri de işgörenler ile idari birimler arasındaki iletişimin iyi olmamasından kaynaklanmaktadır.

Çalışan birey, zor bir işin üstesinden gelmeye çalışırken ortamda var olan stres bireyin kabiliyetini kısıtlayıcı rol oynayabilir. Gün içinde çalışanın özel hayatında yaşadığı stres yaratabilecek bir olay sonrasında işine bu durumunu taşıması neticesinde iş ortamında stres etkili olur. Çalışanın içine girdiği bu durumunu iş ortamında kendi kendine yok etmeye çalışması işteki performansına negatif yönde etki edecektir (Akgündüz, 2006: 4). Ancak örgütteki normal düzeydeki stres çalışan

başarısına olumlu katkılar yapabilir (Akgündüz, Gök, (Alkan, 2017: 54). Fakat fazla stresin çalışanın iş başarıma gücüne avantaj kazandırmasından çok dezavantajlarının olabileceği unutulmamalıdır (Sabuncuoğlu, Tüz, 1996: 142). İşletmelerde aşırı strese ortam hazırlayacak olayların yaşanmaması için yönetici ve çalışanlar işbirliği içinde takım ruhuyla çalışmalıdır. Bireyler de iş ortamı dışında yaşadığı olumsuzlukları iş yerlerine taşımamaya özen göstermelidir (Yürür,2011).

İş ortamında yaşanan aşırı stres sebebiyle çalışanın hayatında atlatılması zor süreçler geçirebileceğinin üstünde durulmalıdır. Aynı zamanda iş dışı yaşantısı da düzgün olmayan çalışanların örgüt için stres kaynağı oluşturabilecekleri göz ardı edilmemelidir. Çünkü yaşantısı normal olmayan bireyler iş ortamına uyum sağlamada zorluk yaşarlar. İş ortamında stres yoksunluğu, çalışanların fazla rahat olmalarına ve işlerini yerine getirmemelerine sebep olabilir. Stres iş ortamında denetlenmeli ve normal seviyelerde kalmasına dikkat edilmelidir. Bu yüzden çalışanlar açısından stres önemli yer tutabilmektedir.

2. İŞ TATMİNİNİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ

İş yaşamına başlayan tüm bireylerin çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Bağlı oldukları örgüt tarafından bu beklentilerinin karşılanmaması da çalışanları mutsuzluğa sürüklemektedir. Çalışma ortamında işinden duyduğu memnuniyetin azalmasından dolayı çalışanın iş tatmini düşmektedir (Yılmaz, 2011). İş tatmini düşen çalışanların performansında verimlilik oranı azalmaktadır. Bu sebeple çalışanların iş tatminini etkileyen unsurların yöneticiler tarafından düzenlenmesi, çalışanın başarılı olması için önem taşımaktadır. İşletme içerisinde çalışan bireylerin manevi yönden mutlu bir şekilde çalışmasını sürdürmek için güzel bir çalışma ortamında çalışmasına devam etmesi önemlidir. Çünkü çalışanların performanslarını etkileyen bir diğer unsur ise işinden duyduğu memnuniyetin yüksek olmasıdır. İş tatmini yüksek bir çalışanın motivasyonu da artacaktır (Sönmez, 2014: 7).

İş görenlerin işletme içerisindeki işten duyduğu memnuniyeti arttırmak ve ne düzeyde olduğu hakkında bilgi sahibi olmak işverene pozitif yönde etki edecektir (Bakan, 2004). Çalışanlar işlerinden duyduğu memnuniyetin artmasıyla ruhen ve bedenen kendilerini daha iyi hissedeceklerdir (Baysal, Tekarslan, 1996: 281). İş tatmini çalışan bireyler üzerinde doğrudan etki etmektedir. Bireyleri maddi ve manevi yönden iş tatmini etkilemektedir

2.1 İş Tatmininin Sonuçları

Bireyin çalışma yaşamı boyunca işinden duyduğu memnuniyetin olumlu sonuçlar getirmesi, toplumun refahı, çalışan psikolojisi ve işletmenin rakiplerine karşı başarılı olması için büyük önem taşımaktadır. İş tatmini sonuçları, doğrudan çalışan kişi ve kurumları etkilemektedir. Olumlu sonuçlar ortaya çıktığında, çalışanların verimi yükselerek işletmeninde başarısı artmaktadır (Yıldırım, 2018: 57). Örgüt içinde işgörenlerin işten duyduğu memnuniyetin derecelerinin artması işveren ve işgören için önemlidir.

Çalışanların, örgüt içinde gösterdikleri çalışma hızının iş tatmini ile ilişkisi büyüktür. İş tatmini yüksek olan kişilerin, çalışma hızında artar. Çalışma hızı artan bireyin de iş tatmini yükselmektedir (Çoşkun,2015). Aynı zamanda işgörenlerin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri ne kadar iyi düzeylerde olursa, yerine getirdiği görevleri de severek yapmasına neden olurken ve bunun sonucunda da iş tatmini artmaktadır. Çalışanların örgüt içinde gösterdiği yüksek performansın sebeplerinden biri de yöneticilerinden alacağı terfi veya takdir olmaktadır (Barlık, 2018: 51). Çalışanların işletme içinde gördüğü motivasyon kaynaklarının çok olması da iş tatminini arttırmaktadır. İşletme içinde işgörenlerin iş tatminini arttıran unsurların olması motivasyonlarının da yükselmesine etki etmektedir. Bu durumun sonucunda çalışanların ruhsal ve bedensel sağlığı da olumlu bir şekilde etkilenmektedir. Çalışanlar özel ve çalışma hayatlarında da kendilerini daha iyi hissetmektedirler. İnsan ilişkileri de pozitif yönde değişim göstermektedir. İş tatmini yükselen güzel duygu ve düşüncelerle donanmış çalışanların, işletme içinde ortaya koyduğu işlerde kalite artmaktadır (Gegez, 2015). İş tatmini sonuçlarının işletmelere fayda sağlaması çalışan bireylerin psikolojisinin olumlu yönde etkilenmesi açısından da önem taşımaktadır. Çalışanların iş tatmini algısının pozitif sonuçları, örgütsel kültür ve çalışanların gösterdiği performansı da şekillendiren bir yapısı vardır. Genellikle, iş tatmini yüksek olan bireyler işi bırakma düşüncesinden uzak olmaktadır. İşe devamsızlık seviyesi düşmektedir (Altay, 2018: 94-95). İş akışı ve çalışma ortamı da bu durumdan olumlu etkilenmektedir (Çoşkun, 2015). İş tatmini artan bireylerin, hata yapma oranları düşerek başarıları artmaktadır (Yıldız, 2014:201).

Çalışanlar arasında huzurlu bir ortamın oluşmasına ve işlerin ilerleyişi esnasında görülebilecek aksaklıkların da önlenmesine yardımcı olmaktadır.

İş tatmini yüksek işletmelerde çalışanların daha mutlu olduğu ve işlerin aksamadan yürüdüğü görülmektedir. Çalışanlar için işletme içinde motivasyon kaynaklarının olması örgüte bağlılığının artmasına ve işini severek yapmasına neden olmaktadır. İş tatminin olumlu sonuçları hem çalışanları hemde örgütün başarısına olumlu bir şekilde katkı yapmaktadır (Bakan,2004).

3. ÇALIŞMA STRESİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BAKIRKÖY İLÇESİNDEKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bulgular:

Çizelge 1: Stres Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenilirlik Düzeyi

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Stres Ölçeği	,947	28
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri	,885	8

Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri	,784	5
İşin Yapısı ile İlgili Stres Faktörleri	,813	8
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri	,914	7

Analiz sonuçlarına göre stres ölçeğine ilişkin güvenilirlik düzeyi 0,947 olarak elde edilmiştir ki bu da ölçeğin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. Örgütte kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,914 iken örgüt politikasından kaynaklanan stres faktörleri ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,885, işin yapısı ile ilgili stres faktörleri ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,813, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres faktörleri ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,784'tür.

3.1.İş tatmini ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik Analizi

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve çalışma hayatına ilişkin bulguları Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) ve çalışma hayatına ilişkin (sektörde çalışma süresi, bulunduğu sağlık kuruluşunda çalışma süresi, pozisyon, işini isteyerek seçme) bulgular belirtilmektedir.

Çizelge 2: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Bulgular	N	%	
Yaş	20 yaş ve altı	2	0,7
	21 – 30 yaş arası	92	34,1
	31 – 40 yaş arası	138	51,1
	41 – 50 yaş arası	35	13,0
	51 yaş ve üzeri	3	1,1
Cinsiyet	Kadın	140	51,9
	Erkek	130	48,1
Eğitim	Lise	19	7,0
	Lisans	220	81,5
	Yüksek Lisans - Doktora	31	11,5

Bulgularda katılımcıların %51,1'i (138) 31 – 40 yaş aralığındayken, %34,1'i (92) 21 – 30 yaş ve %13'ü (35) 41 – 50 yaş aralığındadır. Katılımcıların %1,1'i (3) 50 yaşın üzerindeyken, %0,7'si (2) 20 yaş ve altındadır. Cinsiyet dağılımları incelediğinde katılımcıların %51,9'unun (140) kadın, %48,1'inin (130) erkek olduğu görülürken, katılımcıların %81,5 i (220) lisans mezunu, %11,5'i (31) yüksek lisans / doktora mezunu ve %7'si (19) lise mezunudur.

Çizelge 3: Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatlarına İlişkin**Bulgular**

Çalışma Hayatı Bulguları		N	%
Sektördeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	10	3,7
	1 – 3 yıl	42	15,6
	4 – 7 yıl	86	31,9
	8 yıl ve üzeri	132	48,9
Hastanede Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	14	5,2
	1 – 3 yıl	64	23,7
	4 – 7 yıl	93	34,4
	8 yıl ve üzeri	99	36,7
Pozisyon	Üst Kademe Yönetici	18	6,7
	Orta Kademe Yönetici	87	32,2
	Alt Kademe Yönetici	60	22,2
	Diğer	105	38,9
İşini İsteyerek Seçme	Evet	224	83,0
	Hayır	46	17,0

Araştırmaya katılanların çalışma hayatına ilişkin bulgulara şu şekilde yer verilmiştir: Katılımcıların %48,9'u (132) 8 yıl ve üzeri sektör deneyimine sahipken, %31,9'u (86) 4 – 7 yıl aralığında, %15,6'sı (42) 1 – 3 yıl aralığında ve %3,7'si (10) 1 yıldan az sektör deneyimine sahiptir. %36,7'si (99) 8 yıl üzeri süredir sağlık kurumlarında çalışmaktadır. Bununla birlikte %34,4'ü (93) 4– 7 yıl aralığında süredir, %23,7'si (64) 1 – 3 yıl aralığında süredir ve %5,2'si (14) 1 yıldan az süredir sağlık kurumlarında çalışmaktadır. Katılımcıların %38,9'u (105) yönetici pozisyonunda değilken, %32,2'si (87) orta kademe, %22,2'si (60) alt kademe ve %6,7'si (18) üst kademe yöneticidir. Son olarak katılımcıların %83'ü (224) işini isteyerek seçerken, %17'si (46) işini istemeyerek seçmiştir.

Çizelge 4: Araştırmaya Katılanların Stres Düzeyleri

	N	Ort	S.s	Min	Max
Genel Stres Düzeyi	270	2,90	,80	1	4,93
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	270	3,06	,92	1	5
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	270	2,82	,83	1	4,80
İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	270	2,82	,83	1	5
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	270	2,88	1,08	1	5

Araştırmaya katılanların genel stres düzeyi ortalaması 2,90 iken örgüt politikasından kaynaklanan stres düzeyi ortalaması 3,06; örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyi ortalaması 2,82; işin yapısı ile ilgili stres düzeyi ortalaması 2,82 ve örgütte kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres düzeyi ortalaması 2,88 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre ankete katılan banka çalışanlarının örgüt politikasından kaynaklanan stres düzeyi daha fazla çıkmıştır.

Çizelge 5: Araştırmaya Katılanların İş Tatmini Düzeyleri

	N	Ort	S.s	Min	Max
Genel İş Tatmini Düzeyi	270	3,37	,75	1,29	5
İçsel İş Tatmini Düzeyi	270	3,38	,78	1,18	5
Dışsal İş Tatmini Düzeyi	270	3,36	,79	1,33	5

Araştırmaya katılanların iş tatmini düzeyleri Çizelge 5 de gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların genel iş tatmini düzeyi ortalaması 3,37 iken içsel iş tatmini düzeyi ortalaması 3,38; dışsal iş tatmini düzeyi ortalaması 3,36 olarak belirlenmiştir. Ankete katılanların en fazla içsel iş tatmini düzeyi çıkmıştır.

Çizelge 6: Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Bulguları

Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri	,084	270	,000	,979	270	,000	,178	,744
---	------	-----	------	------	-----	------	------	------

Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri	,065	270	,008	,987	270	,012	,062	,368
İşin Yapısı ile İlgili Stres Faktörleri	,071	270	,002	,986	270	,011	,122	,421
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri	,060	270	,019	,971	270	,000	,190	,733
Stres Ölçeği	,046	270	,200	,990	270	,049	,152	,584

Yapılan stres ölçeğine ilişkin normallik testi sonuçları yukarıdaki Çizelge 6.12’de gösterilmektedir. Stres ölçeğinin ve beraberinde alt boyutlarının normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Çünkü, Shapiro-Wilk testinin p değeri 0,05’ten küçük bir değer almaktadır. Aynı zamanda çarpıklık ve basıklık değerlerinin de Jarque-Berra’ya göre normal dağılım göstermesi için 0 ve 3 arasında değer alması gerekmektedir. Fakat stres ölçeği ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin de normal dağılım göstermediği görülmektedir. Bu doğrultuda yapılacak fark analizlerinde parametrik olmayan testler kullanılacaktır.

Çizelge 7: İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Bulguları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
	İstatistik	Sd	p	İstatistik	Sd	p		
İçsel İş Tatmini	,063	270	,011	,986	270	,009	-,069	-,123
Dışsal İş Tatmini	,054	270	,059	,989	270	,037	-,174	,043
İş Tatmini	,048	270	,200	,992	270	,153	-,072	-,410

Ölçeği

Çizelge 8: Stres Ölçeğinin Alt Boyutlarının İlişisine İlişkin Korelasyon Analizi

Boyut	Boyut	r	p
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri	,761	,000
İşin Yapısı ile İlgili Stres Faktörleri	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri	,639	,000
İşin Yapısı ile İlgili Stres Faktörleri	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri	,623	,000
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Faktörleri	,718	,000
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri	,698	,000

İş tatmini faktörleri ile iş tatmini faktörlerinin alt boyutları arasındaki ilişki yukarıdaki Çizelge 7 de incelendiğinde tüm boyutlar arası ilişkilerin pozitif yönlü kuvvetli, istatistiksel olarak da anlamlı oldukları görülmektedir.

H0: İş Tatmin Düzeyi ile Stres Düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İş Tatmin Düzeyi ile Stres Düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 9: Araştırmaya Katılanların Stres Düzeyleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi

Boyut	Boyut	r	p
Stres Düzeyi		-	,000
		,257	
	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
		,192	
	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
Genel İş Tatmini		,256	
	İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	-	,000
		,328	
	Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
		,170	
Stres Düzeyi		-	,000
		,261	
	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
		,188	
	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
İşsel İş Tatmini		,260	
	İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	-	,000
		,345	
	Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
		,172	
Stres Düzeyi		-	,000
		,223	
	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
		,180	
	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
Dışsal İş Tatmini		,212	
	İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	-	,000
		,255	
	Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	,000
		,157	

İş tatmini ve iş tatmini alt boyutları ile stres ve stres alt boyutları arasındaki korelasyon Çizelge 8 de incelendiğinde tüm ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, genel iş tatmini ve stres arasında %25,7 düzeyinde negatif yönlü, yani genel iş tatmininin arttıkça, stres düzeyi de

azalacaktır.İş tatmini alt boyutları ile stres alt boyutları arasında ise negatif yönlü, iş tatmini alt boyutları ile genel stres düzeyi ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

H0:Stres Düzeyi alt boyutları, Genel İş Tatmin Düzeyini etkilememektedir.

H1:Stres Düzeyi alt boyutları, Genel İş Tatmin Düzeyini etkilemektedir.

Çizelge 10: Çalışanların Stres Düzeylerinin Genel İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	P	R ²
Genel İş Tatmini	Model Sabiti	4,369	26,118	,000	,144
	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	,067	,825	,410	
	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	-,157	-1,833	,068	
	İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	-,302	-4,218	,000	
	Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	,033	,537	,592	

Genel iş tatminini açıklamada yalnızca işin yapısından kaynaklanan stres düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülürken, İşin yapısından kaynaklanan stresin artması sonucu genel iş tatmininin düşeceği görülmektedir. İşin yapısı ile ilgili stres düzeyinde meydana gelen 1 birimlik değişimin genel iş tatmininde 0,302 birimlik azalışa yol açtığı belirlenmiştir.

H0: Stres Düzeyi alt boyutları, İçsel İş Tatmin Düzeyini etkilememektedir.

H1: Stres Düzeyi alt boyutları, İçsel İş Tatmin Düzeyini etkilemektedir.

Çizelge 11: Çalışanların Stres Düzeylerinin İçsel İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	P	R ²
İçsel İş Tatmini	Model Sabiti	4,449	25,843	,000	,161
	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	,108	1,289	,198	
	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	-,181	-2,054	,041	

Kaynaklanan Stres Düzeyi			
İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	-,341	-4,633	,000
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	,027	,425	,671

Yukarıdaki Çizelge 10'da regresyon modeli ($F=12,689$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup stres düzeylerinin içsel iş tatmininde meydana gelen değişimin %16,1'ini açıkladığı görülmektedir. İçsel iş tatminini açıklamada yalnızca işin yapısı ile ilgili stres düzeyinin ve örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel yapıdan ve işin yapısından kaynaklanan stres düzeyi arttıkça içsel iş tatmini düzeyini azaltmaktadır. İşin yapısı ile ilgili stres düzeyinde meydana gelen 1 birimlik değişimin içsel iş tatmininde 0,341 birimlik azalışa yol açtığı belirlenmiştir. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyinde meydana gelen 1 birimlik değişimin ise içsel iş tatmininde 0,181 birimlik azalışa yol açtığı görülmektedir.

H0: Stres Düzeyi alt boyutları, Dışsal Tatmin Düzeyini etkilememektedir.

H1: Stres Düzeyi alt boyutları, Dışsal Tatmin Düzeyini etkilemektedir.

Çizelge 12: Çalışanların Stres Düzeylerinin Dışsal İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	P	R ²
Dışsal İş Tatmini	Model Sabiti	4,22	23,13	,000	
		4	8		
	Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	-,087	,930	
	Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	-	-	,229	,089
	İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	-,230	2,942	,004	

Örgütte Kişilerarası			
İlişkilerden Kaynaklanan	,044	,659	,511
Stres Düzeyi			

Yukarıdaki Çizelge 11’de regresyon modeli ($F=6,464$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup stres düzeylerinin dışsal iş tatmininde meydana gelen değişimin %8,9’unu açıkladığı görülmektedir. Dışsal iş tatminini açıklamada yalnızca işin yapısı ile ilgili stres düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülürken işin yapısı ile ilgili stres düzeyinde meydana gelen 1 birimlik değişimin dışsal iş tatmininde 0,230 birimlik azalışa yol açtığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların stres düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilere dair bulgular

H0: Stres Düzeyleri, yaşa göre değişim göstermemektedir.

H1: Stres Düzeyleri, yaşa göre değişim göstermektedir.

Çizelge 13: Araştırmaya Katılanların Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Dağılımı

	Grup	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
Genel Stres Düzeyi	20 yaş ve altı	2	242,75	5,158	,271
	21 – 30 yaş arası	92	133,40		
	31 – 40 yaş arası	13	133,38		
	41 – 50 yaş arası	8	139,10		
	51 yaş ve üzeri	3	183,67		
	20 yaş ve altı	2	237,75		
Örgüt Politikasından Kaynaklanan	21 – 30 yaş arası	92	132,32	5,005	,287
	31 – 40 yaş arası	13	134,53		
	41 – 50 yaş arası	8	137,33		
	51 yaş ve üzeri	3	188,33		
	20 yaş ve altı	2	237,75		
	21 – 30 yaş arası	92	132,32		

	20 yaş ve altı	2	225,25		
	21 – 30 yaş arası	92	135,30		
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan		13	133,32	4,408	,354
	31 – 40 yaş arası	8			
	41 – 50 yaş arası	35	134,56		
	51 yaş ve üzeri	3	193,00		
	20 yaş ve altı	2	226,50		
	21 – 30 yaş arası	92	130,71		
İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi		13	136,48		
	31 – 40 yaş arası	8			
	41 – 50 yaş arası	35		3,241	,518
	51 yaş ve üzeri	3	126,17		
	20 yaş ve altı	2	228,00		
	21 – 30 yaş arası	92	137,22		
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi		13	129,09		
	31 – 40 yaş arası	8			
	41 – 50 yaş arası	35		7,648	,105
	51 yaş ve üzeri	3	219,33		

Yukarıdaki Çizelge 12’de araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre dağılımı gösterilmektedir. %95 güven düzeyinde yapılan fark analizlerinde p değerleri 0,05’ten büyük olduğu için ölçek yanıtlarında katılımcıların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Farklı yaş grubunda bulunan çalışanların stres düzeyleri eşittir.

H0: Stres Düzeyleri, cinsiyete göre değişim göstermemektedir.

H1: Stres Düzeyleri, cinsiyete göre değişim göstermektedir.

Çizelge 14: Araştırmaya Katılanların Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	p
Genel Stres	Kadın	14 0	143,39	20074,50	7995,5 0	- 1,72	,08 5
	Erkek	13 0	127,00	16510,50			
Örgüt Kaynaklarına	Kadın	14 0	138,69	19417,00			
	Erkek	13 0	132,06	17168,00			
Örgütsel Yapıdan Stres Düzeyi	Kadın	14 0	142,57	19960,00			
	Erkek	13 0	127,88	16625,00			
İşin Yapısı ile Düzeyi	Kadın	14 0	141,48	19807,50			
	Erkek	13 0	129,06	16777,50			
Örgütte İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	Kadın	14 0	146,03	20444,50			
	Erkek	13 0	124,16	16140,50			

Yukarıdaki Çizelge 13’de araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre dağılımında %95 güven düzeyinde yapılan fark analizlerinde p değerleri 0,05’ten büyük olduğu için örgütte kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres düzeyi ile ilgili boyut dışındaki yanıtlarda katılımcıların cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Örgütte kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres düzeylerinde kadın katılımcıların ortalamalarının erkek katılımcıların ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

H0: Stres Düzeyleri, sektördeki deneyime göre değişim göstermemektedir.

H1: Stres Düzeyleri, sektördeki deneyime göre değişim göstermektedir.

Çizelge 15: Araştırmaya Katılanların Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarının Sağlık Sektöründeki Deneyimlerine Göre Dağılımı

	Grup	N	Sıra Ortalaması	X2	p
Genel Stres Düzeyi	1 yıldan az	10	128,15		
	1 – 3 yıl	42	125,14	1,049	,789
	4 - 7 yıl	86	138,91		
	8 yıl ve üzeri	132	137,13		
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	1 yıldan az	10	118,40		
	1 – 3 yıl	42	135,07	,530	,912
	4 - 7 yıl	86	137,33		
	8 yıl ve üzeri	132	135,74		
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	1 yıldan az	10	140,50		
	1 – 3 yıl	42	129,87	,446	,931
	4 – 7 yıl	86	138,96		
	8 yıl ve üzeri	132	134,66		
İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	1 yıldan az	10	146,75		
	1 – 3 yıl	42	122,77	2,050	,562
	4 – 7 yıl	86	142,46		
	8 yıl ve üzeri	132	134,16		
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	1 yıldan az	10	120,35		
	1 – 3 yıl	42	122,05	2,349	,503
	4 – 7 yıl	86	134,99		
	8 yıl ve üzeri	132	141,26		

Yukarıdaki çizelge 14'te araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının bankacılık sektöründeki deneyimlerine göre dağılımı%95 güven düzeyinde yapılan fark analizlerinde p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için ölçek yanıtlarında katılımcıların sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır.

H0: Stres Düzeyleri, şuan çalıştığı bankada çalışma süresine göre değişim göstermemektedir.

H1: Stres Düzeyleri, şuan çalıştığı bankada çalışma süresine göre değişim göstermektedir.

Çizelge 16: Araştırmaya Katılanların Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarının Bankadaki Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Grup	N	Sıra Ortalaması	X ²	p
Genel Stres Düzeyi	1 yıldan az	14	125,36		
	1 – 3 yıl	64	132,87	,409	,938
	4 - 7 yıl	93	136,35		
	8 yıl ve üzeri	99	137,83		
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	1 yıldan az	14	117,50		
	1 – 3 yıl	64	142,81	1,386	,709
	4 - 7 yıl	93	135,52		
	8 yıl ve üzeri	99	133,30		
Sosyal Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	1 yıldan az	14	138,50		
	1 – 3 yıl	64	141,70	,608	,895
	4 – 7 yıl	93	132,46		
	8 yıl ve üzeri	99	133,93		
İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	1 yıldan az	14	138,86		
	1 – 3 yıl	64	129,31	,587	,899
	4 – 7 yıl	93	138,67		
	8 yıl ve üzeri	99	136,05		
Örgütte Kişilerarası İlişkilerden	1 yıldan az	14	123,32		
	1 – 3 yıl	64	125,35	3,024	,388

Kaynaklanan Stres

Düzeyi	4 – 7 yıl	93	133,89
	8 yıl ve üzeri	99	145,29

Yukarıdaki Çizelge 15’te araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının bankadaki çalışma süresine göre dağılımında %95 güven düzeyinde yapılan fark analizlerinde p değerleri 0,05’ten büyük olduğu için ölçek yanıtlarında katılımcıların bankadaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır.

H0: Stres Düzeyleri, pozisyona göre değişim göstermemektedir.

H1: Stres Düzeyleri, pozisyona göre değişim göstermektedir.

Çizelge 16: Araştırmaya Katılanların Stres Ölçeği ve Alt Boyutlarının İşini İsteyerek Seçme Durumuna Göre Dağılımı

	Grup	N	Sıra		U	z	p
			Ortalaması	Sıra Toplamı			
Genel Stres Düzeyi	Evet	224	131,15	29376,50	4176,50	-2,023	,043
	Hayır	46	156,71	7208,50			
Örgüt Politikasından Kaynaklanan Stres Düzeyi	Evet	224	132,73	29732,50	4532,50	-1,285	,199
	Hayır	46	148,97	6852,50			
Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Düzeyi	Evet	224	132,57	29695,00	4495,00	-1,366	,172
	Hayır	46	149,78	6890,00			
İşin Yapısı ile İlgili Stres Düzeyi	Evet	224	129,18	28935,50	3735,50	-2,940	,003
	Hayır	46	166,29	7649,50			
Örgütte Kişiler arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Düzeyi	Evet	224	132,38	6931,00			
	Hayır	46	150,67	6931,00	4454,00	-1,448	,148

Yukarıdaki Çizelge 16 da araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının işini isteyerek seçme durumuna göre dağılımında %95 güven düzeyinde yapılan fark analizlerinde p değerleri 0,05’ten büyük olduğu için genel stres düzeyi ve işin yapısı ile ilgili stres düzeyi dışındaki

yanıtlarda katılımcıların işlerini isteyerek seçme durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Fakat genel stres düzeyi ve işin yapısından kaynaklanan stres düzeylerinin p değeri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı değişim göstermektedir. Şu anda yaptığı işi isteyerek seçen katılımcıların, işin yapısı ile ilgili stres düzeyleri şuan işi istemeyerek seçenlerin işin yapısından kaynaklanan stres düzeyleri anlamlı olarak düşük çıkmıştır. Şu anda işi isteyerek seçenlerin genel stres düzeyi, şu anda işi istemeyerek seçenlerin genel stres düzeylerinden anlamlı olarak düşük çıkmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma stresinin iş tatmini üzerine olan ilişkisini belirleyebilmek için sağlık sektöründe çalışmakta olan bireyler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma toplam 270 sağlık çalışanının doldurduğu anketler ile gerçekleştirilmiştir. Anketlerin ilk bölümünde banka çalışanlarının demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş deneyimi, çalışma süresi, pozisyon, işi isteyerek seçip seçmeme durumu) ilişkin sorulara yer verilmiştir. Anketin ilk bölümünden elde edilen veriler doğrultusunda demografik özelliklere ilişkin yüzdesel sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

- %51,9'unun kadından oluştuğu ve yarısından fazla olduğu,
- %51,1'in 31-40 yaş aralığında ve yarısından fazla olduğu,
- %81,5'inin lisans mezunu olduğu ve çoğunluğu oluşturduğu,
- %48,9'unun 8 yıl ve üzeri sağlık sektöründe çalıştığı,
- %36,7'sinin 8 yıl ve üzeri buldukları sağlık kurumlarında çalışma süresinin olduğu,
- %38,9'unun yönetsel unvana sahip olmayan çalışanlar olduğu,
- %83'ü ise işini isteyerek seçtiği sonuçlarına varılmıştır.

Araştırma. İş tatmini ölçeği dışsal ve içsel iş tatmini olmak üzere 2 alt boyutta incelenmiştir. Örneklemin demografik özellikleri açısından toplanan veriler ile stres ve iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkiler ve iş tatmini ile stres düzeyi arasındaki ilişkiler incelenmek istenmiştir. Örgütsel stres düzeylerinin alt boyutları sebebiyle benzerlik gösterdiği ve örgütsel politikadan kaynaklanan stresin, daha fazla olduğu görülmektedir. Örgütsel politikadan kaynaklanan stres düzeyi ortalamasından sonra örgütte kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres düzeyi ortalaması gelmektedir. Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres düzeyleri ve işin yapısından kaynaklanan stres düzeyleri ise en düşük çıkmıştır. Araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Farklı yaş

grubunda bulunan çalışanların stres düzeyleri eşittir. Araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre dağılımında örgütte kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres düzeyi ile ilgili boyut dışındaki diğer yanıtlarda katılımcıların cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Örgütte kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan stres düzeylerinde kadın katılımcıların ortalamalarının erkek katılımcıların ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Fakat örgüt politikasından kaynaklanan stres düzeyi ile işin yapısı ile ilgili stres düzeylerinin anlamlı değişim gösterdiği görülmektedir. Örgüt politikasından kaynaklanan stres düzeyi ve işin yapısından kaynaklanan stres düzeylerinin lise mezunlarında üniversite mezunlarına göre daha yüksek olduğu, yüksek lisans, doktora mezunlarının ise stres düzeylerinin en düşük olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının sağlık sektöründeki deneyimlerine göre dağılımı ölçek yanıtlarında katılımcıların sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Sağlık sektöründe farklı deneyime sahip kişilerin stres düzeyleri arasında anlamlı değişim göstermemektedir. Araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının kurumda çalışma süresine göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların şu anda çalıştıkları kurumun çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Çalışanların stres düzeyleri şuan çalıştığı sağlık kurumunun çalışma süresine göre anlamlı değişim göstermemektedir. Araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının pozisyonlarına göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemektedir sonucuna varılmaktadır. Araştırmaya katılanların stres ölçeği ve alt boyutlarının işini severek yapma durumuna göre dağılımına bakıldığında genel stres düzeyi ve işin yapısı ile ilgili stres düzeyi dışındaki yanıtlarda katılımcıların işlerini severek yapma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Fakat genel stres düzeyi ve işin yapısından kaynaklanan stres düzeylerinin anlamlı değişim göstermektedir. Şu anda yaptığı işi isteyerek seçen katılımcıların işin yapısı ile ilgili stres düzeyleri, şuan işi istemeyerek seçenlerin işin yapısından kaynaklanan stres düzeyleri anlamlı olarak düşük çıkmıştır. Şuanda işi isteyerek seçenlerin genel stres düzeyi, şu anda işi istemeyerek seçenlerin genel stres düzeylerinden anlamlı olarak düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların iş tatmini düzeylerine bakıldığında içsel iş tatmini düzeyi dışsal iş tatmini düzeyinden daha fazla olduğu görülmüştür. Aynı zamanda içsel iş tatmini arttıkça dışsal iş tatmini de artmaktadır. Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının yaşa göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların yaşlarına göre istatistiksel olarak

anlamli bir değişim yoktur sonucuna varılmaktadır. Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamli bir değişim yoktur sonucuna varılmaktadır.

Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının eğitim düzeyine göre dağılımına bakıldığında genel iş tatmini ve içsel iş tatmini düzeylerinde katılımcıların eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Fakat dışsal iş tatmininin eğitim düzeyine ilişkin ilişkisinde anlamli bir değişim bulunmuştur. Dışsal iş tatmini düzeyinde lise mezunu katılımcıların ortalamalarının diğer katılımcıların ortalamalarından düşük olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının sektördeki deneyimlerine göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların sektördeki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının sağlık kuruluşlarında çalışma sürelerine göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların sağlık kuruluşlarında çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının pozisyonlarına göre dağılımında genel iş tatmin ve içsel iş tatmini düzeylerinde katılımcıların pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık yoktur sonucuna varılmaktadır. Fakat sadece dışsal iş tatmini düzeyinde anlamli farklılık vardır. Üst kademe ve orta kademe yöneticilerin ortalamalarının diğer katılımcıların ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların iş tatmini ölçeği ve alt boyutlarının işini severek yapma durumuna göre dağılımına bakıldığında ölçek yanıtlarında katılımcıların işlerini severek yapma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık vardır sonucuna varılmaktadır. şuanda işi isteyerek seçenlerin genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmin düzeyi ve dışsal iş tatmin düzeyi, şu anda işi istemeyerek seçenlerin genel iş tatmin düzeyi, içsel iş tatmin düzeyi ve dışsal iş tatmin düzeyinden anlamli olarak yüksek bulunmuştur. İş tatmini ve iş tatmini alt boyutları ile stres ve stres alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisi incelendiğinde tüm ilişkilerin istatistiksel olarak anlamli olduğu, genel iş tatmini ve stres arasında negatif yönlü olduğu, yani genel stres düzeyinin arttıka genel iş tatmini düzeyinin azaldığı görülmektedir. İş tatmini alt boyutları ile stres alt boyutları arasında ise negatif yönlü ve iş tatmini alt boyutları ile genel stres düzeyi ile negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, genel stres düzeyi arttıka, iş tatmini azalmaktadır. İşin yapısı ile ilgili stres düzeyi arttıka genel iş tatmini azaldığı anlamli olarak etkilediği görülmektedir. Genel stres düzeyi arttıka içsel iş tatmini azalmaktadır. Örgütsel yapıdan

kaynaklanan stres düzeyi ve işin yapısı ile ilgili stres düzeyi arttıkça içsel iş tatmini anlamlı olarak azaldığı görülmektedir. Genel stres düzeyi arttıkça dışsal iş tatmini azalmaktadır. İşin yapısı ile ilgili stres düzeyi arttıkça dışsal iş tatminini anlamlı olarak azalttığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre yönetici ve çalışanlara bazı öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, çalışanların yüksek stres düzeylerinin iş tatminini azalttığı görülmektedir. Verimli bir şekilde sağlık personelinin çalışmasını sağlamak iş tatmin düzeylerini yükseltmek için ve yöneticilerin stres yönetimi konusunda çalışmalar yapması gerekmektedir. Özellikle örgütsel yapıdan kaynaklı ve işin yapısından kaynaklı stres faktörlerini azaltmak için çalışmalarda bulunmalıdırlar. Sağlık çalışanlarının stresten uzak olması için yaptıkları işin yapısından kaynaklanan stres kaynakları içerisinde yer alan yapılan işin fazla olması, monoton olması durumu ve çalışma saatlerinin uzun olması gibi stres yaratan durumları azaltmak için yöneticilere görevler düşmektedir. Çalışma stresiyle başa çıkmak için banka çalışanlarına araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Çalışanların, örgüt içinde karşılaştıkları stres ile baş edebilmek için spor yapmaları, nefes egzersizleri, yoga, meditasyon gibi çeşitli hobilerle uğraşmaları sonucunda çalışanların vücutlarında mutluluk hormonunun salgılanmasına yardım edecektir. Örgüt içerisinde çalışanlara verilen iş yükünün zamanında yerine getirebilmesi ve stres oluşturmaması için zaman yönetimi konusunda çalışanların bilgili olması çok önemlidir. Çalışanların iş tatmini düzeylerinin yüksek olması, işletmenin iş gücü devir hızını arttırması sebebiyle iş tatminini düşüren stres faktörlerini azaltma konusunda yöneticilerin çalışmalar yapması gerekmektedir. Yöneticilerin, çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerini yükseltmeleri için, moral ve motivasyonunu etkileyen unsurlar konusunda çalışmalar yürütmelidir. Çalışan motivasyonunu artırmak için ödüllendirme sisteminde adil yaklaşımlar geliştirmelidir. Örgüt içerisinde çalışanların problemlerini rahatlıkla paylaşabileceği, ortamın sağlanması konusunda yöneticilere büyük görev düşmektedir. Çalışanları etkileyecek konularda karar verme esnasında düşüncelerinin paylaşılmasının sağlanması bireyin iş tatmin düzeylerine olumlu katkıda bulunacaktır. Örgüt içerisinde stres ortamının oluşmasına zemin hazırlayan bireylerin iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyen, aşırı iş yükü ve monotonluk gibi etmenlerin azaltılması konusunda çalışmalar yapılmalıdır.

İş ortamının sıcak bir örgüt iklimine sahip olması ve iş verimini yükseltmek için iş zenginleştirme gibi yöntemlere yöneticilerin başvurması işletmenin başarısının artmasına yardımcı olacaktır.

Sağlık örgütü içerisinde iş ile ilgili yeni görevleri yerine getirme konusunda zorluk yaşayan çalışanların eğitimlerinin ve tecrübelerinin yetersiz olması bakımından stres yaşamaktadırlar. Yöneticilerin çalışanların kariyerine katkıda bulunması ve ortamdaki stresi arttırmak için eğitim

programları düzenlemelidirler. Böylece sağlık çalışanı kurumun performans başarısına da olumlu yönde katkı sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

Akgündüz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2017). ‘‘Örgütsel Destek Algısı, İş Stresi, İşin Anlamlılığı ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Yaratıcılığına Etkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel Çalışanlarında Uygulama’’. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı 1, ss. 50-68.

Altay, M. (2018). ‘‘Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde İş Yükü ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü’’. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). ‘‘Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması’’. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 23, ss. 35-59.

Balcı, A. (2014). Örgütsel Gelişme Kuram ve Uygulamaları, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Barlık, D. D. (2018). ‘‘Psikolojik Sözleşme İhlali İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma’’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baysal, C. A., & Tekarslan E. (1996). İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri,

Çoşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya Kitabevi, İstanbul.

Gegez, A. E. (2015). Pazarlama Araştırmaları, Beta Yayınları, İstanbul.

Kavak, A. (2018). ‘‘Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İş Tatmini (Ardahan İli Örneği)’’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1996). Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Sönmez, H. (2014). ‘‘Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi’’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Unur, K., & Pekerşen, Y. (2017). ‘‘İş Stresi ile Toksik Davranışlar Arasındaki İlişki: Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma’’. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14 (1), ss. 108-129.

Yıldırım, Z. (2018). ‘‘Psikolojik Taciz (Mobbing)’in alışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Mersin İli Lojistik Sektöründe Beyaz Yakalı alışanlar Üzerinde Bir Araştırma’’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Yıldız, S. (2014). ‘‘Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü’’. Ege Akademik Bakış Dergisi, 14 (2), ss. 199-210.

Yıldız, S. M. (2014). ‘‘İçsel Pazarlamanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme’’. Ege Akademik Bakış Dergisi, 14 (1), ss. 137- 146.

Yılmaz, H., & Karahan, A. (2011). ‘‘İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma’’. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13 (3), ss. 95-118.

Yousuf, N. İ. (2015). ‘‘Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişi ve Bir Araştırma’’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yürür, ř., & Ünlü, O. (2011). ‘‘Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi’’. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13 (2), ss. 81-104.