

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

HEMŞİRELERDE İŞ PERFORMANSI, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASI İLİŞKİLERDE İŞ STRESİNİN ROLÜ*

Arkun TATAR¹

Doç.Dr.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi

E-mail: arkuntatar@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0002-2369-9040

Sami ÇAMKERTEN

Psikolog

E-mail: sami.camkerten@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8924-9483

Öz

Bu çalışma, hemşirelerin iş stresi, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arası ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı türdeki bu çalışmanın verileri kolay örnekleme yöntemiyle İstanbul ilinde çalışan 519 hemşireden kişisel veri toplama formu ve A İş Stresi-20 Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve doğrulayıcı yol analizi yapılmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 29,56 bulunmuştur. Hemşirelerin %62,4'ü bekar, %88,6'sı üniversite mezunu %46,6'sı hayatından biraz memnun olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca iş doyumunu ve iş stresi arasında ters-orta güçte

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** arkuntatar@yahoo.com

Atf (APA): Tatar, A. & Çamkerten, S., (2021), Hemşirelerde İş Performansı, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arası İlişkilerde İş Stresinin Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (1): 20-39.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

ilişki, iş doyumu ve iş performansı arasında doğrusal zayıf ilişki olduğu bulunmuştur. İş stresi, iş performansı, iş doyumu, yaşam doyumu ilişkisini ortaya koyan ve bir kısmı ilgili literatürde verilen dokuz farklı model oluşturulmuştur. Yol analiziyle modeller incelenmiş ve değişik düzeylerde model uyumu gösterdikleri görülmüştür. İş stresinin, iş performansı, iş doyumu ve yaşam doyumunu; iş performansının ise iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği model en iyi uyumu vermiştir. İncelenen modeller farklı düzeylerde uyum gösterse de iyi uyum gösteren bir model ortaya konulmuştur. İlgili çalışmalarda iş stresi, iş performansı, iş doyumu, yaşam doyumu ilişkisini ortaya koyan modellerin hemşirelere iyi düzeyde uymadığı görülmüştür. Hemşirelerde incelenen değişkenler arası ilişkilerin farklı tanımlanması gerektiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Hemşirelik, İş Stresi, İş Performansı, İş Doyumu, Yaşam Doyumu.*

Alan Tanımı: *Sağlık Yönetimi*

THE ROLE OF THE JOB STRESS AMONG RELATIONSHIP BETWEEN JOB PERFORMANCE, JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION IN NURSES

Abstract

This study examines the relationships between nurses' job stress, job performance, job satisfaction, and life satisfaction. The data of this descriptive study collected by using the personal data collection form and A Job Stress-20 Scale from 519 nurses working in Istanbul with a convenience sampling method. Pearson correlation analysis and confirmatory path analysis applied in the analysis of the data as a descriptive statistics. The average age of the nurses was 29.56. 62.4% of the nurses are single, 88.6% of them are university graduates, and 46.6% of the state that they are a bit satisfied with their life. Besides, there found a reverse-moderate relationship between job satisfaction and job stress, and a weak linear relationship between job satisfaction and job performance. Nine different models, some of which are given in the related literature, have been established that demonstrate the relationship between job stress, job performance, job satisfaction, and life satisfaction. The models were examined with path analysis and it was observed that they showed model compatibility at different levels. The

models in which job stress affects job performance, job satisfaction, and life satisfaction; job performance affects job satisfaction and job satisfaction also affects life satisfaction, gave the best fit. Although the models examined fit at different levels, a model that fits well has been introduced. In related studies, it has been observed that the models that demonstrate the relationship between job stress, job performance, job satisfaction, and life satisfaction do not fit well with nurses. It was understood that the relationships between variables examined in nurses should be defined differently.

Key Words: *Nursing, job stress, job performance, job satisfaction, life satisfaction.*

JEL Codes: *I10, I19*

I. GİRİŞ

Stres, içsel veya dışsal taleplerin karşılanmaması, birbiri ile çatışması ya da bu talep karşısında başa çıkmakta zorlanan bireyde meydana gelen fizyolojik ve psikolojik tepkilerdir (Lim, Bogossian ve Ahern, 2010; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Tatar, Saltukoğlu ve Özmen, 2018). Stres karşısında verilen bu tepkiler bireyden bireye değiştiği gibi strese maruz kalma süresine, şiddetine ve sıklığına bağlı olarak da olumlu ya da olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir (Chen, 2009; Ekman ve Arnetz, 2006). Hafif-orta seviyeli stresin birey üzerinde güdüleyici, verimliliği artırıcı etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Tsigos, Kyrou, Kassi ve Chrousos, 2016). Bununla birlikte orta-yüksek ve yüksek seviyelerde hissedilen stresin çoğunlukla zedeleyici ve yıpratıcı olduğu bilinmektedir. Stres farklı bireylerde farklı düzeylerde fizyolojik ve psikolojik yanıtlar oluşturmaktadır (Fink, 2016; Segerstrom ve O'Connor, 2012). Stresin anlık ya da sürekli olması fizyolojik ve psikolojik olarak ortaya çıkan bu yanıtların etkisini belirlemektedir (Cool ve Zappetti, 2019). Sürekli yani kronik stresin, ülser, hipertansiyon, kalp-damar hastalıkları, sindirim sistemine ilişkin rahatsızlıklar gibi fiziksel hastalıklara, insomni ya da hipersomni gibi uyku bozuklukları, depresyon, anksiyete ve travma sonrası stres bozukluğu gibi psikiyatrik bozukluklara ve obezite, metabolik sendrom, tip 2 diyabetes mellitus gibi metabolik bozukluklara sebep olabileceği belirtilmektedir (Chrousos, 2009; Nolen-Hoeksema, Fredericson, Loftus ve Wagenaar, 2009; Pervanidou ve Chrousos, 2011; Chrousos ve Kino, 2007; Rosenkranz, Venheim ve Padival, 2010; Tatar, 2020). Akut stresin ise astım, egzama, kurdeşen gibi alerjik belirtilere, baş ağrısı, karın ağrısı, pelvik ağrısı, bel ağrısı gibi çeşitli ağrılara panik atağa ve hatta psikotik atağa bile yol

açabileceği vurgulanmaktadır (Chrousos, 2009; Sirois, Molnar ve Hirsch, 2015; Smyth, Zawadzki ve Gerin, 2013). Bireyi birçok açıdan derinlemesine etkileyebilen stres bireyin teması olduğu ve içinde olduğu her alanı da etkilemektedir. Bu alanlardan biri de çalışma hayatıdır (AbuAlRub, 2004; Fink, 2016; Tatar, 2020).

Stresin bir toplumu ilgilendiren bir sağlık sorunu olduğu vurgulanmakta ve stresin neden olduğu problemler küresel bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 2000). İş stresi de “evrensel” olarak nitelendirilmektedir (de Vries ve Wilkerson, 2003). Çalışanlar ve işverenlerin yanı sıra kurumlar/kuruluşlar için de birtakım sorunlara yol açtığı (Abualrub, 2004; Keegel, Ostry, LaMontagne, 2009), işin kendisinden, işin gerçekleştirildiği örgütsel ortamdan, evden veya sosyal ortamdan kaynaklanabileceği (Hayes ve Weathington, 2007; Nakao, 2010) ifade edilmektedir. Bu bağlamda iş stresi, bireyin çalışma ortamında duygusal ve fiziksel olarak tehdit edici görünen özelliklere verdiği tepki olarak değerlendirilmektedir (Jamal, 2007; Nakao, 2010; Tatar, 2020). Diğer bir ifadeyle iş stresi, a) düzenleyici değişkenler, b) belirtiler ve c) stresin sonuçlarından oluşan üç aşamalı ve tüm iş gruplarında geçerli bir olgu olarak ele alınmaktadır (Rout ve Rout, 2002).

Hemşirelik, uzmanlık, acil durumların üstesinden gelebilme, etkili iletişim, hızlı karar verme ve problem çözme gibi çeşitli yeterlilikleri gerektiren bir meslektir. Doğrudan insana temas etmesi, karmaşık yapısı, yoğunlukla sağlığı bozulmuş bireylere hizmet sağlaması gibi sebeplerden dolayı hemşirelik stresli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Oyeleye, Hanson, O'Connor ve Dunn, 2013). Mevcut kanıtlar hemşirelerde stresin oldukça yaygın olduğunu ve hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun stres düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Allan ve ark., 2009; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Önder, Aybas ve Önder, 2014; Sharma, Davey, Davey, Shukla, Shrivastava ve Bansal, 2014; Üzen, Karabacak, Doğu, Ö ve Duyan, 2015). İş yükü, saldırgan tutum ve davranışlar gösteren hasta ve hasta yakınları, deneyimsiz iş arkadaşları, rol belirsizliği, vardiya sistemi, yetersiz sayı, çalışma yeri değişiklikleri, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan iletişim problemleri hemşirelerin işe bağlı stres kaynaklarından öne çıkanlarıdır (Happell, Dwyer, Reid-Searl, Burke, Caperchione ve Gaskin, 2013; Lim, Bogossian ve Ahern, 2010). Hemşirelerdeki iş stresi, çalışma ortamı ile kişisel faktörlerin etkileşiminin bir sonucu olarak sunulmaktadır (Sveinsdottir, Biering ve Ramel, 2006; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010). Bu faktörlerin, yaş ve eğitim durumu (Lee ve Wang, 2002; Lu, While ve Barribal, 2007), sorumluluk ve rol çatışması (Santos ve ark., 2003; Sveinsdottir, Biering ve Ramel, 2006; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010),

hastaların-hasta yakınlarının sözel ve/veya fiziksel saldırgan davranışları (Needham, Abderhalden, Halfens, Fischer ve Dassen, 2005, Inoue ve Tsukano, Muraoka, Kaneko ve Okamura, 2006), iş yükü fazlalığı ve sosyal destek yetersizliği (Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010) olduğu gösterilmiştir.

Bu doğrultuda iş stresi hemşirelerin sağlıkları ve iyi oluşları üzerinde olumsuz etki gösterebilmekte (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Gelsema, van der Doef, Maes, Janssen, Akerboom ve Verhoeven, 2006), psikosomatik bozukluklarla, tükenmişlikle, travma sonrası stres bozukluğu, depresyon, anksiyete bozuklukları gibi ruhsal ve bazı fiziksel hastalıklarla ilişkili olmaktadır (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Happell, Dwyer, Reid-Searl, Burke, Caperchione ve Gaskin, 2013; Lin, Probst ve Hsu, 2010). Hemşirelerin yaşadıkları stres, hemşirelerin kendileri üzerinde meydana getirdiği olumsuz bireysel sağlık sonuçları yanı sıra hastalara sağlanan bakım kalitesini, iş doyumunu ve iş performansını düşürmekte, hastanede yatış süresini ve bakımın maliyetini arttırmakta, mesleki etkinliğin sürekliliğini etkilemektedir (Allan ve ark., 2009; Farquharson ve ark., 2013; Lim, Bogossian ve Ahern, 2010; Sharma, Davey, Davey, Shukla, Shrivastava ve Bansal, 2014).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş stresi ve iş performansı arasında negatif doğrusal ilişki (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013; Gilboa, Shirom, Fried ve Cooper, 2008; Jamal, 2007; Siu, 2003), pozitif doğrusal ilişki (Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Wu, 2011; George ve Jones, 2011), ters U şeklinde ilişki (Abualrub, 2004; Muse, Harris ve Feild, 2003; Wu, 2011) olduğu veya ikisi arasında ilişkinin olmadığını (Jamal, 2011; Schat ve Frone, 2011) belirten tutarsız sonuçlar görülmektedir (Jamal, 2007; Wu, 2011). Performans ve stres arasındaki tutarsız sonuçların nedenini ortaya koymak için iki yapı arasına daha fazla düzenleyici değişkenin dahil edilmesi veya incelenmesi gerektiğine yönelik farklı öneriler sunulmuştur (Wu, 2011). Ayrıca iş stresinin, iş doyumunu (Gellis, Kim ve Hwang, 2004; Khan, Aqeel ve Riaz, 2014; McVicar, 2015; Zangaro ve Soeken, 2007) ve yaşam doyumunu (Chen, 2016; Pasupuleti, Allen, Lambert ve Cluse-Tolar, 2009) ile ilişkili olduğu gösterilmiştir.

İş doyumunu ve yaşam doyumunun ilişkili olduğu (Bowling, Eschleman ve Wang, 2010; Haar, Russo, Suñe ve Ollier-Malaterre, 2014), hatta ilişkinin karşılıklı etkileşim şeklinde olduğu belirtilmiştir (Erdogan, Bauer, Truxillo ve Mansfield, 2012). Ayrıca yapılan işin niteliği, iki yapı arasındaki ilişkinin düzeyini belirleme açısından önemli görünmektedir (Cunningham ve De La Rosa, 2008; Erdogan, Bauer, Truxillo ve Mansfield, 2012; Lambert, 2010; Susskind, Borchgrevink, Kacmar ve Brymer, 2000). Benzer şekilde iş performansı ve iş doyumunu arasındaki

ilişki olduğu belirtilmiştir (Siengthai ve Pila-Ngarm, 2016), fakat iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisinin, iş performansının iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğuna yönelik bulgular sunulmuştur (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2013).

Bu çalışmada kullanılan ve test edilen yaklaşım, iş stresi açısından yaygın kabul gören stres faktörleri, bilişsel değerlendirme, kısa vadeli sonuçlar ve uzun vadeli sonuçlar olmak üzere dört aşamalı iki kuramsal çerçeveye dayanmaktadır. İş performansı ve iş doyumunu iş stresinin kısa vadeli davranışsal sonuçları olarak ele alınmaktadır. Uzun süreli olarak strese maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan koroner kalp hastalığı gibi kronik hastalıklar ise uzun vadeli sonuçlar olarak değerlendirilmektedir (Williams ve ark., 2010). Bu çalışmada da iş stresinin kısa vadeli sonucu olarak iş performansı, iş doyumunu ve stresin uzun vadeli işlevsel sonucu olarak yaşam doyumunu (Bhuiyan, Menguc ve Borsboom, 2005) ele alınmıştır. Belirtilenler doğrultusunda alınan değişkenler arası ilişkiler ilgili çalışmalarda gözlenen (Bhuiyan, Menguc ve Borsboom, 2005; Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008; Klassen ve Chiu, 2010; Larrabee ve ark., 2010; Masihabadi, Rajaei, Koloukhi ve Parsian, 2015; Saragih, 2015) dokuz farklı modellerle test edilmiştir.

Yöntem

Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcıları 23-60 (ort. = 29,56; s = 7,16 yıl) yaşları arasındaki 403'ü kadın (%77,6) ve 116'sı erkek (%22,4) olmak üzere toplam 519 hemşireden oluşmaktadır. Katılımcıların 324'ü bekar (%62,4), 182'si evli (%35,1) ve 13'ü dul veya boşanmış (%2,5) bireylerdir. Katılımcıların 460'ının üniversite mezunu (%88,6) ve 59'unun lise mezunu (%11,4) olduğu; 62'sinin gelir durumunu kötü (%11,9), 376'sının gelir durumunu orta düzey (%72,4) ve 81'inin gelir durumunu iyi (%15,6) olarak belirttiği görülmüştür. Ayrıca katılımcıların 218'i (%42,0) hayatından memnun olduğunu, 242'sinin (%46,6) biraz memnun olduğunu ve 59'u (%11,4) ise hayatından memnun olmadığını belirtmiştir.

Gereç

Hemşirelerin, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunun ölçümü 1 ile 5 arasında puanlanan Osgood tipi semantik farklar çizgi ölçeği kullanılarak yapılmıştır. İş stresi ölçümü ise A İş Stresi-20 Ölçeği ile elde edilmiştir.

A İş Stresi-20 Ölçeği: Genel toplam puan ile değerlendirilen ve ters yönlü maddesi bulunmayan, beşli Likert tipi (Hiç Uygun değil = 1 ile Tamamen Uygun = 5) cevaplama seçeneğine sahip ölçektir (Tatar, 2020).

Uygulama

Çalışma, İstanbul ilinde, kolay örnekleme yolu ile ulaşılabilen bireyler ile yürütülmüştür. Katılımcılara ilk olarak araştırmanın amacı açıklanmış, bu doğrultuda katılımcılardan gönüllü olur alınmıştır. Uygulama basılı form üzerinden yürütülmüş ve bireysel olarak uygulanmıştır. Bir kişilik uygulama yaklaşık olarak 5-10 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Çalışmada önce stres ölçeği iç tutarlık güvenirlik analizi hesaplanmış, daha sonra değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Son işlem olarak da Amos v21.0 programı ile Yol Analizi (Path Analysis) ile değişkenler arası model uyumları incelenmiştir.

Sonuçlar

Öncelikle A İş Stresi-20 Ölçeği'nin iç tutarlılık güvenirlik katsayısı 0,91 olarak belirlenmiştir. Çalışmadaki değişkenler arası ilişkiler ise Tablo 1'de özetlenmiştir. Stres puanı ile yaşam doyumu ölçümü arasında 0,36, iş performansı arasında -0,08, iş doyumu arasında -0,46; yaşam doyumu ile iş performansı arasında -0,12, iş doyumu arasında -0,44 ve son olarak iş performansı ile iş doyumu arasında 0,30 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Değişkenler Arası İlişki Düzeyleri

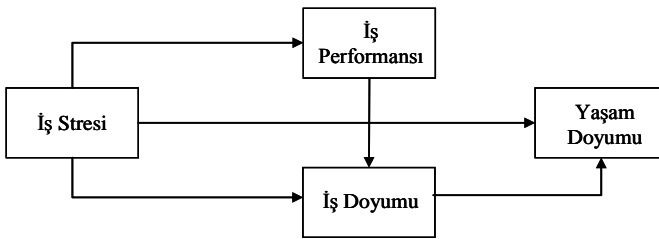
n = 519	A İş Stresi Ölçeği-20	Yaşam Doyumu	İş Performansı
Yaşam Doyumu	0,36 ^{***}		
İş Performansı	-0,08	-0,12 ^{**}	
İş Doyumu	-0,46 ^{***}	-0,44 ^{***}	0,30 ^{***}

p < 0,01; *p < 0,001

Çalışmada hemşire grubu için ele alınan iş stresi, iş performansı, iş doyumu ve yaşam doyumu değişkenleri arasında değişik ilişki yapıları oluşturulmuş ve bunlar yapısal eşitlik modelleri ile test edilmiştir. Kurulan modeller veya test

edilen modeller ise farklı meslek grupları için yürütülen veya kuramsal çalışmalarda sunulanlardan derlenmiştir. Ele alınan değişkenlerle ilgili ve bu değişkenler arası ilişkileri açıklamaya yönelik çalışmalarda görülen yapılar bu çalışma kapsamında alınan değişkenler çerçevesinde düzenlenerek aşağıda sunulan dokuz modelle test edilmiştir. Bu modeller:

a) İş stresinin, hem iş doyumunu hem iş performansını, iş doyumunun iş performansını (Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Masihabadi, Rajaei, Koloukhi ve Parsian, 2015) iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 1), b) İş stresinin, iş doyumunu doğrudan iş performansı ile ise dolaylı olarak (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008) iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 2), c) İş stresinin, iş doyumunu (Klassen ve Chiu, 2010; Larrabee ve ark., 2010; Williams ve ark., 2010) iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 3), d) İş stresinin ve iş doyumunun iş performansını (Saragih, 2015), iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 4), e) İş stresinin, iş doyumunu doğrudan iş performansı ile ise dolaylı olarak (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008), iş doyumunu ve iş performansının da yaşam doyumunu etkilediği (Model 5), f) İş stresinin, iş doyumunu, iş performansı ve yaşam doyumunu ile ayrı ayrı ilişkili olduğu (Model 6), g) İş stresinin, iş performansı ve iş doyumunu iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 7), h) İş stresinin, iş performansı ve iş doyumunu, iş performansının ise iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 8), ı) İş stresinin, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu; iş performansının ise iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği (Model 9, Şekil 1) şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 1. İş Stresi, İş Performansı, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi (Model 9)

Çalışmada test edilen modellerde iş stresi öncül olarak alınmış ve iş doyumunu ve iş stresi, stresin kısa vadeli sonuçları, yaşam doyumunu ise iş stresinin uzun vadeli sonucu olarak değerlendirilmiştir. İş doyumunu ya da yaşam doyumunun sonucu

olarak iş stresinin ele alındığı ters yönlü modeller bu çalışma kapsamında ele alınmamıştır.

Oluşturulan dokuz modelin uyum iyiliği gösterge istatistikleri hesaplanmış ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Farklı Modeller İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İstatistikleri

Model ler	Ki-kare	s d	Ki- Kare / sd	İyi Uyu m İnde ksi (GFI)	Düzeltil miş İyi Uyum İndeksi (AGFI)	Normlaştırı lmış Uyum İndeksi (NFI)	Karşılaştı rma Uyum İndeksi (CFI)	Yaklaş ık Hatalar ın Ortala ma Karekö kü (RMS EA)	Hata Kareleri Ortalama nın Karekökü (RMR)
Model 1	100,935 ***	2	50,4 68	0,90 9	0,545	0,433	0,425	0,309	12,630
Model 2	101,384 ***	3	33,7 95	0,90 9	0,696	0,430	0,428	0,252	12,256
Model 3	21,832* **	1	21,8 32	0,97 8	0,869	0,837	0,841	0,201	3,370
Model 4	59,027* **	3	19,6 76	0,94 7	0,823	0,668	0,674	0,190	2,265
Model 5	25,761* **	2	12,8 81	0,97 7	0,884	0,855	0,862	0,151	2,385
Model 6	110,711 ***	3	36,9 04	0,90 4	0,681	0,629	0,632	0,263	0,148
Model 7	22,561* **	2	11,2 81	0,97 9	0,896	0,924	0,930	0,141	1,076
Model 8	21,174* **	2	10,5 87	0,98 0	0,898	0,860	0,868	0,136	5,036
Model 9	0,019	1	0,01 9	1,00 0	1,000	1,000	1,000	0,000	0,002

İncelenen modeller içerisinde Model 9 en iyi uyum göstergeleri veren model olmuştur (Tablo 2). Bu model de diğer modellerden farklı olarak iki ilişki öne

çıkmaktadır. Birincisi iş stresinin, iş performansı ve iş doyumunu üzerinden dolaylı etkilerinin dışında doğrudan etkisinin dikkate alınmasıdır. İkinci dikkat edilen ilişki ise iş performansı ile iş doyumunu arasında doğrudan bir ilişkinin alınmamasıdır.

Tartışma

Birçok meslek grubu stresli olarak tanımlanmaktadır. Fakat objektif olarak ele alındığında bazı meslek gruplarının diğerlerinden stresli olduğu görülmektedir (Rout ve Rout, 2002). Hemşirelik mesleğinin zorluğu ve icrası için gereken nitelikleri nedeniyle en stresli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Lin, Probst ve Hsu, 2010; Oyeleye, Hanson, O'Connor ve Dunn, 2013). Dolayısıyla hemşirelik mesleğinde iş stresi oldukça yoğun yaşanmaktadır ve birçok olumsuz çıktıyla ilişkilendirilmektedir (Lim, Bogossian, Midwife ve Ahern, 2010; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Sharma, Davey, Davey, Shukla, Shrivastava ve Bansal, 2014; Sveinsdottir, Biering ve Ramel, 2006). Ayrıca hemşirelerde iş stresini ortaya çıkaran etkenlerin de tanımlanabildiği görülmektedir (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Happell, Dwyer, Reid-Searl, Burke, Caperchione ve Gaskin, 2013). İş stresi stresörler, bilişsel değerlendirme, kısa ve uzun vadeli sonuçlar şeklinde farklı kuramsal modellerle açıklanmaya çalışılmaktadır. İş performansı ve iş doyumunu iş stresinin kısa vadeli sonuçları, kronik hastalıklar ise uzun vadeli sonucu olarak ele alınmaktadır (Williams ve ark., 2010). Bu çalışmada ise iş stresi ile iş performansı, iş doyumunu ve uzun vadeli sonucu olarak da yaşam doyumunu ele alınmıştır. Bu çalışmadan sunulanlar doğrultusunda iş stresi ile iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler farklı çalışmalarda gözlenen modellerin karşılaştırılması yoluyla incelenmiştir.

Çalışmada öncelikle kullanılan ölçekler arasındaki bağıntılar incelenmiştir. İş doyumunu ile iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkilerin önceki çalışmalar doğrultusunda beklenen yönde olduğu görülmüştür (Zangaro ve Soeken, 2007). Fakat iş stresi ile iş performansı arasında farklı sonuçların sunulduğu görülmektedir (AbuAlRub, 2004; Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015; Jamal, 2007; Klassen ve Chiu, 2010; Larrabee ve ark., 2010). Stresin orta düzeyde olmasının makul olduğu belirtilmekte, düşük veya yüksek düzeyde stresin çalışanlar üzerinde olumsuz etkiye neden olacağı, bu nedenle iş performansının düşmesi ile sonuçlanacağı ifade edilmektedir (AbuAlRub, 2004; Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015). Bu çalışmada iş performansı ile iş doyumunu arasında zayıf bir ilişki görülmüştür. Bu sonuç olağan gözükmemektedir, çünkü sağlık çalışanlarının fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak zinde olmaları gerekmektedir. Sağlık çalışanlarından

hata yapmamaları beklenmektedir. Çünkü yapılacak hatanın telafisi olmayabileceği ya da çok zor olabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca telaşsız, istikrarlı, kaygısız ve iyi bir ruh haline sahip olmaları gerektiği belirtilmektedir (Amole, Adebıy ve Dekare, 2018).

Bu çalışmada yol analizi sonuçlarında iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinde iş stresinin aracı rolünün olduğu değil, bu olguların öncülü olduğu anlaşılmıştır. Model uyumu gösterge değerleri açısından farklılıklar göstermekle birlikte genel olarak kurulan modellerin her biri kabul edilebilir düzeydedir. Ancak Şekil 1’de verilen “Model 9’un” uyum göstergeleri açısından diğer modellerden iyi olduğu görülmektedir. İşe ilişkin nesnel (iş süresi) ve öznel (iş memnuniyeti) tutumlar, yaşam doyumunu etkilemekte, diğer bir ifadeyle bu tutumlar, yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkiye neden olmaktadır (Pasupuleti, Allen, Lambert ve Cluse-Tolar, 2009). Bu doğrultuda yaşam doyumunu ve iş stresi arasında negatif ilişkinin olduğu da vurgulanmaktadır (Khan, Aqeel ve Riaz, 2014). Diğer yandan iş memnuniyetinin yüksek iş performansı ile sonuçlanması beklenmektedir (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008).

Hastane ortamı göz önünde bulundurulduğunda hemşirelerde stresin ortaya çıkmasında birçok faktörün rol oynadığı görülmektedir. Böylece stres, hemşirelerde, psikosomatik bozukluklar, tükenmişlik, travma sonrası stres bozukluğu, depresyon gibi kişisel sorunlarla (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010) ve / veya hastalara sağlanan bakımın kalitesi, iş kazaları, düşük iş doyumunu, düşük iş performansı, hasta ölüm oranlarının artması, düşük hasta memnuniyeti, mesleki etkinliğin sürekliliğinde kesintiler olması gibi işe ilişkin sorunlarla ilişkilendirilmektedir (Allan ve ark., 2009; Farquharson ve ark., 2013; Lim, Bogossian, Midwife ve Ahern, 2010). Böylece bu çalışmada hemşirelerde, iş performansı ve iş doyumunun iş stresini değil, iş stresinin iş performansı ve iş doyumunu etkilediği anlaşılmıştır. Basit korelatif çalışmalarla gözlenemeyecek olan bu sonucun önemi ise olgulardan hangisinin neden, hangisinin sonuç olarak yorumlanacağına ilişkin belirsizliği ortan kaydırmaya yönelik açıklama getirmesinde yatmaktadır. Konunun pratik önemini ise hedef grup üzerinde olası risklerin belirlenmesi yoluyla belirtilen kişisel (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari ve Bhagra, 2019; Lin, Probst ve Hsu, 2010; Wu, Chi, Chen, Wang ve Jin, 2010) ve işe ilişkin (Allan ve ark., 2009; Farquharson ve ark., 2013; Lim, Bogossian, Midwife ve Ahern, 2010) sorunların azaltılması için olası hangi tedbirlerin alınacağına belirlenmesine dayanmaktadır.

Uyum gösterge değerleri yüksek olan model (Model 9) ile ortaya konulan ve ilgili çalışmalarla gözlenmeyen bir diğer sonuç ise iş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkidir. İş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin (Siengthai ve Pila-Ngarm, 2016) ya da iş doyumunun iş performansı üzerindeki etkisinin, iş performansının iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha güçlü (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2013) olduğuna yönelik bulgular sunulmasına karşın bu çalışmada iş performansının iş doyumunu üzerindeki etkisi belirleyici olarak gözlenmiştir. İş performansı ve iş doyumunu ilişkisinin farklı meslek gruplarında farklılık göstereceği düşünülebilir ancak burada gözlenen sonucun hemşire grubu için geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

İş stresinin, iş performansı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinde bu olguların öncülü olduğunun anlaşılması aynı zamanda bu olguları etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçların muhtemelen başka hemşire grupları için çeşitli olası sonuçları vardır. Ancak iş stresinin, işle ilgili diğer davranışların ve sonuçlarının önemli bir öncülü olduğunun anlaşılması, bu değişkenin dikkate alınmasıyla doğru kişileri/hemşireleri farklı servislerde çalıştırma açısından faydalı olabileceği bir etki yaratabilir gibi görünmektedir.

Elde edilen bu sonuçların olası bir diğer pratik yansıması, hemşirelerin stresle daha iyi başa çıkabilmelerinin daha fazla iş doyumunu ve daha yüksek performanslı çalışma ortamı geliştirmeleriyle birlikte yaşam doyumlarını artıracaklarının anlaşılması olmaktadır. Başka bir deyişle, iş stresi iş doyumunu, iş performansı ve yaşam doyumunu üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken kontrol edilebildiği oranda bu olguların düzeylerinde artış sağlayabilir gibi görünmektedir. Sonuçların dikkate alınması gereken bir diğer yanı da uygulama grubunda görüldüğü gibi hemşirelik mesleğinde geleneksel bir kadın fazlalığının hala var olduğunun görülmesidir. Elde edilen sonuçlar, cinsiyet farklılıkları bağlamında geleneksel cinsiyet temelli mesleki rollerin, hastanelerde cinsiyete özgü beklentileri ortaya koyan şekilde rol oynadığı bir durumu yansıtıyor olma olasılığı taşımaktadır.

Bu çalışmada hemşireler için ele alınan değişkenler açısından iş stresi ile uzun vadeli sonucu olarak alınan yaşam doyumunu arası ilişkilerde ara değişken olarak iş performansı ve iş doyumunu dışında (örneğin tükenme, benlik saygısı, vb.) başka değişkenlerin alınmamış olması çalışmanın önemli sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Belirtilen bu ilişkide aracı rol ile alınacak her fazladan değişken farklı modellerin oluşturulmasına ve daha çok sayıda modelin test edilmesine olanak verebilir. Bunun yanı sıra stresin uzun dönemli sonucu olarak depresyon, mutluluk gibi başka değişkenlerin de alınması söz konusu olabilir. Bu şekilde çalışmaya eklenebilecek diğer değişkenler de yine farklı modellerin

oluşturulmasına olanak sağlayabilir. Çalışma kapsamında alınan değişken ilişkileri doğrultusunda yeni değişkenler eklenerek çalışma kapsamının geliştirilmesi aynı zamanda bu çalışmanın önerileri niteliğindedir.

Bu çalışma kapsamında değerlendirmesi yapılmayan ve sonuçlar üzerinde etkili olabilecek bir diğer durum ise hemşirelerin çalışma koşullarıdır. Özellikle farklı hastane ortamlarının ve farklı hastane servislerinin kurulan modeller üzerinde etkisi olma olasılığının dikkate alınması elde edilen sonuçların geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Yine kurulan modeller ve sonuçlar açısından önem taşıyan bir diğer değişken de yaş gibi görünmektedir. Aktif çalışma yaş aralığının genişliği dikkate alındığında farklı yaş gruplarında işe ilişkin tüm değişkenlerde farklılık beklemek mümkün görünmektedir. Bu durumun da incelendiği şekliyle farklı modelleri farklı etkilemesi yoluyla sonuçlara yansıyabileceği gibi bir sonuca götüreceği açıktır. Farklı yaş gruplarının ayrı ayrı ele alınması ise basitçe bir çözüm önerisi gibi görünmektedir.

Bu çalışmada hemşireler gibi homojen bir örneğin kullanılması, değişkenler arası ilişkilere odaklanan bu araştırma ile diğer mesleklere, kurumlara ve ülkelere etkili bir şekilde genelleştirilmesini sınırlayabilir. Bu doğrultuda çalışma sonuçlarının farklı hastane ve farklı servislerde hatta başka ülkelerde tekrarlanması, sonuçların hemşireler, servisler ve kurumlar ve farklı koşullara sahip ülkeler için genelleştirilebilirliğinin sağlanmasına yardımcı olacaktır.

Kaynakça

AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.

Allan, J., Farquharson, B., Choudhary, C., Johnston, D. W., Jones, M. C., & Johnston, M. (2009). Stress in telephone helpline nurses: research protocol for a study of theoretical determinants, physiological aspects and behavioural consequences. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2208-2215.

Amole, B. B., Adebisi, S. O., & Dakare, O. (2018). Multi-criteria decision analysis of occupational stress among healthcare professionals in Nigeria. *Progress in Health Sciences*, 8(1), 113-125.

Arnetz, B. B., & Ekman, R. (2006). The brain in stress-influence of environment and lifestyle on stress-related disorders. In B. B. Arnetz, & R. Ekman (Eds.), *Stress in health and disease* (pp. 196-213). Weinheim: Wiley-VCH.

Bhuiyan, S. N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: a triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58(2), 141-150.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.

Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827-NP1836.

Chen, W. C. (2016). Leisure participation, job stress, and life satisfaction: moderation analysis of two models. *Social Behavior and Personality*, 44(4), 579-588.

Chen, Y. F. (2009). Job stress and performance: a study of police officers in central Taiwan. *Social Behavior and Personality*, 37(10), 1341-1356.

Chesak, S. S., Cutshall, S. M., Bowe, C. L., Montanari, K. M., & Bhagra, A. (2019). Stress management interventions for nurses: critical literature review. *Journal of Holistic Nursing*, 37(3), 288-295.

Chrousos, G. P. (2009). Stress and disorders of the stress system. *Nature Reviews Endocrinology*, 5(7), 374.

Chrousos, G. P., & Kino, T. (2007). Glucocorticoid action networks and complex psychiatric and/or somatic disorders. *Stress*, 10(2), 213-219.

Cohen, J. I. (2000). Stress and mental health: a biobehavioral perspective. *Issues in Mental Health Nursing*, 21(2), 185-202.

Cool, J., & Zappetti, D. (2019). The physiology of stress. In D. Zappetti, & J. D. (Eds.), *Avery Medical student well-being* (pp. 1-15). Cham: Springer.

Cunningham, C. J., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(3), 271-282.

de Vries, M. W., & Wilkerson, B. (2003). Stress, work and mental health: a global perspective. *Acta Neuropsychiatrica, 15*(1), 44-53.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14*(2), 115-121.

Farquharson, B., Bell, C., Johnston, D., Jones, M., Schofield, P., Allan, J., ... & Johnston, M. (2013). Nursing stress and patient care: real-time investigation of the effect of nursing tasks and demands on psychological stress, physiological stress, and job performance: study protocol. *Journal of Advanced Nursing, 69*(10), 2327-2335.

Fink, G. (Ed.). (2016). Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: lessons from anxiety. In Fink, G. (Ed.), *Stress: concepts, cognition, emotion, and behavior: handbook of stress series* (Vol. 1) (pp. 3-11). San Fransisco: Academic Press.

Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management, 15*(4), 305-328.

Gellis, Z. D., Kim, J., & Hwang, S. C. (2004). New York State case manager survey: urban and rural differences in job activities, job stress, and job satisfaction. *The Journal of Behavioral Health Services & Research, 31*(4), 430-440.

Gelsema, T. I., Van Der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., Akerboom, S., & Verhoeven, C. (2006). A longitudinal study of job stress in the nursing profession: causes and consequences. *Journal of Nursing Management, 14*(4), 289-299.

George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). Values, attitudes, and moods and emotions In *Understanding and managing organizational behavior*, 6th Edition (pp. 64-93). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta- analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.

Happell, B., Dwyer, T., Reid-Searl, K., Burke, K. J., Caperchione, C. M., & Gaskin, C. J. (2013). Nurses and stress: recognizing causes and seeking solutions. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 638-647.

Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565-579.

Inoue, M., Tsukano, K., Muraoka, M., Kaneko, F., & Okamura, H. (2006). Psychological impact of verbal abuse and violence by patients on nurses working in psychiatric departments. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 60(1), 29-36.

Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: an empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175-187.

Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: an empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 20-29.

Keegel, T., Ostry, A., & LaMontagne, A. D. (2009). Job strain exposures vs. stress-related workers' compensation claims in Victoria, Australia: developing a public health response to job stress. *Journal of Public Health Policy*, 30(1), 17-39.

Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of job stress on job attitudes and life satisfaction in college lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, 4(3), 270-273.

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756.
- Lambert, E. G. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies, 23*(4), 361-380.
- Larrabee, J. H., Wu, Y., Persily, C. A., Simoni, P. S., Johnston, P. A., Marcischak, T. L., ... & Gladden, S. D. (2010). Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research, 32*(1), 81-102.
- Lee, I., & Wang, H. H. (2002). Perceived occupational stress and related factors in public health nurses. *The Journal of Nursing Research, 10*(4), 253-260.
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010). Stress and coping in Australian nurses: a systematic review. *International Nursing Review, 57*(1), 22-31.
- Lin, H. S., Probst, J. C., & Hsu, Y. C. (2010). Depression among female psychiatric nurses in southern Taiwan: main and moderating effects of job stress, coping behaviour and social support. *Journal of Clinical Nursing, 19*(15-16), 2342-2354.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies, 44*(4), 574-588.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A. S., & Parsian, D. (2015). Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership, 4*, 303-314.
- McVicar, A. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000–2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of Nursing Management, 24*(2), E112-E136.
- Muse, L. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2003). Has the inverted-U theory of stress and job performance had a fair test?. *Human Performance, 16*(4), 349-364.
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine, 4*(1), 4-11.

- Needham, I., Abderhalden, C., Halfens, R. J., Fischer, J. E., & Dassen, T. (2005). Non-somatic effects of patient aggression on nurses: a systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 49(3), 283-296.
- Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., & Wagenaar, W. A. (2009). *Atkinson and Hilgard's introduction to psychology*, 15th Edition. Canale: Cengage Learning.
- Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *The Journal of Nursing Administration*, 43(10), 536-542.
- Önder, G., Aybas, M., & Önder, E. (2014). Hemşirelerin stres seviyesine etki eden faktörlerin öncelik sırasının çok kriterli karar verme tekniği ile belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 21-35.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: a preliminary study. *Administration in Social Work*, 33(3), 319-339.
- Pervanidou, P., & Chrousos, G. P. (2011). Stress and obesity/metabolic syndrome in childhood and adolescence. *International Journal of Pediatric Obesity*, 6(sup.1), 21-28.
- Rosenkranz, J. A., Venheim, E. R., & Padival, M. (2010). Chronic stress causes amygdala hyperexcitability in rodents. *Biological Psychiatry*, 67(12), 1128-1136.
- Rout, U. R., & Rout, J. K. (2002). Occupational stress. In *Stress management for primary health care professionals* (pp. 25-39). New York: Kluwer Academic.
- Santos, S. R., Carroll, C. A., Cox, K. S., Teasley, S. L., Simon, S. D., Bainbridge, L., ... & Ott, L. (2003). Baby boomer nurses bearing the burden of care: a four-site study of stress, strain, and coping for inpatient registered nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 33(4), 243-250.
- Saragih, S. (2015). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.

- Schat, A. C., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work and Stress*, 25(1), 23-40.
- Segerstrom, S. C., & O'Connor, D. B. (2012). Stress, health and illness: four challenges for the future. *Psychology and Health*, 27(2), 128-140.
- Sharma, P., Davey, A., Davey, S., Shukla, A., Shrivastava, K., & Bansal, R. (2014). Occupational stress among staff nurses: controlling the risk to health. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 18(2), 52.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162-180.
- Sirois, F. M., Molnar, D. S., & Hirsch, J. K. (2015). Self-compassion, stress, and coping in the context of chronic illness. *Self and Identity*, 14(3), 334-347.
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: the role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337-347.
- Smyth, J., Zawadzki, M., & Gerin, W. (2013). Stress and disease: a structural and functional analysis. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(4), 217-227.
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Kacmar, K. M., & Brymer, R. A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: an examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 53-77.
- Sveinsdottir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 875-889.
- Tatar, A. (2020). Madde Yanıt Kuramıyla A İş Stresi Ölçeği-20'nin geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(Ek 1), 14-22.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., & Özmen, H. E. (2018). Madde Yanıt Kuramıyla öz bildirim türü stres ölçeği geliştirme çalışması-I: madde seçimi, faktör yapısının oluşturulması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 55(2), 161-170.

Tsigos, C., Kyrou, I., Kassi, E., & Chrousos, G. P. (2016). Stress, endocrine physiology and pathophysiology. In Endotext [Internet]. MDText. com, Inc..

Üzen, Ş., Karabacak, Ü., Doğu, Ö., & Duyan, A. (2015). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 19(1), 15-20.

Williams, E. S., Konrad, T. R., Scheckler, W. E., Pathman, D. E., Linzer, M., McMurray, J. E., ... & Schwartz, M. (2010). Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review*, 35(2), 105-115.

Wu, H., Chi, T. S., Chen, L., Wang, L., & Jin, Y. P. (2010). Occupational stress among hospital nurses: cross-sectional survey. *Journal of Advanced Nursing*, 66(3), 627-634.

Wu, Y. C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: the role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality*, 39(1), 21-31.

Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 30(4), 445-458.