



T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

MESLEKİ STRESİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: SUQ ALSHUYUKH HASTANESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hussein Abdulhussein Mohammed MOHAMMED

Çankırı 2023

MESLEKİ STRESİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: SUQ ALSHUYUKH HASTANESİ ÖRNEĞİ

Hussein Abdulhussein Mohammed MOHAMMED

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. İbrahim ÇİFTÇİ

Çankırı 2023

KABUL VE ONAY

ÇAKÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 208206201 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Hussein Abdulhussein Mohammed MOHAMMED, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Mesleki Stresin İş Performansına Etkisi: Suq Alshuyukh Hastanesi Örneği" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Savunma Tarihi : 09.02.2023

Tez Danışmanı:	**Prof. Dr. İbrahim ÇİFTÇİ** **Çankırı Karatekin Üniversitesi**	**……** **İmza**
Jüri Üyesi:	**Prof. Dr. İhsan KORKUT** **Gazi Üniversitesi**	**……** **İmza**
Jüri Üyesi:	**Doç. Dr. Ercüment Neşet DİZDAR** **Çankırı Karatekin Üniversitesi**	**……** **İmza**

Yukarıdaki sonucu onaylarım

Doç. Dr. Nazan KAYTEZ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Mesleki Stres ve İş Performansına Etkisi: Suq Alshuyukh Hastanesi Örneği” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza
09.02.2023
Hussein Abdulhussein Mohammed MOHAMMED

ÖN SÖZ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), insanların günlük iş yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Sağlık kuruluşları İSG sınıflandırmasında yüksek risk grubunda yer aldığından sağlık çalışanları sağlık kuruluşunda çalışırken çeşitli nedenlerle risk ve tehlikelerle sıklıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için ilgili yasa, yönetmelik ve mevzuatta yer alan gerekli İSG uygulamaları ile riskler ve zararlar azaltılabilir. Bu uygulamalar sayesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmektedir.

Yüksek lisans öğrencisi olduğum ilk günden itibaren hiçbir zaman desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. İbrahim ÇİFTÇİ'ye sabrı, rehberliği ve anlayışı için teşekkür ederim. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Ercüment Neşet DİZDAR'a ve tezimin istatistiksel analiz kısmında bana yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali BİBERCİ'ye de teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY ..... **iii**
ETİK BEYANNAMESİ ..... **iv**
ÖN SÖZ ..... **v**
KISALTMALAR VE SEMBOLLER ..... **viii**
ÇİZELGELER LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
ÖZET ..... **xii**
SUMMARY ..... **xiii**
1. GİRİŞ **1**
2. STRES **3**
2.1 Stresin Tanımı 3
2.2 Stresin Belirtileri 4
2.3 Stres Kaynakları 5
2.3.1 Bireysel stres kaynakları 5
2.3.2 Çevresel stres kaynakları 7
2.3.3 Fiziksel stres kaynakları 8
2.4 Mesleki Stres 9
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE STRES **14**
3.1 İş Sağlığı 14
3.2 İş Güvenliği 16
3.3 Risk Faktörleri 17
3.3.1 Kimyasal risk faktörleri 17
3.3.2 Fiziksel risk faktörleri 18
3.3.3 Biyolojik risk faktörleri 19
3.3.4 Ergonomik risk faktörleri 19
3.3.5 Stresten kaynaklı risk faktörleri 20
4. METODOLOJİ **22**
4.1 Araştırmanın Amacı 22
4.2 Araştırmanın Evreni 22
4.3 Araştırmanın Kullanılan Yöntem 22
5. BULGULARIN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ **24**
5.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri 24
5.1.1 Bireylerin cinsiyet durumuna göre dağılımı 24
5.1.2 Bireylerin medeni durumlarına göre dağılımı 24
5.1.3 Bireylerin yaşlarına göre dağılımı 25
5.1.4 Bireylerin eğitim durumlarına göre dağılımı 25
5.1.5 Bireylerin meslekte geçen sürelerine göre dağılımı 26
5.1.6 Ölçeklerin geçerlilik analizi 26
5.2 Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler 27
5.3 Performans Değerleme Ölçeğinde Yer Alan Soruların Frekans Analizi 27
5.4 Stres Değerleme Ölçeğinde Yer Alan Soruların Frekans Analizi 34

5.5 Stresle Başa Çıkma Ölçeğinde Yer Alan Soruların Frekans Analizi 44
5.5.1 Yönetsel faktörler 45
5.5.2 Psikolojik faktörler 47
5.5.3 Psikolojik faktörler 51
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 53
KAYNAKLAR 54
EKLER 59
EK 2. ÖZGEÇMİŞ 64

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

İSG **:** İş Sağlığı ve Güvenliği

OSHA **:** İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi

WHO **:** Dünya Sağlık Örgütü

ILO **:** Uluslararası Çalışma Örgütü

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 5.1: Katılımcıların cinsiyet durumuna göre dağılımı..... **24**
Çizelge 5.2: Katılımcıların cinsiyet durumuna göre dağılımı..... **24**
Çizelge 5.3: Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı..... **25**
Çizelge 5.4: Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı..... **25**
Çizelge 5.5: Katılımcıların çalışma yıllarına göre dağılımı..... **26**
Çizelge 5.6: Ölçeklerin geçerlilik analizi..... **26**
Çizelge 5.7: Betimleyici istatistikler…..... **27**

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 5.1: İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi performansımı etkiler (1. Soru)……..... **28**
Şekil 5.2: Aldığım maaş ve terfilerin miktarı performansımı etkiler (2. Soru)... **28**
Şekil 5.3: İşimin bana verdiği kişisel gelişim ve yükselme imkanı performansımı etkiler (3. Soru)…… **27**
Şekil 5.4: İşimde birlikte çalıştığım, etkileşim içinde olduğum ve konuştuğum kişiler performansımı etkiler (4. Soru)……. **27**
Şekil 5.5: Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı performansımı etkiler (5. Soru)……. **30**
Şekil 5.6: İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler (6. Soru)……. **30**
Şekil 5.7: İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanımam performansımı etkiler (7. Soru)……. **31**
Şekil 5.8: Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler (8. Soru)…… **31**
Şekil 5.9: Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretin tatmin edici olması performansımı etkiler (9. Soru)…… **32**
Şekil 5.10: İşimin kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilmeme imkan sağlaması performansımı etkiler (10. Soru)……. **32**
Şekil 5.11: İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence performansımı etkiler (11. Soru)……... **33**
Şekil 5.12: İşyerimdeki çalışanlara yardım etme fırsatı performansımı etkiler (12. Soru)…….. **33**
Şekil 5.13: İşyerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı performansımı etkiler (13. Soru)……. **34**
Şekil 5.14: İşyerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler (14. Soru)…… **34**
Şekil 5.15: Başım zaman zaman ağrır (1. Soru)…… **35**
Şekil 5.16: Enerjimde bir azalma olduğunu fark ederim (2. Soru)…… **35**
Şekil 5.17: Çoğu kişiye güvenilmemesi gerektiğine inanırım (3. Soru)…… **36**
Şekil 5.18: Aşırı yemek yerim (4. Soru)……... **36**
Şekil 5.19: Yalnızlık hissederim (5. Soru)…… **37**
Şekil 5.20: Her şeye karşı ilgisizlik duyarım (6. Soru)…….. **37**
Şekil 5.21: Yaptığım işleri birkaç kez kontrol etme gereği duyarım (7. Soru)….. **38**
Şekil 5.22: Uyumakta ve uykumu kesintisiz sürdürmekte zorlanırım (8. Soru)… **38**
Şekil 5.23: Midemle ilgili rahatsızlıklar yaşarım (9. Soru)……... **39**
Şekil 5.24: Zihnimin bir işe odaklanmasında zorlanırım (10. Soru)…….. **39**
Şekil 5.25: Aspirin, yatıştırıcı ilaçlar, uyku hapları, mide ve müshil ilaçlarından birini veya birkaçını zaman zaman kullanırım (11. Soru)…….. **40**
Şekil 5.26: Sinirli bir insan olurum (12. Soru)…….. **40**
Şekil 5.27: Sabahları kendimi yorgun hissederim (13. Soru)…… **41**

Şekil 5.28: Kendimi istediklerimi yapacak kadar güçlü hissetmem (14. Soru)…. **41**
Şekil 5.29: Bazen hiçbir işe yaramadığım hissine kapılırım (15. Soru)……. **42**
Şekil 5.30: Gelecek konusunda ümitsiz olurum (16. Soru)……... **42**
Şekil 5.31: Sosyal ilişkilerimi güçlendirmek veya sürdürmek konusunda isteksizlik duyarım (17. Soru)……... **43**
Şekil 5.32: Daha önceleri zevk veren faaliyetler artık sıkıcı gelir (18. Soru)……. **43**
Şekil 5.33: Anlaşılmadığımı ve sevilmediğimi hissederim (19. Soru)…….. **44**
Şekil 5.34: Alkol kullanırım (20. Soru)……. **44**
Şekil 5.35: Yaptığım işin takdir edilmesi beni rahatlatır (1. Soru)…… **45**
Şekil 5.36: Sorumluluklarımı iş arkadaşlarımla paylaşarak stres düzeyimi azaltmaya çalışırım (2. Soru)…… **45**
Şekil 5.37: Amirlerim ve iş arkadaşlarımla etkin bir iletişim içinde olmaya gayret ederim (3. Soru)…….. **46**
Şekil 5.38: İşyerimde beni rahatlatacak sosyal etkinliklerin olması stres düzeyimi azaltır (4. Soru)…….. **46**
Şekil 5.39: İşyerimde, arkadaşlarımdan ve amirlerimden beni rahatsız edecek bir davranış görmem (5. Soru)……... **47**
Şekil 5.40: Amirlerimin beni her zaman dinlemeye hazır olduklarını bilmek beni rahatlatır (1. Soru)……. **48**
Şekil 5.41: Arkadaşlarımdan ve ailemden duygusal destek almaya çalışırım (2. Soru)……. **48**
Şekil 5.42: İşletme içinde psikolojik danışmanlık alabileceğim bir birimin bulunması beni rahatlatır (3. Soru)…… **49**
Şekil 5.43: Performansım hakkında geri bildirim aldığımda kendimi mutlu hissederim (4. Soru)…….. **49**
Şekil 5.44: İş arkadaşlarım ve amirlerimle yaşayacağım çatışmaları en aza indirgemeye çalışırım (5. Soru)……. **50**
Şekil 5.45: Performansımın adil bir şekilde belirlendiğine ve ölçüldüğüne inancım tamdır (6. Soru)……... **50**
Şekil 5.46: Her sabah işe severek ve motive olmuş bir şekilde gelirim (7. Soru). **51**
Şekil 5.47: Stresli bir günün sonunda meditasyon veya yoga yaparak rahatlamaya çalışırım (1. Soru)……. **51**
Şekil 5.48: Sık sık egzersiz yapmak beni stresten uzaklaştırır (2. Soru)…… **52**
Şekil 5.49: Beslenmeme dikkat etmeye çalışırım (3. Soru)……... **52**

MESLEKİ STRESİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: SUQ ALSHUYUKH HASTANESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

MOHAMMED, Hussein Abdulhussein Mohammed. Mesleki Stresin İş Performansına Etkisi: Suq Alshuyukh Hastanesi Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Çankırı, 2023.

İnsanların günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında karşılaştıkları birçok problem mevcuttur. Stres bu problemlerin sonucu olarak ortaya çıkar ve yaşam kalitelerini ve iş performanslarını olumsuz olarak etkiler. Değişiklikler, olaylar, çatışmalar veya gelişmeler strese neden olabilirler. Stres; bireyi fiziksel, sosyal, psikolojik ve davranışsal olarak etkileyen bir unsurdur. İnsanlar stres karşısında farklı tutumlar ve davranışlar gösterirler. Günümüzün hızlı hayat temposu insanları hızlı hareket etmeye ve karar vermeye zorlamaktadır. Bu durum da kişilerin daha stresli bir hayat yaşamalarına neden olmaktadır. Bunun da doğal bir sonucu olarak da çalışma esnasında çeşitli hatalar yapılmaktadır. Bu hataların bir kısmı da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönünden problemlere neden olmaktadır. Bu tür hatalar özellikle sağlık çalışmalarında daha tehlikeli olabilmektedir. Sağlık çalışmalarında hataya toleransın diğer alanlara göre çok az olması, bu alanda çalışan insanların mesleki stresini artırmakta, bu durum da iş tatminlerine ve dolayısı ile performanslarına olumsuz olarak yansımaktadır.

Bu çalışma, sağlık sektörü çalışanlarının stres düzeylerini tespit etmek ve yaşanan stresin performans üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla Irak'ın güneyindeki Zi Kar Valiliğinde bulunan Suq Alshuyukh Hastanesi'nde çalışan 250 sağlık personeline anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlardan çalışanların amirleri tarafından takdir edilmesinin ve dinlenmesinin stresle başa çıkmada etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışma esnasında çalışanlar için sağlanan güvenliğin, maaş ve terfilerin, çalışanlara verilen kişisel gelişim ve yükselme imkanının performansı artırmada en etkili faktörler görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanları, Meslek stres, İş sağlığı ve güvenliği

EFFECT OF OCCUPATIONAL STRESS ON JOB PERFORMANCE: SUQ ALSHUYUKH HOSPITAL CASE

SUMMARY

MOHAMMED, Hussein Abdulhussein Mohammed. Effect of Occupational Stress on Job Performance: Suq Alshuyukh Hospital Case, (Master Thesis), Çankırı, 2023.

There are many problems that people face in their daily and occupational lives. Stress arises as a result of these problems and negatively affects their quality of life and work performance. Changes, events, conflicts or developments can cause stress. Stress is a factor that affects the individual physically, socially, psychologically and behaviorally. People show different attitudes and behaviors in the face of stress. Today's fast pace of life forces people to act quickly and make decisions. This situation causes people to live a more stressful life. As a natural consequence of this, various mistakes are made during working. Some of these mistakes cause problems in terms of occupational health and safety (OHS). Such mistakes can be more dangerous, especially in health sector. The fact that there is less tolerance for errors in health sector compared to other fields increases the occupational stress of people working in this field, which negatively affects their job satisfaction and performance.

This study was carried out to determine the stress levels of health sector workers and to examine the effects of stress on performance. For this purpose, a questionnaire was applied to 250 health personnel working at Suq Alshuyukh Hospital in Zi Kar Governorate in the south of Iraq. From the results obtained, it was seen that the appreciation and being listened of the employees by their supervisors are effective in coping with stress. In addition, the most effective factors in increasing the performance were the security provided for the employees during the work, the salary and promotions, the personal development and promotion opportunities given to the employees.

Key Words: Healty workers, Occupational stress, Occupational health and safety

1. GİRİŞ

Kişilerin çeşitli olaylara karşı verdiği tepkiler olarak tanımlanabilen stres insanların gerek günlük hayatlarında gerekse çalışma hayatlarında davranışlarını olumsuz yönde etkiler. Günümüzün görünmeyen hastalığı olarak da bilinen ve günlük hayatın ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen stresin tarih öncesi çağlardan beri olumsuz etkileri bilinmektedir. Günümüzde ise bu etkiler çok daha belirgin hale gelmiştir (Tanşu 2009).

Mesleki stres veya bir başka ifade şekliyle iş stresi, çalışanların yeteneklerindeki yetersizliklere, fiziksel ya da psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan ve çalışanlarda gerilime neden olan durum olarak tanımlanabilir (Güner ve diğerleri, 2014). Mesleki stres ayrıca kişinin iyilik halini tehlikeye sokan ve kaynaklarını tüketmesine yol açan kişi ile çevresi arasındaki ilişki olarak da tanımlanabilir (Nur 2011).

Günümüzde gelişen teknolojiyle birlikte yaşam temposu da artmıştır ve bu durum insanların strese maruz kalmalarına neden olacak pek çok olaya sebep olmaktadır. Maruz kalınan stresin bir kısmının kaynağı kişisel iken bir kısmının kaynağı da çevreseldir. Günümüzün hızlı hayat temposu insanları hızlı hareket etmeye ve karar vermeye zorlamaktadır. Bu durum da kişilerin daha stresli bir hayat yaşamalarına neden olmaktadır (Ergül 2012). Bunun da doğal bir sonucu olarak çalışma esnasında çeşitli hatalar yapılmaktadır. Bu hataların bir kısmı da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönünden problemlere neden olmaktadır. Bu tür hatalar özellikle sağlık çalışmalarında daha tehlikeli olabilmektedir. Sağlık çalışmalarında hataya toleransın diğer alanlara göre çok az olması, bu alanda çalışan insanların mesleki stresini artırmakta, bu durum da iş tatminlerine ve dolayısı ile performanslarına olumsuz olarak yansımaktadır (Söyler 2018).

Dolayısıyla, stres hakkında bilinçlenerek stresi kontrol altına almak ve zararlarını asgari seviyeye çekmek günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu şekilde çalışanlar rahat ve huzurlu bir iş yaşantısına sahip olurlar ve stresin olumsuz etkilerinden kaçınabilirler (Paşa 2007).

Bu çalışmada, genellikle çalışma ortamları için kullanılan bir terim olan ve çalışanların yaptıkları işten kaynaklanan yükümlülükler ve çalışma ortamı şartları ve koşulları nedeniyle karşılaştıkları sürekli veya artan stresi ifade eden mesleki stresin çalışma hayatındaki önemi ele alınarak bir sağlık kuruluşunda çalışanların performansları üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2. STRES

2.1 Stresin Tanımı

Günümüzün hastalığı olarak da adlandırılan stres bireylerde ve örgütlerde farklı tepkiler olarak ortaya çıkmaktadır (Özcan ve diğerleri, 2014). Stres insanların yaşadığı baskı ve gerilimler olarak tanımlanabilir ve insanlığın varoluşundan günümüze kadar da etkisini devam ettirdiği kabul edilmektedir (Ülkü 2017). Günümüzde stresi ifade etmek için çok sayıda tanım mevcut olup ortak kabul görmüş bir tanım yoktur. Yapılan tanımlar genellikle tanım yapan kişilerin çalışma alanlarına göre farklılık göstermektedir. Tıp, davranış bilimleri ve sosyal bilimler gibi disiplinlerle iştigal eden kişiler tarafından genellikle stresin farklı şekillerde tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir (Söyler 2018).

Fen ve doğa bilimlerine göre stres, vücutta deformasyona veya şekil değişikliklerine yol açan bir güç olarak tanımlanırken, davranış bilimlerine göre stres, gerginliğe neden olan bir durum ile ilgili olarak yaşanan gerginlik, hasar ve gerilime karşı direnç sonuçları doğuran ekstrem durumlar olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanıma göre ise stres, bireyin çevresi ile yaşadığı uyumsuzluklar neticesinde, çevrelerinden gelen mevcut ve potansiyel tehditlere ilişkin gösterdikleri fiziksel ve psikolojik belirtilerdir (Söyler 2018).

Çok sayıda değişken stres oluşumunda etkilidir. Bireyin kendisi ve ailesi ile ilgili faktörler, iş çevresi ile ilgili faktörler, bireyin yaşamını sürdürdüğü genel çevresi ile ilgili faktörler, ülke ve dünya ekonomisinde yaşanan belirsizlikler ile ilgili faktörler, politik hayatın belirsizliği ile ilgili faktörler, çalışılan kente ilişkin faktörler, teknolojik değişim ile ilgili faktörler ve sosyal ve kültürel değişimlerden kaynaklanan faktörler bu değişkenlerin başlıcalarıdır (Söyler 2018).

Yorgunluk, nabız hızında artış, solunum sayısında artış ve uyku düzeninde bozukluk gibi fiziksel olumsuzluklara ilave olarak psikolojik bozukluklar da strese maruz kalan kişilerde sıklıkla görülür. Özellikle, çalışma ortamları daha fazla strese neden olmaktadır. Aşırı gürültü, yetersiz veya uygun olmayan ışık, termal konforla

ilgili problemler, ağır sorumluluklar ve işin yürütülmesinden kaynaklanan sorumluluklar stres nedenleri arasındadır (Söyler 2018).

Ancak, günümüzde küreselleşmenin ve modernleşmenin de etkisiyle artan yaşam temposuyla birlikte stres kaynakları çeşitlenmiş ve çoğalmıştır. Bireysel olarak stresi etkileyen çok fazla değişken vardır. Özellikle insanların kişilik özellikleri ve olaylar karşısındaki tepkileri maruz kalınan şiddetin seviyesini doğrudan etkilemektedir (Ülkü 2017). Stres, çalışanların verimliliklerini özellikle zihinsel ve duygusal yeteneklerini ortaya koymalarını olumsuz yönde etkilemektedir (Özcan ve diğerleri, 2014).

2.2 Stresin Belirtileri

Stresin çeşitli belirtileri vardır. Bunlar genel olarak dört başlık altında sınıflandırılabilir: fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal.

Kalp çarpıntısı, kan basıncında artış, uyku düzeninde bozukluk, sırt ve göğüs ağrısı, sürekli yorgunluk hissi, tırnak yeme, diş gıcırdatma, titreme, kekeleme, zararlı alışkanlıklarda artış, ağız ve boğazda kuruluk, kabızlık, kas ağrıları, ülser, aşırı terleme, iştah bozuklukları ve kazalarda artış gibi belirtiler stresin neden olduğu başlıca fiziksel belirtilerdir (Balcı 2014 ; Ergül 2012).

Kızgınlık, kaygı, endişe, depresyon, üzüntü, sık sık kabus görme, aşırı ağlama veya gülme krizleri, heyecan duymama, hastalık kuruntusu, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, gerginlik, özgüvende azalma veya güvensizlik hissi, aşırı alınganlık, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık ve duygusal olarak tükenmişlik stresin başlıca duygusal belirtilerindendir (Balcı 2014 ; Ergül 2012).

Konsantrasyon güçlüğü, karar vermede güçlük, unutkanlık ve hafıza kaybı, kafa karışıklığı, çeşitli korkular, karamsarlık, aşırı derecede hayal kurma, mizah anlayışında kayıp, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda düşüş ve muhakeme kabiliyetinde zayıflama stres sonucu meydana gelen zihinsel belirtiler olarak ifade edilebilir (Balcı 2014 ; Ergül 2012).

Diğer insanlardan soyutlanmak, insanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlama, kusuru başkalarında arama, başkalarını sözlü rencide etme, alınganlık, iletişim kuramama, yalnızlık ve ben merkezli olma, birçok insanla küs olma ve konuşmama da stresin sosyal belirtilerindendir (Balcı 2014 ; Ergül 2012).

Bu sayılan belirtilerin olağan durumlar dışında sıklıkla görülmeye başlanması durumunda bireylerin stres altında olduğu anlaşılır. Stresin kontrol altında tutulabilmesi için öncelikle bireylerin stres altında olduğunun farkına varılması gerekir. Bu durumda yapılması gereken bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerinin iyi analiz edilmesi gerekir. Bu şekilde stresle baş edilebilir (Ergül 2012).

2.3 Stres Kaynakları

Bireyde stres oluşumuna neden olan etkenler stres kaynakları olarak adlandırılır. Bu etkenler aynı zamanda stresör olarak da ifade edilebilir. Strese neden olan çok sayıda etken vardır. Strese neden olan faktörler bireyin kendisinden, iş çevresinden, ailesinden ve fiziksel çevresinden kaynaklanabilir (Ülkü 2017; Balcı 2014; Ergül 2012).

2.3.1 Bireysel stres kaynakları

Bireyin kişisel özellikleriyle alakalı stres kaynaklarıdır. Daha çok bireyin psikolojik ve fizyolojik özellikleriyle alakalıdır. Karşılaşılan olumsuzluklara gösterilen direnç, rekabet etme isteği, başarılı olma arzusu ve duygusal yapı gibi etkenlerin her biri kişisel stres kaynağı olarak kabul edilebilir. Sağlık sorunları, evlilik sorunları, çocukların eğitimi, kişilik yapısı, anlayış farklılıkları, yeni bir iş veya ortam, bireyin yaşı ve ekonomik sıkıntılar bireysel stres kaynaklarındandır. Bunların sonucu olarak da bireyin daha sağlıksız, motivasyonunun düşük, üretkenliğinin daha az olduğu görülür. Bireysel stres kaynakları üzerinde daha çok kişilik, yaş, cinsiyet, aile yapısı ve ekonomik şartların ön plana çıktığı söylenebilir (Balcı 2014; Paşar 2007; Ülkü 2017).

Kişilik her bir bireyin farklı bir şekilde sergilediği tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla hiçbir birey bir diğer bireye benzemediği için yaşayan insan sayısı kadar farklı kişilik vardır. Bu durum her bir bireyin farklı parmak izine sahip olması gibidir. Daha geniş bir tanımla kişilik, zaman ve şartların bireylere biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği, belirli bir zaman içerisinde de devamlılığını koruyan psikolojik davranışlarındaki farklılıkları ve benzerlikleri belirleyen eğilimlerin tümüne verilen addır (Balcı 2014).

Stres kaynaklarına karşı bireyin sergilediği tepki üzerinde bireyin kişiliği, fizyolojik yatkınlığı ve geçmiş tecrübeleri gibi çok sayıda bireysel faktörün etkisi vardır. Dürtüler, acelecilik, mükemmeliyetçilik, insanları memnun etme düşüncesi, çok çalışmak, güçlü olmak, ulaşılması imkansıza ulaşmaya çalışmak, işin kaybedilmesi endişesi, gereğinden fazla sorumluluk ve görev yüklenmek gibi faktörler bireysel stresin başlıca kaynaklarıdır (Balcı 2014).

Bireylerin stresten etkilenmeleri farklı olduğu için aynı yoğunluktaki stresin farklı bireyler üzerindeki etkisi de farklı olmaktadır. Büyük yaşam streslerinin üstesinden gelmede bazı bireyler çok iyi performans gösteririrken, önemsiz seviyedeki streslerin diğer bazı bireyleri ciddi olarak zorladığı görülebilir (Ülkü 2017). Dolayısıyla, kişisel özellikler oldukça önemlidir. Ayrıca, bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi ve yaşam tarzı da bireysel stres üzerinde etkilidir. İlerleyen yaşlarda stresle baş etme kabiliyeti azalabilmekle birlikte bazen de artan yaşla birlikte artan deneyim sonucu artabilmektedir. Menapoz ve andropoz dönemlerinde de stresin arttığı bilinmektedir (İlter 2014).

Stres üzerinde etkili olan bir diğer değişken de cinsiyettir. Kadınların ve erkeklerin yaşamlarındaki benzer stres kaynaklarına verdikleri anlam ve tepkiler farklı olmaktadır. Erkeklerin baskın olduğu çalışma alanlarda son yıllarda kadın çalışanların sayılarının artmasına paralel olarak, kadın çalışanların erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında daha fazla strese maruz kalabilecekleri belirtilmiştir. Evdeki iş yükünün de çoğunlukla kadın çalışanların üzerinde olması kadınların daha fazla strese maruz kalmasına neden olmaktadır. İlave olarak cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, psikolojik ve fiziksel şiddet, kadının aile yaşamındaki sorumluklar ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukların çatışması, psikolojik baskı ve benzeri durumlar kadın çalışanları iş ortamında etkileyen stres kaynakları olarak ifade edilmektedir (Ülkü 2017; Balcı 2014; Kaymaz 2019; Calvarese 2015).

Evli kadınlar için evdeki iş yükünün genellikle kadınların üzerinde olması, geçimsizlik, eşin hastalanması veya ölümü gibi durumlar stresi artırmakla birlikte olumlu bir evlilik süreci evli kadınların bekar olanlara göre daha düşük seviyede strese maruz kalmaların neden olmaktadır (Ülkü 2017; Coombs ve Fawzy 1982; Lawal ve diğerleri, 2022). Bekar olan bireyler evlilere nazaran gelecek hakkında daha fazla endişe duymaktayken buna karşın evle ilgili ve aile bireyleriyle alakalı problemleri ise daha az yaşarlar (Ülkü 2017).

Eğitim düzeyi, bilgi ve tecrübenin artışıyla birlikte stresle baş edebilmenin kolaylaştığı görülmüştür. Bununla birlikte üniversite mezunlarının daha düşük eğitim düzeylerine sahip bireylerden daha fazla yıprandığı da belirtilmiştir (Ülkü 2017; Lunau ve diğerleri, 2015). Eğitim ve sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma yaşamındaki stres düzeyinde azalma görüldüğü rapor edilmiştir (Örücü ve diğerleri, 2011).

Stres üzerinde etkili olan diğer bir değişken de bireyin içinde bulunduğu yaşam tarzıdır. Birey doğal yaşam tarzından ne kadar uzaklaşır bir takım saplantılara ne kadar yönelirse, stres ortamını da o ölçüde kendisi için yaratmış olur. Özellikle içki, sigara, uyuşturucu ya da ilaçlara meyilli olma vücut üzerinde anormal uyarıcı etkilere sebep olmaktadır. Bunların yanında hızlı yaşam, her gün her gece değişik ortamlarda bulunmak, uyku düzeninin bozulması da vücut direncini kırarak strese kaynaklık edebilecek unsurlardır (Ülkü 2017).

2.3.2 Çevresel stres kaynakları

Bireyin yaşadığı ülkede veya dünyada yaşanan ekonomik sıkıntılar ve siyasi belirsizlikler, teknolojideki hızlı değişimler, sosyal ve kültürel yapı ve yaşanılan kentin çevresel ve ulaşım sorunları çevresel stres kaynaklarının başlıcalarındandır (Gökgöz 2013).

Ülke ekonomisinde veya bütün dünyada yaşanan ekonomik krizler bireylerde gelecekle ilgili kaygılara neden olmaktadır. Ekonomik krizler sonucu mevcut işlerin kaybedilmesi veya kaybedilmesi ihtimali, gençlerin iş bulmada zorluk yaşamaları, hayat pahalılığı ve yüksek enflasyon bireylerin yaşamalarını zorlaştırır. Dolayısıyla ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde bu nedenlerden dolayı toplumun tüm kesimlerinde stres artar (Ülkü 2017).

Siyasi belirsizlikler bireylerin zihinsel sağlığını olumsuz olarak etkilerler. Siyasi istikrarsızlık, sıklıkla değişen hükümetler ve toplumların yönetilmesinde önemli olan konularda uzlaşma sağlanamaması siyasi belirsizliklerin hakim olduğu zamanlarda görülür. Bu durumların doğal bir sonucu olarak bireyler daha fazla strese maruz kalırlar. Bu durumlar özellikle bireylerin yeterli olgunluğa sahip olmadığı ve hoşgörü kültürünün hakim olmadığı toplumlarda görülür.

Toplum yapısındaki sosyal ve kültürel değişimler bireyde strese neden olmaktadır (Tanşu 2009). Hızlı küreselleşme sonucu toplumların sosyal ve kültürel

yapıları değişmektedir. Bu değişimler toplumun örf adetlerinde ve değerlerinde de değişimlere neden olmaktadır (Gökgöz 2013). Teknolojideki baş döndürücü gelişme sonucu geleneksel toplum yapısından çağdaş bir toplum yapısına dönüşme zorunluluğu bireyler üzerinde baskı oluşturmakta ve çağdaş topluma uyumla ilgili sıkıntılara da neden olmaktadır. Bireylerin önemli bir kısmı yapıları gereği bu değişimlere uyum sağlayamamakta ve hatta direnç göstermektedir. Bunun gibi durumlarda bireyler; yıllarca bildikleri, inandıkları ve yararlandıkları kültür unsurlarının farklı boyutlar kazanmış olduğunu hissederek, zihnen uyumsuzluk yaşayarak yoğun bir gerilim ve kaygılanma sürecine girmektedirler. Kırsal yaşamdan kentsel yaşama geçiş, durağanlıktan hareketliliğe geçiş, kendi kendine yeterlilikten tüketim ekonomisine geçiş, kapalı sistemden açık sisteme geçiş, bedensel aktiflikten hareketsizliğe geçiş gibi farklı durumlarla beliren değişim, bireyler için stres unsuru olabilmektedir (Ülkü 2017).

2.3.3 Fiziksel stres kaynakları

Gerek bireyin günlük yaşamı esnasında gerekse de çalışma yaşamında ruhsal ve bedensel olarak etkilendiği faktörler vardır. Gürültü, sıcaklık, aydınlatma ve nem ve basınç gibi faktörler bireyin yaşam konforunu olumsuz olarak etkileyen fiziksel faktörlerdir. Bu faktörlerin uygun değerlerden farklı olması durumunda istenmeyen olayların yaşanması ihtimali artmaktadır (Ülkü 2017).

Gürültü önemli bir fiziksel risk faktörü olup gerek günlük yaşamda gerekse çalışma ortamında bireyin karşılaştığı bir durumdur. Gürültü seviyesi belirli değerlerin üzerinde olması durumunda maruz kalma süresine göre geçici ve kalıcı işitme kayıplarına neden olmaktadır. Gürültünün insanlar üzerindeki olumsuz etkileri üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlardan ilki fizyolojik etkilerdir. Geçici veya kalıcı işitme kayıpları, dolaşım sisteminde bozukluklar, kan basıncında artış, hızlı solunum, kalp atış ritminde düşme ve ani refleksler fizyolojik etkilerdir. İş veriminin düşmesi, hareketlerde yavaşlama ve konsantrasyon bozukluğu da performans etkileridir. Davranış bozuklukları, aşırı sinirlenme ve stres de gürültünün psikolojik etkileridir (Toprak ve Aktürk 2004).

İnsan vücudu termodinamik bir sistem olup besin ve oksijen kullanarak mekanik iş ve ısı oluşturur. Sağlıklı bir bireyin vücut sıcaklığı 36,4-37,2 °C aralığında olmalıdır. Termodinamik bir sistem olan vücut sıcaklığı bu değerler arasında tutmaya çalışır. Soğuk havalarda oksijenle besin maddelerinin yakılmasıyla

ve sıcak havalarda da terleme ile vücut sıcaklığı yukarıda belirtilen aralıklarda tutulmaya çalışılır (Yapıcı ve Baş 2015).

Vücut sıcaklığının ideal değerinden yüksek olması durumunda bireyin vücudunda kaşıntıya neden olan kırmızı lekeler oluşur. Ayrıca, moral ve konsantrasyon bozuklukları, çabuk yorulma, sinirlilik, aşırı duyarlılık ve endişeye de neden olur. Düşük sıcaklıklar ise uyuşukluk, organlarda hissizlik ve donmaya neden olur. İlave olarak, yüksek sıcaklık çalışanların yetenek ve becerilerini azaltarak iş kazalarının artmasına neden olur (Ülkü 2017; Gökgöz 2013).

Günümüze kadar yapılan çeşitli çalışmalarda, iş yerlerinde uygun çalışma sıcaklığının 18 °C olduğu belirtilmiştir. Bu sıcaklık vücudun normal ısı dengesini devam ettirebildiği sıcaklıktır. Bununla birlikte farklı iş ortamları için bu uygun çalışma sıcaklığı değerleri değişebilir (Ülkü 2017).

Aydınlık önemli bir güvenlik unsurudur ve insanların çalışması için gerekli olan fiziki şartlardan biridir. Yetersiz bir ışık miktarı, görme alanını daralttığı gibi, nesnelerin açık bir şekilde görülüp algılanmasına imkan vermemektedir. Parlaklık ve aşırı ışıklandırma, yetersiz aydınlatma gibi nesnelerin açıkça görülmesini engellemektedir. Çalışma yerinin yeterince ışıklandırılması ile işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki vardır. Kötü ışıklandırma; sıkıntılı bir çalışma ortamının oluşmasına, göz sinirlerinin yıpranmasına, zayıflamasına, geçici veya daimi körlüklere yol açmaktadır (Gökgöz 2013).

İşyerlerindeki yetersiz aydınlatma göz yorgunluğuna, bedensel yorgunluğa, baş ağrısına, strese ve kazalara neden olabilir. Öte yandan, çok fazla ışık da parlama, baş ağrıları ve stres gibi güvenlik ve sağlık sorunlarına neden olabilir. Her iki durum da yapılan işte hatalara, düşük kaliteye ve düşük üretkenliğe yol açabilir. Çeşitli araştırmalar, iş yerindeki uygun aydınlatmanın, artan üretkenlik ve hataların azalması açısından fayda sağladığını göstermektedir. Çalışma yerinin yeterince ışıklandırılması ile işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında sıkı bir ilişki olduğu daha önce yapılan çalışmalarda belirtilmiştir (Tanşu 2009).

2.4 Mesleki Stres

Mesleki stres, çalışma yaşamının bir parçası olarak kabul edilir. Birçok meslekte yaşanan ciddi bir problem olup çalışanların ruh ve beden sağlıklarını olumsuz yönde etkiler. Mesleki stres, bireylerin bilgi ve yeteneklerine uymayan ve

verimli çalışma yeteneklerini zorlayan zorlu görevler ve baskılar ile karşı karşıya kaldıklarında gösterebilecekleri tepki olarak tanımlanır (Kanellakis ve diğerleri, 2018). İş stresi veya çalışma stresi olarak da ifade edilebilen mesleki stres çalışanlar ve kuruluşlar için ciddi sorunlara neden olan büyüyen bir problemdir. Yapılan işten kaynaklanan gerginlik, endişe, hayal kırıklığı, öfke ve depresyon gibi arzu edilmeyen duyguların deneyimi olarak da tanımlanabilir (Yavan ve Pekkaya 2017).

Mesleki stres, günümüzün sıkı rekabet koşulları ve hızlı küreselleşme nedeniyle hem işletmeleri hem de çalışanları daha fazla etkilemektedir. Çalışanların mesleki etkinlikleri üzerinde oldukça etkili bir durumdur. Özellikle çalışanların çalışma şekilleri ve diğer insanlarla ilişkileri bu durumdan etkilenmektedir. Bu olumsuz etkilenmeler sonucu çalışanların verimlerinde meydana gelen düşüşün maddi olarak maliyeti toplumlar için ciddi boyutlara ulaşmaktadır (Özata ve Yorulmaz 2020; Karabay 2015).

Çalışma ortamının neden olduğu stres doğrudan veya dolaylı şekilde çalışanların ortak bir problemi haline gelmiştir. Çalışanların zamanlarının büyük kısmı çalışma ortamlarında geçmektedir. Dolayısıyla, mesleki stres çalışanlarda ciddi boyutta sağlık problemlerinin çıkmasına neden olmaktadır (Özata ve Yorulmaz 2020). İş yeri ortamlarında verimin düşmemesi ve çalışanların ciddi sağlık problemleri yaşamaması ve mesleki stresten kaynaklı çalışanların ve hizmet alanların asgari düzeyde etkilenmesi için çok farklı meslek gruplarında ciddi çalışmalar yapılmıştır.

Sait Söyler tarafından yapılan bir çalışmada sağlık sektörü çalışanlarının maruz kaldıkları mesleki stres ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek ve sağlık çalışanlarında mesleki stres ve iş tatmini arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünü belirlemek için bir meta analiz çalışması yapılmıştır. Yapılan bu çalışmada işletmelerin sahip oldukları insan kaynaklarının verimliliğini azami düzeye çıkarmaları gerektiği ve çalışanların yüksek verimlilikle çalışmalarının iş tatminleriyle doğrudan ilişkili olduğu ifade edilmiştir. İlave olarak, çalışanların iş tatmininde çok sayıda değişken olmakla birlikte en önemli değişkenin maruz kalınan mesleki stres olduğu da ifade edilmiştir. Ulusal ve uluslararası çalışmalardan elde edilen verilerle gerçekleştirilen meta analiz sonuçlarından iş tatmini üzerinde mesleki stresin olumsuz etkisinin oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir. Sağlık seköründe çalışanlar tarafından yapılan hataların sonuçlarının çok yıkıcı olması nedeniyle

mesleki stresi azaltıcı önlemlerin alınarak iş doyumlarının artırılmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Söyler 2018).

Özcan vd. Konya Numune Hastanesinde sağlık çalışanlarında işe bağlı stresle ilgili bir saha çalışmasını sağlık sektörü çalışanlaarının yaptıkları işten kaynaklı stres düzeylerinin hangi düzeylerde olduğu ve bunun hangi değişkenlere bağlı olduğunu belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Stresin günümüzde bireyler ve örgütler üzerinde olumsuz etkiye neden olduğu ve bireylerin ve örgütlerin bu olumsuz etkiye farklı seviyede tepkiler gösterdikleri ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışma adı geçen hastanede görev yapan 138 çalışan üzerinde uygulamalı olarak yapılmış ve bayan çalışanların ve idari birim çalışanlarının daha fazla strese maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır. Çalışmada toplama aracı olarak daha önce başka araştırmacılar tarafından kullanılan Örgütsel Stres Ölçeği kullanılmıştır (Özcan ve diğerleri, 2014).

Tokmak vd. çalışma koşulları ve bu koşulların sağlık çalışanlarında neden olduğu stres üzerine bir araştırma yapmışlardır. Yapılan bu çalışma ile sağlık çalışanlarında çalışma koşullarının strese neden olup olmayacağının ve çalışanlar üzerinde cinsiyet, yaş, gelir seviyesi, medeni durumu ve gelir düzeyi gibi değişkenlerin de etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma alan araştırması yöntemiyle Sivas ilindeki özel sektör ve kamuya bağlı sağlık kuruluşlarda çalışan 456 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulardan çalışma koşullarının orta düzeyde bir strese neden olduğu ve kamuya bağlı sağlık kuruluşlarında çalışanların daha fazla strese maruz kaldıkları görülmüştür. Ayrıca, yaşları nispeten düşük olan çalışanların da daha fazla strese maruz kaldıkları görülmüştür (Tokmak ve diğerleri, 2011).

Özata ve Yorulmaz yaptıkları çalışmada sağlık sektründe çalışan tıbbi sekreterlerin çalışma koşulları ile mesleki stresleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan bu çalışmada özellikle sosyal faktörler ile tıbbi sekreterlerin çalışma koşulları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla bir üniversite hastanesinde çalışan tıbbi sekreterlere anket uygulanmıştır. Sonuç olarak tıbbi sekreterler için mesleki stresin çalışma koşullarından etkilenmediği ve dolayısıyla mesleki stres ile çalışma koşulları arasında bir ilişkinin olmadığı sonucu çıkarılmıştır (Özata ve Yorulmaz, 2020).

Karabay yaptığı bir çalışmada sağlık sektörü çalışanlarının işten ayrılma düşüncelerine etki eden faktörrleri ele almıştır. Bu amaçla iş stresi, iş aile çatışması ve iş aile hayat tatminlerine yönelik algılara göre değerlendirme yapılmıştır. Yapılan çalışma İstanbul'daki özel sağlık kuruluşlarında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlardan bu sağlık kuruluşlarında çalışan personelin maruz kaldığı mesleki stresin işten ayrılma düşüncesini artırdığı ancak iş aile çatışmasını olumlu etkiledeği görülmüştür. Bununla birlikte mesleki stresin iş tatminini, yaşam tatminini ve aile tatminini olumsuz etkilediği ve bunların arasında en olumsuz etkinin de iş tatmini üzerinde olduğu görülmüştür (Karabay 2015).

Kamuya ait sağlık kurumlarında sağlık çalışanlarındaki stres ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma Nur tarafından yapılmıştır. Nur bu çalışmasında stres ve iş doyumu arasındaki ilişkiyie demografik özelliklere göre incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışmada bir ilde bulunan üç kamu hastanesinde çalışan sağlık personellerine anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar gelişmiş test ve analiz yönetmleriyle analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan stresin iş tatminini olumsuz olarak güçlü bir şekilde etkilediği, bayanların erkeklere göre daha çok stresli olduğu, diğer çalışanlara göre hemşirelerin en çok stresli olduğu ve çalışanların artan yaşının ve artan hizmet süresinin iş doyumunu artırdığı görülmüştür (Nur 2011).

Kanellakis ve diğerleri, elde edilen sonuçların sağlık çalışanlarının performanslarını artırmada faydalı olacağı düşüncesiyle ameliyathane bölümünde çalışan sağlık personelinin performansları üzerinde bu çalışanların mesleki streslerinin ve duygusal zekalarının etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Hem mesleki stresi hem de duygusal zekayı ölçen anketlerle niteliksel bir çalışma yürütülmüştür. Anket, Yunanistan'daki bir askeri hastanedeki sağlık ve tıp çalışanlarına uygulanmıştır. Daha sonra tanımlayıcı veri analizi yapılarak ve bağımlı değişken olarak iş performansı ile regresyon analizi yapılmıştır. Duygusal zeka düzeyi ile mesleki stres arasında pozitif bir ilişki olduğu ve her ikisinin de performansı etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışanların katıldığı operasyon sayısının mesleki stres algısını etkilediği sonucunu da varılmıştır. Son olarak, duygusal zeka düzeyi ile yıllık sıhhi izin arasında güçlü bir negatif korelasyonun olabileceği görülmüştür. Elde edilen sonuçların hastane yöneticileri tarafından performansı önemli ölçüde etkilediği görülen duygusal zeka ve mesleki stres ile ilgili

bir dizi değişkeni izlemek için bu çalışmadan elde edilen sonuçların kullanılabileceği belirtilmiştir (Kanellakis ve diğerleri, 2018).

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE STRES

Çalışanlar bir işletmenin veya kuruluşun en önemli varlıklarıdır. Bir çalışan iş yerinde hastalandığında veya yaralandığında, onu sağlığına kavuşturmak her zaman acil bir önceliktir. Ancak, ana hedef çalışanların yaralanmamasını veya hastalanmamasını her zaman sağlamaktır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde her yıl 3 milyondan fazla insan işle ilgili bir tür ciddi yaralanma veya hastalıkla mücadele etmektedir. Milyonlarca çalışan, önümüzdeki yıllarda sağlık sorunlarına dönüşebilecek çevresel sağlık tehlikelerine maruz kalmaktadır. Tahminler, çalışanların tazminat taleplerinin her hafta milyarlarca doları bulduğunu göstermektedir. Bu durum kaybedilen maaşları ve azalan verimliliği ve bir yaralanmayla baş etmenin sonucu olan psikolojik zorluklar gibi diğer maliyetleri de hesaba katmaz.

İşletmelerin ve kurumların güvenli ve sağlıklı bir şekilde işlevlerini devam ettirmelerine yardımcı olmaya odaklanan bir sektör vardır, iş sağlığı. İş sağlığı, çalışanları işteki potansiyel risklerden ve tehlikelerden korumak için tasarlanmıştır ve yaralanmaların önlenmesinden daha sonra tedavi ve bakımına kadar her konuda yardımcı olur.

Bir işletmenin faaliyet gösterdiği iş türü ne olursa olsun, iş sağlığını anlamak ve yürürlükte bir programa sahip olmak, genel sağlık maliyetlerini azaltmanın, üretkenliği artırmanın ve güvenli bir işyeri sağlamanın anahtarıdır.

3.1 İş Sağlığı

Tarihsel olarak, iş sağlığına odaklanma, öncelikle fabrika işçileri gibi el emeği yapan kişiler üzerinde odaklanmıştı. Endüstri Devrimi'nden sonra Ameika Birleşik Devletleri ve Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde çok sayıda fabrika açıldı ve bu durum insanlara iş kapısı oldu. Ancak bu fabrikalarda genellikle genç ve deneyimsiz işçiler çalıştırıyordu ve bu iş yerleri ciddi riskler içermekteydi.

Amerika Birleşik Devletleri'nde 1872'de yayınlanan bir raporda, yetersiz ekipman veya fiziksel olarak zorlu görevlerden kaynaklanan ölümlü veya uzuv

kayıpları içeren birçok olaya vurgu yapılmıştır. Fabrikalar kirliydi ve birçoğunun havalandırması yetersizdi, bu da işçileri zehirli dumanları ve birikmiş tozları solumaya zorluyordu.

İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi, çalışanların güvenli koşullarda çalışmasını denetlemek ve sağlamak için kurulmuştur. Tahminler, OSHA'nın başlamasından sonra işyeri ölümlerinin sayısının % 65 oranında düştüğünü göstermektedir. Dolayısıyla, iş sağlığı programlarını proaktif olarak uygulamaya koymak, daha güvenli ve sağlıklı iş yerleri oluşturmanın önemli bir unusuru olmuştur.

Dünya Sağlık Örgütü (ILO) iş sağlığı aşağıdaki şekilde tanımlanır:

"*İş sağlığı, işyerinde sağlık ve güvenliğin tüm yönleriyle ilgilenir ve tehlikelerin birincil olarak önlenmesine güçlü bir şekilde odaklanır. İşçilerin sağlığının, işyerinde kansere yol açan risk faktörleri, kazalar, kas-iskelet hastalıkları, solunum hastalıkları, işitme kaybı, dolaşım hastalıkları, strese bağlı bozukluklar ve bulaşıcı hastalıklar ve diğerleri dahil olmak üzere birçok belirleyicisi vardır.*"

Örneğin bir işletme, günlük ofis işi yapan çalışanları arasında karpal tünel sendromu şikayetlerinin arttığını fark edebilir. Amaç, mevcut rahatsızlığı tedavi etmek ama aynı zamanda bu durumun riskini belirlemek ve azaltmak için iş sağlığı programlarını kullanmaktır. Sonuç olarak bu işletmenin, ergonomiyi geliştirmek için çalışmalar ve yatırım yapması gerekir.

İş sağlığının nihai hedefi, aşağıdakiler de dahil olmak üzere çeşitli eylemler yoluyla işyeri ile ilgili hastalıkları ve yaralanmaları önlemektir:

- Daha güvenli çalışma uygulamaları yoluyla işyerinde güvenliğin teşvik etmek,
- Çalışanların ergonomik açıdan uygun yöntem ve eylemler kullanmasını sağlamak,
- İşyerindeki genel sağlığı izlemek ve iyileştirmeye çalışmak,
- İyileşmeye çalışan hastaları desteklemek,
- İş veya ev stresörleri olanlar için sürekli psikolojik destek sağlamak.

Özet olarak çalışanların sağlığını koruma (sağlıklı durumu devam ettirme ve iyileştirme) ve yapılan işten kaynaklı sağlık sorunu olanları tedavi etme ve rehabilite etme iş sağlığının başlıca amacıdır (Solmaz ve Solmaz 2017).

3.2 İş Güvenliği

İş güvenliği, çalışanları yapılan işle ilgili kazalardan koruyarak güvenli ortam oluşturmak amacıyla alınması gereken önlemlerin bütünü olarak tanımlanabilir. Ayrıca, çalışma ortamında yapılan işle ilgili olarak meydana gelebilecek tehlikelerden ve çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebilecek ortamalardan korunmak ve daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için gerçekleştirilen sistemli ve bilimsel çalışmalar şeklinde de tanımlanabilir (Doğru 2017). İş güvenliğinin amacı çalışanların geçimini sağlamak için yaptığı iş sırasında iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler dizisine denir (Solmaz ve Solmaz 2017).

İş sağlığı ve iş güvenliği genel olarak ayrı ayrı tanımlanabilse de yapılan çalışmalar da çoğunlukla birlikte ele alınmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre iş sağlığı ve güvenliği (İSG); tüm çalışanların bedensel, ruhsal, toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması, iş yeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması, çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması, yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı oluşturulması şeklinde tanımlanabilir (Çolak ve Çetin 2017).

İş sağlığı ve güvenliği, bütün sektörlerde çalışanların görev başındayken zarar görmelerini önlemeyi ilke edinmiş bir kavramdır. Amacı, iş güvenliğini ve sağlığını uygulamaya yönelik standartlar önererek işle ilgili yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri azaltmaktır. İş sağlığı ve güvenliği, çalışan kişilerin güvenliğini, sağlığını ve refahını korumakla ilgilenen çok disiplinli bir alandır. Tüm iş sağlığı ve güvenliği programlarının amacı güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır. Aynı zamanda, işyeri ortamından etkilenen iş arkadaşlarını, aile üyelerini, işverenleri, müşterileri, tedarikçileri, çevredeki insanları ve toplumun diğer üyelerini de korumaktır. İşyeri hekimliği, mesleki (veya endüstriyel) hijyen, halk sağlığı, güvenlik mühendisliği, kimya, sağlık gibi disiplinler dahil olmak üzere birçok konu alanı arasındaki etkileşimleri içerebilir (Bhagawati 2019).

İSG çalışmalarının temel amacı yapılan işle ilgili yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önleyerek işyeri güvenliğini ve sağlığını güçlendirmeyi amaçlayan standartlar önererek, herhangi bir sektördeki çalışanını görev başında iken zarardan korumayı ilke edinmektir (Olcay ve diğerleri, 2021).

İSG uygulamalarıyla, çalışanlar için uygun çalışma şartları sağlanarak işyerinin olumsuz etkilerinden çalışanları korumayı, sağlık koşullarını en üst seviyeye çıkararak, çalışanlar ile iş arasında bir uyum sağlanması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda temel hedefi olan iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenebilmesi için İSG uygulamaları büyük bir önem taşımaktadır (Olcay ve diğerleri, 2021).

Çalışma ortamlarında genellikle çalışanların sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek çok sayıda tehlike vardır. Koruması olmayan makineler, kaygan zeminler veya yetersiz yangın önlemleri bunların başlıcalarıdır. Çalışma ortamlarındaki tehlikeler aşağıdakiler gibi sınıflandırılabilir (Bhagawati 2019):

- Çeşitli sıvı, katı, toz, duman, buhar ve gazlardan kaynaklanan kimyasal tehlikeler,
- Gürültü, titreşim, radyasyon, basınç, aydınlatma ve termal konfordan kaynaklanan fiziksel tehlikeler,
- Bakteri, virüs ve enfekte atık gibi biyolojik tehlikeler,
- Çalışanlar tarafından kullanılan iyi tasarlanmamış makine ve donanım ve uygun olmayan çalışma konumu gibi ergonomik ilkelere uymamaktan kaynaklanan tehlikeler,
- Stresten kaynaklanan psikolojik tehlikeler (Bhagawati 2019).

3.3 Risk Faktörleri

İSG ile alakalı olarak risk faktörleri kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve stresten kaynaklı olmak üzere beş ana gruba ayrılır. Bu çalışmada özellikle bu risk faktörleri sağlık çalışanları ile alakalı olarak ifade edilecektir.

3.3.1 Kimyasal risk faktörleri

Sağlık kuruluşlarında sağlığa zararlı çok sayıda kimyasallar mevcuttur. Hem sağlık kuruluşu çalışanları hem de hizmet alanlar tarafından maruz kalınan bu kimyasallar toz, gaz, buhar ve sıvı şeklinde olabilirler. Daha önce yapılan çalışmalarda bu kimsayalların deterjanları, dezenfektanları, çeşitli gazları, sterilizasyon amaçlı maddeleri ve ilaçları içerdiği ifade edilmiştir. Bunlar kişisel

temizlik, genel temizlik ve tedavi amaçlı kullanılması zorunlu olan kimyasallardır. Hizmet alan hastalardan ziyade sağlık çalışanları daha uzun süreli bu kimyasallara maruz kaldıkları için bunları olumsuz etkileri de çalışanlar üzerinde görülmektedir. Sağlık kuruluşlarının çeşitli birimlerinde kullanılan asitler, tuzlar, uçucu organik çözücüler ve çeşitli ilaçlar sağlık çalışanlarında zamanlar alerji gibi basit rahatsızlıklardan kanser gibi çeşitli ağır hastalıklara kadar çeşitli rahatsızlıklara neden olurlar (Solmaz ve Solmaz 2017).

3.3.2 Fiziksel risk faktörleri

Gürültü, titreşim, basınç, termal konfor (sıcaklık, nem, hava akımı ve radyant ısı), aydınlatma ve radyasyondur. Sağlık kuruluşlarında ise çalışanlar genellikle gürültü, aydınlatma ve ısı gibi fiziksel risk faktörlerine maruz kalırlar. Çalışanlar üzerinde olumsuz fiziksel etkiler oluşturmaması için bu faktörlerin kabul edilebilir seveiylerde olması gerekir. Rahat bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla aydınlık seviyesinin ve sıcaklığın yeterli olması gerekir. Gürültü seviyesinin yüksek olması çalışanlarda iştime problemleri ve psikolojik sıkıntılara neden olur. Üretim yapan çalışma ortamlarında daha yüksek gürültü değerlerine müsaade edilse de sağlık kuruluşları için Dünya Sağlık Örgütü tarafından önerilen değerler daha düşük seviyededir. Gece ve gündüz gürültü değerleri arasında da fark mevcuttur.

Uygun olmayan bir aydınlatma sistemi hem çalışanların sağlığını etkiler hem de iş kazalarına sebep olur. Yetersiz seviyede aydınlatma hastanelerde gerçekleştirilen operasyonlar sırasında çalışanların görme yeteneğini olumsuz etkiler ve hatalara neden olur. Gereğinden fazla aydınlık ise göz kamaşmasına ve yorgunluğa neden olur. Fazla aydınlatma uzun dönemde ciddi hastalıklara neden olabileceği gibi gece nöbetlerinde ve yoğun bakımda çalışanlar için de sıkıntılar oluşturur.

Bir diğer fiziksel risk faktörü olan radyasyon; görüntüleme sistemleri (radyoloji), nükleer tıp, anjiyografi ve radyasyon onkolojisi birimlerinde çalışanlar için bir sağlık sorunlarına neden olabilirler. Bu birimlerde çalışanlar için özel önlemler (dozimetlerle sürekli radyasyon ölçümü ve özel kıyafetler gibi) alınır ve belirli seviyenin üzerindeki doz alımlarına müsaaede edilmiz. İlave olarak bu birimlerde çalışanlar normal izinlerine ilave olarak şua izni kullanılarlar.

Titreşim ise sağlık çalışanlarının genelinde sıklıkla görülen bir fiziksel faktörü değildir. Diş hekimleri tarafından kullanılan bir takım donanımlarla çalışma esnasında titreşimin olumsuz etkileri ile karşılaşılabilir.

Hava akım hızı, sıcaklık ve nem termal konfor şartları çalışanların sağlığı ve iş verimi için sıkıntı oluşturmayacak şekilde düzeylerde olmalıdır. Bu değerlerle ilgili yönetmelik ve standardlarda belirtilen kurallara uyulmalıdır (Solmaz ve Solmaz 2017).

3.3.3 Biyolojik risk faktörleri

Sağlık çalışanları tarafından en sık karşılaşılan biyolojik riskler herhangi bir enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilen hücre kültürlerini ve insan parazitlerini içerir. Klinik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sırasında iğne batması, kan da dahil olmak üzere diğer vücut sıvılarının bulaşı ve solunum yoluyla bulaşan enfeksiyonlar başlıca biyolojik risklerdir. Sağlık kuruluşlarında biyolojik risklerin hastalardan sağlık çalışanlarına geçmesi ve daha sonra da bunlardan da diğer sağlık personeline ve hastalara geçmesi çok ciddi sağlık problemlerine ve hatta ölümlere neden olabilmektedir.

Sağlık kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği birimi görevlileri biyolojik risklerle başedebilmek için gerekli diğer birimlerle işbirliği halinde korunma yöntemlerinin sıkı bir şekilde uygulanmasını sağlamadırlar. Özellikle, sağlık kuruluşunda çalışanların ilk olarak işe başlamasından önce giriş muayenelerinin yapılması ve aşılarının tamamlanması bu tür risklerle mücadele için oldukça önemlidir. Biyolojik risklerle mücadelede hijyen ve izolasyon önlemleri son derece önemli olup hijyen ve izolasyon kurallarına sağlık kuruluşlarında daha fazla dikkat edilmesi gerekmektedir.

Sağlık kuruluşlarında biyolojik risk faktörlerine maruziyetin asgari düzeyde olması amacıyla öncelikle toplu koruma önlemlerine başvurulmalıdır. Bu şekilde önleme mümkün olmadığı durumlarda da maske, önlük, gözlük ve eldiven gibi kişisel koruyucu ekipmanlar kullanılmalıdır (Solmaz ve Solmaz 2017).

3.3.4 Ergonomik risk faktörleri

Çalışma esnasında uzun süreli uygun olmayan ve tekrar eden duruşlar ve konumlar nedeniyle meydana gelen kas iskelet sistemi rahatsızlıkları ergonomik risk faktörleri olarak isimlendirilir. Sağlık kuruluşlarında uzun süreli çalışmalar ve

hastalara hizmet verirken güç gerektiren eylemler çalışanların kas iskelet sistemlerinde istenmeyen bir takım olumsuzluklara neden olabilmektedir. Bu sorunlar farklı yönlerde eğilme, ileriye veya yukarı doğru uzanma, kaldırma ve dönme gibi hareketler sonucu meydana gelmektedir. Özellikle bu eylemler esnasında sınırlar zorlandığında, bu eylemler sıklıkla yapıldığında ve yeterli olarak dinlenilmeden bu tekrar edildiğinde ergonomiden kaynakalı sorunlar meydana gelmektedir.

Hemşireler ve hasta bakıcıların hastalara yardımcı olmaları amacıyla hastaların taşınması veya yerine getiremediği diğer işlevlerine yardımcı olmaları gerekliliği nedeniyle bel ağrısı ile sıklıkla karşılaştıkaları görülmektedir. Ayrıca, sağlık hizmetlerinde kullanılan çeşitli donanımların taşınması ve kullanılması gerekliliği de sağlık çalışanlarında bel ağrılarına neden olabilmektedir.

Ergonomik risklerden kaynaklanan problemlerin asgari düzeyde tutulabilmesi için çalışanların bilinçlendirilmesi, kullanılan donanımların tasarımlarının ergonomik hale getirilmesi ve çalışmaların belirlenen kurallar dahilinde yapılması önem arzetmektedir (Solmaz ve Solmaz 2017).

3.3.5 Stresten kaynaklı risk faktörleri

Psikososyal riskler ve işle ilgili stres, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sıkıntılı hususların başında gelmektedir. Çalışanların sağlığını olumsuz şekilde önemli ölçüde etkilerler. Psikososyal riskler yapılan işin uygun şekilde organize edilememesinden ve yönetilememesinden kaynaklanır. Bunun sonucu olarak da çalışanlarda işle ilgili stres, tükenmişlik ve depresyon gibi olumsuz psikolojik, fiziksel ve sosyal sonuçlara yol açabilir. Psikososyal risklere neden olan çalışma koşullarından bazıları aşağıdakiler gibidir:

- Aşırı iş yükü,
- Çelişkili talepler ve yapılacak işin net bir şekilde belirlenmesi,
- Çalışanların kendilerini etkileyen kararlarda ve yaptıkları işlerde karar verme sürecine dahil olmaması,
- İyi yönetilemeyen değişim süreçleri, iş garantisi olmaması,
- Etkin olmayan iletişim, yönetimden veya çalışma arkadaşlarından destek eksikliği,
- Psikolojik ve cinsel taciz, üçüncü taraf şiddeti.

Diğer çalışma alanlarından farklı olarak sağlık kurumları çalışanları için stresin etkileri yoğun iş yükü, hasta ve yaralılara hizmet verme, gerektiğinde nöbet usulü ile çalışma ve sağlık hizmeti alan hastaları ve/veya yakınlarını teselli etme zorunluluğu hissetme gibi nedenlerden dolayı daha belirgin olmaktadır. Bu durum çalışanlar da gerginliği de yol açmaktadır.

Tükenmişlik özellikle sağlık çalışanlarında görülüp fiziksel ve duygusal çöküş olarak tanımlanabilir. Sıklıkla doktor, hemşire ve fizyoterapistler gibi uzun süreli ağır işler yapan sağlık çalışanlarında görülür.

Buraya kadar ifade edilen risklere ek olarak fiziksel şiddet, sözlü şiddet, kullanılan makine ve donanımların usulüne uygun kullanılmaması, bakım ve onarımlarının yapılamaması da sağlık çalışanlarının sağlık ve güvenliklerini de etkiler (Solmaz ve Solmaz 2017).

4. METODOLOJİ

4.1 Araştırmanın Amacı

Gelişen teknoloji ve artan refahla birlikte insanların bireyselliği daha fazla ön plan çıkmakta ve iş yaşamlarında hem performanslarını artırmaya hem de stres düzeylerini dengelemeye çalışmaktadırlar. Bu çalışma, sağlık sektörü çalışanlarının stres düzeylerini tespit etmek ve yaşanan stresin performans üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın amacı üç farklı ölçek kullanarak sağlık çalışanlarının performansını, stresini ve stresle başetme yöntemlerini değerlemektir.

4.2 Araştırmanın Evreni

Bu araştırmada Irak'ın güneyindeki Zi Kar Valiliğinde bulunan Suq AlShuyukh Hastanesi'nde çalışan 250 sağlık personeline anket uygulanmıştır. Sağlık çalışanları araştırmanın ana kütlesi olarak seçilmiştir. Bunun nedeni de sağlıkk çalışanlarının yaptıkları iş itibari ile strese neden olacak olaylarla karşılaşma olasılıklarının yüksek olmasıdır.

4.3 Araştırmanın Kullanılan Yöntem

Bu araştırmada kullanılan ölçek performans değerleme ölçeği, stres değerleme ölçeği, stresle başa çıkma ölçeği olmak üzere birbirinden farklı üç ayrı ölçekten oluşmuştur. Araştırma her bir ölçekte "evet" ve "hayır" ifadelerinin bulunduğu 49 sorudan oluşan anket çalışmasına dayanmaktadır. Birinci ölçek olan performans değerleme ölçeğinde 14, ikinci ölçek olan stres değerleme ölçeğinde 20, üçüncü ölçek olan stresle başa çıkma ölçeğinde ise 15 soru yer almaktadır. Anketin veri toplama aşaması 01 Mayıs 2022 ve 01 Ağustos 2022 arasındaki üç aylık zaman dilimi içerisinde tamamlanmıştır. Anket formunun hazırlanmasında Paşa (2007) tarafından uygulaması yapılan ve geçerliliği test edilen soru formundan

yararlanılmıştır. Anket sonuçlarının analiz edilmesinde SPSS programı kullanılmıştır.

5. BULGULARIN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

5.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Mesleki stresin çalışma performansına etkisinin değerlendirmesine katılan bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durumu, çalışma yılına göre belirlenen demografik özellikleri aşağıda verilmiştir.

5.1.1 Bireylerin cinsiyet durumuna göre dağılımı

Mesleki stresin çalışma performansına etkisinin değerlendirmesine katılan bireylerin cinsiyet gruplarına ilişkin dağılım Çizelge 5.1'de verilmektedir. Çizelgeden görüldüğü gibi çalışanların % 58'i erkeklerden ve kalan % 48'i de kadınlardan oluşmaktadır.

Çizelge 5.1: Katılımcıların cinsiyet durumuna göre dağılımı.

Cinsiyet	Frekans	Yüzdelik dilim
Erkek	145	58,0
Kadın	105	42,0
Toplam	250	100,0

5.1.2 Bireylerin medeni durumlarına göre dağılımı

Mesleki stresin çalışma performansına etkisinin değerlendirmesine katılan bireylerin medeni durumlarına ilişkin dağılım Çizelge 5.2'de verilmektedir.

Çizelge 5.2: Katılımcıların cinsiyet durumuna göre dağılımı.

Medeni Durum	Frekans	Yüzdelik dilim
Evli	156	62,4
Bekar	94	37,6
Toplam	250	100,0

5.1.3 Bireylerin yaşlarına göre dağılımı

Mesleki stresin çalışma iş performansına etkisimnin değerlendirmesine katılan bireylerin yaşlarına ilişkin dağılım Çizelge 5.3'te verilmektedir.

Çizelge 5.3: Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı.

Yaş	Frekans	Yüzdelik Dilim
18-25	46	18,4
26-35	133	53,2
36-40	27	10,8
41 ve üzeri	44	17,6
Toplam	250	100,0

5.1.4 Bireylerin eğitim durumlarına göre dağılımı

Mesleki stresin çalışma performansına etkisinin değerlendirmesine katılan bireylerin eğitim durumuna ilişkin dağılım Çizelge 5.4'te verilmektedir.

Çizelge 5.4: Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı.

Eğitim durumu	Frekans	Yüzdelik dilim
İlköğretim	5	2,0
Lise	20	8,0
Yüksekokul	113	45,2
Üniversite	104	41,6
Lisansüstü	8	3,2
Toplam	250	100,0

5.1.5 Bireylerin meslekte geçen sürelerine göre dağılımı

Mesleki stresin çalışma performansına etkisinin değerlendirmesine katılan bireylerin çalışma yıllarına ilişkin dağılım Çizelge 5.5'te verilmektedir.

Çizelge 5.5: Katılımcıların çalışma yıllarına göre dağılımı.

Çalışma yılı	Frekans	Yüzdelik dilim
1-10	173	69,2
11-25	66	26,4
26 ve üzeri	11	4,4
Toplam	250	100,0

5.1.6 Ölçeklerin geçerlilik analizi

Bu çalışma kapsamın kullanılan ölçekler ve Cronbach's Alpha değerleri Çizelge 5.6'da verilmektedir.

Çizelge 5.6: Ölçeklerin geçerlilik analizi.

Ölçekler	Cronbach's Alpha Değerleri
Performans değerleme ölçeği	0,794
Stres değerleme ölçeği	0,770
Stresle başa çıkma ölçeği	0,656
Mesleki stres ve iş performansına etkisinin değerlendirmesi ölçeği (bütün ölçek)	0,740

Çizelge 5.6'da görüldüğü üzere sırasıyla; performans değerleme ölçeği, stres değerleme ölçeği, stresle başa çıkma ölçeği ve mesleki stresin çalışma performansına etkisinin değerlendirmesi ölçeği (bütün ölçek) Cronbach's Alpha Değerleri: 0,794; 0,770; 0,656; 0,740 olarak bulunmuştur. Bu değerler 0,5 değerinden büyük olduğu için yeterli ve istenilen seviyededir (George ve Mallery 2003).

5.2 Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

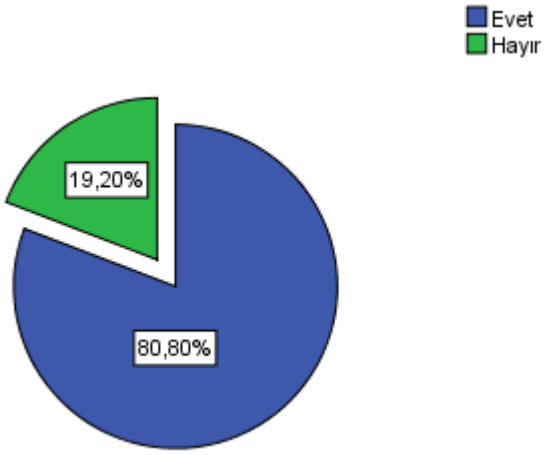
Ankete katılan bireylerin performans değerleme, stres değerleme ve stresle başa çıkma ölçeklerinden oluşan toplam puanlar açısından betimleyici istatistikler Çizelge 5.7'de verilmiştir. Çizelgeye göre performans değerleme ölçeğinden alınan puan ortalaması 1,3066 (SS= 0,01479), stres değerlemesinden 1,4904 (SS= 0,01116) ve stresle başa çıkmadan 1,3312 (SS= 0,01145)'dir. Gerçekleştirilen normallik testi sonucuna göre ölçeklere ait çarpıklık- basıklık (skewness - kurtosis) değerleri de Çizelge 5.7'de verilmiştir. Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin aralığı ±1 arasında kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell 2013). Tabloda görüldüğü üzere ölçek çarpıklık ve basıklık değerlerine göre normal dağılım göstermektedir.

Çizelge 5.7: Betimleyici istatistikler

	N	Ortalama	Std. hata	Std. Sapma	Skewness	Std. hata	Kurtosis	Std. hata
Performans değerleme	250	1,3066	0,01479	0,23388	0,872	0,154	0,530	0,307
Stres değerleme	250	1,4904	0,01116	0,17644	-0,699	0,154	0,012	0,307
Stresle başa çıkma	250	1,3312	0,01145	0,18111	0,107	0,154	-0,780	0,307

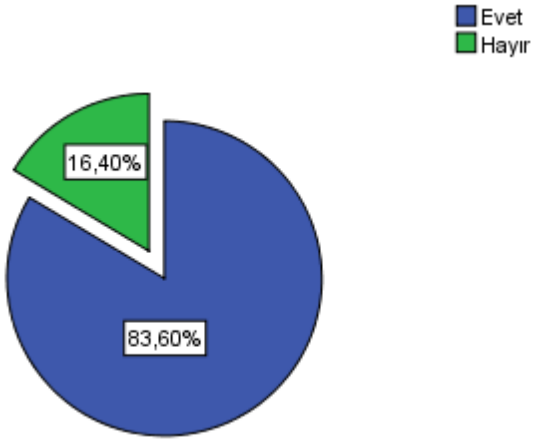
5.3 Performans Değerleme Ölçeğinde Yer Alan Soruların Frekans Analizi

Şekil 5.1'de görüldüğü gibi birinci soruyu katılımcıların % 80,80'i evet olarak cevaplarken % 19,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından kurum tarafından verilen iş güvenliği hizmetlerinin çalışanlara iyi bir şekilde sunulmasının çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2016).



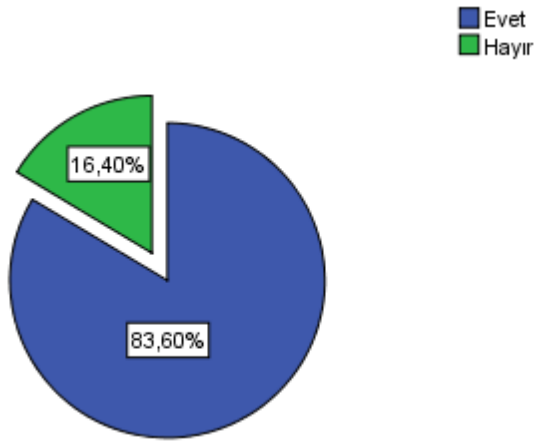
Şekil 5.1: İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi performansımı etkiler (1. Soru).

Şekil 5.2'de görüldüğü gibi ikinci soruyu katılımcıların katılımcıların % 83,60'ı evet olarak cevaplarken % 16,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından kurum tarafından çalışanlara iyi bir maaş politikası sunulması çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir (Erbaş 2021).



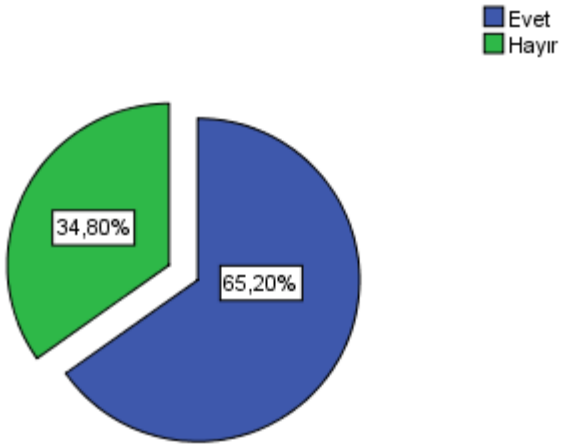
Şekil 5.2: Aldığım maaş ve terfilerin miktarı performansımı etkiler (2. Soru).

Şekil 5.3'de görüldüğü gibi üçüncü soruyu katılımcıların % 79,60'ı evet olarak cevaplarken % 20,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından kurumun çalışanlara iyi bir kariyer olanakları sağlaması çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir (Kılınç 2020).



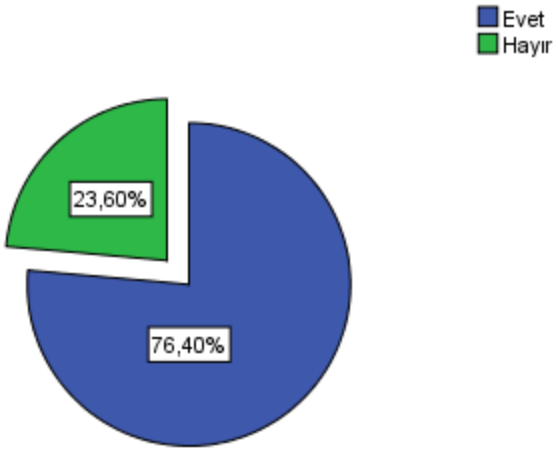
Şekil 5.3: İşimin bana verdiği kişisel gelişim ve yükselme imkanı performansımı etkiler (3. Soru).

Şekil 5.4'de görüldüğü gibi dördüncü soruyu katılımcıların % 65,20'si evet olarak cevaplarken % 34,80'i ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından kurumdaki örgüt kültürünün gelişmiş olması çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir (Fatma 2019).



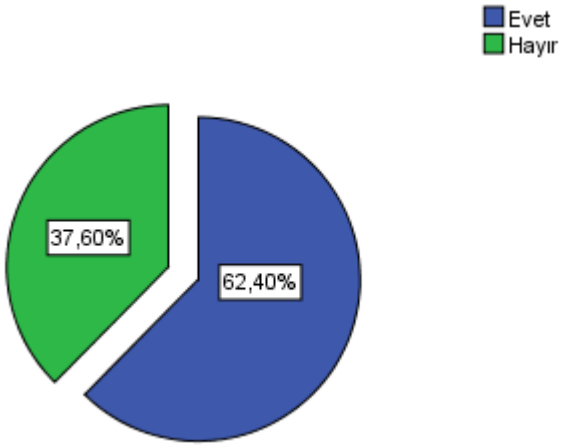
Şekil 5.4: İşimde birlikte çalıştığım, etkileşim içinde olduğum ve konuştuğum kişiler performansımı etkiler (4. Soru).

Şekil 5.5'de görüldüğü gibi beşinci soruyu katılımcıların % 76,40'ı evet olarak cevaplarken % 23,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından kurum amirlerin astlarına adil bir davranış sergilemesi ve onlara saygı duyması çalışanların performansını etkilemektedir (Tekin 2019).



Şekil 5.5: Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı performansımı etkiler (5. Soru).

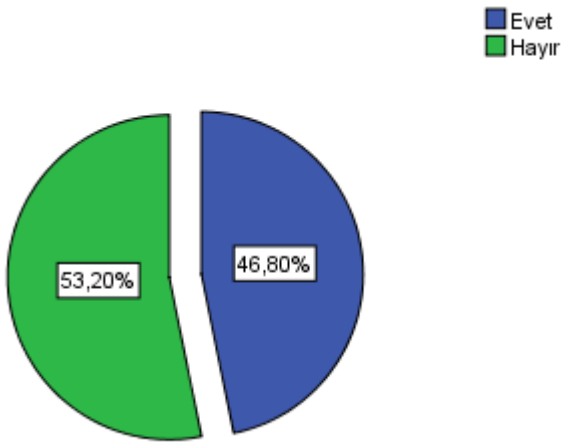
Şekil 5.6'de görüldüğü gibi altıncı soruyu katılımcıların % 62,40'ı evet olarak cevaplarken % 37,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından işini başarılı yapma derecesi ile doğru orantılı olarak çalışanlara verilen değer ve takdir edilme durumu çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmaktadır (Karaduman 2021).



Şekil 5.6: İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler (6. Soru).

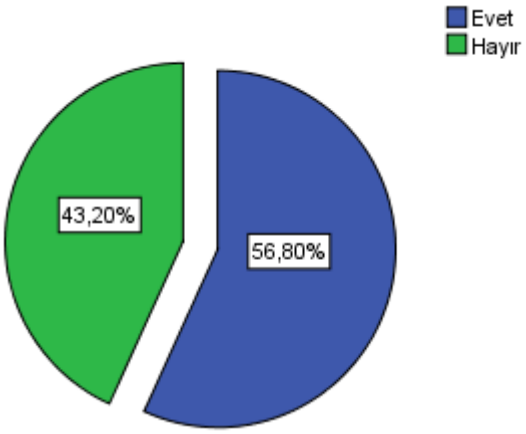
Şekil 5.7'de görüldüğü gibi yedinci soruyu katılımcıların % 46,80'i evet olarak cevaplarken % 53,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada işyerindeki çalışanlar arasındaki gelişen olumlu iletişim ve birbirleri ile samimi ilişkiler geliştirmesi çalışanların performansını etkilemektedir (Arslaner ve diğerleri, 2019). Ancak anket çalışmasından elde edilen sonuçlara bakıldığında kurumdaki çalışanlar arasında etkili bir iletişim olmadığı görülmüştür. Bu durum çalışma

ortamının ve şartlarının iyi olmaması veya çalışanların iletişim içerisinde olmamasından kaynaklanabilmektedir (Karakuş 2020).



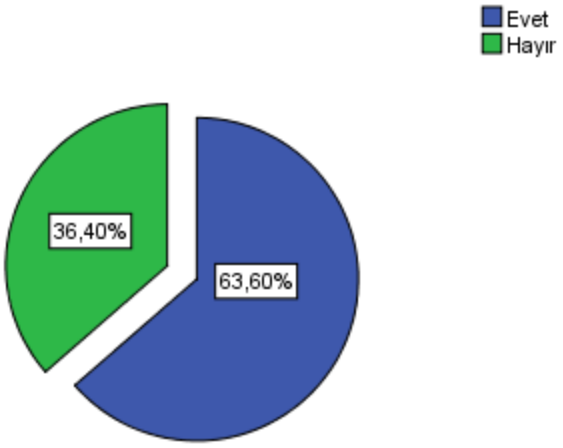
Şekil 5.7: İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanımam performansımı etkiler (7. Soru).

Şekil 5.8'de görüldüğü gibi sekizinci soruyu katılımcıların % 56,80'i evet olarak cevaplarken % 43,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından çalışanların amirleri ile olan iyi iş ilişkileri ve dayanışma içerisinde olmaları çalışan performansını etkilemektedir (Yanık ve Taniş 2020).



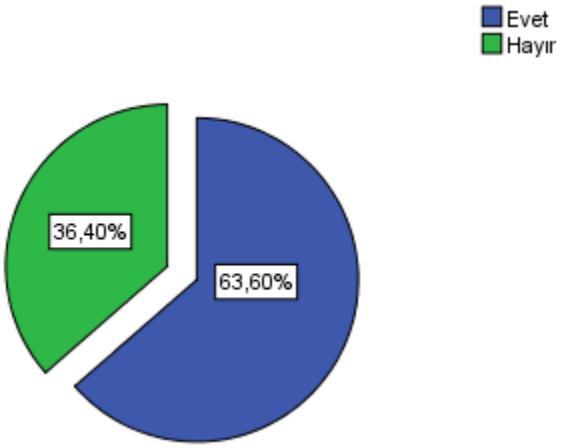
Şekil 5.8: Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler (8. Soru).

Şekil 5.9'da görüldüğü gibi dokuzuncu soruyu katılımcıların % 63,60'ı evet olarak cevaplarken % 36,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuçlar bakımından kurumun çalışanlara eşit işe eşit ve adil bir ücret politikası sağlaması çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir (Bayar 2020).



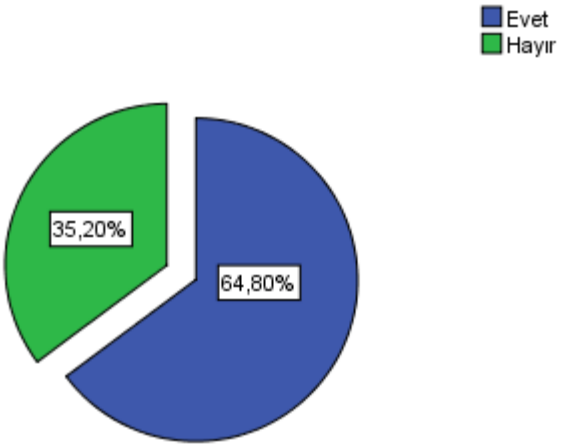
Şekil 5.9: Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretin tatmin edici olması performansımı etkiler (9. Soru).

Şekil 5.10'da görüldüğü gibi onuncu soruyu katılımcıların % 55,20'si evet olarak cevaplarken % 44,80'i ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuca bakıldığında çalışanların düşüncelerine verilen değer performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Erdal 2020).



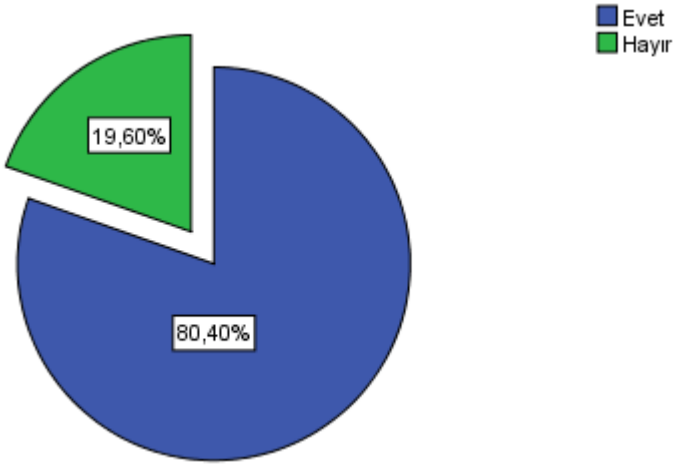
Şekil 5.10: İşimin kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilmeme imkan sağlaması performansımı etkiler (10. Soru).

Şekil 5.11'de görüldüğü gibi on birinci soruyu katılımcıların % 64,80'i evet olarak cevaplarken % 35,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuç doğrultusunda işverenin vermiş olduğu iş güvencesi çalışanın performansını etkilemektedir (Karapınar ve Hatipoğlu 2021).



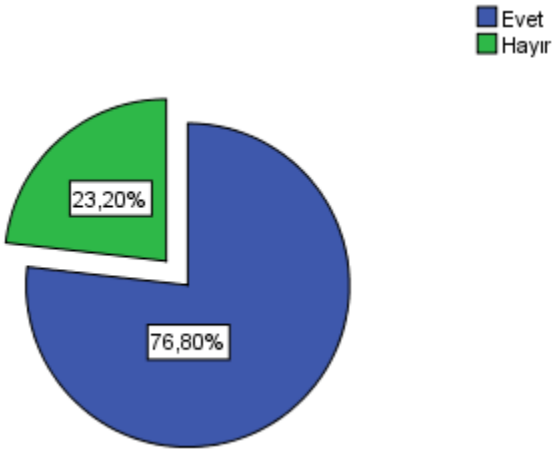
Şekil 5.11: İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence performansımı etkiler (11. Soru).

Şekil 5.12'de görüldüğü gibi on ikinci soruyu katılımcıların % 80,40'ı evet olarak cevaplarken % 19,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuca göre, çalışanların birbirleri ile yardımlaşma olanağı birbirlerinin çalışma performansını etkilemektedir (Varışlı 2022).



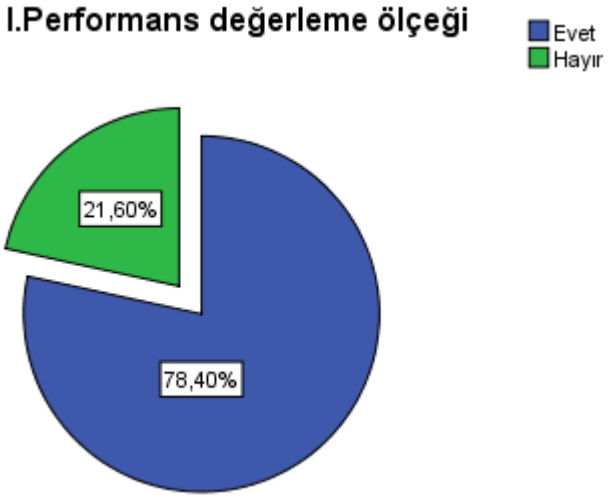
Şekil 5.12: İşyerimdeki çalışanlara yardım etme fırsatı performansımı etkiler (12. Soru).

Şekil 5.13'de görüldüğü gibi on üçüncü soruyu katılımcıların % 76,80'i evet olarak cevaplarken % 23,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuç doğrultusunda iş yerindeki rekabet ortamı olumlu yönde çalışan performansını etkilemektedir (Gülina ve Günay 2020).



Şekil 5.13: İşyerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı performansımı etkiler (13. Soru).

Şekil 5.14'de görüldüğü gibi on dördüncü soruyu katılımcıların % 78,40'ı evet olarak cevaplarken % 21,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuca göre, yönetimin tutumu örgüt bağlılığı ve çalışan performansını etkilemektedir (Köksal ve Gürsoy 2019).



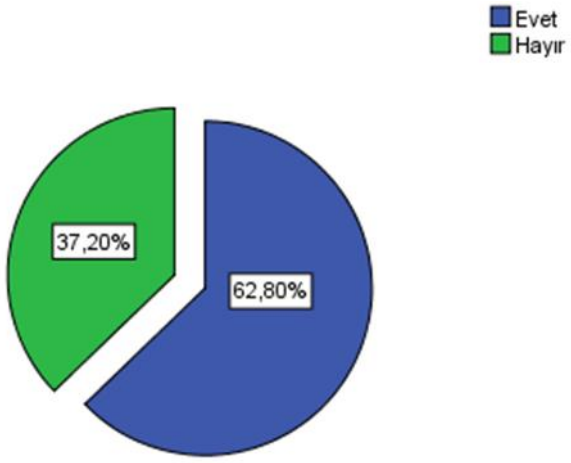
Şekil 5.14: İşyerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler (14. Soru).

5.4 Stres Değerleme Ölçeğinde Yer Alan Soruların Frekans Analizi

Anket çalışmasının ikinci kısmı olan stres değerleme ölçeği kısmında 20 adet soru bulunmaktadır. Bu soruların her birine katılımcılar tarafından verilen cevapların frekans analizi aşağıda sırası ile verilmiştir.

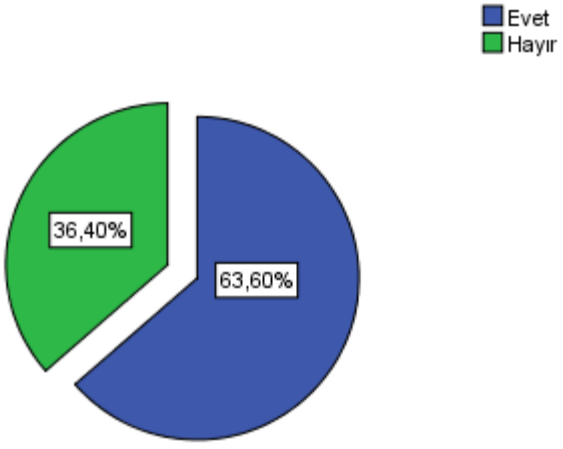
Şekil 5.15'de görüldüğü gibi birinci soruyu katılımcıların % 62,80'i evet olarak cevaplarken % 37,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuca göre stresin bir doğal bir sonucu olarak baş ağrısı ortaya çıkmaktadır. Baş ağrısı sıklığına ve

seviyesine göre stresle karşı karşıya kalma sıklığı belirlenebilmektedir (Güler ve diğerleri, 2020).



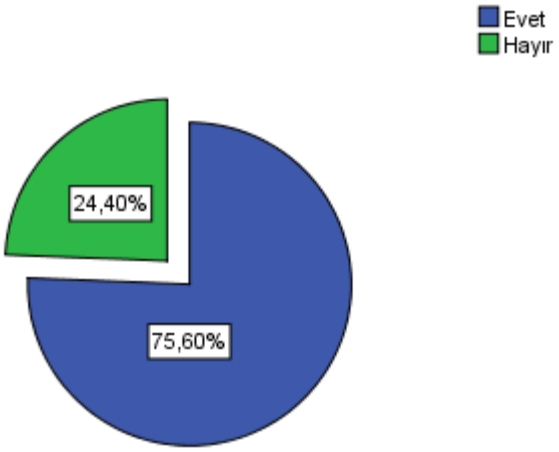
Şekil 5.15: Başım zaman zaman ağrır (1. Soru).

Şekil 5.16'da görüldüğü gibi ikinci soruyu katılımcıların % 63,60'ı evet olarak cevaplarken % 36,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuca göre stres neticesinde çalışanlarda enerji azalması ile tükenmişlik ve performans düşümü meydana gelmektedir. Yapılan bir çalışmada uçuş personellerinin uzun uçuş süreleri ile yoğun strese maruz kalmaları ile personellerde tükenmişlik oluşmuş ve enerji düşüşleri meydana gelmiştir (Konak 2020).



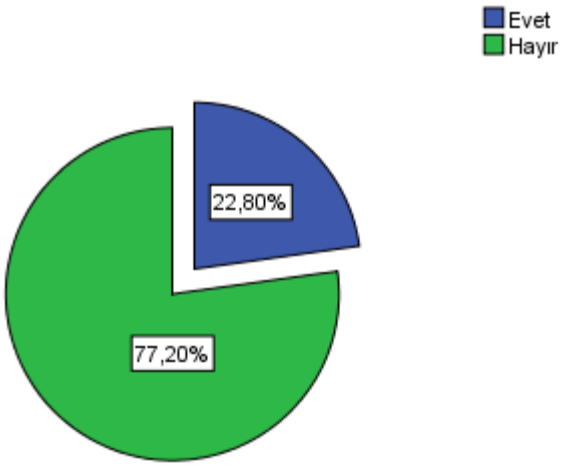
Şekil 5.16: Enerjimde bir azalma olduğunu fark ederim (2. Soru).

Şekil 5.17'de görüldüğü gibi üçüncü soruyu katılımcıların % 75,60'ı evet olarak cevaplarken % 24,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Bu sonuca göre güven eksikliği çalışanın stresini artırmaktadır. Güven eksikliği ile iş performansı ve örgütsel bağlılık azalmaktadır (Altıkulaç 2022).



Şekil 5.17: Çoğu kişiye güvenilmemesi gerektiğine inanırım (3. Soru).

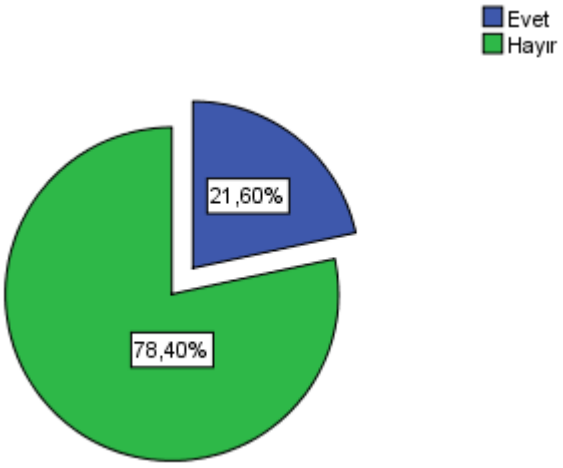
Şekil 5.18'de görüldüğü gibi dördüncü soruyu katılımcıların % 77,20'si hayır olarak cevaplarken % 22,80'i ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada stres kaynaklı olarak çalışanların normalden fazla yemek yediği ve beslenme tipinin kötü olduğu sonucuna varmıştır. Bu durum ise stresli çalışanların yeme alışkanlıklarının ve yeme düzeninin bozuk olduğunu düşündürmektedir. Ancak anket sonuçlarına göre katılımcıların yeme alışkanlıklarının düzgün olduğu görülmüştür. Bu durum ise stres kaynaklı bir yeme bozukluklarının olmadığını göstermektedir (Güneşer ve Atalay 2020).



Şekil 5.18: Aşırı yemek yerim (4. Soru).

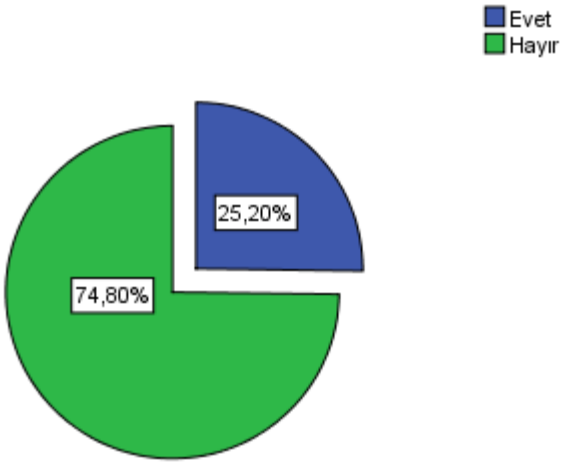
Şekil 5.19'de görüldüğü gibi beşinci soruyu katılımcıların % 78,40'ı hayır olarak cevaplarken % 21,60'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada çalışanların yalnızlıkla iş stresi arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda yalnızlık ile iş stersi artmaktadır (Turgut ve Engin 2022). Ancak anket

çalışmasında katılımcıların stres seviyesini yalnızlık etkilemiyor veya çalışanların yalnız olmadığı ve iletişimlerinin iyi olduğu düşünülebilir.



Şekil 5.19: Yalnızlık hissederim (5. Soru).

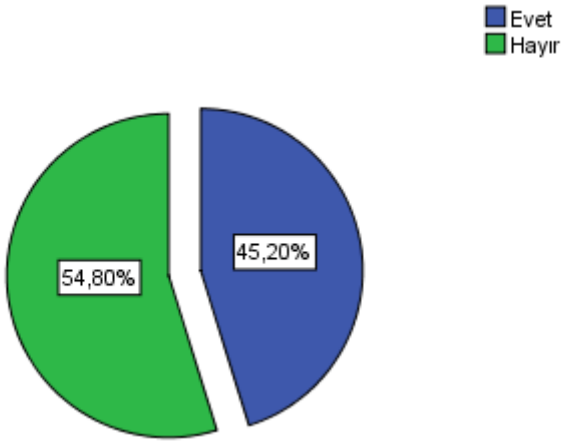
Şekil 5.20'de görüldüğü gibi altıncı soruyu katılımcıların % 74,80'i hayır olarak cevaplarken % 25,20'si ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada yüksek iş stresi ile çalışanlarda ilgisizliği artırdığını sonucuna varılmıştır (Karakuş 2020). Ancak anket çalışmasına katılan katılımcıların stres seviyesindeki artışlar çalışanlarda ilgisizlik olarak ortaya çıkmamaktadır.



Şekil 5.20: Her şeye karşı ilgisizlik duyarım (6. Soru).

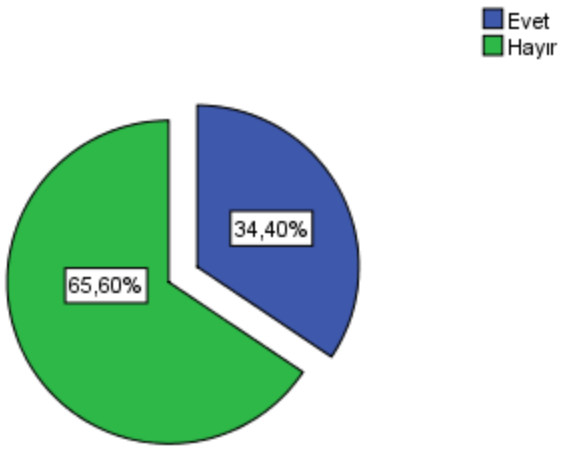
Şekil 5.21'de görüldüğü gibi yedinci soruyu katılımcıların % 54,80'i hayır olarak cevaplarken % 45,20'si ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi seviyesine bağlı olarak çalışanların yaptıkları işlerden emin olmamaları nedeniyle yaptıkları işi tekrar kontrol ettiği sonucuna varılmıştır (Karakuş 2020). Anket çalışmasına katılan bireylerin ise bu noktada eşit iki guruba ayrıldığı kabul

edilebilir. Bu nedenle stres seviyesinin çalışanların yapılan işleri tekrar kontrol etme eğiliminde oldukları görülmektedir.



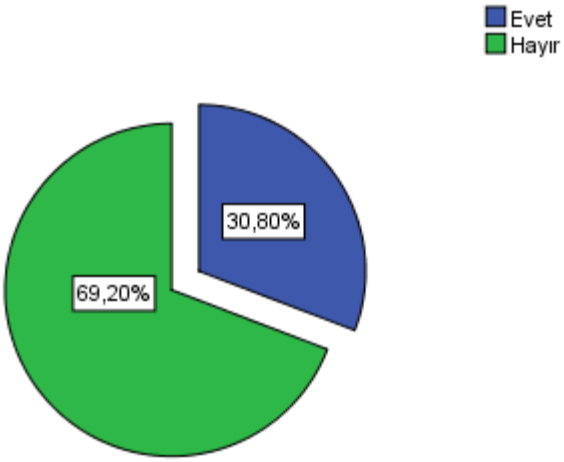
Şekil 5.21: Yaptığım işleri birkaç kez kontrol etme gereği duyarım (7. Soru).

Şekil 5.22'de görüldüğü gibi sekizinci soruyu katılımcıların % 65,60'ı hayır olarak cevaplarken % 34,40'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı kişide uyku bozuklukları olduğu bulunmuştur (Bumin ve diğerleri, 2019). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin yarıdan fazlası stres kaynaklı uyku bozukluğu yaşamamaktadır. Katılımcıların %34,40'ı ise stres kaynaklı uyku bozukluğu yaşamaktadır.



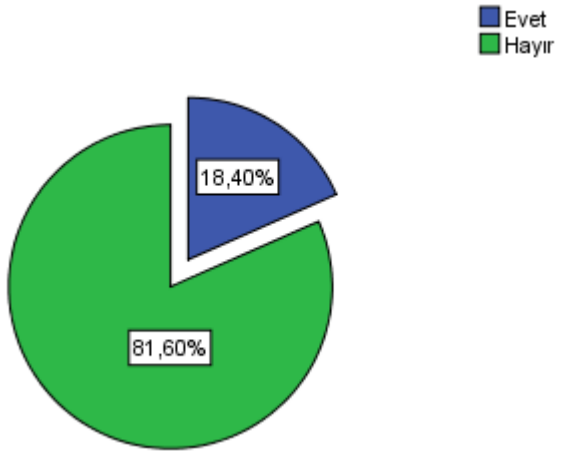
Şekil 5.22: Uyumakta ve uykumu kesintisiz sürdürmekte zorlanırım (8. Soru).

Şekil 5.23'de görüldüğü gibi dokuzuncu soruyu katılımcıların % 69,20'si hayır olarak cevaplarken % 30,80'i ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı sindirim sistemi bozuklukları belirlenmiştir (Polat 2022). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin yarıdan fazlası stres kaynaklı sindirim sistemi bozukluğu yaşamamaktadır.



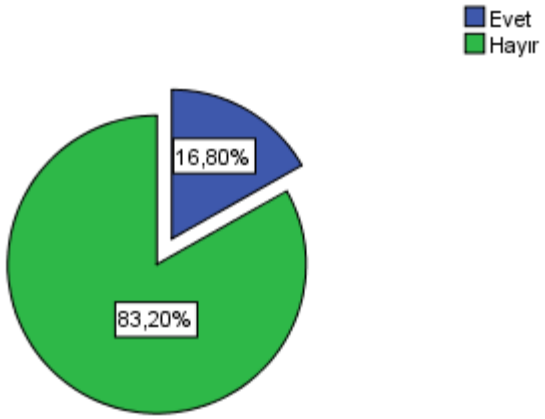
Şekil 5.23: Midemle ilgili rahatsızlıklar yaşarım (9. Soru).

Şekil 5.24'de görüldüğü gibi onuncu soruyu katılımcıların % 81,60'ı hayır olarak cevaplarken % 18,40'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı zihinsel (mental) sağlık bozuklukları belirlenmiştir (Özaydın ve Güdük 2021). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu stres kaynaklı zihinsel (mental) sağlık bozukluğu yaşamamaktadır.



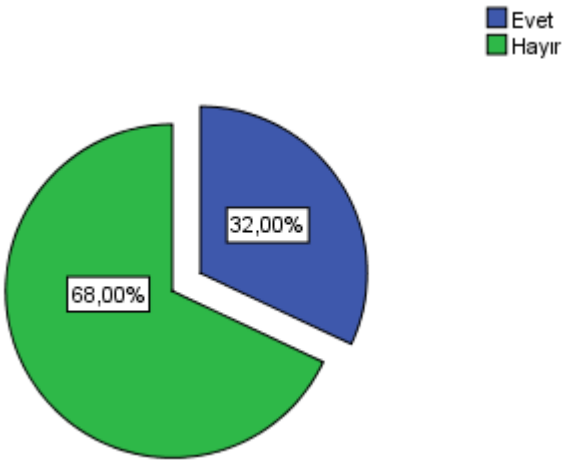
Şekil 5.24: Zihnimin bir işe odaklanmasında zorlanırım (10. Soru).

Şekil 5.25'de görüldüğü gibi on birinci soruyu katılımcıların % 83,20'si hayır olarak cevaplarken % 16,80'i ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı sakinleştirici ilaç kullanımı olduğu belirlenmiştir (Ünal 2021). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu stres kaynaklı sakinleştirici kullanmamaktadır.



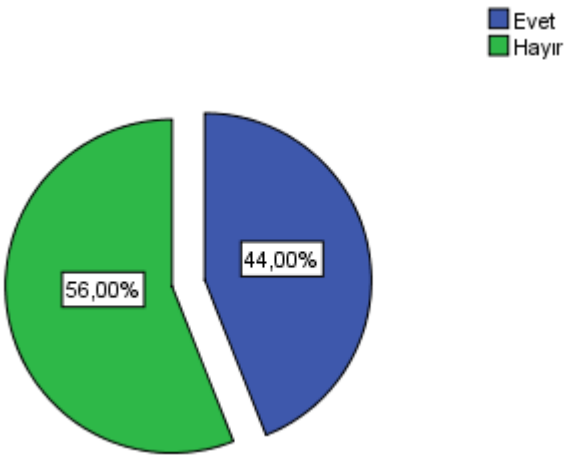
Şekil 5.25: Aspirin, yatıştırıcı ilaçlar, uyku hapları, mide ve müshil ilaçlarından birini veya birkaçını zaman zaman kullanırım (11. Soru).

Şekil 5.26'de görüldüğü gibi on ikinci soruyu katılımcıların % 68,00'ı hayır olarak cevaplarken % 32,00'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı çalışanlarda sinirlilik meydana gelmektedir (Gökçe 2022). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin yarıdan fazlasında stres kaynaklı sinirlilik durumu gözükmemiştir.



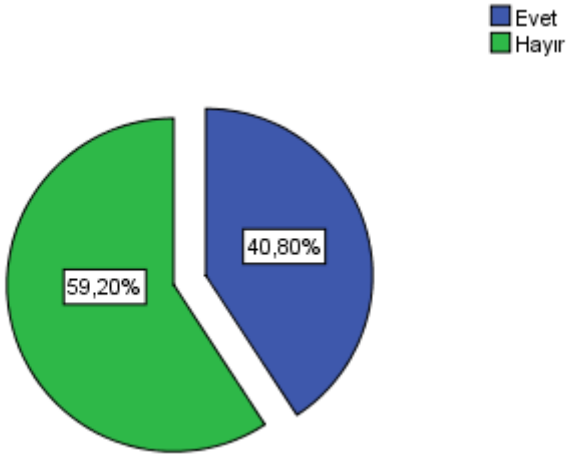
Şekil 5.26: Sinirli bir insan olurum (12. Soru).

Şekil 5.27'de görüldüğü gibi on üçüncü soruyu katılımcıların % 56,00'ı hayır olarak cevaplarken % 44,00'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı çalışanlarda yorgunluk meydana gelmektedir (Süzme 2022). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin yaklaşık yarısı stres kaynaklı yorgunluk yaşarken geriye kalan kısmı yaşamamaktadır.



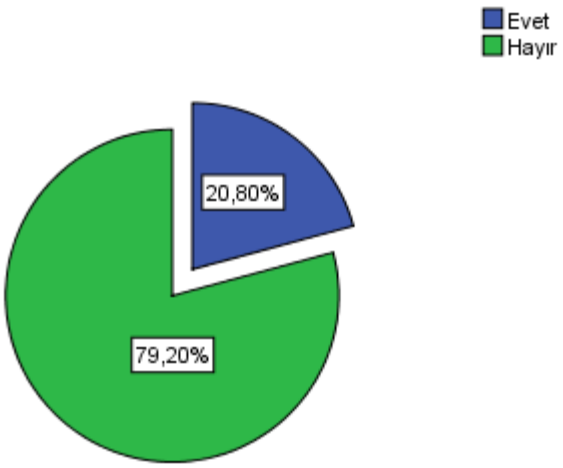
Şekil 5.27: Sabahları kendimi yorgun hissederim (13. Soru).

Şekil 5.28'de görüldüğü gibi on dördüncü soruyu katılımcıların % 59,20'si hayır olarak cevaplarken % 40,80'i ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı çalışanların kendilerini güçlü hissetmediği ve tükenmişlik sendromu yaşadığı belirlenmiştir. (Asar ve Ocak 2021). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin yarıdan fazlası stres kaynaklı güçsüzlük yaşarken geriye kalan kısmı yaşamamaktadır.



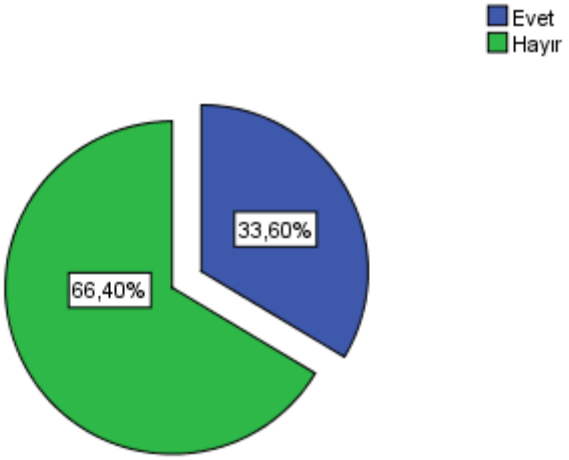
Şekil 5.28: Kendimi istediklerimi yapacak kadar güçlü hissetmem (14. Soru).

Şekil 5.29'de görüldüğü gibi on beşinci soruyu katılımcıların % 79,20'si hayır olarak cevaplarken % 20,80'i ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı çalışanların tükenmişlik sendromu yaşadığı belirlenmiştir. (Kinter ve Katı 2021). Ancak anket çalışmasına katılan çoğunluğu stres kaynaklı tükenmişlik sendromu yaşamamaktadır.



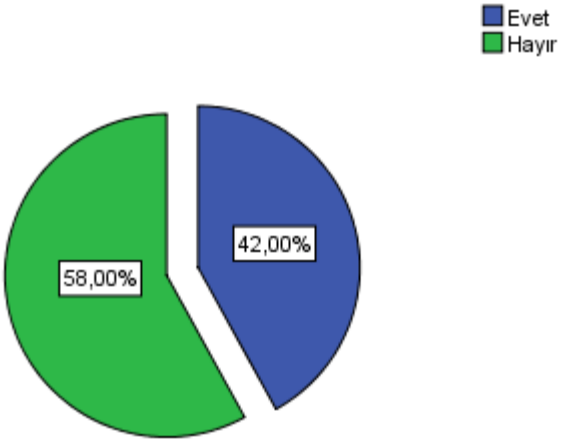
Şekil 5.29: Bazen hiçbir işe yaramadığım hissine kapılırım (15. Soru).

Şekil 5.30'de görüldüğü gibi on altıncı soruyu katılımcıların % 66,40'ı hayır olarak cevaplarken % 33,60'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı çalışanların gelecek kaygılarını orta düzeyli artıtığı korelasyon analiziyle belirlenmiştir. (Türk ve diğerleri, 2022). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin yarıdan fazlası stres kaynaklı gelecek kaygısı taşımazken geriye kalan kısmı gelecek kaygısı taşımaktadır.



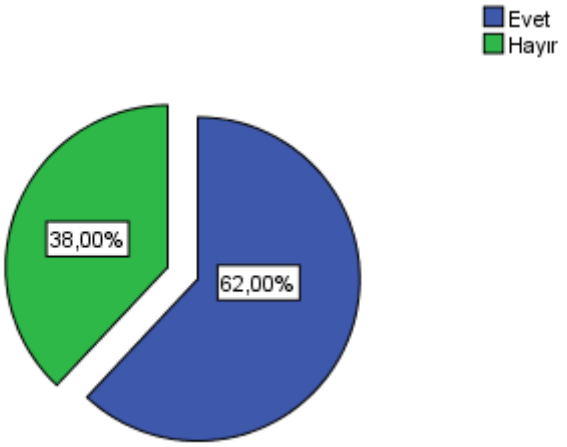
Şekil 5.30: Gelecek konusunda ümitsiz olurum (16. Soru).

Şekil 5.31'de görüldüğü gibi on yedinci soruyu katılımcıların % 58,00'ı hayır olarak cevaplarken % 42,00'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı çalışanların sosyal ilişkileri düzensizleşmektedir. (Afşar ve diğerleri, 2021). Ancak anket çalışmasına katılan bireylerin yarıdan fazlası stres kaynaklı sosyal ilişkilerinde bozulma yaşamamaktadır.



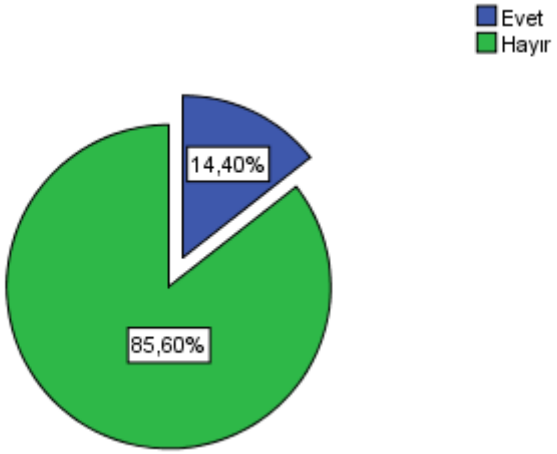
Şekil 5.31: Sosyal ilişkilerimi güçlendirmek veya sürdürmek konusunda isteksizlik duyarım (17. Soru).

Şekil 5.32'de görüldüğü gibi on sekizinci soruyu katılımcıların % 38,00'ı hayır olarak cevaplarken % 62,00'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş stresi kaynaklı çalışanların yaptıkları işten ve birçok şeyden zevk almadıklarını vurgulamışlardır. (Afşar ve diğerleri, 2021). Anket çalışmasına katılan bireylerin çoğunluğu stres kaynaklı yaptıkları işte ve birçok şeyden zevk duymamaktadırlar.



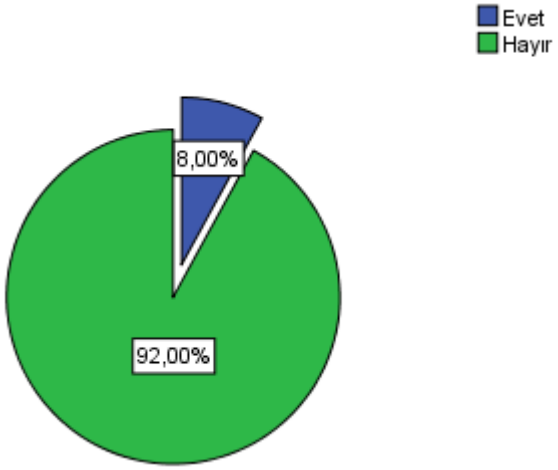
Şekil 5.32: Daha önceleri zevk veren faaliyetler artık sıkıcı gelir (18. Soru).

Şekil 5.33'de görüldüğü gibi on dokuzuncu soruyu katılımcıların % 85,60'ı hayır olarak cevaplarken % 14,40'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada çalışanlar anlaşılmadıklarında iş stresi seviyeleri artmaktadır. (Türkili ve diğerleri, 2022). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu anlaşıldıklarını ve sevildiklerini düşünmektedir.



Şekil 5.33: Anlaşılmadığımı ve sevilmediğimi hissederim (19. Soru).

Şekil 5.34'de görüldüğü gibi yirminci soruyu katılımcıların % 92,00'ı hayır olarak cevaplarken % 8,00'ı ise evet olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada stres kaynaklı alkol tüketiminin arttığı belirlenmiştir. (Türk 2022). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu alkol kullanmamaktadır. Bu nedenle stresin alkol kullanımı üzerine etkisi belirlenememiştir.



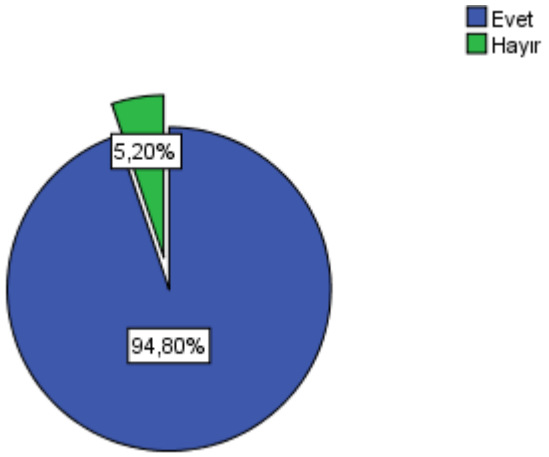
Şekil 5.34: Alkol kullanırım (20. Soru).

5.5 Stresle Başa Çıkma Ölçeğinde Yer Alan Soruların Frekans Analizi

Anket çalışmasının stresle başa çıkma ölçeği kısmındaki sorular üç grup altında toplanmıştır. Bu üç alt gruptan birincisi yönetsel faktörler olup beş soru vardır. İkinci olan psikolojik faktörler kısmında yedi soru ve üçüncü kısmı olan fizyolojik faktörler kısmında da üç soru mevcuttur.

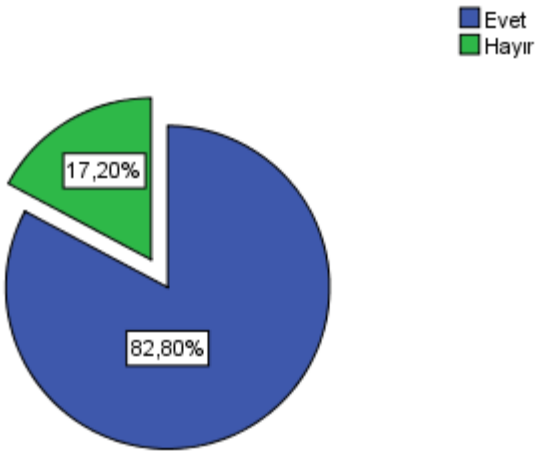
5.5.1 Yönetsel faktörler

Şekil 5.35'de görüldüğü gibi birinci soruyu katılımcıların % 94,80'i evet olarak cevaplarken % 5,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada takdir edilmek çalışanda stres seviyesini azalttığı bulunmuştur (Sözbilir 2022). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu takdir görme ile rahatladıklarını belirtmektedir. Bu durumda stres seviyelerini azaltacaktır.



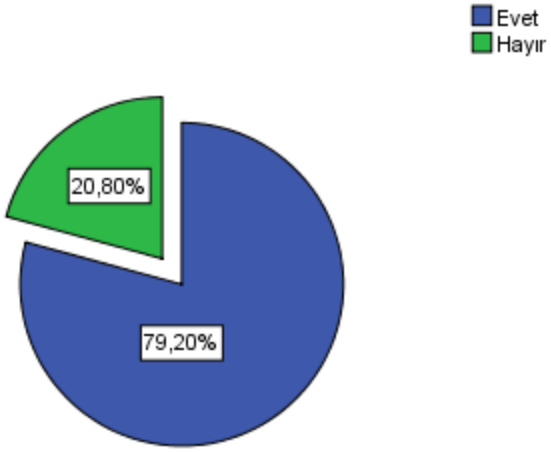
Şekil 5.35: Yaptığım işin takdir edilmesi beni rahatlatır (1. Soru).

Şekil 5.36'de görüldüğü gibi ikinci soruyu katılımcıların % 82,80'i evet olarak cevaplarken % 17,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada sorumlulukların paylaşılması çalışanda stres seviyesini azalttığı belirlenmiştir (Aşkın 2021). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu sorumluluk paylaşımı ile stres seviyelerinin azaldığını belirtmişlerdir.



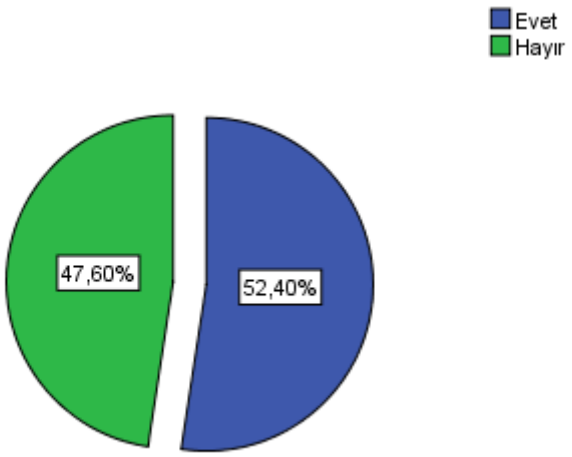
Şekil 5.36: Sorumluluklarımı iş arkadaşlarımla paylaşarak stres düzeyimi azaltmaya çalışırım (2. Soru).

Şekil 5.37'de görüldüğü gibi üçüncü soruyu katılımcıların % 79,20'i evet olarak cevaplarken % 20,80'i ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada amirleri ve iş arkadaşları ile iyi bir iletişime sahip olan çalışanlarda stres seviyesini azalttığı söylenmektedir (Serger ve Aktaş 2019). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu iyi bir örgütsel iletişim ile stres seviyelerinin azaldığını belirtmişlerdir.



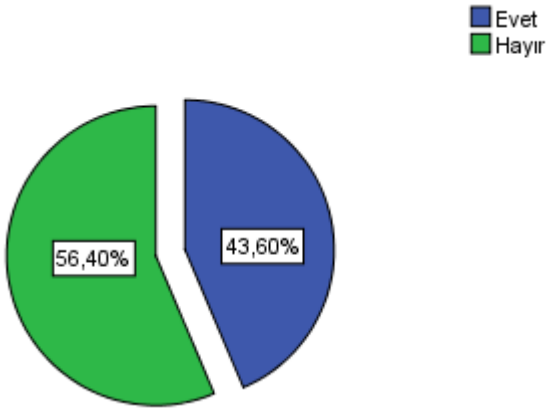
Şekil 5.37: Amirlerim ve iş arkadaşlarımla etkin bir iletişim içinde olmaya gayret ederim (3. Soru).

Şekil 5.38'de görüldüğü gibi ikinci soruyu katılımcıların % 52,40'ı evet olarak cevaplarken % 47,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada işyerinde gerçekleştirilen sosyal etkinliklerin çalışanlarda stres seviyesini azalttığı belirlenmiştir (Özata ve Yorulmaz 2020). Anket çalışmasına katılan bireylerin yarısı sosyal etkinlikler ile stres seviyelerinin azaldığını belirtmişlerdir.



Şekil 5.38: İşyerimde beni rahatlatacak sosyal etkinliklerin olması stres düzeyimi azaltır (4. Soru).

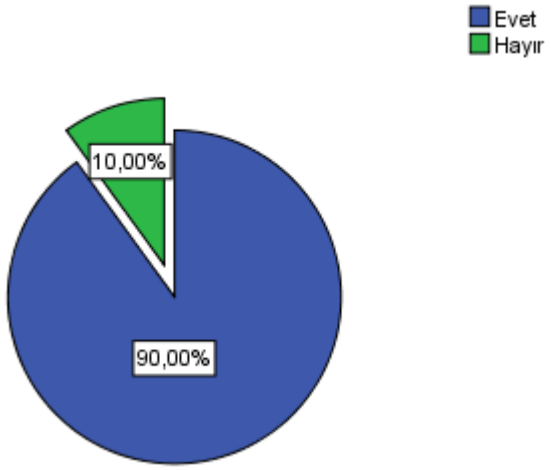
Şekil 5.39'de görüldüğü gibi ikinci soruyu katılımcıların % 43,60'ı evet olarak cevaplarken % 56,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada işyerinde gerçekleştirilen hoş olmayan uygunsuz davranışlar (sosyal baltalama) çalışanlarda stres seviyesini artırdığını belirtmişlerdir (Ülbeği ve diğerleri, 2019). Anket çalışmasına katılan bireylerin yaklaşık yarısı uygunsuz davranışla karşılaşmadığını belirtirken yaklaşık diğer yarısı karşılaştığını belirtmektedir. Bu nedenle iş yerinde uygunsuz davranış kaynaklı bir stresin varlığından bahsedilebilir.



Şekil 5.39: İşyerimde, arkadaşlarımdan ve amirlerimden beni rahatsız edecek bir davranış görmem (5. Soru).

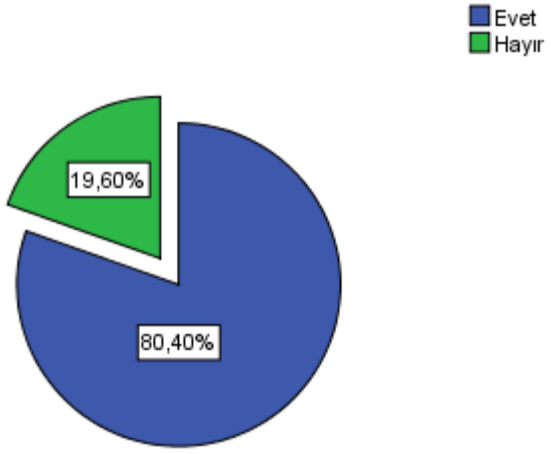
5.5.2 Psikolojik faktörler

Şekil 5.40'de görüldüğü gibi birinci soruyu katılımcıların % 90,00'ı evet olarak cevaplarken % 10,00'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada amirlerin altındaki çalışanların fikirlerini sormadıklarını belirlenmiştir. Bu durum ise çalışanlarda stres seviyesini artırmaktadır (Kurtoğlu 2022). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu amirleri tarafından dikkate alınmanın onları psikolojik olarak rahatlatacağını düşünmektedirler. Böylece çalışanların iş stresi azalacaktır.



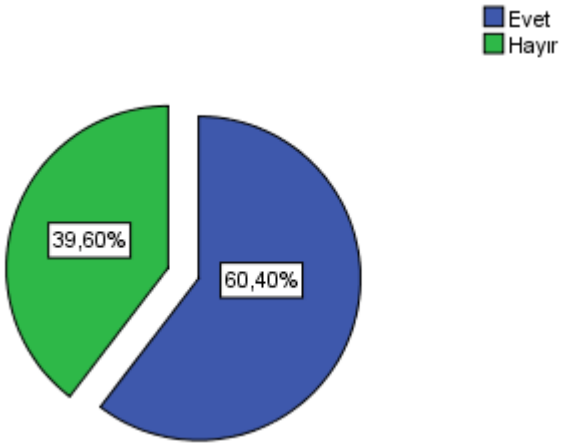
Şekil 5.40: Amirlerimin beni her zaman dinlemeye hazır olduklarını bilmek beni rahatlatır (1. Soru).

Şekil 5.41'de görüldüğü gibi ikinci soruyu katılımcıların % 80,40'ı evet olarak cevaplarken % 19,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada duygusal destek sağlamak çalışanlarda stres seviyesini azalttığı bulunmuştur (Enli ve diğerleri, 2020). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu duygusal destek sağlanması ile stres seviyelerinin azalacağını belirtmişlerdir.



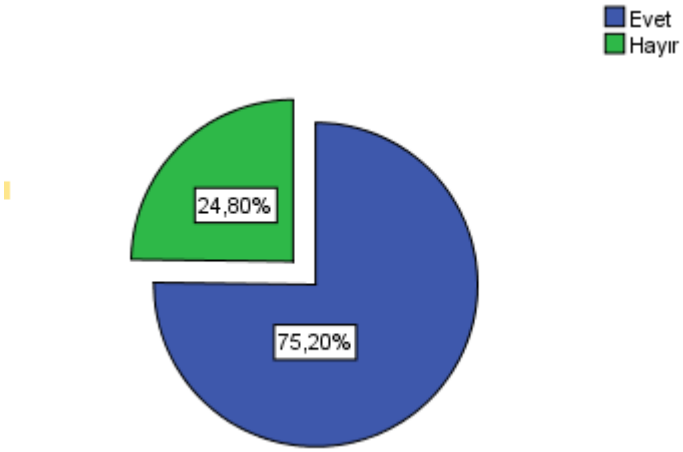
Şekil 5.41: Arkadaşlarımdan ve ailemden duygusal destek almaya çalışırım (2. Soru).

Şekil 5.42'de görüldüğü gibi üçüncü soruyu katılımcıların % 60,40'ı evet olarak cevaplarken % 39,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada psikolojik destek sağlamak çalışanlarda stres seviyesini azalttığı vurgulanmıştır (Karakuş 2019). Anket çalışmasına katılan bireylerin yarıdan fazlası psikolojik destek sağlanması ile stres seviyelerinin azalacağını belirtmişlerdir.



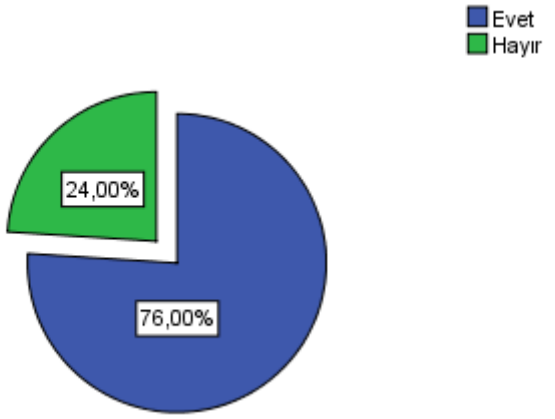
Şekil 5.42: İşletme içinde psikolojik danışmanlık alabileceğim bir birimin bulunması beni rahatlatır (3. Soru).

Şekil 5.43'de görüldüğü gibi dördüncü soruyu katılımcıların 75,20'si evet olarak cevaplarken % 24,80'i ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada çalışanlara geri bildirim sağlamak çalışanların stres seviyesini azalttığı belirlenmiştir (Karakuş 2020). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu geri bildirim sağlanması ile stres seviyelerinin azalacağını belirtmişlerdir.



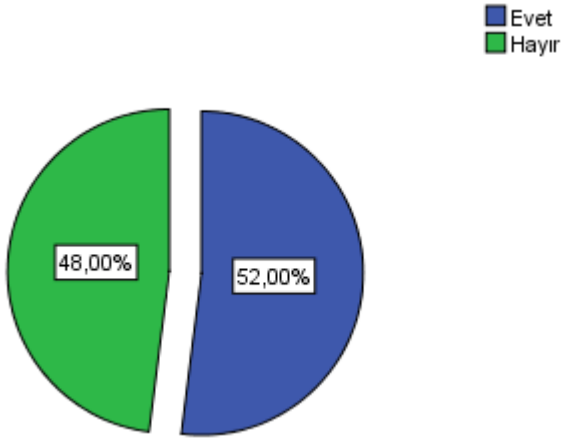
Şekil 5.43: Performansım hakkında geri bildirim aldığımda kendimi mutlu hissederim (4. Soru).

Şekil 5.44'de görüldüğü gibi beşinci soruyu katılımcıların % 76,00'ı evet olarak cevaplarken % 24,00'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş yerindeki çatışmaların çalışanlarda stres seviyesini artırdığı söylenmektedir (Akkan 2022). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük çoğunluğu iş yeri çatışmalardan uzak durmaya çalışmaktadırlar.



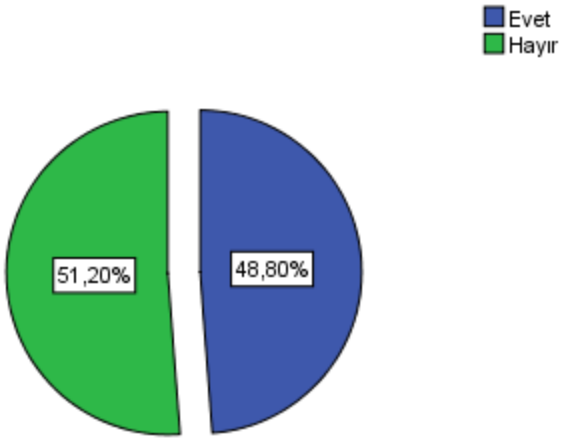
Şekil 5.44: İş arkadaşlarım ve amirlerimle yaşayacağım çatışmaları en aza indirgemeye çalışırım (5. Soru).

Şekil 5.45'de görüldüğü gibi altıncı soruyu katılımcıların % 52,00'ı evet olarak cevaplarken % 48,00'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada iş yerindeki adil performans değerlendirmesi çalışanlarda stres seviyesini azalttığını vurgulamaktadır (Erbaş 2020). Anket çalışmasına katılan bireylerin yaklaşık yarısı performans ölçümünün adil olduğunu düşünürken diğer yarısı düşünmemektedir.



Şekil 5.45: Performansımın adil bir şekilde belirlendiğine ve ölçüldüğüne inancım tamdır (6. Soru).

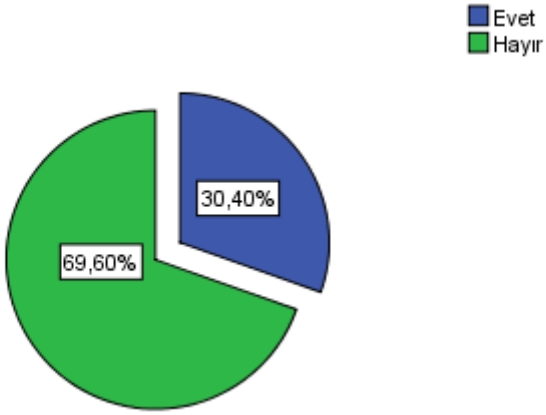
Şekil 5.46'de görüldüğü gibi yedinci soruyu katılımcıların % 48,80'i evet olarak cevaplarken % 51,20'si ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada çalışanların iş motivasyonu ile stres seviyesini arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Çelik ve Tepe 2021). Anket çalışmasına katılan bireylerin yaklaşık yarısı iş motivasyonuna sahip iken yaklaşık diğer yarısı iş motivasyonuna sahip değildir.



Şekil 5.46: Her sabah işe severek ve motive olmuş bir şekilde gelirim (7. Soru).

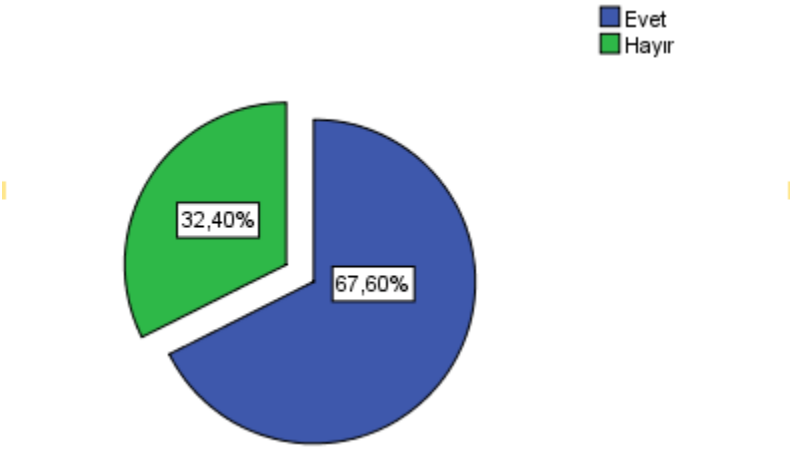
5.5.3 Psikolojik faktörler

Şekil 5.47'de görüldüğü gibi birinci soruyu katılımcıların % 30,40'ı evet olarak cevaplarken % 69,60'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada çalışanların meditasyon ve yoga gibi ruhsal rahatlama yöntemleri ile stres seviyesinin azaldığı belirlenmiştir (Tanrıverdi ve Tanrıverdi 2021). Anket çalışmasına katılan bireylerin büyük bir çoğunluğu meditasyon ve yoga gibi ruhsal rahatlama yöntemlerini kullanmamaktadır.



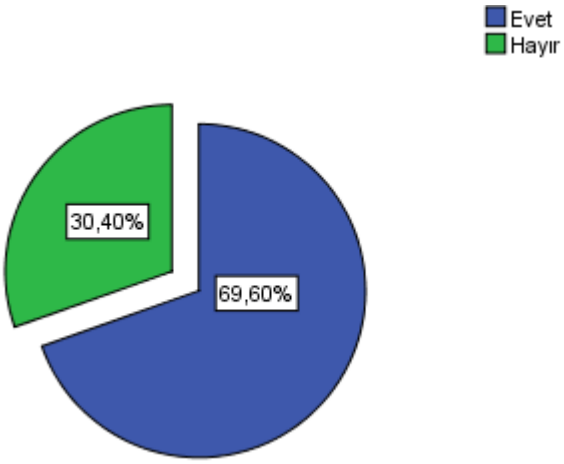
Şekil 5.47: Stresli bir günün sonunda meditasyon veya yoga yaparak rahatlamaya çalışırım (1. Soru).

Şekil 5.48'de görüldüğü gibi ikinci soruyu katılımcıların % 67,60'ı evet olarak cevaplarken % 32,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada egzersiz seviyelerinin azlığı çalışanlarda stres seviyesini artırdığı belirlenmiştir (Özlü ve diğerleri 2023). Anket çalışmasına katılan bireylerin yarısından fazlası egzersiz yapmanın stres seviyelerini azalttığını söylemektedirler.



Şekil 5.48: Sık sık egzersiz yapmak beni stresten uzaklaştırır (2. Soru).

Şekil 5.49'de görüldüğü gibi üçüncü soruyu katılımcıların % 69,60'ı evet olarak cevaplarken % 30,40'ı ise hayır olarak cevaplamıştır. Yapılan bir çalışmada beslenme düzeni iyi olan çalışanların stres seviyelerinin azaldığı belirlenmiştir (Güneşer ve Atalay 2020). Anket çalışmasına katılan bireylerin yarısından fazlası düzenli beslenmenin stres seviyelerini azalttığını söylemektedirler.



Şekil 5.49: Beslenmeme dikkat etmeye çalışırım (3. Soru).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerek günlük yaşantının gerekse çalışma yaşamının önemli bir parçası olan stres yapılan işin niteliğine göre nadiren veya sıklıkla karşılaşılan bir olgu olup çalışanların performanslarını olumsuz olarak etkilemektedir. Özellikles sağlık hizmeti veren hastane ve benzer kuruluşlar stresin sıklıkla karşılaşıldığı çalışma alanlarıdır. Çalışanları olumsuz olarak etkileyen mesleki stres çalışanların motivasyonlarının ve dolayısyla performanslarının düşük olmasına neden olmaktadır. Yapılan işin verimliliğini artırmak amacıyla gerekli önlemlerin alınması gerekmetedir. Dolayısıyla mesleki stresin, sebeplerinin ve olası sonuçlarının ne olacağının iyi bir şekilde tanımlanması gerekmektedir.

Sağlık sektörü çalışanlarının mesleki stres düzeylerini tespit etmek ve yaşanan stresin performans üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmadan aşağıdaki sonuçlar çıkarılabilir:

- Çalışma esnasında çalışanlar için sağlanan güvenliğin, maaş ve terfilerin, çalışanlara verilen kişisel gelişim ve yükselme imkanının performansı artırmada en etkili faktörler görülmüştür.
- Stres sonucu ankete katılanların yaklaşık % 60'nın baş ağrısı ve enerjide azalmaya maruz kaldıkları ve aynı zamanda daha önceleri zevk aldıkları faaliyetlerden zevk almadıkları görülmüştür. Ayrıca, ankete katılanların daha yüksek bir oranının da başka kişilere güvenilmemesi gerektiği kanısına kapıldıkları görülmüştür.
- Stresle başa çıkmada en etkili faktörlerin çalışanlar tarafından yapılan işin takdir edilmesi ve çalışanların kendilerini amirlerinin dinlemeye hazır olduklarını bilmeleri olduğu görülmüştür.

Daha kapsamlı ölçekler kullanılarak sağlık çalışanları için mesleki strese neden olan sorunlar daha ayrıntılı bir şekilde belirlenebilir. Ayrıca, benzer çalışmalar diğer stres yoğun çalışma alanları için de yapılabilir.

KAYNAKLAR

Afşar, F., Erdoğan, H., İbrahimoğlu, Ö., Şaylan, B. ve Köksal, Ö. (2021). Covid-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının İş Stresi ve Örgütsel Destek Algıları. *Gevher Nesibe Journal Of Medical and Health Sciences, 6(14),* 89-96.

Akkan, B. (2022). *Covid-19 Kliniklerinde Çalışan Personelin İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.

Altıkulaç, D. G. (2022*). Yönetici Sosyotelizminin Yöneticiye Duyulan Güven ve İşgören Sesliliğindeki Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

Asar, E. ve Ocak, M. (2021). Mersin Şehir Hastanesi Sağlık Çalışanlarının İşe Tutulma Düzeylerinin İş Performansı ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, 8(14),* 36-50.

Aslaner, F. ve Artan, İ. H. (2019). Pozitif Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Vasıtasıyla Bireysel Performansı Etkilemedeki Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal, 7(4),* 1657-1689.

Aşkın, D. (2021). Covid-19 Pandemisi, Yeni Dışlanma Zeminleri ve Sorumluluk Alanları: Türkiye'de Virüsün Yayılışını Engelleme Politikaları ve Toplumsal Bağlam. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi, 5(1),* 145-165.

Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bayar, M. (2020). Yalın Yönetim Anlayışının, Çalışanların Görev Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2),* 1984-2001.

Bhagawati, B. (2015). Basics of Occupational Safety and Health. *IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology, 9(8),* 91-94. doi: 10.9790/2402-09819194.

Bumin, G., Tatlı, İ. Y., Cemali, M., Kara, S. ve Akyürek, G. (2019). Vardiyalı ve Gündüz Çalışan Sağlık Çalışanlarında Uyku Kalitesi, Reaksiyon Zamanı, Stres ve İyilik Halinin Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 6(3),* 170-176.

Calvarese, M. (2015). The Effect of Gender on Stress Factors: An Exploratory Study among University Students. *Soc Sci, 4,* 1177-1184. doi:10.3390/socsci4041177.

Coombs, R. H. ve Fawzy, F. I. (1982). The effect of marital status on stress in medical school. *Am J Psychiatry, 139(11),* 1490-1493. doi: 10.1176/ajp.139.11.1490.

Çelik, M. ve Tepe, M. (2021). Stres ve Motivasyon İlişkisi: Kadın Sağlık Çalışanları Örneği. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1),* 43-61.

Çolak, M. ve Çetin, T. (2017). İşletmelerde (KOBİ) İş Sağlığı ve Güvenliği Analizi. *Research Journal of Business and Management, 4(3),* 384-389. doi: 10.17261/Pressacademia.2017.715.

Doğru, K. (2017). *Çalışanların Stres Yönetiminin İş Güvenliği ve İş Sağlığı Açısından Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Enli Tuncay, F., Koyuncu, E. ve Özel, Ş. (2020). Pandemilerde Sağlık Çalışanlarının Psikososyal Sağlığını Etkileyen Koruyucu ve Risk Faktörlerine İlişkin Bir Derleme. *Ankara Medical Journal, 20(2),* 488-504.

Erbaş, M. S. (2020). Kamu Çalışanlarının Bireysel Performans Değerlendirmesi Sonuçlarının Kullanım Alanları ve Performans Unsurları: Sağlık Bakanlığında Bir Araştırma. *Ombudsman Akademik, 7(13),* 253-309.

Erbaş, M. S. (2021). Kamuda Bireysel Performans Değerlendirmesi ve Motivasyonun Kuramsal ve Kavramsal Temelleri ile Sağlık Bakanlığı Çalışanlarının Algısına Dair Araştırma. *Türk İdare Dergisi, 93(492)*, 201-234.

Erdal, N. (2020). Sağlık Kurumlarında İlişki Yöneliminin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(6),* 310-327.

Ergül, A. (2012). *Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.

George, D. ve Mallery, P. (2003). Cronbach's Alpha. *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference,* 11, 231.

Gökçe, A. (2022). Covid-19 Pandemi Sürecinin Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerindeki Psikososyal Yansımaları: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum, 3(74),* 1833-1860.

Gökgöz, H. (2013). *Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Güler, D. S., Şahin, S., Özdemir, K. ve Ünsal, A. (2020). Sağlık Meslek Lisesi Öğrencileri Arasında Menstrüel Baş Ağrısı Sıklığı ve Stres Düzeyinin Değerlendirilmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 3(2),* 93-103.

Gülina, Y. ve Günay, G. Y. (2020). Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 9(1),* 91-106.

Güner, F., Çiçek, H. ve Can, A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6(3),* 59-76.

Güneşer, R. ve Atalay, E. (2020). Ambulans Servisi Çalışanlarının Uyku Kalitesi, İş Stresi ve Beslenme Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Hastane Öncesi Dergisi, 5(2),* 143-156.

İnce, F. (2019). Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Academic Value Studies, 3(14),* 87-95.

İlter, H. (2014). *Çalışma Hayatında Stres ve Sağlık Çalışanları* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kanellakis, K., Karakasidou, E. ve Koutsoukis, N. S. (2018). The Role of Occupational Stress and Emotional Intelligence in Working Health-Care and Medical Environments. *Psychology, 9,* 1516-1529. doi: 10.4236/psych.2018.96091.

Karaduman, A. (2021). Sağlık İşletmelerinde Uygulanan Ücretlendirme, Ödüllendirme ve Takdir Etme Yöntemlerinin İncelenmesi. *EJONS International Journal on Mathematic, Engineering and Natural Sciences, 5(17),* 58-70.

Karabay, M. E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(26),* 113-134.

Karakuş, Ç. (2019). Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1)*, 92-104.

Karakuş, S. (2020). *Sağlık Kurumlarında Tükenmişlik, Yetenek Yönetimi ve Çalışan Performansı.* Hiperlink.

Karapınar, A. ve Hatipoğlu, Z. (2021). Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Öğretmenlerin İş Güvencesi Algısının Örgütsel Bağlılık ve Performansa Etkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1),* 52-64.

Kaymaz, K. (2019). Örgütsel Stres Algısında Cinsiyet Temelli Farklılıklar ve Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal, 10(2),* 483-497. doi: 10.20409/berj.2019.181.

Kılınç, E. (2020). Sağlık Çalışanlarının Kariyer Yönetimi Kapsamında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerine Yönelik Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2),* 353-361.

Kinter, O. ve Katı, Y. (2022). İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Stresi ve Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(4),* 852-863.

Konak, İ. (2020). *Uçuş Ekiplerinde İş Doyumu, Örgütsel Stres, Psikosomatik Belirtiler ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Havayolu Şirketi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Köksal, K. ve Gürsoy, A. (2019). İstismarcı Yönetimin İş-Aile Çatışması, Performans ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışması ve Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(4),* 3337-3346.

Kurtoğlu, F. (2022). *Hastane Çevresi ile Çalışanların İyi Oluş, İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.

Küsbeci, P. (2022). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi, 4(1),* 50-64.

Lawal, A. M., Alhassan, E. O., Mogaji, H. O., Odoh, I. M. ve Essien, E. A. (2022). Differential Effect of Gender, Maritalstatus, Religion, Ethnicity, Education and Employment Status on Mental Health during COVID-19 Lockdown in Nigeria, *Psychol Health Med, 27(1),* 1-12. doi: 10.1080/13548506.2020.1865548.

Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N. ve Wahrendorf, M. (2015). The Association between Education and Work Stress: Does the Policy ContextMatter? *PLoS One, 10(3),* 1-17. doi: 10.1371/journal.pone.0121573.

Nur, D. (2011). Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi. *Klinik Psikiyatri, 14,* 230-240.

Olcay, Z. F., Sakallı, A. E. ve Temur, S. (2021). İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 11(1),* 141-156. doi: 10.32331/sgd.952568.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Ergül, A. (2011). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 26,* 1-21.

Özata, M. ve Yorulmaz, M. (2020). Tıbbi Sekreterlerin Çalışma Koşulları ve İş Stresi Faktörlerinin Araştırılması. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 1(1),* 41-52.

Özaydın, Ö. ve Güdük, Ö. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Yaşadıkları Mental Sorunlar. *Yüksek İhtisas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, (2),* 83-90.

Özcan, E. M., Ünal, A. ve Çakıcı, A. B. (2014). Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1),* 125-131.

Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(15),* 59-69.

Özlü, A., Akdeniz, M., Ünver, G. ve Özkaya, D. B. (2023). Covid-19 Pandemi Sürecinde Görev Alan Sağlık Çalışanlarının Kas İskelet Sistemi Ağrılarının ve Fiziksel Aktivitesinin Değerlendirilmesi. *Kocatepe Tıp Dergisi, 24(1),* 105-111.

Paşa, M. (2007). *Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polat Kara, M. (2022). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Stresin Somatizasyon Bozukluğu ile İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Bezmi Alem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Serger, İ. ve Aktaş, H. (2019). Hasta emniyet tutumları ve hata yönetimi iklimi ile algılanan liderlik tarzları etkileşimi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (53),* 157-182.

Solmaz, M. ve Solmaz T. (2017) Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6(3),* 147-156.

Söyler, S. (2018). Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldıkları İş Stresi ile İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(4),* 190-205. doi: 10.26453/otjhs.407771.

Sözbilir, F. (2022). Demografik Özellikler Açısından İş Stresi Algısı: Konaklama Sektörü Örneği. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, (13),* 491-510.

Süzme, C. (2022). *Covid-19 Salgını Sürecinde Sağlık Çalışanlarının İş Talepleri ve İş Kaynakları İle Eş Duyum Yorgunluğu, Tükenmişlik, Eş Duyum Tatmini, Depresyon, Kaygı, Stres Belirtileri Arasında Psikolojik Dayanıklılığın ve Bilinçli Öz Bakımın Düzenleyici Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics: International edition.* Pearson.

Tanrıverdi, Ö. ve Tanrıverdi, S. (2021). Covid-19'un Sağlık Çalışanlarının Ruh Sağlığına Etkisi ve Ruhsal Travmaların Önlenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 8(3),* 245-248.

Tanşu, M. (2009). *Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tekin, G. (2019). *Örgütsel Adaletin, İntikam ve Affetme Davranışları İle İlişkilendirilmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama* (Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Tokmak, C., Kaplan, Ç. ve Türkmen F. (2011) İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(1),* 49-68.

Toprak, R. ve Aktürk, N. (2004). Gürültünün İnsan Sağlığı Üzerindeki Olumsuz Etkileri. *Türk Hij Den Biyol Derg, 61(1-3),* 49-58.

Turgut, E. Ö. ve Engin, E. (2022). Sağlık Çalışanlarının Covid19 Pandemi Dönemindeki Psikososyal Sorunları ve Psikolojik Dayanıklılığı. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 38(2),* 45-52.

Türk, A. R. (2022*). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sağlık Personelinin Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Yaşam Doyumlarının Değerlendirilmesi* (Tıpta Uzmanlık Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Türk, A., Öztürk, M. ve Gökkaya, V. B. (2022). Depresyon, Anksiyete, Stres ve Gelecek Kaygısı Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi, 4(3)*, 262-270.

Türkili, S., Aslan, E. ve Tot, Ş. (2022). Türkiye'de Sağlık Çalışanları Arasında Koronavirüs Salgını Nedeniyle Yaşanılan Zorluklar, Kaygı, Depresyon ve Tükenmişlik Sendromunun İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 15(1),* 74-87.

Ülbeği, İ. D., Iplik, E. ve Yalcin, A. (2019). Sosyal Baltalama ve Çalışan Performansı İlişkisinde İş Stresi ve Duygusal Tükenmişliğin Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* Dergisi, (41), 1-15.

Ülkü, E. (2017). *Stres ve Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma); Sağlık Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Ünal, M. (2021). *Denizli ili 112 personelinde covid-19'un sosyal destek algısına ve strese etkisi* (Uzmanlık Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Denizli.

Varışlı, N. (2022). Dönüşümcü Liderlik Uygulamalarının, Çalışanların Performansına Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 14(3),* 2030-2049.

Yapıcı, F. ve Baş, H. (2015). Verimlilikte Ergonomik Faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 3(3),* 591-595.

Yanık, G. ve Taniş, V. (2020). Çalışma İlişkilerinin İş Yükü ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi, (83),* 363-377.

Yavan, Ö. ve Pekkaya, M. (2017). Mesleki Streste Etkili Ana Faktörlerin Önem Derecelerinin Belirlenmesi: Bir Üniversitede Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB 17 Özel Sayı,* 962-974.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı:

Sizi Hussein Abdulhussein Mohammed MOHAMMED tarafından hazırlanan "Mesleki Stres ve İş Performansına Etkisi: Suq-Alshuyukh Hastanesi Örneği" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan hususlar varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz (ataby88hussein@gmail.com)

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Araştırmaya katılan çalışanın

1. Yaşı: ……

2. Cinsiyeti: ( ) Erkek ( ) Bayan

3. Eğitim Durumu: ( ) İlkokul-Ortaokul ( ) Lise ( ) Yüksekokul (Önlisans)
( ) Üniversite (Lisans) ( ) Lisansüstü

4. Medeni Hali: ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Dul
( ) Ayrılmış

5. Görevi / Unvanı: ……

6. Meslekte Geçen Süresi (Yıl): ……

Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

I. PERFORMANS DEĞERLEME ÖLÇEĞİ

	Evet	Hayır
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi performansımı etkiler.		
2. Aldığım maaş ve terfiler performansımı etkiler.		
3. İşimin bana verdiği kişisel gelişim ve yükselme imkanı performansımı etkiler.		
4. İşimde birlikte çalıştığım, etkileşim içinde olduğum ve konuştuğum kişiler performansımı etkiler.		
5. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı performansımı etkiler.		
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler.		
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanımam performansımı etkiler.		
8. Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler.		
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretin tatmin edici olması performansımı etkiler.		
10. İşimin kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilmeme imkan sağlaması performansımı etkiler.		
11. İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence performansımı etkiler.		
12. İşyerimdeki çalışanlara yardım etme fırsatı performansımı etkiler.		
13. İşyerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı performansımı etkiler.		
14. İşyerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler.		

II. STRES DEĞERLEME ÖLÇEĞİ

	Evet	Hayır
1. Başım zaman zaman ağrır.		
2. Enerjimde bir azalma olduğunu fark ederim.		
3. Çoğu kişiye güvenilmemesi gerektiğine inanırım.		
4. Aşırı yemek yerim.		
5. Yalnızlık hissederim.		
6. Her şeye karşı ilgisizlik duyarım.		
7. Yaptığım işleri birkaç kez kontrol etme gereği duyarım.		
8. Uyumakta ve uykumu kesintisiz sürdürmekte zorlanırım.		
9. Midemle ilgili rahatsızlıklar yaşarım.		
10. Zihnimin bir işe odaklanmasında zorlanırım.		
11. Aspirin, yatıştırıcı ilaçlar, uyku hapları, mide ve müshil ilaçlarından birini veya birkaçını zaman zaman kullanırım.		
12. Sinirli bir insan olurum.		
13. Sabahları kendimi yorgun hissederim.		
14. Kendimi istediklerimi yapacak kadar güçlü hissetmem.		
15. Bazen hiçbir işe yaramadığım hissine kapılırım.		
16. Gelecek konusunda ümitsiz olurum.		
17. Sosyal ilişkilerimi güçlendirmek veya sürdürmek konusunda isteksizlik duyarım.		
18. Daha önceleri zevk veren faaliyetler artık sıkıcı gelir.		
19. Anlaşılmadığımı ve sevilmediğimi hissederim.		
20. Alkol kullanırım.		

III. STRESLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ

	Evet	Hayır
Yönetsel Faktörler		
1. Yaptığım işin takdir edilmesi beni rahatlatır.		
2. Sorumluluklarımı iş arkadaşlarımla paylaşarak stres düzeyimi azaltmaya çalışırım.		
3. Amirlerim ve iş arkadaşlarımla etkin bir iletişim içinde olmaya gayret ederim.		
4. İşyerimde beni rahatlatacak sosyal etkinliklerin olması stres düzeyimi azaltır.		
5. İşyerimde, arkadaşlarımdan ve amirlerimden beni rahatsız edecek bir davranış görmem.		
Psikolojik Faktörler		
1. Amirlerimin beni her zaman dinlemeye hazır olduklarını bilmek beni rahatlatır.		
2. Arkadaşlarımdan ve ailemden duygusal destek almaya çalışırım.		
3. İşletme içinde psikolojik danışmanlık alabileceğim bir birimin bulunması beni rahatlatır.		
4. Performansım hakkında geri bildirim aldığımda kendimi mutlu hissederim.		
5. İş arkadaşlarım ve amirlerimle yaşayacağım çatışmaları en aza indirgemeye çalışırım.		
6. Performansımın adil bir şekilde belirlendiğine ve ölçüldüğüne inancım tamdır.		
7. Her sabah işe severek ve motive olmuş bir şekilde gelirim.		
Fizyolojik Faktörler		
1. Stresli bir günün sonunda meditasyon veya yoga yaparak rahatlamaya çalışırım.		
2. Sık sık egzersiz yapmak beni stresten uzaklaştırır.		
3. Beslenmeme dikkat etmeye çalışırım.		

Diğer görüş ve önerileriniz. Lütfen belirtiniz…….

EK 2. ÖZGEÇMİŞ

Adı - Soyadı	: Hussein Abdulhussein Mohammed MOHAMMED
Doğum yeri ve tarihi	: Thi Qar, Irak ve 05.12. 1988
İletişim adresi ve telefonu	: ataby88hussein@gmail.com ve +964 780 064 42 36
Öğrenim Durumu	:
Lisans	: 2017, Orta Teknik Üniversitesi (Irak), Sağlık ve Medikal Teknolojiler Fakültesi, Halk Sağlığı Bölümü
Yüksek lisans	: 2023, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Mesleki Deneyimi
2012, Irak Sağlık Bakanlığı