

Araştırma / Original article**Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi**Etem Erdal ERŞAN,¹ Gülay YILDIRIM,² Orhan DOĞAN,³ Selma DOĞAN³**ÖZET**

Amaç: Çalışmanın temel amacı, bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumlarını ve iş streslerini sosyodemografik özelliklerine göre değerlendirmek ve aralarında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. **Yöntem:** Veriler Sivas Numune Hastanesi'nde çalışan toplam 180 sağlık çalışanında Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Algılanan İş Stresi Ölçeği ve sosyodemografik değişkenleri içeren bir form doldurularak elde edildi. **Bulgular:** Çalışmamızda erkeklerde kadınlara göre, lisansüstü mezunlarında ön lisans ve lisans mezunlarına göre, hekimlerde hemşirelere göre iş doyumu puanları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kırk beş yaşından büyük yaş grubunda 34 yaşından küçük yaş grubuna göre ve diğer sağlık çalışanlarında hemşirelere göre dış doyum puanları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Kadınlarda ve hemşirelerde iş stresi puanları diğer gruplardan yüksek, lisansüstü mezunlarında düşük bulunmuştur. İş doyumu ile iş stresi arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki vardır. **Sonuç:** Çalışmamızda sağlık çalışanlarının iş doyumu ve iş stresi sosyodemografik olarak incelenmiştir. Sağlık kurumlarında hasta memnuniyetinin yanı sıra, çalışanların sorunlarıyla ilgilenilmesi ve çözüm üretilmesi iş doyumunun sağlanması ve iş stresinin giderilmesi için önem taşımaktadır. (Anadolu Psikiyatri Derg. 2013;14:115-21)

Anahtar sözcükler: Sağlık personeli, iş doyumu, iş stresi

Job satisfaction and perceived job stress of the health professionals and the relationship between them**ABSTRACT**

Objective: The main purpose of the study is to evaluate the job satisfaction and stress of the health professionals working in a state hospital according to their sociodemographic characteristics and to reveal whether there are any relations between them. **Methods:** Data have been obtained by means of a form including Minnesota Job Satisfaction Scale, Perceived Job Stress Scale and sociodemographic variables on totally 180 health professionals who are employed in Sivas Numune Hospital. **Findings:** In our study, it was evaluated that the job satisfaction points of the males were higher when compared to females, those of post-graduates were higher than those of graduates and undergraduates and those of doctors were higher than those of nurses in a statistically important level. The external satisfaction points of the group over 45 when compared to that of the group under 34 and those of other health professionals when compared to nurses were found to be statistically higher. It was found that job stress points of women were higher compared to males, those of the graduates of secondary education, undergraduates and graduates were higher than those of postgraduates, and the job stress points of the nurses were higher than those of doctors and other health professionals. There is a meaningful negative cor-

¹ Uzm.Dr., Sivas Numune Hastanesi Psikiyatri Kliniği, Sivas

² Yrd.Doç.Dr., Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Deontoloji ve Tıp Tarihi ABD, Sivas

³ Prof.Dr. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Yazışma adresi / Address for correspondence:

Uzm.Dr. Etem Erdal ERŞAN, Sivas Numune Hastanesi Psikiyatri Kliniği, Sivas, Türkiye

E-mail: eerdalersan@hotmail.com

Geliş tarihi: 08.09.2012, Kabul tarihi: 01.11.2012 doi: 10.5455/apd.34482

relation between job satisfaction and job stress. No statistically important difference was found with reference to their marital status, whether they have children and their work years. **Results:** In our study, job satisfaction and job stress of the health care professionals were studied sociodemographically. In healthcare institutions, besides the satisfaction of the patients, it is also important to deal with and find solutions to the problems of the health care personnel for the establishment of job satisfaction and eliminate job stress. (*Anatolian Journal of Psychiatry*. 2013;14:115-21)

Key words: health professionals, job satisfaction, job stress

GİRİŞ

Çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir yansıması olarak tanımlanan iş doyumu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Doyum ise, duygusal bir tepki biçimidir.¹

Hoppock'un 1935'te yayınlanan "Job satisfaction" adlı makalesinden beri bu konuda önemli araştırmalar yürütülmüştür. "İş doyumu nedir?" sorusuna Hoppock: "...kişiye gerçek anlamda "ben işimden oldukça memnunuz" dedirten ruhsal, fizyolojik ve çevresel durumların değişik biçimde birleşimi" şeklinde yanıt vermiştir.²

İş yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların ruhsal, ekonomik ve toplumsal gereksinmelerinin karşılanması ve iş yaşamında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesiyle, iş doyumunun sağlanmasıyla olasıdır.³

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan, çeşitli fiziksel ruhsal belirtiler gösteren bir durumdur. İş stresi ise, iş ve örgütsel istekler, kısıtlamalar ve fırsatlara bireysel özelliklerin aracılık ettiği bir durumdur. İş stresi tepkisi nesnel, bireysel bir görüngüdür. İş ortamındaki stresli olayların sıklığı, iş koşulları ve bireysel özelliklerden; stres düzeyi ise, sadece bireysel özelliklerden etkilenir.⁴

Çalışmanın temel amacı, bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumlarını ve iş streslerini sosyodemografik özelliklerine göre değerlendirmek ve aralarında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Ortaya çıkacak sonuçlara göre de yapılan hizmetin kalitesini artırmak için öneriler ortaya konmalıdır.

YÖNTEM

Araştırmanın örneklemi

Çalışma, çevre ilçeler ve iller de dahil yaklaşık *Anatolian Journal of Psychiatry*. 2013;14:115-21

bir milyon kişiye hizmet veren 504 yatağı (kadın doğum ve çocuk servisleri dışında) ve 18 servisi ile şehrin ve bölgenin en büyük hastanesi olan Sivas Numune Hastanesi'nde yapılmıştır. Çalışmada formlar 515 çalışandan izinli, raporlu ve nöbetten dolayı ulaşılamayan personel dışında bütün çalışanlara verilmiştir (130 hekim, 250 hemşire ve 135 yardımcı sağlık personeli olmak üzere toplam 515 sağlık personeli). Formları 265 kişi doldurarak teslim etmiştir. Bunlardan 85 form eksik veya yanlış doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır.

Çalışma için bilgi formları ve ölçekler önceden dağıtılmış çalışma hakkında bilgi verilmiş ve çalışmaya katılımın zorunlu olmadığı gönüllülük temeline dayandığı bildirilmiş ve onayları alınmıştır. Çalışma gruplarına formlar iletilmiş hastanede çalışıyor olması başlıca alınma koşulunu oluşturmuştur.

Veri toplama araçları

Çalışmada veriler, araştırmacılar tarafından literatür taraması yapıldıktan sonra sağlık personeline uygulanmak üzere, sosyodemografik bilgilerin elde edilmesine yönelik bilgi formu, iş doyumunun ölçülmesi amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği, iş stresinin değerlendirilmesi için Algılanan İş Stresi Ölçeği kullanılarak toplandı.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği: Dawis ve arkadaşları tarafından iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla 1967 yılında geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan tarafından yapılmış ve ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.77 olarak bulunmuştur. İçsel ve dışsal iş doyumunu etkenlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir araçtır. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.⁵

Algılanan İş Stresi Ölçeği: Algılanan İş Stresi Ölçeği, Cohen ve Williamson tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirliği Baltaş tarafından yapılan ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.84 olarak bulunmuştur. Ölçek 15 sorudan oluşan beşli Likert tipindedir. Ölçeğin

değerlendirilmesinde elde edilen toplam puan 15'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir (A=1.0-1.3; B=1.4-1.9; C=2.0-2.5; D=2.6-3.1; E=3.2-3.4; F=3.5-4.0). A, B, E ve F verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeylerini; C ve D ise uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyleri olarak değerlendirilmektedir.⁶

İstatistiksel değerlendirme

Elde edilen verilerin analizi için SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA), farklılaşmanın kaynağını belirleyebilmek için Tukey çoklu karşılaştırma ve çoklu varyans analizi kullanılmıştır. İş doyumunu ve algılanan iş stresi arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon (Pearson) analizi kullanılmıştır. Anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Grupların iş doyumunu, iş stresi puanları ve p değerleri

	İç doyum	Dış doyum	Genel doyum	İş stresi
Cinsiyet				
Kadın	3.20±0.61	2.80±0.67	3.05±0.5	2.80±0.72
Erkek	3.43±0.76	3.14±0.71	3.33±0.68	2.44±0.68
p	0.038	0.002	0.003	0.002
Çocuk durumu				
Çocuklu	3.30±0.68	2.93±0.72	3.16±0.62	2.66±0.70
Çocuksuz	3.22±0.65	2.85±0.66	3.10±0.59	2.75±0.78
p	0.498	0.506	0.591	0.470
Medeni durum				
Evli	3.26±0.69	2.92±0.70	3.14±0.61	2.64±0.70
Bekar	3.38±0.55	2.86±0.62	3.17±0.53	2.95±0.86
Dul-boşanmış	3.46±0.65	2.92±1.23	3.25±0.86	2.62±0.90
p	0.635	0.932	0.907	0.210
Yaş grubu				
20-34 yaş grubu ¹	3.19±0.64	2.79±0.69	3.04±0.60	2.79±0.74
35-44 yaş grubu ²	3.37±0.66	3.00±0.62	3.23±0.56	2.58±0.67
44 yaşından büyük ³	3.40±0.79	3.20±0.87	3.37±0.73	2.49±0.77
p	0.188	0.028	0.035	0.105
Post hoc		p=0.048 (1-3)		
Eğitim durumu				
Ortaöğretim ¹	3.31±0.72	3.03±0.80	3.20±0.73	2.79±0.70
Ön lisans ²	3.22±0.62	2.78±0.70	3.06±0.55	2.72±0.67
Lisans ³	3.06±0.68	2.78±0.58	2.96±0.55	2.86±0.77
Lisansüstü ⁴	3.63±0.61	3.27±0.59	3.50±0.55	2.24±0.68
p	0.003	0.003	0.001	0.001
Post Hoc	p=0.012 (2-4) p=0.003 (3-4)	p=0.003 (2-4) p=0.021 (3-4)	p=0.002 (2-4) p=0.001 (3-4)	p=0.010 (1-4) p=0.006 (2-4) p=0.001 (3-4)
Çalışma yılı				
5 yıl ve az	3.47±0.63	2.99±0.59	3.28±0.55	2.86±.81
6-10 yıl arasında	3.20±0.58	2.80±0.65	3.05±0.57	2.58±0.76
11-15 yıl arasında	3.14±0.63	2.76±0.80	3.01±0.64	2.72±0.69
16-20 yıl arasında	3.32±0.74	2.98±0.61	3.20±0.58	2.71±0.65
21 yıl ve fazla	3.32±0.73	3.08±0.86	3.25±0.70	2.53±0.74
p	0.334	0.280	0.258	0.423
Meslek grubu				
Hekim ¹	3.56±0.63	3.28±0.58	3.46±0.55	2.34±0.73
Hemşire ²	3.17±0.61	2.72±0.66	3.00±0.56	2.89±0.64
Diğer çalışanlar ³	3.31±0.76	3.04±0.74	3.22±0.68	2.49±0.75
p	0.009	0.000	0.000	0.000
Post Hoc	p=0.006 (1-2)	p=0.000 (1-2) p=0.025 (2-3)	p= 0.000 (1-2)	p=0.000 (1-2) p=0.005 (2-3)

BULGULAR

Çalışmaya katılanlar demografik açıdan incelendiğinde, çalışmaya katılan toplam 180 kişiden 120'si kadın 60'ı erkekti; çoğunluğu uzman olmak üzere 37'si doktor, 99'u hemşire, 44'ü yardımcı sağlık personeliydi. Medeni durumları açısından 155'i evli, 20'si bekar, 5'i boşanmış veya duldu. Katılanların 137'si çocuklu, 43'ü çocuksuzdu; 32'si ortaöğretim, 82'si ön lisans, 33'ü lisans, 33'ü yüksek lisans eğitim düzeyinde idi. Çalışma yılı açısından 27'si 1-5 yıl, 40'ı 5-10 yıl, 35'i 10-15 yıl, 49'u 15-20 yıl ve 29'u 20 yıldan fazla çalışıyordu. Katılanların 93'ü 20-34 yaş aralığında, 67'si 35-44 yaş aralığındaydı ve 20'si 45 yaşından büyüktü.

Grupların iş doyumları, iş stresi puanları ve p değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Çocuk durumu, medeni durum ve çalışma yılına göre gruplar arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Cinsiyete göre kadın ve erkekler arasında iç doyum ($p=0.38$), dış doyum ($p=0.002$), genel doyum ($p=0.003$) ve algılanan iş stresi düzeyi ($p=0.002$) arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur.

Yaş grubuna göre, gruplar arasında dış doyum açısından 20-34 yaş grubu ile 45 büyük yaş grubu arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur ($p=0.048$). Gruplar arasında iç doyum, genel doyum ve algılanan iş stresi düzeyi arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Eğitim düzeyine göre gruplar arasında, ortaöğretim mezunu olan grupla lisansüstü mezunu olan grup arasında algılanan iş stresi düzeyi arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur ($p=0.010$). Ortaöğretim mezunu grupla diğer grupların iç doyum, dış doyum ve genel doyum düzeyi arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Ön lisans mezunu olan grupla lisansüstü mezunu olan grubun iç doyum ($p=0.012$), dış doyum ($p=0.003$), genel doyum ($p=0.002$) ve algılanan iş stresi düzeyi ($p=0.006$) arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur. Lisans mezunu olan grupla lisansüstü mezunu olan grupların iç doyum ($p=0.003$), dış doyum ($p=0.021$), genel doyum ($p=0.001$) ve algılanan iş stresi düzeyi ($p=0.001$) arasındaki farklar istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur.

Meslek grupları arasında, hekim ile hemşire grubunda iç doyum ($p=0.06$), dış doyum ($p=0.000$), genel doyum ($p=0.000$) ve algılanan

iş stresi düzeyi ($p=0.000$) arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur (Tablo 1).

Hekim grubuyla diğer sağlık çalışanları arasında iç doyum, dış doyum, genel doyum ve algılanan iş stresi düzeyi arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Hemşire grubuyla diğer sağlık çalışanlarında iç doyum ve genel doyum düzeyi arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Dış doyum ($p=0.025$) ve algılanan iş stresi düzeyi ($p=0.005$) arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur.

Gruplar arasındaki korelasyona baktığımızda, algılanan iş stresi düzeyi ile iç doyum (-0.344), dış doyum (-0.344) ve genel doyum (-0.389) arasında negatif ilişki vardır. İç-dış doyum (0.591), iç-genel doyum (0.918) ve dış-genel doyum (0.844) arasında pozitif ilişki vardır.

TARTIŞMA

İş doyumunu düzeyinin sosyodemografik özelliklere göre değerlendirilmesi

İş doyumunu düzeyi kadınlarda erkeklere göre daha düşük bulunmuştur. Özellikle dış doyum düzeyi, nötr kabul edilen 3 değerinin altındadır. Bizim çalışmamıza benzer şekilde, birçok çalışmada kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha az olduğu bulunmuştur.^{7,8} Havle ve arkadaşları, erkek psikiyatristlerin kadınlara göre daha yüksek oranda iş doyumuna sahip olduklarını belirtmiştir.⁹ Çalışmamızın aksine Akbolat ve arkadaşları kadınların iş doyumunu erkeklerden daha yüksek bulmuştur.¹⁰ Cinsiyete bağlı olarak farkın olmadığı çalışmalar da vardır.¹¹⁻¹⁴

Çalışmamızda çocuk sayısının iş doyumunu etkilemediği söylenebilir. Daha çok benzer sonuçlar bildirilmekle birlikte,^{10,13,15} Yıldız ve Kanan çocuk sayısına göre iş doyumunda fark bulduklarını bildirmiştir.¹⁶ Özeltin ve arkadaşları, çocuğu olmayan hekimlerin iş doyumunu düzeyinin daha düşük olduğunu bildirmiştir.¹⁷

Medeni durumun iş doyumunu etkilemediği söylenebilir. Literatürde de bu yönde bulgular vardır.^{9-11,13-15,18,19} Bazı çalışmalarda ise, evlilerde iş doyumunu puanı anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.²⁰

Yaş gruplarına göre, 20-34 yaş grubu ile 45 yaşından büyük yaş grubu arasında dış doyum açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Yaş arttıkça iş doyumunu düzeyi de artmaktadır. Literatür incelendiğinde, tam tersi bulgular olmakla birlikte,¹⁰ bazı çalışmaların

sonuçları bizim çalışmamızda olduğu gibi yaşın artmasına paralel olarak iş doyumunun da arttığı yönündedir.^{1,7,8} Yaşın hiçbir etkisinin olmadığı da bildirilmiştir.^{9,11,13,18,21} İlerleyen yaşlarda mesleksi deneyimin ve uyumun artmasına bağlı olarak iş doyumunda artış beklemek doğaldır.

Ön lisans ve lisans mezunu olan grupla lisansüstü mezunu olan grubun iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulundu. Lisansüstü grubunda iş doyum düzeyi diğer gruplara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Literatürde bildirilen sonuçlar bizim sonuçlarla uyumludur. Bir çalışmada ön lisans mezunu sağlık çalışanlarının dışsal doyum düzeyi, diğer sağlık çalışanlarından daha düşük bulunmuştur.¹⁰ Buna karşılık, en yüksek dışsal doyum düzeyine lisans üstü eğitim alan sağlık çalışanları ulaşmaktadır.^{1,8,15} Anlamlı bir farkın olmadığını bildiren çalışmalar da vardır.^{16,18} Bunun yanı sıra, Çam ve arkadaşları ön lisans mezunlarının dışsal doyum puanlarının daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir.¹⁴

İş doyumunda çalışma yılının etkili olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde birçok yayında meslekte geçen süre açısından anlamlı farklılıklar bulunamadığı belirtilmiştir.^{9-11,13,14,17,18} Bazı çalışmaların sonuçları, hizmet süresinin artmasına paralel olarak iş doyumunun da arttığı yönündedir.^{1,8,12} Tersine, Kahraman ve arkadaşları, yoğun bakım hemşirelerinde çalışma yılı arttıkça iş doyum puan ortalamalarının çok düştüğünü bulmuştur.¹⁵

Mesleklere göre, hekim grubuyla hemşire grubu arasında iş doyum farklı bulunmuştur. Hekimlerin iş doyum puan ortalaması oldukça yüksektir. Hemşirelerin özellikle dış doyum düzeyleri olmak üzere, iş doyum puan ortalaması anlamlı olarak çok düşüktür. Hekim grubuyla, diğer sağlık çalışanları arasında fark yoktur. Hemşire grubuyla, diğer sağlık çalışanları arasında iç doyum ve genel doyum düzeyi açısından fark yokken, dış doyum farklıdır. Hemşirelerin dış doyum düzeyleri 3 değerinin altındadır. Sağlık çalışanlarında meslek grupları açısından fark olmadığını bildiren çalışmalar vardır.^{7,10,14} Ancak Kurçer'in bir çalışmasında, hekimlerin yarısından çoğunun düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur.¹⁹

Algılanan iş stresi düzeyi sonuçlarının sosyodemografik özelliklere göre değerlendirilmesi

Algılanan iş stresi puan ortalaması kadınlarda daha yüksektir. Kadınlar D grubunda (Sağlık ve

verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi), erkekler C (Uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek birisi için sıkıcı, mücadeleci olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi) grubundadır. Literatürde cinsiyet açısından anlamlı bir farkın olmadığını bildiren çalışmalar vardır.²²⁻²⁵

Çocuk sayısının ve medeni durumun iş stresine neden olmadığı bulunmuştur. Diğer çalışmalar da benzer sonuçlar vermiştir.^{22,24,25}

Yaş arttıkça iş stresi puanları azalma gösterse de, üç yaş grubunda da iş stresi açısından anlamlı fark yoktur. Bu sonuç bazı yayınlarla uyumlu iken,^{24,25} Tokmak ve arkadaşları 40 yaşından büyüklerde iş stresini daha düşük olarak bulmuştur.²²

Lisansüstü mezunu olanların iş stresi puanı diğer üç gruba göre anlamlı derecede düşüktür. Bu durum lisansüstü grubunda yer alanların başarı güdülerinin yüksek olması şeklinde açıklanabilir. İş stresi açısından eğitim düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığını bildiren çalışmalar da vardır.^{22,25}

Literatürle uyumlu şekilde, çalışma yılının iş stresi düzeyinde etkili olmadığını söyleyebiliriz.^{22,24,25}

Hemşire grubuyla hem hekim, hem de diğer sağlık çalışanları arasında algılanan iş stresi düzeyi farklı bulunmuştur. Hekim ve diğer sağlık çalışanlarının iş stresi puan ortalamaları anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur. Hemşireler D grubunda, hekim ve diğer sağlık personeli C grubundadır. Benzer şekilde, Topuz da çalışmasında hemşirelerin iş stresi puanına göre en geniş D grubunda olduklarını belirtmiş,²³ yine de anlamlı bir farkın olmadığını bildirmiştir.^{22,25}

Gruplar arasındaki ilişki

İş doyum arttıkça, algılanan iş stresi düzeyi düşmektedir. Farklı meslek gruplarında yapılan çalışmalarda ilköğretim yöneticilerinde,¹² öğretmenlerde,²⁶ polisler üzerinde²⁷ ve hemşirelerde⁴ iş doyumları ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

SONUÇLAR

Hizmet sektörünün en önemli temsilcilerinden biri olan sağlık sektörü çalışanlarında iş doyumunu ve iş stresini değerlendirmek suretiyle bir ön çalışma yaptık. Çalışmamızda sağlık çalışanlarının iş doyumlarının düşük ve iş streslerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Dikkati çeken

bir nokta, bütün grupta dışsal doyum puanlarının çok düşük bulunmasıdır. Dışsal doyum puanı, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve ast-üst ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Bütün çalışanların bu etkenlerden etkilendikleri belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu sonuca göre iş doyumunu sağlamak için kurum politikaları yönetim

ve denetim şekli yeniden gözden geçirilmeli, yönetici ve çalışan ilişkileri olumlu hale sokulmalı, çalışma koşulları düzeltilmeli ve ücretler çalışan lehine olmak üzere yeniden düzenlenmelidir. Bunun sonucunda iş doyumu artacak, iş stresi azalacaktır. Yaptığımız bu ön çalışma sonucuna göre, bir sonraki aşamada sonuçlara uygun ve gerekli girişimlerin yapılarak yapılan girişimlerin etkilerini araştırmayı planladık.

KAYNAKLAR

1. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş tatmini. *Ege Akademik Bakış*. 2005;5/1-2:55-64.
2. Rinehart JS, Short P. Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers. *Education*. 1994;114(4):570-80.
3. Gürsel M, İzgar H, Altınok V, Kesici Ş. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İş Doyumu. Konya, Star Ofset Basım, 2003.
4. Draper J, Halliday D, Jowett S, Norman I, Watson R, Wilson-Barnett J, et al. NHS cadet schemes: student experience, commitment, job satisfaction and job stress. *Nurse Educ Today*. 2004;24:219-28.
5. Baycan AF. Analysis of Several Effects of Job Satisfaction between Different Occupational Groups. Boğaziçi University Institute of Social Science, İstanbul, 1985.
6. Baltaş Z. Standardization of the Perceived Stress Scale: perceived stress in Turkish middle managers. *Stress and Anxiety Research Society 19. International Conference*, Boğaziçi University, İstanbul, 1998.
7. Kuzulugil Ş. Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 2012;41:129-41.
8. Kocabıyık ZO, Çakıcı E. Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu. *Anadolu Psikiyatri Derg*. 2008;9:132-8.
9. Havle N, İlnem MC, Yener F, Gümüş H. İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyum ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*. 2008;21:4-13.
10. Akbolat M, Işık O, Uğurluoğlu Ö. Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyum, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *HÜ İİBF Dergisi*. 2011;29:23-48.
11. Yaşan A, Eşsizoglu A, Yalçın M, Özkan M. Job satisfaction, anxiety level and associated factors in a group of residents in a university hospital. *Dicle Med J*. 2008;35:228-33.
12. Yılmaz Z, Murat M. İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2008;18:204.
13. Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumunu (Eskişehir). *TAF Prev Med Bull*. 2008;7:377-84.
14. Çam O, Akgün E, Gümüş AB, Bilge A, Keskin GÜ. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Derg*. 2005;6:213-20.
15. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 2011; 4:12-18.
16. Yıldız N, Kanan N. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*. 2005;9:8-13.
17. Özaltın H, Kaya S, Demir C, Özer M. Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gulhane Med J*. 2002;44:423-7.
18. Gölbaşı Z, Kelleci M, Doğan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2008;45:1800-6.
19. Kurçer MA. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2005;2:10-5.
20. Şanlı S. Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Adana, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
21. Tan MN, Özçakar N, Kartal M. Resident doctors' professional satisfaction and its effect on their lives. *Marmara Medical Journal*. 2012;25:20-5.

22. Tokmak C, Kaplan Ç, Türkmen F. İş koşullarının sağlık çalışanlarında yol açtığı stres üzerine Sivas'ta bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2011;3:49-68.
23. Topuz A. Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği, İş Stresi ve Aralarındaki İlişkinin Belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2006.
24. Özmutaf NM. Örgütlerde insan kaynakları ve stres: Ampirik bir yaklaşım. *EÜ Su Ürünleri Dergisi*. 2006;75-80.
25. Koç ŞR. Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
26. Ekinci Y. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
27. Altundaş O. Poliste İş Stresi ve İş Tatmini. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.