

# COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İş Becerikliliği ve İşte Mutluluk Düzeylerine Etkisi

## The Effect of Health Workers' Stress Levels on Their Job Crafting and Happiness at Work During The COVID-19 Pandemic

Sevgi Demiray<sup>✉</sup>, Ebru Polattimur<sup>✉</sup>

### Öz

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü yakalayabilmesi ve insan kaynağını etkin şekilde yönlendirerek kurumsal hedeflere ulaşabilmesi için stres yönetimi büyük bir önem arz etmektedir. Yoğun ve stresli mesai saatleri olan sağlık çalışanları için stresle baş etme düzeyleri, motivasyonu güçlendirerek, iş becerikliliğini ve işte mutluluklarını destekleyecektir. Tüm dünyayı hızla etkisi altına alan COVID-19 pandemisinde en çok etkilenen meslek grubu sağlık çalışanları olmuştur. Bu çalışmanın amacı, sağlık personeline yönelik olarak stres düzeylerinin, iş becerikliliğine ve işte mutluluk düzeylerine etkisini ortaya koymaktır. Korelasyon analiz sonuçlarına göre; genel iş stres ölçek skoru ile iş beceriklilik ölçeği toplam skoru ve işte mutluluk ölçeği skoru ile genel iş stres ölçeği skoru arasında istatistiksel olarak negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Aynı zamanda işte mutluluk ölçeği skoru ile görev, bilişsel, ilişkisel beceriklilik alt ölçek skorları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Doğrusal regresyon analizi de bunu destekler sonuçlar vermiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda sağlık çalışanlarında, iş stresi artıkça iş becerisini ve işte mutluluğu olumsuz yönde etkilediğini ve işte mutlu olan çalışanların da iş becerilerinin olumlu olarak yükseldiği belirlenmiştir. Bu çalışmanın, sağlık sektöründe görev yapan yöneticilere, karar vericilere farkındalık yaratması ve yol gösterici olması, ileriki çalışmalara girdi oluşturması beklenmektedir.

**Anahtar kelimeler:** COVID-19, stres, iş becerikliliği, işte mutluluk

### ABSTRACT

Stress management is of great importance for organizations to achieve sustainable competitive advantage and to achieve organizational goals by effectively managing human resources. The ability of healthcare professionals, who experience intense and stressful working hours, to cope with stress, will support their job crafting and happiness at work by enhancing their motivation. Healthcare workers have been the most affected professional group in the COVID-19 pandemic that has rapidly affected the whole world. The aim of this study was to reveal the effect of stress levels on healthcare professionals' job crafting and job happiness. According to the results of the correlation analysis, there is a statistically negative and weak relationship between the overall job stress scale score and the total score of the job crafting scale and between the happiness at work scale score and the overall job stress scale score. At the same time, there is a weak positive relationship between the happiness at work scale score and the task, cognitive, and relational crafting subscale scores. Linear regression analysis also supports this result. In line with these results, it was determined that as job stress increases, it negatively affects job skills and happiness at work, while the skills of employees who are happy at work increase. It is expected that this study will raise awareness, provide guidance to managers and decision-makers who are working in the health sector, and provide input for future studies.

**Keywords:** COVID-19, stress, job crafting, work happiness

Received/Geliş: 11.05.2023

Accepted/Kabul: 08.06.2023

Published Online: 31.08.2023

Cite as: Demiray S, Polattimur E. COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin iş becerikliliği ve işte mutluluk düzeylerine etkisi. Jaren. 2023;9(2):138-146.

**S. Demiray**

Gaziosmanpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, Türkiye

✉ sevgi-demiray@hotmail.com

ORCID: 0000-0001-9386-9984

**E. Polattimur** 0000-0003-4218-1826

Gaziosmanpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, Türkiye

## GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü'nce, Çin'de ilk olarak ortaya çıkan ve global olarak yayılım gösteren COVID-19, 2020 yılının başlarında pandemi olarak ilan edilmiştir. Büyük bir hızla tüm dünyaya yayılan pandemi de tahmin edilir ki sağlık çalışanları meslek grupları içerisinde en fazla etkilenen grup olmuştur. Sağlık çalışanlarının salgınlar sırasında hem fiziksel hem de ruhsal olarak önemli ölçüde etkilendiği yapılan çalışmalarda ortaya koyulmuştur. Doğası gereği; polis memurluğu, öğretmenlik, itfaiyecilik, askerlik, hemşirelik, doktorluk gibi mesleklerin stresli meslek gruplarının başında yer aldığı çalışmalar neticesinde görülmüştür <sup>(1)</sup>.

Yaşamdaki esenlik ve mutluluk için tehlike durumu, uyarı olarak algılanan ve bireylerde belirsiz biçimde fizyolojik ve psikolojik olarak ortaya çıkaran duruma stres denir <sup>(2,3)</sup>. Stresin işe devamsızlık, işten ayrılma ve işe gelmeme, bağımlılıklar, saldırganlık, sağlık sorunları, tükenmişlik, düşük çalışma temposu ve iş kazalarının artması gibi sonuçlara yol açtığı tespit edilmiştir <sup>(3,4)</sup>.

Günümüz koşullarında, kurumların global değişim ve dönüşümlere ayak uydurarak hayatta kalabilmesinin, kurum personellerinin performansına ve motivasyonuna bağlı olduğu bilinmektedir <sup>(5)</sup>. Kurumların istenilen seviyeye ulaşabilmesi için çalışanlarının gerekli donanımla donatılması önem arz etmektedir <sup>(6)</sup>. Dolayısıyla araştırmada irdelenen iş becerikliliği kavramı, çalışanların yaptıkları işleri yeniden biçimlendirmek için proaktif olarak kendilerine uygun bir hale getirme davranışlarıdır <sup>(7,8)</sup>. İş becerikliliği üç alt boyut olarak incelenmiştir;

**Görev becerikliliği:** İş görevlerini yerine getirirken ortaya konulan efor ve sürenin yeniden düzenlenmesidir <sup>(9)</sup>.

**Bilişsel beceriklilik:** İş görevlerinin ve işyerinde kurulan ilişkilerin yeniden tanımlayıp bilinçte yeniden anlamlandırılmasıdır <sup>(10)</sup>.

**İlişkisel beceriklilik:** İş partnerleri ile kurulan ilişki ve iletişimin kurulumundaki tarzın kalitesi ve düzeyi ile ilgilidir <sup>(5)</sup>.

Örgütsel davranış bilimi bir taraftan çalışanların doyum ve tatmin olmasını incelerken, diğer taraftan da kurumların performans çıktılarını bireysel ve kurumsal bağlamda olumlu bir yöne sevk etmeyi

hedeflemektedir. Fisher <sup>(11)</sup>, işte mutluluğun performans çıktılarına etkisinin yüksek olduğunu ve mutluluk kavramı ile performansın birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

İşletmelerin doğal olarak rekabet ve kar amaçlı hareket eden kurumlar olmaları sebebiyle, başarı elde edebilmeleri çalışanlarının desteklenmesi ve beklentilerine cevap verilmesi ile mümkün olacaktır <sup>(12)</sup>.

COVID-19 pandemisi ile birlikte sağlık çalışanlarını olumsuz etkileyen birçok faktör ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, sağlık çalışanları yüksek stres etkilerine maruz kalmakta, fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olan bu etkiler çalışanların işte mutluluk düzeylerinin düşmesine sebep olmaktadır. İşte mutluluk düzeyinin düşmesi ile çalışanların psikolojik sermayeleri, işteki tatmin düzeyleri, tükenmişlik sendromları, işteki devir hızı, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi durumlar gündeme gelmektedir. Dolayısıyla kurum personellerinin iş yerindeki mutlulukları, kişisel ve kurumsal bağlamda oldukça önem arz etmektedir.

Filozofların tarihi süreçte ilgisini çeken mutluluk kavramı pozitif psikoloji akımı ile gündeme gelmiş pozitif örgütsel davranış akımı ile de örgütsel davranış alanına girmiştir <sup>(13)</sup>. TDK'nun <sup>(14)</sup> tanımına göre; mutluluk, keder, acı ve ıstırap duygularının olmaması ve bunlara mukabil neşe, sevinç ve tatmin hislerinin ortaya çıkması durumu, kişinin yaşamından genel anlamda memnun olmasıdır. İşte mutluluk, çalışanların iş yaşantısında algıladıkları olumlu hisler, duygular ve hallerin etkileriyle kişisel gelişimleri yanında gerçekleştirdikleri yaşam hedeflerinin vermiş olduğu olumlu duygu ve hazzın tekrarlanma sıklığıdır <sup>(15)</sup>.

Bu gerçekten hareketle, COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin iş becerikliliği ve işte mutluluk düzeylerine etkisinin araştırılması hedeflenen bu çalışmada çalışanların kişisel gelişmelerine ve performanslarına dolayısıyla örgütün verimliliği ve çıktılarına katkıda bulunacak çözüm önerileri getirecektir.

## YÖNTEM

**Araştırmanın türü:** Yürütülen çalışma, deneysel olmayan nicel bir araştırmadır ve tarama modeli ile yapılmıştır.

**Araştırmanın Evreni / Örnekleme:** Araştırma, İstanbul ili Gaziosmanpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden izin alınarak gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanları için geliştirilen ölçek, basit rastgele örnekleme yöntemiyle popülasyonu temsil etme gücüne sahip örnekleme uygulanmıştır. Popülasyon kapsamındaki hastanede çalışan sağlık çalışanlarının toplam sayısı (N=2250) olarak tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde temsil edebilmesi için örneklem büyüklüğü, zaman, maliyet ve veri analizi koşulları dikkate alınmıştır. Buna göre örneklem büyüklüğü basit rastgele örneklemede örneklem genişliği hesaplaması sonucu 324 (n=324) olarak bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün çalışmanın/araştırmanın popülasyonunu oluşturan hastanede dağılımını belirlemek amacıyla, toplam sağlık çalışanları sayısı esas alınmıştır. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlılık  $p < 0.05$  düzeyinde değerlendirilmiştir. Örnekleme yöntemi olarak "basit tesadüfi örnekleme" uygulanmıştır. Anketler, 01.11.2021 ile 31.12.2021 tarihleri arasında mail yolu ile uygulanmıştır.

**Veri toplama yöntemi:** Çalışmanın tanımlayıcı ve ilişki arayıcı özellikte yapılması planlanmıştır. Veriler, anket tekniği ile katılımcılara elektronik posta ile uygulanmıştır.

**Araştırmanın Etik Boyutu:** SBÜ Gaziosmanpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır.

**Verilerin Toplanma Araçları:** Saha taraması modeli olarak, katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan "anket yöntemi" uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler, geniş bir literatür taramasının sonucunda belirlenmiş, geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış ve birçok araştırmada kullanılmış olmasına dikkat edilmiştir. Anket; 5 maddelik demografik soru, 9 maddelik "Genel iş stresi ölçeği (GİSÖ)", 15 maddelik "İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ)" ve 8 maddelik "İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (İMÖ-K)" dan oluşan toplamda 37 soruluk ve 5 li likert tipidir.

#### İstatistiksel Analiz

İstatistiksel analizler SPSS version 22 yazılımı kullanılarak yapıldı. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu görsel (histogram ve olasılık grafikleri) ve analitik yöntemler (Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk testler) kullanılarak incelendi. Tanımlayıcı analizler normal dağılmayan değişkenler için ortanca ve çeyrekler arası aralık kullanılarak verildi. Ordinal ve

nominal değişkenler için ise sayı ve % verildi. Sayısal değerlerin gruplar arasında karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanıldı. Değişkenler arasındaki ilişkiye Spearman Korelasyon analizi ve Doğrusal Regresyon analizleri ile bakıldı. İstatistiksel anlamlılık için toplam tip-1 hata düzeyi %5 olarak belirlendi. İstatistiksel kararlarda  $p < 0,05$  düzeyi istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edildi.

## BULGULAR

Tablo 1'de olguların bazı sosyodemografik özelliklerinin dağılımı yer almaktadır. Olguların çoğunluğu (%69,1) kadındır. %56,2'si bekar olan olguların yaş ortalaması  $30,09 \pm 7,1$ , çalışma yılı ortalaması  $5,27 \pm 5,16$  yıldır. % 63,9' u lise mezunu olan olguların çoğunluğu (%75,3'ü) hemşire/ebe

**Tablo 1. Olguların Sosyodemografik Özellikleri ve Anket Ortalama Skorlarının Dağılımı**

Sosyodemografik Bilgiler	N (%)	X±SS	Min-Max
<b>Cinsiyet</b>			
Erkek	100 (30,9)		
Kadın	224 (69,1)		
<b>Medeni Durum</b>			
Evli	142 (43,8)		
Bekar	182 (56,2)		
<b>Yaş(Yıl)</b>		30,09±7,1	17-67
<b>Çalışma Yılı</b>		5,27±5,16	0,15-34
<b>Eğitim Durumu</b>			
İlkokul	33 (10,2)		
Ortaokul	52 (16,0)		
Lise	207 (63,9)		
Üniversite ve üzeri	31 (9,6)		
<b>Mesleği</b>			
1 Hekim	21 (6,5)		
2 Hemşire/Ebe	244 (75,3)		
3 Sağlık Tek.	38 (11,7)		
4 Diğer	20 (6,2)		
<b>Çalıştığı Birim</b>			
1 Dahili B.	35 (10,8)		
2 Cerrahi B.	45 (13,9)		
3 Çocuk/Kadın Doğum	15 (4,6)		
4 Acil/Ameliyathane/YB	137 (42,3)		

mesleğine sahiptir. Olguların %42,3'ü acil servis/ ameliyathane/yoğun bakım biriminde çalışmaktadır.

Genel iş stres ölçeği toplam skorunun, işte mutluluk ölçeği toplam skorunun, iş becerikliliği toplam ile görev, bilişsel ve ilişkisel alt ölçek skorlarının kadın erkek olgular arasında karşılaştırılması yapıldı. Bilişsel ve ilişkisel beceriklilik alt ölçek skorları bakımından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ( $p<0,05$ ), kadın olguların ilişkisel ve bilişsel alt ölçek skorlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Genel iş stres ölçeği toplam skoru, görev becerikliliği alt ölçek skoru ve görevde mutluluk ölçeği toplam skoru açısından kadın ve erkek olgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmamıştır ( $p>0,05$ ).

Olgularda medeni durumuna göre Genel iş stres ölçeği toplam skoru, işte mutluluk ölçeği toplam skoru, iş becerikliliği toplam ile görev, bilişsel ve ilişkisel alt ölçek skorları açısından karşılaştırılması yapıldı. Genel iş stres ölçeği toplam skoru ve iş becerikliliğinin ilişkisel alt skoru açısından bekar ve evli olgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmuştur ( $p<0,05$ ). Bekar olanların genel iş stres düzeyinin evli olgulara göre daha yüksek olduğu, iş becerisinde ilişkisel alt ölçek skorunda ise evli olanların daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş becerikliliği ölçek skorunda görev ve bilişsel alt ölçek skorları, işte mutluluk toplam skorunda evli ve bekar olgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Olgularda eğitim durumuna göre anket skorlarının karşılaştırılması yapıldı. Genel iş stres ölçeği toplam skoru dışında iş beceri ölçeği ve işte mutluluk ölçeği skorlarında olguların eğitim seviyesine göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılığı ( $p<0,05$ ), üniversite mezunlarının iş beceri ve işte mutluluk ölçek skorlarında lise, ortaokul ve ilkokul mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel iş stresi ölçeği skorunda ise mezuniyetlerine göre olgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamıştır ( $p>0,05$ ).

Olguların mesleklerine göre genel iş stres ölçeği, görev becerikliliği alt ölçek skorunun ve iş becerikliliği toplam skorlarında meslek gruplarına göre olgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılığı ( $p<0,05$ ) belirlenmiştir. Hekim grubundaki olguların genel iş stres ölçek skorlarının diğer meslek gruplarındaki olgulardan daha yüksek olduğu, iş

becerikliliği toplam skoru ve görev becerikliliği alt skorlarında hemşire/ebe mesleklerindeki olgularda diğer meslek gruplarına göre daha yüksek skorlarının olduğu belirlenmiştir.

Olgularda çalıştığı birime göre stres düzeyi, iş becerisi ve işte mutluluk ölçek skorlarında karşılaştırılması ile bakıldı. Genel stres ölçeği ve işte mutluluk ölçeği skorlarında çalıştığı birime göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır ( $p<0,05$ ). Genel stres düzeyi açısından cerrahi birim çalışanların stres ölçek skorunun diğer birimlerde çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. İşte mutluluk ölçeği skoru açısından; çocuk ve kadın doğum birimlerinde çalışanlarda mutluluk skorunun diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Olgularda yaş, çalışma süreleri, genel iş stresi ölçeği toplam skoru, iş becerisi ölçeği alt ve toplam skoru ile iş mutluluğu ölçeği toplam skoru arasındaki ilişkiye Tablo 2 ile bakıldı. Olgularda yaş ile genel iş stres ölçeği toplam skoru arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu ( $r=-0,244$   $p<0,05$ ), çalıştığı işteki süre ile genel iş stres ölçeği toplam skoru arasında da negatif yönlü zayıf bir ilişki ( $r=-0,151$   $p<0,05$ ) vardır. İşte beceriklilik ölçeğinin görev becerikliliği alt skoru ile genel iş stres ölçek toplam skoru arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu ( $r=-0,190$   $p<0,05$ ), görev becerikliliği alt skoru ile meslekte geçirilen süre arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu ( $r= 0,188$   $p<0,05$ ) belirlenmiştir. Bilişsel beceriklilik alt skoru ile genel iş stresi skoru ile negatif yönlü zayıf bir ilişki ( $r=-0,285$   $p<0,05$ ) vardır. Görev becerikliliği ile bilişsel beceriklilik arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu belirlendi ( $r= 0,627$   $p<0,05$ ). İlişkisel beceriklilik alt skoru ile olguların yaş ve meslekte geçirdikleri süre arasında pozitif yönlü zayıf ( $r= 0,138$   $r=0,158$   $p<0,05$ ), genel iş stres ölçek skoru ile de negatif yönlü zayıf bir ilişki ( $r=-0,264$   $p<0,05$ ) tespit edildi. İlişkisel becerikliliğin görev ve bilişsel beceriklilik arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ( $r=0,606$   $r=0,682$   $p<0,05$ ) olduğu belirlenmiştir. Genel iş stres ölçek skoru ile iş beceriklilik ölçeği toplam skoru arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulundu ( $r= -0,275$   $p<0,05$ ). İşte mutluluk ölçeği skoru ile genel iş stres ölçeği skoru arasında istatistiksel olarak negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ( $r= -0,373$   $p<0,05$ ). İşte mutluluk ölçeği skoru ile görev, bilişsel, ilişkisel beceriklilik alt ölçek skorları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görüldü ( $r= 0,265$   $r= 0,404$   $r= 0,374$   $p<0,05$ ).

**Tablo 2. Olgularda Yaş, Çalışma Süreleri, Genel İş stresi ölçeği toplam skoru, iş beceresi ölçeği alt ve toplam skoru ile iş mutluluğu ölçeği toplam skoru arasındaki ilişki**

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yaşınız	r 1,000 p -							
2.Çalıştığınız kurumda kaç yıldır görev yapıyorsunuz?	r 0,623** p 0,000	1,000 -						
3.GİSÖ_Toplam	r -0,244** p 0,000	-0,151** 0,006	1,000 -					
4.İBÖ_Görev_Beceriklilik	r 0,060 p 0,285	0,188** 0,001	-0,190** 0,001	1,000 -				
5.İBÖ_Bilişsel_Beceriklilik	r 0,085 p 0,127	0,086 0,125	-0,285** 0,000	0,627** 0,000	1,000 -			
6.İBÖ_İlişkisel_Beceriklilik	r 0,138* p 0,013	0,158** 0,005	-0,264** 0,000	0,606** 0,000	0,682** 0,000	1,000 -		
7.İBÖ_TOPLAM	r 0,101 p 0,070	0,169** 0,002	-0,275** 0,000	0,816** 0,000	0,880** 0,000	0,879** 0,000	1,000 -	
8.İMÖ_TOPLAM	r -0,015 p 0,794	-0,067 0,230	-0,373** 0,000	0,265** 0,000	0,404** 0,000	0,376** 0,000	0,400** 0,000	1,000 -

\*\*p<0,01, \*p<0,05, r; Spearman korelasyon katsayısı

**Tablo 3. İşte Stres Düzeyinin İşte Mutluluğu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken (İşte Mutluluk)	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R	R <sup>2</sup>	%95 Güven Aralığı
(Sabit)	4,307	0,116		36,996	0,000	61,721	**0,000	0,401	0,161	4,078 4,536
İşte Stres (Bağımsız Değişken)	-0,313	0,040	-0,401	7,856	**0,000					-0,392 -0,235

\*\*p<0.01, \*p<0.05; Doğrusal Regresyon Analizi

Olgulardaki stres düzeyinin işte mutluluğu yordamasına yönelik Tablo 3 ile yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; olguların stres düzeylerinin işte mutluluk düzeylerine negatif yönde ve zayıf düzeyde (R=-0,401) anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (p<0,05). Modelin açıklama gücü; R<sup>2</sup>=0,161 olarak hesaplanmıştır. Bu değer; işte mutluluk varyansının %16,1'inin işte stres ölçeği (bağımsız değişken) tarafından açıklandığını göstermektedir. Olgularda "1" birim stres düzeyindeki artışın mutluluk düzeylerini negatif yönde 0,313 birim azalttığı görülmektedir (B=-0,313).

Olgulardaki stres düzeyinin iş becerisini yordamasına yönelik Tablo 4 ile yapılan regresyon analizi

sonuçlarına göre; olguların stres düzeylerinin iş beceri düzeyine negatif yönde ve zayıf düzeyde (R=-0,255) anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (p<0,05). Modelin açıklama gücü; R<sup>2</sup>=0,065 olarak hesaplanmıştır. Bu değer; iş beceri varyansının %6,5'inin işte stres ölçeği (bağımsız değişken) tarafından açıklandığını göstermektedir. Olgularda "1" birim stres düzeyindeki artışın işte beceri düzeylerini negatif yönde 0,189 birim azalttığı görülmektedir (B=-0,189).

Olguların stres düzeyleri toplam skorlarına göre 12'de az 'düşük stres', 12-30 puan arası stresli, 30 puan ve üzeri ise yüksek (tehlikeli stres) olarak belirlenmiştir (16,17). Tablo 5'te olguların stres düzeylerine göre

**Tablo 4. İşte Stres Düzeyinin İş Beceri Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken (İş Beceri Ölçeği)	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R	R <sup>2</sup>	%95 Güven Aralığı	
(Sabit)	4,351	0,117		22,317	0,000	61,721	<b>**0,000</b>	0,255	0,065	4,122	4,581
İşte Stres (Bağımsız Değişken)	-0,189	0,040	-0,255	-4,724	<b>**0,000</b>					-0,268	-0,110

\*\*p<0.01, \*p<0.05; Doğrusal Regresyon Analizi

**Tablo 5. Olgularda Stres Düzeylerine Göre İş Beceri Ölçeği ve İşte Mutluluk Ölçeği Toplam Skorlarının Karşılaştırılması**

Değişken	Grup	X±SS	Median (ortanca)	Min-Maks.	25-75 çeyreklikler	X <sup>2</sup>	p
İş Beceri Ölçeği Toplam Skoru	Düşük Stres (12'den az)	66,17 7,51	64	54-75	28-38		
	Stresli (12-30 puan arası)	57,40 10,42	59	54-63	18-75	21,338	<b>*0,000</b>
	Yüksek (Tehlikeli) (30 puan ve üzeri)	55,34 10,97	57	15-75	49-63		
İşte Mutluluk Ölçeği Toplam Skoru	Düşük Stres (12'den az)	32,35 5,23	32	21-40	60-74		
	Stresli (12-30 puan arası)	28,09 5,42	29	24-32	8-40	27,507	<b>*0,000</b>
	Yüksek (Tehlikeli) (30 puan ve üzeri)	25,14 6,42	25	8-40	21,50-30		

Kruskal Wallis Testi, X; ortalama, SS; Standart Sapma, \*\*p<0,01, \*p<0,05

işte mutluluk ve iş beceri ölçeği toplam skorları karşılaştırılmıştır. Buna göre; düşük, stresli ve yüksek (tehlikeli) stresli olguların arasında iş beceri ve işte mutluluk düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu (p<0,05), düşük stresli olanların iş beceri ölçeği toplam skorunun diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, işte mutluluk ölçeğine göre de düşük streslilerin işte mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

## TARTIŞMA

Çeşitli araştırmalar sonucunda elde edilen verilere göre en stresli meslekler arasında sağlık çalışanları en ön sıralarda yer almaktadır. Eğitim açısından yapılan karşılaştırmada, iş stres seviyesi açısından örneklemimizde anlamlı değişiklik saptanmıştır. Literatürdeki benzer bazı araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemekte olup<sup>(18)</sup>, ön lisans eğitimi katılımcıların iş streslerinin ön lisans eğitimine sahip olmayanlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır<sup>(19,20)</sup>.

İş becerikliliği, eğitim durumu lisansüstü mezunu olanlarda diğerlerine göre farklı bulunmuştur. Benzer bir çalışmada, eğitim açısından yapılan karşılaştırmada, genel iş becerikliliği düzeyi açısından lisansüstü düzeyde eğitim almış personel ile diğer sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir<sup>(21)</sup>. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş becerisinin de aynı doğrultuda anlamlı bir artış doğurduğunu söylemek mümkündür.

İşte mutluluk düzeyi açısından eğitimin ve deneyimin işte mutluluk düzeyini anlamlı düzeyde etkilediği çalışmada belirlenmiştir. Avukatlar üzerinde yapılan benzer bir çalışmada da pozitif duygular ile içsel tatminin verdiği mutluluk yüksek lisanslı avukatlarda diğer mezuniyetlere göre daha yüksek; negatif duygular daha düşük bulunmuştur<sup>(22)</sup>. 2018 yılında Keser<sup>(23)</sup> tarafından yapılan çalışmada örneklemin %67'si mutlu olduğu bir işte çalıştığını belirtmiştir.

Meslek değişkeni açısından yapılan karşılaştırmada, iş stres düzeyi açısından hekimler ile diğer destek

personeli arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Literatürdeki benzer çalışmaların çıktıları da bu sonuçları desteklemektedir <sup>(18-20)</sup>. Araştırma bulgularına bakıldığında sağlık çalışanlarının iş stresinin diğer personele göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer bir mavi yakalı (temizlik vb.) ve beyaz yakalı (hekim, hemşire vb.) farklılığı ile yapılan çalışmada da, iş yaşamındaki stres ve stresle baş edebilme yolları araştırılmıştır. Beyaz yakalıların (hekim, hemşire vb.) daha yoğun stresli olduğu ve tüm örneklemin de streslerinin ev yaşamlarına aktardıkları görülmüştür <sup>(24)</sup>. Bu araştırma da bulguları açısından mevcut çalışmayı desteklemektedir. Görev becerikliliği düzeyi açısından ise hemşire /ebe meslekleri anlamlı farklılık göstermiştir.

Çalışılan birim açısından cerrahi birim çalışanlarının stres ölçek skorunun diğer birimlerde çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun cerrahi hastalarının hayati tehlike açısından yüksek risk taşıyan müdahaleler gerektiren hastalar olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. İşte mutluluk ölçeği skoru açısından; çocuk ve kadın doğum birimlerinde çalışanlarda mutluluk skorunun diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu kadın doğum ve çocuk kliniklerinin hayata yeni bir canın gelmesi ile pozitif bir mutluluk ve neşe kaynağı oluşturmasının sonucudur.

Yaş açısından yapılan karşılaştırmada, iş stres düzeyi açısından sağlık çalışanları arasında ters yönde zayıf bir bağıntı belirlenmiştir. Yaşı büyük çalışanlarda iş stres düzeyi düşükken, yaşça küçük olan çalışanlarda daha yüksek düzeydedir. Literatürdeki benzer çalışmaların çıktıları da bu sonucu desteklemektedir <sup>(18-20)</sup>. Çalışma sonucunda örnekleme ileri yaştaki katılımcıların iş yaşamındaki streslerinin azaldığı belirlenmiştir.

Çalışma yılı açısından yapılan karşılaştırmada, iş stresi düzeyi açısından ters yönde zayıf bir bağıntı bulundu hizmet yılı fazla olan sağlık çalışanlarının düşük olanlara göre daha az stresli oldukları belirlenmiştir. Benzer bir şekilde Deniz ve ark.'nın <sup>(18)</sup> araştırma bulguları incelendiğinde iş yaşam süreleri 6 yıl ve fazlası olan çalışanların iş stresi seviyelerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların meslek ve kurum çalışma yılları ile beraber bilgi ve becerilerinde artış görülmekte, kurumlarına daha hakim olmakta, mesleki tecrübelerini artırarak stresle daha iyi baş edebilmektedirler. Böylece psikolojileri olumlu etkilenen çalışanlar daha umutlu,

iyimser, özgüvenli ve zorluklara karşı sabır gösteren bireylere dönüşmektedir. Buda stres düzeylerini azaltmaktadır.

Yaş ve çalışma yılı açısından yapılan karşılaştırmada, genel iş becerikliliği düzeyi açısından yaşça büyük ve deneyimli olan personel ile diğer çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Görev yılı ve yaş bakımından ilişkisel iş becerikliliği arasında aynı yönde zayıf düzeyde bir bağıntı bulunmuştur. Zacher ve ark. <sup>(25)</sup> çalışmasında daha ileri yaş ve deneyimi daha fazla olan çalışanların daha geri yaş ve düşük deneyimli çalışanlara göre daha iş bitirici olacağını belirtmiştir. Benzer bir başka çalışmada da yaş, çalışma yılı açısından yapılan karşılaştırmada, genel iş becerikliliği düzeyi açısından yaşça büyük ve deneyimli olan personel ile diğer sağlık çalışanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir <sup>(21)</sup>. Başka bir araştırma neticesinde elde edilen bulgular ise; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenlerinin çalışanların iş becerikliliği üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermiştir <sup>(26)</sup>.

Korelasyon analiz sonuçlarına göre; genel iş stres ölçek skoru ile iş beceriklilik ölçeği toplam skoru ve işte mutluluk ölçeği skoru ile genel iş stres ölçeği skoru arasında istatistiki yönden negatif yönlü zayıf bir ilişki mevcuttur. Aynı zamanda işte mutluluk ölçeği skoru ile görev, bilişsel, ilişkisel beceriklilik alt ölçek skorları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Doğrusal regresyon analizi de bunu destekler sonuçlar vermiştir. Olgularda "1" birim stres düzeyindeki artışın mutluluk düzeylerini negatif yönde 0,313 birim azalttığı görülmektedir. Olgularda "1" birim stres düzeyindeki artışın işte beceri düzeylerini negatif yönde 0,189 birim azalttığı görülmektedir. Olguların stres düzeylerine göre işte mutluluk ve iş beceri ölçeği toplam skorları karşılaştırılmıştır. Buna göre; düşük, stresli ve yüksek stresli olguların arasında iş beceri ve işte mutluluk düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, düşük stresli olanların iş beceri ölçeği toplam skorunun diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, işte mutluluk ölçeğine göre de düşük streslilerin işte mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer bir çalışmada da iş yaşam stresi ile iş doyumu arasında negatif yönlü, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır <sup>(27)</sup>. Farklı bir çalışmada da iş becerikliliği ile psikolojik sermaye arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur <sup>(28)</sup>. Dolayısıyla, bireyin işte mutluluğu iş becerisi düzeyindeki yükselme bireyde olumlu şekilde hedeflere erişme doğrultusunda güçlü bir motivasyonel etki oluşturmakta bu da örgütsel

sinerji ortamına destek vermekte, dolayısıyla bireyin performansının artmasına neden olmaktadır. Bu bulgu Luthans ve ark.<sup>(29)</sup>, Walumbwa ve ark.<sup>(30)</sup>, Avey ve ark.<sup>(31)</sup>, Wang ve ark.<sup>(32)</sup> sonuçları ile uyumludur.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonucunda kurumlara öneriler; çalışanlar ile etkin iletişim kanalları ile pozitif bir kurum kültürü oluşturmak, pozitif geri bildirimlerle çalışanı desteklemek, iş dizaynında çalışanlara özerk alanlar açmak, sağlık çalışanlarına psikolojik sağlık ve stres düzeylerinin tespitine ve bunların iyileştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması, stres faktörlerinin azaltılması yönünde eğitim ve etkinliklerin düzenlenmesi, ileri eğitim alabilmeleri için lisans ve lisansüstü eğitimlerine devam etmelerine yönelik desteklenmesi, alanlarında uzmanlaşmalarına yardımcı olunması ve branşlaşmanın desteklenmesi, sosyal faaliyetlere yer verilmesi önerilmektedir.

### Yazar katkısı

Araştırma fikri ve tasarımı: SD, EP; veri toplama: SD, EP; sonuçların analizi ve yorumlanması: SD, EP; araştırma metnini hazırlama: SD, EP. Tüm yazarlar araştırma sonuçlarını gözden geçirdi ve araştırmanın son halini onayladı.

### Etik kurul onayı

Bu araştırma için Gaziosmanpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan onay alınmıştır (Karar no: 365/20.10.2021).

### Finansal destek

Yazarlar araştırma için finansal bir destek almadıklarını beyan etmiştir.

### Çıkar çatışması

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

### Author contribution

Study conception and design: SD, EP; data collection: SD, EP; analysis and interpretation of results: SD, EP; draft manuscript preparation: SD, EP. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

### Ethical approval

The study was approved by the Gaziosmanpaşa Training and Research Hospital Clinical Research Ethics Committee (Protocol no. 365/20.10.2021).

### Funding

The authors declare that the study received no funding.

### Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest.

## KAYNAKÇA

1. Çınar O. Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2011; 9(33): 101-21.
2. Klarreich SH. Stresiz çalışma ortamı. Çev. Güngör B. Ankara: Alfa Yayını; 1994.
3. Steers RM. Introduction to organizational behavior. HarperCollins Publishers; 1994.
4. Garih Ü. İş hayatında motivasyon. İstanbul: Hayat Yayınları; 2000.
5. De Beer LT, Tims M, Bakker AB. Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *Sajems* Ns. 2016; 19(3): 400-12. [\[Crossref\]](#)
6. Gellatly IR, Meyer JP, Luchak AA. Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*. 2006; 69: 331-45. [\[Crossref\]](#)
7. Kerse G. İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2017; 9(4): 283-304. [\[Crossref\]](#)
8. Grant AM, Ashford SJ. The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*. 2008; 28: 3-34. [\[Crossref\]](#)
9. Slemp GR, Kern ML, Vella-Brodrick DA. Workplace well-being: the role of job crafting and autonomy support. *Psych Well-Being*. 2015; 5: 7. [\[Crossref\]](#)
10. Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*. 2012; 80: 173-86. [\[Crossref\]](#)
11. Fisher CD. Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*. 2010; 12: 384-412. [\[Crossref\]](#)
12. Karacaoğlu K, İnce F. Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2013; 18(1): 181-202.
13. Erselcan R, Özer P. İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 2018; 13(2): 148-65.
14. Türk Dil Kurumu (TDK). Güncel Türkçe Sözlük. 2017.
15. Paschoal T, Tamayo A. Construction and validation of the work well-being scale. *Avaliação Psicológica*. 2008; 7(1): 11-22.
16. Haney CM, Boenisch EW. Stressmap: Finding your pressure points. Impact Publishers; 1994.



17. Işıkhani V. Sosyal hizmet kuruluşları ve stres. Sosyal Hizmetler Dergisi. 1999; 1(9): 44-53.
18. Deniz S, Çimen M, Yüksel O. Psikolojik sağlamlığın iş stresine etkisi: hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. İşletme Bilimi Dergisi (JOBS). 2020; 8(2): 351-70. [\[Crossref\]](#)
19. Atan M, Tekingündüz S. Ambulans çalışanlarının (112) tükenmişlik, algılanan iş stresi ve iş tatminlerinin kişisel özelliklere göre incelenmesi. NWSA-Social Sciences. 2014; 9(3): 54-69. [\[Crossref\]](#)
20. Erşan EE, Yıldırım G, Doğan O, Doğan S. Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2013; 14(2): 115-21.
21. Demiray S. Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin iş becerikliliği ve örgütsel sinerjiye etkisi: kamu hastanesi örneği [dissertation]. İstanbul: İstanbul Aydın University; 2022.
22. Turan N. Çalışma mutluluğu düzeyi ve algısı: özel sektör avukatları üzerine bir araştırma. İş ve İnsan Dergisi. 2021; 7(1): 89-104. [\[Crossref\]](#)
23. Keser A. İşte mutluluk araştırması. Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi. 2018; 14(1): 43-57.
24. Okutan M, Tengilimoğlu D. İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. G.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2002; 3: 15-42.
25. Zacher H, Hacker W, Frese M. Action Regulation Across the Adult Lifespan (ARAL): a metatheory of work and aging. Work, Aging and Retirement. 2016; 2(3): 286-306. [\[Crossref\]](#)
26. Uçar H. Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi: iş becerikliliğinin aracı rolü [master's thesis]. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi; 2021.
27. Güner F, Çiçek H, Can A. Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi. 2014; 3: 59-76.
28. Demiray S, İrge NT. The effect of psychological capital and leader-member exchange on job crafting and organizational synergy: The case of a public hospital. Business & Management Studies: An International Journal. 2022; 10(1): 261-79. [\[Crossref\]](#)
29. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology 2007; 60(3): 541-72. [\[Crossref\]](#)
30. Walumbwa FO, Hartnell CA, Oke A. Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. J Appl Psychol. 2010; 95(3): 517-29. [\[Crossref\]](#)
31. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. J Occup Health Psychol. 2010; 15(1): 17-28. [\[Crossref\]](#)
32. Wang H, Sui Y, Luthans F, Wang D, Wu Y. Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. J Organiz Behav. 2012; 35: 5-21. [\[Crossref\]](#)