BİR KAMU HASTANESİNDE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK DÜZEYLERİNİN İŞ MOTİVASYONU VE İŞ STRESİ DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sündüz MUHSİNOĞLU
201505101

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Turhan ŞALVA

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eylül, 2023

BİR KAMU HASTANESİNDE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK DÜZEYLERİNİN İŞ MOTİVASYONU VE İŞ STRESİ DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sündüz MUHSİNOĞLU
201505101
ORCİD: 0000-0003-1084-9043

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Turhan ŞALVA

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eylül, 2023



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Çok değerli tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Turhan Şalva'ya gösterdiği anlayış ve desteği için çok teşekkür ederim;

Her zaman öğrencisi olmaktan gurur duyacağım çok değerli Sayın Prof. Dr. Zafer Öztek'e çok teşekkür ederim;

Sevgili babam Rüstem Çetin ve sevgili annem Şahinaz Çetin her zaman beni desteklediğiniz için çok teşekkür ederim;

Sevgili eşim Dr. Orkun Muhsinoğlu bana gösterdiğin sabır için bana benden daha çok inandığın için çok teşekkür ederim;

Canım çocuklarım eğitim bitmeyen bir serüven ve bu serüvende bana destek verdiğiniz için o minik kalplerinize minnettarım.

Sündüz MUHSİNOĞLU

Eylül, 2023

ÖZET

BİR KAMU HASTANESİNDE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK DÜZEYLERİNİN İŞ MOTİVASYONU VE İŞ STRESİ DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sündüz Muhsinoğlu
Yüksek Lisans Tezi
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Turhan Şalva
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2023

Bu çalışmanın amacı, bir kamu hastanesinde çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin iş motivasyonu ve iş stresi düzeylerine etkisini araştırmaktır.

Çalışmanın evrenini İstanbul ili Maltepe ilçesinde bulunan Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Hastane yönetimi ile görüşülerek araştırma evreni sayısının 692 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklemi ise sistematik örnekleme ile belirlenen sağlık çalışanları içerisinden çalışmaya katılmayı kabul eden 295 sağlık çalışanı oluşturmuştur.

Verilerin elde edilmesinde araştırmacı tarafından oluşturulan Sosyo-Demografik Bilgi Formu, İş Motivasyon Ölçeği (İMÖ), Algılanan İş Stresi Ölçeği (AİSÖ) ve Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (CDPSÖ) kullanılmıştır.

Verilerin analizi SPSS-22 programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde frekans, ortalama, bağımsız gruplar için t testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

İş motivasyonu ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında, iş stresi ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında ve iş stresi ile iş motivasyonu düzeyi arasında anlamlı

ilişkinin olduğu bulunmuştur. Diğer yandan çalışanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin, iş motivasyonu ve iş stres düzeylerine etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Hastane yönetimlerinin sağlık personelinin yaşadığı sorunları belirlemesi sağlık çalışanlarının çalışma ortamının düzenlenmesi, yeterli sayıda sağlık çalışanının bulunması ve adaletli bir şekilde vardiyaların düzenlenmesi gereklidir.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik Sağlamlık, Algılanan İş Stresi, İş Motivasyonu.

ABSTRACT

EVALUATION OF THE EFFECT OF EMPLOYEE'S PSYCHOLOGICAL STRENGTH LEVELS ON WORK MOTIVATION AND WORK STRESS LEVELS IN A PUBLIC HOSPITAL

Sündüz Muhsinoğlu
Master Thesis
Department of Health Management
Health Management Master's Programme with Thesis
Advisor: Dr. Instructor Member Turhan Şalva
Maltepe University Graduate Education Institute, 2023

The purpose of this study is to investigate the effect of psychological resilience levels of employees in a public hospital on their work motivation and work stress levels.

The population of the study consists of healthcare professionals working at Süreyyapaşa Chest Diseases and Thoracic Surgery Training and Research Hospital located in Maltepe district of Istanbul. By discussing with the hospital management, it was learned that the number of the research population was 692. The sample of the research consisted of 295 healthcare professionals who agreed to participate in the study, determined by systematic sampling.

To obtain the data, the Socio-Demographic Information Form created by the researcher, the Work Motivation Scale (IMS), the Perceived Work Stress Scale (AESS) and the Connor-Davidson Psychological Resilience Scale (CDPSS) were used.

Data analysis was carried out with the SPSS-22 program. Frequency, mean, t test for independent groups, ANOVA, correlation and regression analysis were used to analyze the data.

It was found that there was a significant relationship between work motivation and psychological resilience level, between work stress and psychological resilience level,

and between work stress and work motivation level. On the other hand, it has been determined that the psychological resilience levels of employees have an impact on work motivation and work stress levels.

It is necessary for hospital managements to identify the problems experienced by healthcare personnel, to organize the working environment of healthcare professionals, to have a sufficient number of healthcare workers and to organize shifts fairly.

Keywords: Psychologıcal Strength, Perceıved Work Stress, Work Motıvatıon.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI……ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI……iii
TEŞEKKÜR……iv
ÖZET……v
ABSTRACT……vii
İÇİNDEKİLER……ix
TABLOLAR LİSTESİ……xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ……xiv
KISALTMALAR……xv
BÖLÜM 1. GİRİŞ……1
1.1 Problem……1
1.2 Amaç……2
1.3 Önem……3
1.4 Varsayımlar……4
1.5 Sınırlıklar……4
1.6 Tanımlar……4
BÖLÜM 2. GENEL BİLGİLER……5
2.1 Psikolojik Sağlamlık……5
2.1.1 Psikolojik sağlamlığın gelişimi……6
2.1.2 Psikolojik sağlamlığın boyutları……7
2.1.3 Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler……8
2.1.3.1 Risk faktörleri……8
2.1.3.2 Koruyucu faktörler……9
2.1.3.3 İçsel faktörler……9
2.1.3.4 Dışsal faktörler……10
2.2 İş motivasyonu……11
2.2.1 Motivasyon……11

2.2.2 Motivasyon türleri 12
2.2.2.1 Fiziksel motivasyon 12
2.2.2.2 Sosyal motivasyon 12
2.2.2.3 Psikolojik motivasyon 12
2.2.3 Motivasyonun faktörleri 13
2.2.3.1 Ücret 13
2.2.3.2 İşin özelliği 13
2.2.3.3 Çalışma koşulları 14
2.2.3.4 Yükselme olanakları 14
2.2.3.5 Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler 15
2.2.3.6 Şartlı ödüller 15
2.2.3.7 Örgüt iklimi 16
2.2.4 Motivasyonun önemi 17
2.2.4.1 Örgütsel açıdan motivasyonun önemi 17
2.2.4.2 Yönetici açısından motivasyonun önemi 18
2.2.4.3 Çalışan açısından motivasyonun önemi 19
2.3 İş stresi 19
2.3.1 Stres 19
2.3.1.1 Stresin belirtileri 20
2.3.1.1.1 Fiziksel stres 21
2.3.1.1.2 Duygusal stres 21
2.3.1.1.3 Zihinsel stres 21
2.3.1.1.4 Sosyal stres 21
2.3.1.2 Kişilik özellikleri ve stres 22
2.3.2 Stres kaynakları 24
2.3.2.1 Çevresel stres kaynakları 24
2.3.2.2 Örgütsel stres kaynakları 25
2.3.2.3 Bireysel stres kaynakları 27
2.3.3 İş stresi aşamaları 29
2.3.3.1 Alarm aşaması 29
2.3.3.2 Direnme aşaması 29
2.3.3.3 Tükenme aşaması 30

2.3.4 İş stresi sonuçları 30
2.3.4.1 Sağlık üzerine etkileri 30
2.3.4.2 Tükenmişlik ve bezginlik 30
2.3.4.3 İşten ayrılma 30
2.3.5 İş Stresinin çözümüne yönelik tavsiyeler 31
BÖLÜM 3. YÖNTEM 33
3.1 Araştırma Modeli 33
3.2 Evren ve Örneklem 33
3.3 Veriler ve Toplanması 34
3.3.1 İş motivasyon ölçeği (İMÖ) 35
3.3.2 Algılanan iş stresi ölçeği (AİSÖ) 35
3.3.3 Connor-Davidson psikolojik sağlamlık ölçeği (CDPSÖ) 36
3.4 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 36
BÖLÜM 4. BULGULAR VE TARTIŞMA 37
4.1 Bulgular 37
4.1.1 Yaş değişkenine ilişkin bulgular 41
4.1.2 Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular 42
4.1.3 Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular 43
4.1.4 Çocuk sayısı değişkenine ilişkin bulgular 43
4.1.5 Eğitim durumu değişkenine ilişkin bulgular 44
4.1.6 Meslek değişkenine ilişkin bulgular 46
4.1.7 Çalıştığı birim değişkenine ilişkin bulgular 47
4.1.8 Hastanede çalıştığı süre değişkenine ilişkin bulgular 47
4.1.9 Hizmet süresi değişkenine ilişkin bulgular 49
4.1.10 Genel değerlendirme 50
4.2 Tartışma 51
BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER 59
KAYNAKÇA 61
EKLER 69
EK-1 Demoğrafik Bilgi Formu 69
EK-2 İş Motivasyonu Anketi 70
EK-3 Algılanan İş Stresi Anketi 71

EK-4 Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Anketi 72
ÖZGEÇMİŞ 73

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular 37
Tablo 2. Katılımcıların Mesleki ve Çalışma Özelliklerine Ait Bulgular..... 38
Tablo 3. İş Motivasyonu ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları 38
Tablo 4. İş Stresi ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları39
Tablo 5. İş Stresi ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları 39
Tablo 6. İş Motivasyonunun Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisine Ait Analiz Sonuçları 40
Tablo 7. İş Stresinin Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisine Ait Analiz Sonuçları 40
Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi 41
Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi 42
Tablo 10. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi..... 43
Tablo 11. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi 44
Tablo 12. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi 45
Tablo 13. Meslek Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi..... 46
Tablo 14. Çalıştığı Birim Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi 47
Tablo 15. Hastanede Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi... 48
Tablo 16. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi..... 49
Tablo 17. Hipotezlerin Sonuçları 51

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Takdir Türleri..... 16
Şekil 2. Stres Tepki Modeli 20
Şekil 3. A Tipi Kişilik Özellikleri..... 22
Şekil 4. B Tipi Kişilik Özellikleri..... 23
Şekil 5. Çalışanların Strese Girmesine Neden Olan Faktörler..... 26
Şekil 6. Stresle Başa Çıkmadaki Yöntemler..... 31
Şekil 7. Sağlık Kurumlarında İş Stresinin Azaltılması ve Verimin Artırtılması İçin Yapılacak Uygulamalar..... 32

KISALTMALAR

AİSÖ : Algılanan İş Stresi Ölçeği

CDPSÖ : Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

İMÖ : İş Motivasyon Ölçeği

SPSS : Statistical Package for the Social Science

TDK : Türk Dil Kurumu

vb. : ve benzeri

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1.1 Problem

Sağlık hizmetleri, insan hayatıyla doğrudan ilgilenir. Kesintisiz hizmet sunan sağlık hizmetleri yapılan her işlemin dikkat gerektirmesi ve hata kabul etmemesi açısından diğer sektörlerden farklı, oldukça stresli ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Sağlık çalışanları küresel sağlık sorunları, göç, yoksulluk, savaş, pandemi, ekonomik kriz, şiddet, sel, yangın, deprem gibi doğal afetler toplumun ruh sağlığını olumsuz etkileyen birçok travmatik olayla mücadele ederler. Topluma sağlık hizmeti sunmaya çalışmakta olup doğrudan olumsuz durum yaşayan kişilerle birebir etkileşimde gösterebilecekleri uyum problemleri açısından risk grubunda değerlendirilebilir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının stres karşısında psikolojik sağlamlıkları, iş motivasyonu ve sunacağı hizmeti doğrudan etkilemesi söz konusudur. Bu açıdan bir kamu hastanesinde sağlık çalışanlarının stres karşısında oluşturdukları psikolojik sağlamlık ve iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Coşkun, 2021).

Psikolojik sağlamlık; yaşanan olumsuzluklar, travmatik olaylar sonrasında kişinin oluşturmuş olduğu uyum sağlama çabasıdır. Risk faktörleri ve koruyucu faktörlerin etkileşimi sonucu olumlu veya olumsuz yaşam deneyimleri, kişisel özellikleri ve çevresel faktörler ile kişilerin yaşamlarındaki değişikliğe uyum göstermesi, risk faktörlerinin hafifletilmeye çalışma çabası aslında gelişimsel bir süreç olan psikolojik sağlamlık kavramına katkıda sağlamakta ve her bireye göre verdiği tepki bu değişkenlerle farklılık göstermektedir.

Psikolojik sağlamlık çalışmaları, bireyin riske uyum sağlama becerisi üzerine odaklanmakta olup literatürde çeşitli riskli durumlar veya olumsuz deneyimlerle ilgili çalışmalar da bulunmaktadır (Karaırmak Ö. , 2006).

Yaşanan travmatik olay veya olumsuz riskli bir olayın söz konusu olması ve kişinin oluşturacağı yapıcı koruyucu faktörler üzerinde değerlendirmeler yapılmış olup tartışmalar devam etmektedir. Olumsuz riskler kişide strese neden olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aytaç (2017) tarafından yapılan bir çalışmada öfke tarzları ile stresin psikolojik belirtileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Aytaç, 2017).

Hastanede çalışan sağlık çalışanlarının karşılaştığı stres ile baş edebilmesi ve gösterecekleri yapıcı uyumun iş motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği beklenmektedir.

1.2 Amaç

Araştırmanın amacı, bir kamu hastanesinde çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin iş motivasyonu ve iş stresi düzeylerine etkisinin incelenmesidir.

Araştırmada denence (hipotezler) modeli tercih edilmiştir. Araştırmada incelenen değişkenlere yönelik geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıdadır.

H1: İş motivasyonu ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında fark yoktur.
H2: İş stresi ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında fark yoktur.
H3: İş stresi ile iş motivasyonu düzeyi arasında fark yoktur.
H4: Çalışanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin, iş motivasyonu düzeylerine etkisi yoktur.
H5: Çalışanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin, iş stres düzeylerine etkisi yoktur.
H6a: Çalışanların iş motivasyonu, yaşa göre değişmez.
H6b: Çalışanların iş motivasyonu, eğitim durumuna göre değişmez.
H6c: Çalışanların iş motivasyonu, cinsiyete göre değişmez.
H6d: Çalışanların iş motivasyonu, medeni duruma göre değişmez.
H6e: Çalışanların iş motivasyonu, çocuk sayısına göre değişmez.
H6f: Çalışanların iş motivasyonu, mesleğine göre değişmez.
H6g: Çalışanların iş motivasyonu, çalıştığı birime göre değişmez.
H6ğ: Çalışanların iş motivasyonu, hastanede çalıştığı yıla göre değişmez.
H6h: Çalışanların iş motivasyonu, hizmet yılına göre değişmez.

H7a: Çalışanların iş stresi algıları, yaşa göre değişmez.

H7b: Çalışanların iş stresi algıları, eğitim durumuna göre değişmez.

H7c: Çalışanların iş stresi algıları, cinsiyete göre değişmez.

H7d: Çalışanların iş stresi algıları, medeni duruma göre a değişmez.

H7e: Çalışanların iş stresi algıları, çocuk sayısına göre değişmez.

H7f: Çalışanların iş stresi algıları, mesleğine göre değişmez.

H7g: Çalışanların iş stresi algıları, çalıştığı birime göre değişmez.

H7ğ: Çalışanların iş stresi algıları, hastanede çalıştığı yıla göre değişmez.

H7h: Çalışanların iş stresi algıları, hizmet yılına göre değişmez.

H8a: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, yaşa göre değişmez.

H8b: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, eğitim durumuna göre değişmez.

H8c: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, cinsiyete göre değişmez.

H8d: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, medeni duruma göre değişmez.

H8e: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, çocuk sayısına göre değişmez.

H8f: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, mesleğine göre değişmez.

H8g: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, çalıştığı birime göre değişmez.

H8ğ: Çalışanların psikolojik sağlamlığı, hastanede çalıştığı yıla göre değişmez.

H8h: Çalışanların psikolojik sağlamlık, hizmet yılına göre değişmez.

1.3 Önem

Hastaneler kamu hizmeti veren halk ile direkt ilişki içerisinde bulunan kurumlardır. Hedefi, hasta insanların sağlığına kavuşmasını sağlamaktır. Bu hedefe ulaşılmasında en önemli etken olan sağlık çalışanlarının sağlıklı bir şekilde hasta muayenesine katkı sağlama ilkesidir. Bu nedenle hastane çalışanlarının stresten uzak ve motivasyonu yüksek bir şekilde çalışması hem kendi yaşamlarına hem de hasta ve hasta yakınlarına fayda sağlayacaktır. Hasta moralinin yüksek tutulmasının tedavisine etkisi göz önüne alındığında stresten uzak ve motivasyonu yüksek sağlık çalışanlarının varlığı önemli bir yer tutmaktadır.

1.4 Varsayımlar

1. Örneklemin oluşmasını sağlayan gönüllü katılımcıların, araştırmadaki değişkenleri ve değerleri ölçmek için kullanılan form ve ölçeklerin hepsine doğru, gerçek ve samimi yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.
2. Araştırma süresince kullanılan ölçek ve formların amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

1.5 Sınırlıklar

1. Araştırma ulaşılabilecek uygulayıcı sayısı ile kısıtlı kalmaktadır.
2. Araştırma sadece danışan beyanı ile kısıtlı kalmaktadır.

1.6 Tanımlar

Psikolojik Dayanıklılık Kavramı: bireylerin zorlayıcı yaşam koşullarına uyum göstermesini kolaylaştıran dinamik bir süreçtir (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000). Bir başka tanımda ise psikolojik dayanıklılık, değişen ve/veya sıkıntı meydana getiren yaşam koşulları veya tehdit edici durumlarla başarıyla başa çıkma kapasitesidir (Lee & Cranford, 2008).

İş Motivasyonu Kavramı: Steers & Porter (1991)'e göre iş motivasyonu, organizasyon içerisinde kişinin davranışının sürdürülebilir şekilde pozitif yönde güçlendirilmesi ve yönetilmesi olarak tanımlanırken; Simons & Enz (1995)'e göre kişiye işi seçme, seçilen işi yapma sürekliliğini kazandırma ve çalışmaya yönlenme konusunda bir güç olarak tanımlanmıştır.

İş Stresi Kavramı: Çalışan insanların, meşgul oldukları işleri sırasında karşı karşıya kaldıkları gerginlik ve kaygı hissine, iş stresi denilmektedir (Quick, Macik-Frey & Nelson, 2017).

BÖLÜM 2. GENEL BİLGİLER

2.1 Psikolojik Sağlamlık

Sağlamlık, insanların hayatları boyunca maruz kaldıkları olumsuzluklara karşı aldıkları tedbirler ve bu tedbirleri geliştirme durumları şeklinde tanımlanabilir (Akdoğan ve Yalçın, 2018, s. 176). Her birey olumsuzluklara karşı mücadele edemeyebilir. Ancak bazı bireyler kendilerini çok çabuk toparlayarak ve yeni yöntemler geliştirerek krizler ve stresler ile başa çıkabilmede düzeyleri yüksek olabilir (Polatcı, Irk, Gültekin ve Sobacı, 2017, s. 29).

Psikolojik sağlamlık latince bir kelime olan "resilience" kavramından türeyerek dilimize geçmiştir. Resilience kavramı, Latince "resilire" kökünden türemiştir ve Oxford İngilizce Sözlük'te "zorlu koşullara rağmen hızlıca iyileşme ve karşı koyma yeteneği" olarak tanımlanmaktadır (Fletcher & Sarkar, 2013).

Resilience kavramı hakkında literatürde şu ana kadar fikir birliğine varılamamış olup araştırmacılar tarafından farklı tanımlamalar kullanılmaktadır. Türkçe literatür incelendiğinde ise, "resilience" kavramının, psikolojik sağlamlık, psikolojik dayanıklılık, kendini toparlama gücü ve yılmazlık şeklinde dilimize çevrildiği ve kullanıldığı görülmektedir (Şahin ve Buzlu, 2019).

Ülkemizde sağlamlık kelimesi özellikle gücün yerinde olduğunu belirtmek için kullanılmaktadır. Hatta bu konuda birçok atasözü yer almaktadır. Örneğin, "sağlam kafa sağlam vücutta bulunur" gibi. İnsanlar arasında bedensel sağlamlığın çok önem arz etmesi yanında, son yıllarda ruhen sağlamlığın önemi bedensel sağlamlığa göre daha da artmıştır.

Çeşitli travmalar bazı bireylerin ruh sağlıklarını kaybetmelerine neden olabilmektedir. Bu durum insanların kaygılanmasına, endişelenmesine ve depresyona girmesiyle sonuçlanabilir. Bu tür rahatsızlıklardan kurtulabilmek ve iyileşebilmek için zamana ihtiyaç vardır. Diğer yandan bazı bireyler karşılaştıkları travmaların olumsuzluklarından

etkilenmezler ve hayatlarına normal bir şekilde devam ederler. Bu ikinci durum, bireyler için psikolojik sağlamlık sözcüğü ile anlatım sağlanmaktadır (Doğan, 2015, s. 93). Travmaya neden olan süreçler bireylerin yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Bireyin hayatını tehdit eden, aşırı stres yaratan olaylar sonrası iyileşmesine dikkat çekmektedir (Gizir, 2007, s. 115).

Psikolojik dayanıklılık, olumsuz herhangi bir durum (boşanmalar, terör saldırıları, afetler, fakirlik, olumsuz aile düzeni, ikametgah değişikliği) ile karşılaşıldığında koruyucu önlemler ile riskli durumların etkileşimi neticesinde meydana gelen dinamik süreç içerisinde, bireyin yaşamındaki değişikliğe uyum göstermesi olarak nitelendirilmektedir. Psikolojik dayanıklılığın tanımı yapılırken, iki nokta dikkate alınmaktadır (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000);

- Önemli bir tehdit ya da olumsuzluk durumuna maruz kalınması,

- Gelişim dönemlerini sekteye uğratacak önemli olumsuzluklara rağmen başarılı bir uyum sürecinin gerçekleştirilmesidir.

Gelişimsel bakımından tanımlama yapılırsa, zor şartlar altında bile (travmatik tecrube ya da olumsuz yaşamlar) normal gelişimin tamamlanmasıdır (Fonagy, Steele, Steele, Higgit & Target, 1994). Psikolojik sağlamlıkla ilgili çalışmaların öncüsü olan araştırmacı Garmezy'e (1993) göre, psikolojik dayanıklılık toparlanma gücünden gizlidir ve kişinin yaşadığı stresli durumdan önce çoktan kendisinde var olan davranış şekillerine ve yeteneklere tekrar dönebilme becerisidir. (Garmezy, 1993).

2.1.1 Psikolojik sağlamlığın gelişimi

Psikolojik sağlamlık, 1940'lı yıllarda ortaya çıkan ve 1980'li yıllarda güçlenen hümanist yaklaşımın devamı olarak gelişen, pozitif psikolojiye ait olan bir kavramdır (Çam ve Büyükbayram, 2015). Psikolojik dayanıklılık kavramından, beklenmeyen ve ani gelişen olaylar, çabuk ve ani karar vermeyi gerektiren kriz anları, karar verme sürecinin zor olduğu durumlarda bahsedilebilir (Çam ve Büyükbayram, 2017).

Psikolojik sağlamlığın tarihte ortaya çıkışı ilk olarak tıp alanında olmuştur. Davranış Bilimlerindeki psikolojik sağlamlık araştırmaları ise 1970'li yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır (Masten & Obradovic, 2006, s. 13-14). Tarihte psikolojik sağlamlıkla ilgili ilk araştırmalar psikopatoloji riski taşıyan çocukların gelişiminde genetik ve çevrenin meydana getirdiği koşullarla ilgili risk faktörlerinin araştırılmasıyla ortaya çıkmıştır (Masten, 2001, s. 227).

Psikolojik sağlamlıktan bahsedebilmek için şahsın herhangi bir riske veya zorlanmaya muhatap olması ve bu aşamanın bitiminde duruma uyak uydurarak, tüm negatif yaşam şartlarına rağmen, yaşamının çeşitli faaliyet alanlarında başarı yakalaması muhtemeldir. Risk; bir problemin meydana gelmesi, sürmesi yahut daha kötü sonuçların meydana geldiği bir durumdur. Bu durum psikolojik sağlamlık için önemli bir faktördür. Bu çerçevede hayatı boyunca bir riskle karşılaşmamış ve farklı alanlarda başarı sağlayan şahıslar psikolojik sağlamlığı olan şahıslar olarak değil, başarılı veya yeterli şahıslar olarak görülmektedir. Risk faktörleri, bireysel, ailesel ve çevresel olmak üzere üç bölüme ayrılmaktadır (Şahin ve Buzlu, 2019).

Psikolojik dayanıklılığın incelenmesinde ve araştırma yapılmasında iki çok önemli sebep vardır. Bunların birincisi klinik psikoloji bakımından akıl sağlığının korunulması veya akıl sağlığının kaybedilmesi durumunda, akıl sağlığına kavuşmak için neler yapılması gerektiğinin bilinmesidir. İkinci durum ise stres ve olumsuz durumlarla başa çıkabilirliğin meydana getirilmesi ve bu şekilde çalışan kesimlerinde işe uygun iş görenin istihdamının sağlanmasıdır (Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge & Hjemdal, 2005, s. 29). Bu her iki neden de insan yaşamını etkilediği için önem derecesi yüksektir. Sonuçta özel hayatta ve iş hayatında psikolojik dayanıklılık gerekli bir ihtiyaç ortaya çıkarmaktadır (Kavi ve Karakale, 2018, s. 59).

2.1.2 Psikolojik sağlamlığın boyutları

Bir kişilik özelliği olan psikolojik sağlamlılık üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; birincisi bağlanma, ikincisi kontrol ve son olarak üçüncüsü ise güçlüktür. Bağlanma, kişinin aktif bir şekilde günlük olaylara iştirakiyle meydana gelen amaç ve anlam duygusu içermektedir. Kontrol; riskli durumlarla karşı karşıya geldiğinde pes etmek yerine söz

konusu riskler ile başa çıkıma yönünde davranış göstermesidir. Güçlük ise; değişimin yaşamda var olması gereken bir durum olduğunun ve mevcut durumun bozulmasından ziyade ilerlemek için şart olduğuna inanma duygusudur (Sezgin, 2012, s. 490-491).

2.1.3 Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler

Psikolojik sağlamlık; kişinin maruz kaldığı fakirlik, afet olayları, boşanmalar vb. gibi olumsuz durumlar ile ile karşılaşıldığında koruyucu tedbirlerin alınmasıdır (Karaırmak Ö. , 2006, s. 130-131). Psikolojik sağlamlık; risk, koruyucu, içsel ve dışsal olmak üzere dört faktörden oluşturmaktadır.

2.1.3.1 Risk faktörleri

Psikolojik dayanıklılıkta önemli olan risk faktörleri, şahısların kırılganlığını arttıran olumsuz çevresel şartlar ve stresli hayatlardır (Çam ve Büyükbayram, 2015). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde risk kelimesi; "zarara uğrama tehlikesi" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2015). Risk faktörleri, sorunların meydana gelme ihtimalini tetikleyen veya mevcut olan sıkıntının devam etmesine sebep veren faktörlerdir (Chesak, Cutshall, Bowe, Montanari & Bhagra, 2019).

Risk faktörleri olumsuz yaşam şartlarını ifade etmektedir. Bu durum şahısla ilgili olabileceği gibi aile ile veya toplum ile de ilgili olabilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018, s. 63). Masten (2001), risk olmadan insanların psikolojik sağlamlıklarından bahsedilemeyeceğini belirtmiştir. Bu durum da risk faktörleri psikolojik sağlamlık kavramını anlamada önemli bir etken hale gelmektedir. Hayatın belirli bir döneminde travma ile karşı karşıya kalmayan ancak hayatın farklı bölümlerinde başarılı olanlar dayanıklı değil yalnızca başarılı veyahut yeterli şahıslar olarak belirtilmektedir (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000).

Gizir (2007:116), tarafından yapılan araştırmada risk faktörlerini kişisel, ailesel ve çevresel olarak üç ayrı şekilde sınıflandırmıştır. Kişisel risk faktörler; erken gelen doğum, olumsuz hayat şartları, aileden gelen ırsi hastalıklar şekilde sıralanmıştır. Ailesel risk faktörlerini ise aileden gelen ırsi hastalıklar veya psikopatolojisi, aile büyüklürinin boşanmaları, ebeveyenlerin ölümü veya ebeveyn ile birlikte yaşamak, ergenlik

döneminde anne olma şeklinde sıralanmıştır. Son olarak ise çevresel risk faktörlerini; geçim sıkıntıları ve fakirlik, çocuk ihmali ve istismarı, savaşlar gibi toplumsal travmalar, ailevi felaketler ve toplumsal şiddet şeklinde ortaya konmuştur (Kavi ve Karakale, 2018, s. 63-64).

2.1.3.2 Koruyucu faktörler

Koruyucu faktörler ise, risklerin ya da zorlukların etkisini azaltan veya bunları ortadan kaldıran ve kişiyi geliştiren durumlardır. Kişide ve kişinin içinde bulunduğu çevrede koruyucu faktörlerin olması, bir taraftan problemi ortaya çıkmadan önlerken diğer taraftan var olan sorunun etkisini azaltarak kişinin duygusal ve fiziksel iyi oluşuna katkıda bulunacak davranışları, tutumları ve bilgileri güçlendirmesine yardımcı olarak, zorluklar karşısında ayakta kalmasını sağlamaktır (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013, s. 206).

Yapılan araştırmalarda kişiyi çevrenin olumsuz etkilerinden uzaklaştıran asıl etkenin, onun psikolojik olarak sağlam bir birey olması değildir. Asıl onu koruyan ve başarılı olmasını sağlayanın koruyucu faktörler olduğu görülmüştür. Çünkü bu faktörler çevresel risk faktörlerinin etkisini azaltıcı davranış ve yetenekler içermektedir (Oktan, Odacı ve Berber Çelik, 2011, s. 141).

Risk faktörlerinin ortaya çıkardığı olumsuzlukları koruyucu faktörler, azaltmakta ve uyum sürecini hızlandırmaktadır. Aynı anda hem içsel hem de dışsal koruyucu faktörlerin, risk yaşayan kişinin gelecekte karşılaşabileceği olumsuzlukları azaltabileceği düşünülmektedir (Karaırmak Ö., 2006, s. 133). Diğer yandan bu faktörlerin hem bireysel özellikler hem de çevresel faktörlerin etkileşim içinde olmasından kaynaklanan durumları içermektedir. Asıl önemli olan bu boyutlardan hangisinin olduğu değil, koruyu faktörlerin riski azaltıp, önlemesidir (Oktan, Odacı ve Berber Çelik, 2011, s. 141).

2.1.3.3 İçsel faktörler

Koruyucu faktörler içsel ve dışsal olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. İçsel denilen faktör şahsın kendisiyle ilgili olan, problemleri çözme yeteneği, olumlu ruh hali, mizah yeteneği, akademik becerileri, sosyal açıdan yeterliliği, iyimser olma gibi özelliklerdir (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013, s. 206). Aynı zamanda zekâ, pozitif karakter yapısı,

şahsi farkındalık, ileriye dönük amaçların olması, özerklik, kendini kabul etmek gibi özellikler içsel faktörler içermektedir (Gizir, 2007, s. 120).

Benlik saygısı, öz yeterlik, iç kontrol odağı, geleceğe dair umutlu ve pozitif bakış açısı hep içsel koruyucu faktörlerdir. Yapılan çalışmalarda öz yeterliğin psikolojik sağlamlığı olumlu şekilde etkilediği görülmüştür (Benard, 2004, s. 432).

Güçlü öz yeterlik bireylere olaylardan kaçmak yerine kalıp mücadele etmeyi sağlamaktadır. Bu da bireylerin daha sağlam olmalarına olanak vermektedir. Öz yeterlikde birey; başarı kazanmak ve olumlu sonuçlar elde edebilmek için gerekli girişimlerde bulunmak ve doğru organize etmeye yönelik kapasiteye sahiptir. Öz yeterlik herhangi olumsuz bir olay yaşamadan önce sahip olunan bir yapıdır. Yüksek benlik saygısına sahip bireyin, psikolojik olarak da sağlam olduğu öngörülebilir (Arslan, 2015, s. 74).

2.1.3.4 Dışsal faktörler

Psikolojik sağlamlık, kişi ile kişinin çeşitli bağlantılarının içermektedir. Bunlar aile, akraba, kardeş, dost, eğitim kuruluşları, toplum bireyleri, çalışılan kurum gibi çevreler arasındaki karşılıklı oluşturulan etkileşim açısından meydana getirilen çok yönlü ve hareketli bir yapıdır (Çetin, Yeloğlu ve Basım, 2015, s. 82). Dışsal faktörler, iyi iletişim sahibi anne babanın var olması, sağlıklı bir ev yaşamının olması, okul hayatına destek olunması, eğitim düzeyi yüksek anne ve babaya sahip olunması ve rol model olabilecek güvenilir arkadaşlarının olması gibi özellikler sıralanabilir (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013, s. 206). Psikolojik sağlamlığı arttıran dışsal desteklerin (arkadaş, dost, komşu) şahsın karşı karşıya kaldıkları problemlerin çözülmesinde büyük yardımları olmaktadır (Basım ve Çetin, 2011, s. 2).

Psikolojik sağlamlık, kişinin sahip olduğu şahsi özellikleri ile çevresinden gelen faktörler arasındaki etkileşimdir. Risk faktörleri ve bu faktörlerin olumsuz etkilerinden uzak tutan koruyucu faktörler de psikolojik sağlamlık tanımının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Psikolojik dayanıklılık aynı zamanda yüksek risk grubunda yer alan bireylerin olumsuz sonuçlanması beklenen olaylardan daha iyi neticeler elde etme ve olumsuzluklarla baş

edebilme ve de daha hızlı toparlanma gücünü ifade etmektedir (Karaırmak Ö. , 2006, s. 131).

2.2 İş motivasyonu

Motivasyon çeşitli alanlarda her zaman karşımıza çıkmaktadır. İnsanlığın doğuşundan günümüze kadar motivasyon var olmuştur. Günümüzde ise motivasyon sistematik olarak ele alınmaktadır. İş motivasyonunda çalışma alanında çok fazlaca yer almaktadır.

2.2.1 Motivasyon

Sözcük manası olarak isteklendirme ve güdüleme anlamlarına gelen motivasyon, şahsın içsel güdülerinin oluşturduğu hareket ettirici kuvvetlerle beraber belirli bir amaca yönelmesi ve amaca uygun davranışlar göstermek aşaması olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2018, s. 18).

Motivasyon, bir işin başından sonuna kadar aynı ölçüde devam etmesi önemli bir göstergedir. Motivasyon her insan için farklı şekillerde kendini gösterebilir. Bu nedenle motivasyon kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir. Örneğin, izin kullanan çalışanın, izin dönüşü motivasyonu yüksek olabilir. Diğer yandan takdir edilen bir çalışanın motivasyonu yükselebilir (Arslanoğlu, 2016).

Motivasyon çalışanın yanında işletmenin de performansına olumlu bir şekilde etki etmektedir. Bu sebeple işletmeler motivasyonu artırıcı yöntemleri doğru bir şekilde uygulayarak çalışanların motivasyonunu yükseltmeyi hedeflemelidir (Avşar, 2018, s. 90).

Motivasyon ihtiyaçların karşılanmasıyla daha etkin bir şekilde kullanılabilir. Bu açıdan bazı ihtiyaçların karşılanması insanların motivasyonu için önemlidir. Bu çerçevede insanların önce var olma ihtiyacının karşılanması gerekir. Bunlar fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıdır. İkinci aşamada ise ait olma ihtiyacı gelmektedir. İnsanların beraber iş arkadaşları ile birlikte yaşadıkları duygulardır. Son aşama ise gelişme ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç ise insanın kariyer yapmak için gerek duyduğu ihtiyaçtır.

2.2.2 Motivasyon türleri

Motivasyon türleri fiziksel, sosyal ve psikolojik olmak üzere üç ana başlıkta ifade edilmiştir.

2.2.2.1 Fiziksel motivasyon

Fiziksel motivasyon insanların hayatını sürdürebilmek için fizyolojik bakımdan ihtiyaç duyulan yemek ve içecek gibi eylemlerin gerektirdiği motivasyonlardır. Bu ihtiyaçlara örnek olarak; ısınma ihtiyacı, barınak ihtiyacı, yemek, içmek vb. ihtiyaçlar söylenebilir (Kantar, 2010, s. 30).

Fizyolojik motivasyonların biyolojik olan yönü de mevcuttur. Örneğin hayatın devamı için oksijen almak önemli bir solunum ihtiyacıdır. Solunumdan yoksun bir kişinin, nefes almak, oksijen alabilmek için yapmış olduğu eylem biyolojik bir motivasyon çeşididir. Bir işte çalışan iş görenin dinlenme arzusu da fizyolojik ihtiyaç çeşidine örnektir (Karaman, 2010, s. 30).

2.2.2.2 Sosyal motivasyon

İnsanlar diğer varlıklardan farklı olarak bir arada ve toplu yaşama şekli ile sosyal bir varlıktır. İnsanların birlikte hayatını devam ettirmek isteği ise bilinçli bir davranış biçimidir (Karaman, 2010, s. 31).

Toplumsal hayatın sürekliliğini ve toplum düzenini oluşturan kurallar, şahsın hayatında davranışlarında alışkanlıklar oluşturur. Toplumun hoşuna giden davranışlar, şahsın ulaşmak istediği biçimleri için ayrı ayrı birer motivasyon rolü oynarlar. Bu tür motivasyonlar sosyal içeriğe sahiptir (Kantar, 2010, s. 31).

2.2.2.3 Psikolojik motivasyon

Fiziksel ve sosyal motivasyonların dışında kişilerin davranışlarını şekillendiren veya yol gösteren psikolojik özellikli motivasyonlar da bulunmaktadır. Bu motivasyonlar gözle görülemeyen ve elle tutulmayan ihtiyaçlardan meydana gelmektedir. Örneğin; bir konuda başarılı olmak isteği gözle görülmeyen bir ihtiyaçtır (Kantar, 2010, s. 31).

İnsan hayatında psikoloji önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu nedenle insanlar psikolojik olarak motive edilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Her insan takdir edilmek, başarılı olmak, astları tarafından sevilmek ister. Bu durum insanların psikolojik motivasyonunu artırmak için önemlidir.

2.2.3 Motivasyonun faktörleri

Motivasyonu etkileyen birçok faktör yer almaktadır. Bu faktörler ücret, işin özelliği, çalışma koşulları, yükselme olanakları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, şartlı ödüller ve örgüt iklimi olarak sayılabilir.

2.2.3.1 Ücret

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek ve ailelerinin geçimini sağlamak için ihtiyaçlarını karşılamak zorundadırlar. Bu nedenle insanlar bu ihtiyaçlarını karşılamak için bir gelire ihtiyaç duymaktadırlar. Bu gelire sahip olmak insanların motivasyonunu yüzde yüz etkilemektedir. İnsanlar bu geliri elde ettikleri kurumlarda veya işyerlerinde gayretli bir şekilde çalışmayı hedeflemektedirler.

İşverenler iş görenlere bir iş yerinde çalışma nedeni ve iş görenin iş yerine sürekliliğini sağlamak için ücreti en kuvvetli motivasyon aracı olarak kullanmaktadır. Ücret iş görenlerin yaşamını sürdürmek ve toplumdaki saygınlığı bakımından önemli bir güdüleme aracıdır (Karaman, 2010, s. 139).

Ücret, iş gören açısından yapılan işin sonucu olarak görülmektedir. İş görenler kendilerine ödenen ücretin iş görenin performansına göre belirlenmemesi durumunda iş görenin tatmin hissini olumsuz olarak değerlendirmesine sebep olacaktır. İş görene ödenen ücretin azaltılması iş görende tatminsizliği ortaya çıkarmaktadır (Kantar, 2010, s. 66)**.**

2.2.3.2 İşin özelliği

Vazife birliği, yetenek farklılığı, özerklik, vazifenin değeri ve geri bildirim gibi özellikler işin potansiyelini oluşturur. İşin özellikleri bahse konu bu beş özellik bakımından ele alınırsa, çalışanların motivasyonu ve dolayısıyla da performansları artacaktır. İş

özellikleri hazırlanırken çalışanın becerisi ve gelişimi gibi dikkat edilmesi gereken başka unsurlar vardır (Uzun, 2012, s. 139).

Çalışanların yetenek ve beceri kullanmayı şart koşan işlerde çalışmaları iş görenleri motive etmekte çok başarılı olduğu görülmüştür. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler, işin mutat hale gelmesi motivasyonu azalttığı için motivasyonu artırıcı bazı yöntemler geliştirilmelidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 125).

2.2.3.3 Çalışma koşulları

İş görenler her zaman iyi olanaklar ve rahat iş yerlerinde çalışmayı arzu ederler. İş görenler tehlikeden uzak işyerlerinde çalışmayı hedeflemektedirler. Bu taleplere ilaveten iş yerinin yakın olması, hijyene özen gösterilmesi ve kaliteli malzemelerin var olması iş görenlerin arzu ettikleri unsurlardır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 126).

Bir günün en aktif sekiz ila oniki saatini aynı iş yerinde geçiren çalışanın verimli olabilmesi için çalışma yerinin ferah ve zevkli olması gerekmektedir. İş yerinin rahatlığı gerek yerleşim gerekse konum açısından sosyal atmosferin yaratılmasında önemli yer almaktadır (Kaya, 2006, s. 187).

2.2.3.4 Yükselme olanakları

İş görenler, kurumlarında yükselme olanaklarının adaletli olduğunu düşündüklerinde motivasyonları artacaktır. Terfi, kurumda uzun süredir çalışan iş görenler için bir ihtiyaçtır. Yükselme olanakları sayesinde işletmeler, çalışanların yeteneklerinden faydalanma şansını bulacaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 126).

Terfi etme şansı çalışanın gayretli iş görmesine sebebiyet verir. Ancak işe giren bir kişinin yükselebileceği bir pozisyon bulunmaması ve maaşında bir yükselişin olmaması, çalışanın iş yerindeki gayretini azaltır. Bu durum çalışanın yaptığı işte doyumsuzluk yaşamasına sebep olur (Kantar, 2010, s. 68).

2.2.3.5 Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler

İş arkadaşlarıyla başarılı ilişkiler ve iletişim kurabilmenin en önemli yolu, insanın kendini sevmesinden geçer. Bu sebeple çalışma arkadaşlarıyla iyi bir ilişkinin ilk şartı insanın kendini sevmesidir (Martston, 2013, s. 183).

Çalışma arkadaşlarıyla bir arada yaşanılan anlar, sosyal faaliyetler, davetler vb. çalışanın işine sahiplenmesine ve işinden doyum almasına sebebiyet verebilir. Bu nedenle işyerlerinin kullandıkları yöntemlerin iş görenlerin birbirlerine olan karşılıklı saygı ve sevgisinin artmasına yönelik olmalıdır. İş yerlerinde bulunan ikram bölümlerinin uygun yerlerde kurulması amaçlanarak çalışanlara yönelik sosyal yönden etkileşim sağlanmalıdır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 45-46).

Motivasyon, iş yerlerindeki insanların olumlu ilişkilerini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle iş görenlerin kendilerine verilen görevleri yerine getirirken beraber çalıştıkları iş görenler ile bir sinerji yakalamaları sağlanabilmektedir. Bu sonuç iş görenlerin ve iş yerlerinin başarısına olumlu katkı sağlayacaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 127).

2.2.3.6 Şartlı ödüller

İnsanlar sosyal bir varlık oldukları için duyguları ile hareket ederler. Bu yüzden çalışanlar işletme sahipleri tarafından takdir edilmek isterler. Duygularını yoğun yaşayan çalışanın işyerindeki verimi artış gösterebilir. Diğer yandan takdir edilmeyen bir çalışan iş yerinden ayrılmak için eğilim gösterebilir.

İşverenler iş görenlerin aidiyet duygularını geliştirmek, işine sarılmasını ve işine bağlanmasını sağlamak için para yerine geçecek hediyeler vermekten çekinmemelidir. İşverenler iş görenlerine söz konusu hediyeleri özel bir günde veya normal çalışma saatinde bir tören ile verebilmelidir. İşletme sahipleri tarafından çalışanlara yönelik yiyecek ve içecek ikramları birer ödül niteliğindedir (Kaya, 2006, s. 169).

İnsanlar yaşadıkları çevre tarafından saygınlık görmek isterler. Bu durumun dil veya beden ile tasdik edilmesini arzu ederler. Bu nedenle çalışanlar yaptıkları görevlerinin

karşılığı olarak takdir edilmeye ihtiyaç duyarlar. Bu konuda Korman Şekil 1'de yer alan üç farklı kendini takdirden söz etmektedir (Kantar, 2010, s. 66).



Şekil 1. Takdir Türleri (Kantar, 2010)

İşletmeler ödül verirken, takdir ederken ve ceza verirken hakkaniyetli davranmak zorundadırlar. Bu konuda hakkaniyetli davranılmadığı zaman çalışanlar arasında tartışmalar ve çatışmalar ortaya çıkabilir. Bu çatışmalar sonucunda iş verimliliği düşer ve işten ayrılmalar ortaya çıkabilir. Bu durum işletmelerin prestijini olumsuz olarak etkileyebilir. Bu nedenle özellikle ödüllendirmelerin hakkaniyet içinde yapılması çalışanların motivasyonu için önemli bir yer tutmaktadır.

2.2.3.7 Örgüt iklimi

Örgüt iklimi toplum dilinde kültür ile eş değer sayılmaktadır. Özellikle çalışanlar arasında kurum kültürü ifadesi klişe bir şekilde dilimize yerleşmiştir. Kültür sadece örf ve adetlerimizle sınırlı değil çalışma hayatımızın da vazgeçilmez bir unsurudur. Ancak çalışma hayatında kurum kültürü ve örgüt iklimi aynı anlamda kullanılmaktadır.

Bir iş yerinde çalışanların tutumları, davranışları, hal ve hareketler ile yazılmış veya yazılmamış kurallar bütünü ve bu kurallar bütününün ortaya çıkardığı atmosfere "örgüt iklimi" denilmektedir (Gök, 2009, s. 588). Kurumlar ve işletmeler örgüt iklimini oluşturmak için bazen uzun bazen de kısa süreye ihtiyaç duyabilir.

Örgüt iklimi, herhangi bir işletmenin etiketini oluşturan, kimlik kazandıran, çalışanların hal ve hareketlerini etki altına alan ve çalışanların karşı tarafa geçirdikleri algılar bütünüdür. İşletmelerin psikolojik ortamları olarak görülmektedir. Örgütün unsurları arasında dostluk, arkadaşlık, karşılıklı saygı, birbirine destek olma, nezaket kuralları vardır. Örgüt iklimini etkisi altına olan üç etmen, liderlik şekli, örgütsel iletişim ve bireyin motivasyonudur. (Bedük, 2010, s. 200).

2.2.4 Motivasyonun önemi

Kurumlar faaliyetlerinde başarılı olabilmek, hedeflerine ulaşabilmek, nitelikli çalışanlar ile birlikte varlığını devam ettirmek için motivasyon kavramının kıymetini bilmek zorundadır. Motivasyon, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında, örgüt, yönetici ve çalışanlar gibi tüm dinamiklerin etkin bir şekilde harekete geçirilmesi ile sağlanabilinir. Motivasyon kavramı başta örgütler olmak üzere yönetici ve çalışanlar açısından da dikkate alınması gereken bir unsurdur (Saygılı, 2018, s. 9).

Motivasyon insanların potansiyellerinin ortaya çıkmasını sağlayan bir durumdur. İnsanlar bazen ellerinde geleni yapmak istemeye bilir. Bu nedenle bu gibi insanların motive edilmesi kurumların verimliliğine katkı sağlayacağı bir gerçektir. Bu amaçla kurumlar motivasyona gerekli önemi vermelidirler.

2.2.4.1 Örgütsel açıdan motivasyonun önemi

Örgütler açısından motivasyon, örgütte bulunanların çalışmaya başlama ve görevlerini gerçekleştirme istek ve arzusu sağlayan itici güçlerin tümü olarak açıklanabilir. Başka bir değişle, örgüt üyelerini örgüt amaçlarının çatısı altında toplayan, yaklaştıran, bu hedeflere inandıran ve özendiren nitelikteki tüm eylem ve davranışlar motivasyon olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, s. 96).

Motivasyon, örgütlerin dinamizmlerini, heyecanlarını ve canlılığını taze tutar. Örgütlerde yer alan çalışanlara ait davranışların bir nedeni vardır. Motivasyon da söz konusu davranışların, nedenini bilmek zorundadır. Örneğin, bir çalışan masa başında saatlerce severek çalışabilirken, başka bir kişinin mobil çalışmak istemesinin nedeni nedir? Bu soruların cevabı bireysel farklılıklar gibi düşünülse de bu farklılıklar genelde çalışanların

motivasyon derecelerini, ihtiyaçlarını ve tatminlerinin farklı olduğunu belirtmektedir. Bu sebeple örgütlerde yönetimin, çalışanları örgüt amaçları doğrultusunda motive eden nedenleri belirlemesi ve bunu oluşturan araçlardan faydalanması gerekir (Bolat, Aytemiz Seymen, İnci Bolat ve Erdem, 2014, s. 231).

Motivasyon örgütler tarafından komplike bir unsur olarak görülmektedir. Bunun nedeni çalışanların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin birbirinden farklı olmasıdır. Bu farklılıkların öncelikle analizi, değerlendirilmesi ve etkin bir sisteminin uygulanması ile çalışanların performans ve verimliliğinin artırması sağlanmalıdır (Saygılı, 2018, s. 10).

2.2.4.2 Yönetici açısından motivasyonun önemi

Geçmişten günümüze kadar değişen rekabet koşulları, üretim farklılıkları ve hizmet sunum aşamaları örgütleri de söz konusu koşullara ayak uydurmak için değişim sağlamaya itmiştir. Bu kapsamda, örgütler için yalnızca teknolojik gelişmelerin yanı sıra liyakatli yöneticilerin, çalışanı geliştiren liderlerin ve örgüte bağlı çalışanların varlığı da bu değişimleri uygulamada çok etkili olmaktadır. Bu süreçte yöneticiler hem kendi amaçlarını hem de örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanlarını devamlı geliştirmek zorundadır. Motivasyon yöneticilere bu aşamada yardımcı olabilecek bir araç olabilir. Yöneticinin başarısında, çalışanların bilgi ve yetenekleri etkili olacaktır (Ceylan ve Anbar, 2014, s. 349).

Yöneticilerin sorumluluğunda yer alan çalışanlarından verimli bir şekilde yararlanması beklenmektedir. Bu durum yöneticilerin çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını iyi bilmesi ile mümkün olacaktır (Saygılı, 2018, s. 11).

Yöneticiler çalıştıkları kurumlarda başarılı olmak istiyorlar ise çalışanlarla olan ilişkilerine çok önem vermelidirler. Çalışanların motive edilmesine en çok katkıyı yöneticiler sağlamaktadır. Bu yüzden yöneticiler motivasyona yönelik planlamalar yapmalıdırlar.

2.2.4.3 Çalışan açısından motivasyonun önemi

Çalışan açısından motivasyon, çalışanın çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasından kendini gerçekleştirmesine kadar birçok aşamayı kapsamaktadır. Çalışanların motivasyonunda temel amaç, öncelikle çalışma isteği ve arzusunu oluşturabilecek etkenleri bularak, her sabah işe istekle gelmelerini sağlamaktır. Diğer yandan çalışanların istekle çalışmaları konusunda doğru müdahalelerde bulunabilmektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, s. 97).

Çalışan davranışlarının gözlemlenmesi, motivasyonda dikkat edilmesi gereken hususlardan birisidir. Çalışan davranışlarının sebeplerinin bilinmesi, örgütlerin seçecekleri motivasyon araçları açısından önemlidir. Çalışanlar motive oldukları zaman her açıdan verimli bir şekilde dönüşüm sağlayacaklardır (Saygılı, 2018, s. 11).

Motivasyon, örgütlerin ve çalışanların amaçlarına ulaşmasında bir araç olabilir. Çalışanlar, motivasyon ile birlikte kendini ıspatlama fırsatı ve gösterdiği gayretin karşılığını ihtiyaçlarını tatmin ederek alabilecektir (Şimşek, 2010, s. 27-28).

2.3 İş stresi

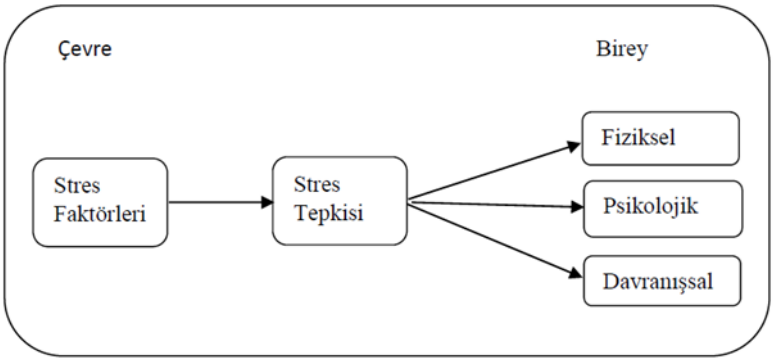
Stres başa çıkılması çok zor bir durumdur. Bu durumdan çıkmak için çeşitli uygulamalar kullanılmaktadır. Her insanın stres olduğu argümanlar farklıdır. Bu insanın mesleği, çevresi, ailesi vb. etmenlere bağlı bir durumdur. Stres insana hata yaptırma eğilimindedir. Stresli insanlar hem kendilerine hem de çevresindeki insanlara zarar vermektedir. Özellikle iş hayatında yaşanan stres insana çok ağır faturalar kesmektedir. Stres insanın ruh halini yansıtmaktadır. Stres insanların yaşamlarına parelel olarak ortaya çıkmaktadır.

2.3.1 Stres

Literatüre bakıldığında stresin toplum tarafından belirlenen herhangi bir tanımı bulunmamakla birlikte ilk defa 1936 senesinde Hans Selye stresi insan vücudunun değişimlere karşı verdiği reaksiyon olarak tanımlamaktadır. Stres, aslında insan vücudunun çeşitli taleplere verdiği tepkidir (Aydın, 2018, s. 32). Cooper ve diğerleri (1988) tarafından stres, hem fiziksel hem de psikolojik faktörlerin düzeyinde meydana gelen istikrarsız değişimlerinden dolayı şahıs üzerinde oluşan gerginlik meydana gelmesi

biçiminde tanımlanmıştır. Tıbbi açıdan stres, beden veya zihin gerginliğine sebep olan hem fiziksel, hem zihinsel ve hemde duygusal bir faktördür (Palmer, Cooper & Thomas, 2004, s. 2).

Stres, sosyal yaşam, aile hayatı, iş arkadaşları gibi dışsal faktörleden dolayı oluşabileceği gibi sağlık veya tedavi aşamasına bağlı içsel faktörlerden de oluşabilmektedir. Genel çerçevede stres, sonuç olarak izah edilmekte ve bağımlı değişken olarakda gözönünde bulundurulmaktadır (Sutherland & Cooper, 1990, s. 11). Bu durumda şahıs çevre tarafından uyarılmakta ve tepki verdiği görülmektedir. Şahıs karşı karşıya kaldığı çevresel uyaranlara karşı tepki vermektedir. Bu tepki de hem fiziksel, hem psikolojik ve hem de davranışsal olarak çeşitli sonuçlara neden olmaktadır. Şekil 2'de Stres Tepki Modeli gösterilmektedir (Aydın, 2018, s. 32).



Şekil 2. Stres Tepki Modeli (Aydın, 2018)

Şekil 2 incelendiğinde stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal tepkileri meydana getirdiği görülmektedir.

2.3.1.1 Stresin belirtileri

İnsandaki dengenin bozulması ile ortaya çıkan stres; kişiden kişiye değişen belirtiler verebilir (Çam ve Büyükbayram, 2017). Literatür incelendiğinde stresle ilgili belirtiler; fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtiler olarak belirlenmiştir (Kılıç, 2022).

2.3.1.1.1 Fiziksel stres

Stresin başlaması şahılarda ilk olarak meydana gelen fiziksel belirtiler ile anlaşılmaktadır (Delgado, Roche, Fethney & Foster, 2019). Söz konusu belirtiler şahıslarda; iştahsızlık (kilo değişiklikleri), uykusuzluk, yorgunluk hissi veya enerjisel kayıp, baş ve sırt ağrıları, kalp damar rahatsızlıkları (tansiyon bozukluğ, kalp krizleri), ishal, kabızlık olarak sıralamak mümkündür (Durmaz, 2017).

Fiziksel stres, insanlarda maddi olarak meydana gelmektedir. İnsanlar yaratılışları gereği çeşitli zorluklarla karşı karşıya gelmektedirler. Bu zorlukların en önemlisi fiziksel stres ile vucudlarında meydana gelmektedir.

2.3.1.1.2 Duygusal stres

Duygusal stresin belirtileri kişilerde şu şekilde görülmektedir; kaygılanma veya endişelenme, korkma, durgunlaşmak, kayıtsızlık, çöküntü, karamsarlık, gerginlik, saldırganlık veya düşmanlık şeklinde görülmektedir (Kılıç, 2022).

Duygusal stres insanların içinde bulunduğu psikolojik durumlar ile ortaya çıkmaktadır. İnsanların duygusal olarak stres içinde bulunmaları bireyin kendisi ve çevresinden etkilenmesi ile yaşanmaktadır.

2.3.1.1.3 Zihinsel stres

Zihinsel stresler insanların, konsantre olamaması, kararsızlıkları, verimliğin düşmesi, unutkanlıkları, zihin bulanıklıkları, hafızada kaybı, yüksek derecede hayal kurması, eleştiriye tahammülsüz olması, öncelik sırasına koyamaması, olayları sürüncemede bırakması, ağırdan alması, dikkatin dağılması gibi durumla ortaya çıkmatadır (Delgado, Roche, Fethney & Foster, 2019).

2.3.1.1.4 Sosyal stres

Sosyal stresin belirtileri; insanlardan uzaklaşma, tolerans kaybı, insanlarla iletişim içinde olmamak, insanlara zarar vermek, insanlara güvenmemek, başkalarını suç adletmek, randevuları önemsememek veya randevuları iptal etmek, insanları hatalı bulmak ve sözlü

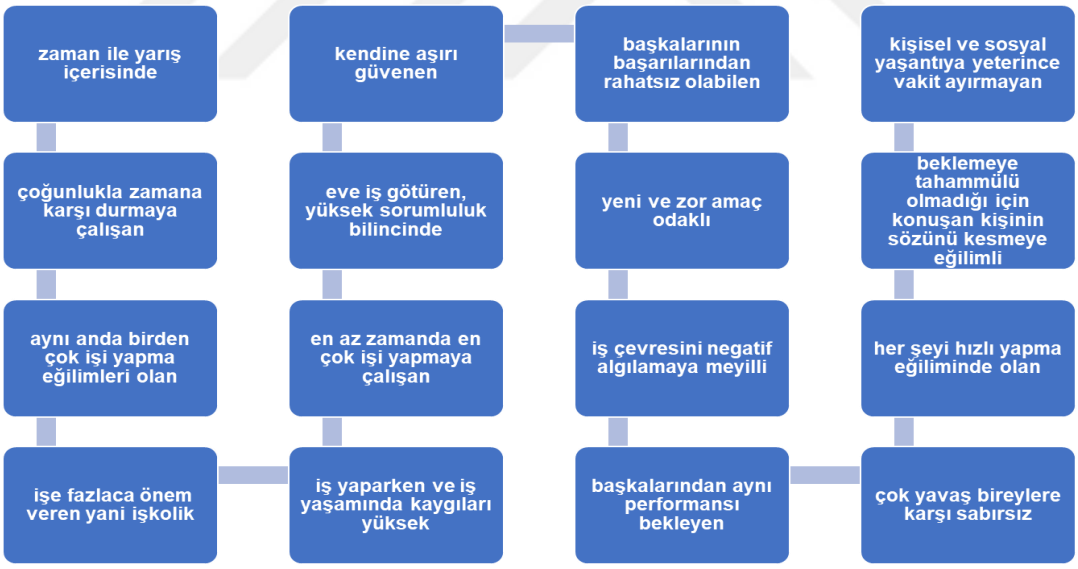
taciz, savunmacı davranışlar, insan ilişkilerinden uzak kalmak, sosyal ilişkilerde insanlara karşı güvensizlikdir (Durmaz, 2017).

2.3.1.2 Kişilik özellikleri ve stres

Stres konusunda yapılan çalışmalar ile, şahsın stresten etkilenme derecesi ile direkt ilgili olan kişisel özelliklerin insanların doğumundan gelen özellikler ve sonradan elde edilen özelliklerin toplamıdır. 1974 senesinde Rosenman ve Friedman tarafından kişilik üzerine yapılan araştırmada; kişilik ile stres arasındaki ilişki ele alınmıştır (Çam ve Büyükbayram, 2017). Araştırma ile şahısların strese duyarlı olma konusunda A ve B kişilik tipine ayrıldığı sonucuna ulaşmışlardır (Orbay, 2008).

•A Kişilik Tipi Özellikleri:

Rosenman ve Friedman'a göre A tipi kişilik özellikleri şekil 3'de gösterilmiştir (Çam ve Büyükbayram, 2017; Orbay, 2008):



Şekil 3. A Tipi Kişilik Özellikleri (Çam ve Büyükbayram, 2017; Orbay, 2008)

A tipi kişilik özelliği gösteren kişiler aşırı stres yaşamaktadırlar. Bu nedenle stresin oluşturduğu problemler genç yaştaki bireylerde daha fazla görülmektedir (Orbay, 2008).

•B Kişilik Tipi Özellikleri:

Rosenman ve Friedman'a göre B tipi kişilik özellikleri şekil 4'de gösterilmiştir (Çam ve Büyükbayram, 2017):



Şekil 4. B Tipi Kişilik Özellikleri (Çam ve Büyükbayram, 2017)

Stresin az hissetilmesi ve streslerin yönetilmesini tercih eden B tipi bir şahıs A tipi bir sahısa göre; stresi daha altta kalmakta ve hayatının kolay geçmesini sağlamaktadır. Lazarus (1994), B tibi kişilik özelliği taşıyan bireylerinde bazen stres yaşadıklarını ancak problemler karşısında daha az seviyede paniğe kapıldıklarını belirtmiştir. Baltaş ve Baltaş (2008), üst düzey yöneticilerinin B tipi kişilik özelliklerinde daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir (Orbay, 2008). A ve B tipi kişi özellikleri hemşireler üzerinde yapılmış olup; B Tipi kişiliğin, A Tipi kişilikten daha az mükemmeliyetçi olduğu sonucuna varılmıştır (Uğurlu ve Ekinci, 2007). Çalışan şahıslar A ve B tipinin özelliklerini karışık ve/veya eşit olarak da taşıyabilmektedirler (Sullivan, 1993).

2.3.2 Stres kaynakları

Stres kaynakları çevresel, örgütsel ve bireysel kaynaklar olmak üzere üç temel başlıktan meydana gelmektedir.

2.3.2.1 Çevresel stres kaynakları

Normal hayatımızda bulunduğumuz çevreden dolayı meydana gelen değişimler, stres oluşturabilir. Bu değişimin başında hava kirliği, savaşlar, siyasi değişimler, yoksulluk, aşırı görültü, aşırı trafik, teknoloji, salgın hastalıklar gelmektedir. Bu tür strese neden olan faktörler insan hayatını olumsuz etkileyebilir (Eşsizoğlu, 2019, s. 26-27).

Sosyo-Kültürel Hayattaki Değişimler: Değişimin yaşamda var olduğu gerçeği herkes tarafından bilinmektedir. Şahıs ve buna bağlı olarak da toplumu etkilemektedir. Değişim, toplumsal yaşama, şahıslarla ilişkilerine, sosyal ve kültürel yapıya, şahısların davranış şekillerine, tutumlarına ve inançlarına etkisi çok büyüktür. Bu durumda şahıs üzerinde pozitif veya negatif bazı etkilere yol açmaktadır. Şahsın değişim isteği, hazır bulunuşluk isteği, değişime ayak uydurabilme becerisine sahip olması gibi faktörler, çevresel stres kaynaklarından şahsın etkilenme düzeyiyle ilişkilidir. Ayrıca, örgüt içindeki çalışanları toplumdaki değişimler etkileyerek stresin meydana gelmesini sağlamaktadır (Sığrı, 2007, s. 180). Örgütler bulundukları çevreden etkiledikleri için toplumda meydana gelen herhangi bir değişiklikte örgütü etkilemektedir. Bundan dolayı, örgütte meydana gelen değişiklikte dolaylı olarak şahsı etkileyebilmektedir (Aydın, 2018, s. 35).

Ekonomik Hayattaki Değişimler: Ekonomik açıdan meydana gelen istikrarsızlıklar ve rekabet ortamının oluşması ekonomik açıdan stres kaynaklarının artmasına sebep olabilir (Tsutsumi & Kawakami, 2004, s. 2335). Örgütte bulunan stresli ortamlar çalışanları da etkileyebilir. Diğer yandan enflasyonun artması şahısların alım gücünü azalttığından dolayı, şahısları umutsuz ve mutsuz bir duygusal ortama soktuğundan dolayı büyük bir stres kaynağı olabilir. Satın alma gücünün azalması şahısları çeşitli işlerde çalışmaya zorlayabilir. Bu da şahsın üzerindeki iş yükünü artıracağından dolayı fiziksel açıdan olumsuzluklara sürükleyebilir. Ayrıca, şahsın ailesi ile olan ilişkilerin zayıflamasına veya negatif açıdan bozulmasına sebep olabilir. Ekonomik yaşamdaki sıkıntılar ve

istikrarsızlıklar toplumsal işsizlik gibi sonuçları da ortaya çıkarabilir. Bu durum toplumun çalışma yaşamı ile ilgili üzerinde hissettiği baskıyı artırabilir (Aydın, 2018, s. 35).

Teknolojik Değişimler: Teknoloji yaşadığımız çağda çok hızlı bir şekilde değişmekte ve ilerlemektedir. Organizasyonlar söz konusu hıza ayak uydurmakta zorlanmakta ve büyük maliyetlere boyun eğmektedirler. Fakat, insan faktörü yerine makinenin kullanılması insan gücünü azaltmış ve organizasyonların istihdam ettiği çalışan sayısında azalmalara sebep olmuştur. Diğer yandan, insan faktörünün de teknolojiyi öğrenmesi ve uygulaması gereklidir. Devamlı yeni teknolojinin öğrenilmesi ve uygulanması şahıs üzerinde stres oluşturabilir (Aydın, 2018, s. 36).

Hukuki ve Siyasal Hayattaki Değişimler: Çoğunlukla hukuki ve siyasal hayatta meydana gelen değişimler toplumu ve dolayısıyla şahısları etkileyebilir. Bu değişimler ve belirsizlikler insanlar üzerinde baskı unsuru meydana getirebilir. Örgütlerin içinde bulunduğu sektör ile ilgili mevzuatın, yasal destek ve teşviklerin değişmesi, örgütü belirsizliğe sürükleyebilir. Bu çerçevede gelecek ile ilgili örgütün planlama yapmadaki sıkıntıları personel istihdamına da yansıyabilir. Bu da şahıs üzerinde stres yaratan bir unsur oluşturabilir (Aydın, 2018, s. 36).

2.3.2.2 Örgütsel stres kaynakları

Örgütlerde stres, ister gönüllü olsun isterse ekonomik olsun insanların bir araya geldiği örgütlerde kendilerine biçilen görevlerini yerine getirmede bazı istenmeyen durumlar ile karşı karşıya kalmalarına neden olabilir. Bu durumlar örgütlerin içinde stres oluşmasını sağlamaktadır. Örgütsel stres, örgütte yer alan bireyin işe karşı tepkisidir. Bu tepki işin özelliklerine olabileceği gibi, çevreden kaynaklanan çalışma ortamından da olabilir. Çevreden kaynaklanan faktörler dediğimizde fiziksel, biyolojik ve sosyal faktörler akla gelmektedir. Örnek verecek olursak, bir işyerinin ısınma şartları, çevre kirliliği, uygun olmayan iş aletleri, yetersiz havalandırma, işveren veya yöneticilerin baskısı gibi durumlar stresin oluşmasını sağlayacaktır. Diğer yandan, örgüt tarafından sağlanan motivasyon araçları olumlu stres meydana getirebilir (Eşsizoğlu, 2019, s. 28).

Sağlam bir çalışma ortamı meydana getirmek ve geliştirmek için risk faktörlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışan kapasitesinin üzerinde ortaya çıkan talepler şekil 5'de gösterilmiştir (Gerzina, 2014, s. 11);



Şekil 5. Çalışanların Strese Girmesine Neden Olan Faktörler (Gerzina, 2014)

Balcı (2000, 11), meslek farklılıkları, rol belirsizliği veya rol çatışması, rol yüklemesi veya az kullanılması, insanlardan sorumlu olma ve katılım eksikliği olmak üzere beş adet örgütsel stres kaynağı olduğunu ileri sürmektedir. Örgütsel stres kaynakları aşağıda belirtilmiştir (Balcı, 2000, s. 11-14):

• Meslek Farklılıkları: Balcı (2000, 12) mesleklerde düşük ve yüksek stresli durumlarla karşı karşıya olunduğunu belirlemiştir. Hizmetli, tarım ve ziraat işçisi, sanat icra edenler gibi mesleklerin düşük riskli meslekler olduğu söylenmiştir. Bunun nedeni olarak ta çalışanların kontrol imkânın fazlaca olması gösterilmiştir. Diğer yandan, askerler, polisler, vardiyalı çalışma süresine sahip olanlar, tatil günlerinde çalışanlar ise yüksek riskli mesleklere sahip oldukları söylenmiştir (Özmutaf, 2010, s. 26).

• Rol Belirsizliği ve Çatışması: Çalışma hayatında yer alan herhangi bir şahsın görevini tam kavrayamaması durumudur. Şahısdan var olan görevi haricinde beklentilerin olması

rol açısından çatışmaya sebep vermesidir. Bu durumda şahıs üzerinde stresi oluşturabilmektedir. Rol çatışması, herhangi bir işyerinde bir işin yapılmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma iyi yönetilebinirse bazen fırsata çevrilebilinir. Çünkü çatışma değişim ve yenilikçilik imkanı sağlayabilmektedir. Ancak, çatışma iyi yönetilemez ise örgüttü büyük stres patlaması yaratabilir (Gerzina, 2014, s. 12).

- Rol Yüklemesi veya Az Kullanılması: Şahıstan bilgi ve yeteneğinin üstünde beklenti oluşursa şahısta stres oluşturabilmektedir. Diğer yandan şahsın bilgi ve yeteneğini ortaya koymasına engel olmakta stres meydana gitirebilmektedir.

- İnsanlardan Sorumlu Olma**:** insanlar beraber çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütlerde bir hiyerarşi bulunmakta ve insanların üstünde ve altında çalışanlar yer almaktadır. İnsanlar çalıştıkları ortamlarda emri altında çalışanların rahat çalışmasını sağlamalıdırlar. İnsanlar rahat çalışamadığı durumlarda stres içinde olabilemektedirler. Bu nedenle huzurlu çalışma ortamı yaratılması örgütün başarısı için vazgeçilmez bir durumdur.

- Katılım Eksikliği: Örgüt çalışanları alınan kararlarda katılım sağladıkları durumlarda motivasyonları çok yüksektir. Ancak alınan kararlarda söz sahibi olmamaları aşırı stres yaratabilir.

Bahsedilen örgütsel stres kaynakları dışında, örgütte denetim ve gözetimin hiç olmaması veya çok fazla denetim baskısı stres oluşturabilir. Diğer yandan, örgütte adaletin veya saygınlığın olmamasıda iş stresi oluşturubilmektedir.

2.3.2.3 Bireysel stres kaynakları

Stres unsurları genel olarak dış çevreden kaynaklansada bireyden kaynaklanan stres daha fazla görülmektedir. Örneğin; bireyin stresi kaldıramayacağına kendini inandırması bireye bağlı bir durumdur. Şahısların dışında gelişen stres kaynaklarının şahıslar üzerinde bulunan etkisi algı ile ölçülebilmektedir. Şahısların kişiliklerinin oluştuğu dönemlerde karşılaştıkları etken ve etmenler çalışma hayatında strese neden olabilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006, s. 31-35). Bireysel stres kaynakları;

a) Fizyolojik etmenler: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ilk sırada yer alan ihtiyaç fiziksel ihtiyaçlardır. İnsanlar fiziksel ihtiyaçları karşılanmadan diğer ihtiyaçlarını önemsememektedirler. Maslow'a göre ihtiyaçlar karşılandıkça yeni ihtiyaçlar basamağına yükselme isteği ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçlar pramidinde yer alan psikolojik ihtiyaçların karşılanabilmesi için ilk önce alt basamaklarda yer alan fizyolojik ihtiyaçlar karşılanması gereklidir. Söz konusu piramitte sadece fiziksel öğeler bulunmamaktadır. Bunun dışında her basamakta fiziksel stres sebeplerinin vücuttaki oluşturacağı etki; strese karşı koyabilen veya strese karşı koyabilmeyen şahıslarda fiziksel rahatsızlıklardan psikolojik etkilere, vefatlara ve benzer durumlara varıncaya kadar farklılık gösterebilmektedir (Tutar, 2000, s. 81).

b) Maddi nedenler: Günümüzde ekonomik nedenler en önemli stres kaynaklarından biridir. İnsanlar yaşamlarını devam ettirmek için maddi açıdan geçim kaynaklarına ihtiyaç duymaktadırlar. Kişilerin paraya verdikleri değer çeşitlilik göstermektedir. Para miktarı her insan için aynı derecede ihtiyaç olmayabilir. Fazla para kazanmak için bireyin çok fazla fedakarlık göstermesi gerekebilir. Bu durum ise şahıslara çok fazla stres yaşamaktadır (Özdevecioğlu, 2002, s. 118-119).

c) Psikolojik Nedenler: Psikolojik ihtiyaçlar Maslow tarafından gelişirilen ihtiyaçlar piramidinde en üst basamakta yer almaktadır. İnsanlar, hayatlarını sürdürmek için önce yemek, içmek, barınmak ve uyumak gibi fizyolojik ihtiyaçlarını gidermelidir. Fizyolojik ihtiyaçlar giderildikten sonra ise üst basamaklarda bulunan ihtiyaçlara geçilir. Bu ihtiyaçlardan biriside psikolojik ihtiyaçlardır. Şahıslar dış görünüşleri yanında davranış biçimleri ve tutumları ile de birbirinden ayrılmaktadırlar. Herhangi bir olayda insanlar farklı tepki verebilmektedirler. Bu durum insanların farklı duygu ve düşüncelere sahip olduklarının kanıtıdır (Özkalp ve Kırel, 2016, s. 62). İşte psikolojik ihtiyaçlar bu durumdan dolayı şahıstan şahısa farklılık gösterebilmektedir. Bazı şahıslar sahip oldukları mevkilerden mutlu iken, bazı şahıslar ise hırslarına yenik düşerek daha yüksek mevkilere ulaşmak isterler (Guluzade, 2019, s. 17).

İnsanların sağlıkları kişisel özeliklerine, davranış biçimlerine, genetik yapılarına ve çevresel faktörleriyle etkileşimlerine bağlıdır. Kişisel özellik kapsamında bazı bireyler sosyal yaşamdan uzak durmaktadırlar. Bu kişiler iş hayatına kendilerinden daha çok önem

vermektedirler. Bu insanlar kolay beğenmeyen, mükemmelliyetçi bir kişiliğe sahiptirler. Sorumluluk sahibi ve görev bilinçleri üs seviyededir. Çevrelerinden gelmesi muhtemel tepki ve tehditlere karşı hassas ve alıngandırlar. Bu sebeple, yaşadıkları olaylar onlar için birer stres kaynağı niteliğindedir. Olaylardan çok çabuk etkilenip coşkuya veya korkuya kapılabilmektedirler (Eşsizoğlu, 2019, s. 26).

2.3.3 İş stresi aşamaları

Selye'ye göre, stresli durumlarda bedenin verdiği tepki "Genel Uyum Sendromu" olarak isimlendirilmiştir. Bu kurama göre, organizmanın strese tepkisi üç aşamada gelişir. Bu aşamalar alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşamasıdır (aktaran, Güçlü, 2001, s.93).

2.3.3.1 Alarm aşaması

Selye'ye göre, strese neden olan herhangi bir etken ile karşılaşıldığında alarm aşaması başlar. Şahıs stres ile karşı karşıya geldiğinde bazı belirtiler meydana gelebilir (Örneğin; doku katabolizması, hipoglisemi, gastrointestinal erozyonlar, adrenal korteksten salgı granüllerinin boşalması, hemokonsantrasyon, vb.). Alarm reaksiyonlarının çoğunluğu direnç aşamasında kaybolur veya gerçekte tersine dönebilir. Fakat bu belirtiler tükenme aşamasında tekrar meydana gelebilir (aktaran, keleş, 2021, s.20).

2.3.3.2 Direnme aşaması

Alarm aşamasındaki yanıtların meydana gelmesine sebep olan stres etmeni organizmayı yok edecek kadar güçlü değilse veya organizma stres etmeninin gücünden bağımsız bir biçimde baş etmeyi başaramamışsa alınan cevapta yanıtta direnç aşamasına geçilmiş olur. Alarm aşamasında problemlerin çözülmesi veya yıkama uğraması beklenirken, direnç aşamasında ise yapıcı bir beklenti mevcuttur. Direnç aşamasında organizma çok fazla direnç göstermektedir. Eğer organizma stres etmenine karşı başladığı mücadelede fazla kaynak tüketmek zorunda kalırsa zamanla gösterdiği direnç düşmeye başlamaktadır. Direncin düşmesi ile birlikte çeşitli ruhsal hastalıkların meydana gelmesine sebep olabilir (Eşsizoğlu, 2019, s. 12).

2.3.3.3 Tükenme aşaması

Tükenme aşamasının başladığının en önemli göstergesi, direnç aşamasında sönümlenmiş olan alarm aşaması reaksiyonlarının tekrar canlı hale gelmesidir. Tükenme aşamasında organizma stres etmeni ile mücadele edebilmek için özellikle direnç aşamasında kullandığı enerji kaybedilirse sonuçta ölüm meydana gelmektedir. Söz konusu enerji ölüme sebep olacak kadar tükenmemişse strese bağlı olarak bedensel hastalıklar meydana gelir (Eşsizoğlu, 2019, s. 13).

2.3.4 İş stresi sonuçları

2.3.4.1 Sağlık üzerine etkileri

Strese neden olan bir olay sonucunda insan beyninden stres hormonları salınmaktadır. İnsan vücudundaki şeker ve yağlar, hızlı bir şekilde enerji sağlamak maksadıyla, kana karışmaktadır. İnsan kanına karışan şekeri enerjiye çevirmek ve gerekli olan oksijeni sağlamak maksadıyla solunum hızlanmaktadır. İhtiyaç duyan organlara kan ulaştırmak üzere kalp atışları hızlanmakta olup akabinde kan basıncı artmaktadır. Kaslar çok hızlı bir şekilde gerginleşmektedir. Sindirim hızı ise giderek yavaşlamaktadır. İnsan vücudunda terleme artarak, vücudun aşırı bir şekilde ısınması önlenmektedir (Eşsizoğlu, 2019, s. 76).

2.3.4.2 Tükenmişlik ve bezginlik

İşyerinde devam eden stresin sonucunda tükenmişlik ve bezginlik hüküm sürecektir. Öncelikli olarak iş yerinde bu duyguları yaşayan insanların, idealist ve vizyon sahibi şahıslar olduğu dikkat çekicidir. Bu duyguları yaşayan insanların, örgütlerine karşı düşmanca tavırları olabilmekte ve bu durum iş verimini düşürebilmektedir (Yüksel, 2014, s. 127). Aynı zamanda yaşanan bu stres, mobbing olaylarının da yaşanmasına neden olabilir (Keleş, 2021, s. 20).

2.3.4.3 İşten ayrılma

Tükenmişlik ve bezginlik gibi duyguları hisseden şahıslarda artan iş stresi, kurumlarda, işte devamsızlığa, hastalık izinlerinde artışa ve sonuç olarak işten ayrılmaların artmasına

neden olacaktır. İş streslerinin sebepleri araştırılmalı ve ortadan kaldırılmalıdır. Aksi halde iş verimi düşecektir. Bunun sonucunda da işten ayrılmalar meydana gelecektir. İnsan bazı durumlarda direnmek ister ve işini bir türlü bırakmak istemez. Bu süreçte artan baskılar o kadar ileriye gider ki (mesleki yetersizlik, kişinin saygınlığı ve güvenirliğinin zedelenmesi, dedikodular gibi) şahıs işten ayrılmaya mecbur bırakılır. Bu durum ise onun seçimi gibi gösterilir (Tetik, 2010, s. 84).

2.3.5 İş Stresinin çözümüne yönelik tavsiyeler

İş stresi ile başa çıkmak için bireysel ve kurumsal olarak yapılması gerekenler bulunmaktadır. Stresle başa çıkmadaki yöntemler Şekil 6'da verilmiştir (Çınar, 2011, s. 118). İş stresinin çözülmemesi durumunda çok ağır travmalar yaşanabilir. Bu nedenle iş stresinin çözümü için kişisel ve kurumsal olarak bazı tedbirlerin alınması bu süreçte önemli bir yer tutmaktadır.

Bireysel başa çıkmak için	Kurumsal Yöntemler
a)İyi beslenmek b)Egzersiz ve spor yapmak, masaj yaptırmak c)Rahatlama yöntemleri uygulanabilir (Meditasyon, dua ve ibadet gibi) d)Gereksiz sorunlardan kaçınmak e) Strese dayanıklı kişileri örnek almak f) Sosyal destek arayışları g) Oyun oynamak h) Empatik yaklaşımlar kurmak k) Psikolojik danışma ve psikoterapi gibi yöntemlere başvurulabilir.	a) Etkili terapi birimleri oluşturmak b) Destekleyici örgüt iklimi yaratmak c) Çatışmaları azaltmak ve kurumsal rolleri daha açık hale getirmek d) Kariyer planlamasına önem vermek e) Ekip çalışmasına önem vermek f) Çalışanların sağlık profilini çıkarmak g) Fiziksel çalışma koşullarının iyileştirmek h) Aşırı veya az iş yükünü ortadan kaldırmak k) İşi zenginleştirerek düzenlemek m) Çalışanların motivasyonunu ve iş doyumunu yükseltmek n) Stresli personele yardım ve stres danışmanlığı sağlamak

Şekil 6. Stresle Başa Çıkmadaki Yöntemler (Çınar, 2011)

Sağlık çalışanlarının bulundukları ortamlarındaki iş stresi nedenleri; yorucu iş yükü, nöbetler, yoğun bakımdaki hasta yakınlarının yaklaşımları, acil serviste yaşanan yoğunlaşma olarak sıralanmaktadır (Tel, Karadağ, Tel ve Aydın , 2003, s. 13-23). Sağlık çalışanlarına yönelik iş stresinin azaltılmasına ve verimin artırtılmasına yönelik bazı

uygulamalar yapılmalıdır. Bu uygulamalar Şekil 7'de gösterilmiştir (Atasoy ve Yorgun, 2013, s. 86).

Sağlık Kurumlarında İş Stresinin Azaltılması ve Verimin Artırtılması İçin Yapılacak Uygulamalar
a) Yöneticiler stres nedenlerini saptamalı b) Personel yetersizliklerinin giderilmesine yönelik çalışmalar yapılmalı c)İş stresini azaltmak için, baş etme yöntemleri ile ilgili eğitimler düzenlenmeli d) Kurumlarda sosyal organizasyonlar düzenlenmeli e) Çalışanların ruh sağlıklarını korumak ve sürdürmek için psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri verilmeli f) Sağlık çalışanlarının başarıları ödüllendirilmeli g) Çalışan sağlığı ve güvenliği önemsenmeli h) Meslek hastalıkları önemsenmeli ve risk gruplarının ara ara sağlık taramaları yapılmalı

Şekil 7. Sağlık Kurumlarında İş Stresinin Azaltılması ve Verimin Artırtılması İçin Yapılacak Uygulamalar (Atasoy ve Yorgun, 2013)

BÖLÜM 3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veriler ve toplanması, verilerin çözümü ve yorumlanması ile süre ve maliyetler ortaya konulmuştur.

3.1 Araştırma Modeli

Kamu hastanesinde çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin iş motivasyonu ve iş stresi düzeylerine etkisini değerlendirilmeyi amaçlayan bu araştırmada, elde edilmiş veriler için kesitsel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada, Sosyo-Demografik Bilgi Formu, İş Motivasyon Ölçeği (İMÖ), Algılanan İş Stresi Ölçeği (AİSÖ) ve Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (CDPSÖ) kullanılmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul ili Maltepe ilçesinde bulunan Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 692 sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Evrenin 692 olduğu bir popülâsyonda örneklem sayısını saptamak için, örneklem hesaplama formülünden yararlanılmıştır. Örneklem büyüklüğü (n) formülü ile kullanılmıştır (Balcı, 2009):

$$n = \frac{t^2 (PQ) / d^2}{1 + (\frac{1}{N})\ t^2 (PQ) / d^2} \qquad (3.1.)$$

Buna göre formülde, tolerans düzeyi d=0,05, güven düzeyinin tablo değeri t=1,96, görülme olasılığı, maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi PQ=0,25 ve evren büyüklüğü N (sağlık çalışanı) =692 olarak alınmıştır. Örneklem büyüklüğü aşağıdaki gibi bulunmuştur:

$$n = \frac{(1{,}96)^2 \ (0{,}25)/(0{,}05)^2}{1+(\frac{1}{692}) \ (1{,}96)^2 (0{,}25)/(0{,}05)^2} \qquad (3.2.)$$

$$n = 248$$

Araştırma da en az 248 kişi örneklem seçmek yeterli olabilirken, araştırma kura çekilerek belirlenerek ve araştırma için 275 kişi örnekleme hesaplanmıştır. Örneklem sayısı belirlenirken %10-15 artırımında bulunulmuş 275 sağlık çalışanı hedeflenmiştir. Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan mevcut doktor sayısı 185 kişi, hemşire/ebe sayısı 397 kişi, sağlık teknisyeni sayısı 101 kişi, eczacı sayısı 9 kişi olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Araştırma örneklemini Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sistematik örnekleme ile belirlenen sağlık çalışanları içinden çalışmaya katılmayı kabul eden 275 sağlık çalışanı oluşturması hedeflenmiştir.

3.3 Veriler ve Toplanması

Etik Kurul izni alındıktan sonra İstanbul İl Sağlık müdürülüğünden gerekli kurum izinleri alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulaması tercih edilmiştir. Anket tercih edilmesinin nedeni ise nicel olarak büyük bir örneklem ile analiz yapma amacından ileri gelmektedir. Farklı bir hastanede öncesinde otuz sağlık çalışanı ile ön deneme amaçlı yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan ön çalışmada katılımcıların soruları algılamada herhangi bir problem yaşanmadığı gözlenmiş olup veri toplama anketlerinin doldurulma süresi yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür.

Örneklem grubuna anket uygulaması ve veri toplama süreci 15 Mayıs 2022 tarihinde başlanıp 15 Temmuz 2022 tarihinde sona ermiştir. Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 295 sağlık çalışanı bu çalışmaya katılmıştır.

Uygulanan anket, dört bölümden oluşmaktadır. Ankette ilk bölüm katılımcı sağlık çalışanlarının demografik bilgilerine ilişkin soruların yer aldığı kısım; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çocuk sayısı bilgilerine yer verilmiştir. Bu bilgileri takiben "İş Motivasyon Ölçeği (İMÖ)", "Algılanan İş Stresi Ölçeği (AİSÖ)" ve "Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (CDPSÖ)" ölçekleri yer almaktadır.

3.3.1 İş motivasyon ölçeği (İMÖ)

Mottaz (1985) tarafından geliştirilen İş Motivasyon Ölçeğinin Doğruyürür (2021) tarafından yapılan güvenirlik ve geçerlilik çalışması sonucunda ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.70 olarak bulunmuştur. Ölçekte iş hayatında karşılaşılan durumların sıralaması yer almakta ve bu durumların ne kadar sıklıkla yaşandığının 1'den 5'e kadar derecelendirilerek puanlanması istenmektedir. Verilen cevaplardan elde edilen puanlar 15'e bölünerek ortaya çıkan sonuç kişinin sahip olduğu iş stresi düzeyini göstermektedir (Doğruyürür, 2021).

İş motivasyon ölçeği 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, katılımcıların iş motivasyonu düzeylerini ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek 24 maddeden oluşmakta olup beşli likert tipinde derecelendirilmektedir. Ölçeğe verilen cevaplar "(1) Kesinlikle Katılmıyorum", "(2) Katılmıyorum", "(3) Kararsızım", "(4) Katılıyorum", "(5) Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

3.3.2 Algılanan iş stresi ölçeği (AİSÖ)

Cohen ve Williamson tarafından geliştirilen Algılanan İş Stresi Ölçeğinin Baltaş (1998) tarafından yapılan güvenirlik ve geçerlilik çalışması sonucunda ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.84 olarak bulunmuştur (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013). Ölçekte iş hayatında karşılaşılan durumların sıralaması yer almakta ve bu durumların ne kadar sıklıkla yaşandığının 1'den 5'e kadar derecelendirilerek puanlanması istenmektedir. Verilen cevaplardan elde edilen puanlar 15'e bölünerek ortaya çıkan sonuç kişinin sahip olduğu iş stresi düzeyini göstermektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Puanlar sağlığı tehdit etme düzeyine göre gruplara ayrılmıştır: A: 3.5-4.0 ve F: 3.2-3.4 sağlığı ve verimliliği olumsuz etkileyecek stres düzeyi; B: 1.0-1.3 kişiye önemli olduğunu hissettirmeyen, kişinin kapasitesini kullanmasına izin vermeyen, can sıkıntısı ve değersizlik duygusu oluşturan stres düzeyi; C: 1.4-1.9 uyarıcı yönü olan hafif iş stresi düzeyi, başarı güdüsü olan biri için sıkıcı olmakla birlikte mücadeleci olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi olarak belirtilmekte; D: 2.0-2.5 sağlık ve verimlilik açısından elverişli stres düzeyi; E: 2.6-3.1 ise bazı yönleri ile kişilere çekici gelen, uyarıcı yönü

yüksek ancak sağlığı olumsuz etkileyebilecek özellikte iş stresi düzeyi olarak belirlenmiştir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

3.3.3 Connor-Davidson psikolojik sağlamlık ölçeği (CDPSÖ)

Connor ve Davidson tarafından 2003 yılında psikolojik sağlamlığı ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek orijinal formda bulunan 25 maddeden oluşmaktadır (Connor & Davidson, 2003). Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Karaırmak tarafından yapılmıştır (Karaırmak Ö. , 2010). Ölçeğin yapılan Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha değeri α=0.92 olarak hesaplanmıştır.
Ölçeğin cevaplama anahtarı 5'li Likert tipi şeklindedir. Ölçeğe verilen cevaplar "(0) hiç doğru değil", "(1) nadiren doğru", "(2) bazen doğru", "(3) sıklıkla doğru", "(4) neredeyse her zaman doğru" şeklindedir. Ölçeğin her sorusu 0 ile 4 puan arasında puanlanmaktadır. CDPSÖ'den alınabilecek minimum puan 0 ve maksimum puan 100'dür.

3.4 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Bilgi formu ve ölçeklerin yer aldığı anket formları bilgisayar ortamında SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. İstatistik alanında uzman kişilerden yardım alınarak araştırma amacı çerçevesinde bilgisayara işlenmiştir. Elde edilen veriler iki değişkenli olması durumunda t testi, ikiden fazla değişken olması durumunda ise ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi uygulanırken grupların homojen olması durumunda LSD testi yapılması planlanmıştır. Araştırmamızda hata payı olarak 0.05 ölçü olarak alınmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1 Bulgular

Bu bölümde araştırmada toplanan verilerin istatistiksel analizlerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve ilgili yorumlara yer verilmiştir. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Değişkenler		**n**	**%**
Yaş	23-27 yaş	121	41,0
	28-32 yaş	80	27,1
	33-39 yaş	38	12,9
	40-44 yaş	33	11,2
	45 yaş ve üstü	23	7,8
Cinsiyet	Kadın	218	73,9
	Erkek	77	26,1
Medeni Durum	Evli	136	46,1
	Bekâr	159	53,9
Çocuk Sayısı	0 çocuk	188	63,7
	1 çocuk	57	19,3
	2 çocuk	44	14,9
	3 çocuk	6	2,0
Eğitim Durumu	Lise	16	5,4
	Ön Lisans	52	17,6
	Lisans	166	56,3
	Y.Lisans	45	15,3
	Doktora	16	5,4

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanların % 41,0'inin 23-27 yaş arası, % 73,9'unun kadın, % 53,9'unun bekar, % 63,7'sinin çocuksuz olduğu, % 56,3'ünün lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleki ve çalışma özelliklerine ait bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Mesleki ve Çalışma Özelliklerine Ait Bulgular

Değişkenler		n	%
Meslek Durumu	Doktor	52	17,6
	Hemşire/Ebe	208	70,5
	Sağlık Teknisyeni	24	8,1
	Eczacı	2	,7
	Diğer	9	3,1
Çalıştığı Birim	Ayaklı	89	30,2
	Yataklı	206	69,8
Hastanede Çalıştığı Süre	0-1 yıl	81	27,5
	2-5 yıl	123	41,7
	6-10 yıl	39	13,2
	11-20 yıl	42	14,2
	21 yıl ve üstü	10	3,4
Hizmet Süresi	0-1 yıl	58	19,7
	2-5 yıl	84	28,5
	6-10 yıl	73	24,7
	11-20 yıl	56	19,0
	21 yıl ve üstü	24	8,1

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanların % 75'inin hemşire/ebe, % 69,8'inin yataklı hasta tedavisinde çalıştığı, % 41,7'sinin 2-5 yıl arası hastanede çalıştığı ve % 28,5'inin 2-5 yıl arası hizmet yılı çalıştığı görülmüştür.

İş motivasyonu ile psikolojik sağlamlık ölçeklerinden alınan puan ortalamalarının korelasyon analizleri ile iki değişken arasındaki ilişkinin yönü, gücü, korelasyon katsayısı ve bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. İş Motivasyonu ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

		Psikolojik Sağlamlık	İş Motivasyonu
Psikolojik Sağlamlık Toplam Puan	r	1	,429**
	p		,000
	N	295	295
İş Motivasyonu Toplam Puan	r	,429**	1
	p	,000	
	N	295	295

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.
* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Psikolojik Sağlamlık Ölçeği puan ortalamaları ile İş Motivasyonu Ölçeği puan ortalamaları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmüştür ($p<0.01$).

İş stresi ile psikolojik sağlamlık ölçeklerinden alınan puan ortalamalarının korelasyon analizleri ile iki değişken arasındaki ilişkinin yönü, gücü, korelasyon katsayısı ve bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. İş Stresi ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

		Stres	**Psikolojik Sağlamlık**
Stres Toplam Puan	r	1	-,124*
	p		,033
	N	295	295
Psikolojik Sağlamlık Toplam Puan	r	-,124*	1
	p	,033	
	N	295	295

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.
* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Stres Ölçeği puan ortalamaları ile Psikolojik Sağlamlık Ölçeği puan ortalamaları arasında çok zayıf negatif ilişki olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

İş stresi ile iş motivasyonu ölçeklerinden alınan puan ortalamalarının korelasyon analizleri ile iki değişken arasındaki ilişkinin yönü, gücü, korelasyon katsayısı ve bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. İş Stresi ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

		İş Motivasyonu	**İş Stresi**
İş Motivasyonu Toplam Puan	r	1	-,337**
	p		,000
	N	295	295
İş Stresi Toplam Puan	r	-,337**	1
	p	,000	
	N	295	295

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.
* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

İş Motivasyonu Ölçeği puan ortalamaları ile İş Stresi Ölçeği puan ortalamaları arasında zayıf düzeyde negatif ilişki olduğu görülmüştür ($p<0.01$).

Sağlık çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin iş motivasyonu ve iş stresi düzeylerine etkisini belirlemek için yapılan regresyon analiz tabloları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. İş Motivasyonunun Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisine Ait Analiz Sonuçları

	B	**Std. Hata**	**Beta**	**t**	**p**	**F**	**p**	**R2**
Sabit	1,316	,155		8,507	,000	65,969	,000	0,184
İş Motivasyonu	,391	,048	,429	8,122	,000			

Bağımlı Değişken: Psikolojik Sağlamlık

Tablo 6'da psikolojik sağlamlığın iş motivasyonuna etkisinin olup olmadığını görmek amacıyla Çoklu Regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları incelendiğinde çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmüştür ($F=65,969$; $p<0,05$). Psikolojik sağlamlığın iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif etkisinin olduğu görülmüştür ($t=8,122$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre, psikolojik sağlamlığın iş motivasyonuna etkisinin olduğu söylenebilir.

Tablo 7. İş Stresinin Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisine Ait Analiz Sonuçları

	B	**Std. Hata**	**Beta**	**t**	**p**	**F**	**p**	**R2**
Sabit	2,900	,269		17,202	,000	4,590	,033	0,015
İş Stresi	-,120	,056	-,124	-2,142	,033			

Bağımlı Değişken: Psikolojik Sağlamlık

Tablo 7'de psikolojik sağlamlığın iş stresine etkisinin olup olmadığını görmek amacıyla Çoklu Regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları incelendiğinde çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmüştür ($F=4,590$; $p<0,05$). Psikolojik sağlamlığın iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif etkisinin olduğu görülmüştür ($t=-2,142$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre, psikolojik sağlamlığın iş stresine etkisinin olduğu söylenebilir.

4.1.1 Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "yaş değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Yaş	N	x	p	Anlamlı Fark
İş Motivasyon	23-27 yaş	121	3,3793	,044	B-C B-D E-B
	28-32 yaş	80	3,2870		
	33-39 yaş	38	3,2613		
	40-44 yaş	33	3,0238		
	45 yaş ve üstü	23	3,5714		
İş Stresi	23-27 yaş	121	2,8391	,001	B-D C-A C-D
	28-32 yaş	80	3,0383		
	33-39 yaş	38	3,1509		
	40-44 yaş	33	2,6727		
	45 yaş ve üstü	23	3,0986		
Psikolojik Sağlamlık	23-27 yaş	121	2,4754	,073	-
	28-32 yaş	80	2,4980		
	33-39 yaş	38	2,7695		
	40-44 yaş	33	2,5964		
	45 yaş ve üstü	23	2,6435		

A=23-27 yaş B=28-32 yaş C=33-39 yaş D=40-44 yaş E=45 yaş ve üstü

Tablo 4.8'de sağlık çalışanların, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek faktörlü ANOVA testi yapılmıştır. 28-32 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 3,2870 iken 33-39 ve 40-44 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalamaları sırasıyla 3,2613 ve 3,0238'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). 45 yaş ve üzerindeki sağlık çalışanlarının iş

motivasyonu ortalaması 3,5714 iken 28-32 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 3,2870 olup grupların iş motivasyonu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

28-32 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması 3,0383 iken 40-44 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması ise 2,6727'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). 33-39 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının ortalaması 3,1509 iken 23-27 ve 40-44 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalamaları sırasıyla 2,8391 ve 2,6727 olup grupların iş stresi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

4.1.2 Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "cinsiyet değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	N	x	p
İş Motivasyonu	Kadın	218	3,1229	,351
	Erkek	77	3,2032	
İş Stresi	Kadın	218	2,9321	,895
	Erkek	77	2,9429	
Psikolojik Sağlamlık	Kadın	218	2,5283	,386
	Erkek	77	2,5964	

Tablo 9'da sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "t" testi yapılmıştır. Test sonucunda sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.1.3 Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "medeni durum değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Medeni Durum	N	x	p
İş Motivasyonu	Evli	136	3,3701	,000
	Bekar	159	2,9503	
İş Stresi	Evli	136	2,9059	,450
	Bekar	159	2,9597	
Psikolojik Sağlamlık	Evli	136	2,6324	,020
	Bekar	159	2,4722	

Tablo 10'da sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "t" testi yapılmıştır. Evli grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 3,3701 iken bekar grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 2,9503'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Evli grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması 2,6324 iken bekar grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 2,4722'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

4.1.4 Çocuk sayısı değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "çocuk sayısı değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Yaş	N	x	p	Anlamlı Fark
İş Motivasyon	0 çocuk	188	3,0462	,005	B-A C-A
	1 çocuk	57	3,2844		
	2 çocuk	44	3,3816		
	3 çocuk	6	3,1250		
İş Stresi	0 çocuk	188	2,9429	,723	-
	1 çocuk	57	2,9813		
	2 çocuk	44	2,8591		
	3 çocuk	6	2,8000		
Psikolojik Sağlamlık	0 çocuk	188	2,4719	,004	C-A C-B
	1 çocuk	57	2,5621		
	2 çocuk	44	2,8245		
	3 çocuk	6	2,6733		

A=0 çocuk B=1 çocuk C=2 çocuk D=3 çocuk

Tablo 11'de sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek faktörlü ANOVA testi yapılmıştır. 1 çocuk ve 2 çocuk grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalamaları sırasıyla 3,2844 ve 3,3816 iken 0 çocuk grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 3,0462'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

2 çocuk grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması 2,8245 iken 0 çocuk ve 1 çocuk grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalamaları sırasıyla 2,4719 ve 2,5621'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

4.1.5 Eğitim durumu değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "eğitimi durumu değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Eğitim Durumu	N	x	p	Anlamlı Fark
İş Motivasyon	Lise	16	2,9193	,551	-
	Ön Lisans	52	3,2088		
	Lisans	166	3,1599		
	Y.Lisans	45	3,0778		
	Doktora	16	3,1771		
İş Stresi	Lise	16	3,1792	,000	A-B A-D C-D E-B E-C E-D
	Ön Lisans	52	2,7987		
	Lisans	166	2,9622		
	Y.Lisans	45	2,7333		
	Doktora	16	3,4167		
Psikolojik Sağlamlık	Lise	16	2,2275	,010	B-A B-C D-A E-A
	Ön Lisans	52	2,7492		
	Lisans	166	2,4937		
	Y.Lisans	45	2,5627		
	Doktora	16	2,7000		

A= Lise B= Ön Lisans C= Lisans D= Y.Lisans E= Doktora

Tablo 12'de sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek faktörlü ANOVA testi yapılmıştır. Lise grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması 3,1792 iken ön lisans ve yüksek lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalamaları sırasıyla 2,7987 ve 2,7333'dür ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması 2,9622 iken yüksek lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması 2,7333 olup grupların iş stresi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$). Doktora grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması 3,4167 iken ön lisans, lisans ve yüksek lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalamaları sırasıyla 2,7987, 2,9622 ve 2,7333 olup grupların iş stresi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Ön lisans grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması 2,7492 iken lise ve lisans grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalamaları sırasıyla 2,2275 ve 2,4937'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Lise grubundaki sağlık psikolojik sağlamlık ortalaması 2,2275 iken yüksek lisans ve doktora grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalamaları sırasıyla 2,5627 ve 2,7000 olup grupların psikolojik sağlamlık ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

4.1.6 Meslek değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "meslek değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13. Meslek Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Meslek	N	x	p	Anlamlı Fark
İş Motivasyon	Doktor	52	3,2091	,211	-
	Hemşire/Ebe	208	3,1303		
	Sağlık Teknisyeni	24	3,2274		
	Eczacı	2	2,1458		
	Diğer	9	3,0787		
İş Stresi	Doktor	52	3,0526	,577	-
	Hemşire/Ebe	208	2,9212		
	Sağlık Teknisyeni	24	2,8278		
	Eczacı	2	2,9000		
	Diğer	9	2,8667		
Psikolojik Sağlamlık	Doktor	52	2,5285	,983	-
	Hemşire/Ebe	208	2,5413		
	Sağlık Teknisyeni	24	2,6150		
	Eczacı	2	2,5600		
	Diğer	9	2,5689		

Tablo 13'de sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek faktörlü ANOVA testi yapılmıştır. Test sonucunda sağlık çalışanlarının, iş motivasyonları, iş stresleri ve psikolojik sağlamlıklarının meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.1.7 Çalıştığı birim değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "çalıştığı birim değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. Çalıştığı Birim Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Çalıştığı Birim	N	x	p
İş Motivasyonu	Ayaklı	89	3,1971	,355
	Yataklı	206	3,1209	
İş Stresi	Ayaklı	89	3,0030	,208
	Yataklı	206	2,9055	
Psikolojik Sağlamlık	Ayaklı	89	2,6476	,052
	Yataklı	206	2,5021	

Tablo 14'de sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının çalıştığı birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla "t" testi yapılmıştır. Test sonucunda sağlık çalışanların, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının çalıştığı birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.1.8 Hastanede çalıştığı süre değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "hastanede çalıştığı süre değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Hastanede Çalıştığı Süre Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Hastanede Çalıştığı Süre	N	x	p	Anlamlı Fark
İş Motivasyon	0-1 yıl	81	3,0622	,000	D-A D-B D-C E-A E-B E-C
	2-5 yıl	123	3,0554		
	6-10 yıl	39	3,0470		
	11-20 yıl	42	3,4732		
	21 yıl ve üstü	10	3,8875		
İş Stresi	0-1 yıl	81	2,8173	,001	A-E B-A B-D B-E C-E D-E
	2-5 yıl	123	3,0596		
	6-10 yıl	39	3,0239		
	11-20 yıl	42	2,8460		
	21 yıl ve üstü	10	2,3800		
Psikolojik Sağlamlık	0-1 yıl	81	2,4657	,053	-
	2-5 yıl	123	2,5125		
	6-10 yıl	39	2,5262		
	11-20 yıl	42	2,7476		
	21 yıl ve üstü	10	2,8400		

A=0-1 yıl B=2-5 yıl C=6-10 yıl D=11-20 yıl E=21 yıl ve üstü

Tablo 15'de sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının hastanede çalıştığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek faktörlü ANOVA testi yapılmıştır. 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 3,4732 iken 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyon ortalamaları sırasıyla 3,0622, 3,0554 ve 3,0470'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 3,8875 iken 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyon ortalamaları sırasıyla

3,0622, 3,0554 ve 3,0470 olup grupların iş motivasyon ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

2-5 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması 3,0596 iken 0-1 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalamaları sırasıyla 2,8173, 2,8460 ve 2,3800'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresi ortalaması 2,3800 iken 0-1 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyon ortalamaları sırasıyla 2,8173, 3,0239 ve 2,8460 olup grupların iş stresi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

4.1.9 Hizmet süresi değişkenine ilişkin bulgular

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının "hizmet süresi değişkeni" açısından değerlendirilmesine ilişkin bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Ölçek	Hizmet Süresi	N	x	p	Anlamlı Fark
İş Motivasyon	0-1 yıl	58	3,0876	,001	C-B D-A D-B E-A E-B
	2-5 yıl	84	2,9348		
	6-10 yıl	73	3,1804		
	11-20 yıl	56	3,3519		
	21 yıl ve üstü	24	3,4149		
İş Stresi	0-1 yıl	58	2,8126	,144	-
	2-5 yıl	84	2,9389		
	6-10 yıl	73	3,0311		
	11-20 yıl	56	3,0048		
	21 yıl ve üstü	24	2,7611		
Psikolojik Sağlamlık	0-1 yıl	58	2,4448	,001	C-A C-B D-A D-B E-B
	2-5 yıl	84	2,3676		
	6-10 yıl	73	2,6559		
	11-20 yıl	56	2,7350		
	21 yıl ve üstü	24	2,6400		

A=0-1 yıl B=2-5 yıl C=6-10 yıl D=11-20 yıl E=21 yıl ve üstü

Tablo 4.16'da sağlık çalışanlarının, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek faktörlü ANOVA testi yapılmıştır. 0-1 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 3,0876 iken 11-20 yıl, ve 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyon ortalamaları sırasıyla 3,3519 ve 3,4149'dur ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). 2-5 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 2,9348 iken 6-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyon ortalamaları sırasıyla 3,1804, 3,3519 ve 3,4149 olup grupların iş motivasyon ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

0-1 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması 2,4448 iken 6-10 yıl ve 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalamaları sırasıyla 2,6559 ve 2,7350'dir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). 2-5 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması 2,3676 iken 6-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalamaları sırasıyla 2,6559, 2,7350 ve 2,6400 olup grupların psikolojik sağlamlık ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

4.1.10 Genel değerlendirme

Sağlık çalışanların, iş motivasyonu, iş stresi ve psikolojik sağlamlıklarının değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hazırlanan hipotezlerin sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir. Toplam 32 hipotezimizin 15'i kabul edilirken, 17 hipotezimiz red edilmiştir.

Tablo 17. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezler		**Sig.**	**Sonuç**
H1	İş motivasyonu ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında fark yoktur.	p<0,01	Red
H2	İş stresi ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında fark yoktur.	p<0,05	Red
H3	İş stresi ile iş motivasyonu düzeyi arasında fark yoktur.	p<0,01	Red
H4	Çalışanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin, iş motivasyonu düzeylerine etkisi yoktur.	p<0,05	Red
H5	Çalışanlarının psikolojik sağlamlık düzeylerinin, iş stres düzeylerine etkisi yoktur.	p<0,05	Red
H6a	Çalışanların iş motivasyonu, yaşa göre değişmez.	p<0,05	Red
H6b	Çalışanların iş motivasyonu, eğitim durumuna göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H6c	Çalışanların iş motivasyonu, cinsiyete göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H6d	Çalışanların iş motivasyonu, medeni duruma göre değişmez.	p<0,05	Red
H6e	Çalışanların iş motivasyonu, çocuk sayısına göre değişmez.	p<0,05	Red
H6f	Çalışanların iş motivasyonu, mesleğine göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H6g	Çalışanların iş motivasyonu, çalıştığı birime göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H6ğ	Çalışanların iş motivasyonu, hastanede çalıştığı yıla göre değişmez.	p<0,05	Red
H6h	Çalışanların iş motivasyonu, hizmet yılına göre değişmez.	p<0,05	Red
H7a	Çalışanların iş stresi algıları, yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05	Red
H7b	Çalışanların iş stresi algıları, eğitim durumuna göre değişmez	p<0,05	Red
H7c	Çalışanların iş stresi algıları, cinsiyete göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H7d	Çalışanların iş stresi algıları, medeni duruma göre a değişmez.	p>0,05	Kabul
H7e	Çalışanların iş stresi algıları, çocuk sayısına göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H7f	Çalışanların iş stresi algıları, mesleğine göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H7g	Çalışanların iş stresi algıları, çalıştığı birime göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H7ğ	Çalışanların iş stresi algıları, hastanede çalıştığı yıla göre değişmez.	p<0,05	Red
H7h	Çalışanların iş stresi algıları, hizmet yılına göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H8a	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, yaşa göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H8b	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, eğitim durumuna göre değişmez.	p<0,05	Red
H8c	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, cinsiyete göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H8d	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, medeni duruma göre değişmez.	p<0,05	Red
H8e	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, çocuk sayısına göre değişmez.	p<0,05	Red
H8f	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, mesleğine göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H8g	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, çalıştığı birime göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H8ğ	Çalışanların psikolojik sağlamlığı, hastanede çalıştığı yıla göre değişmez.	p>0,05	Kabul
H8h	Çalışanların psikolojik sağlamlık, hizmet yılına göre değişmez.	p<0,05	Red

4.2 Tartışma

Psikolojik sağlamlığın iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif, iş stresi üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı negatif etkisinin olduğu görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının ANOVA testi sonucuna göre yaş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. 28-32 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması 33-39 yaş ve 40-44 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. 45 yaş ve üzerinde bulunan sağlık çalışanlarının iş motivasyonları da 28-32 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. Diğer yandan Aslantürk (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş motivasyonları yaş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin ANOVA testi sonucuna göre yaş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. 28-32 yaş aralığındaki sağlık çalışanların iş stresi ortalaması 40-44 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş streslerinden daha yüksektir. 33-39 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresleri de 23-27 yaş grubundaki ve 40-44 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının iş streslerinden daha yüksektir. Guluzade (2019) tarafından yapılan araştırmada 31-36 yaş grubundakilerin iş stresi puanları 18-24 yaş grubundakilerden ve 25-30 yaş grubundakilerden daha düşük olduğu tespit edilmiş olup iş stresi puanlarının yaş değişkeni açısından gruplar arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Ayrıca Ekinci (2018) tarafından yapılan araştırmada 33 yaş ve altındaki çalışanların diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha fazla iş stresi yaşadıklarını aktarmıştır. Bu sonuca göre iş stresi puanlarının yaş değişkeni açısından gruplar arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Diğer yandan Gökmen (2017) ve Urhan (2019) tarafından yapılan araştırmalarda iş stresleri yaş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının ANOVA testi sonucuna göre yaş değişkeni açısından fark yoktur. Cevizci (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sağlamlıkları yaş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının "t" testi sonucuna göre kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark yoktur. Aslantürk (2014) iş motivasyonlarını kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Diğer yandan Yapıcıoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada erkeklerin kadınlara göre iş motivasyonlarının yüksek

olduğu tespit edilmiş olup iş motivasyonları açısından kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin "t" testi sonucuna göre kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark yoktur. Literatür incelendiğinde cinsiyetlerine göre iş stresi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulamayan çalışmaların olduğu görülmektedir (Urhan, 2019; Erdoğan vd., 2009; Can, 2013; Torun ve Tekin, 2014). Diğer yandan Guluzade (2019) tarafından yapılan araştırmada kadınların iş stresi puanları erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuş olup iş stresleri açısından kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca Şahin (2019) tarafından yapılan çalışmada ise kadınların erkeklere göre daha yüksek iş stresine sahip oldukları görülmüş olup iş stresleri açısından kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının "t" testi sonucuna göre kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark yoktur. Cevizci (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sağlamlıkları açısından kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının "t" testi sonucuna göre evliler ile bekârlar arasında anlamlı bir fark vardır. Evli sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ortalaması bekar sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. Diğer yandan Yapıcıoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş motivasyonları açısından evliler ile bekârlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin "t" testi sonucuna göre evliler ile bekarlar arasında anlamlı bir fark yoktur. Bıçak (2017), Gökmen (2017), Urhan (2019) ve Şahin (2019) tarafından yapılan araştırmalarda medeni duruma göre iş stresi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptamamışlardır. Diğer yandan Guluzade (2019) tarafından yapılan araştırmada evli olanların iş stresi puanlarının bekârlara göre düşük olduğu görülmüş olup çalışanların iş stresleri açısından evli ile bekârlar arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının “t” testi sonucuna göre evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark vardır. Evli sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması bekar sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. Diğer yandan Cevizci (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sağlamlıkları açısından evliler ile bekârlar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının ANOVA testi sonucuna göre çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. 1 çocuk ve 2 çocuk grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyon ortalamaları 0 çocuk grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. Diğer yandan Yapıcıoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş motivasyonları çocuk sayısı değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin ANOVA testi sonucuna göre çocuk sayısı değişkeni açısından anlamlı farklılıklar yoktur. Çelik (2021) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş stresleri çocuk sayısı değişkeni açısından gruplar arasındaki farklılık anlamlı bulunamamıştır. Diğer yandan Ağaçhan (2019) tarafından yapılan araştırmada 2 çocuk sahibi olan annelerin 1 ve 3 çocuk sahibi annelere göre iş stresleri daha yüksek tespit edilmiş olup iş stresleri çocuk sayısı değişkeni açısından gruplar arasındaki farklılık anlamlı bulunulmuştur.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının ANOVA testi sonucuna göre eğitim durum değişkeni açısından anlamlı farklılıklar yoktur. Aslantürk (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş motivasyonları eğitim değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin ANOVA testi sonucuna göre eğitim durum değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. Lise grubundaki sağlık çalışanların iş stresi ortalaması, ön lisans ve yüksek lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş streslerinden daha yüksektir. Lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresleri de yüksek lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş streslerinden daha yüksektir. Doktora grubundaki sağlık çalışanlarının iş stresleri de ön lisans, lisans ve yüksek lisans grubundaki sağlık çalışanlarının iş streslerinden daha yüksektir. Guluzade (2019)’nin yapmış olduğu

çalışmada ilköğretim mezunlarının iş stresi ölçek puanları istatistiksel olarak en düşük, yüksek lisans mezunlarının iş stresi ölçek puanları istatistiksel olarak en yüksek, lise mezunlarının ise iş stresi ölçek puanları istatistiksel olarak ilköğretim mezunlarından düşük ve lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarından daha düşük olduğu tespit edilmiş olup iş stresi puanlarının eğitim değişkeni açısından aradaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Ayrıca Chuang ve Lei (2011) araştırmalarında üniversite mezunu çalışanların diğer eğitim gruplarındaki çalışanlara göre daha fazla iş stresi yaşadıklarını aktarmışlardır. Bu sonuca göre iş stresi puanlarının eğitim durum değişkeni açısından aradaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Diğer yandan Camci (2021) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş stresleri eğitim durum değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanların, psikolojik sağlamlıklarının ANOVA testi sonucuna göre eğitim durum değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. Ön lisans grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması, lise ve lisans grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarından daha yüksektir. Yüksek lisans ve doktora grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ortalaması, lise grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarından daha yüksektir. Diğer yandan Cevizci (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sağlamlıkları eğitim değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının ANOVA testi sonucuna göre meslek değişkeni açısından anlamlı farklılıklar yoktur. Aslantürk (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş motivasyonları meslek değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Diğer yandan Yapıcıoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada hekimlerin iş motivasyonları hemşire, ebe ve sağlık memurları ve sağlık teknikerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup iş motivasyonları meslek değişkeni açısından arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanların, iş streslerinin ANOVA testi sonucuna göre meslek değişkeni açısından anlamlı farklılıklar yoktur. Korkmaz ve diğ. (2018) tarafından yapılan araştırmada sağlık teknisyeni ve teknikerlerin iş stresinin doktor, hemşire, ebe ve sağlık memurlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup çalışanların iş stresleri meslek

değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca Atasoy ve Yorgun (2010) tarafından yapılan araştırmada sağlık memurlarının iş streslerinin, hekim ve hemşirelere göre göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup çalışanların iş stresleri meslek değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının ANOVA testi sonucuna göre meslek değişkeni açısından anlamlı farklılıklar yoktur. Cevizci (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sağlamlıkları meslek değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin "t" testi sonucuna göre ayaklı ile yataklı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer yandan Camci (2021) tarafından yapılan araştırmada yataklı serviste çalışan hemşirelerin iş stresinin düşük olduğu tespit edilmiş olup çalışanların iş stresleri ayaklı ve yataklı hastalar değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının ANOVA testi sonucuna göre hastanede çalıştığı süre değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanların iş motivasyonu ortalaması, 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanların iş motivasyonları da, 0-1 yıl, 2-5 yıl ve 6-10 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. Soykenar (2008) tarafından yapılan araştırmada 0-5 yıl arası çalışanlar 6-10, 11-15,16-20,21-25 ve 26 ve üstü yıllar arası çalışanlara göre iş motivasyonlarının yüksek olduğu tespit edilmiş olup iş motivasyonları hastanede çalıştığı süre değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin ANOVA testi sonucuna göre hastanede çalıştığı süre değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. 2-5 yıl yıl grubundaki sağlık çalışanların iş stresi ortalaması, 0-1 yıl ve 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş streslerinden daha yüksektir. 0-1 yıl, 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanların iş stresleri de, 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının iş streslerinden daha yüksektir. Guluzade (2019) tarafından yapılan araştırmada 5 yıldan az hizmeti bulunanların iş stresi ölçek puanları, 6-10 yıl hizmeti olanlardan ve 11-20 yıl hizmeti olanlardan daha düşük,

20 yıldan fazla hizmeti olanların iş stresi ölçek puanları, 6-10 yıl arası hizmeti olanlardan ve 11-20 yıl hizmeti olanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiş olup çalışanların iş stresleri hastanede çalıştığı süre değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca Camci (2021) tarafından yapılan araştırmada 12 yıl ve üzeri çalışanlar 0-3, 4-7, 8-11 yıllar arası çalışanlara göre iş streslerinin yüksek olduğu tespit edilmiş olup çalışanların iş stresleri hastanede çalıştığı süre değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının ANOVA testi sonucuna göre hastanede çalıştığı süre değişkeni açısından anlamlı farklılıklar yoktur. Cevizci (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sağlamlıkları hastanede çalıştığı süre değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının ANOVA testi sonucuna göre hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. 6-10 yıl grubundaki sağlık çalışanların iş motivasyonu ortalaması, 2-5 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanların iş motivasyonları da, 0-1 yıl ve 2-5 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanların iş motivasyonları da, 0-1 yıl ve 2-5 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarından daha yüksektir. Diğer yandan Yapıcıoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iş motivasyonları hizmet süresi değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının iş streslerinin ANOVA testi sonucuna göre hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı farklılıklar yoktur. Şahin (2019) mesleki hizmet sürelerine göre iş stresi puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptamamıştır. Diğer yandan Ekinci (2018) 0-2 yıldır çalışan çalışanların daha yüksek seviyede iş stresi yaşadıklarını belirtmiş olup iş stresleri hizmet süresi değişkeni açısından aradaki farklılık anlamlı bulmuştur. Ayrıca Chuang ve Lei (2011) tarafından yapılan araştırmada iş stresinin en çok 5-10 yıl aralığında çalışma süresine sahip çalışanlarda görüldüğü belirlenmiş olup çalışanların iş stresleri hizmet süresi değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının ANOVA testi sonucuna göre hastanede hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı farklılıklar vardır. 6-10 yıl grubundaki sağlık çalışanların psikolojik sağlamlık ortalaması, 0-1 ve 2-5 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıkları daha yüksektir. 11-20 yıl grubundaki sağlık çalışanların psikolojik sağlamlıkları da, 0-1 yıl ve 2-5 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarından daha yüksektir. 21 yıl ve üstü grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının da, 2-5 yıl grubundaki sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarından daha yüksektir. Diğer yandan Cevizci (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik sağlamlıkları hizmet süresi değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ile psikolojik sağlamlıkları puan ortalamaları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçla sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının artmasıyla iş motivasyonlarının da artığı görülmüştür. Sağlık çalışanlarının iş stresi ve psikolojik sağlamlıkları puan ortalamaları arasında çok zayıf düzeyde negatif ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçla sağlık çalışanların psikolojik sağlamlıklarının azalması ile iş streslerinin ise arttığı görülmüştür. Sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ile iş stresleri puan ortalamaları arasında zayıf düzeyde negatif ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçla sağlık çalışanların iş motivasyonlarının azalması ile iş streslerinin ise arttığı görülmüştür.

Sağlık personelinin iş stresinin artmaması sağlık hizmetinin daha sağlıklı sunulmasını sağlayacaktır. Bu nedenle bazı önlemlerin alınması gereklidir. Bu kapsamda aşağıdaki öneriler sıralanabilir;

- Bu çalışma farklı birimlerde çalışan sağlık çalışanları arasında, sağlık yöneticileri ile sağlık çalışanları arasında karşılaştırma yapılarak veya örneklem büyüklüğü fazla olan farklı hastanelerde uygulanması önerilebilir.

- Sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre iş stresi, psikolojik sağlamlığı ve iş motivasyonu farklılık gösterdiğinden görev alacağı çalışma alanı düzenlenebilir.

- Hastane yönetiminin sağlık personelinin yaşadığı sorunları belirlemesi sağlık çalışanlarının çalışma ortamının düzenlenmesi, yeterli sayıda sağlık çalışanının bulunması ve adaletli bir şekilde vardiyaların düzenlenmesi gereklidir.

- Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı iş stresiyle başa çıkmasını sağlamak için gerekli eğitim programları düzenlenebilir.

- Hastane yönetiminin düzenleyeceği eğitimler ile sağlık çalışanı yaşadığı stresi tanımlayabilir, stresi yönetebilir. Hastane yönetimi sağlık çalışanın gerek duyduğu

durumlarda yardım isteyebileceği kişi veya kişileri tanımlayabilir ve çalışanlarla paylaşabilir.

- Sağlık çalışanlarının sosyal yaşamları iyileştirilebilir.

- Sağlık çalışanlarının streslerini azaltmak amacıyla stres azaltmaya yönelik faaliyetlere yönlendirilebilir.

- Sağlık çalışanlarına psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmeti düzenli aralıklarla hastane yönetimi tarafından verilmesi sağlanabilir.

- Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği, meslek hastalıkları açısından rutin kontrolleri düzenli yapılmalı gerekli önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Akdoğan, B. ve Yalçın, S. B. (2018). Lise öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık ve çatışma çözme davranışlarının öznel iyi oluşlarını yordaması,. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(46), s. 174-197.

Arslan, G. (2015). Ergenlerde psikolojik sağlamlık: Bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5*(44), 73-82.

Arslanoğlu, Ş. (2016). *Lise Müdürlerinde Liderlik, Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi (Konya İli Örneği).* (Yayın no. 429747) [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Atasoy, A. ve Yorgun, S. (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 6*, 71-88.

Avşar, F. (2018). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. N. Gemlik içinde, *Hastane Yönetiminde 4 Boyut* (s. 73-96). İstanbul: Nobel.

Aydın, İ. (2018). *Dağıtılmış Liderliğin İş Stresi Kapsamında Hizmet Kalitesine Etkileri: İzmir Merkez Kamu Hastaneleri Örneği.* (Yayın no. 516917) [Yayımlanmış Doktora Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi] .https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Aytaç, S. (2017). Stres Kaynakları ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü ile İlişkisi: Polis Memurları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal siyaset Konferansları Dergisi, 2*(69), 1-28.

Balcı, A. (2000). Öğretim elemanının iş stresi: Kuram ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A. (2009). Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2008). *Stres ve Başaçıkma Yolları.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Basım, N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi, 22*, 1-12.

Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme - Yönetim Terimleri Sözlüğü.* Konya: Selçuklu Üniversitesi Basımevi.

Benard, B. (2004). *Resiliency: What we have learned.* San Francisco: WestEd Publishers.

Bolat, T., Aytemiz Seymen, O., İnci Bolat, O. ve Erdem, B. (2014). *Yönetim ve Organizasyon.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Ceylan, A. ve Anbar, A. (2014). *Modern İşletmecilik.* Bursa: Ekin Yayınevi.

Chesak, S. S., Cutshall, S. M., Bowe, C. L., Montanari, K. M. & Bhagra, A. (2019). Stress Management Interventions for Nurses. *Journal of Holistic Nursing American Holistic Nurses Association, 20*(10), 1-8.

Connor , K. & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The connor-davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*(18), 76-82.

Coşkun, S. (2021). *İş Yaşam Dengesinin Algılanan İş Stresi ve Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma.* (Yayın no. 688798) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Çam, O. ve Büyükbayram, A. (2015). The Results of Nurses' In creasing Emotional Intelligence and Resilience. *Journal of Psychiatric Nursing, 6*(3), 130-136.

Çam, O. ve Büyükbayram, A. (2017). Hemşirelerde Psikolojik Dayanıklılık ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 8*(2), 118-126.

Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi, 30*(75), 81-92.

Çınar, O. (2011). Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9,* 101-121.

Delgado, C., Roche, M., Fethney, J. & Foster, K. (2019). Workplace resilience and emotional labour of Australian mental health nurses: Results of a national survey. *International Journal of Mental Health Nursing,* 1-12 doi: 10.1111/inm.12598.

Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being, 3*(1), 93-102.

Doğruyürür, G. (2021). *Örgütsel Stres ve İş Motivasyonunun İş Performansına Etkisi ve Bir Araştırma.* (Yayın no. 697542) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Durmaz E.; (2017), *Sağlık Çalışanlarında İşkoliklik Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği.* (Yayın no. 458763) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* (14), 115-121.

Eşsizoğlu, A. (2019). *Çatışma ve Stres Yönetimi II.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Fletcher, D. & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist, 18*(1), 12-23.

Fonagy, P., Steele, M., Steele, H., Higgit, A. & Target, M. (1994). The Emmanuel Miller Memorial lecture 1992:. *The theory and practice of resilience Journal of Child Psychology and Psychiatry, 35*, 231-257.

Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *Inter-national Journal of Methods in Psychiatric Research, 14*(1), 29-42.

Garmezy, N. (1993). Children in poverty. *Resilience despite risk. Psychiatry, 56*, 127-136.

Gerzina, H. A. (2014). An analysis of the relationship between job stress and resilience among US members of the association of standardized patient educators. *Kent State University College of Education*. Ohio.

Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*, 113-126.

Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6*(2), 588.

Guluzade, A. (2019). *Sağlık Çalışanlarında İş Stresi İle Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi: Ankara'da Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. (Yayın no. 609715) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.

İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21*(1), 119-135.

Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon.* İstanbul: Kumsaati.

Karaırmak, Ö. (2006). Psikolojik Sağlamlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(26), 129-142.

Karaırmak, Ö. (2010). Establishing the psychometric qualities of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC) using exploratory and confirmatory factor analysis in a trauma survivor sample. *Psychiatry Research*(179), 350-356.

Karaman, F. (2010). *İşletmede Motivasyon ve Verimlilik.* İstanbul: Etap Yayınevi.

Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 7*(17), 55-77.

Kaya, A. (2006). *Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları.* Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Keleş, G. (2021). *Sağlık Kurumlarında İş Stresi, Çalışan Performansı ve Mobbing Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Ampirik Araştırma*. (Yayın no. 673732) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Kılıç, S. S. (2022). *Hemşirelerde Psikolojik Dayanıklılık, Kontrol Odağı, Ruhsal Sağlığı Geliştirme ve Stresle Baş Etme Tarzlarının İncelenmesi.* (Yayın no. 719671) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Lee, H. H. & Cranford, J. A. (2008). Does resilience moderate the associations between parental problem drinking and adolescents' internalizing and externalizing behaviours? A study of Korean Adolescents. *Drug and Alcohol Dependence*(96), 213–221.

Luthar, S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience. *A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. Child Development, 71*(3), 543-562.

Martston, R. S. (2013). Günde Bir Doz Motivasyon (Çeviren : Işıl Aydın). İstanbul: Koton Kitap.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227–238.

Masten, A. S. & Obradovic, J. (2006). Competence and resilience in develop-ment. *Annals of The New York Academy of Sciences, 1094,* 13-27.

Oktan, V., Odacı, H. ve Berber Çelik, Ç. (2011). Psikolojik doğum sırasının psikolojik sağlamlığın yordanmasındaki rolünün incelenmesi. *XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildirisi,* (s. 140-149).

Orbay, T. N. (2008). *Hastanelerde Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi.* (Yayın no. 247255) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *KEÜ İİBF Dergisi*(19), 115-134.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış.* Eskişehir: Ekin Basım Yayın.

Özmutaf, M. N. (2010). *Sivil toplum kuruluşların stres ve gönüllülük.* İzmir: Birleşik Matbaacılık.

Palmer, S., Cooper, C. & Thomas, K. (2004). A model of work stress to underpin the Health & Safety Executive advice for tackling work-related stress and stress risk assessments. *Counselling at Work,* 2-5.

Polatcı, S., Irk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik Dayanıklılık Ve Kişilik Özellikleri Tatmin Düzeyini Etkiler mi? *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*(29), s. 553-578.

Quick, J. C., Macik-Frey, M. & Nelson, D. L. (2017). Job Stress, (Editör: Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology. *Elsevier,* 467-474.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış.* Bursa: Aktüel Yayınları.

Saygılı, A. (2018). *Örgütlerde Uygulanan Motivasyon Araçlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yayın no. 502391) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20*(2), 489-502.

Sığrı, Ü. (2007). Geçici ve daimi personelin stres faktörlerinin, belirtilerinin, yatkınlıklarının ve stresle baş etme tarzlarının mukayeseli analizi. *Marmara Üniversitesi Dergisi, 7*(28), 177-188.

Simons, T. & Enz, C. A. (1995). Motivating Hotel Employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, *36*(1), 20-27.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Sullivan, G. C. (1993). Towards clarification of convergent concepts: sense of coherence, will to meaning, locus of control, leamed helplessness and hardiness. *Journal of Advanced Nurstng*(18), 1772-1778.

Sutherland, V. J. & Cooper, C. L. (1990). Psychology and health series, Vol. 5. Understanding stress: A psychological perspective for health professionals. Boca Raton: FL: Chapman & Hall/CRC.

Şahin, G. ve Buzlu, S. (2019). Sağlam Öğrenci Sağlam Meslek: Hemşirelik Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlığın Önemi. *Hemşirelik Akademik Araştırma Dergisi, 5*(3), 233-240.

Şimşek, M. Ş. (2010). *İşletme Bilimine Giriş.* Konya: Eğitim Kitapevi.

TDK. (2015). *Türkçe Sözlük.* "Risk Kelimesi". Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Tel, H., Karadağ, M., Tel, H. ve Aydın, Ş. (2003). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları İle Başetme Durumlarının Belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 2*.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti.* İstanbul: Epsilon.

Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12*, 81-89.

Tsutsumi, N., ve Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Soc Sci Med, 59*(11), 2335-2359.

Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim.* İstanbul: Hayat Yayınları.

Uğurlu, N. ve Ekinci, M. (2007). Hemşirelerde Kontrol Odağı İnancı ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme Durumları Arasındaki İlişkiler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 23*(2), 117-130.

Uzun, D. (2012). Motivasyonda Yeni Yaklaşımlar. E. C. Serinkan içinde, *Liderlik ve Motivasyon Gleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (s. 133-148). Ankara: Nobel.

Ülker Tümlü, G. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3*(3), 205-213.

Yıldırım, V. (2018). *Çalışanların Denetim Odağının Motivasyon ve İş Memnuniyetine Etkisi*. (Yayın no. 533371) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamada Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *SDÜ İİBF Dergisi, 11*(1), 31-58.

Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: durumsal bir yaklaşım. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*, 109-131.

EKLER

EK-1 Demoğrafik Bilgi Formu

Sayın Katılımcı;

"Bu araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket sorularını cevaplama süresi yaklaşık 15 dakikadır. Sorulara verdiğiniz yanıtlar tamamen gizli tutulacak, kişi ya da kurumlarla paylaşılmayacaktır. Bu çalışmaya isteyerek katılmanız, bu alanda yapılan bilimsel çalışmaların geliştirilebilmesi için önemli bir etkiye sahiptir."

İlk bölümdeki sorular tanımlayıcı demografik sorulardır. 2. Bölüm İş Motivasyonu Anketi, 3. Bölüm Algılanan İş Stresi Anketi ve 4. Bölüm ise Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Anketidir.

Araştırmaya katılarak verdiğiniz destek için teşekkür ederim.

Sündüz MUHSİNOĞLU
Maltepe Üniversitesi Lisanüstü Eğitim Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Yaşınız?

A. ( ) 20-30 yaş B. ( ) 31-40 yaş C. ( ) 41-50 yaş D. ( ) 51 yaş ve üzeri

2. Cinsiyetiniz?

A. ( )Kadın B. ( )Erkek

3. Medeni Durumunuz?

A. ( ) Evli B. ( ) Bekar C. ( ) Dul D. ( ) Boşanmış

4. Çocuğunuz var mı? Varsa sayısı?

A. ( ) Yok B. ( ) 1 çocuk C. ( ) 2 çocuk D. ( ) 3 çocuk ve üzeri

5. Eğitim Durumunuz?

A. ( ) Lise B. ( ) Ön Lisans C. ( ) Lisans
D. ( ) Yüksek Lisans E. ( ) Doktora

6. Mesleğiniz?

A. ( ) Doktor B. ( ) Hemşire C. ( ) Ebe
D. ( ) Sağlık Teknisyeni E. ( ) Eczacı F. ( ) Diğer

7. Hizmet Süreniz?

A. ( ) 1–5 yıl B. ( ) 6-10 yıl C. ( ) 11-15 yıl D. ( ) 16-20 yıl E. ( ) 21 yıl ve üstü

EK-2 İş Motivasyonu Anketi

İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ (İMÖ)

	Aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü 1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum'a doğru uzanan ölçek üzerinde belirtiniz. **İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Yaptığım işte başarılıyım	1	2	3	4	5
2	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	1	2	3	4	5
3	Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	1	2	3	4	5
4	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
5	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	1	2	3	4	5
6	Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
7	Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	1	2	3	4	5
8	Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	1	2	3	4	5
9	Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	1	2	3	4	5
10	Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez	1	2	3	4	5
11	Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur	1	2	3	4	5
12	İşletmede, yemek, çay gibi yiyecek içecek ikramları yapılır	1	2	3	4	5
13	İş yerindeki araç ve gereçler yeterlidir	1	2	3	4	5
14	Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	1	2	3	4	5
15	Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	1	2	3	4	5
16	Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	1	2	3	4	5
17	Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir	1	2	3	4	5
18	İşimde terfi imkânım vardır	1	2	3	4	5
19	Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar	1	2	3	4	5
20	Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım	1	2	3	4	5
21	Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	1	2	3	4	5
22	Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır	1	2	3	4	5
23	Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum	1	2	3	4	5
24	Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5

EK-3 Algılanan İş Stresi Anketi

ALGILANAN İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ (AİSÖ)

Yanıtlamadan önce her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz. Aşağıda iş hayatıyla ilgili bazı durumlar sıralanmıştır. Bu durumlarla ilgili olarak düşünceleriniz için size en uygun gelen kutucuğu işaretleyiniz.					
	Hiçbir Zaman	**Nadiren**	**Bazen**	**Sıksık**	**Her Zaman**
1) Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
2) İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?	1	2	3	4	5
3) İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşüyor musunuz?	1	2	3	4	5
4) Normal bir işgününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
5) Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
6) İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
7) Amirlerimizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?	1	2	3	4	5
8) İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşır mısınız?	1	2	3	4	5
9) Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?	1	2	3	4	5
10) İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
11) Amirinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
12) Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?	1	2	3	4	5
13) Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
14) Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
15) İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5

EK-4 Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Anketi

CONNOR-DAVİDSON PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ÖLÇEĞİ (CDPSÖ)

Lütfen aşağıdaki ifadelerin geçtiğimiz ay içinde size ne kadar uyduğunu işaretleyerek belirtiniz. Eğer yakın zamanda belirgin bir şey olmadıysa ne hissetmiş olabileceğinizi düşünerek cevaplayınız.

No	**Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği**	Hiç doğru değil (0)	Nadiren doğru (1)	Bazen doğru (2)	Sıklıkla doğru (3)	Neredeyse her zaman
1	Değişiklikler karşısında uyum sağlayabilirim.					
2	Stres olduğumda beni rahatlatacak en az bir tane yakın ve güvenebileceğim ilişkim var.					
3	Sorunlarıma açık bir çözüm bulunmadığında, bazen Tanrı ya da kader yardım edebilir.					
4	Önüme çıkan her şeyle başa çıkabilirim.					
5	Geçmiş başarılarım, yeni zorluklarla mücadele etmemde bana güven veriyor.					
6	Sorunlarla karşılaştığım zaman olayların komik yönlerini görmeye çalışırım.					
7	Stresle mücadele etmek durumunda kalmak, beni daha da güçlendirebilir.					
8	Hastalık, yaralanma ya da benzeri güçlüklerden sonra çabuk normale dönerim.					
9	İyi ya da kötü, her şeyin olmasında belli bir sebep olduğunu düşünürüm.					
10	Sonuç ne olacak olursa olsun elimden gelenin en iyisini yaparım.					
11	Engeller olsa da hedeflerime ulaşacağıma inanırım.					
12	Umutsuz durumlarda bile vazgeçmem.					
13	Kriz ya da stres durumlarında yardım için nereye gideceğimi bilirim.					
14	Stres altında dikkatim dağılmaz ve açık bir şekilde düşünebilirim.					
15	Sorunları çözerken bütün kararları başkasının almasına izin vermektense, kendim işin başına geçmeyi tercih ederim.					
16	Başarısızlıklar karşısında kolay pes etmem.					
17	Yaşamdaki zorluklarla uğraşmada kendimi güçlü bir insan olarak görürüm.					
18	Gerektiğinde başkalarını etkileyecek zor ya da kimsenin vermek istemediği kararları alabilirim.					
19	Üzüntü, korku ve öfke gibi hoş olmayan ve acı verici duygularla baş edebilirim.					
20	Yaşamdaki sorunlarla baş ederken, bazen olayların nedenini bilmeden, varsayımlar üzerine hareket etmek gerekir.					
21	Yaşamdaki amacıma dair güçlü bir duyguya sahibim.					
22	Hayatımın kontrolüne sahip olduğumu hissediyorum.					
23	Zoru severim.					
24	Önüme ne engel çıkarsa çıksın, hedeflerime ulaşmaya çalışırım.					
25	Başarılarımla gurur duyarım.					

ÖZGEÇMİŞ

SÜNDÜZ MUHSİNOĞLU

Eğitim

Derece	Yıl	Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı
Lisans,	(2002)	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

İş/İstihdam (Varsa)

2018-2023

Eğitim Hemşiresi, Etik Kurul Sekreteri, AR-GE Birimi Görevlisi, TUEK ve Bilimsel Komite Sekreteri

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim Araştırma Hastanesi, İSTANBUL

2011-2017

İş Yeri Hemşiresi

OSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Müh. Hizmetleri, ADANA

2009-2010

Flebotomi Uzmanı, Kan Bağışçısı Kazanım Uzmanı

Kızılay Kan Bağış Merkezi, MERSİN

2007-2009

Flebotomi Uzmanı

Kızılay Kan Bağış Merkezi, SAKARYA

2006-2007

Genel Yoğun Bakım Hemşiresi

Anadolu Vakfı, Anadolu Sağlık Merkezi (John Hopkins Medicine International), KOCAELİ

2003-2006

Koroner Yoğun Bakım Hemşiresi

Sakarya Devlet Hastanesi, SAKARYA

2002-2003

Acil Servis Hemşiresi

Özel Ada Tıp Hastanesi, SAKARYA

Yayınlar ve Diğer Bilimsel/Sanatsal Faaliyetler

2020 Temel İyi Klinik Uygulamaları Sertifikası. Klinik Araştırmalar Derneği, Ankara

2020 İleri İyi Klinik Uygulamaları Sertifikası. Klinik Araştırmalar Derneği, Ankara

2020 Klinik Araştırma Hemşireliği Sertifikası. Klinik Araştırmalar Derneği, Ankara

2017 Girişimcilik Eğitim Sertifikası, KOSGEB Eğitim Merkezi, Kayseri

2016 Diğer Sağlık Personeli Sertifikası. Sağlık Bakanlığı, Ankara

2010 İbranice Temel Dil Eğitimi, İsrail Eğitim Bakanlığı Hadera

2008 Ulusal Kan Merkezleri ve Transfüzyon Tıbbi Kursu, Kan Bankacılığı Sertifikası, Ankara

2007 Poster Sunumu. II. Ulusal Kan Merkezleri ve Transfüzyon Tıbbi Kongresi, Antalya

2007 Flebotomi Uzmanlığı Sertifikası. Türkiye Kızılay Derneği, İSTANBUL

2006 Orta Düzey CPR, Orta ve Düşük Düzey Sedasyon Alan Hastanın Bakımı, Damar İçi Katater Enfeksiyonleın Önlenmesi, Hemşirelikte Ağrı Yönetimi, Anadolu Sağlık Merkezi (John Hopkins Medicine International)

2006 Mekanik Ventilasyon, İstanbul Üniversitesi