

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**COVID-19 KLİNİKLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN
İŞ AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ STRESİNİN YAŞAM
DOYUMUNA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burak AKKAN

Enstitü Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT


HAZİRAN-2022

Burak AKKAN tarafından hazırlanan “Covid-19 Kliniklerinde Çalışan Personelin İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi” başlıklı bu tez, 21/06/2022 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğilim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Mahmut Akbolat
Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Dr. Öğretim Üyesi Musa Sait Döven
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Mustafa Yıldırım
Sakarya Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C.		Sayfa: 1/1
	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ		
	İŞLETME ENSTİTÜSÜ		
	TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU		
Öğrencinin			
Adı Soyadı	:	Burak AKKAN	
Öğrenci Numarası	:	Y199047003	
Enstitü Anabilim Dalı	:	Sağlık Yönetimi	
Enstitü Bilim Dalı	:	Sağlık Yönetimi	
Program	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA	
Tezin Başlığı	:	Covid-19 Kliniklerinde Çalışan Personelin İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi	
Benzerlik Oranı	:	% 16	
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.</p>			
		16 / 06 / 2022 İmza Burak AKKAN	
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafınca yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.</p>			
Bilgilerinize arz ederim.			
	 / / 20.... İmza Danışman	
Uygundur			
Danışman			
Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT			
Tarih: /06 / 2022			
İmza:			
<input checked="" type="checkbox"/> KABUL EDİLMİŞTİR <input type="checkbox"/> REDDEDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
EYK Tarih ve No:			

ÖNSÖZ

Üniversite hayatımın başlangıcından beri hayatımın her alanında öğrettikleri, bana kattıkları ve verdiği emeklerle bu süreçte baştan beri yanımda olan ve yoğun çalışma temposuna rağmen, bana her fırsatta zaman ayıran; hakkını ödeyemeyeceğim Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT hocama sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Anket çalışmama katkı sağlayan emektar tüm sağlık çalışanlarına, mesai arkadaşlarıma, yakın arkadaşlarıma katkılarından ve desteklerinden dolayı çok teşekkür ediyorum. Ayrıca bu süreçte manevi desteğini hissettiğim aileme, moral ve motivasyon kaynağım dünya tatlısı yeğenlerim Elif Berrak ve Zeynep Duru'ya sevgilerimi sunuyorum. Onların dayısı olduğum için de ne kadar şanslı olduğumu bilmelerini istiyorum.

Burak AKKAN

21.06.2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞ AİLE ÇATIŞMASI	5
1.1. İş Aile Çatışması Kavramı	5
1.2. Sağlık Personelinde İş Aile Çatışması	6
1.3. İş Aile Çatışması Nedenleri	7
1.3.1. Kişisel Faktörler.....	7
1.3.1.1. Kişilik	8
1.3.1.2. Cinsiyet.....	9
1.3.1.3. Yaş	10
1.3.1.4. Eğitim	10
1.3.1.5. Medeni Durum.....	11
1.3.2. Örgütsel Faktörler	11
1.3.2.1. Çalışma Zamanı.....	11
1.3.2.2. Ücret/ Maaş	12
1.3.2.3. Çalışma Ortamı.....	13
1.3.2.4. Yöneticilerin Tutumu	13
1.3.3. Ailesel Faktörler	14
1.4. İş-Aile Çatışması Türleri.....	15
1.4.1. Zaman Temelli Çatışma (Time-Based Conflict)	15
1.4.2. Davranış Temelli Çatışma (Behavior-Based Conflict).....	16
1.4.3. Gerilim Temelli Çatışma (Strain-Based Conflict)	16
1.5. İş Aile Çatışması Kuramları.....	16

1.5.1. Taşma Kuramı (Spillover)	17
1.5.2. Telafi Kuramı (Compensation).....	17
1.5.3. Akılcı Bakış Açısı Kuramı (Rasyonel)	18
1.5.4 Ayırma Kuramı (Segmentation)	18
1.5.5. Çatışma Kuramı	18
1.5.6. Katkı Kuramı	19
1.5.7. Ekolojik Sistem Kuramı.....	19
1.5.8. Rol Kuramı	20
1.6. İş Aile Çatışması Sonuçları.....	20
1.6.1. Bireysel Sonuçlar	21
1.6.2. Ailevi Sonuçlar	22
1.6.3. Örgütsel Sonuçlar	22
BÖLÜM 2: İŞ STRESİ	24
2.1. Stres ve İş Stresi Kavramları.....	24
2.2. İş Stresi Modelleri	25
2.2.1. McGrath İş Stresi Modeli	25
2.2.2. Karasek Talep ve Kontrol Modeli	26
2.2.3. Sosyal Araştırmalar Enstitüsü (ISR) Modeli	27
2.2.4. Beehr ve Newman'ın Boyut Modeli	27
2.3. İş Stresine Neden Olan Faktörler	28
2.3.1. Bireysel Faktörler	29
2.3.2. Örgütsel Faktörler	30
2.3.3. Çevresel Faktörler.....	33
2.4. İş Stresinin Belirtileri	34
2.4.1. İş Stresinin Fiziksel Belirtileri	34
2.4.2. İş Stresinin Davranışsal Belirtileri	34
2.5. İş Stresinin Sonuçları	35
2.5.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları.....	36
2.5.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları	36

2.6. Sağlık Çalışanlarında İş Stresi	37
BÖLÜM 3: YAŞAM DOYUMU	39
3.1. Yaşam Doymu Kavramı.....	39
3.2. Yaşam Doymu Kuramları	40
3.2.1. Bağ Kuramı.....	40
3.2.2. Haz ve Acı Kuramı	41
3.2.3. Yargı Kuramları.....	42
3.2.4. Bir Noktaya Erişme (Ereksel) Kuramı.....	42
3.2.5. Aktivite Teorisi	43
3.3. Yaşam Doymunu Etkileyen Etmenler.....	44
3.3.1. Bireysel ve Demografik Faktörler	44
3.3.2. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler.....	45
3.3.3. Çevresel ve Toplumsal Faktörler	45
3.4. Yaşam Doymunun Önemi.....	46
3.5. Yaşam Doymunun Etkileri.....	47
BÖLÜM 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	49
4.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	49
4.2. Veri Toplama Aracı.....	50
4.3. Veri Toplama Süreci	51
4.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler.....	51
4.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	52
4.6. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	52
BÖLÜM 5: BULGULAR.....	60
5.1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	60
5.2. Çalışmadan Elde Edilen Tanımlayıcı İstatistiksel Sonuçlar	61
5.3. İş Aile Çatışması, Covid Duygu Durumu, Yaşam Doymu ve İş Stresi Arasındaki İlişki	62

5.4. İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bu Etkide Covid Duygu Durumunun Aracı Rolü.....	63
5.5. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Fark Analizi Sonuçları	66
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	72
KAYNAKÇA	78
EKLER.....	96
ÖZGEÇMİŞ.....	108

KISALTMALAR

DSÖ :Dünya Sağlık Örgütü

KMO :Kaiser-Meyer Olkin

SB : Sağlık Bakanlığı

TDK : Türk Dil Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Tabakalı Örneklem Yöntemine Göre Örneklem Büyüklüğü	50
Tablo 2: İş Aile Çatışmasına Ait Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	54
Tablo 3: İş Stresi Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 4: Covid 19 Duygu Durumu Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 5: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 6: Bazı Uyum İyiliği İndeksleri Kabul Aralıkları ve Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri	58
Tablo 7: Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri.....	61
Tablo 8: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	62
Tablo 9: İş Aile Çatışması, Covid Duygu Durumu, Yaşam Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki	62
Tablo 10: İş stresi ve İş Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu ve Covid Duygu Durumuna Etkisi.....	65
Tablo 11: İş Stresi ve İş Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerinde Dolaylı ve Toplam Etkisi.....	65
Tablo 12: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizi Sonuçları	66
Tablo 13: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Fark Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 14: Katılımcıların Unvanlarına Göre Fark Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 15: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi Sonuçları	68
Tablo 16: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 17: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Fark Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 18: Katılımcıların Halen Çalıştıkları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Fark Analizi Sonuçları	71

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Stres Çemberi Modeli.....	26
Şekil 2: Araştırma Modeli	52
Şekil 3: İş Stresi ve İş Aile Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisinde Covid Duygu Durumunun Aracı Rolünü Gömsteren Yol Analizi Modeli.....	64

Tezin Başlığı: Covid-19 Pandemi Döneminde Görev Yapan Sağlık Personelinin İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Olan Etkisi

Tezin Yazarı: Burak AKKAN

Danışman: Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

Kabul Tarihi: 21.06.2022

Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 96 (tez) + 8(ek)

Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi

İş stresi ve iş aile çatışması, sağlık sektörünün önemli problemlerindedir. Bu duruma son yüzyılın en büyük pandemilerinden biri de eklenince önemi bir kat daha artmıştır. Zira pandemi döneminde Covid-19 hastaları ile birlikte en büyük risk altındaki grubu sağlık çalışanları oluşturmuştur. Bir taraftan iş yükü artarken bir taraftan da çalışma koşullarında ciddi bozulmalar meydana gelmiştir. Dolayısıyla bu dönemde iş stresi ve iş aile çatışmasının sağlık personeli üzerindeki etkisinin daha da artması ve bunun sonucunda sağlık çalışanlarının yaşam doyumlarının bu süreçten olumsuz etkilenmesi beklenmektedir. Dolayısıyla iş stresi, iş aile çatışması ve yaşam doyumu kavramlarına ilişkin bu çalışmanın pandemi döneminde ön saflarda görev yapan personele uygulanması, çalışmayı özgün ve değerli kılmaktadır. Çalışmanın amacı, Covid-19 Pandemisi sürecinde görev yapan sağlık personelinin iş aile çatışması ve iş stresinin yaşam doyumuna olan etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın evrenini Sakarya ilinde faaliyetini sürdüren ve pandemi döneminde büyük oranda hasta yükünü taşıyan Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Yenikent Devlet Hastanesi ve Toyotasa Acil Yardım Hastanesinin Covid-19 pandemisi kliniklerinde çalışan toplam 1300 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme çalışmanın yapıldığı üç hastanede görev yapan sağlık çalışanı dikkate alınarak tabakalı örnekleme ve kolayda örnekleme yöntemleri kullanılarak seçilen 421 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği, Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilen Algılanan İş Stresi Ölçeği, Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği ve bu çalışma için danışmanla birlikte geliştirilen Covid-19 Duygu Durum Ölçeğinden oluşmaktadır. Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22 ve AMOS 22 programlarından yararlanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirliği hesaplanan verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, yol analizi, Bağımsız Örneklerde t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında (p=0,05) analiz edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre iş stresi ile Covid duygu durumu arasında pozitif ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Buna karşılık iş aile çatışması ile diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır. İş stresinin Covid duygu durumu üzerinde pozitif ve yaşama doyumu üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. Buna karşılık iş aile çatışmasının Covid duygu durumu ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Ayrıca iş stresinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde Covid duygu durumunun aracı rolü bulunmaktadır. Katılımcıların cinsiyetleri ve toplam çalışma sürelerine göre iş stresi, iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumunda anlamlı fark bulunmamaktadır. Buna karşılık katılımcıların medeni durumlarına göre iş aile çatışması ve yaşam doyumu; unvanlarına göre iş stresi; yaş gruplarına göre iş stresi, Covid duygu durumu ve yaşam doyumu; eğitim durumuna göre iş stresi ve yaşam doyumu; halen çalıştıkları kurumda çalışma sürelerine göre iş stresi ve Covid duygu durumunda anlamlı fark bulunmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının iş stresini azaltıcı önlemlerin alınması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca Covid -19 hastalarına hizmet vermelerine rağmen hemşirelerin iş stresi düzeyi daha yüksektir. Bu durumda hastaya doğrudan hizmet sunmanın etkili olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple özellikle ön saflarda mücadele eden sağlık çalışanlarının yaşam konforunu artırıcı önlemlerin alınması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Covid duygu durumu, İş stresi, İş aile çatışması, yaşam doyumu, sağlık çalışanı

Title of Thesis: The Effect Of Work Family Conflict and Work Stress on Life Satisfaction of Staff Working in Covid-19 Clinics

Author: Burak AKKAN

Supervisor: Professor Mahmut AKBOLAT

Date: 21.06.2022

Np: ix (pre text)+96 (main body)+8 (App.)

Department: Health Management

Job stress and work-family conflict are significant problems in the health sector. Also, the covid pandemic reveals the importance of the health sector. Patients and health care workers are the significant groups at risk. The workload of health care workers increased while working conditions considerably deteriorated during the Covid-19 pandemic. Therefore, it is expected that the impact of work stress and work-family conflict on health personnel increases during this period and the life satisfaction of health workers are adversely affected by this process. From this point of the view, the application of this study on the concepts of work stress, work-family conflict and life satisfaction of the front-line health workers during the pandemic period makes the study unique and valuable. The aim of the study is to examine the effect of work-family conflict and work stress on the life satisfaction of health personnel working during the Covid-19 Pandemic. The universe of the study consists of a total of 1300 healthcare professionals working in the Covid-19 pandemic clinics of Sakarya Training and Research Hospital, Yenikent State Hospital and Toyotasa Emergency Aid Hospital (these hospitals carry a large patient load during the pandemic in Sakarya). The sample of the study consists of 421 people selected by using stratified sampling and convenience sampling methods, taking into account the health workers working in the hospitals. A questionnaire form was used as a data collection tool in the study. The questionnaire form identifies the socio-demographic characteristics of participants and consists of the work-family life conflict scale developed by Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996), the perceived job stress scale developed by Cohen and Williamson (1988), the life satisfaction scale developed by Diener et al. (1985), and Covid-19 mood scale developed by the supervisor of this study. IBM SPSS Statistics 22 and AMOS 22 software were used to analyze the collected data. Descriptive statistical methods, correlation analysis, path analysis, Independent Samples t test, and One-Way Analysis of Variance were used to evaluate the data whose validity and reliability were measured. The data were analyzed at a 95% confidence interval ($p=0.05$). According to the findings of the study, there is a positive relationship between job stress and Covid mood, and a negative relationship between job stress and life satisfaction. On the other hand, no significant relationship between work-family conflict and other variables was observed. Work stress has a positive influence on Covid mood and a negative influence on life satisfaction. Work-family conflict has no significant effect on Covid mood and life satisfaction. In addition, Covid mood has a mediating role in the effect of job stress on life satisfaction. There is no significant difference in work stress, work-family conflict, Covid mood and life satisfaction according to the gender and total working time of the participants. However, there is a meaningful relationship observed in work-family conflict and life satisfaction according to the marital status of the participants; job stress depending on title; job stress depending on age groups, covid emotional status and life satisfaction; job stress and life satisfaction depending on education level; job stress and Covid mood according to the duration of work in the institution they still work. According to the results of the study, it is substantially important to take measures to reduce the work stress of health workers. Also, the level of work stress of nurses is higher although they serve Covid-19 patients. It is thought that providing direct service to the patient is effective. For this reason, it is recommended to take measures to increase the life quality of health care workers, especially for those fighting on the front lines.

Keywords: Covid mood, job stress, work family conflict, life satisfaction, health care workers

GİRİŞ

Dünya tarihinde pandemiler hem bireyleri hem ekonomiyi aynı zamanda da hizmet sunucularını tehdit eden bir faktör olarak her zaman var olmuştur. Bir taraftan insanların sağlığını tehdit eden, hatta ölümlerine sebep olan pandemiler, diğer taraftan da bu süreçte yer alan bütün paydaşların özellikle de sağlık çalışanlarının olumsuz bir şekilde etkilenmesine sebep olmuştur. Günümüzde tüm dünyada klasik bir pandemi sürecinin yaşanmasına sebep olan Covid-19 hastalığı, insanları etkileyen, şiddetli akut solunum yolu sendromu yaşamasına sebep olan Coronavirus 2'nin (SARS-CoV-2) sebep olduğu bulaşıcı ve insandan insana çok kolay bir şekilde bulaşabilen bir solunum yolu hastalığıdır. İlk olarak 2019 yılında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkan hastalık, tüm dünyada yayılarak Coronavirus pandemisine yol açmıştır (Hui vd., 2020).

Salgının başlangıcında Wuhan' da yapılan epidemiyolojik araştırmada çoğu hastanın çalıştığı veya ziyaret ettiği ve daha sonra dezenfeksiyon için kapatılan canlı hayvan satan deniz ürünleri pazarı ile ilişkisi olduğu ortaya koyuldu (Havers vd.2020). Süreç ilerledikçe Covid-19'un kişiden kişiye bulaşması hastalığın en önemli ve etkin bulaşma biçimi haline gelerek hızla yayılmaya başladı. Şubat 2020 tarihinden itibaren Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün son çalışmasıyla Covid-19 (Coronavirus Disease-19) adını almıştır. (DSÖ, 2021; Wernike vd., 2022). Covid-19 virüsü büyük hızla ve önlenemez bir şekilde tüm dünya genelinde yayılmış ve 11 Mart 2020'de DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir.

Ülkemizde 7 Nisan 2022 tarihi itibariyle, covid-19 virüsü kaynaklı toplam 14.775.634 vaka ve 95.205 ölüm görülmüştür (SB, 2022). Covid-19 Pandemisi 2021 yılı mart ayı itibariyle dünyanın neredeyse bütün ülkelerine yayılmış olup; uğradığı mutasyonlarla daha hızlı bir biçimde yayılmaya ve ölümlere sebep olmaya devam etmektedir. Dünyadaki ilaç şirketlerinin geliştirdikleri covid-19 aşlarıyla birlikte ülkemizde de 13 Ocak 2021 tarihi itibariyle ilk aşı yapılmıştır. İlerleyen süreçlerde ülkemizde inaktif ve mRNA türü iki farklı aşı temin edilerek, hangi tür aşığı seçmeleri, aşı olmak isteyenlerin kişisel tercihlerine bırakılmıştır. 7 Nisan 2022 tarihi itibariyle, rapel dozlarla birlikte toplamda 147.168.354 doz aşı uygulanmıştır (SB, 2022).

İş stresi bireyin fizyolojisini ve psikolojisini etkileyen unsurlara karşı oluşturulan psikolojik tepkidir (Işıkhan, 2017). Sağlık çalışanları için en önemli stres faktörlerinden bazıları, yoğun çalışma temposu, hastalığı olan insanlara hizmet verme, uykusuzluk, çalışma saatlerinin fazla oluşu gibi sebeplerden sosyal yaşamlarına yeterli zamanı ayıramamaktadırlar. Bu sebepler (Altay, Gönener ve Demirkıran, 2010), kaynak yetersizliği, ağır sorumluluk ve zaman baskısı (Rantanen vd., 2016) ve şiddet (Er vd., 2021) şeklinde sayılabilmektedir. Rutin çalışma dönemlerinde bile iş stresi faktörleri ile başa çıkmada sorunlar yaşayan sağlık çalışanlarının iş stresi, pandemi ile daha fazla artmıştır. Zira yukarıda sayılan faktörler daha da görünür hale gelmiştir. Ayrıca, pandemi koşulları sebebiyle sağlık çalışanları normal aile hayatı düzeninden de uzaklaşmaya başlamıştır.

İş aile çatışması kişilerin çalışma hayatlarında üstlendikleri rol ve sorumlulukların, aile yaşantısındaki sorumluluklarına riayet edememesinden kaynaklanan çatışmayı konu alan kavramdır. Kişilerin çalışma hayatlarındaki sorumlulukları, geçirdikleri uzun zamanlar, aile hayatlarındaki sorumluluklarıyla çoğu zaman çelişmektedir. Bu durumun oluşturduğu baskı iki rolün yükümlülüklerinin tam anlamıyla yerine getirememelerine sebep olmaktadır. (Akdoğan ve Aydemir, 2018). Özellikle yedi gün 24 saat hizmet sunulan sağlık kuruluşlarında, çalışma saatlerinin çalışan lehine olmaması, çalışanların ailesiyle geçireceği zamanları kısıtlamakta veya önceden özel planlar yapmalarına engel olabilmektedir.

Yaşam doyumu, kişinin sahip oldukları ile sahip olmayı istedikleri arasında gerçekleşen etkileşim sonucu yapılan bir değerlendirme şeklinde tanımlanabilmektedir (Dilmaç ve Ekşi, 2008). Başka bir ifade ile yaşam doyumu, bireylerin iş yaşamı dışında hayata karşı verdiği tepkilerdir. Dolayısıyla yaşam doyumu kısaca kişinin hayata karşı tutumu şeklinde ifade edilebilir (Özdevecioğlu, 2003).

Bu üç kavramın sağlık çalışanları tarafından nasıl algılandıkları ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma temelde üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde Covid-19 bağlamında iş aile çatışması, iş stresi ve yaşam doyumu kavramları tartışılarak çalışmanın arka planı oluşturulmaktadır. İkinci bölümde çalışmanın yöntemi sunulmaktadır. Bu bölümde çalışmanın evren ve örnekleme, araştırma modeli ve hipotezleri, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin analizinde kullanılan

istatistiksel yöntemler, araştırmanın kısıtları ve verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri hakkında ayrıntılı bilgi verilmektedir. Daha sonraki bölümlerde araştırmadan elde edilen bulgular ve bulgulardan elde edilen sonuçlar tartışılmaktadır.

Literatürde sağlık personeline iş stresi, iş aile çatışması ve yaşam doyumu üzerine birçok çalışma olmakla birlikte; tez konusundaki kavramların (covid-19) bir arada bulunduğu herhangi bir çalışma/teze rastlanamamıştır.

Çalışmanın Amacı

Covid-19 Pandemisi dönemi 2019 yılı aralık ayından itibaren hızlı bir şekilde ilerleyerek dünya genelinde ekonomik, sosyolojik ve psikolojik değişimlere sebep olmuştur. Süreç içerisinde fiziksel ve psikolojik anlamda hastalarla birlikte en fazla yıpranan kesim sağlık personeli olmuştur. Özellikle hastalığın insandan insana çok hızlı bir şekilde bulaşması toplumda ve sağlık personelinde ciddi tedirginlik ve travma etkisi bırakmasının yanı sıra sağlık sistemlerinin işleyişini de zorlu bir sınava tabi tutmuştur. Daha önce tecrübe edilmeyen bu zorlu süreçte sağlık çalışanlarının ailelerinden uzak kalmaları, iş streslerindeki değişiklikler ve bunun da yaşam doyumlarına olan etkisini belirlenmesi sürecin analizi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu savlardan hareket ederek çalışmada Covid-19 kliniklerinde çalışan sağlık personelinin iş aile çatışması ve iş stresinin yaşam doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Çalışmanın verileri tamamı salgın döneminde aktif olarak Covid-19 tanısı konmuş hastalara hizmet veren personelden toplanmıştır. Bu durum çalışmanın önemi ve özgünlüğü bakımından önemli bulunmaktadır. Çünkü Covid-19 tanısı alan hastalara hizmet veren sağlık çalışanları, daha önce deneyimlemedikleri ve sonuçları net olarak bilinmeyen bir süreçle yüzleşmekte ve yoğun stres altında hizmet sunmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın sonuçlarının sağlık personelinde ortaya çıkması muhtemel sorunlarının çözümüne katkı sağlaması beklenmektedir.

Çalışmanın planlandığı Şubat 2021 tarihinde YÖK tez tarama sisteminde yapılan aramada sosyal bilimler alanında yalnızca dört tez çalışmasının olduğu belirlenmiştir. Ayrıca belirlenen tezlerin bu çalışmayla planlanan konulardan daha farklı alanlarda yapılan çalışmalarda oluşmaktadır. Bu durumun tezin özgünlüğüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca Covid-19 pandemisinin dünya tarihinde sağlık personeli

üzerinde en çok baskı ve stres oluşturduğu bu dönemde, sonuçları açısından örgütsel, psikolojik ve sosyolojik açıdan katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bütün bunlarla birlikte çalışmayı ayırt edici ve özgün kılan en önemli faktörün tez verilerinin toplandığı sağlık personelinin Covid-19 tanısı almış hastaların tedavi sürecinde doğrudan görev alan personelden oluşmasıdır. Çalışmanın özellikle bu yönü, çalışmayı daha anlamlı ve özgün hale getirmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Çalışma planlanırken üzerinde durulan diğer bir konu, geçmiş yıllarda Covid-19 Pandemisi sürecine benzer bir duruma ilişkin literatür bilgisinin yetersizliğinin belirlenmesi olmuştur. Zira daha önce Corona virüs konusunda daha çok medikal konulara ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Tez konusuna benzer konularda oldukça sınırlı çalışmaya rastlanmaktadır. Bu durum çalışmanın literatüre katkı sağlaması ve gelecekte bu tür pandemilerin ortaya çıkması durumunda yapılacak çalışmalara örnek teşkil etmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma, Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Yenikent Devlet Hastanesi ve Toyotasa Acil Yardım Hastanesinde araştırmanın yapıldığı dönemde Covid-19 Pandemisi kliniklerinde görev yapan sağlık personeli (hemşire/sağlık memuru ve tıbbi sekreter) üzerinde yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak dört farklı ölçek ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Çalışmadaki verilerin analiz edilmesi için IBM SPSS Statistics 22 ve AMOS 22 programından yararlanılarak tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, Process macro regresyon analizi, Bağımsız Örneklerde t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Veriler %95 güven düzeyinde ($p=0,05$) analiz edilmiştir.

BÖLÜM 1: İŞ AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İş Aile Çatışması Kavramı

İnsanların yaşamlarının büyük kısmı aileleriyle ve uymak zorunda oldukları kuralları ve davranışları barındıran iş ortamları arasında geçmektedir. Başka bir ifade ile bireyler yaşamlarının büyük kısmını iş ortamlarında ve aileleri ile geçirmektedir. Bu yüzden iş ve aile yaşamlarına en çok etki eden yine iş ve aile yaşamlarında meydana gelen olaylardır. İş-aile çatışması kavramı ilk defa Kahn ve arkadaşları (1964a) tarafından önerilmiş; bu kavram, iş ve aile arasındaki anlaşmazlık, çatışma ve bu süreçlerin oluşturduğu baskı şeklinde tanımlanmıştır. Greenhaus ve Beutell (1985) ise iş aile çatışmasını sorumluluklar arasında bir çatışma şekli olarak tanımlamıştır. Yazarlara göre her iki taraftaki sorumluluk ve yükümlülüklerin, bir diğer alandaki sorumlulukları yerine getirilmesine engel teşkil etmektedir. Başka bir tanım da bireyin ailevi sorumluluklarını yerine getirmemenin oluşturduğu stres nedeniyle iş aile çatışmasının ortaya çıktığı tanımlanmıştır. İş aile stresine neden olan kaynaklar maddi olmayıp aynı zamanda manevi de olabilir (Grandey ve Croanzan, 1999). Parasuraman ve Simmers da (2001) iş-aile çatışmasını iki taraftaki sorumlulukların aynı zaman diliminde gerçekleşmesi sebebiyle ortaya çıktığını belirtmiştir. Birey iki rolü de aynı anda üstlenmek zorunda olduğundan iki rol arasında kalma ihtimali ortaya çıkmaktadır.

İş-aile çatışması bireyin iş hayatındaki rolüne ait sorumluluklarının, aile hayatı rolüne ait sorumluluklarını yapılmasına engel olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu işleri ve ailelerine ilişkin rol karmaşası yaşamaktadır. Çalışanların birçoğu aile bireylerine daha fazla vakit ayırarak yanlarında olmak istemelerine rağmen; iş yerlerindeki sorumlulukları, ayırdıkları zaman ve iş verenin beklentileri gün geçtikçe artmaktadır. Bu konu özellikle sağlık personeli açısından ciddi öneme sahiptir. Sağlık çalışanlarının düzenli olmayan ve uzun (nöbet) çalışma sistemleri, yüksek çalışma saatleri, ücret politikası, iş ilişkileri, yöneticilerin olumsuz tavrı, ailenin beklentileri, ailevi ilişkiler, çocuk sayısı, personelin performansı gibi çeşitli işle ilgili ve bireysel özellikler sayılmaktadır (Çelik ve Turunç, 2011).

Bireylerin iş aynı zamanda aile yaşamlarındaki sorumluluklarının gerekliliklerine göre, daha az enerji ve zamana sahip oldukları kabul edilen bir gerçektir (Noor, 2004). Bu

sınırlılıklar doğrultusunda birey iş ve iş hayatının dışındaki süreçleri mümkün olduğu kadar stresten uzak bir şekilde idare etmeye çalışmaktadırlar. Bu doğrultuda, sebepleri aynı zamanda sonuçları açısından, iş-aile ve aile-iş çatışması farklı akademisyenler tarafından, birbirinden farklı bakış açılarıyla incelenmektedir (Allen vd., 2000).

1.2. Sağlık Personelinde İş Aile Çatışması

Covid-19 salgını sürecinde sağlık personeli, mesleklerinin gereği olarak, çoğalan enfekte olma riskini göz ardı etse bile; ailelerindeki yaşlı, hasta, kronik hastalıkları olan ya da bağışıklık problemleri olan aile bireylerine, hastalığı bulaştırma konusunda ciddi kaygılar yaşamışlardır. Bu süreçte olası bir hastalık halinde sağlık personelinin ailesinin bakım sürecinin sağlanması ve bu konuda güven verilmesi, görevi başındaki sağlık personelinin sürece daha aktif katılmalarına katkı sağlayacaktır. Ancak covid-19 pandemisinde bu konuya ilişkin herhangi bir uygulama, önlem ya da program henüz belirlenmemiştir (Adams ve Walls, 2020).

Hastaneleri diğer birçok çalışma alanından ayıran en önemli özelliklerin başında; maalesef şiddet olaylarının yaşandığı, birbirinden farklı çalışma sistemlerini bir arada barındıran, iş yükü yüksek ve aralıksız 24 saat hizmet veren yapılar olmasıdır. Buna ek olarak kadın çalışan sayısının diğer hizmet kurumlarına göre çok daha yüksek olduğu çalışma alanlarından biridir (Tengilimoğlu vd., 2021). Hastanelere özgü yukarıda bahsedilen çalışma şartları; iş stresi ve iş-aile çatışmasının en fazla görüldüğü çalışma ortamları olarak değerlendirilmesinde bir sakınca yoktur. Hastane yöneticilere, iş stresini azaltmak ve iş-aile çatışmasını asgari seviyeye çekmek için çalışanlarıyla iletişime her zaman açık bir yönetim şekli uygulayarak daha katılımcı ve dengeli bir çalışma ortamına ek olarak, görüşlerinin dikkate alındığı çalışanların olduğu, bir çalışma ortamı oluşturmalıdırlar. Aile ve yönetici kavramları bireyin üzerinde destek aynı zamanda baskı oluşturabilecek iki temel noktadır. Bu yüzden işveren, çalışanın yaşamında oluşması muhtemel iş-aile çatışmasına engel olunmasında büyük öneme sahiptir. (Önel, 2006).

Sağlık tesisleri gibi çalışan sayısının çok yüksek olduğu karmaşık yapılarda; personelin kurum yönetimi tarafından dikkate alındığını bilmesi ve görüşlerinin önemsendiğini hissetmesi personel açısından çok kıymetli bir durumdur. Ayrıca bu kolay yönetim politikası sağlık çalışanın iş doyumunu da arttıracaktır. Bu durum da sağlık personelinin iş ve aile hayatındaki mutluluğa olumlu etki sağlayacaktır. Ayrıca iş stresi ve iş aile

çatışmasını da asgari seviyede tutacağı düşünülmektedir (Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz, 2015).

Çalışma saatleri, çalışma tempoları ve karşılaştıkları riskler göz önünde bulundurulduğunda sağlık personeli çalışma hayatında fizyolojik ve psikolojik olarak en fazla baskı altında kalan ve yıpranan meslek gruplarının başında gelmektedir. Sürekli olarak hizmet veren bir çalışma kolunda görev yapan sağlık personeli ailesiyle geçirmesi gereken gündüz saatlerini, akşam saatlerini ya da hafta sonlarında bu durumdan mahrum kalması, iş aile çatışması arasındaki gerginliği üst seviye çıkarabilmektedir. Sağlık çalışanları hastalıkla mücadele eden başka bireylere destek olurken, çoğu zaman bu tempo ve psikolojiyle ailesiyle ilgili gereken rutin sorumluluk ve etkinliklerden uzaklaşmakta ve ailesini de kendinden mahrum bırakmak zorunda kalmaktadır.

1.3. İş Aile Çatışması Nedenleri

İş aile çatışmasını etkileyen faktörleri kişisel, örgütsel ve ailesel faktörler olarak sınırlandırarak incelemek mümkündür. İş aile çatışması kavramsal olarak incelendiğinde bu bölümde kavramların tanımı, nedenleri ve etkileyen faktörlere ilişkin konular yer verilmiştir. Aşağıda bu faktörler tartışılmaktadır.

1.3.1. Kişisel Faktörler

Bireyin kişisel özellikleri yaşanan olaylara karşı verilen tepkilerin farklı olmasında ciddi etkiye sahiptir. İş hayatına daha fazla zaman ayıran daha fazla değer veren birey ile iş hayatına daha az zaman ayıran ve daha az değerli gören bireyin olaylara bakış açısı ve yaşananlardan etkilenme derecesi birbirinden çok farklıdır. Aşağıda kişisel faktörlere ilişkin alt başlıklar tartışılmaktadır.

1.3.1.1. Kişilik

Kişilik, bireyin, zihinsel, ruhsal ve fiziki yönden tüm özelliklerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kişilik genetik faktörler ve sonradan öğrenilenlerinin bütününden oluşmaktadır. Bireyi genetik faktörleri ve sonradan öğrendikleri şekillendirdiği için, iş aile çatışması yaşanması hususunda büyük öneme sahiptir (Uzun, 2013). A ve B şeklinde temel olarak ikiye ayrılan kişilik tiplerinin iş aile çatışması yaşanması hususunda belirleyici rolü vardır. A tipi kişilikler, sabırsız, zamana karşı hassas, gergin tutuma sahip bireylerdir. Bu sebepler doğrultusunda bu tip kişilikler, iş-aile çatışması yaşamaya daha meyilleri yüksek kişiliğe sahiptirler. B tipi kişilikler ise kendinden emin, daha sakin ve garantici kişilerdir (Toraman, 2009).

Kişilik konusunda yapılan diğer bir sınıflandırma, beş faktörlü kişilik özellikleridir. Beş faktör kişilik özellikleri nevroitiklik, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık şeklinde sınıflandırılmış olup; aşağıda kısaca tartışılmaktadır:

Nevrotiklik (Duygusal Denge): Nevrotiklik, kişinin strese karşı direnç yeteneğiyle ilgilidir. Bir başka ifadeyle pozitif psikoloji ve duygusal denge eksikliği olarak ifade edilmektedir (Costa ve McCrae, 1992). Duygusal denge seviyesi yüksek olan bireyler daha sakin, özgüvenli, sabırlı ve olumsuzluklara karşı daha dirençlidirler. Duygusal dengesi alt sınırlarda olan bireyler de daha agresif, endişeli ve kendileriyle çatışması yüksek bireylerdir (Robbins ve Judge, 2007).

Dışa Dönüklük (Extraversion): Dışadönüklük, kişinin hissiyatını ve enerjisini dış dünyaya yansıtması olarak tanımlanmaktadır (Chauvin, Hermand ve Mullet, 2007). Dışadönük bireyler, daha açık, enerjisi yüksek, konuşkan ve hissettiklerini sözlü olarak bildirmekten çekinmeyen bireyler olarak tarif edilmektedir (Rubenzer ve Faschinbaur, 2004).

Uyumluluk: Uyumluluk, pozitiflik, içtenlik ve anlayışlılık gibi özellikleri içine almaktadır. (Morsünbül, 2014). Uyumluluğu yüksek olan bireyler, mütevazı, merhametli, dürüst, ortaklığa açık, kolay inanan insanlarken; uyum seviyesi düşük olan bireyler, problemlili, hırslı, kavgacı, itici ve iş birliğine uzak olan kişiler olarak bilinmektedir (Costa vd., 1986).

Sorumluluk: Sorumluluk, kişisel disiplin, başarabilme ve muntazamlık gibi özellikler kapsamaktadır. (Morsünbül, 2014). Sorumluluk bilinci yüksek olan kişiler,

sorumluluklarına sadık, düzenli ve daha organize iş yapma niyetindedir. (Costa ve McCrae, 1995). Somer (1998), sorumluluk sahibi kişileri tuttuğunu koparan, hedeflerine odaklı, organize, çalışkan, kuralcı ve iradeli insanlar olarak nitelemektedir.

Gelişime Açıklık: Bireyin yeni gelişmelere karşı açık olması, yüksek hayal gücüne sahip olması, farklı fikirlere açık olması ve çok yönlü analitik düşünce yapısı gibi özellikler taşıması olarak tanımlanabilir. Bu özellikleri taşıyan bireyler, orijinal fikirleri, merakları, zekâları ve özgür fikirleriyle kendilerine özgü yapıları vardır (Barrick ve Mount, 1991). Bu boyut, kişisel ve entelektüel merak, orijinallik gibi özelliklerle tanımlanmaktadır. (John ve Srivastava, 1999).

1.3.1.2. Cinsiyet

İş ve aile çatışmasında etkin rol oynayan etkenlerden birisi olan cinsiyet, toplumdaki erkek ve kadınların aile hayatındaki üstlendikleri rol ve sorumluluklardan etkilenmektedir. Özellikle kadının ülkemizdeki geleneksel ve kültürel yapıdan kaynaklanan ailevi sorumluluklarının (temizlik, yemek, çocuk bakım vb.) fazla olması iş aile çatışmasında önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla çalışan kadınlar, iş aile çatışmasından en fazla etkilenen taraf olarak, geleneksel aile rollerini yerine getirmede zorluklar yaşamaktadır (Önel, 2006).

Sağlık çalışanları arasında kadınlar daha büyük bir orana sahiptir. Ailevi sorumlulukların, kadının iş hayatını engellemesi, iş ve aile hayatını dengelemekte zorlanan kadının ailesi ile ilgili stres ve aşırı rol yükü ile karşılaşması gibi etkenler kadınların erkeklerden çok daha fazla aile-iş çatışması yaşadığını göstermektedir (De Luis Carnicer vd., 2004). Buna en güzel örnek, Posig ve Kickul (2004) tarafından yapılan araştırmadır: Bu araştırmada, kadınların ev işlerine harcadıkları zamanın erkeklerin kendilerine ve dinlemeye ayırdıkları kişisel zamandan çok daha fazla olduğu saptamıştır. Ayrıca erkekler, iş için ailevi sorumluluklarından taviz verebilirken kadınlar ailevi sorumluluklarının taviz verilemez olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla kadınların geleneksel rolleri değişse bile, ailevi sorumluluklara verdiği önemin daha yüksek olması, ailevi sorumlulukların erkeklere göre daha çok üstlenilmesi, aşırı rol yükü yaratarak kadınlarda daha yüksek oranda iş ve aile çatışması yaşamasına yol açmaktadır (Posig ve Kickul,2004).). Gutek, Searle ve Klepa (1991) üniversitedeki üst seviyede görev yapan yönetici ve psikologlara

yaptıkları akademik çalışmada kadın çalışanların aile iş çatışmasına kıyasla, iş aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları sonucuna varmışlardır.

1.3.1.3. Yaş

İş aile çatışmasının kişisel sebeplerinden birisi de kişilerin yaşlarıdır. Bireyin yaşı geçtikçe hem iş yerinin hem de ailesinin ondan beklentileri değişiklik göstermektedir (Çarıkçı, 2001a). Kişilerin yaşları geçtikçe deneyim ve kazanımlarının bu doğrultuda artması, iş ve aile hayatı arasındaki dengesizlikleri giderme konusunda daha başarılı olma ihtimali olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, ilerleyen yaşlarda çatışma noktasındaki problemlerin azalması savunulmaktadır (Giray ve Ergin, 2006).

Birçok araştırma sonucuna göre yaş ve iş aile çatışması arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Lambert vd., 2006). Bu durum kişinin yaşı arttıkça iş-aile çatışmasının oranının azaldığını göstermektedir. Bunun sebebi de kişilerin çalışma alanların daha tecrübeli ve deneyimli olmaları, zamanlarını ve iş hayatların daha etkili kullanmaları, maddi güvencelerini genç yaşlarına kıyasla daha oturtmuş olması, iş stresini azaltarak dolayısıyla da aileye ayrılan zamanın daha fazla olmasına sebep olmaktadır. Ayrıca olgun yaştaki bireyin sorumluluklarını ve zaman planlamasını daha doğru yapması iş aile çatışmasının olma ihtimalini daha da azaltabilir (Giray ve Ergin, 2006).

1.3.1.4. Eğitim

Eğitim seviyesi ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısı ile daha yüksek eğitilmiş kişilerin daha fazla terfi alma veya daha çok şehir dışı görevlere atanma ihtimalleri olduğundan işin aileye müdahalesini ifade eden iş-aile çatışmasını daha çok yaşamaları söz konusu olmaktadır (Zhang ve Liu, 2011). Bu sebeple eğitim seviyesi yüksek olan sağlık çalışanlarının daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaları beklenmektedir. Voydanoff (2004), çalışmasında kadın çalışanların eğitim düzeyi arttıkça, çok daha fazla iş aile çatışması yaşadığı sonucunu ortaya koymuştur. Bunun sebebi (Çakmak Doruk, 2008) ise kadın çalışanların eğitim seviyelerinin artmasıyla, terfi beklentilerinin fazlaşması sebebiyle daha yüksek tempoda çalışma eğilimi göstermeleri iş aile çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır.

1.3.1.5. Medeni Durum

Çalışan bireylerin medeni durumları iş aile çatışmasını etkileyen unsurlardandır. Evlilik, bireyin sorumluluk seviyesini arttıran ve hayattaki rolünü değiştiren bir eylemdir. Bu sebeple iş hayatındaki rollere ek olarak, özel hayattaki evlilik durumu da bireyin sorumluluklarını arttırarak daha fazla iş aile çatışması yaşama ihtimallerini arttıracığı öne sürülmüştür. (Hasyurt, 2017).

Evdeki rolleri ve görevleri artan kişilerin iş aile çatışması yaşaması olasılığı yüksektir. Buna karşılık çalışan kadınların bireysel ihtiyaçları, eş ve çocuk sorumluluğu iş aile çatışmasının ana sebebidir. Yine toplumlumuzdaki evli kadınlara verilmiş görevler, iş aile çatışmasının yüksek derecede yaşanmasına neden olmaktadır (Negiz ve Tokmakçı, 2011)

Bireyin ailevi sorumlulukları evlilikle birlikte çok daha fazla artmaktadır. Evlilikler bireyin iş yerine ayırdığı zamanı azaltarak, iş yerine daha kısıtlı zaman ayırmasına neden olmaktadır. Bu durum da çalışanın performansını etkileyebilmektedir (Çarıkçı ve Çelikel, 2009). Çalışmalar evli çalışanların, bekar olan çalışanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

İş aile çatışmasına çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, ücret, çalışma ortamı, yöneticilerin tutumları gibi örgütsel faktörler sebep olabilmektedir. Bu bölümde bu konular tartışılmaktadır.

1.3.2.1. Çalışma Zamanı

İş aile çatışmasının örgütsel nedenlerinden biri, bireyin iş yerinde çok fazla zaman geçirmesidir. İş yerinde çok fazla zaman geçiren ya da geçirmek zorunda kalan çalışan ailesine daha az vakit ayırmak zorunda kalmakta ve buna paralel olarak aile hayatındaki sorumluluklarını yerine getirme için zamanı kalmamaktadır. Bunun sonucunda iş yerindeki yorgunluk, yoğunluk ve geçirilen zamanın uzunluğu çalışanın ailesine karşı yerine getirmesi gereken sorumluluklarını ve ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir. Turgut (2011) iş aile çatışmasının azaltmanın en önemli yöntemlerinden birinin çalışma yükünün optimum seviye tutulması olduğunu öne sürmüştür. Diğer alternatifin ise değişken çalışma saatleri olduğunu bildirmiştir. Bireyin çalışma saatlerinde sorumluluk alma ve karar verme durumu iş-aile dengesini kurabilmesine imkân vermektedir. İş aile

çatışmasına çalışma sürelerinin uzunluğunun yanı sıra düzensiz ve vardiyalı çalışma biçimleri de sebep olabilmektedir. Özellikle sağlık sektörü gibi ikamesi olmayan ve 24 saat aralıksız hizmet sunmak zorunda olan kurumlarda iş aile çatışması diğer iş kollarına göre daha fazla olmaktadır. Hem mesai hem nöbet usulü olarak hizmet veren sağlık personelinin ailesiyle geçirdiği zamandaki düzensizlikler ve bu düzensizliklerin getirdiği fizyolojik ve psikolojik etkiler sebebiyle iş aile çatışmasıyla karşı karşıya kalmaları yüksek ihtimaldir. Çalışma saatlerinin düzeni iş-aile çatışmasının yaşanmasının seviyesi açısından belirleyici rol oynamaktadır. Gündüz çalışanların iş aile çatışması yaşama seviyeleri daha düşüktür. Onları gündüz ve nöbet usulü çalışanlar ve sonra da yalnızca nöbet usulü çalışanlar izlemektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda gündüz çalışan personelin kendisi ve ailesine ayırdığı sosyal zamanın geniş olması iş aile çatışması yaşama düzeyini azaltmaktadır. İş aile çatışması nöbet usulü çalışan bireylerde; düzensiz çalışma saati ve aileye sosyal zaman ayırmaya uygun olmayan çalışma saatleri olduğundan, iş aile çatışması seviyesi yüksektir (Yılmaz, 2018). Bu sonuç sağlık sektöründe düzensiz ve nöbet usulü çalışma sisteminin, sağlık personelinin iş aile çatışmasını tetiklediği sonucuna varılabilir.

1.3.2.2. Ücret/ Maaş

İş görenler bir işyerinde işverenin emirleri doğrultusunda yaptıkları iş karşılığında gelir elde ederler. Bu gelir türüne devlete çalışılan örgütlerde maaş, özel sektörde ise ücret denilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Ücret Adaletinin Sağlanması başlıklı 55. maddesinde ücret emeğin karşılığı olarak kabul edilmektedir.

Bireyin verdiği emek karşılığında aldığı ücretin hayatına olan etkisi ciddi öneme sahiptir. Ücretin adil ya da yetersiz oluşu iş ve aile yaşantısına doğrudan etki etmektedir. Bu konuda oluşabilecek bir sorun aile içerisindeki problemlere sebep olmaktadır. Bu konuda yapılan bir çalışmada aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin, aldığı ücreti yetersiz bulan hemşirelere göre daha düşük seviyede aileden işe yönelik çatışma yaşadıkları belirlenmiştir. (Gürel, Özsoy ve Dönmez, 2017). Çalışma ücretinin sınırlı oluşu özellikle aralıksız hizmet veren sektörlerde (sağlık, güvenlik) çalışan bireylerin aileleriyle geçirmesi gereken zamanın da kısıtlı olması sebebiyle, sosyalleşme imkanlarının ya da kaliteli zaman geçirmelerinin azalmasına sebep olmakta ve iş dengesini bozarak çatışmalara sebep olabilmektedir. Geliri düşük olan çalışan, daha fazla stres yaşayarak bu

durumu ailesine yansıtmaktadır. Ailesinin ihtiyaçlarını karşılamakta güçlük çeken çalışanın bu durumu, iş aile çatışmasını arttırarak ailevi huzursuzluğa sebep olmaktadır. (Çarıkçı, 2001b).

1.3.2.3. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı bireyin iş yerinde geçirdiği zamanını geçirdiği fiziksel ortam, iş koşulları ve çalışma arkadaşlarının bulunduğu ortamdır. Birey ailesiyle geçirdiği zamandan daha fazlasını, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle çok daha yakın bir ortamda geçirmektedir. Geçirilen bu zamanın olumsuz yansımalarını aile hayatına yansımaları ihtimali her zaman bulunmaktadır. İş yerindeki çalışma ortamı ve arkadaşlık ilişkilerinde kaynaklanan sorunlar, çalışma ortamındaki fiziksel şartların kötü olması, yapılan işten kaynaklanan psikolojik yükler ve ağır çalışma şartları bireyin aile hayatına doğrudan etki etme ihtimali vardır. Bunun sonucunda bir taraftan iş yerindeki iş süreçleri diğer taraftan aile hayatının sorumlulukları bireyi rol çatışmasına ve işiyle ailesi arasındaki sorumluluklarında tercih yapmaya itebilmektedir. Toplam çalışma saatlerinin yüksek olması, gece nöbeti ve resmî tatillerde çalışma zorunluluğu, çalışanların aileleriyle ilgili yeterli sosyal zaman geçirememesi, ailevi yükümlülük ve sorumluluklarını yerine getirememelerine sebep olmaktadır (Anderson Coffey ve Byerly, 2002).

İş yerinin çalışandan beklentileri arttıkça iş aile çatışması da artmakta olup işin bu özelliği stres oluşumunu da artırdığından iş stresi ve çatışma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:274). Bu ilişki iş aile çatışması yoluyla çalışanın ailesini de etkilemektedir. Bu sebeple çalışanlar iş ve aile hayatlarını ayıran sınırları iyi çizdiklerinde ve hem iş hem de aileleri için gerekli zamanı iyi yönetmeyi başardıkları durumlarda olası iş aile çatışmasını en aza indirmeyi başarabilirler (Kossek, 2006)

1.3.2.4. Yöneticilerin Tutumu

Çalışma ortamlarında, personelin iş motivasyonu, çalışma huzurunu ve verimliliğini etkileyen en önemli etkenlerden birisi yöneticilerin tutumudur. Örgütsel kültürden uzak olarak sergilenen ben merkezci yaklaşımlar ve çalışanların süreç dışında tutulmasının iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş aile çatışmasına olumsuz etkileri kaçınılmazdır. Bu şartlar altında çalışanın iş ve aile arasındaki rollerin çatışması, sorumluluklarının aksatılması gibi olumsuzluklar olabilmektedir. İşverenin yönetim tarzı, çalışanlara karşı tavır ve davranışlarının olumlu olması iş aile çatışmasını daha az hissettirmektedir.

Çalışanının motive eden destekleyen ve çalışanın iş hayatı dışında sosyal bir hayatı olduğunu unutmuyarak hareket eden yönetici tutumu iş aile çatışmasına engel olmaktadır (Boyar, vd., 2003). Akademik çalışmalarda çalışanların yöneticilerinden ve meslektaşlarından gördüğü destek ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu ortaya koymaktadır (Voydanoff, 2004). Bu sebeple çalışanına destek veren, katılımcı bir anlayışı benimseyen, moral ve motivasyonu önemseyen yöneticilerin iş yerindeki çıktılarının artmasına katkı sağlamasının yanında, çalışanların iş aile çatışmasının azaltılmasına da ciddi destek sağlaması beklenmektedir. Özellikle yöneticiler tarafından verilen destek iş aile çatışması için çok önemli bir etkidir. Bu konuda yapılan çalışmalar işverenin yönetim desteğinde bulunmasının iş aile çatışmasının ciddi ölçüde azalttığını göstermektedir (Anderson, Coffey ve Byerly, 2002).

Çalışma hayatında kadınlar erkeklerle kıyas edildiğinde daha ciddi problemlerle karşılaşmaktadırlar. Özellikle sağlık sektöründe kadın çalışanların çok daha fazla olması ve sektörün getirdiği ağır iş yükü, kadınların aile hayatına olumsuz yönde etki etmektedir. Birçok kültürde kadının aile hayatındaki fiziksel ve psikolojik yükünün fazla olmasına bir de yöneticilerin hatalı tutum ve davranışları etkilenince iş aile çatışmalarının oranı sürekli yükselmektedir. Özellikle sağlık personelinin çoğunun kadınlardan oluştuğu çalışma hayatında cinsiyet büyük önem taşımaktadır. Toplum yapısı gereği genellikle kadınların evle ilgili olarak sorumlulukların çoğunu üstlenmeleri iş hayatındaki başarılarını engel olmaktadır. Öteki taraftan kadınların duygusal eğilimlerinin daha fazla olması onları iş ve aile hayatında erkeklere oranla daha fazla etkilemektedir. Bu durum da daha çabuk stres hissetmelerini ve olaylardan etkilenme süreçlerini uzatmaktadır (Özmutaf, 2007). Bu gerekçeler doğrultusunda, iş hayatındaki kadın rolü ailevi ihtiyaçlarla çok daha fazla çatışmaktadır. Çatışma işten evdir. Erkeklerde de bu çatışmanın yönü evden işe doğrudur. Bu tespitle iş aile çatışması kadınlarda daha fazla görülmektedir (Özen ve Uzun, 2005:143). Bu sebeplerden dolayı yöneticilerin kadın çalışanlara karşı daha olumlu bir tutum sergilemesi büyük önem taşımaktadır.

1.3.3. Ailesel Faktörler

Aile bireylerinin medeni durumu, eşlerin çalışma durumu, bakıma muhtaç yakın olması, çocuk durumu, çocukların yaşı gibi faktörler, anne ya da babaların ailesine ilişkin daha

fazla zaman ayırma zorunluluğu getirir. Bu durum da bireyin iş yaşamına olumsuz etkiler ve çatışma oluşmasına sebep olur (Fu ve Shaffer, 2001).

Eşlerin her ikisinin de çalışması çift kariyerli ailenin en genel tanımıdır. İş hayatının olması sadece ekonomik artı sağlamaktadır. Ancak kariyer hedefleyen birey işine daha bağlı olmakla birlikte, süreklilik, değişim ve gelişim ister. Çalışma ve kariyer arasında farklılık budur. Çift kariyerli ve çift gelirlili aile yapısı birbirinden farklıdır. Bu yüzden çift kariyerli aile yapısında, erkek ve kadının birbirinden farklı rol çatışması yaşamasına sebep olabilir. (Acar, 1994).

Aileyle ilgili problemler çoğunlukla, hayatın bazı dönemlerinde meydana gelir. Mesela, evlenmeden önceki dönemde, çocuk sahibi olduktan sonraki dönemseller geçişlerde sıkıntılar yaşanabilir. Bu sorunların çözümü kişi ve aileden aileye değişiklik gösterebilir. İş odaklı bireylerde yükselişler çok daha hızlı olabilir, ancak bu süreçte eşlerden birinin terfi etmesi evliliklerde ve aile hayatında sıkıntılara neden olabilir. Bu dönemde ortaya çıkması muhtemel ilgisizlik ve yeterince sosyalleşememe gibi problemlerin baş göstermesi erkek ve kadın arasında gerginliklere sebep olabilir. Bu durumun sonucu boşanmaya kadar gidebilir. Özellikle kariyer odaklı çiftlerde bu durum uyumsuzluğa sebep olabilir (Aytaç, 2001).

1.4. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-aile çatışmasına türleri olan; zaman temelli, davranış temelli ve gerilim temelli üç çatışma türüne ilişkin tanımlara aşağıdaki bölümde yer verilmiştir (Carcines, 2004).

1.4.1. Zaman Temelli Çatışma (Time-Based Conflict)

Zaman esaslı iş-aile çatışması; mevcut sorumluluğa ilişkin zamanın, bir başka sorumluluğun beklentilerini engellenme durumunda ortaya çıkan çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş ve aile ortamındaki herhangi bir rol için ayrılan zamanın diğer rolün gerçekleştirilmesine engel teşkil etmesi, zaman esaslı çatışma türünün ana unsurunu oluşturmasıdır. Kısaca bir işe ayrılan zamanın diğer işin yapılmasını aksaklığa uğratması ya da yapılmasına yeterli zaman olmamasıdır (Şatır, 2002).

Birey sorumluluğunda olan yükümlükleri gün bitmeden yerine getirmelidir. Üstlenilen rollerin fazla olması, bir diğer role daha az vakit kalmasına sebep olur. Bu durum

rollerdeki yükümlülüklerin eksiksiz olarak yerine getirilmesini zorlaştırarak zaman temelli çatışma yaşanmasına sebep olacaktır (Cardenas ve Debra, 2005).

Sonuç olarak zaman esaslı iş-aile çatışmasının işyeri ve ailesel nedenleri vardır. İş yerine ilişkin nedenler, yoğun iş temposu, fazla çalışma saati olarak sayılabilir. İş aile çatışmasının ailesel nedenleri; çocuk sahibi olmak, kalabalık aileler, her iki eşin de çalışması olarak sayılabilir (Elloy, 2004). Bu şekildeki çatışmalarda bireyler ailelerine ayırdıkları kısıtlı zaman sebebiyle gerginlik kaynaklı çatışmaya yaşamaktadırlar (Güzel ve Özgül, 2014).

1.4.2. Davranış Temelli Çatışma (Behavior-Based Conflict)

Davranış esaslı çatışma bireyin iş yerindeki ve ailesindeki davranışlarındaki uyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Başka bir tanımlamayla aile ve iş yerinde gerçekleşen davranış biçimlerinin birbiriyle olan uyumsuzluğudur (Kinnunen ve Mauno, 1998).

Kişi ailesi ve iş yerinde ilgili yerin iklimi ve şartlarına göre davranış sergilemelidir. İş yeri ve aile ortamı birbirinden tamamen bağımsız ve farklı ortamlardır. İş yerindeki resmiyet aile ortamında, aile ortamındaki sıcaklık ve samimiyet de iş yeri ortamında sorunlar yaşanmasını kaçınılmaz hale getirecektir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.4.3. Gerilim Temelli Çatışma (Strain-Based Conflict)

Gerilim esaslı çatışma, bireyin ailevi ya da iş yerindeki rolündeki gerginliğin birbirine olumsuz olarak yansması, etkilemesi ya da engellenmesi şeklinde tanımlanmıştır (Baykal, 2014). Pleck (1980), bu çatışması sinir ve aşırı yorgunlukla birlikte gelen ruh halinin diğer roldeki göreve engel teşkil edecek seviyede olması olarak tanımlamıştır (Özen ve Uzun, 2005). Yani stresli, yorgun ya da gergin olan birey bu ruh haliyle diğer role ait sorumluluklarını yerine getirememektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örnek verecek olursak turizm ya da sağlık sektörü gibi çalışma alanlarında, yoğun ve stresli iş temposu, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi durumlar bireyin kendisi ve ailesi arasında gerginlik yaşamasına neden olmaktadır.

1.5. İş Aile Çatışması Kuramları

Literatürdeki çalışmalarda iş ve aile yaşantısının birbiri ile iç içe olduğu kuramlar geliştirilmiştir. Çalışmada en sık karşılaşılan kuramlara ilişkin literatür taraması yapılmış

olup; bu kuramlar, taşma, çatışma telafi, ayırma, telafi, katkı akılcı, ve ekolojik sistem kuramlarıdır.

1.5.1. Taşma Kuramı (Spillover)

Çalışma hayatı veya aile yaşantısındaki değişimlerin birbirini, negatif ya da pozitif anlamda etkilendiğini ifade eden kurama taşma kuramı denilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Taş kuramı hem olumlu hem de olumsuz anlamda etki edebileceğini iddia eder (Staines, 1980). Ağır şartlardaki çalışma yükü, bireyin aile yaşamına etki edebileceği gibi, aile yaşamının pozitif taraflarının da iş yaşamı üzerinde etkisi vardır (Xu, 2009).

İş aile çatışmasındaki literatür bilgileri doğrultusunda, iş ve aile arasında uyum gerçekleştiğinde pozitif taşma, ancak rollerin çatışması durumunda da negatif taşma durumu gerçekleşebilir (Grezywacz ve Marks, 2000).

Efeoğlu'nun (2006) yapmış olduğu çalışmadan örnek verecek olursak; kişinin iş yerindeki yüksek iş tatmini ve huzurlu çalışma ortamı, aile ortamına olumlu etki edecektir. Yine aile hayatında huzurlu ve mutlu hisseden birey, aynı zamanda iş hayatında da başarılı ve huzurlu hissedecektir (Ergin, 2018). Literatürdeki çalışmalardan birinde, iş aile çatışmasıyla genel yaşam kalitesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.5.2. Telafi Kuramı (Compensation)

Telafi kuramı, bireylerin iş veya aile yaşamlarına ilişkin alanların herhangi birinde yaşamış oldukları olumsuzlukların üzerine örtmeye çalışarak o alanda mutluluğa ve huzura ulaşmaya çalışırken, oluşturduğu dengesizlikten kaynaklanan çatışma hali olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Telafi kuramında birey yaşamlarına daha huzurlu ve mutlu hale getirmek amacıyla aile ve iş yaşamında eksik kaldıklarını düşündükleri noktaları düzeltme çabasında bulunurlar (Zedeck ve Moiseri, 1990; aktr, Güzel ve Özgül, 2014).

Telafi kuramı iş hayatı ve aile yaşam alanlarında ters yönlü ilişkinin, diğer alanda düzeltilip telafi edilmeye çalışıldığını varsayan kuramdır. İş ya da aile hayatındaki kayıpların telafisinin başka alanlarda düzeltilmeye çalışma eğilimini ifade eder (Atabay, 2012). Kişinin çalışma hayatına çok fazla önem vermiyorsa, iş ve aile hayatını birbirinden ayırmakta ve işi özel hayatının bir aracı olarak görmektedir. Birey çalışma hayatını

gereğinden fazla dikkate alıyorsa, duygusal taşma durumu daha yoğun yaşanır. Çalışma hayatını daha az önem gösterdiği durumlarda ise duygusal taşıma oranı azalmaktadır.

Aile yaşamında yeterince mutlu ve tatmin olmayan birey, çalışma hayatındaki tatmini daha fazla ciddiye alarak, çalışma hayatındaki mutluluk ve refahı arttırmak için çaba gösterecektir (Ergin, 2018). Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre, çalışma hayatında yeterince tatmin olamayan bireylerin, ailesiyle geçirecekleri zamana daha fazla ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir.

1.5.3. Akılcı Bakış Açısı Kuramı (Rasyonel)

İş aile çatışmasının yaşanmasına ilişkin akılcı bakış açısına göre, iki taraftaki yükümlülüklerin gösterdiği uyumsuzluk ve sorumluluklarının yükünün fazlalaşmasıdır. Gerçekçi bakış açısı zaman temellidir. Kişinin kısıtlı zamanının olması bu tarz çatışma ve problemlerin yaşanmasına sebep olmaktadır (Çakır, 2011).

Carlson ve Kacmar (2000) kişinin çalışma hayatına veya aile hayatına bir diğerinden daha fazla vakit ayırmasının, bir diğerinde çatışma oluşturacağını savunmaktadır. Yine bu durumdan yola çıkarak çatışmanın temel sebebinin kısıtlı zaman olduğun iddia etmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

1.5.4 Ayırma Kuramı (Segmentation)

Ayırma kuramı iş ve aile hayatlarının birbirleri üzerinde etkisi olmadan da var olacağını savunan düşünce yapısından temel mantığını oluşturmaktadır. Ayırma kuramına göre iş ve aile hayatında yaşanan süreçlerinin birbirlerine etkisi söz konusu değildir (Wilensky, 1960; aktaran, Efeoğlu, 2006).

Bu kurama göre birey iş ve aile hayatlarında yaşadıklarını birbirinden bağımsız olarak görmekte ve iş ve yaşam tatmini arasında herhangi bir bağ olmamaktadır. Ayrıca bu iki kavramı birbiriyle ilişkilendirmek yerine, birbirinden bağımsız olarak süreçlerinin devam ettiği ve aralarında bir bağ olmadığı şeklinde değerlendirmektedir (Aşan ve Esenler, 2008).

1.5.5. Çatışma Kuramı

Bu kuramı ilk Kahn ve arkadaşları tarafından (1964) ortaya atılmıştır. İş görenin iş ve aile hayatındaki çatışmaya ilişkin detayları açıklamaya çalışan kuramdır. Çatışma kuramına

göre, bireyin iş ve ailesiyle ilgili olarak yükümlükleri yalnız başına çatışma oluşturmaz. Çatışmaya sebep olan durumun bu rol ve yükümlülükler arasındaki uyum sorunudur. Yani bu roller sorun teşkil etmezken, bu rollerde yer alan talepler ve kaynaklanan sorumlulukları yerine getirmede sıkıntı çıkması çatışma kuramını ifade etmektedir (Adams vd., 1996).

1.5.6. Katkı Kuramı

Kişilerin iş ve aile yaşam alanlarındaki tatmin seviyelerinin, bu alanlardaki herhangi bir olumlu ya da olumsuz gelişmeleri temel alarak şekillendiği ilişkiyi inceleyen kuram, katkı kuramı olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda iki yaşam alanındaki gelişmelerin bireyin yaşam doyumu ve kalitesine etkilediği varsayımını savunmaktadır. (Diker, 2010).

Katkı kuramına ilişkin yapılan çalışmalarda iş ve aile hayatlarının bireyin fizyolojisi ve psikolojisi üzerinde oluşturduğu gerginliklere odaklanmaktadır. Cooke ve Rousseau (1984) tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, kişinin iş ve aile hayatında yaşadığı çatışmaların, bireyde fiziki gerilim yaşattığı sonucunu ortaya koymaktadır (Akt. Tabuk, 2009).

1.5.7. Ekolojik Sistem Kuramı

Urie Bronfenbrenner (1979) tarafından geliştirilen Ekolojik Sistemler Kuramı, bireyin gelişimini çevresini oluşturan ilişkiler sistemini esas alarak incelemektedir. Bu yaklaşıma göre ekolojik sistem, birbiri içine yerleşmiş ve birbiriyle etkileşimi olan mikro sistem, mezosistem, ekzosistem, makrosistem ve kronosistemden oluşmaktadır ve bu sistemler bireyin gelişimine katkı sağlamaktadır (Eliasa, 2012). Mikrosistem kişinin yakın iletişim ve etkileşimde bulunduğu sosyal çevresine ait konuları ele almaktadır. Meso sistem ise kişinin, diğer bireylerle arasında sahip olduğu ilişki ve yakınlık derecesini inceleyen sistem olarak tanımlanmaktadır. Kişiler arasındaki bu sistemlerin çatışmaların temel nedenlerinden biridir. Ekosistem ise kişinin pasif olarak ilişkide bulunduğu ortam ya da çevresinde yaşananların yaşantısını etkilemesidir. Örneğin gündüz mesai usulü çalışan bireyin, vardiyalı bir çalışma sistemine geçmesi ve değişikliğin onun aile hayatını olumsuz etkilemesidir.

Makro sistem ise kişinin aile yaşamı, örf ve adetleri, yaşam kültürü, çevresi, sosyal ortamında etkilerin, bireyin gelişimindeki etkisini inceleyen ekosisteme ait alt

yaklaşımıdır. Krono sistem ise zamanla değişip gelişen ve yapılanan toplumların, bireyin iş ve aile yaşamına olan etkilerini inceleyen sistemdir (Gencer, 2017).

1.5.8. Rol Kuramı

Bireyin bulunduğu sosyal statü birçok farklı rol içermektedir. Bu roller de birbiriyle ilişkilidir. Bireyler farklı statülere ulaştıkça, farklı rollerle ilişkilerini düzene sokmaktadır. Bu kurama göre, bireyin yaşam alanının ait olduğu bazı örgütlerin oynadığı bir dizi süreç olarak gözükmemektedir. Bu süreç bireyin üzerinde baskı oluşturarak karmaşık bir sonuca sebep olmaktadır. Kişilerin yaşam alanlarındaki rollerini belirlemek için ortak bir akıl ve kavram dizisine sahip olması gerekmektedir. Aksi durumda bu bütünsel etkileri ölçmek ve rolleri birbirinden ayırt etmek mümkün olmayacaktır. Birbirinden ayrı olan her bir alan ayrı davranış bütünlüğünü beraberinde getirmektedir. Örgütler bu tahmin edilebilir ve güvenli davranışlara ulaşma seçeneklerini anlamak ve ifade edebilmek için; rol beklentisi, rol baskısı, rol kümesi ve rol davranışı da dahil olmak üzere bazı ilgili kavramlardan faydalanmaktadır (Yılmaz, 2018).

Rol ilişkileri, bu çerçevede "rol pazarlıkları" dizisi ve her bir kişinin kendi rolünü azaltmaya çalışan "alternatif rol davranışları" arasında devam eden bir seçim süreci olarak görülmektedir. Eğer kişi bir yönde bütünüyle rol davranışlarını sergilerse, diğer yöndeki rolünü yerine getirmekte zorlanabilmektedir. Kişi iş ve aile alanlarından gelen rol taleplerini bütünüyle karşılamak isterse strese maruz kalmakta ve bu durum iş-aile çatışmasının oluşumuna yol açabilmektedir. Sonuçta tüm rol sisteminin gereklerini tamamıyla yerine getirebilmek mümkün olmadığından kişilerin enerjisini ve becerilerini belirli rollere tahsis etmek suretiyle, diğer roller arasında bir ödünleşme yaparak ilgili rol beklentilerini en iyi seviyede karşılamaları gerekmektedir (Yılmaz, 2018).

1.6. İş Aile Çatışması Sonuçları

Birey elinde olmayan ve çoğu zaman kontrol edemediği süreçler neticesinde kendisini sorumlu olduğu aile bireyleri ve sorumlulukları içerisinde bulmaktadır. Bu duruma ek olarak iş hayatının yüklediği sorumlulukları da aynı anda idare etme zorunluluğu doğurmaktadır. Bu sorumlulukları gerçekleştirirken bazı dönemlerde psikolojik iniş ve çıkışlar yaşaması olağan süreçtir. Yaşanan bu dalgalanmalar bireyin psikolojik ve fizyolojik olarak olumsuz etkilemesi kaçınılmaz bir sonuç haline gelmektedir. İş aile

çatışmasına dair sonuçların geneline göz gezdirildiğinde, bu sonuçların iş ve aileye ilişkin sonuçlar üzerinde daha tesirli olduğu aşıkardır. İş aile çatışmasından kaynaklanan mutsuzluk, doyumsuzluk ve yaşam tatminini düşük olması gibi olumsuzluklar bireyin sosyal hayatını ve aile hayatını olumsuz yönde etkileyerek fiziksel ve ruhsal sağlığına bozmaktadır. (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Bu durumlar iş aile çatışmasının bireysel, ailevi ve örgütsel sonuçlarını doğurmaktadır.

1.6.1. Bireysel Sonuçlar

İş aile çatışması yaşayan kişiler genellikle, depresyon, kap damar hastalıkları, yüksek tansiyon gibi sağlık problemleriyle karşılaşmaktadırlar. Bu olumsuzlukların temel sebebi roller arasındaki çatışma ve strestir (Kayasandık, 2013).

Greenhaus ve Beutell (1985), iş aile çatışmasının kişinin mutluluğuna etki eden stres kaynağı olduğunu savunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda, birey iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarının zamanının negatif yönde etkilediği düşüncesinde olduğunda; dikkati bu durumdan olumsuz yönde etkilenecek, daha fazla çatışma yaşayacak ve mutsuz olacaktır. İş ve aile çatışmasın yaşam tatminin azalmasına sebep olmaktadır (Hennessy, 2005).

İş aile çatışması kişinin hayatındaki stres seviyesinin ortalamanın üzerinde olmasına sebep olmaktadır. Bu durumun sebebi kişinin değerli kaynaklarının kaybetme korkusuyla karşı karşıya kalmasıdır. Bu durum kişinin başarıya olan motivasyonunu düşürerek, özgüven kaybı ve hayal kırıklığı yaşamasına neden olmaktadır. (Hobfoll, 1989).

Greenhaus, Parasuraman ve Collins (2001)'e göre, iş aile çatışması bireyin mutluluğunu azaltmaktadır. Marshall ve Lang (1990) ise bu çatışmanın kişinin depresyona sürüklenmesine ihtimalini arttırdığı sonucuna varmıştır. Ayrıca bu çatışmanın bir diğer olumsuz sonuçlarını sıralayacak olursak; alkol ve sigara alışkanlığı edinme ya da daha fazla tüketme, tükenmişlik ve fizyolojik, psikolojik gerilimin artması olarak sıralanabilir (Lawrence, 2006). İş ve aile çatışmasının daha düşük olan bireylerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür (Aryee, 1992). İş aile çatışmasının olumsuz fizyolojik etkilerinden birisi de yüksek kolesterol ve fiziksel şikayetlerin artmasıdır (Thomas ve Ganster, 1995).

1.6.2. Ailevi Sonuçlar

Bireyin iş ve aile hayatları arasında yaşadığı birbirinden bağımsız, iki tarafı dengeleme sorunlarından ötürü ciddi çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Ailevi sonuçların temelinde; bireysel sorunlardan kaynaklanan çatışma ve problemlerin, ailevi rollere ait sorumlulukları yerine getirememe ve ebeveynlerin çocukların sorumluluklarından kaçması, anlaşmazlıklar, kavgalar şeklinde sıralanabilir. Hatta bu durumlar boşanmayla da sonuçlanabilmektedir. Ailevi sorumluluklarını yerine getiremeyen kişilerin yaşam doyumları düşmekte ve bu durum da başka olumsuzluklara da sebep olmaktadır. Toplumun yapısından kaynaklanan gelenek ve göreneklerin de etkisiyle, bu durumlardan en çok kadınlar etkilenmektedir. Özellikle alışan kadınlar iş hayatı ve aile hayatı arasındaki rollerine ile ilgili ne istediğini bilememe gibi duygular yaşamasına ve hislerindeki karmaşıklığa sebep olmaktadır (Yılmaz ve şahin, 2008).

İş aile çatışmasının kişinin üzerindeki yaşam tatminini azalmasına benzer birçok açıdan olumsuz etkisi görülebilmektedir. Ayrıca evliliklerde bireyin ocuk sahibi olduğu zamanlarda üzerlerinde daha yüksek baskı oluşmaktadır. Bu baskı da bireyin yaşam tatminini olumsuz yönde etkileyerek gerginliğini arttırmaktadır (Grant Vallone ve Donaldson, 2001). Kişinin yaşayacağı olumsuz psikotik sonuçlar neticesinde yaşanan çatışmayla birlikte, aile hayatına aite sorumlulukları yerine getirmekte güçlük çeker. Bu durum bireyin psikolojik yorgunluğundan ve bu yaşanan çatışmadan kaynaklanabilir (Boyar vd., 2003).

1.6.3. Örgütsel Sonuçlar

Günümüzdeki rekabet şartları ve yoğun iş temposunda hayatını idame ettiren bireylerin iş aile atışması yaşaması, iş yerindeki performanslarını ve verimlerini düşürmektedir. Bunun yanında aynı zamanda işe gelmeme ya da işten ayrılma niyetine meyletmelerine sebep olmaktadır (Boyar, Maertz, ve Pearson, 2005).

Çalışma hayatında yer alan bireyler çatışmalardan etkilenmemesi mümkün değildir. Bu durum iş hayatlarında ciddi sıkıntılar yaşamasına sebep olmaktadır. Bu yaşananlar sonucunda, iş motivasyonları azalan kişilerde, devamsızlıklar artmakta, verimlilik ve performansları düşmekte, örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçlar iş aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında sayılmaktadır. Bu konuya dair yapılan akademik çalışmaların birçoğunda çalışanlarda tedirginlik, korku ve fazla endişeli olma gibi durumlar

yoğunlaşmış ve güvenlerinin azalması gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır (Grant Vallone ve Donaldson, 2001).

İş hayatının sorumluluklarının, ailevi beklentilerinin karşılamaına engel olunduğunun hissedildiği durumda, çalışanların iş hayatındaki tatminleri de azalacaktır. Bu durum sonucunda da iş sorumluluklarının aksatıldığı hissiyatı bireyin moral ve motivasyonunun bozarak iş tatminin gerçekleşmesine engel olacaktır (Lin, Chen ve Sun, 2015).

İş aile çatışmasına dair en önemli örgütsel sonuçlardan biri düşük iş tatmini ve düşük örgütsel bağlılıktır. İş aile çatışmasının artması düşük iş tatminine ve örgütsel bağlılıkta azalmaya sebep olur (Anderson, Coffey ve Byerly, 2002).

İş aile çatışmasının olmasıyla personel devir hızı ve devamsızlığın artması doğru orantılıyken, iş performansı ile de ters orantılıdır. İş aile çatışmasının artması işten ayrılma niyetlerinin artmasına ve bunun sonucunda da personel devir hızının yükselmesine sebep olmaktadır. Sürekli personel değişimi ve personel devir hızının yüksek olması, iş veren için yüksek ve ekstra maliyete neden olacaktır (Allen vd., 2000).

Higgins ve Duxbury'e göre (1992), iş aile çatışması örgütlerde çalışanın bağlılığını olumsuz yönde etkileyerek; işten ayrılma niyeti aynı zamanda verimsizliğin de artmasına neden olduğu şeklinde ifade etmiştir. Turunç ve Çelik (2010) de iş aile çatışmasının kişinin örgütle bütünleşmesini azalttığına dair sonuçlara ulaşmıştır. Hemşireler ve mühendislerle yapılan bir araştırmanın sonucuna göre, iş aile çatışmasının yüksek oluşunun, iş tatminini azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca yine hemşire ve mühendisler kıyaslandığında, hemşirelerin çalışma saatlerindeki esneklik, değişim ve stresli iş yaşamının, mühendislerle kıyas edildiğinden iş aile çatışmasından daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Bacharach vd.,1991).

BÖLÜM 2: İŞ STRESİ

Çalışmanın bu bölümünde iş stresine ilişkin kavramlar, modeller, neden olan faktörler, belirtiler ve sonuçları tartışılmaktadır.

2.1. Stres ve İş Stresi Kavramları

Stres kelime kökü olarak Latince'den "estricia" on yedinci yüzyılda yani dert, bela, keder gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18 ve 19. Yüzyıllara gelince anlamı daha fazla sıkıntı, daha fazla baskı gibi anlamlar edinmiştir. Bu ifadeler bireyin fiziksel ve ruhsal yapısına yönelik olarak kullanılan bir ifade olmuştur. Bu anlamlarından sonra da stres, bazı baskı ve olaylar neticesinde bireyin yapısının bozulmasına karşı olarak gelişen direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Güçlü, 2001).

21. yüzyıllara gelindiğinde artık stres kavramı yalnızca iş görenlerin sağlığına etki etmekle yetinmeyip, çalışma alanlarında işten memnuniyetsizlik, verimsizlik ve iş gücü devir hızının fazlaşması gibi problemlere neden olmaya başlamıştır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

İş stresi, çalışma hayatının fiziksel ve zihinsel olarak tehditkâr görünen özelliklerine kişinin verdiği cevap olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram ayrıca huzursuzluk, bitkinlik ve sorunlarla baş edememe gibi hisleri açıklamak için kullanılmaktadır. Kişinin karşı karşıya kaldığı yoğun iş stresi, iş görenlerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek, motivasyonlarını azaltabilir, verimsizliklerini arttırarak, özgüvenlerini olumsuz yönde etkileyebilir (Haider vd., 2018).

Değişim ve gelişimlerin süreklilik arz ettiği günümüz dünyasında, bireyin lokal ve genel değişimler ve gelişmelerden etkilenmemesi mümkün değildir. Bu sürece ayak uydurmak zorunda olan bireyler çalışma hayatlarında yüksek iş gücüyle çalışırken; diğer taraftan rekabetçi taleplere karşılık baskılarla yüz yüze kalmaktadır. Bu baskıların etkisiyle bireyler de fiziksel ve psikolojik sıkıntılarla yüzleşmektedir (Yenihan, Öner ve Çift yıldız, 2014). Bu problemler sebebiyle başlayan stres, normal insani işlevlere negatif yönde etkileyerek uzun süre maruz kalınması sağlık sorunlarının yaşanmasına ve yaşam kalitesinin de düşmesine neden olacak etkiler bırakmaktadır (Eskin vd., 2013).

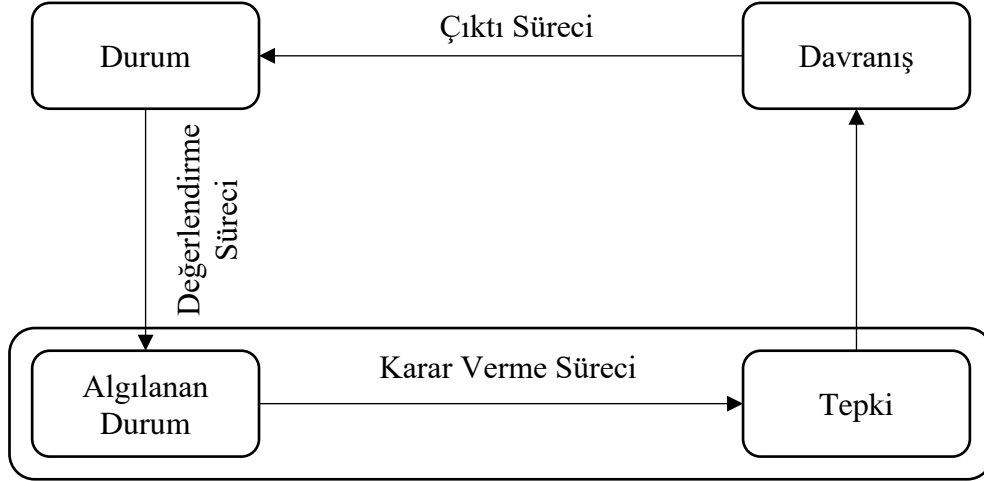
2.2. İş Stresi Modelleri

Hızla değişen ve gelişen dünya şartları bireyin iş yaşamında geçirdiği sürenin geçmiş yıllara oranla çok daha fazla artmasına sebep olmaktadır. İş hayatında çok daha fazla zaman geçiren bireylerin çoğalması, iş stresinden etkilenen kişi sayısında da ciddi artışlara sebep olmaktadır. Bu sebepten dolayı geçmiş zaman ve yakın zamanda araştırmacılar tarafından iş stresine ilişkin farklı araştırmalar ve modeller geliştirilmiştir. Aşağıda bu modellerden bazıları açıklanmıştır.

2.2.1. McGrath İş Stresi Modeli

McGrath (1970) stresi, kişilerin arzuladığı, sahip olduğu ya da istediği şeyleri yapacağına karşılaştığı kısıtlama ya da talepler sonucunda ortaya çıkan dinamik bir koşul şeklinde ifade etmektedir. Yazar stresi, çevresel talepler ile organizmanın yanıt kapasitesi arasında önemli bir dengesizlik olarak tanımlamaktadır. McGrath, yapmış olduğu araştırmalarda stresin veya stresin var olduğu durumların ortaya çıkarken geçtiği aşamaların neler olduğu sorusunun cevabını aramıştır. Yapmış olduğu araştırmalarda bu durumu açıklamak için kapalı devre şeklinde ve dört aşamaya sahip olan bir çember modeli çizmiştir. Stres Çemberi Modeli olarak adlandırılan bu modelde stres kaynağı, stresin kişilerde yarattığı etki karşısında kişilerin verdiği tepki ve gerçekleşen sonuç arasında bir ilişkilendirme yapmıştır.

Şekil 1'de görüldüğü gibi ilk aşamada, çalışanların, buldukları örgüt içerisinde karşılaştığı durumları ifade eden durumlar vardır. Durumlar, çalışanlar tarafından algılanmakta ve ardından bilişsel değerlendirme süreci başlamaktadır. Bu süreçte, algılanan durum olumsuz olarak değerlendirilirse stresörler ortaya çıkmaktadır. Sonraki aşamada birey, algıladığı ve değerlendirdiği durum içerisinde karar vermek için karar verme süreci işlemektedir. Bu süreç sonucunda birey, stresöre karşı nasıl tepki vereceğini kararlaştırmaktadır. Son aşamada (davranış) performans sürecini yaşamaktadır. Bu süreç yeniden Durum süreci ile devam etmektedir.



Şekil 1: Stres Çemberi Modeli

Kaynak: Korkusuz M.H.(2012) *Kamu yönetiminde stres algısı*. E. Şahnacı (Ed), İstanbul: Hayat Yayınları. McGrath (1970) stresör olarak aşağıdakileri unsurları belirlemiştir. (Ertekin, 1993). Bireyin stresi algılaması için bu faktörlerden bir veya daha fazlasının ortaya çıkması beklenmektedir.

1. Yüksek iş yükü, zor ve belirsiz işlerden kaynaklanan stres
2. İşteki çatışmalar, yoğunluklar gibi işin rolü kaynaklı stres,
3. Kısıtlı alanda daha fazla kişinin çalışmasından kaynaklanan kalabalık iş ortamı kaynaklı stres,
4. İş yerinin sıcaklığı ya da soğukluğundan kaynaklanan çevresel stres,
5. Kişisel ilişkilerden kaynaklanan yalnızlık ve anlaşılama gibi sosyal çevre kaynaklı stres,
6. Aşırı kaygılı, yanlış algılama gibi kişinin kendisi kaynaklı stres.

2.2.2. Karasek Talep ve Kontrol Modeli

Karasek (1979) iş stresi ile ilgili olarak ortaya çıkardığı Talep-Kontrol Modeli iş ortamında oluşan ve iş ile ilgili taleplerin fazlalığı hatta aşırıya kaçmasının bireylerde stres seviyesinin yükselmesine sebep olacağını, iş üzerindeki kontrol faktörünün ise bu durumda etkili olacağını ileri sürmektedir. Talep-Kontrol Modeli üzerinde daha sonraki dönemlerde Jones ve Bright (2001) da çalışmalar yapmıştır. Talep-Kontrol Modeli, iş kontrolü ve iş beklentileri olmak üzere ikiye ayrılmakta ve iş kontrolünün ve beklentilerinin farklı birleşmesi sonucunda dört farklı iş türü öngörmektedir.

- Düşük seviyede iş kontrolü ve yüksek seviyede iş beklentisi, yüksek seviyede stresli işleri oluşturmaktadır. Bu tür işlerde çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik gerilimleri çok yüksek düzeydedir.
- Yüksek seviyede iş kontrolü ve düşük seviyede iş beklentisi; fiziksel ve psikolojik gerilimin daha düşük olduğu işleri oluşturmaktadır.
- Yüksek seviyede iş kontrolü ve iş beklentisi; olumlu iş türünü temsil etmektedir.
- Düşük seviyede iş kontrolü ve iş beklentisi; normal ve pasif işler olarak tanımlanmaktadır.

Karasek (1979) işe bağlı stresin kontrolün düşük seviyede ve iş talebinin yüksek olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Yürür ve Keser, 2010). Ayrıca yukarıdaki birleşimler düşük iş tatminine de sebep olmaktadır. Bu modelin en önemli çıkarımı, bireylerin kararlarında geniş çapta artış sağlamak yani iş üzerindeki kontrollerini artırmak, stresi azaltabileceği gibi aynı zamanda örgütsel çıktılarla makul seviyede ilişkilendirilebilecek iş taleplerinin gerçekleştirilebileceğidir (Karasek, 1979).

2.2.3. Sosyal Araştırmalar Enstitüsü (ISR) Modeli

İş stresi konusu ilk olarak, 1960 yıllarında Michigan Üniversitesinde çalışılmaya ve araştırılmaya başlanmıştır. Katz ve Khan'ın geliştirdiği ve uzun yıllardır örgütsel stres çalışmalarına kaynak olan ISR Modeline göre stres nesnel çevre ile başlar. Nesnel çevre çalışma saati, sorumluluk yoğunluğu, örgüttekilerle ilişkiler gibi çalışanın çalışma ortamında var olan her şeyi içerir. Bu modelde stresin bir sonraki adımı psikolojik çevredir. Çalışan örgütün psikolojik ortamını değerlendirir ve stresin varlığını gözlemlerse bu durum fiziksel ve ruhsal iyilik durumunun bozulmasına neden olur. ISR Modelinde bir diğer stres etkeni kişilik özellikleri ve kültür, demografik yapı, karakter gibi bireysel farklılıklardır. Son olarak Katz ve Khan'a göre stres, sosyal ilişkilerden ve sosyal çevreden etkilenir (Jex ve Britt, 2008).

2.2.4. Beehr ve Newman'ın Boyut Modeli

Bu modele göre iş stresinin sahip olduğu değişkenleri kategorize eden birtakım boyutlar bulunmaktadır. Bu boyutlar, kişisel boyut, çevresel boyut, süreç boyutu, uyumsal tepki ve zamandır. Modelde, kişisel ve çevresel boyutların kişisel ve örgütsel sonuçları ortaya çıkartmak için etkileşime girdiği iddia edilmektedir. Modele göre; kişisel boyut bireylerin

stresörlere karşı algısını, yani olayların stresli olarak anlamlandırılmasını ve/veya stres tepkisini etkileyen tüm özelliklerini kapsamaktadır. Söz konusu özellikler, bireyin yaşı, yetenekleri, kişiliği, ihtiyaçları ya da fiziksel durumunu ihtiva etmektedir. Çevresel boyut iş ortamının çalışan tarafından stresli olarak algılanan ve buna bağlı tepkilere sebep olan her yönünü ifade eder. Model örgütün fiziksel yönünden çok sosyo-psikolojik yönüne odaklanmaktadır. Süreç boyutu ise duruma sistem yaklaşımına benzer bir şekilde yaklaşmaktadır. Bu boyutta birey-durum etkileşimi söz konusudur. Birey durumu ve çevreyi değerlendirir, bunun sonucunda girdiyi (uyarıcı) çıktıya dönüştürmektedir. Çıktılar çeşitli sağlık sorunları ya da madde kullanımı gibi kişisel sonuçlar olabileceği gibi, işe devamsızlık, yüksek iş gücü devri, düşük iş performansı gibi örgütsel sonuçlar da olabilir. Uyumsal Tepki stresörlere karşı birey ya da örgütün verdiği uyumlu tepkiler anlamına gelmektedir. Birey ve örgüt için stresi önleyici ve iyileştirici birtakım aksiyonları içermektedir. Modelin son boyutu zamandır. Zaman tüm süreçlerin üzerinde etkiye sahiptir. Modele dahil edilmesinde önemli faktörler yukarıda verilen akışın bir süreç halinde gerçekleşmesi, zamana bağlı olarak stresin etkilerinin ortaya çıkması ve süreci boylamsal olarak incelemesidir (Beehr ve Newman, 1987).

2.3. İş Stresine Neden Olan Faktörler

İş stresi bireyin, iş yerinde uygulanan ya da üzerinde hissettiği baskı ve sorumluluklarına gösterdiği olumsuz tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Leka, Griffiths ve Cox, 2005).

Bütün bu tepkiler bireyin hissettiği ve beklenen taleplere uyum sağlama çabası ya da mücadele etmesiyle ortaya çıkan negatif, davranışsal, psikolojik ve fiziksel süreçler olarak görülmektedir (Bernstein vd., 2008). Strese neden olan unsurlar kişinin günlük rutinine zarar veren ya da zarar vermek riski olan güncellemeler yapmalarına sebep olan durumlar olarak tanımlanmaktadır (Auerbach ve Gramling, 1998).

İş stresine sebep olan birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden, iş yükünün fazlalığı, nöbet/vardiya usulü çalışma sistemi, yönetici ve çalışanlar arasındaki iletişim hataları ve çatışmalar en sık görülen iş kaynaklı stres faktörleridir (Hanadian ve Zarei, 2016). Bu faktörlerin dışında, ailesel problemler, ailevi ilişkiler, algılama çeşitliliği, çocuk eğitimi, vefat, ev taşıma gibi kişisel stresörlere ek olarak; ulusal ve uluslararası ekonomik, kültürel ve sosyal sorunlar, krizler ve salgınlar gibi çevresel stres kaynakları da vardır (Ateşoğlu

ve Erkal, 2016). Aşağıda iş stresine neden olan bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler başlıklar halinde incelenmiştir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel stres faktörleri arasında kişilik, cinsiyet, yaş ve eğitim gibi doğrudan bireyin özelliklerinden kaynaklanan faktörler söz konusudur. Kişiliği ele alacak olursak; kişilik stres faktörleri bakımından bireyin yaşam biçimi olarak ifade edilebilir (Aytaç, 2009). Buna göre kişilik, kişinin olaylara karşı yeteneklerinin, üslubunun, bakış açısının, konuşma tarzının, fiziksel dış görünüşünün ve harici faktörlere karşı olan uyumunun tamamı olarak tanımlanmaktadır. (Yıldız ve Dilmaç, 2012).

Kişiliklerine göre (A ve B tipi) bireylerin stres algı düzeyleri birbirinden farklıdır. A tipi kişiliğe sahip bireyler mücadeleci, yüksek hırslı, sürekli yarış güdüsünde, gerilimi yüksek ve kendini övmekten haz alan A tipi birey strese karşı daha dirençliyken; B tipi kişilik sahibi hayatın tadını çıkaran, pozitif düşünceli, kendisini ve çevresini rahatlatan bireysel stresle başa çıkma ve dirençli olma seviyeleri daha düşüktür (Düzgün, 2014).

Kadınların ve erkeklerin olaylara karşı verdikleri tepkiler, bakış açıları ve strese karşı duyarlılıkları yaradılış gereği çoğu zaman birbirinden farklıdır. Erkeklerin çoğunluk ve etkili olduğu iş ortamlarında, kadınların strese maruz kalma oranlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Ekinci ve Ekici (2003). Özellikle son yıllarda yaşanan kadına yönelik şiddet eylemlerinin basın ve sosyal medyada oldukça sık rastlanması, kadınların yaşama tutunma adına verdikleri mücadelenin ne kadar yüksek olması gerektiğinin göstergesidir. Bu psikolojik baskı, korku ve çoğu zaman ikinci planda olma algısı kadınların iş hayatında kendilerini güvenli hissetmemelerine ve daha fazla stres yaşamalarına sebep olmaktadır. Şahin (2019) yapmış olduğu çalışmada cinsiyete göre iş stresi düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir. Kadınların erkeklere göre daha yüksek iş düzeylerine sahip olduğu çalışma sonuçları bu görüşü desteklemektedir. Kadınları çalışma hayatında en çok etkileyen stres kaynakları taciz ihtimali, şiddet, cinsiyetçilik, ailevi sorumlulukları ve çalışma hayatının getirdiği sorumlulukların çatışması olarak sayılabilir.

Güncel konjunktürde artık kadınların, erkeklerden daha başarılı olduğu varsayılan meslekler de ön saflarda rol almaktadırlar. Aynı zamanda çalışma hayatında da kadın yöneticilerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Toplum kültürümüz doğrultusunda çoğunlukla evi geçindirme beklentisi sorumluluğu erkektedir. Bu durum da bireylerin

gelirlerinin giderlerinden fazla olması, bireyi borç yükünün artması sürecine sürüklemektedir. Bu durum sonucunda da maddi imkansızlıklar, aileyi geçindirmek için verilen mücadeleyi arttıracaktır. Bu maddi açığı kapanması için birey daha fazla saat çalışma yapacak ve bu durum da onun stres yaşamasına sebep olacaktır. Bunun sonucunda gerçekleşmesi muhtemel ev ve iş değişiklikleri de bireyin kendi arkadaş ve iş çevresinden uzaklaşması strese sebep olacaktır (Öztoprak, 2014).

Çalışma koşullarının zorluğu özellikle fiziksel güç gerektiren işlerde çalışan genç ve yaşlı ilerlemiş çalışanlar arasında iş yükünün algılanma boyutu tamamen birbirinden farklıdır. Genç bir çalışan yaptığı işle yaş olarak daha ileri seviyedeki bir çalışanın yaptığı iş arasında hem zaman hem de yaşanan zorluk açısından ciddi farklılıklar vardır. İleri yaşlar ve daha güçsüz bedenler daha genç bedenlere oranla iş stresini bireysel olarak çok daha ileri seviyede hissetme olasılığı yüksektir. Nihayetinde, yaşlı ilerlemiş kişiler, çalışma hayatlarında gençlerle kıyas edildiğinde stresten etkilenme oranları daha yüksektir. Yaşlı ilerlemiş bireyin hastalık, ölüm ve emeklilik tarzındaki kaygılar nedeniyle daha çok yıpranmaktadır (Ekinci ve Ekici, 2003).

Başka bir bakış açısı göz önünde bulundurulduğunda; tecrübeli bir çalışan stresle başa çıkmada konusunda çok daha başarılıdır. İşe yeni başlayan çalışanlar ciddi derecede streslidir ve üzerlerinde çok baskı vardır. Bu duyguyla başa çıkamama ve başaramama hissi zamanla, problemleri çözme konusunda deneyimlendikten sonra mümkün hale gelir (Düzgün, 2014).

Eğitim düzeylerindeki farklılıklar, olaylara, özel hayatına ya da iş hayatına olan bakış açısını doğrudan etkilemektedir. Alanı konusunda üst seviye eğitime sahip bireyle daha alt düzeyde eğitim almış bireylerin, iş ortamından beklentileri, hayatı algılama seviyeleri birbirinden farklıdır. Eğitim seviyesi yüksek bireyler çoğunlukla daha yüksek beklentiler içerisinde olduklarından iş stresi seviyeleri ve duyarlılıkları daha fazla olabilmektedir. Bu görüşü destekler nitelikte bir çalışmada, Chuang ve Lei (2011) iş stresinin en çok üniversite mezunu çalışanlarda görüldüğünü aktarmıştır.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş stresinin bir diğer sebebi örgütsel faktörlerdir. Çalışan kişiler yaşamlarındaki zamanlarının büyük çoğunluğunu çalışma hayatında geçirmektedirler. Bireyin çalışma hayatında sürekliliği sağlaması ve amaçlarına ulaşması için sorumluklarının yerine

getirmesi, iş stresine sebep olmaktadır (Düzgün, 2014). Gümüştekin ve Öztemiz (2004) iş ilişkilerinden kaynaklanan ve insanı olağan hayatından uzaklaştıran, kişisel farklılıklar ve psikolojik süreçlerden etkilenen bireye, olması gerekenden daha fazla yük yükleyen, kişi ya da çevreye karşı oluşan tepki olarak tanımlamıştır.

Çalışma hayatında en sık karşılaşılan stres faktörleri, iş yaşamındaki ve koşullarındaki değişiklikler, işi kaybetme korkusu, yönetici kaynaklı stresler, başarılı olamama korkusu, bireysel ilişkilerde yaşanan sıkıntılar, örgüt kültürü, örgütteki mutsuzluk ve çalışanla örgütün beklentilerinin birbirinden farklı olması gibi birçok sebep sıralanabilir. (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). Ayrıca yine işin kendine has özelliklerinden kaynaklanan zorluk ve karmaşıklık süreçleri de daha fazla iş yüküne sebep olmaktadır. Bu durum da bir stres faktörü olarak değerlendirilmektedir. Bu stres faktörlerine örnek verecek olursak, rollerdeki karmaşa, rol çatışması, nöbet/vardiya çalışma, iş yükünün aşırı rahat ya da aşırı yüksek olması sayılabilir (Aytaç, 2009). Ancak bazı işlerin stresi düşükken, bazı işlerin stresi çok daha yüksektir.

İş stresine neden olan bazı örgütsel faktörler aşağıda kısaca açıklanmaktadır:

Aşırı iş yükü: Çalışanlar ve örgütler açısından farklı bir şekilde değerlendirilmektedir. Çalışanlar açısından iş yükü verilen görevlerin yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan enerji ve zaman, örgüt açısından ise verimlilik olarak değerlendirilmektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015). Çalışanların sahip olduğu enerji ve zamanın örgütün öngördüğü verimlilikten az olması stres düzeyinin artmasına neden olabilmektedir. Ayrıca iş yükü çalışanların bilgi ve yeteneklerinden kaynaklanıyor ise niteliksel, zaman boyutundan kaynaklanıyor ise niceliksel, her iki boyuttan birden kaynaklanması durumunda ise çalışanlar açısından aynı sonuçlar oluşmaktadır. İş yükünün fazla olması çalışanların özel yaşamlarından fedakârlık etmesine neden olmaktadır. Yaşamlarının merkezine işlerini yerleştiren bireyler daha az sosyalleşmektedirler. Bu durum ise bireylerin karamsarlık hissetmelerine neden olarak strese maruz kalmalarına yol açmaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009)

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Örgütsel bakış açısına göre rol, çalışanların örgütte üstlendikleri görev gereği diğer çalışanların onlardan yapmalarını beklediği işler, davranışlar ve tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütte belirlenen roller sayesinde görev tanımları net olarak herkes tarafından bilinmektedir (Denizsever, 2017).

Çalışanlara kendilerine verilen sorumlulukların üstesinden nasıl geleceklerinin öğretilmemesi veya örgütün iletişim ağında meydana gelen tıkanmalar çalışanların rol belirsizliği yaşamalarına yol açmaktadır. Bu durum çalışanların kendilerine olan güvenlerinin azalmasına, yaptıkları işlerde zorlanmalarına ve örgütte kendilerini fazlalık olarak görmelerine neden olarak stresörlerin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Kim, Murrmann ve Lee, 2009). Örgütte görev dağılımının net bir şekilde yapılmaması sonucu çalışanlar hangi işleri yapacakları konusunda ikileme düşerek rol çatışmasının oluşmasına neden olmaktadır. Rol çatışması sonucunda çalışanlarda karasızlık ve öngörememe gibi davranışlar görülmekte bu durum da çalışanları strese maruz bırakmaktadır (Budak, 1999).

Çalışma Ortamı: Örgütteki sıcaklık, ışık, ses, rutubet ve havalandırma koşulları gibi fiziki özellikler çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıklarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Örgütün aşırı gürültülü, çok sıcak, çok soğuk ve aydınlatmasının yetersiz olması çalışanların performanslarının azalmasına ve iş kazalarına neden olabilmektedir. Çalışanlar örgütteki bu durumlar dolayı kendilerini bunalmış ve bıkkın hissedebilirler. Dolayısı ile bu durum çalışanların stres seviyesini artırmaktadır. Ayrıca örgütteki fiziki yapının yetersizliğinden kaynaklanan stres sonucu çalışanlar yaralanabilir, iş yapamaz hale gelebilir ve hatta bu durum ölüm ile sonuçlanabilir (Kaya, 2010).

Çalışanlar Arasındaki İlişkiler: Örgütte çalışanların birbirlerine destek olmaması ve ilişkilerindeki bozukluklar önemli bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Çalışma yaşamında iş arkadaşlarının birbirlerini idare etmeleri, sağlam temellere dayalı güvenin oluşması, birbirlerine karşı hoşgörülü olmaları ve iletişimlerinin güçlü olması stresi azaltan faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanlar arası bu ilişkilerin tam tersi olması durumunda ise örgütte gergin bir ortamın oluşmasından kaynaklı iş stresinin meydana gelmesi kaçınılmaz olmaktadır (Zonana, 2011).

Diğer Örgütsel Kaynaklar: Kanunsuz bir şekilde çalışanların fiziksel veya psikolojik olarak şiddet görmesini, böylece çalışanların yıldırılarak işten ayrılmalarını amaçlayan mobing davranışlıları çalışanların strese maruz kalmalarına neden olmaktadır (Leymann, 1996). Ayrıca örgütte vardiyalı çalışma sisteminin olması ve zorunlu mesailer de stresin kaynakları arasında yer almaktadır (Eren, 2012). Son olarak çalışanların hak ettiklerinden

daha az bir ücret ile çalıştırılmaları veya ödül dağıtım sisteminin adaletsiz olması stres düzeyinin artmasına neden olmaktadır (Yılmazgil, 2012).

2.3.3. Çevresel Faktörler

İş stresinin bireysel ve örgütsel nedenleri dışında kalan iş stresi faktörleri çevresel faktörler olarak nitelenebilir. Çevresel faktörler arasında gürültü, aydınlatma, teknolojik gelişmeler ve ekonomik koşullar sayılabilir.

Gürültü: İnsanlar için ideal ses şiddetinin 50 desibel olduğu belirtilmektedir. İnsanların gürültüye geçen zaman içinde alıştıkları söylenmesine rağmen gürültüden ziyade yan etkilerine alışıldığı ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Gürültü insan sağlığını fiziksel ve psikolojik olarak etkilemektedir. İşitme kaybı, uyku düzeninde bozukluk, kan basıncında değişiklik başlıca fiziksel etkiler olarak değerlendirilirken, davranış bozukluğu, korku hissi, rahatsızlık hissetme, dikkat dağınıklığı ve iş veriminde azalma psikolojik etkiler olarak görülmektedir (Işıkhan, 2004).

Aydınlatma: İş görenlerin çalışma ortamının aydınlatılması ve işin kolay bir şekilde yapılması arasında yakın bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kötü aydınlatmanın sıkıntılı bir çalışma ortamına neden olduğu, göz sinirlerini yıprattığı, göz ile ilgili sağlık problemlerine yol açtığı tespit edilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Teknolojik Gelişmeler: Bireylerin hızlı gelişen teknolojiye uyu sağlama hızı bireyden bireye değişmektedir. Bu hızlı sürece uyu sağlayamayan bireylerde stres daha yüksek seviyede olabilir. Teknolojiye ayak uydurmak için en doğru olanı değişime ve gelişime açık olmaktır. Her yeni değişim bir öncekinden çok daha fazla emek gerektirir (Düzgün, 2014). Teknolojide yaşanan gelişmeler, çalışanlar için bir stres kaynağı haline alabilmektedir. Bunun nedeni ise çalışanların daha önce almış oldukları eğitim, sahip oldukları bilgi, yetenek, tecrübe ve kabiliyet bir anda yetersiz ve geçersiz duruma gelebilmektedir. Bilgisayarlar, otomasyon ve robotlar buna örnek olarak gösterilebilir (Öztoprak, 2014).

Ekonomik Koşullar: Mevcut ekonomik sorunlar ve belirsizlikler, kişilerin çalışma hayatlarına ve günlük yaşamlarına olumsuz yansımakta ve stres oluşturmaktadır. Örnek vermek gerekirse örgütsel küçülme uygulaması, çalışanların yoğun iş stresine maruz kalmasına neden olan bir faktördür (Eren, 2012).

2.4. İş Stresinin Belirtileri

Çalışma ortamında iş stresi yaşayan bireyde zamanla fiziksel ve psikolojik etkiler görülmeye başlar. Aşağıda bu durumlara ilişkin ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan irdelenmektedir.

2.4.1. İş Stresinin Fiziksel Belirtileri

Stresle çalışan kişinin, yüksek kalp atışı hızı, nefes problemi, ateş, sindirim problemi ve baş ağrısı görülebilmektedir (Altuntaş 2016). Bunlara ek olarak kas krampları, uykusuzluk, gerginlik ve saçlarda dökülme gibi fiziksel belirtilerle de karşılaşmaktadır. (Altuntaş 2014). Yine iş stresi kaynaklı yorgunluklar, mide hassasiyeti ağrı, uyku düzensizliği, bazı kronik hastalıklar ve yeme bozuklukları sıralanabilir (Belo, Kilelo ve Rotich, 2015). İş stresine maruz kalan bireylerin bedenlerinde bazı olumsuz belirtiler gözlemlenmektedir. Bu gözlemler bireyin iş stresinde kaynaklanan fiziksel sorunların o kişinin genel durumu hakkında belirleyici olmaktadır.

2.4.2. İş Stresinin Davranışsal Belirtileri

Stresin psikolojik etkilerinden bahsedecek olursak, öncelikle bireyin kendini aciz ve güçsüz hissetmesi, dikkatsizlik, fazla duygu yoğunluğu, karar alamama, gerginlik ve sinirli olma hali olarak sıralayabiliriz (Işıkhan 2017:173). Ayrıca negatif fikirlere takılı kalma, çaresiz hissetme, depresif psikoloji, moralsizlik anksiyete ve intihar eğilimi gibi ciddi boyuttaki psikolojik sorunlar da karşımıza çıkabilir (Altuntaş 2016:422).

Duygusal belirtiler ise aşırı sinirlilik hali, mutlu olamama, endişe ve korku halinin çoğalması olarak tanımlanmaktadır (Youngs ve Youngs 2016). Bu durumun, duygusal tepkinin azlığı, hastalanma endişesi, güvensizlik, depresif ruh hali, bitkinlik gibi belirtileri de vardır. Bu tepkiler kişinin bulunduğu ruh haline göre ortaya çıkmaktadır (Silah 2005). Ayrıca stresin bireyde ön plana çıkardığı başka bir duygusal durum da tükenme göstergesidir. Tükenme iş hayatındaki kişilerde görülen fiziksel ve psikolojik açıdan enerjinin azalmasını ya da bitmesini ifade etmektedir (Akyıldız ve Turunç 2013). Uyku ve dinlenme problemleri, agresif tavırlar, kötü alışkanlıklar ve sabırsızlık da bu belirtilerdendir. Ayrıca bu stresle mücadele edebilmek için fazla yemek yeme, duyguları saklama, net olmama, sürekli şikâyet etme ya da aşırı duyarsız olma gibi belirtiler de görülmektedir (Youngs ve Youngs 2016).

Yukarıdaki iş stresi kaynaklı psikolojik etkilerin bireylerde aynı anda birkaçının gözükmesi durumu diğer çalışanlara da silsile yoluyla dağılması örgütteki iş akışına olumsuz etki etme ihtimali söz konusudur. Sağlık sektörü gibi hizmet verirken psikolojik olarak etkilenilme derecesi yüksek olan bu sektördeki personelin daha ciddi gözlem ve destek altında tutulması için gayret gösterilmelidir.

2.5. İş Stresinin Sonuçları

Çalışma ortamında bireyin yaşadığı iş stresi, örgütteki yönetim için büyük önem taşımaktadır. İş stresinin psikolojik ve fizyolojik etkileri örgütlerde büyük sorunlara yol açabilmektedir. İş stresine maruz kalan birey bunun olumsuz etkilerini öncelikle kendi psikolojisinde, daha sonra iş yerinde sonraki süreçte de ailesi ve yakınlarında hissetmesi kaçınılmazdır. Bu durumlar bireyin ve çevresindekileri olumsuz etkilemekle kalmayıp, iş yerindeki çalışma ortamındaki arkadaşlarını da etki ederek üretim performansı ve verimliliğine olumsuz etki etmektedir. İş stresinin bireyler üzerindeki bu olumsuz etkilerine ilave olarak işe geç gelme, devamsızlık, yüksek işgücü devir oranı, performans düşüklüğü, işe yabancılaşma gibi örgütler üzerinde de olumsuz pek çok etkisi bulunmaktadır (İçdem, 2018).

Bireyde saldırgan duygu hali, konsantre olamama, karar alamama, aşırı yorgunluk ve kısıtlı hareket güçlüğüne neden olmaktadır (Malik, 2011). Bu sağlık problemleri sebebiyle verimsizlik ve performans düşüklüğü gerçekleşmektedir. Ayrıca bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığında meydana gelen bu sorunlar, çalışanın sağlık harcamalarının ve sağlık primlerinin artmasına sebep olacaktır. Çalışan bu olumsuz durumlar ve hissiyatla örgüte karşı hissettiği olumsuz hislerin etkisinde kalarak, örgüte zarar verme eğiliminde olabilir. Bu durum olumsuz etkisi önemsenmeyecek kadar basit bir seviyede değildir. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Bireyin çalıştığı kurumdan beklentisi ve kuruma verdiği emek çaba arasındaki dengesizlik de bireyin stres seviyesinin artması ve bununla birlikte fiziksel ve psikolojik sorunlara sebep olmaktadır. Bu yaşananlar bireyin duygu durumlarında değişikliğe ve ciddi tepkiler vermesine sebep olmaktadır. (Sarışık ve Işkın, 2017). İş yaşamında yaşanan yoğun stres, çalışanların sinirli ve huzursuz olmalarına neden olarak çalışanlar arası çatışmalara ve olumsuz ilişkilere sebep olmaktadır. Bu olumsuzların da örgüte mali yük olarak yansıma ihtimali çok yüksektir. (Soysal, 2009).

İş stresi birçok çalışan için büyük bir tehlikedir. Artan iş yükleri, küçülme, fazla mesai, düşmanca çalışma ortamları ve vardiyalı çalışma gibi faktörler stresli çalışma ortamının nedenlerindedir (Rabin, Feldman ve Kaplan, 2010). Çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları, yaptıkları işe ilişkin doyum seviyeleri, verimlilik seviyelerinden kaynaklanan stres seviyesi sebebiyle yukarıda sayılan faktörler ile stres arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir (Alipour ve Karimi, 2011).

İş stresinin sonuçları aşağıda bireysel ve örgütsel olarak iki yönlü şekilde ele alınmıştır.

2.5.1. İş Stresinin Bireysel Sonuçları

İş stresinin bireysel olarak psikolojik, fizyolojik ve davranış yönünden ciddi etkileri bulunmaktadır. İş stresinin bireysel fizyolojik etkileri, nefes problemi, tansiyon problemi, pıhtılaşma, kasılma, kramp, uykusuzluk, yeme bozukluğu, bağışıklığın azalması, metabolik değişimler olarak sıralanabilir (Erol, 2015).

Stresten kaynaklanan ruhsal belirtiler ise depresif ruh hali, güvensizlik, tükenme, aşırı sinirlilik hali gibi belirtiler yaşanmaktadır (Öztürk, 2017). Çalışma hayatında yaşanan iş stresi kişinin çalışma verimliliğini ve performansına da etki etmektedir. Yüksek stresli işlerde, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan iletişim hataları, verimliliğin azalması ve iletişim problemleri gibi değişiklikler görülmektedir (Evrenkaya, 2019).

2.5.2. İş Stresinin Örgütsel Sonuçları

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre iş sağlığı, farklı işlerde çalışanların, fiziksel, psikolojik ve ruhsal mutluluk ve huzurlarını en üst düzeye yükseltmek; çalışma şartlarındaki sıkıntılardan kaynaklanan sorunları önlemek, çalışan bireyleri sağlıklarına aykırı risk faktöründen koruyarak, her iş göreni kendi iş yaşamında fiziksel ve ruhsal şartlarını uygunlaştırarak muhafaza etmek gibi koşulların tamamının yapılmasıyla mümkün hale gelebilir (Akgün, 2012). İş verenler personelin iş yerindeki sağlık ve güvenliğini sağlamakla mükelleftir. İş stresi bireyleri etkilemekle yetinmeyip, örgütü etkisine almaktadır. Artan stresle birlikte örgütte, devamsızlık, verimsizlik, başarısızlık, tükenmişlik, ötekileşme gibi durumlar görülmektedir (Erol, 2015). Stres örgütlerde, işe gecikme, işe gelmeme, personel arasında iletişimsizlik, aidiyet duygusunun kalmaması, verimsizlik ve başarısızlık gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Bayar, 2016).

Düşük stres işe olumlu etki ederken, yüksek stres de olumsuz etki etmektedir. Stresin bu iki boyutlu etkisi bilinmelidir. Düşük ve doğru düzeydeki stres çalışanların ve yöneticilerin sağlığını tehlikeye sokmayarak performans ve verimliliğe pozitif etki etmektedir. Lakin stresin yoğunluğunun artması hem birey açısından hem de örgüt açısından hırpalayıcı etkisi bulunmaktadır (Bayar ve Öztürk, 2017).

2.6. Sağlık Çalışanlarında İş Stresi

Sağlık çalışanlarında iş stresine ve gerginliğe neden olan birçok faktör vardır. Bu faktörler arasında hastalarla uzun süre temas halinde olma, fiziki çevrenin uygun olmaması, teknolojik değişimler, sağlık alanında güncel düzenlemelerin yapılması, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları sayılabilir (Taştan, 2004). Son zamanlarda sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi alanında yapılan çalışmalarla, özel hastanelerin kar odaklı çalışma prensibi, çalışanlara daha fazla iş yükü getirmiş ve çalışma sürelerini artırmıştır. Bu durum çalışanları yoğun stres ve baskı altında bırakmaktadır (Özkan, 2006).

İş stresi özellikle insan sağlığının ve insan hayatının söz konusu olduğu sağlık sektöründe; hizmetin sürekliliği, güçlüğü ve stres unsuru oluşturan olaylarla karşı karşıya kalma durumu diğer çalışma alanlarına göre çok daha zorlu ve stresli çalışma ortamı sağlamaktadır. Bu duruma ek olarak sağlık çalışanlarının ciddi iş yükü, hayati tehlikesi olan hastalara bakım sağlama, gerektiğinde psikolojik ve duygusal destek verme gibi yükümlülükleri vardır. Bütün bu çabaya rağmen insan hayatının bir döneminde çeşitli sağlık problemleriyle uğraşması, çalışanın hasta ve hasta yakınlarıyla hayal kırıklığı ve gerginlik yaşamalarına sebep olmaktadır (Tel vd., 2003).

Sağlık hizmetinin sunulduğu tesislerde, sağlık çalışanları yoğun stres altında hizmet sunmaktadırlar. Sağlık hizmeti sunucuları çalışanlarına diğer ortamlara kıyasla daha stresli bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Kişinin sağlık sorunları ve sağlık durumlarıyla alakalı olarak yaşadığı tedirginlik ve belirsizlikleri hasta yakınlarına ve sağlık çalışanlarına yansıtma ihtimalleri vardır (Aslan vd., 1998).

Sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldığı en büyük risklerden birisi yaralanma ya da enfeksiyon kapma riskidir. Hastalarla birebir temas halinde görev yapan sağlık personelinin; hastaların kan, dışkı ya da diğer vücut sıvılarından ya da hastayla temas etmiş iğne ya da diğer kesici aletlerden hastalık enfeksiyon kapma ya da yaralanma riskleri fazlasıyla yüksektir. Sağlık çalışanları arasında en çok stres faktörüyle karşılaşan

hemşireler ve acil serviste bulunan çalışma gruplarıdır. Sağlık çalışanlarında stresin etkileri anksiyete, ruhsal sorunlar, travma sonrası stres bozukluğu, uyku problemleri olarak görülmekte ve bu durum iş performansını düşürerek iş bırakma olgularını artırmaktadır (Karadağ vd., 2003).

Hastanelerdeki temizlik, yeme-içme, çamaşır ile ilgili hizmetlerin hastane dışındaki bir özel kuruluşlardan hizmet alımı yoluyla yaptırılmasıyla gelen iş gücü ve şirketlerin ucuza mal etme politikaları nedeniyle; katılan iş gücünün vasıfsız olması durumu önemli bir stres kaynağıdır. Belirsiz görev tanımları, rotasyonla birlikte sürekli birim değiştirme, aşırı ve yoğun çalışma, personel eksikliği, hasta ve hasta yakınlarından şiddet görme, iletişim sorunları, zaman baskısı, yetersiz ücretlendirme, nöbet sonrası izin hakkının olmaması temel stres faktörlerindedir (Çevik, 2008).

Sağlık tesislerinde yer alan acil servis, diyaliz, ameliyathane ve yoğun bakımlar sağlık personelinin psikolojik olarak en fazla yıprandığı birimlerin başında gelmektedir. Bu nedenle özellikle bu tür riskli ve özellikli birimlerde hizmet veren personelin iş stresinin doğru bir şekilde yönetilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu alanlardaki riski azaltmak için iş güvenliği, çalışma ortamındaki koruyucu tedbirler ve stresi minimuma indirecek alanların önceliği personel açısından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda çalışanın yüksek iş yükü, eksik personel sayısı, meslek hastalığı ya da kaza riskleri nedeniyle fazla stres yaşadığı tespit edilmiştir. Örgütün yoğun stres altında çalışan personeline motive edici ödül, teşvik ya da sosyal aktivitelerden uzak durması iş stresine neden olan faktörler arasındadır. Ayrıca sağlık personelinin gelirlerindeki düşüklük de hayat kalitesini olumsuz etkileyen sebepler arasındadır (Koç, 2009).

Sonuçta iş stresine neden olan sebeplerin tespit edilerek net bir şekilde tanımlanması, çalışanların örgütten beklentilerinin belirlenmesi, hizmetin sunumunu yaparken, ekip olma ruhunun aşılması, düzenli olarak psikolojik destek ve terapilerin düzenlenmesi, problemlerin çözümüne ilişkin eğitimlerin verilmesi, tam ve eksiksiz personelle çalışılmasıyla birlikte daha sağlıklı ve az stresli çalışma ortamları oluşturulabilir. Bu koşulların sağlanmasında başroldeki bireyler şüphesiz ki sağlık yöneticileridir. Önce problemin saptanması daha sonra da çözüm odaklı hareket edilmesi süreçlerin daha sağlıklı işlemesine ve stres kaynaklarının temelinden azaltılmasına katkı sağlayarak daha kaliteli hizmet verilmenin önündeki engeller kalkacaktır (Gülmez ve Yanık 2015).

BÖLÜM 3: YAŞAM DOYUMU

Araştırmanın diğer bölümü olan yaşam doyumuna ilişkin literatür incelemesinin yapıldığı kısma aşağıda yer verilmiştir.

3.1. Yaşam Doyumu Kavramı

Doyum; Türkçe sözlükte eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat, bazı istekleri giderme, istek ve gereksinimlerin en üst düzeyini elde etme gibi anlamlara gelmektedir (TDK, 2022). Psikoloji sözlüğünde ise organizmada açlık, susuzluk, cinsellik, vb. temel biyolojik ihtiyaçların ya da merak, sevgi, yakınlık, başarı, vb. ruhsal ihtiyaçların giderilmesi sonucu denge durumunun yeniden kurulması olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000).

İlk kez 1961 yılında Neugarten ve arkadaşları tarafından ortaya atılan yaşam doyum kavramı, bireyin yaşamından beklentileriyle, yaşananların kıyas edilmesi sonucu ortaya çıkan durumdur. Mutluluk, keyifli olma, pozitif olma gibi iyi hal durumları olarak ifade edilmektedir (Diener vd., 1985). Kişinin yaşamındaki negatif ya da pozitif tecrübeleri açısından ifade edilmesine yaşam doyum denilmektedir. Yaşam doyum seviyesi ve beklentisi bireyi diğer bireylerden ayıran kişilik özelliklerindedir (Andrews ve Withey, 1976). Keser (2005) bir çalışmada yaşam doyumunun yalın tanımlamalarla ifade edilmesinin nedeninin, ihtiyaç ve beklentilerin normal şartlarda kolay anlaşılabilir bir kavram olmadığından kaynaklandığını ifade etmiştir.

Yaşam doyum kavramı bireyin aile, sosyal hayat, sosyal çevre, dini inançları, psikolojik ve fizyolojik durumlarının tamamından etkilenmektedir. Mutluluklar, üzüntüler, hedeflere ulaşma, maddi ve manevi iyilik hali, güven durumu ve kendini gerçekleştirme süreçleri de bireyin yaşam doyumunu etkileyen bir bütün içerisinde yer almaktadır. Bununla birlikte genel olarak yaşam doyum, üç grup faktör esas alınarak tanımlanmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003):

- İyi olma, erdem, kutsallık gibi dış bir etkene dayanarak yapılan tanımlamalar,
- İnsanların hayatlarını pozitif değerlendirmelerine neyin yol açtığı, kişilerin kendi hayatlarına dair yargılarına etki eden faktörlerin nelere olduğuna odaklanarak yapılan tanımlamalar,

- Mutluluk, günlük yaşamın akışı üzerine ve günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya hâkim olmasını temel alarak yapılan tanılamalar.

Kişisel yapıların ve yaradılışın getirdiği özgünlük sebebiyle bireylerin yaşam doyumunu algılama seviyeleri birbirinden farklıdır. Kişinin yaşam doyumuna etki eden sebeplerin belirtilmesi bu kavramın daha net anlaşılması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu unsurlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Keser, 2005).

- Kişini gündelik hayatından mutlu olması
- Kişinin hayatını manidar bulması,
- Kişinin hedeflerine ulaşma amacındaki uyumu,
- Kişinin benliğinden kaynaklanan pozitif kişilik
- Kişinin fiziksel olarak sağlıklı hissetmesi,
- Kişinin çevresiyle olan ilişkisi.

Bireyin hayatında ciddi büyüklükte bir yere sahip olan iş hayatı yaşam doyumuna etki eden en önemli sebeplerden biridir. Bireyin iş hayatında yaşadıkları olumlu ve olumsuz gelişmelerin, yaşam doyumuna etki etmesi kaçınılmazdır. Yoğun ve stresli bir çalışma hayatı olan bireylerin yaşam doyumlarının azalması kaçınılmaz bir durum haline gelmektedir. Sonuç olarak, kişinin iş doyumunu artacak ve tükenmişliği azaltan hamlelerde bulunulması, yaşam doyumunu ve mutluluğa katkı sağlayacaktır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

3.2. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumuna ilişkin literatürde yer alan önemli kuram ve teoriler alt başlıklar halinde incelenmektedir

3.2.1. Bağ Kuramı

Bazı bireylerin mutlu olmaya neden daha yatkın olduğunu ifade etmeye çalışan bazı kuramlar vardır. Bu kuramların birçoğu, bağ kuramının altında yer alan, hafıza, koşullanma ve bilişsel ilkelere dayanmaktadır (Diener, 1984). Bireylerin mutluluğa olan yatkınlıklarını açıklamak için çok fazla akademik çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonuçlarının çoğu bağ kuramı konusu içinde açıklanmıştır. Zihinde koşullanma ile bilişsel esasa dayanmaktadır. Bilişsel yaklaşım, kişinin yaşadığı olayla ilgili bilişsel ilişkiler kurup olayı nasıl nitelendirdiği ile ilgilidir (Yetim 2001).

Bu tarz yaklaşımlarda bireyin yaşananlara yüklediği anlamlar çok önemlidir. Birey tarafından olumlu algılanan olaylar, zihin dünyasında iyi olarak değerlendiriliyorsa, bu durumun daha fazla mutluluk getirdiği savunulmaktadır (Köker, 1991).

Bağ kuramı, bilişsel çalışmalarda bulunma, koşullanma, bellek ve bilgi işleme süreçlerinden oluşmaktadır. Bağ kuramına göre yaşam doyumu, bireyin yaşadığı olaylara karşı verdiği tepkilerin oluşturduğu, zihinsel süreçlerin yansımasıdır. Kişinin yaşamıyla alakalı olaylara verdiği tepkiler zihinsel ve bilişsel süreçleri kapsamaktadır. Zihinde bilişsel bağlar vardır. Kendini mutlu hisseden kişi yaşadığı süreç ve olaylara pozitif bilişsel bağ kurar ve pozitif tepkiler verir. Bireyin mutluluğu zihnindeki bilişsel pozitif bağ ile ilgilidir (Diener, 1984).

Bağ teorisi, bilişsel boyut ve şartlanma üstünde durmaktadır. Bilişsel boyuta göre zihinde mutlulukla ilgili bir ağ bulunmaktadır. Kişi, olumlu ağlara sahip ise hayatını olumlu değerlendirmektedir. Hadiseler, içsel yüklemelere dayanır ise bireyin yaşam doyumu artmaktadır. Eğer bellekte bulunan ağda olumlu yüklemeler var ise kişi mutludur, olumsuz yüklemeler var ise kişi mutsuzdur. Şartlanma boyutundaysa duygu yüklenenler sönmeye karşı daha dayanıklıdır (Yetim, 2001).

3.2.2. Haz ve Acı Kuramı

Haz ve acı kuramına göre kişinin mutlu olabilmesi için, amaçlarının tamamının tatmin edilmesi gerekmektedir. Tatarkiewicz (1976)'e göre bireyin haz ve acıyla ilgili çok önemli kaynakları bulunmaktadır. Bireye zevk veren durumların artması aynı zamanda acı veren kaynakların da çoğalmasına neden olur. Hedefteki kaynaklara ulaşmanın vermiş olduğu haz, aynı zamanda bunların kaybında yaşanması muhtemel durumlarda mutsuz da edeceği bilinmelidir. Kişinin haz ve acı veren maddeye ulaşması, haz ile acıya yönelik hassaslığını düşürmektedir. Acı ve haz kuramı, yaşam doyumunu elde edebilmek üzere kişinin gereksinim ve gayelerinin tümünün karşılanmasının gerekli olduğunu savunmaktadır. Gereksinimlerin karşılanması halinde kişi, ciddi şekilde haz alır iken gereksinimler karşılanamadığı zaman da aşırı derecede acı hissetmektedir. Zamanla aynı gereksinim sık sık tekrarlanır ise haz ve acının düzeyi de düşmektedir (Başer, 2009).

3.2.3. Yargı Kuramları

Yargı kuramında kişinin standartları büyük önem taşımaktadır. Kişinin başka bireylerle kendisi arasında yaptığı karşılaştırmadan ne hissederse o kadar doyum oluşur. Böyle karşılaştırmalar psikolojik ruh sağlığını da etkilemektedir (Köker, 1991). Aynı zamanda bu kuramda bireylerin yaptıkları karşılaştırmalar neticesinde karşılaştırma sonucunun olumlu ya da olumsuz olacağına yönelik tahmin yapılmasından çok yaşanan olay sonucunda ortaya çıkacak duygu miktarı tahmin edilmektedir (Kirci Çevik ve Korkmaz, 2014).

Kişinin yaşam doyumu ve yaşamına ilişkin koşulların, başkaları tarafından yorumlanmasını dikkate almaktadır. Birey yaşam doyumunu değerlendirirken mevcut koşullarının başka kişiler tarafından yorumlanmasının karşılığını dikkate almaktadır. Bunun sonucu olarak da birey mevcut durum ve kıyas ettiği ölçüyü kendisiyle karşılaştırarak yaşam doyumu seviyesini belirler. Bu karşılaştırmada süreçler ne kadar birbirleriyle örtüşürse yaşam doyumu da o kadar yüksek seviyede olur. Ayrıca bu doyumda bireyin yaşadığı toplum, hisleri, kültürü ve yaşanmışlıkları da etkilidir (Shin ve Johnson, 1978; Veenhoven,1996).

3.2.4. Bir Noktaya Erişme (Ereksel) Kuramı

Bir noktaya erişme kuramı 1960'lı yıllarda Warner Wilson tarafından geliştirilen kuramdır. Kişinin hedef ya da gereksinimlerini gidermesi sonucunda mutlu olabileceği görüşünü savunan kuramdır. Başka bir deyişle kişinin hayatındaki amaç ve hedefleriyle ihtiyaçlarını gidermesi onu mutlu edecektir. Wilson'a göre (1967) bireyler ihtiyaç ve gereksinimlerinin fark edemeyebilir ya da daha sonradan bu süreçleri öğrenebilirler. Buradaki esas amaç, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayarak daha mutlu olmaları ve yaşam doyumlarını daha yüksek seviyelere taşımalarıdır (Önder, 2015).

Yaşam doyumunu amaçlar ve ihtiyaçlar açısından yorumlayan araştırmacılar, kişilerin ihtiyaçlarının karşılandığı kadar mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. Bu ihtiyaçlar istek ve arzulara karşılık gelmektedir. Hedefe ulaşan ve ihtiyacını karşılayan birey doyum noktasına ulaşarak mutlu olmaktadır. Bireyin amaçlarına ulaşma seviyesi yaşam doyumu olarak değerlendirmektedir. Bu amaçlarına ulaşamayan kişiler mutsuz olabilirler (Özbiçer, 2018). Ereksel kuramlar sonuç odaklı olduğu için yaşam doyumunu azaltan bazı olguları içerisinde barındırmaktadır. Bireyin hedefine ulaşmak için konuya olan

aidiyeti ve katılımı hissedeceği tatminin yoğunluğunu artırmaktadır. Kimi zaman amacın gerçekleşmesi ya da başarılı olma hissi de yeterli doyumu oluşturmayabilir (Diener, 1984). Ereksel kuramların temel anlayışında, bireylerin mutluluğa erişimlerinin amaçlarına ulaştıklarında ya da ihtiyaçlarını giderebildiklerinde olacağı vardır. İhtiyaçlar giderildiğinde mutluluğa erişimin sağlanacağı, ihtiyaçların karşılanmaması halinde ise mutsuzluğun yaşanacağı savunulur (Onur, 1997).

3.2.5. Aktivite Teorisi

Aristo aktivite kuramının ilk temsilcisidir. Aristo'nun düşünce teorisine göre bireyler başarıyla tamamladıkları aktiviteler neticesinde mutluluğu yakalayabilmektedirler. Kolay olmayan aktiviteler kişiyi yoğun strese sokabileceği gibi, basit aktiviteler de bireyin bu durumdan rahatsız olup sıkılmasına sebep olabilir. Bu sebeplerden ötürü aktivitelerin bireyin yetenek ve sınırlarına uygunluk gösterdiği takdirde mutlu olma ve yaşam doyumuna ulaşma hissiyatı artabilir (Yetim 2001).

Bu kuram doğrultusunda bireyin etkinlerindeki başarısı mutluluğunu şekillendirmektedir. Kişi sadece amacına ulaştığında değil, o amaca ulaşırken ki süreçte de mutlu olmalıdır. Aktivite teorisinin fikir babası Aristo mutluluğun erdemli aksiyonlarının kişiyi başarıya götürmesiyle oluştuğunu ifade etmiştir. Faaliyetlerin basit seviyede olması sıkıcı bir sürece, zor olması da sinir bozukluğuna sebep olabilir. Bireyin yetenekleriyle doğru orantılı süreçte olması onu daha mutlu edecektir. Yetenek seviyesini uygun faaliyetler bireyde daha fazla doyuma sebep olmaktadır (Yılmaz, 2001). Bu etkinliklere örnek olarak, kitap okuma, spor, seyahat gibi sosyal alan faaliyetler sayılabilir. Kuramın temelinde kişinin sürekli mutluluğu araması anlamlı olmamakta ve etkinliklere konsantre olduğunda mutluluğun kendiliğinden geleceği savunulmaktadır (Shin ve Johnson, 1978).

Yapılan araştırmalarda aktivite kuramında, bireyin farkındalık ve bilinç seviyesinin yüksekliğinin, mutsuz olmasına sebep olduğu bildirmiştir. Bu durum sonucunda bireyin sürekli mutluluğa ulaşma çabası çok anlamlı olmayıp; kişinin daha önemli aktivitelere ilişkin yönelim göstermesi mutluluğun kendi doğasında daha kolay hissedilmesini sağlayacaktır (Diener 1984).

3.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Etmenler

Yaşam doyumunu etkileyen birçok farklı unsur vardır. Bu unsurların bir kısmı kişinin yaşamını anlamlandırdığı kaynaklar, gündelik yaşamından aldığı haz, hedeflerine ne seviyede ulaştığı, kendi benliğine olan yakınlığı, sosyoekonomik seviyesi, kişisel güvenlik ve çevresiyle olan ilişkileri olarak sıralanabilir (Aslan ve Yılmaz, 2013).

Keser (2005) yaşam doyumunu ile ilişkili unsurları şu şekilde sıralamıştır:

- Gündelik hayatta mutlu olmak,
- Hayata anlam yüklemek,
- Amaçlara ulaşma konusunda kendini yetkin görmek,
- Kişisel kimliğin pozitifliği,
- Bireyin fiziksel iyilik hali,
- Sosyal ve ekonomik durumun iyi olması,
- Çevre ve sosyal ilişkilerin yolunda olması.

Yaşam doyumunu etkileyen üç ana unsuru konu alan Diener (1985) dışsal, duygu durum ve sübjektif faktörler olarak sıralamıştır. Bu faktörler bireyin yaşam doyumunu aşamasında son derece önemlidir. Duygu durum faktörü göz önüne alındığında, kişinin yaşamında yaşadığı bir süreçten olumlu duygu hissetmesi yaşam doyumunu belirtisi olarak değerlendirilebilir. Birey yaşanan bir olayla ilgili olarak kendisini mutlu, kararlı ve hedeflerine odaklanmış bir şekilde hissedebilir. Bu duygular bireyin yaşam doyumunda önemli etkiye sahiptir. İçsel(sübjektif) faktörler bireyin gelecekteki hedeflerine göre yaşamını şekillendirmesi ve hedeflere ulaşımını ifade etmekte olup; yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Topbaşoğlu, 2016).

Yaşam doyumunu etkileyecek faktörleri ana başlıklar halinde bahsedecek olursak; bireysel ve demografik faktörler, işin niteliğine ilişkin faktörler, çevresel ve toplumsal faktörler olarak sıralanabilir.

3.3.1. Bireysel ve Demografik Faktörler

Yaşam doyumunu alanında yapılan çeşitli çalışmalarda kişiliğin belli boyutlarının özellikle nevroz, dışa dönüklük ve pozitif-negatif etkinin yaşam doyumunun önemli belirleyicilerinden olduğu bulgusu elde edilmiştir (Palmer, Donaldson ve Stough, 2002).

Bireylerin karakter ve kişilik yapılarının farklı oluşu hayata ve yaşanmışlıklara farklı şekilde bakmalarını sağlar. Kişinin özgüveni ve bakış açısının farklılığı da yaşam doyumunu etkilemektedir. Bu yüzden özgüveni yüksek çalışanların yaşam doyumları daha da yüksek olacaktır (Keser 2006). Yaşam doyumuna ilişkin araştırmalar yaşın önemli olduğunu göstermektedir. Örnek verecek olursak, ergenlik yaşlarında duygusal değişimlerin yoğun olması bireyin bu duygusal ruh değişimlerinden belli ölçüde etkilendiğini göstermektedir (Leung ve Leung, 1992).

Cinsiyet üzerinden de birtakım çalışmalar yapılmıştır. Bu doğrultuda kadınların yaşam doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Donovan ve Halpern, 2002). Yaşam doyumuna etki eden diğer bir etken bireyin geliridir. Çalışma sonuçlarına göre gelirin yüksek olması yaşam memnuniyetine de olumlu katkı sağlamaktadır (Dilmaç ve Ekşi 2008). Yine yaşam doyumunu etkileyen kişisel faktörlerden birisi de eğitimidir. Araştırmaların birinde üniversite mezunlarının yaşam doyumunun daha alt seviyede okul bitiren bireylere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebinin eğitim seviyesi yükseldikçe, beklentiler artmakta ve hayal edilen terfi derecesine ulaşamaması yaşam doyumunun azalmasına sebep olduğu savunulmaktadır (Keser 2005).

3.3.2. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

Yaşam doyumuna ilişkin yapılan akademik çalışmalar sonucunda, yaşam doyumuna etki eden bir diğer faktörün çalışma hayatı olduğu belirlenmiştir. Kişiler hayatlarının büyük çoğunluğunu iş hayatlarında çalışarak geçirmektedirler. Bu sebeple iş hayatındaki ücret terfi olanakları ve yapılan işin özellikleri gibi etkenler yaşam doyumuna tesir etmektedir (Özdevecioğlu 2003). Çalışma hayatında bireyin kendisini faydalı hissetmemesi, hedeflerinin olması ve bu hedeflere karşılık çıkan sorunlarını çözebilme becerisi, kişinin kariyer ve yaşam doyumunu etkilemektedir (Verbruggen ve Sels, 2010).

3.3.3. Çevresel ve Toplumsal Faktörler

Yaşam doyumuna etki eden bir diğer faktör de çevresel faktörlerdir. Toplumun kültür yapısı, gelenekleri, inancı, yapısı ve değerleri bireyin yaşam doyumunu seviyesinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır (Suh, Diener ve Updegraff, 2008).

Çevresel faktörler bireylerin ruh hali ve davranışlarının yönlendirilmesinde ciddi etkisi vardır. Kişi ulaşmak istediği amaçlara çevresinin etkisiyle cesaretlenecektir. Bu süreçte maharetlerini göstererek amacına ulaştığında bu hazzı yakalamış olacak ve yaşam doyumunu tam anlamıyla hissedecektir (Yetim, 2001). Bireylerin sosyalleşmesi sürecinde, kulüp, dernek ve vakıf üyeliklerinin ciddi katkısı vardır. Birey bu araçlarla sosyal ortamı aynı zamanda da ailesi ve akrabalarıyla olan sosyal bağı da kişilerde yaşam doyumunu etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2003).

3.4. Yaşam Doyumunun Önemi

Duygusal temeli olan yaşam doyumunu kavramı, bireyin kişisel görüşü ve kendi öz değerlendirmesiyle oluşan durum veya sonucu ifade eden süreçtir. Ayrıca buna ek olarak kişinin yaşam standardının ve hayatından aldığı hazzı da yansıtmaktadır (Piccolo vd., 2005).

Son dönemlerde iş görenlerin kişisel çaba ve çalışmaları daha çok ön planda tuttuklarından, işe aidiyetleri zamanla zayıflamaktadır. Bu durum iş sadakati yüksek bireyleri bünyesine barındırmayı zorlaştırmaktadır. Bu noktada çalışanı örgüte bağlayacak en önemli noktalardan birisi olan ücret bile anlam ifade etmeyebilir. Örgüte olan aidiyeti yüksek olan çalışanları, elde tutmak için bireyin iş hayatının dışında kalan yaşamının da önemsendiğini hissetmesi gerekmektedir. Bu süreçlere ciddiye alan örgütler çok daha etkin ve performansı yüksek profildeki çalışanlarla, örgüte aidiyeti ve adanmışlıkları yüksek çalışanlara sahip olma mecburiyetindedir. Bu tarz durumlarda iş yerinde önemsendiğini hisseden ve örgütün imkanlarından faydalanan kişi yüksek iş doyumuna ulaşarak bunu da iş dışı yaşamına daha olumlu yansıtmaktadır (Keser, 2003).

İş hayatının ana unsuru olan bireyin tatmininin artması, iş sonucundaki çıktının kalitesini ve örgüte olan katkısını aynı oranda yansıtacaktır. İş hayatındaki birey hayalindeki işi yapıp, hayalindeki geliri sağlıyorsa, maddi ve manevi olarak yaşadığı tatmini hem kendisine hem de çevresine net bir şekilde yansıtacaktır. Tam aksi durumlarda doyuma ulaşmayan birey iş hayatındaki bu aksaklıkları, aile ve sosyal hayatına yansıtarak bu durumun yaşam doyumuna da etki etmesi kaçınılmaz hale gelecektir (Karakuş, 2011: 47).

Yaşam doyumunun pozitif yönde ilerlemesi için iş hayatı ve yaşamın dengeli olması gerekmektedir. Çünkü çalışan bireylerin denge kurması işverenlerin daha yüksek verim almalarına, personel devir hızının düşmesine, örgütte daha az rapor alınmasına ve işten

ayrılma niyetinin daha düşük seviyede olmasına sebep olacaktır. Şayet çalışanlar kendi hayatlarında düzenli uyku, eğlenceli aktiviteler ve tatil gibi etkinliklere yeterli zaman ayıramazlarsa bu durum iş yaşam dengesine olumsuz etki ederek, bu dengenin bozulmasına neden olacaktır. Bu dengeyi sağlayan bireyler hayata daha bağlı, daha pozitif ve daha verimli olacaklardır. Bu sayede bireyler, “Çalışmak için yaşamak” yerine “yaşamak için çalışmak” kuralını benimseyecektir. (Morgenstern, 2004). Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda yaşam doyumu yüksek olan bireyin hayat kalitesi de yükselecektir düşüncesini destekler nitelikte araştırmalar yer almaktadır (Keser, 2003).

Bireylerin neredeyse tamamı güncel hayatta sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu yaşananlar bireyde, negatif enerji, çaresizlik ya da umutsuzluk gibi ruhsal sorunlara yol açabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Bu sorunlar zamanla bireyin yaşamdan aldığı doyumu azalmaktadır. Ünal (2011)’a göre yaşam doyumu, kişinin mutlu hissetmesi, hayata anlam yüklemesi maddi olarak kendini güvenli hissetmesi ve çevresiyle olan sosyal ilişkilerinin geliştirilmesi bakımından oldukça önemlidir. Aksi takdirde yaşam doyumu olumsuz etkilenen kişi hayatının tamamında negatif yönde etkilenerek, mutsuzluk, çaresizlik gibi negatif hislere kapılacaktır (Gülcan, 2014). Ayrıca yaşam doyumu yüksek kişilerin, iş doyumunun da yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu tarz durumlar bireyin iş hayatın aynı zamanda örgüte de olumlu yansımaları olacaktır (Güldü, 2014).

Yaşam doyumu yüksek olan bireylerin yaşam kalitelerinin yüksek olduğu (Veenhoven, 1996), intihara meyiletme ve ruhsal bunalıma girme ihtimallerinin uzak olduğu (Diener vd., 1999) ifade edilmektedir. Akademik çalışmaların sonuçlarına göre yaşam doyumu yüksek olan bireylerin geleceğe yönelik daha başarılı, daha sağlıklı ve uzun yaşam oranlarına sahip bireyler olduğu tespiti yapılmıştır (Luhmann vd., 2013). Yaşam doyumunun yalnızca kişisel faydaları olmayıp bu durumun aynı zamanda topluma da fayda sağladığını söylemek mümkündür (Kula ve Çakar, 2015).

3.5. Yaşam Doyumunun Etkileri

Yaşam doyumunun çalışanların örgütsel yaşamına etkileri bulunmaktadır. Yaşamdan doyum sağlayamayan kişiler iş hayatında da mutsuz olmakta ve iş yerindeki performansı da olumsuz olarak etkilenmektedir (Turgut ve Mert, 2014). Özer ve Doğan (2017), yaşam doyumunu yüksek olan kişilerin iş performanslarının da yüksek olduğunu ve örgütsel

performansa katkı sağladığı, yaşam doyumu düşük olan kişilerin ise iş performanslarının da düşük düzeyde olduğunu bildirmektedir.

Yaşam doyumunun bir diğer etkisi, kişilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumlu yönde etkilemesi, daha etkili ve uygun başa çıkma becerileri sağlaması ve olumlu duygular ortaya çıkarması şeklinde ifade edilmektedir (Faraji ve Khademiyan, 2013). Yaşamdan doyum sağlayamayan kişilerde sağlık durumunun zayıf olduğu, depresyon belirtileri, kişilik sorunları, yetersiz sağlık davranışları ve düşük sosyal durum ortaya çıkmaktadır (Ng, Tey ve Asadullah, 2017).

Bireyin yaşam doyumunun yüksek olması; hayatı ve yaşam tarzına ilişkin farklılıkları, amaçlarına ulaşmasındaki inancı, kendine verdiği değer, hayata karşı pozitif tutum sergilemesi, kendisiyle ve geçmişiyile barışık olması, ilerleyen yaşlarda hatalarıyla yüzleşmesi ve günlük aktivitelerinden keyif almaları beklenmektedir (Nahcivan vd., 1999).

Özer ve Doğan (2017), yaşam doyumu üst seviye olan bireylerin, iş yerindeki verimliliklerinin daha yüksek olduğu: yaşam doyumu düşük olan bireylerin ise daha düşük örgüt performansı sergilediklerini bildirmektedir. Yaşam doyumunun bir başka etkisi, fiziksel ve ruhsal sağlığa ilişkin olumlu etkileri olması olarak ifade edilmektedir (Faraji ve Khademiyan, 2013). Ayrıca yaşam doyumu yüksek olan bireylerin değişikliklere karşı motivasyonları daha yüksek olmaktadır (Luhmann ve Hennecke, 2017). Düşük yaşam doyumuna sahip bireyler ise sağlık durumların bozuk, psikolojik problemlili ve kişilik sorunları olan bireyler olarak görülmektedir (Turgut ve Mert, 2014).

BÖLÜM 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama aracı, veri toplama süreci, araştırma modeli, hipotezler, verilerin analizinde kullanılan yöntemler, araştırmanın kısıtları ve ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini Sakarya ili merkezinde bulunan ve covid-19 tedavisi gören hastalara salgın döneminde pandemi hastanesi olarak hizmet sunan; Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Yenikent Devlet Hastanesi ve Toyotasa Acil Yardım Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından (hemşire ve tıbbi sekreterler) oluşmaktadır. Bu dönemde söz konusu hastanelerde Covid-19 pandemisi servisinde çalışan toplam sağlık çalışanı sayısı 1300'dür. Çalışmada örneklem seçimi iki aşamada yapılmıştır. İlk aşamada örnek büyüklüğü belirlenmiştir. İkinci aşamada ise mevcut örneklem büyüklüğü dikkate alınarak çalışmanın yapıldığı üç hastaneden örnekleme dahil edilmesi gereken çalışan sayısı tabakalı örnekleme yönteminden belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak her hastaneden yeterli sayıda sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Karagöz, 2014).

$$n = \frac{N * p * q * Z^2}{[(N - 1) * d^2] + (p * q * Z^2)}^1$$
$$n = \frac{1300 * 0,5 * 0,5 * 1,96^2}{[(1300 - 1) * 0,05^2] + (0,5 * 0,5 * 1,96^2)}$$
$$n = \frac{1248,52}{4,21} = 296,71 \cong 297$$

¹ Formülde;

N = Evren

n = Örneklem sayısı

p = Evren içinde ilgilendiğimiz özelliğin görülme sıklığı (0,50 alınmıştır)

q = Evren içinde ilgilendiğimiz özelliğin görülmemesi sıklığı (1-p)

Z = Güven düzeyine göre standart değer (normal dağılım tablolarından bulunur %95 için 1,96)

d = Göz yumulabilir yanılma (0,05 alınmıştır)

Formüle göre %95 güven aralığında minimum örneklem büyüklüğü 297'dir. Çalışmada 421 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemine göre hastanelerden örnekleme dahil edilmesi gereken ve çalışmaya katılan sağlık çalışanı sayısı Tablo 1'de görülmektedir. Buna göre hastanelerden %42 civarında daha fazla anket toplanmıştır.

Tablo 1: Tabakalı Örneklem Yöntemine Göre Örneklem Büyüklüğü

Hastane	Katılımcı Sayısı	Minimum Örnek	Ulaşılan örneklem
Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi	897	205	295
Yenikent Devlet Hastanesi	261	59	83
Toyotasa Acil Yardım Hastanesi	142	33	43
Toplam	1300	297	421

4.2. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak 4 Ölçek ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden oluşan online bir anket formu kullanılmıştır (Ek-1). Anket formu hakkında aşağıda kısaca bilgi verilmiştir.

Sosyo-demografik Özellikler: Anket formunun bu kısmı, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş unvanı, toplam çalışma süresi ve bulunduğu hastanede çalışma süresi özelliklerini belirlemeye yönelik yedi sorudan oluşan oluşmaktadır. Ayrıca anketin son bölümünde covid-19 testi yapılıp yapılmadığı ve sonucuna ilişkin iki adet soru yer almaktadır.

İş Aile Çatışması Ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen "İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği 5 sorudan oluşmakta olup; çalışmada yazarların iş aile çatışması ve aile iş çatışması ölçeğinin sadece bir bölümü (iş aile çatışması) alınarak kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde Cronbach alfa katsayısı 0,88 olup; Türkçe çalışmalarda yaygın olarak kullanılan ölçeğin Cronbach alfa değeri, 0,882 (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020) 0,89 (Erdilek Karabay, 2015) gibi benzer değerlerde bulunmuştur. Beş dereceli Likert tarzında düzenlenen ölçekte Kesinlikle katılmıyorum" ve (5) "Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir.

İş Stresi Ölçeği: Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilen ve Baltaş ve Baltaş (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Algılanan İş Stresi Ölçeği 15 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yazarlar Türkçe uyarlamasında ölçeğin Cronbach alfa katsayısı

0,84 olarak hesaplanmıştır. 5'li likert yapıda olup; hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman ve her zaman şeklinde sıralanmaktadır.

Yaşam Doyum Ölçeği: 1985 yılında Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. 1985 yılından itibaren çok sayıda uluslararası çalışmada kullanılan yaşam doyumu ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,80 civarında bulunmuştur (Vassar, 2008; Diener vd., 1985; Lewis vd., 1985). Köker (1991) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin Cronbach katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur. Dağlı ve Baysal, (2016) tarafından yapılan çalışma da ise 0,88 olarak bulunmuştur. 5'li Likert yapıdaki ölçek hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman ve her zaman şeklinde değerlendirilmektedir.

Covid-19 Duygu Durum Ölçeği: 7 soruda sorudan oluşan ölçek tez kapsamında oluşturulmuş olup; 5'li Likert yapıda hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman ve her zaman şeklinde derecelendirilmiştir.

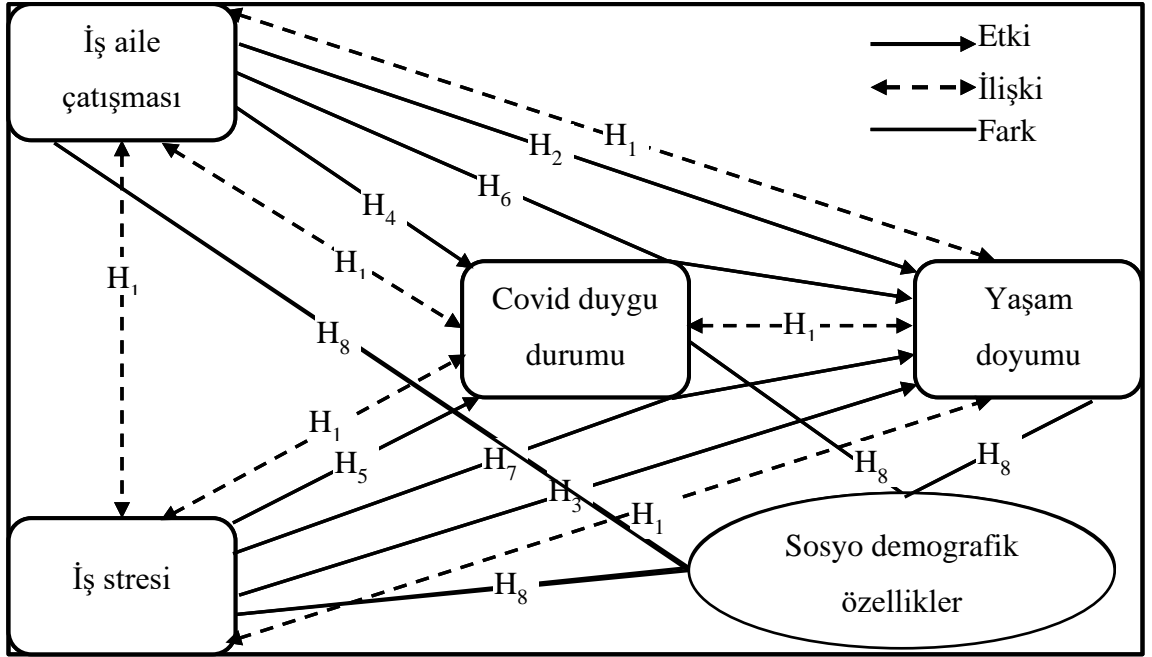
4.3. Veri Toplama Sureci

Veriler toplanmadan önce 10.11.2020 tarih ve E.1823 sayılı yazı ile Sakarya İl Sağlık Müdürlüğünden çalışmanın ilgili sağlık kuruluşlarında yapılması için araştırma izni alınmıştır (Ek-2). Çalışmanın etik kurallara uygunluğuna dair Sakarya Üniversitesi Etik Kurulundan 13.01.2021 tarih ve 30/ 1 numaralı kararla onay alınmıştır (Ek-3). Alınan izne uygun olarak çalışmadaki veriler online anket yöntemiyle 14.01.2021-15.02.2021 tarihleri arasında toplanmıştır.

4.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22 ve AMOS 22 programından yararlanılarak tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, yol analizi, bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Veriler %95 güven düzeyinde ($p=0,05$) analiz edilmiştir.

4.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 2: Araştırma Modeli

H₁: İş aile çatışması, iş stresi covid duygu durumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: İş aile çatışmasının yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: İş stresinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: İş aile çatışmasının covid duygu durumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₅: İş stresinin covid duygu durumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₆: İş aile çatışmasının yaşam doyumuna etkisinde covid duygu durumunun aracı rolü vardır.

H₇: İş stresinin yaşam doyumuna etkisinde covid duygu durumunun aracı rolü vardır.

H₈: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.

4.6. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu bölümde çalışmada kullanılan ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirliklerine ilişkin keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri ile iç tutarlılıklarına ilişkin bilgiler verilmektedir.

Geçerlilik, bir test veya ölçeğin ölçmek istenilen şeyi ölçebilme derecesini göstermektedir (Coşkun vd., 2015). Çalışmada bu amaçla ilk olarak keşfedici faktör analizi, sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek amacıyla öncelikle Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri ve Barlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. Çok iyi bir faktör analizinde KMO değerinin 0,80'den yüksek olması beklenmekle birlikte; 0,50'den büyük değerler de kabul görmektedir (Turanlı, Cengiz ve Bozkır, 2012). Dolayısıyla KMO testi sonucunda elde edilen değerlerin 0,50'den düşük çıkması faktör analizine devam edilemeyeceği anlamına gelmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

Barlett küresellik testi ise veri setinin faktör analizi için uygunluğunu gösteren bir testtir (Kazazoğlu, 2013). Çalışmada kullanılan ölçeklerin tamamının Barlett Küresellik Testi sonuçları anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre veriler faktör analizi için uygunluk koşullarını sağlamaktadır.

Çalışmada kullanılan iş aile çatışması ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi İş aile çatışması ölçeğinin KMO değeri 0,814 bulunmuş olup; ölçeğin Barlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($< 0,05$). Bu sonuçlara göre İş aile çatışması faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin açıklanan toplam varyansı %54,260'tır. Ölçeği oluşturan ifadelerin faktör yükleri 0,716-0,795 arasında değişmektedir. En yüksek faktör yüküne "İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum" ifadesi sahip olmasına karşılık; en düşük faktör yükü "İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum." İfadesine aittir. Bu bulgulara göre iş aile çatışması ölçeğinin ifadeleri arasında faktör yüklerinin dağılımı bakımından bir problem olmadığı ve tüm ifadelerin ortanın üzerinde bir faktör yükü aldığı söylenebilir.

Tablo 2: İş Aile Çatışmasına Ait Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları
KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,814
	Approx. Chi-Square	543,592
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000
Açıklanan toplam varyans		54,260
Cronbach Alpha		0,787
Özdeğer		2,713
İfadeler		Faktör Yükü
İA5 İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.		,795
İA1 İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.		,728
İA4 İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,722
İA2 İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.		,719
İA3 İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,716

Çalışmada kullanılan iş stresi ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo3'te görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi iş stresi ölçeğinin KMO değeri 0,928 bulunmuş olup; ölçeğin Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($<0,05$). Bu sonuçlara göre İş aile çatışması faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin açıklanan toplam varyansı %58,452'dir. Ölçeği oluşturan ifadelerin faktör yükleri 0,674-0,823 arasında değişmektedir. "Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?" (0,823) ifadesi en yüksek faktör yüküne, "Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?" (0,674) ifadesi ise en düşük faktör yüküne sahip ifadelerdir. Ölçeği oluşturan ifadelerin faktör yükleri genel olarak orta seviyelerde değerler almıştır.

Tablo 3: İş Stresi Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,928
	Approx. Chi-Square	5127,293
Bartlett's Test of Sphericity	df	105
	Sig.	0,000
Açıklanan toplam varyans		58,452
Cronbach Alpha		0,949
Özdeğer		8,768
İfadeler		Faktör yükü
İS14 Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?		,823
İS12 Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?		,817
İS13 İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşır mısınız?		,807
İS11 Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?		,806
İS15 İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?		,801
İS5 Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınıza düşünür müsünüz?		,793
İS4 Normal bir iş gününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?		,784
İS2 İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşer misiniz?		,759
İS9 Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?		,756
İS3 İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheye düşer misiniz?		,750
İS10 Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?		,742
İS8 İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?		,716
İS1 Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?		,713
İS6 İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?		,707
İS7 Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?		,674

Çalışmada kullanılan Covid duygu durumu ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi Covid duygu durumu ölçeğinin KMO değeri 0,890 bulunmuş olup; ölçeğin Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($<0,05$). Bu sonuçlara göre Covid duygu durumu ölçeğinden elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin açıklanan toplam varyansı %59,463'tür. Ölçeği oluşturan ifadelerin faktör yükü dağılımları 0,728 ile 0,823 arasında

değişmektedir. Ölçeği oluşturan ifadelerden “Yakın çevreme COVID-19 bulaştırmaktan kaygı duyuyorum.” (0,823) ifadesi en yüksek faktör yüküne sahip olmasına karşılık, “Covid 19 tanısı konulmuş hastalara hizmet vermek beni huzursuz ediyor.” (0,728) ifadesi en düşük faktör yüküne sahiptir. İfadelerin genel olarak faktör yükleri yüksek seviyelerde bulunmaktadır.

Tablo 4: Covid 19 Duygu Durumu Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
	Approx. Chi-Square	1397,566
Bartlett's Test of Sphericity	df	21
	Sig.	,000
Açıklanan toplam varyans		59,463
Cronbach Alpha		0,884
Özdeğer		4,162
İfadeler		Faktör yükü
CDD3 Yakın çevreme COVID-19 bulaştırmaktan kaygı duyuyorum.		,823
CDD5 Covid 19 hastalarına hizmet sunmayı vatandaşlık borcu olarak kabul ediyorum		,814
CDD7 Covid-19 hastalarına müdahale sürecinde arkadaşlarımdan gerekli desteği alırım		,769
CDD6 Covid 19 hastalarına hizmet sunmak beni rahatsız etmiyor		,763
CDD4 Standartlara uygun davrandığım sürece Covid-19 hastalarına hizmet sunmak risk oluşturmaz		,756
CDD2 Kendime COVID-19 bulaşmasından kaygı duyuyorum.		,740
CDD1 Covid 19 tanısı konulmuş hastalara hizmet vermek beni huzursuz ediyor.		,728

Yaşam Doyumu ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi yaşam doyumu ölçeğinin KMO değer 0,879 bulunmuş olup; ölçeğin Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur (<0,05). Bu sonuçlara göre Covid duygu durumu ölçeğinden elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin açıklanan toplam varyansı %70,762’dir. Ölçeği oluşturan ifadelerin faktör yükü dağılımları 0,742-0,873 arasında değişmektedir. “Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.” (0,873) ifadesi en yüksek faktör yüküne sahip olmasına karşılık; “Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim” (0,742) ifadesi en düşük faktör yükünü almıştır.

Tablo 5: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları
KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,879
	Approx. Chi-Square	1221,593
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000
Açıklanan toplam varyans		70,762
Cronbach Alpha		0,894
Özdeğer		3,538
İfadeler		Faktör yükü
YD4 Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.		,873
YD2 Yaşam koşullarım mükemmeldir.		,872
YD3 Yaşamımdan memnunum		,864
YD1 İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.		,847
YD5 Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim		,742

Ölçeklerin keşfedici faktör analizi sonucunda yapısal geçerliliğin sağlandığı belirlendikten sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeklerin uyum iyiliği indekslerinin uygun olup olmadığı test edilmiştir. Tablo 6'da sık kullanılan uyum indekslerinin standart değerleri ve ölçeklerden elde edilen indeks değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, iş stresi, iş aile çatışması ve yaşam doyumu ölçekleri RMSEA dışındaki tüm indekslerde mükemmel uyum göstermiştir. Sadece RMSEA indeksleri kabul edilebilir uyum düzeyinde kalmıştır. Covid duygu durumu ölçeği ise CMIN/DF ve RMSEA ölçütleri dışındaki tüm indekslerde mükemmel uyum, bu iki indekste ise kabul edilebilir uyum şartlarını sağlamaktadır. Bu sonuçlara göre çalışmada kullanılan ölçeklerin tamamı kullanılabilirlik bakımından gerekli koşulları sağlamaktadır.

Tablo 6: Bazı Uyum İyiliği İndeksleri Kabul Aralıkları ve Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	İş Stresi	İş-Aile Çatışması	Covid Duygu Durumu	Yaşam Doyumu
Ki-kare (CMIN)			231,519	9,455	43,183	13,658
DF			84	4	13	5
CMIN/DF	$X^2/DF \leq 5$	$X^2/DF \leq 3$	2,756	2,364	3,322	2,732
p			0,000	0,000	0,000	0,018
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI$	0,932	0,991	0,973	0,987
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	$0,95 \leq NFI$	0,955	0,983	0,969	0,989
TLI (NNFI)	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	$0,95 \leq NNFI$	0,964	0,975	0,965	0,986
IFI	$0,90 \leq IFI < 0,95$	$0,95 \leq IFI$	0,971	0,990	0,978	0,993
CFI	$0,90 \leq CFI < 0,95$	$0,95 \leq CFI$	0,971	0,990	0,978	0,993
RMSEA	$0,05 < RMSEA < 0,08$	$0,05 \geq RMSEA$	0,065	0,057	0,074	0,064
RMR	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	$0,05 > RMR$	0,024	0,006	0,016	0,017

Kaynak: Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*.

Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ölçeklerin kullanımında önemli kriterlerden biri de güvenilirlik koşullarını sağlamasıdır. Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin benzer koşullar altında tekrar uygulandığında benzer sonuçlar vermesi olarak ifade edilmektedir (Coşkun vd., 2015). Çalışmada güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısında yararlanılmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzerinde olması genel olarak güvenilirlik yeterli bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2017). Çalışmada kullanılan ölçeklerden; iş aile çatışması ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,787 bulunmuştur. Ölçeğin orijinalinde 0,88 bulunan bu katsayı, Sayıldı ve Büyükyılmaz (2020) çalışmasında 0,882 ve Erdilek Karabay (2015) çalışmasında ise 0,89, Akın ve Karakulak (2019) 0,82 ve Efeoğlu (2006) 0,83 bulmuştur. Buna göre Türkçe çalışmalarda seçilen örneklem ve elde edilen verilere göre bu değerinde bazı farklılıklar olduğu söylenebilir. İş stresi ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,949 bulunmuştur. Baltaş ve Baltaş (2010) çalışmasında 0,84 olarak hesaplanan bu değer, Çivilidağ çalışmasında 0,83, Vatansever Bayraktar ve Gökpınar (2021) 0,879 olarak hesaplamıştır. Bu tez çalışması sürecinde hazırlanan Covid duygu durum ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,884'tür. Yaşam doyumu ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,894 bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa değeri Dağlı ve Baysal (2016)

alışmasında 0,88, Koker (1991) alışmasında ise 0,85 olarak bulunmuştur. Bu bulgulara gore olekler guvenilirlik koştullarını sağlamaktadır.

BÖLÜM 5: BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde çalışmaya ait ölçeklere verilen yanıtlara sonucunda ortaya çıkan, bulgular ve analizlere yer verilmiştir.

5.1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvanları toplam çalışma süreleri ve kurum çalışma sürelerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablo 7’de görüldüğü üzere, katılımcıların 253’ü (%60,4) kadın ve 166’sı (39,6) erkektir. Buna göre kadın katılımcılar daha fazladır. Katılımcıların 278’i (%66) evli ve 143’ü (%34) bekârlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımlarına bakıldığında 30 (%7,5) kişi 25 yaş altı, 97 (%24,3) kişi 25-29, 72 (%18) kişi 30-34, 117 (29,3) kişi 35-39, 55 (13,8) kişi 40-44 ve 29 (%7,3) kişi 45 üzeri yaş grubundadır. Eğitim durumuna göre katılımcıların 76’sı (%18,1) lise, 117’si (%27,8) ön lisans, 177’si (%42) lisans ve 51’i (%12) lisansüstü eğitim almıştır. Bu dağılıma bakıldığında katılımcılar arasında lisans mezunlarının daha yüksek sayı ve orana sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların 305 (%72,4)’i hemşire ve 116 (%27,6)’sı tıbbi sekreterlerden oluşmaktadır. Ayrıca toplam çalışma sürelerinde 74’ü (%17,6) 5 yıldan daha az, 122’si (%29) 5-9 yıl, 108’i (%25,7) 10-14 yıl, 61’i (%14,5) 15-19 yıl ve 56’sı (%13,3) da 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ise 160’ının (%38) 5 yıldan daha az, 141’inin (%33,5) 5-9 yıl, 82’sinin (%19,5) 10-14 yıl ve 38’inin 15 yıl ve üzerinde halen çalıştıkları kurumlarda görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

	Değişken	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	253	60,4
	Erkek	166	39,6
	Toplam	419	100,0
Medeni durum	Evli	278	66,0
	Bekar	143	34,0
	Toplam	421	100,0
Yaş Grupları	<25	30	7,5
	25-29	97	24,3
	30-34	72	18,0
	35-39	117	29,3
	40-44	55	13,8
	≥45	29	7,3
	Toplam	400	100,0
Eğitim durumu	Lise	76	18,1
	Ön lisans	117	27,8
	Lisans	177	42,0
	Lisansüstü	51	12,1
	Toplam	421	100,0
Unvan	Hemşire	305	72,4
	Tıbbi sekreter	116	27,6
	Toplam	421	100,0
Toplam Çalışma Süresi	<5 yıl	74	17,6
	5-9 yıl	122	29,0
	10-14 yıl	108	25,7
	15-19 yıl	61	14,5
	≥20 yıl	56	13,3
	Toplam	421	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	<5 yıl	160	38,0
	5-9 yıl	141	33,5
	10-14 yıl	82	19,5
	≥15 yıl	38	9,0
	Toplam	421	100,0

5.2. Çalışmadan Elde Edilen Tanımlayıcı İstatistiksel Sonuçlar

Tablo 8’de katılımcıların örneklem üzerinden gerçekleştirilen, kullanılan ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin analiz yer almaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere iş aile çatışmasının puan ortalaması $3,17\pm 0,363$, (orta) covid duygu durumunun $2,31\pm 0,556$, (düşük) yaşam doyumunun $3,21\pm 0,866$ (orta) ve iş stresinin de $2,72\pm 0,643$ (orta) düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlarla birlikte katılımcıların iş aile çatışması ve yaşam doyumu daha yüksek ortalamaya sahip olmakla birlikte; iş stresi ve Covid duygu durumu düzeyleri daha düşük seviyededir.

Tablo 8: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ort.	S.S.
İş-Aile Çatışması	3,14	0,363
Covid Duygu Durumu	2,31	0,556
Yaşam Doyumu	3,21	0,866
İş Stresi	2,72	0,643

0-2,33 düşük; 2,34-3,66 orta, 3,67-5,00 yüksek.

5.3. İş Aile Çatışması, Covid Duygu Durumu, Yaşam Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki

İş stresi, iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye ait bulgular tablo 9'da görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, iş stresi ile Covid duygu durumu ($r=0,229$) arasında pozitif ve iş stresi ile yaşam doyumu arasında ($r=-0,453$) negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Ayrıca, Covid duygu durumu ile yaşam doyumu ($r=-0,213$) arasında da anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna karşılık iş aile çatışması ile iş stresi ($r=-0,033$), Covid duygu durumu ($r=0,06$) ve yaşam doyumu ($r=0,088$) arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Literatürde farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte korelasyon katsayısının 0,70-1,00 arasında bulunması yüksek, 0,30-0,70 arasında bulunması orta ve 0,30'un altında bulunması düşük düzeyde bir ilişki olarak değerlendirilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Buna göre iş stresi ile Covid duygu durumu ve yaşam doyumu ve Covid duygu durumu ile yaşam doyumu arasında düşük seviyelerde ilişki olduğu söylenebilir. Buna göre **H₁** (İş aile çatışması, iş stresi covid duygu durumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki vardır.) hipotezi iş aile çatışması, iş stresi, Covid duygu durumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki bakımından reddedilmesine karşılık; iş stresi, Covid duygu durumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki bakımından kabul edilmiştir.

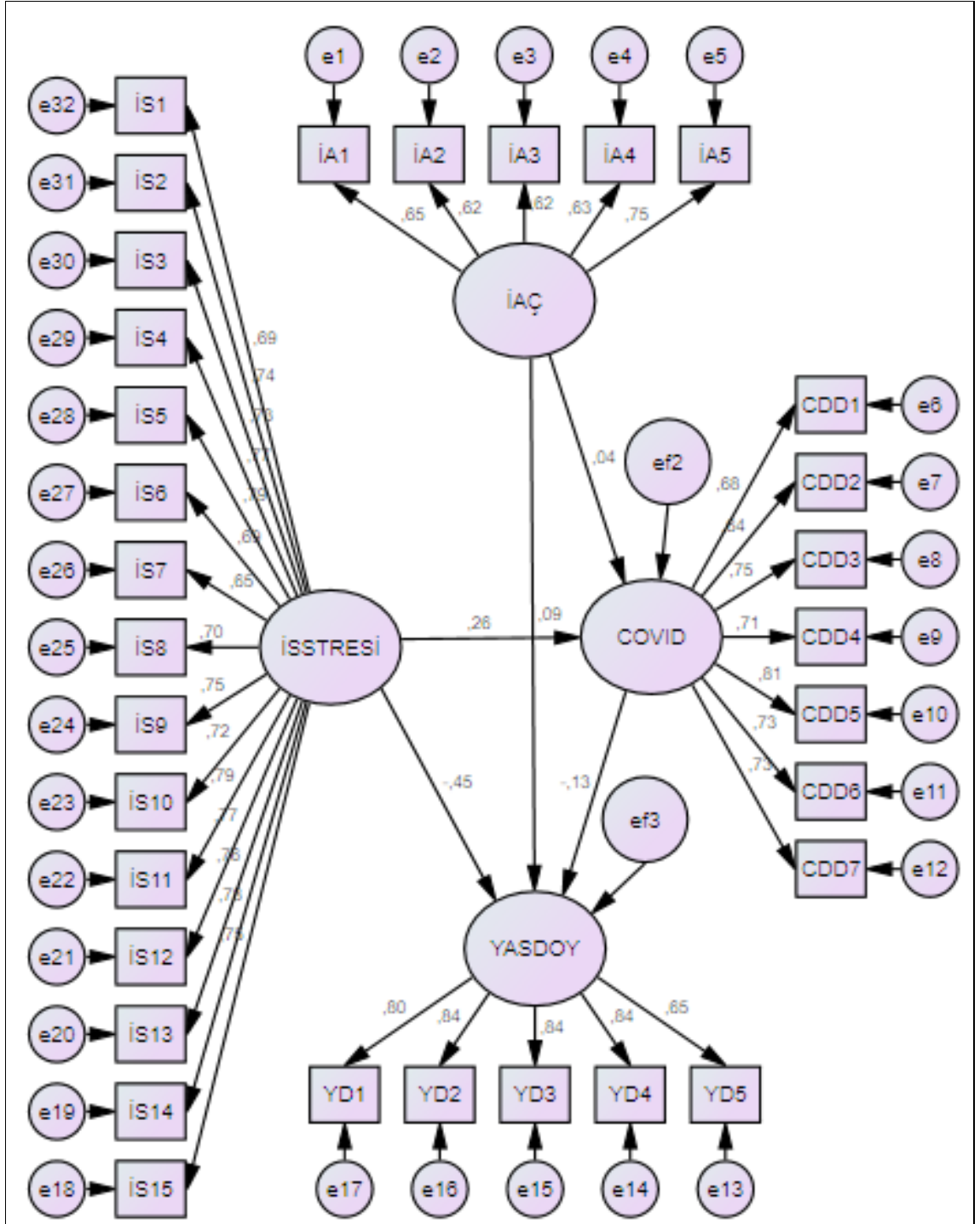
Tablo 9: İş Aile Çatışması, Covid Duygu Durumu, Yaşam Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki

	1	2	3	4
İş stresi (1)	1	-,033	,229**	-,453**
İş Aile Çatışması (2)	-,033	1	,006	,088
Covid Duygu Durumu (3)	,229**	,006	1	-,213**
Yaşam Doyumu (4)	-,453**	,088	-,213**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.4. İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bu Etkide Covid Duygu Durumunun Aracı Rolü

Şekil 2’de çalışma modeline göre geliştirilen yol analizinin çıktısı görülmektedir. Şekilde verilen uyum indeksleri incelendiğinde CMIN/DF, IFI, TLI, CFI, RMSEA ve RMR indekslerinin mükemmel uyum; GFI ve NFI indekslerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdikleri görülmektedir. Buna göre yol analizi uyum indeksleri kriterlerini karşılamaktadır.



CMIN= 840,606; DF= 456; CMIN/DF= 1,843; p=0,000; GFI=0,886; AGFI; 0,868; NFI=0,906; IFI=0,955; TLI=0,951; CFI=0,955; RMSEA= 0,45; RMR=0,029

Şekil 3: İş Stresi ve İş Aile Çatışmasının Yaşam Doymuna Etkisinde Covid Duygu Durumunun Aracı Rolünü Gömsteren Yol Analizi Modeli

Tablo 10’da İş aile çatışması ve algılanan iş stresinin covid duygu durumu ve yaşam doyumuna, covid duygu durumunun ise yaşam doyumuna etkisi görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, iş aile çatışmasının Covid duygu durumu ve yaşam

doyumunu üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna karşılık algılanan iş stresinin covid duygu durumu üzerinde pozitif ve yaşam doyumunu üzerinde ise negatif etkisi bulunmaktadır ($p<0,05$). Ayrıca aracı değişken olarak kullanılan Covid duygu durumu da yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre **H₂** (İş aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır.) ve **H₄** (İş aile çatışmasının covid duygu durumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.) hipotezleri reddedilmesine karşılık; **H₃** (İş stresinin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı etkisi vardır.) ve **H₅** (İş stresinin covid duygu durumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.) hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 10: İş stresi ve İş Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu ve Covid Duygu Durumuna Etkisi

			β	S.H.	C.R.	p
Covid duygu durumu	←	İş aile çatışması	-,031	,078	-,549	,583
Covid duygu durumu	←	İş stresi	,259	,037	4,694	***
Yaşam doyumunu	←	Covid duygu durumu	-,131	,073	-2,544	,011
Yaşam doyumunu	←	İş stresi	-,448	,056	-7,677	***
Yaşam doyumunu	←	İş aile çatışması	-,084	,101	-1,637	,102

Yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının Covid tanısı konmuş hastalara hizmet vermesinin mevcut algılanan iş stresi üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Tablo 11’de görüldüğü gibi, iş stresinin yaşam doyumuna etkisinde Covid duygu durumunun aracı rolü-0,034 bulunmuştur. Nihai olarak Covid duygu durumunun etkisi de dikkate alındığında toplamda iş stresi yaşam doyumunu ortaya yakın bir düzeyde etkilemektedir ($\beta=0,482$) ve bu etkide Covid duygu durumunun aracı rolü bulunmaktadır.

Tablo 11: İş Stresi ve İş Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerinde Dolaylı ve Toplam Etkisi

Dolaylı Etki					
Bağımlı Değişken		Aracı Değişken	Bağımsız Değişken	β	
Yaşam doyumunu	←	Covid duygu durumu	←	İş stresi	-,034
Yaşam doyumunu	←	İş aile çatışması	←	İş stresi	,004
Toplam Etki					
Bağımlı Değişken			Bağımsız Değişken	β	
Yaşam doyumunu	←		İş stresi	-,482	
Yaşam doyumunu	←		İş aile çatışması	-,080	

Bu bulgulara göre **H₆** (İş aile çatışmasının yaşam doyumuna etkisinde covid duygu durumunun aracı rolü vardır.) hipotezi reddedilmesine karşılık; **H₇**: (İş stresinin yaşam doyumuna etkisinde covid duygu durumunun aracı rolü vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

5.5. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Fark Analizi Sonuçları

Tablo 12’de katılımcıların cinsiyetlerine göre yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi cinsiyete göre katılımcıların iş stresi, iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre **H₈** (Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.) hipotezi cinsiyet özelliği bakımından reddedilmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizi Sonuçları

		n	Ortalama	S. Sapma	t	p
İş stresi	Kadın	253	2,712	0,652	-0,171	0,864
	Erkek	166	2,723	0,617		
İş aile çatışması	Kadın	253	2,881	0,336	1,280	0,201
	Erkek	166	2,833	0,400		
Covid duygu durumu	Kadın	253	2,277	0,527	-1,146	0,252
	Erkek	166	2,341	0,595		
Yaşam doyumunu	Kadın	253	3,213	0,852	0,030	0,976
	Erkek	166	3,211	0,894		

Tablo 13’te katılımcıların medeni durumlarına göre bağımsız örneklem t testi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi katılımcıların medeni durumlarına göre iş stresi ve Covid duygu durumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Buna karşılık iş aile çatışması ve yaşam doyumunu düzeylerinde anlamlı fark vardır ($p<0,05$). Hem iş aile çatışması hem de yaşam doyumunda evli katılımcıların katılım düzeyi daha yüksektir. Buna göre evlilerin iş aile çatışması daha yüksek olmasına rağmen, bu durumdan yaşam doyumlarının olumsuz etkilenmediği söylenebilir. Bu bulgulara göre **H₈** (Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.) hipotezi medeni durum özelliği bakımından iş stresi ve Covid duygu durumu için reddedilmiş ve iş aile çatışması ve yaşam doyumunu için kabul edilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Fark Analizi Sonuçları

		n	Ortalama	S. Sapma	t	p
İş stresi	Evli	278	2,69	0,625	-1,423	0,155
	Bekar	143	2,78	0,673		
İş aile çatışması	Evli	278	2,90	0,358	3,102	0,002
	Bekar	143	2,79	0,361		
Covid duygu durumu	Evli	278	2,29	0,543	-1,073	0,284
	Bekar	143	2,35	0,582		
Yaşam doyumu	Evli	278	3,36	0,811	5,195	0,000
	Bekar	143	2,91	0,895		

Tablo 14'te katılımcıların unvanlarına göre yapılan bağımsız örnekler t testi sonuçları görülmektedir. Tabloda da görüldüğü gibi iş stresi hemşire ve tıbbi sekreterler bakımından farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Hemşirelerin stres düzeyleri tıbbi sekreterlere göre daha yüksek seviyede bulunmaktadır. Buna karşılık iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumu düzeylerinde istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Bu bulgulara göre **H₈** (Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.) hipotezi katılımcıların unvanları bakımından iş stresi için kabul; iş aile çatışması Covid duygu durumu ve yaşam doyumu için reddedilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Unvanlarına Göre Fark Analizi Sonuçları

Unvan		n	Ortalama	S. Sapma	t	p
İş stresi	Hemşire	305	2,77	0,635	2,701	0,007
	Tıbbi sekreter	116	2,58	0,646		
İş aile çatışması	Hemşire	305	2,87	0,352	0,830	0,407
	Tıbbi sekreter	116	2,84	0,391		
Covid duygu durumu	Hemşire	305	2,30	0,544	-0,097	0,923
	Tıbbi sekreter	116	2,31	0,592		
Yaşam doyumu	Hemşire	305	3,22	0,845	0,443	0,658
	Tıbbi sekreter	116	3,18	0,923		

Tablo 15'te katılımcıların yaşlarına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların yaş gruplarına göre iş aile çatışması düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Buna karşılık iş stresi, Covid duygu durumu ve yaşam doyumlarında anlamlı fark bulunmaktadır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan post hoc analizi sonuçlarına göre iş stresinde fark; < 25 yaş grubu katılımcılar ile 25-29, 35-39, 40-44 ve ≥ 45 grubu katılımcılardan kaynaklanmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre < 25 yaş grubu katılımcıların iş stresi düzeyi diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeydedir. Covid duygu durumunda

farklılık 25 yaş grubu katılımcılar ile 35-39 ve 40-44 yaş grubu katılımcılardan kaynaklanmaktadır ($p<0,05$). <25 yaş grubu katılımcıların Covid sebebiyle yaşadıkları duygusal durumlar 35-39 ve 40-44 yaş grubuna göre daha yüksek seviyelerdedir. Yaşam doyumunda ise farklılık 25 yaş grubu katılımcılar ile 25-29, 35-39, 40-44 ve ≥ 45 grubu katılımcılardan kaynaklanmaktadır ($p<0,05$). <25 yaş grubu katılımcılar farklılık bulunan diğer yaş gruplarına göre yaşam doyum seviyeleri daha düşük seviyelerde kalmaktadır.

Tablo 15: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi Sonuçları

		n	Ort.	S.S.	F	p	Post Hoc
İş stresi	$<25^1$	30	2,99	0,682	2,336	0,041	1-2 P=0,048 1-4 p=0,010 1-5 p=0,017 1-6 p=0,014
	25-29 ²	97	2,72	0,575			
	30-34 ³	72	2,84	0,683			
	35-39 ⁴	117	2,65	0,708			
	40-44 ⁵	55	2,64	0,507			
	$\geq 45^6$	29	2,57	0,613			
	Toplam	400	2,72	0,644			
İş aile çatışması	$<25^1$	30	2,82	0,312	1,221	0,299	
	25-29 ²	97	2,81	0,360			
	30-34 ³	72	2,94	0,383			
	35-39 ⁴	117	2,86	0,355			
	40-44 ⁵	55	2,87	0,372			
	$\geq 45^6$	29	2,88	0,442			
	Toplam	400	2,86	0,368			
Covid duygu durumu	$<25^1$	30	2,63	0,710	3,147	0,008	1-4 P=0,009 1-5 p=0,03
	25-29 ²	97	2,34	0,523			
	30-34 ³	72	2,29	0,547			
	35-39 ⁴	117	2,24	0,608			
	40-44 ⁵	55	2,17	0,428			
	$\geq 45^6$	29	2,34	0,421			
	Toplam	400	2,30	0,559			
Yaşam doyumunu	$<25^1$	30	2,67	0,901	2,851	0,015	1-2 P=0,035 1-3 P=0,041 1-4 p=0,020 1-5 p=0,009 1-6 p=0,021
	25-29 ²	97	3,21	0,884			
	30-34 ³	72	3,22	0,837			
	35-39 ⁴	117	3,23	0,850			
	40-44 ⁵	55	3,34	0,799			
	$\geq 45^6$	29	3,38	0,911			
	Toplam	400	3,21	0,867			

Buna göre **H₈** (Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.) hipotezi

katılımcıların yaş gruplarına göre iş stres, Covid duygu durumu ve yaşam doyumu için kabul ve iş aile çatışması için reddedilmiştir.

Tablo 16’da katılımcıların eğitim durumuna göre iş stresi, iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumlarında farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi, katılımcıların eğitim durumlarına göre iş aile çatışması ve Covid duygu durumunda istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna karşılık iş stresi ve yaşam doyumlarında anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). İş setresinde farklılık lisans mezunları ile lise, ön lisans ve lisans üstü eğitim alanlardan kaynaklanmamaktadır ($p<0,05$). Lisans düzeyinde eğitim alanların iş stresi düzeyi diğer gruplara göre daha yüksek seviyededir. Lisans düzeyinde eğitim alanların daha çok hastalara ön safta hizmet sunan hemşirelerden oluşması unvanlar bakımından yapılan fark analizi sonuçları ile birbirini destekler niteliktedir.

Tablo 16: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları

		n	Ort	S.S.	F	p
İş stresi	Lise ¹	76	2,58	0,624	6,375	0,000
	Ön lisans ²	117	2,62	0,635		
	Lisans ³	177	2,88	0,594		
	Lisansüstü ⁴	51	2,62	0,745		
	Toplam	421	2,72	0,643		
İş aile çatışması	Lise ¹	76	2,84	0,354	,686	0,561
	Ön lisans ²	117	2,83	0,415		
	Lisans ³	177	2,88	0,348		
	Lisansüstü ⁴	51	2,90	0,295		
	Toplam	421	2,86	0,363		
Covid duygu durumu	Lise ¹	76	2,41	0,686	2,532	0,057
	Ön lisans ²	117	2,21	0,484		
	Lisans ³	177	2,34	0,537		
	Lisansüstü ⁴	51	2,25	0,541		
	Toplam	421	2,31	0,557		
Yaşam doyumu	Lise ¹	76	3,04	0,908	7,124	0,000
	Ön lisans ²	117	3,39	0,882		
	Lisans ³	177	3,07	0,837		
	Lisansüstü ⁴	51	3,55	0,697		
	Toplam	421	3,21	0,866		

Katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinde de farklılık iş stresine benzer şekilde lisans düzeyinde eğitim alanlar ile lise, ön lisans ve lisansüstü eğitim alanlardan kaynaklanmaktadır ($p<0,05$). Lisans düzeyinde eğitim alanların yaşam doyumu diğer

düzeylede eğitim alanlara göre daha düşük seviyelerde bulunmaktadır. Bu bulgular sonucunda **H₈** (Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.) hipotezi iş stresi ve yaşam doyumu için kabul; Covid duygu durumu ve iş aile çatışması için reddedilmiştir.

Tablo 17’de katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre iş stresi, iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumlarında farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi değişkenlerin hiçbirinde toplam çalışma sürelerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Buna göre **H₈** (Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.) hipotezi katılımcıların toplam çalışma süreleri bakımından reddedilmiştir.

Tablo 17: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Fark Analizi Sonuçları

	Yıl	n	Ort.	S.S.	F	p
İş stresi	<5 yıl	74	2,86	0,632	2,065	0,085
	5-9 yıl	122	2,69	0,610		
	10-14 yıl	108	2,78	0,706		
	15-19 yıl	61	2,60	0,671		
	≥20	56	2,62	0,532		
	Toplam	421	2,72	0,643		
İş aile çatışması	<5	74	2,86	0,289	1,417	0,228
	5-9	122	2,80	0,422		
	10-14	108	2,88	0,334		
	15-19	61	2,89	0,347		
	≥20	56	2,93	0,377		
	Toplam	421	2,86	0,363		
Covid duygu durumu	<5	74	2,47	0,595	2,145	0,074
	5-9	122	2,28	0,578		
	10-14	108	2,26	0,548		
	15-19	61	2,30	0,510		
	≥20	56	2,26	0,495		
	Toplam	421	2,31	0,556		
Yaşam doyumunu	<5	74	3,02	0,917	2,371	0,052
	5-9	122	3,24	0,825		
	10-14	108	3,14	0,908		
	15-19	61	3,32	0,774		
	≥20	56	3,44	0,855		
	Toplam	421	3,21	0,866		

Tablo 18’de katılımcıların halen çalıştıkları kurumlardaki çalışma sürelerine göre iş stresi, iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumlarında farklılık olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Tablodan da anlaşıldığı üzere katılımcıların halen çalıştıkları kurumlardaki çalışma sürelerine göre iş

aile çatışması ve yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna karşılık iş stresi ve Covid duygu durumunda istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır. Post hoc analizi sonuçlarına göre fark 5-9 yıl çalışanlar ile <5 yıl çalışanlar ve 10-14 yıl çalışanlardan kaynaklanmaktadır ($p<0,05$). 5-9 yıl çalışanların iş stresi düzeyi farkın kaynaklandığı diğer gruplara göre daha düşük seviyededir. Covid duygu durumunda ise farklılık <5 yıl çalışanlar ile 5-9 yıl çalışanlardan kaynaklanmaktadır. 5-9 yıl çalışanların covid duygu düzeyleri <5 yıl çalışanlara göre daha düşük seviyelerde bulunmaktadır. Bu bulgulara göre **H₈** (Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı fark vardır.) hipotezi katılımcıların halen çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri esas alındığında iş stresi ve Covid duygu durumu bakımından kabul; iş aile çatışması ve yaşam doyumu bakımından reddedilmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Halen Çalıştıkları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Fark Analizi Sonuçları

	Yıl	n	Ort.	S.S.	F	p	Post Hoc
İş stresi	<5 yıl ¹	160	2,80	0,635	2,711	0,045	1-2 p=0,012 2-3 p=0,034
	5-9 yıl ²	141	2,61	0,587			
	10-14 yıl ³	82	2,80	0,741			
	≥15 yıl ⁴	38	2,65	0,596			
	Toplam	421	2,72	0,643			
İş aile çatışması	<5 yıl ¹	160	2,84	0,350	0,517	0,671	
	5-9 yıl ²	141	2,88	0,386			
	10-14 yıl ³	82	2,85	0,353			
	≥15 yıl ⁴	38	2,90	0,359			
	Toplam	421	2,86	0,363			
Covid duygu durumu	<5 yıl ¹	160	2,42	0,597	4,214	0,006	1-2 p=0,006
	5-9 yıl ²	141	2,21	0,528			
	10-14 yıl ³	82	2,23	0,526			
	≥15 yıl ⁴	38	2,33	0,467			
	Toplam	421	2,31	0,557			
Yaşam doyumu	<5 yıl ¹	160	3,10	0,870	2,433	0,065	
	5-9 yıl ²	141	3,34	0,775			
	10-14 yıl ³	82	3,16	0,984			
	≥15 yıl ⁴	38	3,33	0,848			
	Toplam	421	3,21	0,866			

TARTIŞMA VE SONUÇ

Dünyada geçmişten günümüze belirli dönemlerde insanlığı etkileyen salgınlar yaşanmıştır. Ancak son yüzyılın en büyük salgını olan Covid-19 pandemisi neredeyse dünyadaki tüm ülkeleri etkileyen, birçok ülkede sağlık sistemlerini ciddi krizlerle karşı karşıya bırakan, yüz binlerce kişinin ölümüne ve global çapta çok ağır ekonomik bedeller ödenmesine neden olmuştur. Bütün bunların yanı sıra bireysel, ailesel veya toplumsal düzeyde sağlık çalışanları üzerinde çok ciddi etkiler bırakmıştır. İş stresi, iş aile çatışması ve yaşam doyumu bu sebeple bu dönemde çalışılması gereken önemli konulardan biri olarak seçilmiş ve bu çalışma yapılmıştır.

Türk Sağlık Sisteminin en önemli avantajlarından birisi evrensel sosyal sağlık sigortasının sağladığı imkanlarla vatandaşların çok düşük oranda katkı payı ödeyerek hizmete ulaşabilmeleridir. Vatandaş bakımından önemli bir avantaj olarak görülebilen ulaşılabilirlik, gereksiz hizmet kullanımı, sağlık harcamalarında israf gibi birtakım nedenlerle bir taraftan sistemi zorlarken; diğer taraftan da sağlık personelinin üzerindeki iş yükü ve iş baskısını olması gerekenden çok daha fazla düzeylerde arttırmıştır. Sağlık hizmeti sunucuları arasında hekimlerle birlikte hastalarla en fazla temas kuran, sağlık hizmetlerinin neredeyse her alanında bulunan hemşire ve tıbbi sekreterler normal hizmet dönemlerinde olduğu gibi pandemi döneminde de hizmet sunumunda çok ciddi rol oynamışlardır.

Özellikle salgının başlangıç sürecinde, hastalıkla ilgili bilinmezlikler ve bırakacağı etkilerin henüz tam olarak bilinemediği zamanlarda hemşire ve tıbbi sekreterler hekimlerle birlikte hastalara en yakın teması olan çalışanlar arasında yer almaktaydı. Bu dönemlerde ailelerini ve yakınlarını hastalığı bulaştırmamak adına, onlardan uzak bir şekilde yurtlarda ya da misafirhanelerde kalarak sağlık hizmeti sunmaya devam etmişlerdir. Covid-19 pandemisinin sebep olduğu bu şartlar altında hizmet veren sağlık personelinin iş stresi ve iş aile çatışması yaşaması ve yaşam doyumunun bundan etkilenmesi kaçınılmaz olarak kabul edilmektedir. Çalışmaya ilişkin sonuçlar da bu durumu destekler mahiyettedir. Katılımcıların iş aile çatışması ve yaşam doyumu düzeyleri daha yüksek ortalama değerlere sahip olmasına karşılık iş stresi ve Covid duygu durumu düzeyleri daha düşük seviyelerde bulunmaktadır.

Çalışmada iş stresi ve Covid duygu durumu arasında düşük ve pozitif; iş stresi ve yaşam doyumu arasında ise orta düzeylerde ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu (2016) tarafından yapılan çalışmada da iş stresi ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Covid duygu durumuna ilişkin çalışmalara rastlanmamakla birlikte özellikle Covid-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının iş stresinin yüksek olmasının ve bu durumdan yaşam doyumu düzeylerinin olumsuz etkilenmesi normal kabul edilebilir. Buna karşılık çalışmada iş aile çatışması ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Şimşek ve Koç (2020) tarafından yapılan çalışma da bu sonucu destekler mahiyettedir. Zira bu çalışmada da iş aile çatışması ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Matysiak ve arkadaşları (2010) tarafından 27 Avrupa Birliği ülkesinde yapılan bir çalışmada da iş aile çatışma düzeylerinin yüksek olmaması durumunda Avrupalıların yaşam doyumlarından çok memnun olduklarını ortaya koymuştur. Abendroth ve den Dulk (2011) ise araçsal ve duygusal iş yeri desteğinin iş-yaşam dengesinde tamamlayıcı bir ilişkiye sahip olduğunu ve her ikisinin yüksek düzeyde olmasının iş-yaşam dengesi memnuniyeti için gerekli olduğunu ileri sürmektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre iş aile çatışması ve algılanan iş stresinin Covid duygu durumu ve yaşam doyumuna, Covid duygu durumunun ise yaşam doyumuna etkisi bulunmaktadır. Literatürde bunu destekler nitelikte Erdilek Karabay (2015) sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının aile tatminini ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Algılanan iş stresi, Covid duygu durumunu pozitif ve yaşam doyumunu negatif yönde etkilemektedir. Benzer şekilde Covid duygu durumu da yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bütün bu sonuçlar sağlık çalışanlarının iş hayatında iş stresinin olumlu bir faktör olduğunu ve sağlık çalışanlarının sadece iş yaşamlarında değil; normal yaşamlarında da yaşam doyumunu olumsuz yönde etkileyen bir ajan olarak üzerinde durulması gerektiği söylenebilir. Bütün bu sonuçlara karşılık çalışmada iş aile çatışmasının Covid duygu durumu ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, (2014) da yaşam doyumu düzeyinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasından etkilenmediğini ileri sürmektedir. Başka bir ifade ile ispata muhtaç olmakla birlikte sağlık çalışanlarının zaten yoğun bir iş yükü altında olmasının pandemi döneminde artan iş yükünün daha çabuk kabul etmelerinin ve sağlık çalışanlarının bu

durumu mesleklerinin gereklerinden bir olarak görmelerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın önemli sonuçlarından biri, çalışmaya katılanlarının büyük çoğunluğunun (%60,42) kadınlardan oluşmasına rağmen iş stresi, Covid-19 duygu durumu, iş aile çatışması ve yaşam doyumunda anlamlı farklılık bulunmamasıdır. Başka bir ifade ile sağlık çalışanları arasında bu dört önemli kavramın sonuçları cinsiyet bakımından fark yaratmamaktadır. Nihayet literatürde de bu durumu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Çivilidağ (2017) tarafından yapılan çalışmada da cinsiyet bakımından iş stresinde anlamlı fark bulunmamıştır. Rupert ve arkadaşları (2012) çocuk sahibi olan ve haftada 20 saatten fazla çalışan psikologlar üzerinde yaptıkları çalışmada iş ve aile memnuniyetinin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediğini ve bu sonucun cinsiyete göre farklılık göstermediğini bulmuştur.

Katılımcıların medeni durumuna göre iş stresi ve Covid duygu durumunda anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna karşılık iş aile çatışması ve yaşam doyumlarında anlamlı farklılık vardır. Bu sonuca göre evli bireylerin hem iş aile çatışması düzeyleri hem de yaşam doyumları bekar katılımcılara göre daha yüksek seviyelerdedir. Literatürde farklı sektörlerde evli bireylerin yaşam doyum düzeylerinin daha olumlu olduğu gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin Ercan ve Aslan'ın (2013) öğretmenler üzerine yaptığı bir çalışmada yaşam doyumunun evli öğretmenler lehine farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001) ve Linn, Yager ve Cope (1985) da evli bireylerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hemşireler üzerine yapılan başka bir çalışmada da Arslan Eren (2008) evli hemşirelerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre çalışmanın bulguları literatürdeki çalışmaların sonuçlarına benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların unvanlarına göre yapılan analiz sonuçlarına göre iş stresinde anlamlı fark bulunmasına karşılık; iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumlarında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre hemşirelerin iş stresi seviyesi tıbbi sekreterlerden daha yüksektir. Pandemi hastalara ait verilerin kaydedilmesi, poliklinik, klinik ve acil servislerde hizmet veren tıbbi sekreterler sağlık hizmeti sunumunda önemli fonksiyonları yerine getirmekle birlikte hemşireler gibi hastalara çok yakın temas etmek durumunda değillerdir. Pandemi döneminde hastalık

bulaşma riskine rağmen hemşirelerin sağlık hizmeti sunumunda hastalara yok yakından temas etmek zorundadırlar ve meslekleri gereği oynadıkları bu rolün üzerlerinde oluşturduğu stresin bu sonuca yansıdığı düşünülmektedir.

Katılımcıların yaş özelliklerine göre iş stresi, Covid duygu durumu ve yaşam doyumlarında farklılık bulunmasına karşılık, iş aile çatışma düzeylerinde anlamlı fark bulunmamaktadır. Her üç değişkende de farkın kaynağını <25 yaş grubu katılımcılar oluşturmaktadır. Covid tanısı konulmuş hastalarla çalışılmasına bağlı olarak küçük yaşlardaki katılımcıların stres düzeyinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Çivilidağ (2017) da yaş özelliğinin iş stresi değişkeninde anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre iş stresi ve yaşam doyumunda anlamlı fark bulunmaktadır. İş stresi genel olarak lisans mezunları ile diğer düzeylerde eğitim görenlerden kaynaklanmaktadır. Lisans mezunlarının iş stresi düzeyleri lise, ön lisans ve lisansüstü eğitim alanlara göre daha yüksek düzeydedir. Yeşilyurt (2021) yaptığı çalışma sonucunda da lise mezunlarının ön lisans mezunlarından daha az iş stresi yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum eğitim seviyesi yüksek olan bireyin yaptığı görevin sorumluluklarının ve öneminin çok daha fazla farkında olması olarak yorumlanabilir. Avcı (2013) tarafından yoğun bakım hastalarının yakınlarına yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu, eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Onkoloji hemşireleri üzerine yapılan bir çalışmada da lisansüstü eğitim düzeyindeki hemşirelerde yaşam doyum ölçeği puanları, lisans ve altı eğitim düzeyinde olan hemşirelere göre anlamlı derecede fazla bulunmuştur (Arslan Eren, 2008).

Katılımcıların iş stresi, iş aile çatışması, Covid duygu durumu ve yaşam doyumlarında toplam çalışma sürelerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Buna karşılık halen çalışmakta oldukları kurumdaki çalışma sürelerine göre iş stresi ve Covid duygu durumunda anlamlı fark bulunmaktadır. İş stresinde 5-9 yıl çalışanların iş stres düzeyi <5 yıl çalışanlar ve 10-14 yıl süredir çalışanlara göre daha düşük olmasına karşılık, Covid duygu durumunda <5 yıl çalışanların covide bağlı olarak yaşadıkları duygusallık 5-9 yıl çalışanlardan daha yüksektir. Covid duygu durumuyla ilgili olarak literatürde benzer çalışmalar bulunmadığından bir değerlendirme yapılamamıştır. Bununla birlikte çalışma

süreleri dikkate alındığında farklı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Atasoy ve Yorgun (2013) bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde 6-10 yıl hizmet süresi olanlarda yüksek iş stres düzeyi yaşadıklarını ileri sürmektedir.

Çalışmanın sonuçları doğrultusunda uygulama alanlarına ve akademik faaliyette bulunanlara aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

İş stresi ve yaşam doyumu arasındaki negatif yönlü bir ilişki bulunduğu ve iş stresinin yaşam doyumuna olumsuz etki yaptığı sonucuna varıldığından, sağlık çalışanlarının çalışma hayatında iş stresini azaltacak uygulamaların öne çıkarılması önerilmektedir. Bu bağlamda çalışanların yasal ve özlük haklarının geliştirilmesi, nöbet ya da vardiya usulü çalışmalarda çalışanların izinlerini kullanmalarına özen gösterilmesi ya da düzenli olarak psikolojik destek ve motivasyon artırıcı faaliyetler düzenlenmesi önerilebilir.

Çalışmada hemşirelerin iş stresi düzeylerinin daha yüksek çıkmış olması Covid -19 pandemisi döneminde ön saflarda çalışmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle salgın dönemlerinde ön saflarda çalışan personelin dinlenmesini ve ailesiyle görüşmesinin sağlayacak fiziksel imkanlar sağlanarak gerekirse özlük haklarında iyileştirmeler yapılmalıdır.

Çalışmanın sonuçlarına göre genç çalışanlar iş stresinden daha fazla etkilenmektedir. Bu sebeple genç çalışanların Covid -19 gibi önemli salgınlarla mücadele becerilerinin geliştirilebilmesi için afet, salgın ya da olağan dışı durumlarda sağlık hizmeti sunumunda karşılaşılabilecekleri sorunlara ilişkin örgün eğitim, oryantasyon ve çalışma dönemlerindeki hizmet içi eğitimleri artırılmalı, eksikliği olan çalışanların becerileri geliştirilmelidir.

Nihai olarak iş stresi çalışanların yaşam doyumunu etkilemektedir ve bu durumda Covid duygu durumu aracı rol oynamaktadır. Dolayısıyla iş stresinin azaltıcı tedbirler alınarak katılımcıların yaşam doyumunun geliştirilmesi mümkün görülmektedir. Bu sebeple sağlık çalışanlarını iş başı ve iş dışı yaşam koşullarını olumlu yönde geliştiren faktörler önem arz etmektedir.

İş stresi, yaşam doyumu, iş aile çatışması ve Covid-19 pandemisi gibi küresel salgınlar çalışma hayatının önemli unsurları arasındadır. Bu sebeple gelecekte de bu tür salgınların olması ihtimali de dikkate alınarak sağlık çalışanları üzerinde bu ve benzeri konuları

merkezine alan çalışmaların yapılması ve bu çalışmaların sonuçlarına göre uygulamalar yapılarak, daha fazla akademik çalışma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abendroth, A., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 1–23, DOI: 10.1177/0950017011398892
- Acar, A. (1994). İki kariyerli aileler ve işletmeler, *Yönetim Dergisi*, 5(17), 21-29.
- Adams J, G., & Walls R. M. (2020) Supporting the health care workforce during the COVID-19 Global Epidemic. *Jama*. 323(15), 1439-1440.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411.
- Akdoğan, A. A., & Aydemir, C. (2018). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı), 1993-2002.
- Akgün, R. (2012). *Kadın hükümlülerin ceza infaz kurumunda yaşadıkları sorunlar ve başa çıkma tarzlarının belirlenmesi: Eskişehir çifteler kadın kapalı ceza infaz kurumu örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akın, Ö., & Karakulak, H. (2019). İş-aile ve aile-iş çatışması, iş, aile ve hayat tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: karşılıklı ve demografik değişkenli etkileşimler. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 325-347.
- Akyıldız, H., & Turunç, Ö. (2013). *Çalışma psikolojisi*, Ankara Alter Yayıncılık.
- Alipour, F., & Karimi, R. (2011). Mediation role of innovation and knowledge transfer in the relationship between learning organization and organizational performance. *International Journal of Business and Social Science*. 2(19), 144-147.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Altay, B., Gönener D., & Demirkıran C. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi* 15(1), 10-16.
- Altıntaş, E. (2014). *Stres yönetimi*. İkinci baskı. Ankara Anı Yayıncılık.
- Altıntaş, S. (2016). *Stres yönetimi*. İçinde G. Uyer, & G. Kocaman (Eds.), *hemşirelik hizmetleri yönetimi el kitabı*. (ss. 421-433), İstanbul Koç Üniversitesi Yayınları.

- Anderson, S. E., Coffey BS., & Byerly R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management* 28(6), 787-810.
- Andrews, F., & Withey, S. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. New York: Plenum.
- Arslan Eren, T. (2008). *Onkoloji hemşirelerinin yaşam doyumu ve iş doyumunun incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: *Evidence from Singapore*. *Human relations*, 45(8), 813-837.
- Aslan, H., & Yılmaz, E. (2013). The Study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Aslan, S. H., Alparslan, Z. N., Aslan, R. O., Kesepara, C., & Ünal, M. (1998). İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenilirliği. *Düşünen Adam*, 11(2), 4-8.
- Aşan, Ç., & Esenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 208-216.
- Atabay, E. S. (2012). *İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Atasoy, A., & Yorgun, S. (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6(2), 71-88.
- Ateşoğlu, L., & Erkal, S. (2016). Hastanelerde çalışan ev idaresi personelinin algılanan stres düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(29), 557-573.
- Auerbach, S. M., & Gramling, S. E. (1998). *Stress management: psychological foundations*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Avcı, S. (2013). *Yoğun bakımda hasta yakınlarının durumluk ve sürekli kaygıları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Avşaroğlu S., Deniz E., & Kahraman A. (2005). *Teknik öğretmenlerin yaşam doyumu iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Aytaç, S. (2009). *İş stresi yönetimi el kitabı İş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi*. Ankara: ÇASGEM.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2010). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K., (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Başer, Ş. G. (2009). *Lise öğrencilerinin bağlanma stilleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayar H. T. (2016). *İş tatmininin ve iş stresinin araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bayar H. T., Öztürk M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi, süleyman demirel üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Dergisi*, 22(2): 525–546.
- Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş-aile çatışması açısından belirleyici midir? erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23
- Beehr, A. T., & Newman, E. J. (1987). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Belo, M. K., Kilelo, H., & Rotich K. J. (2015). Occupational stress and conflict management in organizations: understanding the organizational behaviour. *International Journal of Economics, Commerce and Management* 3(7), 938-954.
- Bernstein, D. A., Penner, L. A., Stewart, A. C., & Roy, E. J. (2008). *Psychology*. 8th edition, Boston New York: Houghton Mifflin Company.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research* 58(7), 919-925.
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, XV(2), 175-190.

- Budak, B. (1999). *Lise öğrencilerinde algılanan sosyal destek düzeyi ile problem çözme becerisi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), On dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulgurcu Gürel, E. B, & Altunoğlu A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: muğla ilinde bir araştırma. *The Journal of International Social Research*, 9(42), 1437.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 23.Basım, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Carciner, Maria Pilar De LU_S; Angel Martinez Sanchez; Manuela Perez & Maria Jose Vela J_Menez; (2004). Work-family conflict in a southern european country”, *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Cardenas, R. A., & Debra A. M. (2005). Combining employment and breastfeeding: utilizing a work-family conflict framework to understand obstacles and solutions. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 31-51.
- Carlson, D, S., & Kacmar, M, K. (2000). Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1034.
- Chauvin, B., Hermand, D., & Mullet, E. (2007). Risk perception and personality facets. *Risk Analysis*, 27(1), 171-185.
- Chuang N. K., LEI S. (2011). Job stress among casino hotel chefs in a top-tier tourism city. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20(5), 551-574.
- Cohen, S. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. İçinde S. Spacapan, & S. Oskamp (eds.), *The Claremont Symposium on Applied Social Psychology*, (ss. 31-67), Newbury Park: Sage Publications.
- Costa, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., & McCrae, R. R. (1986). Correlations of MMPI factor scales with measures of the five-factor model of personality. *J. Pers. Assess*, 50(4), 640-650.
- Costa, P.T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*. 13(6), 653-665.
- Costa, P.T., & Mccrae, R. R. 1995. Domains and facets: hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri- spss uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Çakır, M. (2011). *Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakmak Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Çarıkcı, İ. H. (2001a). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İMarmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çarıkcı, İ. H. (2001b). İş-aile çatışmaları: etkileşim, süreç ve nedenler–Türkiye'deki banka çalışanlarında bir uygulama. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, 337-348
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009/1(9), 153-170.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 229, 230.
- Çevik, A. (2008). Burn Out Sendromu. *Acil Tıp Dergisi*, III. *Acil tıp sempozyumu özel sayısı*, 282-284.
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi ve iş doyumunu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış E-Dergisi*, 57, 59, 355-373.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- De Luis Carnicer, M. P., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., & Jiménez, J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: the influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Denizsever, S. (2017). *Hemşirelerde karar verme ile iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Diener E., Emmons R., Larsen R., & Griffin S. (1985). Thasatisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1),71-75.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychology Bulletin*, 95(3), 542-575.

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diker, O. (2010). *İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Dilmaç B., & Ekşi H. (2008). Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 279-289.
- Donovan, N., & Halpern, D. (2002). Life satisfaction: the state of knowledge and implications for government. gb: Prime Minister's Strategy Unit. İngiltere: National government publication <https://www.worldcat.org/title/life-satisfaction-the-state-of-knowledge-and-implications-for-government/oclc/51440648>, Erişim tarihi: 21.05.2022
- DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü) resmi internet sitesi. (<https://covid19.who.int/>). Erişim tarihi:03.03.2021
- Düzgün, A. (2014). *Üst düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: Antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 93-111.
- Eliasa E. I. (2012) Counsellor roles on students' lifelong learning understanding (A psychological study based on ecological system theory). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5703-5706.
- Elloy, D. F., & Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: an Australian study. *Cross Cultural Management An International Journal*, 11(4), 17-27.

- Er, T. Ayoğlu, F., & Açıkgöz, B. (2021). Sağlık çalışanına yönelik şiddet: Risk faktörleri, etkileri, değerlendirilmesi ve önlenmesi. *Turkish Journal of Public Health*, 19 (1), 69-78.
- Ercan, Y., & Aslan H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 2013, 59-69.
- Erdilek Karabay, M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Eren, E., (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 13. baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, E. (2018). *İş-aile çatışmasının iş tatmini kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, Z. (2015). *Sosyal çalışmacıların işe yabancılaşması ile iş stresi arasındaki ilişki: İstanbul il örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ertekin, Y. (1993). Örgüt ve stres üzerine düşünceler, *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), 145-157.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. (2013). Algılanan stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *New Symposium Journal*, 51(3), 132-140.
- Evrenkaya İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performanslarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Faraji T., & Khademiyan T. A. (2013). Study on the effect of life satisfaction on the social delight. *Sociological Studies of Youth*, 4(10), 87-102.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Gencer, Z., (2017). *Personel güçlendirmenin iş aile çatışmasına etkisi ve aşırı iş yükünün aracılık rolü: ısparta ilindeki sağlık kurumlarında bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Giray, M. D., & Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmasının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.

- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370.
- Grant Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee wellbeing over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100
- Grezywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). R Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(1):111-26
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. G.Ü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gülcan A. (2014) *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güldü, Ö. (2014). Kadın çalışanların yaşam doyumu, duygusal zeka ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 48-64.
- Gülmez M., & Yanık, A. (2015). Sağlık çalışanlarında iş stresinin değerlendirilmesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi* 4(11), 47-61.
- Gümüştekin, G, E., & Öztemiz, A, B. (2004). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Gürel S., Özsoy S. & Dönmez Ö. R. (2017). Aile sağlığı merkezlerinde çalışan evli hemşirelerin iş-aile çatışma düzeyini etkileyen faktörler. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3,150-156.
- Güzel, B. ve Özgül, E. (2014). *Turizm İşletmelerinde İş-Aile Yaşamı Çatışması*. İçinde Ş. A. Tükeltürk, N. Ş. Perçin ve B. Güzel (Eds), *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi* (ss. 405-422), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hacıoğlu, N. (1997). *Turizm pazarlaması*. 3. Baskı, Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.

- Haider, S., Nisar, Q. A., Baig, F., Azeem, M., & ul-Hameed, W. (2018). Dark side of leadership: Employees' job stress & deviant behaviors in pharmaceutical industry. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 7(2), 125-138.
- Hanadian, Z., & Zarei, J. (2016). Relationship between toxic leadership and job stress of knowledge workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84-89.
- Hasyurt, R. (2017). *İş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: istanbul'da enerji sektöründe türk ve çinli yönetici çalıştıran bir işletme örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Havers F. P., Reed, C., Lim, T., et.al. (2020) Seroprevalence of Antibodies to SARS-CoV-2 in 10 Sites in the United States, March 23-May 12, 2020. *JAMA Intern. Med.*, 180(12), 1576-1586
- Hennessy, K. D. (2005). *Work-family conflict self-efficacy: a scale validation study*. (Unpublished Postgraduate Thesis), University of Maryland Masters of Arts, Maryland.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dualcareer family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524
- <https://covid19.tubitak.gov.tr/dunyada-durum>, Erişim Tarihi: 20.03.2022
- Hui, D. S. I., Azhar E., Madani T. A., Ntoumi F., Kock R., Dar O., Ippolito, G., Mchugh, T. D., Memish, Z. A., Drosten, C., Zumla, A., & Petersen, E. (2020). The continuing 2019-nCoV epidemic threat of novel coronaviruses to global health - The latest 2019 novel coronavirus outbreak in Wuhan, China. *International Journal of Infectious Diseases*, 91, 264-266.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Basa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları
- Işıkkhan, V. (2017). *Stres yönetimi, tükenmişlikten mutluluğa*. 1. Baskı. Ankara Nika Yayınevi.
- İçdem, U. (2018). *Çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliği rolünün belirlenmesi: Isparta ili sağlık çalışanları üzerine araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Jex, M. S. & Britt, W. T. (2008). *Organizational psychology A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey, Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perpectives. İçinde L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Hadbook of Personality* (ss. 102-138). New York: The Guilford Press.
- Jones F., & Bright J. (2001) *stress myth, theory and research*. England: Prentice Hall/ Pearson Educated Limited.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964b). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Administrative Science Quarterly*. 10(1), 125-129.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal R. A. (1964a). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Karacaoğlu, K., & etin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD rneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Karadağ, T. H., Aydın, S., Tel, M., & Aydın, ř. (2003). Sağlık alışanlarının çalışma ortamlarındaki stres yaşantıları ile baş etme durumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 5(2), 13-23.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 uygulamalı biyoistatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: sivas ili rneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and zihinsel strain: implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285- 308.
- Kaya, E., (2010). *İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Kayasandık, A. E., (2013). *İş-aile atışması ve duygusal bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel adaletin düzenleyici rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kazazoğlu, S. (2013). Türkçe ve İngilizce derslerine yönelik tutumun akademik başarıya etkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(170), 294-307.
- Keser, A. (2003). *alışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. Bursa: Alf Aktüel Yayınları.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *alışma ve Toplum*, 4(7), 77-95.

- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Kim, B. P., Murrmann, S. K., & Lee, G. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 612-619.
- Kinnunen, U., & Saija M. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kirci Çevik, N., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Koç Ş. R. (2009). *Sağlık çalışanlarında iş stresi acil servis örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkusuz M.H.(2012) *Kamu yönetiminde stres algısı*. E. Şahnacı (Ed), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family Vectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kula, S., & Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, Scott D., & Ventura, L. A. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: a preliminary. *Criminology and Criminal Justice*, 6(4), 371- 387.
- Lawrence, S. A. (2006). An integrative model of perceived available support, work-family conflict and support mobilisation. *Journal of Management & Organization*, 12(2), 160- 178.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2005). Work - related stress: The risk management paradigm. İçinde G. Antoniou, & C. L. Cooper, (Eds.), *Research Companion to Organizational Health Psychology*, (ss. 1-715). Chichester: Edward Elgar.
- Leung, J. P., & Leung, K. (1992). Life satisfaction, self-concept, and relationship with parents in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 21 (6), 653-665.
- Lewis, C. A., Bunting, B. P., Shevlin, M. E., & Joseph, S. (1985). Confirmatory factor-analysis of the satisfaction with life scale-replication and methodological refinement. *Perceptual and Motor Skills*, 80(1), 304-306.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. europen. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2),165-184.
- Lin, W., Chen, H & Sun, C. (2015) A study on the relationship between work-family conflicts and the job satisfaction of tour leaders, *Journal of Tourism and Recreation*, 2(1), 41-52.
- Linn, L. S., Yager, J., & Cope, D. (1985). Health status, job sat-isdiction, job stress and life satisfaction among academic andclinical faculty. *JAMA*, 254(19), 2775-2782.
- Luhman, M. ve Hennecke, M. (2017). The motivational consequences of life satisfaction. *Motivation Science* 3(1), 51.
- Luhmann, M., Lucas, R. E., Eid, M., & Diener, E. (2013). The prospective effect of life satisfaction on life events. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39-45.
- Malik, N. (2011). A study on occupational stress experienced by private and public banks employees in Quetta city. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3063-3070.
- Marshall, G. N., & Lang, E. L. (1990). Optimism, self-mastery, and symptoms of depression in women professionals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1), 132-139.
- Matysiak, A., Pailhé, A., Solaz, A., & Vignoli, D. (2010). *Does an improvement in work-family balance increase life satisfaction? Evidence from 27 European countries.* European Population Conference, 1-4 September, Vienna
- McGrath, J. E. (1970). Social and psychological factors in stress, Illinois, Holt Rinehart and Winston Inc. zihinsel health professionals. *British Journal of Medical Psychology*, 72(2), 159-169.
- Morgenstern, J. (2004). *İş hayatında verimlilik ve tatmin: ikisi bir arada.* Ö. Tüzel Akal (Çev.), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Morsünbül, Ü. (2014). Hızlı büyük beşli kişilik testi Türkçe versiyonu geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Düşünen Adam: The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27(4), 316-322.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Nahcivan, N. Ö., Demirezen, E. ve Erdoğan, S. (1999). Birinci basamakta yaşlılarda depresyon ile ilişkili faktörler, 35. *Ulusal Psikiyatri Kongresi*, Trabzon.
- Negiz, N., & Tokmakçı E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği: aile-iş-sosyal yaşam açısından tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi örneği). *Journal of Yaşar University*, 24(6) 4041-4070.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ng S. T., Tey N. P., & Asadullah M. N. (2017). What matters for life satisfaction among the oldest-old? Evidence from China. *PloS one*, 12(2), e0171799.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Onur, B. (1997). *Gelişim psikolojisi. Yetişkinlik, yaşlılık, ölüm*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Önder, F. C., (2015). Öznel iyi olma. İçinde S. Doğan (Eds.), *Yaşam doyumu*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Önel N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özbiçer, S. M. (2018). *Duygusal zeka geliştirme programının ergenlerin duygusal zeka ve yaşam doyumu düzeylerine etkisi: Deneysel bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, (695-710), Afyon, 695-710.
- Özen, S., & Uzun, T. (2005). İş yerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: polis memurlarına yönelik bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 128-147.
- Özer ,M., & Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrı*, 6(2), 72-74.
- Özer, E., & Doğan E. (2017). Yaşam doyumu ve performans ilişkisi: Adıyaman üniversitesi akademik personeli uygulaması. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(2), 307-315.
- Özkan, Ö, E. (2006). Hastane sağlık çalışanlarına yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 10(3), 44-45.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Öztoprak, M. T. (2014). *Psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü: ankara ilindeki sosyal güvenlik kurumuna bağlı çalışanlar üzerinde*

bir analiz. (yayımlanmamış Doktora tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Öztürk M. H. (2017). *Acil servis ve 112'de çalışan sağlık personelinin yaşadığı rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi üzerine etkisi*. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Palmer, B., Donaldson, C. & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33 (7), 1091-1100.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. (2001). Type of employment, work- family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965-984.
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work-family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386.
- Rabin, S., Feldman, D., & Kaplan, Z. E. (2010). Stress and intervention strategies in zihinsel health professionals. *British Journal of Medical Psychology*, 72(2), 159-169.
- Rantanen A., Pitkeanen A., Paimensalo I. K., Elovainio M., & Aalto P (2016). Two models of nursing practice: a comparative study of motivational characteristics, work satisfaction and stress. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 261-270.
- Robbins, S. P., & Judge. T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. 14. Basım, Erdem, İ. (Çev.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rubenzer, S. J., & Faschingbauer, T. R. (2004). *Personality, character & leadership in the white house: Psychologists assess the presidents*. Washington: Brassey's Inc
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012), Predicting Work-Family Conflict and Life Satisfaction Among Professional Psychologists. *Professional Psychology Research and Practice*, 43(4), 341-348.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. 3. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağlık Bakanlığı (SB). (2022). *Covid-19 Bilgilendirme Sayfası*. <https://covid19.saglik.gov.tr/> Erişim tarihi: 07.04.2022.
- Sarıışık, M., & Işkın, M. (2017). Turizm işletmelerinde stres yönetimi. İçinde F. Okumuş, & U. Avcı (Eds), *Turizm işletmelerinde çağdaş yönetim teknikleri* (ss. 147-172), Ankara: Detay Yayıncılık.

- Sayıldı, H., & Büyükyılmaz, O. (2020). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Economics, Business and Organization Research*, 2(1), 52-69.
- Shin, D.C., & Johnson, D.M. (1978) Avowed Happiness as an Overall Assessment of the Quality of Life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), 475-492.
- Sıkık N. (2002). *İnsanları Yönetme Sanatı*, Adana: Gönen Yayınları.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Somer, O. (1998). Türkçede kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*. 13(42), 17-32.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 14-17.
- Staines, G. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2): 111-129.
- Suh, M. E., Diener, E. & Updegraff, A. J., (2008). From culture to priming conditions, self-construal influences on life satisfaction judgements. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 39 (1), 3-15.
- Şahin M. (2019). *Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şatır, F. S. (2002), *Work-family conflict: in relation with job involvement and family involvement*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek M. N., & Koç H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmalar Dergisi*, 12 (3), 3072-3088.
- Tabuk, M. E. (2009). Elit sporcularda iş aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkilerinin incelenmesi, (yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.), Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Taştan S (2004). *Stres ve stres yönetimi. yönetim & organizasyon ve insan kaynakları yönetimi*. Ankara TODAIE Yayınları,
- Tatarkiewicz, W. (1976). *Analysls of happiness*. Warszawa: PWN-Polish Scientific Publishers.
- Tekingündüz S., Kurtuldu A., & Öksüz S. (2015) İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 3(4), 27-42.

- Tel H., Karadağ, M., Tel, H., & Aydın, Ş. (2003). Sağlık çalışanlarının çalışma ortamındaki stres yaşantıları ile baş etme durumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 5(2), 13-23.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., & Akbolat, M. (2021). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. Gözden geçirilmiş 10. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.
- Topbaşoğlu, T. (2016). *Yaşam doyumunun yordayıcısı olarak öfke ve affetme: affetmenin düzenleyici rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Toraman, Ö. (2009). *İş – aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Turanlı, M., Taşpınar Cengiz, D., & Bozkır, Ö. (2012). Faktör analizi ile üniversite giriş sınavlarındaki başarı durumuna göre illerin sınıflaması. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 17, 45-68.
- Turgut H., & Mert S. İ. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: Kamu ve özel sektörde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 77-91.
- Turgut T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4) 155-179.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2022). *Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim tarihi: 27/03/2022.
- Uzun, Y., (2013). *Tek gelirli ve çift gelirli ailelerde yaşanan iş aile çatışmasının iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi: Zonguldak ilindeki dersaneler örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Ünal A. Ö., (2011). *Lise öğrencilerinin yaşam doyumlarının bazı değişkenlere göre yordanması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünal, S., Karlıdağ R., & Yoloğlu S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.

- Vassar, M. (2008). A note on the score reliability for the Satisfaction with Life Scale: an RG study. *Social Indicators Research*, 86(1), 47-57.
- Vatansever Bayraktar, H., & Gökpinar, İ. (2021). Sınıf öğretmenleri ve eğitim yöneticilerinin iş stresi düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 12(46), 870-885.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. İçinde W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzel, & B. Bunting (Eds). *A comparative study of satisfaction with life in Europe*. (ss. 11-48). Hungary: Eötvös University Press.
- Verbruggen, M. & Sels, L., (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 3-15.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Organizational Behavior*, 66(2), 398-412.
- Wernike, K., Böttcher, J., Amelung, S., Albrecht, K., Gärtner, T., Donat, K., & Beer, M. (2022). Serological screening suggests single SARS-CoV-2 spillover events to cattle. *bioRxiv*, <https://doi.org/10.1101/2022.01.17.476608>
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306.
- World Health Organization (WHO) (2021). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 – 29 January 2021. https://reliefweb.int/report/world/who-director-generals-opening-remarks-media-briefing-covid-19-29-january-2021?gclid=CjwKCAjwoduRBhA4EiwACL5RPz4XktST9Pl4thBHG0DU84Qs77Fs66dPjjc2eKLmsBGXGwglcuKvBoCV_kQAvD_BwE. Erişim tarihi: 01.02.2021.
- Xu, L. (2009). View on work-family linkage and work-family conflict model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229-233.
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yeşilyurt, Y. (2021) *Aydın gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin internet bağımlılığına etkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldız, M., & Dilmaç, B. (2012). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerini incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 122-134.

- Yılmaz, A. (2001). Eşler arasındaki uyum: kuramsal yaklaşımlar ve görgül çalışmalar. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 4(4), 49-58.
- Yılmaz, S. E. (2018). *İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: sosyal normların düzenleyici rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yılmaz, T. ve Şahin, N., (2008). İş aile çatışması ve kadın yaşamı üzerine etkileri, *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*, 16 (63), 188- 194
- Yılmazgil, S. M., (2012). *Türk kamu yönetiminde performans değerlendirmenin kamu çalışanlarının iş stresine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Youngs, B. B., & Youngs J. L. (2016). *Gençler için stres ve yaşamın baskılarıyla baş etme kılavuzu*. H. Argüç (Çev.), İstanbul: Yakamoz Yayıncılık.
- Yürür S. ve Keser A. (2010) İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 165-193
- Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work in The Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2010). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 89-103.
- Zonana, M. (2011). *İş stresinin iş görenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkileri ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

(Ek-1). Anket formu

(Ek-2) Araştırma izni

(Ek-3). Etik kurul onayı

(Ek-1) Anket Formu

Değerli sağlık çalışanları verdiğiniz bilgiler tamamıyla bilimsel amaçlı kullanılacak olup, kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Bu çalışmada şu an içinde bulunduğunuz pandemi (covid-19) sürecinin sizlere ve çevrenize olan etkilerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Anket çalışmamızdaki hangi katılımcının hangi soruya hangi yanıtı verdiği biz de dahil olmak üzere hiç kimse tarafından tespit edilemeyecek olup; sadece online anketteki veriler tarafımıza ulaşacaktır. Gönül rahatlığıyla anketimizi cevaplamanız büyük önem arz etmektedir. Bu zorlu süreçteki katkılarınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Kolaylıklar dilerim.

Burak AKKAN / Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

1- Cinsiyet

Erkek

Kadın

2- Yaşınız ?

.....

3- Medeni Durumunuz ?

Evli Bekar

4- Eğitim Durumunuz ?

5- İş Unvanınız

Lise

Ön lisans

Lisans Lisans üstü

6- Kaç yıldır hemşire/sağlık memuru/sağlık çalışanı olarak görev yapıyorsunuz ?

.....

7- Bulduğunuz kurumda kaç yıldır görev yapıyorsunuz?

.....

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
8- İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
9- İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
10- İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
11- İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
12- İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
13- Covid 19 tanısı konulmuş hastalara hizmet vermek beni huzursuz ediyor.					
14- Kendime COVID-19 bulaşmasından kaygı duyuyorum					
15- Yakın çevreme COVID-19 bulaştırmaktan kaygı duyuyorum					
16- Standartlara uygun davrandığım sürece Covid-19 hastalarına hizmet sunmak risk oluşturmaz.					
17- Covid 19 hastalarına hizmet sunmayı vatandaşlık borcu olarak kabul ediyorum.					
18- Covid 19 hastalarına hizmet sunmak beni rahatsız etmiyor.					
19- Covid-19 hastalarına müdahale sürecinde arkadaşlarımdan gerekli desteği alırım					
20- İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
21- Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
22- Yaşamımdan memnunum					
23- Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
24- Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim					
25- Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?					
26- İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşer misiniz?					
27- İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheye düşer misiniz?					
28- Normal bir iş gününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?					
29- Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?					
30- İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?					
31- Tanıdığımız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?					
32- İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?					
33- Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?					
34- Birlikte çalıştığımız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?					
35- Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?					
36- Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?					
37- İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?					
38- Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?					
39- İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?					

Katkılarınız için teşekkürler...

(Ek-2) Araştırma izni



T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 18343338-434.99
Konu : Bilimsel Araştırmalar
(Burak AKKAN)

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Sakarya İl Sağlık Müdürlüğünde görevli Burak AKKAN'ın Sağlık Bakanlığı Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Yenikent Devlet Hastanesi ve Toyotasa Acil Yardım Hastanesi'nde yürütülmesi planlanan "**Covid-19 Pandemi Döneminde Görev Yapan Sağlık Personelinin İş Aile Çatışması ve İş stresinin Yaşam Doyumuna Olan Etkisi**" Klinik Çalışması için hazırlanmış olan dosya incelenmiş olup, Başkanlığımızca ilgili çalışmanın yapılması uygun görülmüştür. Çalışmanın Müdürlüğümüze bağlı Sağlık Bakanlığı Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Yenikent Devlet Hastanesi ve Toyotasa Acil Yardım Hastanesinde yürütülmesi için gerekli iznin verilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

Dr.Serdar DEĞİRMENCİ
Sağlık Hizmetleri Başkanı

OLUR
.../11/2020

Doç. Dr.Aziz ÖĞÜTLÜ
İl Sağlık Müdürü

Resmi Daireler Kampüsü-II Sağlık Müdürlüğü-Özel Yataklı Sağlık Kuruluşları Birimi

Telefon: Faks No:

e-Posta: mevlude.alkan@saglik.gov.tr İnternet Adresi: Resmi Daireler Kampüsü-II

Sağlık Müdürlüğü- Özel Yataklı Sağlık Kuruluşları Birimi

Belge Doğrulama Kodu: cebd3327-cafb-4fdd-b4a5-fcaf9ca8f2b9

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için: Mevlüde ÇAM

EBE

Telefon No: (0 264) 251 35 50

(Ek-3). Etik kurul

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.01.2021-E.3477



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-3477
Konu : 30/01 Burak AKKAN

Sayın Burak AKKAN

İlgi : Burak AKKAN 07.12.2020 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 13.01.2021 tarihli ve 30 sayılı toplantısında alınan "01" nolu karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmail HİRA
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BELMBVB26 Pin Kodu :07491 Belge Takip Adresi : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE6LBVB28>
Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi: Bilgi için: Hanife Babacan
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31
e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

KARAR

1. Burak AKKAN'ın “ Covid-19 Pandemi Döneminde Görev Yapan Sağlık Personelinin İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Olan Etkisi ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda; Burak AKKAN'ın “ Covid-19 Pandemi Döneminde Görev Yapan Sağlık Personelinin İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Olan Etkisi ” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Burak AKKAN

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/Sağlık Yönetimi	2022
Lisans	Atatürk Üniversitesi/ AÖF/ Sağlık Yönetimi	2018
	Anadolu Üniversitesi/ İİBF/ İşletme	2010
Ön Lisans	Sakarya Üniv./Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	2008
Lise	Geyve Sağlık Meslek Lisesi	2006

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2007-2015	Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi	Tıbbi Sekreter
2015-2017	Sakarya Kamu Hastaneler Genel Sekreterliği	Tıbbi Sekreter
2017-2020	Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü	Tıbbi Sekreter
2020-2021	Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü	Mali Hizmetler Uzmanı
2021-Halen	Sakarya Akyazı Devlet Hastanesi	Müdür Yardımcısı

ESERLER

1. Akkan & Akbolat, T. (2021). *Hemşirelerin iş aile çatışmasının tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi*, 2. Uluslararası Göbeklitepe Bilimsel Çalışmalar Kongresi, 20-21 Mart 2021 ss. 47-58 Şanlıurfa/Türkiye