

Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doymu ve Stres İlişkisi

Relationship Between Job Satisfaction and Stress The Employee of Health Personnel in Public Hospitals

Derya Nur¹

¹Psk., Devlet Hastanesi, Kahramanmaraş

ÖZET

Amaç: Kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık personelinin stresini ve iş doymunu demografik özellikler açısından irdelemek ve stres-iş doymu ilişkisini incelemektir. **Yöntem:** Çalışma, bir ilde bulunan farklı üç kamu hastanesinde görevli ve tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiş uzman hekim, pratisyen hekim, hemşire/ebe, teknisyen ve diğer sağlık personelinin oluşan 412 kişilik bir örneklem grubu üzerinde yürütülmüştür. Veri toplamak amacıyla Sosyo-Demografik bilgi formu, İş Doymu Ölçeği, Stres Belirtileri Ölçeği ve Strese Yatkınlık Ölçeği kullanılmış olup verilerin analizinde tek ve çift yönlü varyans analizi (ANOVA), Post Hoc-Tukey testi, t-testi, Mann-Whitney U testi, Pearson ve Spearman testleri, çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. **Bulgular:** Yapılan korelasyon analizi sonucunda, stres ve iş doymu arasında negatif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. T-testi ve varyans analizleri sonucunda; kadın personelin erkek personele göre daha stresli olduğu, erkek personelin ise işinden daha çok doym aldığı, yaşın ve bulunulan kurumdaki hizmet süresinin artmasıyla iş doymunun da arttığı, hemşirelerin diğer mesleklere göre en stresli grubu oluşturduğu, Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi ve Ameliyathane'nin diğer birimlerden daha stresli çalışılan birimler olduğu bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda; iş doymunu yordayan ilk üç değişkenin sırasıyla, idari politikalar, ücret/kariyer ve kontrol/otonomi olduğu görülmüştür. **Sonuç:** Sağlık personelinde, stres ve iş doymunun birlikte değerlendirilmesi gereken faktörler olduğu görülmüştür. Bulgular literatür ile tutarlılık göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Sağlık personeli, iş doymu, stres.

(*Klinik Psikiyatri 2011;14:230-240*)

SUMMARY

Objectives: The aim of this research is to study related stress and job satisfaction of health service personnel in public hospitals, and to explore in terms of demographic characteristics. **Method:** This study has been executed over 412 person. The sample people group which consists of specialist doctors, practitioner doctors, nurses/midwives, technicians and other medical health personnels who are chosen by random sampling and who are working at there different public hospitals at one city. For data collecting, Socio-demographic information form, Job Satisfaction Scale, Stress Symptoms Scale and Tendency to Stress Scale has been used and for data analyzing one and two directional varians analysis (ANOVA), Post Hoc-Tukey test, t-test, Mann-Whitney U test, Pearson and Spearman tests, and multi regression analysis has been applied. **Results:** According to the correlation analysis, there is a strong negative association between stress and job satisfaction. According to t-test and varians analysis; women stuff are more stressful than men stuff, men stuff are very satisfied in their jobs, the age and the period of working in the department is correlated with job satisfaction, the nurses are more stressful than others, it is emphasized that the stuff of Emergency, Cardiology, Otorhinolaryngology, Neurosurgery, Orthopedy and Operating room are more stressful than the others. According to regression analysis, first three predictor of job satisfaction are administrative policy, salary/career and control/autonomy in order. **Conclusion:** Stres and job satisfaction must be assessed together in health professions. The findings are consistent with the literature.

Key Words: Health service personel, job satisfaction, stress.

GİRİŞ

Her geçen gün hızla artan rekabet koşullarında işletmeler hayatta kalabilmek için en değerli varlıklarına, çalışanlarına yatırım yapmaktadırlar. Örgütlerin başarı ya da başarısızlıkları şüphesiz ki çalışanların stressiz olmalarıyla doğrudan ilgilidir (Akgündüz 2006). Bu sebeple, çalışanların iş yerindeki stres ve iş doymu düzeyleri ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe artmaktadır.

İş stresi, bireyin iyilik halini tehlikeye sokan ve kaynaklarını tüketmesine neden olan kişi ve çevre arasındaki ilişki olarak tanımlanabilir (Lazarus ve Folkman 1984). İş yerindeki kronik stres kaynakları; kişilerarası çatışmalar, çok fazla ya da çok az sorumluluk yüklenme durumunda olma, rollerdeki belirsizlikler, olumlu geribildirim azlığı, karar verme sürecine katılamama, mekan ve yer sorunları sayılabilir (Şahin 1998). Bazı mesleklerin yoğun strese yol açma olasılığı diğerlerinden daha fazladır. Bu durum özellikle başka insanların sorumluluğunun doğrudan üstlenildiği, hava trafik kontrolörlüğü gibi meslekler için fazlasıyla geçerlidir. Sağlık meslekleri de stres yoğunluğu yüksek olan gruplar arasındadır (Şahin ve Durak 1997). Hemşireler ve diğer sağlık çalışanları ile yapılan bir çok çalışmada iş stresi nedeni olarak iletişim sorunları, iş yükü, personel yetersizliği, çalışma koşullarının yetersizliği, yoğun bakım hastası ile çalışma gibi ortak nedenlerin ifade edildiği görülmüştür (Tel ve ark. 2003, Bryart ve ark. 2000, Boey 1998). İş yerindeki uzun süreli ve sık olarak tekrarlayan stresli deneyimlerin bireylerde migren, koroner arter hastalıkları, kaslarda gerginlik, uyku sorunları, yorgunluk gibi fiziksel sağlık sorunlarına; anksiyete, çaresizlik, depresyon, alkol ve madde kullanımında artış gibi ruhsal sorunlara; iş doymusuzluğu, işle ilgili kendine güvende azalma, iş veriminde azalma, iş devamsızlık, tükenme sendromu, işi bırakma, sigara, alkol, ilaç alışkanlığı, aile içi ilişkilerde bozulma, kişiler arası iletişim sorunları gibi mesleki ve sosyal sorunlara neden olduğu görülmüştür (Soyer 1999, Emiroğlu 1999).

Sağlık çalışanları için bu koşullarda önem kazanan iş doymusuzluğu sorunu giderek ağırlaşmış ve yaygınlaşmıştır. Bu konuda yapılan araştırma sayısı dünyada olduğu gibi Türkiye'de de artmıştır (Kasapoğlu 1999, Ergin 1995). Kişilerin başarılı,

mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan mesleki doymu; işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Aksayan ve Velioglu 1992, Musal ve ark. 1995). Sağlık personelleriyle ilgili yapılan çalışmalarda yetersiz ücret, alınan eğitim ile yapılan işin uyumsuzluğu, mezuniyet sonrası eğitim yetersizliği, meslekte ilerleme olasılığının düşük olması, olumsuz çalışma koşulları gibi pek çok etkenin çalışanların iş doymularını etkilediği belirtilmektedir (Kuyurtar ve ark. 2002, Kılıç ve ark. 2004). Yapılan bir çalışmada iş doymunu etkileyen faktörlerin önem sırasıyla; işten hoşlanma, çalışma koşulları, ücret, işe karşı hassasiyet, yönetim ve denetim anlayışı, alt-üst ilişkisi ve çalışma hakları olduğu bulgulanmıştır (Eğinli 2009). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan birçok araştırmada iş doymunun, hizmet süresi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, kişilerarası ilişkiler, yararlı bir iş yaptığını düşünme, gelişme ve yükselme imkanları ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Kuyurtar ve ark. 2002, Musal ve ark. 1995). Özellikle hemşirelerin düzensiz ve zor iş koşulları uykusuzluk, yorgunluk, görev, yetki ve sorumlulukların yeterince belirlenmemiş olması iş doymu düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Baykal ve Serezli 1990). Yeterli iş doymu düzeyinin olması, iş görenin mutluluğunu artırmakla birlikte, işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, iş gücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlara (Yüksel 2002), iş doymusuzluğu ise ruhsal açıdan iş göreni olumsuz etkilemekte, yoğun ve sürekli kaygı yaratıp, bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlara yol açmaktadır (Özkaya ve ark. 2008).

Çalışanın iş hayatında yaşadığı stres düzeyi ile iş dışında yaşadığı stres düzeyi, onun çalışma hayatındaki iş doymuyla yakın bir ilişki içinde olup, birbirini etkilemektedir (Özkaya ve ark. 2008). İş doymu ve stres ilişkisini araştıran çalışmalar, iş doymu ve iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Şahin ve Batıgün 1997, Healy ve McKay 2000, Şahin ve Batıgün 2006, Lu ve ark. 2007, Sterner 2009). Ayrıca; iş doymu, iş stresine karşı ruh sağlığını korumada önemli bir etkiye sahiptir (Ramirez ve ark. 1996). İş mem-

Tablo 1. İş doyumu ölçeği faktör analizinde yapılan varimax döndürmesi sonucunda elde edilen faktör yükleri

İş Doyumu Ölçeği	I	II	III	IV	V	VI
Faktör I. İşletme Politikaları						
Açıkladığı Varyans: % 28.7, Özdeğer: 9.20						
6- Amirlerimin yöneticilik stili	.80					
11- İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	.78					
3- İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	.74					
18- İdarenin personele karşı tavrı	.74					
4- İş yerimdeki idari yapılaşma	.74					
19- İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli	.61					
5- İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	.57					
7- İş yerimdeki kararlara katılma payım	.49					
Faktör II. Ücret-Kariyer						
Açıkladığı Varyans: % 9.4, Özdeğer: 3.03						
15- İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi		.72				
13- İş yerimde yüксеlebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı		.71				
16- İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanaklar		.68				
2- İşimde bana sağlanan yükselme imkanları		.53				
29- İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi		.53				
14- İş yerimdeki rollerdeki belirginlik düzeyi		.49				
17- İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi		.40				
Faktör III. Kontrol /Otonomi						
Açıkladığı Varyans: % 4.9, Özdeğer: 1.57						
28- İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı			.61			
23- İş yerimdeki çalışma saatlerim			.60			
12- İşimin kapsamı			.57			
20- Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim			.54			
22- İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı			.53			
21- İşimdeki çeşitlilik miktarı			.50			
Faktör IV. Bireysel Faktörler						
Açıkladığı Varyans: % 4.3, Özdeğer: 1.38						
32- Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu				.83		
31- Yaptığım işin eğitimime uygunluğu				.82		
30- Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu				.80		
Faktör V. Fiziksel Koşullar						
Açıkladığı Varyans: % 4.0, Özdeğer: 1.28						
26- İş yerimdeki teknolojik imkanlar					.79	
25- İş yerimdeki düzen ve temizlik					.71	

10- İş yerimin fiziksel koşulları	.60
27- İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	.45
Faktör VI. Kişilerarası İlişkiler	
Açıkladığı Varyans: % 3.9, Özdeğer: 1.25	
9- İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim	.68
8- Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	.62

nuniyeti ile ilgili çalışmalarda, hekim ve hemşirelerde iş stresi arttıkça iş memnuniyetinin, üretkenliğinin ve kuruma bağlılığın azaldığı, iş stresinin hemşirelerde hastalık ve işe devamsızlıkta önemli bir etken olduğu saptanmıştır (Clegg 2001).

Başka insanların sağlığının sorumluluğunu meslek olarak üstlenmiş olan sağlık personelinin sağlığı, özellikle dikkate alınması gereken bir konudur. Çünkü strese bağlı gerginlikler, sıkıntılar, hastalıklar bu insanların işteki performanslarını etkilemekte, ilgilendikleri hastalara zarar verme olasılığını artırmaktadır. Diğer yandan da hastanın moralini olumsuz etkileyerek iyileşme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir (Şahin ve Batıgün 1997). Bu nedenle sağlık alanında yapılacak bu gibi çalışmalar, bireyin stres ve mesleki doyuma olumlu ya da olumsuz katkısı olan etkenleri ortaya koyarak, meslek içi eğitimin kalitesinin artırılması, iletişim, stresle başa çıkma ve yönetme becerileri açısından kendini tanıma ve geliştirmeye yönelik rehberlik ve danışmanlık programlarının oluşturulması, çalışma şartları ve koşulları ile ilgili düzenlemelere gitmek için önemlidir.

Araştırma sonuçları, kamu ve özel sektör çalışanları olarak değerlendirildiğinde, kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre işinden ve iş yerinden daha çok doyumlu olduklarını belirlemiştir (Ergin 1997). Yaşanılan bu doyumluğun nedenleri ve sonuçlarına eğilebilmek amacıyla kamu hastaneleri çalışma alanı olarak seçilmiştir. Dolayısıyla; bu çalışmada kamu hastanelerinde görev yapmakta olan sağlık personelinin stresinin ve iş doyumunun demografik değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini irdelemek ve stres-iş doymu arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Örneklem

Araştırmanın örneklemini, bir ilde bulunan farklı üç kamu hastanesinde görevli 265 (%64.3) kadın, 147 (%35.7) erkek olmak üzere toplam 412 sağlık personelinin oluşturulmuştur. Katılımcıların yaşı 21-62 arasında değişmektedir ve yaş ortalaması 34.7'dir. Örneklemde 42 uzman hekim (%10.2), 18 pratisyen hekim (%4.4), 241 hemşire/ebe (%58.5), 47 teknisyen (%11.4), 64 diğer sağlık personeli (%15.5) bulunmaktadır. Katılımcıların %81.8'i evli, %16.3'ü bekar, %1.9'u dul ya da boşanmıştır. Ayrıca; %5.8'i alt, %87.9'u orta, %6.5'i üst sosyo-ekonomik düzeye sahiptir. Çalışmanın yapıldığı mart 2010 kayıtlarına göre; üç hastanede toplamda 1220 personelin çalıştığı görülmektedir. Ölçekler birimlerde bulunan personellere tesadüfi olarak dağıtılmış ve gönüllülük esası dikkate alınarak toplamda 650 ölçek uygulanabilmiş, bunlardan 447'si geri toplanabilmiştir; ancak 35 ölçek demografik bilgilerin eksikliğinden ve/veya yarım bırakılmasından dolayı araştırmaya dahil edilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Sosyodemografik Veri Formu. Cinsiyet, yaş, medeni durum, sosyo-ekonomik düzey, meslek, çalışılan birim ve çalışma süresi'ne ilişkin bilgileri sorgulayan, araştırmacı tarafından hazırlanan bir formdur.

Stres Ölçeği Stres Belirtileri Bölümü. Bu ölçek, kas sistemi, parasempatik sinir sistemi, sempatik sinir sistemi, duygusal, bilişsel, endokrin sistem ve bağışıklık sistemi olmak üzere 7 alt bölümden oluşmaktadır. 1-5 arası değerlendirilen Likert tipi bir

Tablo 2. İş doyumu ve stres belirtileri alt ölçeklerinden alınan puanların meslek değişkeni açısından karşılaştırılması

	Uzman Doktor		Pratisyen H.		Hemşire/Ebe		Teknisyen		Diğer Sağ. P.		F
	N: 42		N: 18		N: 241		N: 47		N: 64		
	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	
Stres Belirtileri Ö.	1.28a	.86	1.75	.92	1.90b	.89	1.83	.84	1.50	.88	5.93**
Kas Sistemi	1.61a	1.09	2.33	1.26	2.21b	1.02	2.09	.96	1.85	1.14	4.01*
Parasempatik S.S.	1.36	.90	1.68	1.07	1.85	1.04	1.90	1.05	1.54	1.00	2.98
Sempatik S.S.	1.25	1.02	1.50	1.14	1.80	1.11	1.69	1.11	1.37	1.11	3.52
Duygusal S.	1.66	1.27	2.11	1.34	2.04	1.21	1.92	1.18	1.58	1.09	2.47
Bilişsel S.	1.27a	1.07	2.12	1.04	1.97b	1.09	2.03	1.12	1.68	1.12	4.58*
Endokrin S.	.74a	.66	1.08	.64	1.59b	.94	1.48b	.85	1.16	.75	10.84**
Bağışıklık S.	1.07b	.93	1.43	1.00	1.83a	1.06	1.66	.98	1.30b	.86	7.31**
İş Doyumu Ö.	3.07	.73	3.24	.46	2.89b	.44	2.84b	.58	3.18a	.58	6.30**
İşletme Politik.	2.62	1.00	3.11a	.71	2.46b	.72	2.27b	.73	2.75	.85	5.89**
Ücret/Kariyer	2.55	.88	2.71	.81	2.15a	.63	2.21	.75	2.63b	.85	8.59**
Kontrol/Otonomi	3.57	.79	3.62	.62	3.46	.63	3.39	.72	3.68	.58	2.02
Bireysel Faktör.	4.14	.85	3.68	1.10	3.86	.76	4.00	.89	3.93	.97	1.50
Fiziksel Koşullar	3.02	.77	3.33	.56	3.04	.74	2.76a	.86	3.35b	.83	5.17*
Kişilerarası İlişk.	3.40	1.06	3.58	.82	3.38	.86	3.47	.70	3.55	.74	.88
Strese Yatkın. Ö.	2.29	.75	2.46	.63	2.55	.57	2.53	.61	2.35	.65	2.57

*p<.01, **p<.001, Not. Farklı harfler arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur.

ölçektir (Miller ve ark. 1988). Ölçekten alınan puanlar artıkça stres belirtileri artmaktadır. Yapılan bir çalışmada elde edilen güvenilirlik katsayıları şu şekildedir: Kas sistemi (10 madde, $\alpha=.92$), parasempatik sinir sistemi (10 madde, $\alpha=.91$), sempatik sinir sistemi (10 madde, $\alpha=.94$), duygusal (10 madde, $\alpha=.93$), bilişsel (10 madde, $\alpha=.91$), endokrin sistem (10 madde, $\alpha=.95$), bağışıklık sistemi (10 madde, $\alpha=.96$). Bu alt ölçekler ile Strese Yatkinlik Ölçeği arasındaki korelasyonlar da saptanmıştır. Bu korelasyonlar, .23 ($p<.01$, endokrin sistem) ile $r=.32$ ($p<.01$, kas sistemi) arasında değişmektedir (Şahin ve Batıgün 1997).

Strese Yatkinlik Ölçeği. Yirmi maddeden oluşan 1-5

arası değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir (Miller ve ark. 1988). Puan aralığı 20-100'dür. Ölçekten alınan puanlar artıkça strese yatkinlik artmaktadır. Örneğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=.74$ (Şahin ve Durak 1994) ve $\alpha=.78$ olarak bulunmuştur (Şahin ve ark. 1994). Ölçeğin stresle etkili başa çıkma yöntemleri ile korelasyonu $r=-.35$ ($p<.001$), etkisiz başa çıkma yöntemleri ile korelasyonu ise $r=.24$ ($p<.001$) olarak saptanmıştır (Şahin ve Durak 1994, Şahin ve Batıgün 1997).

İş Doyumu Ölçeği. İşten alınan doyumu ölçmek amacıyla 32 maddeden oluşturulan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 1-160' tır. Bankacılık sektöründe çalışan elemanlar üzerinde gerçekleştirilen

Tablo 3. İş doyumu ve stres belirtileri alt ölçeklerinden alınan puanların çalışılan birim değişkeni açısından karşılaştırılması

	1. Grup N: 159		2. Grup N: 206		3. Grup N: 47		F
	Ort.	S	Ort	S	Ort.	S	
Stres Belirtileri Ö.	2.03a	.91	1.67b	.89	1.22c	.61	17.61**
Kas Sistemi	2.41a	1.01	1.96b	1.08	1.54b	.85	16.11**
Parasempatik S.S.	1.97a	1.07	1.69	1.03	1.24b	.66	10.07**
Sempatik S.S.	1.93a	1.16	1.58b	1.10	1.04c	.63	12.96**
Duygusal S.	2.31a	1.21	1.75b	1.17	1.33b	1.02	16.59**
Bilişsel S.	2.13b	1.11	1.82b	1.10	1.22a	.83	13.23**
Endokrin S.	1.64a	.97	1.32b	.84	.95b	.68	12.68**
Bağıışıklık S.	1.84a	1.13	1.56	1.01	1.25b	.66	7.00*
İş Doyumu Ö.	2.87a	.49	2.98	.56	3.19b	.43	6.53*
İşletme Politik.	2.42b	.77	2.51b	.80	2.93a	.71	7.74**
Ücret/Kariyer	2.17a	.68	2.34	.79	2.55b	.70	5.16*
Kontrol/Otonomi	3.45	.64	3.51	.68	3.67	.53	1.97
Bireysel Faktör.	3.88	.79	3.91	.90	3.97	.74	.25
Fiziksel Koşullar	2.95	.75	3.15	.82	3.30	.61	4.93
Kişilerarası İlişk.	3.41	.73	3.42	.74	3.55	.76	.68
Strese Yatkın. Ö.	2.63a	.59	2.43b	.62	2.28b	.58	7.83**

*p<.01, **p<.001, Not. Farklı harfler arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur. 1. Grup: Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi, Ameliyathane. 2. Grup: KVC, Yoğun Bakım, Dahiliye, Laboratuvar, Yenidoğan/Çocuk, Psikiyatri, Nöroloji, Hariciye, İdari Birim. 3. Grup: Üroloji, Göz, Göğüs Hastalıkları, Kadın Doğum, İntaniye, Cildiye, Fizik Tedavi.

bir çalışmada (N=426) ölçeğin, 'İşletme Politikaları', 'Bireysel Faktörler', 'Fiziksel Koşullar', 'Kontrol/Bağımsızlık', 'Ücret' ve 'Kişilerarası Faktörler' olmak üzere 6 faktörden oluştuğu görülmüştür. Ölçeği oluşturan 6 alt ölçeğin güvenilirlik katsayıları sırasıyla, .94, .87, .74, .76, .64 ve .60'tır. Ölçeğin 'işten memnuniyet derecesi'nin sübjektif olarak değerlendirilmesine yönelik bir soru ile korelasyonu ise $r=.49$ ($p<.001$) olarak belirlenmiştir (Şahin ve Batıgün 1997).

İstatistiksel Yöntemler

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 paket

programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde ikiden fazla grup arasında fark olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Post Hoc-Tukey testi; belli bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin ortak etkisini ölçmek amacıyla iki yönlü varyans analizi; ikili karşılaştırmalarda t-testi ve Mann-Whitney U testi; iki farklı değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinmek için Pearson ve Spearman testleri; bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin karşılaştırılmasında çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 4. İş doyumu alt ölçekleri ile stres belirtileri alt ölçekleri ve strese yatkınlık ölçeği arasındaki korelasyonlar

	İş Doyumu Ölçeği	İşletme Politika.	Ücret/ Kariyer	Kontrol/ Otonomi	Bireysel Faktörler	Fiziksel Koşullar	Kişilerarası İlişkiler
Stres Belirtileri Ö.	-.32**	-.21**	-.24**	-.23**	-.23**	-.32**	-.13**
Kas Sistemi	-.29**	-.17**	-.26**	-.19**	-.26**	-.29**	-.14**
Parasempatik S.S.	-.26**	-.19**	-.21**	-.21**	-.13**	-.27**	-.11*
Sempatik S.S.	-.27**	-.14**	-.19**	-.23**	-.23**	-.27**	-.13**
Duyusal S.	-.30**	-.19**	-.22**	-.22**	-.22**	-.30**	-.10*
Bilişsel S.	-.25**	-.19**	-.17**	-.20**	-.18**	-.26**	-.07
Endokrin S.	-.27**	-.20**	-.21**	-.19**	-.14**	-.27**	-.14**
Bağıışıklık S.	-.25**	-.19**	-.19**	-.15**	-.18**	-.23**	-.10*
Strese Yatkın. Ö.	-.16**	-.10*	-.10*	-.10*	-.18**	-.19**	-.12**

*p<.05, **p<.01

BULGULAR

İş Doyumu Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın %59.0'ını açıklayan 7 faktör bulunmuştur. Faktörler içerisinde .30 ve üzerinde yüklenerek giren her bir madde Tablo 1'de görülmektedir. Ancak; birbiriyle ilgisi olmayan maddelerin (1.madde: Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret ve 24. madde: İş yerimdeki gürültü düzeyi) oluşturduğu VII. faktöre (Açıkladığı Varyans: %3.6, Özdeğer: 1.15) tablo içinde yer verilmiştir.

Ölçeklerin bu araştırma örneklemini için güvenilirliklerini görmek üzere yapılan analizler sonucunda elde edilen Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları incelendiğinde; katsayısı .97 olan Stres Belirtileri Ölçeği'nin 'Kas Sistemi' alt ölçeği için .88, 'Parasempatik Sinir Sistemi' alt ölçeği için .86, 'Sempatik Sinir Sistemi' alt ölçeği için .89, 'Duyusal Sistem' alt ölçeği için .92, 'Bilişsel Sistem' alt ölçeği için .90, 'Endokrin Sistem' alt ölçeği için .83 ve 'Bağıışıklık Sistemi' alt ölçeği için .88 ; katsayısı .91 olan İş Doyumu Ölçeği'nin ise 'İşletme Politikaları' alt ölçeği için .89, 'Ücret/Kariyer' alt ölçeği için .82, 'Kontrol/Otonomi' alt ölçeği için .70,

'Bireysel Faktörler' alt ölçeği için .83, 'Fiziksel Koşullar' alt ölçeği için .75 ve 'Kişilerarası İlişkiler' alt ölçeği için .55; Strese Yatkınlık Ölçeği'nin de .79 olduğu görülmüştür.

Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Stres ve iş doyumundan alınan puanların yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik düzey (SED), meslek, çalışılan birim ve çalışılan süreye göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Yaş. Yapılan tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; yaşın, İş Doyumu Ölçeği ($F_{3,408} = 10.716, p < .001$) ve alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerinde temel etkisinin olduğu görülmüştür. Bu temel etkinin hangi gruplar arasındaki farklılıklardan kaynaklandığını anlamak için yapılan Tukey testi sonucunda (20-30 yaş: Ort.=2.82, S=.46; 31-40 yaş: Ort.=2.97, S=.51; 41-50 yaş: Ort.=3.13, S=.61; 51-65 yaş: Ort.=3.53, S=.58) yaş arttıkça iş doyumu puanlarının da arttığı görülmektedir.

Cinsiyet. Yapılan Bağımsız Örneklem t-testi ve Mann-Whitney U testi analizleri sonucunda; Stres Belirtileri Ölçeği (Kadın: Ort.=1.87, S=.89; Erkek: Ort.=1.56, S=.91 $t=3.34, p < .01$) ve alt ölçekleri;

Sempatik Sinir Sistemi (Kadın: Ort.=1.76, S=1.10; Erkek: Ort.=1.46, S=1.13 t=2.63, p<.01), Endokrin Sistem (Kadın: Ort.=229; Erkek: Ort.=164, p<.001), Bağışıklık Sistemi (Kadın: Ort.=1.76, S=1.04; Erkek: Ort.=1.40, S=.99 t=3.33, p<.01)'nde kadınların erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek puanlar aldıkları görülmektedir. İş Doyumu Ölçeği (Kadın: Ort.=192; Erkek: Ort.=231, p<.01) ve alt ölçekleri; Ücret/Kariyer (Kadın: Ort.=186; Erkek: Ort.=242, p<.001), Kontrol/Otonomi (Kadın: Ort.=3.44, S=.64; Erkek: Ort.=3.63, S=.67 t=2.77, p<.01)'de ise erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek puanlar aldıkları görülmektedir. Strese Yatkınlık Ölçeği'nde (Kadın: Ort.=216; Erkek: Ort.=189) p<.05 anlamlılık düzeyinde kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir.

Medeni Durum. Yapılan tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; medeni durumun, Stres Belirtileri Ölçeği'nin Duygusal Sistem (F_{2,409}=4.34, p<.02) ve İş Doyumu Ölçeği'nin Kontrol/Otonomi (F_{2,409}=3.88, p<.03) alt ölçeğinden alınan puanlar üzerinde temel etkisinin olduğu görülmüştür. Bu temel etkinin hangi gruplar arasındaki farklılıklardan kaynaklandığını anlamak için yapılan Tukey testi sonucunda, Duygusal Sistem'de (Evli: Ort.=1.84, S=1.19; Bekar: Ort.=2.31, S=1.28) bekar bireyler, evli bireylere göre; Kontrol/Otonomi (Evli: Ort.=3.55, S=.64; Bekar: Ort.=3.30, S=.68)'de ise evli bireyler, bekar bireylere göre daha yüksek puanlar almışlardır.

Cinsiyet ve medeni durumun stres ile iş doyumunu üzerindeki ortak etkisine ayrı ayrı bakmak amacıyla yapılan iki değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; cinsiyet ve medeni durumun stres belirtileri (p=0.934, p>0.05) veya iş doyumunu (p=0.695, p>0.05) üzerindeki ortak etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Yani; erkek ve kadın çalışanların stresleri ya da iş doyumları evli, bekar veya boşanmış/dul olmalarına bağlı olarak farklılık göstermemektedir.

Sosyo-Ekonomik Düzey. Tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; SED' in, Stres Belirtileri Ölçeği'nin Bağışıklık Sistemi (F_{2,409}=4.654, p<.02) ve İş Doyumu Ölçeği'nin Bireysel Faktörler (F_{2,409}=5.575, p<.01) alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerinde temel etki-

sinin olduğu görülmüştür. Yapılan Tukey testi sonucunda, Bağışıklık Sistemi'nde (Alt: Ort.=2.06, S=1.21; Üst: Ort.=1.17, S=.76) alt SED'e sahip bireyler, üst SED' e sahip bireylere göre; Bireysel Faktörler (Alt: Ort.=3.69, S=1.03; Orta: Ort.=3.88, S=.82; Üst: Ort.=4.41, S=.80)'de ise üst SED' e sahip bireyler, orta ve alt SED'e sahip bireylere göre, orta SED'e sahip bireyler de alt SED'e sahip bireylere göre daha yüksek puanlar almışlardır.

Yapılan iki değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; cinsiyet ve SED'in ortak etkisinin sadece İş Doyumu alt ölçeği olan Bireysel Faktörler (F_{2,406}=5.050, p<.01) üzerinde anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre (Kadın+Alt SED: Ort.=4.03, S=.87; Kadın+Orta SED: Ort.=3.87, S=.76; Kadın+Üst SED: Ort.=3.77, S=.98) alt SED' teki kadın bireyler ile (Erkek+Alt SED: Ort.=3.48, S=1.09; Erkek+Orta SED: Ort.=3.92, S=.93; Erkek+Üst SED: Ort.=4.74, S=.41) üst SED'teki erkek bireyler, bireysel faktörlerden diğerlerine göre daha fazla doyum elde etmektedirler.

Meslek. Uzman doktor, pratisyen hekim, hemşire/ebe, teknisyen ve diğer sağlık personelinin stres belirtileri ve iş doyumunu puanları açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan tek değişkenli varyans analizi ve Tukey testi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Çalışılan Birim. Tablo 3'te görüldüğü gibi iş stresi yoğunluğuna göre 3 gruba ayrılan Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi, Ameliyathane, KVC, Yoğun Bakım, Dahiliye, Laboratuvar, Yenidoğan/Çocuk, Psikiyatri, Nöroloji, Hariciye, İdari Birim, Üroloji, Göz, Göğüs Hastalıkları, Kadın Doğum, İntaniye, Cildiye ve Fizik Tedavi birimlerinin stres belirtileri ve iş doyumunu puanları açısından karşılaştırılması amacıyla yapılan tek değişkenli varyans analizi ve Tukey testi sonuçları yer almaktadır (Bkz. Tablo 3).

Çalışılan Süre. Yapılan tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bulunulan kurumdaki hizmet süresinin, İş Doyumu Ölçeği (F_{4,407}=2.939, p<.03) ile Ücret/Kariyer (F_{4,407}=3.166, p<.02) ve Kontrol/Otonomi (F_{4,407}=4.976, p<.002) alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerinde temel etkisinin olduğu

görülmüştür. Tukey testi sonucunda, İş Doyumu Ölçeği (2 yıl ve altı: Ort.=2.85, S=.50; 16 yıl ve üzeri: Ort.=3.11, S=.63) ile Ücret/Kariyer (2 yıl ve altı: Ort.=2.14, S=.69; 6-10 yıl: Ort.=2.42, S=.76) ve Kontrol/Otonomi (2 yıl ve altı: Ort.=3.33, S=.65; 6-10 yıl: Ort.=3.68, S=.65; 16 yıl ve üzeri: Ort.=3.64, S=.64) alt ölçeklerinden, hastanede uzun süre çalışanların kısa süre çalışanlara göre daha yüksek puanlar aldıkları görülmektedir.

Ölçekler Arası Korelasyonlar ve Regresyon Analizi

Çalışmanın hedefi doğrultusunda; İş Doyumu Ölçeği ve alt ölçeklerinin, Stres Belirtileri Ölçeği ve alt ölçekleri ile Strese Yatkınlık Ölçeği arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinmek amacıyla yapılan Pearson ve Spearman korelasyon analizleri sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Çoklu regresyon analizi sonucunda iş doyumu alt ölçeklerinin, iş doyumunu %99 varyansla istatistiksel olarak anlamlı ($F_{6,405}=8656.184$, $p<.001$) bir şekilde yordadığı görülmüştür. İş doyumunun en güçlü yordayıcısının işletme politikalarının ($t=59.74$; $.37$, $p<.001$) olduğu, ikinci sırada ücret/kariyerin ($t=51.09$; $\beta=.31$, $p<.001$) yer aldığı ve bunu takiben; kontrol/otonomi ($t=43.53$; $\beta=.24$, $p<.001$), fiziksel koşullar ($t=31.98$; $\beta=.18$, $p<.001$), bireysel faktörler ($t=29.59$; $\beta=.14$, $p<.001$) ve kişilerarası ilişkilerin ($t=17.93$; $\beta=.09$, $p<.001$) geldiği görülmüştür.

TARTIŞMA

İş Doyumu Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda, maddelerin en yüksek değerlerle yüklendikleri 7 faktör bulunmuştur. Kamu ve özel banka çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada ve hizmete özel olarak gerçekleştirilen bir başka çalışmada 6 faktörlü bir yapı elde edilmiştir (Arslan 2004, Şahin ve Batıgün 2006). Bu çalışmanın literatürden farklı olarak 7 faktöre sahip olması ve 7. faktörün birbiriyle ilgisi olmayan 2 maddeden oluşması, ölçeğin farklı bir örneklem grubuna uygulanmış olmasına bağlanabilir.

İş doyumunu ve stres arasında literatürle uyumlu olarak ters yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların iş doyumları arttıkça stres belirtilerinin azaldığı, iş doyumları azaldıkça stres belirtilerinin de azaldığı görülmüştür.

Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada; yaş daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Ergin 1997). Bu çalışma sonucu da literatürle tutarlı olarak yaşın ilerledikçe iş doyumunun da arttığını, çalışmaya yeni başlayan personelin iş doyumunun uzun süre çalışanlara göre daha düşük olduğunu göstermiştir. Sağlık çalışanlarının, ilerleyen yaşla birlikte edinilen deneyimler sonucu iletişim, başa çıkma ve yönetme becerileri geliştikçe bu alanlardan kaynaklanan stres azalmakta, güç sorunları çözümü konusunda yetkinleştikçe yaptığı işten doyumunu da artmaktadır (Ünal ve ark. 2001).

Çalışmanın bulgularına bakıldığında hemşirelik mesleği diğer meslekler içerisinde en stresli meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgu başka bir çalışmada da desteklenmiştir (Şahin ve Batıgün 1997). Hemşireleri, stres puan ortalamalarının yükseklik sırasına göre; teknisyen, pratisyen hekim, diğer sağlık personeli ve uzman doktor izlemektedir. İş doyumunu açısından bakıldığında da hemşire ve teknisyenlerin en düşük puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. En yüksek iş doyumunu puan ortalamasına sahip meslekler ise sırasıyla; hekim, diğer sağlık personeli ve uzman doktordur. Diğer çalışmalarda da iş doyumunu puan ortalamaları meslekler göre istatistiksel anlamda önemli farklılık göstermektedir. Hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması en azdır ve grup ortalamasından çok düşüktür; onları grup ortalamasına yakın ama altında puan ortalamasıyla hekimler izlemektedir. Puan ortalamaları en çok ve grup ortalamasından yüksek meslek grupları ise sırasıyla yardımcı hizmetler, genel idari hizmetler ve diğer sağlık hizmetleridir (Şahin ve Batıgün 1997, Piyal ve ark. 2002).

Çalışılan birimler arasında Acil, Kardiyoloji, KBB, Beyin Cerrahi, Ortopedi, ve Ameliyathane'nin diğer birimlerden daha stresli olması, bu birimlerde acil müdahale ve hassas takip gerektiren hastaların bulunması ve iş yoğunluğunun daha fazla olmasına bağlanabilir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ekip çalışması için yeterli eleman ve malzeme sağlanması, çalışma şartları ve koşulları göz önünde bulundurularak iş yükünün fazla olduğu birimlerde çalışanların ödüllendirilmesi ve stresi tanıma ve yönetme becerilerinin kazandırılması iş stresini büyük oranda azaltacaktır.

Bu çalışmada, iş doyumunu belirleyen değişkenler arasında idari politikaların en başta gelmesi, özel bir hastanede çalışan sağlık personeli ile yapılan bir çalışma (Şahin ve Batıgün 1997) sonucunu desteklerken; ücret/kariyerin ikinci sırada gelmesi ise aynı çalışmada en güçsüz yordayıcı değişken olmasıyla çelişmektedir. Bu çelişki; özel sektör çalışanlarının ücret tatmininin kamu sektörü çalışanlarına göre yüksek olmasına bağlanabilir. Çin'de yapılan bir çalışmada hemşirelerin iş doyumsuzluklarını daha çok ücret ve promosyonun etkilediği görülmüştür (Wang 2002). Yapılan başka çalışmalarda da ücretin çalışanların iş doyumunu ile yakından ilgili bir değişken olduğu görülmektedir. Ücret, çalışan tarafından sadece ekonomik bir kazanç olarak görülmemekte, çalışanın iş yerine yapmış olduğu katkıların bir karşılığı aynı zamanda emeğin bir değeri olarak görülmektedir. Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret almanın iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Eğinli 2009).

Stres ve iş doyumunu arasındaki ilişki ile çalışmanın diğer değişkenlere ilişkin bulguları dikkate alındığında, sağlık çalışanlarının ve bakımından sorumlu oldukları hastaların ruh ve beden sağlığı açısından risk altında olduğu görülmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanları için (özellikle stres yoğunluğu yüksek ve iş doyumunu düşük gruplar) kendini tanıma ve geliştirme, iş stresine neden olan stresörleri tanıma, stresle etkin baş etme yollarını kazandırma, problem çözme ve iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve rehberlik programlarının oluşturulması ayrıca; her meslek grubunun sağlık hizmeti üretiminin planlanması, örgütlenmesi ve sunum aşamalarına doğrudan katılması ve her aşamada kendi alanı ile ilgili söz ve karar sahibi olması sağlanmalıdır.

Yazışma adresi: Dr. Derya Nur, Kahramanmaraş Devlet Hastanesi, Kahramanmaraş, a_deryanur@hotmail.com

KAYNAKLAR

- Akgündüz S (2006) Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aksayan S, Veliöğlu P (1992) Sağlık Ocağı ve Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyum Etkenleri. Cumhuriyet Üniversitesi, III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, s.635-646, Sivas.
- Arslan S (2004) İş Stresi ve İş Doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubaylar Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Batıgün AD, Şahin NH (2006) İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi, 17:32-45.
- Baykal Ü, Serezli S (1990) Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. VII. Ulusal Hemşirelik Kongre Kitabı, s.444-452, Erzurum.
- Boey KW (1998) Coping and family relationships in stress resistance: A study of job satisfaction of nurses in Singapore. Intl J Nurs Stud, 35:353-359.
- Bryart C, Fairbrother G, Fenton P (2000) The relative influence of personal and workplace descriptors on stress. Br J Nurs, 9:876-880.
- Clegg A (2001) Occupational stress in nursing: A review of the literature. J Nurs Manag, 9:101-106.
- Eğinli AT (2009) Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23.
- Emiroğlu N (1999) Çalışma ortamı ve ruh sağlığı. Çınar Dergisi, 2(2): 31-33.
- Ergin C (1995) Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve İş Tutumları Araştırması. TC Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü Yayını, Ankara.
- Ergin C (1997) Bir iş doyumunu ölçümü olarak 'İş betimlemesi ölçeği': Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikoloji Dergisi, 12:25-36.
- Healy CM, McKay MF (2000) Nursing stress: The effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian. J Adv Nurs, 31:681-688.
- Kasapoğlu MA (1999) Sağlık Sosyolojisi, Türkiye'den Araştırmalar. Sosyoloji Derneği Yayınları VI, Ankara.
- Kılıç B, Ergör A, Gürpınar E ve ark. (2004) Job satisfaction of employees at health centres (Narlıdere education research and health district). Sağlık ve Toplum, 14:12-19.
- Kuyurtar F, Yamaç T, Kanık A ve ark. (2002) The factors that affect nurses' job satisfaction in hospitals in Mersin province. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 4:449-454.
- Lazarus R, Folkman S (1984) Stress, appraisal and coping. New York, Springer.
- Lu KY, Chang LC, Wu HL (2007) Relationships between pro-

professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *J Prof Nurs*, 23:110-116.

Miller LH, Smith AD, Mehler BL (1988) *The Stress Audit Manual*. Brookline.

Musal B, Elçi ÇÖ, Ergin S (1995) Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10: 2-7.

Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T (2008) Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa.

Piyal B, Piyal B, Yavuz İ ve ark. (2002) Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doyumunu etkileyen etmenler. *Kriz Dergisi*, 10:45-56.

Ramirez AJ, Graham J, Richards MA ve ark. (1996) Mental health of hospital consultants: The effects of stress and satisfaction at work. *Lancet*, 347:724-728.

Soyer A (1999) Stres ve iş. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 14:108-114.

Sterner WR (2009) Influence of the supervisory working alliance on supervisee work satisfaction and work-related stress. *J Ment Health Couns*, 31:249-263.

Şahin NH, Durak A (1994) Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Banking Personnel. 23 rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts, 72:17-22, Madrid.

Şahin NH, Durak A, Yasak Y (1994) Interpersonal Style, Loneliness and Depression. 23 rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts, 209:17-22, Madrid.

Şahin NH, Batıgün AD (1997) Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyum ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12:57-71.

Şahin NH (1998) Stresle Başa Çıkma: Olumlu bir yaklaşım. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, Ankara.

Tel H, Karadağ M, Tel H ve ark. (2003) Sağlık çalışanlarının çalışma ortamındaki stres yaşantıları ile baş etme durumlarının belirlenmesi. *Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2.

Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S (2001) Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4:113-118.

Wang Y (2002) Job satisfaction of nurses in hospital. *Chinese J Nurs*, 37:593-594.