



**KÜN**  
KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ

Kapadokya Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü  
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

# **SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ STRESİNİN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ**

Hasan KABAK

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2024



# SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ STRESİNİN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ

Hasan KABAK

Kapadokya Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü  
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2024

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin başından tez dönemimin sonuna kadar her an yanımda olan, tüm sorularıma cevap veren, yol gösteren, her türlü desteğiyle yardımını esirgemeyen danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gözde SUNMAN'a saygı ve sevgilerimle emeklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan, bugünlere gelmemde en büyük pay sahibi biricik annem ve merhum babama çok teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte desteğini her zaman hissettiğim, motivasyonumu yüksek tutan canım eşim Sibel KABAK'a, biricik kızlarım Elif ve Zeynep'e ayrıca lisansüstü eğitimime başlayıp bu zamana kadar benden yardımını esirgemeyen biricik yeğenim Sevde Nur KABAK'a çok teşekkür ederim.

Bu çalışmanın yapılabilmesini sağlayan ve çalışmaya katılarak bana yardımcı olan tüm sağlık çalışanı dost ve arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunarım.

Hasan KABAK

Nevşehir, 2024.

## ÖZET

KABAK, Hasan. *Sağlık Çalışanlarında İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2024.

Bu araştırma, sağlık çalışanlarında iş stresinin yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırma olarak planlanan çalışmanın evrenini, Ankara ilinde yer alan tüm sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Ancak zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle, Ankara Gölbaşı Şehit Ahmet Özsoy Devlet Hastanesinde görev yapan 204 sağlık çalışanı bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının iş stresi seviyelerinin yüksek olduğu ve bu stresin yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Yüksek iş stresine maruz kalan sağlık çalışanlarının yaşam doyumları düşük bulunmuştur. Ayrıca, demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi) iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Son olarak, çalışmanın genel değerlendirmesi yapılmış ve ileri araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının iş stresiyle başa çıkma stratejilerini geliştirmek ve yaşam doyumlarını artırmak için önemli bir kaynak oluşturmayı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İş stresi, Yaşam doyumu, Sağlık çalışanları.

## ABSTRACT

KABAK, Hasan. *The Effect Of Job Stress On Life Satisfaction In Healthcare Workers*, Master's Thesis, Nevşehir, 2024.

This study aims to investigate the effect of job stress on life satisfaction among healthcare workers. Designed as a descriptive and cross-sectional study, the research population consists of all healthcare workers in Ankara. Due to time and cost constraints, the sample includes 204 healthcare workers employed at Ankara Gölbaşı Şehit Ahmet Özsoy State Hospital.

The results of the study indicate that healthcare workers experience high levels of job stress, which negatively impacts their life satisfaction. Healthcare workers exposed to high job stress levels have lower life satisfaction. Additionally, demographic factors (age, gender, education level) play a significant role in the relationship between job stress and life satisfaction.

Finally, a general evaluation of the study was made and suggestions were made for further research. This study aims to create an important resource for healthcare professionals to improve their coping strategies with work stress and increase their life satisfaction.

**Keywords:** Job stress, Life satisfaction, Healthcare workers.

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY .....</b>	<b>i</b>
<b>YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ETİK BEYAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>TEŞEKKÜR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>vii</b>
<b>KISALTMALAR DİZİNİ.....</b>	<b>x</b>
<b>TABLolar DİZİNİ .....</b>	<b>xi</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ .....</b>	<b>xii</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1. İŞ STRESİ.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Stres Kavramı .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Stresin Evreleri ve Özellikleri .....</b>	<b>4</b>
1.2.1. Alarm Evresi .....	4
1.2.2. Direnme / Uyum Evresi .....	4
1.2.3. Tükenme Evresi .....	5
<b>1.3. Stresi Etkileyen Faktörler.....</b>	<b>6</b>
1.3.1. Bireysel Faktörler .....	6
1.3.2. Örgütsel Faktörler .....	7
1.3.3. Çevresel Faktörler .....	7
<b>1.4. İş Stresi Kavramı.....</b>	<b>8</b>
<b>1.5. İş Stresi Modelleri .....</b>	<b>8</b>
1.5.1. Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli .....	8
1.5.2. Karasek'in Talep ve Kontrol Modeli .....	9
1.5.3. Siegrist'in Yüksek Çaba Düşük Ödül Modeli .....	10
1.5.4. Caplan'ın Kişi-Çevre Uyum Modeli .....	11
1.5.5. McGrath İş Stresi Modeli .....	12

<b>1.6. İş Stresini Oluşturan Kaynaklar</b> .....	<b>12</b>
1.6.1. Bireysel Stres Kaynakları .....	12
1.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	14
1.6.3. Çevresel Stres Kaynakları.....	14
<b>1.7. İş Stresinin Sonuçları</b> .....	<b>16</b>
<b>1.8. İş Stresi Yönetimi</b> .....	<b>17</b>
<b>2. Yaşam Doyumu</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1. Yaşam Doyumu Tanımı</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2. Yaşam Doyumu Kavramı ve Önemi</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler</b> .....	<b>21</b>
2.3.1. Demografik Özellikler .....	23
2.3.1.1. Cinsiyet .....	25
2.3.1.2. Yaş .....	27
2.3.1.3. Gelir Düzeyi .....	28
2.3.1.4. Eğitim Düzeyi .....	30
2.3.1.5. Medeni Durum .....	33
<b>2.4. Yaşam Doyumu İle İlgili Kuramlar</b> .....	<b>34</b>
2.4.1. Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramı (Tabandan Tavana-Tavandan Tabana Kuramı).....	37
2.4.2. Ereksel Kuram .....	39
2.4.3. Etkinlik Kuramı .....	41
2.4.4. Bağ Kuramı.....	43
2.4.5. Yargı Kuramı .....	46
<b>3. BÖLÜM</b> .....	<b>49</b>
<b>YÖNTEM</b> .....	<b>49</b>
<b>3.1. Araştırmanın Amacı</b> .....	<b>49</b>
<b>3.2. Araştırma Yöntemi</b> .....	<b>50</b>
<b>3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi</b> .....	<b>51</b>
<b>3.4. Veri Toplama Aracı</b> .....	<b>51</b>
3.4.1. Algılanan İş Stresi Ölçeği (AİSÖ).....	51
3.4.2. Yaşam Doyumu Ölçeği .....	52
<b>3.5. Verilerin Analizi</b> .....	<b>53</b>
<b>3.6. Bulgular</b> .....	<b>53</b>
<b>3.7. Tartışma</b> .....	<b>61</b>
<b>SONUÇ</b> .....	<b>66</b>

<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>68</b>
<b>EK-1. ORİJİNALLİK RAPORU.....</b>	<b>75</b>
<b>EK-2. ETİK KURUL İZİN FORMU.....</b>	<b>76</b>

## KISALTMALAR DİZİNİ

**B:** Baskı

**C:** Cilt

**HPA :** Hipotalamus-hipofiz-böbrek üstü bezi

**S:** Sayı

**S. :** Sayfa

**Vd. :** Ve Diğerleri

**Y :** Yıl

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri .....</b>	<b>54</b>
<b>Tablo 2 Sağlık Çalışanlarının İş Stresi ve Yaşam Doyumlarına İlişkin Özet İstatistikler .....</b>	<b>55</b>
<b>Tablo 3 İş Stresi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilere Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>56</b>
<b>Tablo 4 İş Stresinin Yaşadığı Doyumu Üzerindeki Etkisine Dair Regresyon Analizi Sonucu .....</b>	<b>56</b>
<b>Tablo 5 Sağlık Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri .....</b>	<b>57</b>
<b>Tablo 6 Sağlık Çalışanlarının Yaşlarına Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri</b>	<b>57</b>
<b>Tablo 7 Sağlık Çalışanlarının Yaşlarına Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri</b>	<b>58</b>
<b>Tablo 8 Sağlık Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri .....</b>	<b>58</b>
<b>Tablo 9 Sağlık Çalışanlarının Mesleklerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri .....</b>	<b>59</b>
<b>Tablo 10 Sağlık Çalışanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....</b>	<b>60</b>
<b>Tablo 11 Sağlık Çalışanlarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri .....</b>	<b>61</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 Stresi Etkileyen Faktörler .....	6
Şekil 2 Örgütsel İş Stresi Kaynaklar .....	14

## GİRİŞ

Günümüzde, sağlık sektörü özellikle de sağlık çalışanları için yoğun iş yükü, sürekli değişen koşullar ve karşılaşılan zorluklarla dolu bir alan haline gelmiştir. Sağlık çalışanlarının mesleklerinde karşılaştıkları stres, sadece bireysel sağlıklarını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda mesleki performanslarını, iş memnuniyetlerini ve genel yaşam doyumlarını da önemli ölçüde etkilemektedir (Erşan vd., 2013). Bu bağlamda, "Sağlık Çalışanlarında İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi" başlıklı bu çalışma, sağlık sektöründe çalışanların karşılaştığı iş stresinin yaşam doyumlarına olan etkisini anlamayı amaçlamaktadır.

Sağlık çalışanları, sağlık hizmetlerinin sunulması sürecinde birçok farklı rol ve sorumluluk üstlenirler. Doktorlar, hemşireler, eczacılar, teknisyenler ve diğer sağlık personeli, hastaların tedavisi ve bakımı için çaba harcarken, sık sık iş yükü, zaman baskısı, duygusal yorgunluk ve mesleki tükenme gibi stres faktörleriyle karşılaşır. Bu stres faktörleri, sağlık çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını etkileyebilir ve uzun vadede iş memnuniyeti ve genel yaşam doyumunu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir ( Atasoy ve Yorgun, 2013).

İş stresinin, sağlık çalışanlarının yaşam doyumuna etkisi incelenirken, bireysel faktörlerin ve çalışma ortamının da göz önünde bulundurulması önemlidir. Sağlık çalışanlarının mesleklerini yaparken karşılaştıkları stres faktörlerinin yanı sıra, çalışma koşulları, liderlik tarzları, meslektaşlar arası ilişkiler ve işe yönelik destek gibi faktörler de yaşam doyumunu etkileyebilmektedir ( Çamkerten, Tatar ve Saltukoğlu, 2020). Bu nedenle, iş stresinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini anlamak için kapsamlı bir yaklaşım benimsenmelidir.

Sağlık çalışanlarında iş stresinin yaşam doyumuna etkisi, sadece bireylerin ve kurumların değil, aynı zamanda sağlık hizmetlerinin kalitesi ve etkinliği açısından da önemlidir. Memnun ve mutlu sağlık çalışanlarının, daha yüksek iş performansı sergilediği ve hastalarına daha iyi bir bakım sunduğu bilinmektedir (Söyler, 2018).

Dolayısıyla, sağlık çalışanlarının iş stresiyle başa çıkma stratejilerini geliştirmek ve yaşam doyumlarını artırmak, hem çalışanların sağlığı ve refahı hem de sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından kritik öneme sahiptir.

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının iş stresinin yaşam doyumlarına olan etkisini daha iyi anlamak ve bu alanda yapılabilecek müdahaleler hakkında fikirler sunmaktır. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen önceki çalışmalar gözden geçirilecek ve araştırma hipotezleri geliştirilecektir.

Sonuç olarak, "Sağlık alışanlarında İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi" başlıklı bu çalışma, sağlık sektöründe çalışanların iş stresiyle başa çıkma stratejilerini geliştirmek ve yaşam doyumlarını artırmak için önemli bir adım olabilir. Bu alışma, sağlık çalışanlarının sağlık ve refahlarını korumak ve sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak için bilimsel temellere dayalı politika ve uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

# 1. İŞ STRESİ

## 1.1. Stres Kavramı

Stres, bireyin fiziksel, duygusal veya zihinsel dengeyi bozan, uyum gerektiren veya adaptasyon mekanizmalarını zorlayan herhangi bir durumu ifade eden multidimensional bir kavramdır. Biyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin etkileşimiyle ortaya çıkan stres, bireyin dengesini bozan ve normal işlevselliği zorlayan bir etken olarak tanımlanabilir. Bu anlamda, stres sadece bir tehdit algısıyla değil, aynı zamanda bireyin kaynaklarıyla başa çıkma yeteneğiyle de ilgilidir (Erdoğan, vd., 2024).

Stres, çeşitli etmenler tarafından tetiklenebilir ve bireyin yaşamındaki önemli değişiklikler, belirsizlikler, çatışmalar veya beklenmedik olaylar gibi durumlarla ilişkilendirilebilir. Bu durumlar, bireyin normal rutinlerini veya günlük yaşam düzenini bozarak, stres tepkilerini tetikleyebilir. Özellikle iş yaşamında, iş yükü, zaman baskısı, rekabet ortamı, rol belirsizliği ve sosyal ilişkilerdeki karmaşıklık gibi faktörler, iş stresini artırabilir. Bireyler, bu stres faktörleriyle başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirirler; ancak, bazı durumlarda stresle etkili bir şekilde başa çıkma yeteneği zorlanabilir ve stresin zararlı etkileri ortaya çıkabilmektedir (Akgemici, 2001).

İş stresi kavramı, sağlık çalışanları için hayati öneme sahip bir konudur ve yaşam doyumu üzerinde ciddi etkileri olabilir. İş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı fiziksel, duygusal ve zihinsel zorlanma olarak tanımlanabilir. Sağlık sektöründe çalışanlar, yoğun iş yükü, zaman baskısı, hasta acil durumlarıyla başa çıkma gibi faktörler nedeniyle özellikle yüksek stres seviyelerine maruz kalabilirler. Bu stres kaynakları, mesleklerinin doğası gereği uzun ve düzensiz çalışma saatleri, karar verme yetkisindeki yüksek düzeyde değişkenlik ve hasta bakımıyla ilgili karmaşık sorumluluklarla ilişkilendirilebilir. Ayrıca, sağlık çalışanlarının mesleklerinin doğası gereği yüksek duygusal yoğunluk yaşamaları da stresin artmasına katkıda bulunabilir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının iş stresiyle başa

çıkma becerilerini geliştirmek ve bu stresin yaşam doyumları üzerindeki etkilerini anlamak, sağlık sektöründe çalışanların refahını ve performansını artırmak için önemli bir adımdır (Gökler, 2012).

## **1.2. Stresin Evreleri ve Özellikleri**

### **1.2.1. Alarm Evresi**

Stres, organizmanın iç veya dış bir uyarıcıya verdiği, genellikle adaptif bir yanıttır ve genellikle çevresel değişikliklere uyum sağlamak için vücut tarafından ortaya çıkar. Stres, çeşitli evrelerden geçer ve bu evreler, genellikle genel adaptasyon sendromu olarak bilinen bir modelde incelenir. Bu model, stres tepkisinin üç ana evresini tanımlar: alarm evresi, direniş evresi ve tükenme evresi. Alarm evresi, vücudun ani bir stresor (uyaran) ile karşılaştığında hızlı bir şekilde tepki verdiği başlangıç evresidir. Bu evrede, sempatik sinir sistemi ve hipotalamus-hipofiz-böbrek üstü bezi (HPA) ekseninin aktive olmasıyla bir dizi fizyolojik değişiklik meydana gelir. Bunlar arasında kalp atış hızının artması, solunum hızının artması, kan basıncının yükselmesi ve kortizol gibi stres hormonlarının salınması yer alır. Alarm evresi, organizmanın acil durum tepkisini başlatarak, bireyin tehlikeli bir durumla başa çıkmasını sağlar. Bu evre, vücudun stresle başa çıkma mekanizmalarının devreye girmesi için bir hazırlık aşaması olarak kabul edilir. Bu nedenle, alarm evresi, stresin başlangıç noktası olarak kabul edilir ve organizmanın stresle başa çıkma mekanizmalarını harekete geçirmektedir (İştar, 2012).

### **1.2.2. Direnme / Uyum Evresi**

Stresin genel adaptasyon sendromunun ikinci evresi, direnme veya uyum evresi olarak adlandırılır. Bu evre, vücudun stresor (uyaran) ile uzun süreli başa çıkma stratejilerini uyguladığı dönemi kapsar. Alarm evresindeki ani fizyolojik tepkilerin ardından, organizma uzun vadeli adapte olma sürecine girer. Bu süreçte, vücut stres faktörüne karşı daha stabil bir denge oluşturmak için çeşitli fizyolojik ve psikolojik ayarlamalar yapar. Örneğin, vücut, kortizol ve adrenalin gibi stres hormonlarının düzeylerini normalleştirmeye çalışır ve sempatik sinir sistemi aktivitesini kontrol

altında tutar. Aynı zamanda, direnme evresinde organizma, uzun süreli stresin neden olduğu fiziksel ve zihinsel yorgunluğa karşı dayanıklılığını artırmaya çalışır. Bu evrede, bireyler genellikle stresle başa çıkma stratejilerini geliştirir, destek sistemlerine başvurur ve stresle başa çıkmak için çeşitli kaynaklara yönelirler. Direnme evresi, stresorun etkisine karşı bir tür adaptasyon sağlar, ancak bu uzun süreli stresin devam etmesi durumunda üçüncü evre olan tükenme evresine doğru ilerleme riski taşımaktadır (Kayacan ve Özmen, 2021).

### **1.2.3. Tükenme Evresi**

Stresin genel adaptasyon sendromunun üçüncü ve son evresi, tükenme evresi olarak bilinir. Bu evre, organizmanın uzun süreli ve devamlı stres faktörlerine maruz kalması sonucunda kaynaklarının tükenmeye başladığı noktadır. Tükenme evresi, genellikle direnme evresinin uzun süreli devam etmesi veya tekrarlayan stresin sürekli olarak etkili olması durumunda ortaya çıkar. Bu evrede, vücut artık stres faktörüne uyum sağlama veya direnme yeteneğini sürdürme kapasitesini kaybetmeye başlar. Fizyolojik olarak, sürekli stres altında olan bireylerde bağışıklık sistemi zayıflayabilir, hormonal dengesizlikler ortaya çıkabilir ve ruh sağlığı problemleri gelişebilir. Psikolojik olarak ise, tükenme evresi depresyon, anksiyete, duygusal tükenme ve umutsuzluk gibi belirtilerle kendini gösterebilir. Bu evre, kişinin iş performansında düşüşe neden olabilir ve kişisel yaşamında da olumsuz etkiler yaratabilir. Dolayısıyla, tükenme evresi, stresin uzun süreli etkilerinin bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını derinden etkileyebileceği kritik bir aşamadır (Güçlü, 2001).

### 1.3. Stresi Etkileyen Faktörler

Stresi etkileyen faktörler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

STRESİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER
- Bireysel Faktörler
- Örgütsel Faktörler
- Çevresel Faktörler

**Şekil 1 Stresi Etkileyen Faktörler**

#### 1.3.1. Bireysel Faktörler

Stres, bir kişinin yaşadığı çeşitli içsel ve dışsal etkenlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan karmaşık bir fenomendir. Bu etkenler arasında bireysel faktörler önemli bir rol oynar. Bireysel faktörler, kişinin genetik yapısı, kişilik özellikleri, bilişsel yetenekler, yaşam deneyimleri ve psikolojik durumu gibi özellikleri içerir. Örneğin, kişinin genetik yatkınlığı, stresle başa çıkma kapasitesini ve duygusal dayanıklılığını etkileyebilir. Ayrıca, kişilik özellikleri de stres tepkisi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir; bazı bireyler stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirken, diğerleri daha savunmasız olabilir. Bireyin bilişsel yetenekleri ve problem çözme becerileri de stresle başa çıkma sürecini etkiler; etkili bir şekilde stresle başa çıkabilen bireyler, stres faktörleriyle daha etkin bir şekilde mücadele edebilirler. Ayrıca, kişinin yaşam deneyimleri ve psikolojik durumu da stres tepkisini etkiler; daha önceki travmatik deneyimler veya psikolojik rahatsızlıklar, kişinin stresle başa çıkma yeteneğini olumsuz yönde etkileyebilir ve stresle daha zor başa çıkmasına neden olabilir. Dolayısıyla, bireysel faktörler stresin algılanması, değerlendirilmesi ve başa çıkma stratejilerinin belirlenmesinde önemli bir role sahiptir (Erdoğan, vd., 2024).

### 1.3.2. Örgütsel Faktörler

Stresin örgütsel faktörleri, bir çalışanın iş ortamında karşılaştığı yapısal ve kültürel unsurları içerir ve genellikle iş stresiyle ilişkilidir. Bu faktörler arasında iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği, işyeri ilişkileri, liderlik tarzı, karar verme yetkisi, iş güvencesi ve örgütsel destek gibi unsurlar yer alır. Örneğin, yüksek iş yükü ve zaman baskısı, çalışanların stres düzeyini artırabilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Rol belirsizliği ve belirsizlik, çalışanların görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesini zorlaştırabilir ve stresi artırabilir. Ayrıca, işyeri ilişkileri ve örgütsel destek, çalışanların stresle başa çıkma kapasitesini etkileyebilir; olumlu bir iş ortamı ve destekleyici bir liderlik tarzı, çalışanların stresi azaltmalarına ve iş memnuniyetlerini artırmalarına yardımcı olabilir. Bu nedenle, örgütsel faktörlerin yönetimi, iş ortamının stres düzeyini etkileyebilir ve çalışanların sağlık ve refahını olumlu yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, örgütlerin stresle başa çıkma stratejilerini ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik çabaları, hem çalışanların hem de örgütün performansını artırabilir (Akgemici, 2001).

### 1.3.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, bir kişinin yaşadığı çevresel koşulların stres düzeyi üzerindeki etkilerini içerir ve genellikle iş ortamı, aile, toplum ve kültürel faktörlerden oluşur. İş ortamında, çalışma şartları, iş güvenliği, çalışma saatleri ve işyeri politikaları gibi faktörler stres düzeyini etkileyebilir. Örneğin, tehlikeli veya zorlu çalışma koşulları, çalışanların stres seviyelerini artırabilir ve sağlık problemlerine yol açabilir. Ayrıca, iş ve aile yaşamı arasındaki denge, çalışanların stresini etkileyebilir; uygun bir iş-aile dengesi sağlayamamak, çalışanların stres düzeyini artırabilir ve yaşam doyumunu azaltabilir. Toplumsal ve kültürel faktörler de stres üzerinde önemli bir etkiye sahiptir; sosyal beklentiler, aile yapısı, ekonomik durum ve kültürel normlar, bireyin stresle başa çıkma yeteneğini ve stres düzeyini etkileyebilir. Örneğin, toplumsal baskılar veya aile içi çatışmalar, bireyin stres düzeyini artırabilir ve psikolojik belirtilere yol açabilir. Dolayısıyla, çevresel faktörlerin anlaşılması ve yönetimi, stresin etkilerini azaltmak ve bireylerin sağlık ve refahını artırmak için önemlidir (Gökler, 2012).

Çevresel faktörlerin stres üzerindeki etkilerini anlamak, hem bireylerin hem de toplumun sağlığı için önemli bir adımdır. Özellikle iş ortamı, aile ilişkileri ve toplumsal yapı gibi çevresel faktörler, bireylerin stresle başa çıkma stratejilerini belirlemede ve stres düzeylerini yönetmede önemli bir rol oynar. İş ortamında sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması, iş-aile dengesinin desteklenmesi ve toplumsal destek sistemlerinin güçlendirilmesi, stresle mücadelede etkili stratejiler olarak görülebilir. Aynı şekilde, kültürel normların ve toplumsal beklentilerin göz önünde bulundurulması, bireylerin stresle başa çıkma yeteneklerini geliştirmelerine ve yaşam kalitelerini artırmalarına yardımcı olabilir. Bu nedenle, çevresel faktörlerin yönetimi, bireylerin stresle başa çıkma yeteneklerini artırabilir ve sağlıklı bir toplumun oluşturulmasına katkıda bulunabilir (İştar, 2012).

#### **1.4.İş Stresi Kavramı**

İş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı fiziksel, duygusal ve zihinsel zorlanmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan olumsuz bir durumu ifade eder. Bu kavram, genellikle iş yerindeki taleplerle çalışanın kaynaklarının uyumsuzluğu olarak tanımlanır. İş stresi, çalışanların performanslarını etkileyebilir ve sağlık sorunlarına yol açabilir. Özellikle sağlık sektörü gibi yoğun çalışma temposu gerektiren alanlarda, iş stresi sıklıkla görülen bir durumdur. Sağlık çalışanları, hastaların bakımıyla ilgili yoğun sorumluluklar, zaman baskısı, hastalarla iletişimde zorluklar, etik kararlar alma gibi faktörler nedeniyle iş stresine maruz kalabilirler. Ayrıca, sağlık çalışanlarının mesleklerinin doğası gereği sıklıkla duygusal yoğunluk yaşamaları da iş stresini artırabilir. Bu durum, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi sonuçlar doğurabilir ve sağlık çalışanlarının iş memnuniyeti ve kişisel refahlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Erdoğan, vd., 2024).

#### **1.5.İş Stresi Modelleri**

##### **1.5.1. Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli**

Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli, iş stresini açıklamak için geliştirilmiş önemli bir teorik çerçevedir. Bu model, iş stresinin temel unsurlarını ve

etkileşimlerini analiz ederek, çalışanların iş ortamında karşılaştığı stres faktörlerini anlamaya yöneliktir. Model, dört ana bileşenden oluşur: iş ortamı stresörleri, kişisel özellikler, işle ilgili duygusal tepkiler ve davranışsal sonuçlar. İş ortamı stresörleri, çalışma ortamında karşılaşılan stres yaratan faktörleri içerir ve bu faktörler bireyin stres düzeyini etkiler. Kişisel özellikler, bireyin stresle başa çıkma yeteneklerini ve stres algısını belirlerken, işle ilgili duygusal tepkiler bireyin işteki duygusal deneyimlerini yansıtır. Son olarak, davranışsal sonuçlar, iş stresinin bireyin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi davranışlar üzerindeki etkilerini içerir. Beehr ve Newman'ın modeli, iş stresinin çoklu boyutlarını ve bu boyutların birbirleriyle etkileşimini vurgulayarak, iş stresinin karmaşıklığını ve çeşitliliğini açıklamaya çalışır. Bu model, iş stresi araştırmalarında yaygın olarak kullanılan ve işyeri stresini anlamak için önemli bir çerçeve sağlayan önemli bir teorik yapıdır (Güçlü, 2001).

Beehr ve Newman'ın Genel İş Stresi Modeli, iş stresinin temel unsurlarını ve etkileşimlerini anlamak için önemli bir çerçeve sunar. Bu model, iş stresinin karmaşıklığını ve çeşitliliğini açıklamak için sistemik bir yaklaşım benimser ve iş stresinin birçok farklı boyutunu içerir. Model, iş ortamındaki stresörlerin, bireyin kişisel özelliklerinin ve işle ilgili duygusal tepkilerin iş davranışları üzerindeki etkilerini anlamak için çoklu etkileşimleri dikkate alır. Ayrıca, bu model, iş stresinin sadece bireyin içsel durumlarından değil, aynı zamanda iş ortamındaki faktörlerden de kaynaklandığını vurgular. Bu nedenle, Beehr ve Newman'ın modeli, iş stresi araştırmalarında ve iş yerlerinde stresle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynar. Model, iş stresinin karmaşıklığını ve etkilerini anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunarak, iş stresiyle ilgili araştırmaların ve uygulamaların ilerlemesine katkıda bulunur (İlge, 2010).

### **1.5.2. Karasek'in Talep ve Kontrol Modeli**

Karasek'in Talep ve Kontrol Modeli, iş stresi üzerinde önemli bir teorik çerçeve sunar ve iş ortamındaki çalışma koşullarının çalışanların stres düzeyini etkileyen temel faktörlerini vurgular. Bu model, işyerindeki iş yükü (talep) ve iş kontrolü

(kontrol) arasındaki ilişkiyi ele alır. Karasek'e göre, yüksek iş talebi ve düşük iş kontrolü, çalışanların stres düzeyini artırırken, düşük iş talebi ve yüksek iş kontrolü ise stresi azaltabilir. Model, çalışma koşullarının bu iki boyutunu temel alarak dört farklı iş türünü tanımlar: yüksek talep ve yüksek kontrol, yüksek talep ve düşük kontrol, düşük talep ve yüksek kontrol, düşük talep ve düşük kontrol. Bu dört iş türü, çalışma ortamında karşılaşılan stres düzeyini ve işten kaynaklanan sağlık sorunlarını farklı düzeylerde etkileyebilir. Karasek'in modeli, çalışanların iş stresine yanıt verme yeteneklerini ve iş ortamındaki deneyimlerini anlamak için önemli bir çerçeve sağlamaktadır (Arıkan, 2021).

Karasek'in Talep ve Kontrol Modeli, iş stresini anlamak için yaygın olarak kullanılan ve önemli bir teorik yapı sunan bir modeldir. Bu model, iş yükü ve iş kontrolü arasındaki ilişkiyi vurgulayarak, çalışma koşullarının stres düzeyini nasıl etkilediğini analiz eder. Yüksek iş talebi ve düşük iş kontrolü kombinasyonu, çalışanların stres düzeyini artırabilir ve sağlık sorunlarına yol açabilirken, yüksek iş talebi ve yüksek iş kontrolü kombinasyonu, çalışanların stresle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlayabilir. Model, iş ortamındaki stres faktörlerini belirlemek ve iş yerlerinde sağlıklı çalışma koşullarını teşvik etmek için önemli bir araç olarak kullanılabilir. Karasek'in Talep ve Kontrol Modeli, iş stresinin anlaşılması ve yönetilmesinde önemli bir rol oynar ve işyerlerinde stresle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesine katkıda bulunur (İlge, 2010).

### **1.5.3. Siegrist'in Yüksek Çaba Düşük Ödül Modeli**

Siegrist'in Yüksek Çaba-Düşük Ödül Modeli, iş stresinin anlaşılması için geliştirilen önemli bir teorik çerçevedir. Bu model, çalışanların iş ortamında yüksek çaba harcamalarıyla düşük ödüller alması arasındaki ilişkiyi vurgular. Siegrist'e göre, çalışanlar yoğun bir şekilde çalışıp az ödül aldıklarında, stres düzeyleri artar ve sağlık sorunlarına yol açabilir. Yüksek çaba-düşük ödül ilişkisi, hem maddi hem de manevi ödüller açısından değerlendirilir; maddi ödüller, ücret ve kariyer ilerlemesi gibi somut ödüllerken, manevi ödüller, iş tatmini ve sosyal destek gibi duygusal ve psikolojik ödüllerdir. Model, bu iki tür ödül arasındaki dengesizliğin çalışanların

sağlık ve iyilik hali üzerindeki etkilerini analiz eder. Bu dengesizlik, özellikle yüksek iş stresi, iş memnuniyetsizliği, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Siegrist'in modeli, çalışma ortamında adalet, ödül sistemleri ve iş özelliklerinin düzenlenmesi gibi alanlarda iyileştirmeler yapılmasını önererek, sağlıklı çalışma koşullarının teşvik edilmesine katkıda bulunur (İlge, 2010).

Siegrist'in Yüksek Çaba-Düşük Ödül Modeli, iş stresinin temel unsurlarını ve etkilerini anlamak için önemli bir teorik yapı sunar. Bu model, çalışanların iş çabalarıyla aldıkları ödüller arasındaki dengeyi vurgulayarak, iş stresinin kaynaklarına dikkat çeker. Çalışanların yoğun çaba harcadıkları ancak yetersiz ödüller aldıkları durumlarda, stres düzeyleri artabilir ve sağlık sorunları ortaya çıkabilir. Model, iş ödül sistemlerinin adil bir şekilde düzenlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini öne sürerek, sağlıklı iş ortamlarının oluşturulmasına katkıda bulunur. Siegrist'in modeli, çalışanların sağlık ve refahlarını korumak ve işyerlerindeki stres düzeylerini azaltmak için önemli bir araç olarak değerlendirilir (Arıkan, 2021).

#### **1.5.4. Caplan'ın Kişi-Çevre Uyum Modeli**

Caplan'ın Kişi-Çevre Uyum Modeli, iş stresini anlamak için geliştirilmiş önemli bir teorik çerçevedir. Bu model, çalışanın kişisel özellikleri ile iş ortamı arasındaki uyumun stres düzeyini etkilediğini vurgular. Caplan'a göre, uyumsuzluk veya uyum eksikliği durumunda stres artar ve bu da sağlık sorunlarına yol açabilir. Model, kişinin işteki beklentileri, yetenekleri ve ihtiyaçları ile iş ortamının gereksinimleri ve kaynakları arasındaki dengesizliği analiz eder. Bu dengesizlik, iş stresinin ana kaynaklarından biri olarak kabul edilir. Caplan'ın modeli, çalışanın iş çevresi ile uyum sağlama yeteneğini ve bu uyumun sağlık ve iyilik hali üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir araç olarak kullanılır. Bu bağlamda, uyumun artırılması ve iş ortamının iyileştirilmesi, stres düzeyini azaltmak ve çalışanların refahını artırmak için önemlidir (İlge, 2010).

### **1.5.5. McGrath İş Stresi Modeli**

McGrath'ın İş Stresi Modeli, iş stresini anlamak ve açıklamak için geliştirilmiş önemli bir teorik çerçevedir. Bu model, çalışanların iş ortamında karşılaştığı belirsizlik ve karmaşıklık gibi faktörlerin stres düzeyini etkilediğini vurgular. McGrath'a göre, belirsizlik ve karmaşıklık, çalışanların kaynaklarını etkili bir şekilde kullanma ve stresle başa çıkma yeteneklerini zorlar. Model, iş ortamındaki değişkenlikleri, belirsizlikleri ve karmaşıklıkları analiz ederek, stresin kaynaklarını tanımlar. Bu model, iş stresinin çok boyutlu ve dinamik doğasını vurgular ve çalışanların iş ortamındaki değişen koşullara uyum sağlama yeteneklerini ve stresle başa çıkma stratejilerini anlamak için önemli bir araç olarak kullanılır. McGrath'ın İş Stresi Modeli, iş ortamlarında sağlıklı koşulların teşvik edilmesi ve çalışanların stres düzeylerinin azaltılması için rehberlik sağlar (Arıkan, 2021).

## **1.6. İş Stresini Oluşturan Kaynaklar**

### **1.6.1. Bireysel Stres Kaynakları**

İş stresini oluşturan kaynaklar arasında bireysel stres kaynakları, çalışanın kişisel özellikleri ve işsel deneyimleriyle ilişkilidir. Bu kaynaklar, çalışanın kişisel özellikleri, bilişsel yetenekleri, duygusal tepkileri ve davranışsal özellikleri gibi faktörlerden kaynaklanır. Örneğin, kişilik özellikleri, çalışanın işe karşı tutumunu, stresle başa çıkma stratejilerini ve stres algısını belirleyebilir. Ayrıca, bireyin bilişsel yetenekleri ve problem çözme becerileri, iş stresiyle başa çıkma kapasitesini etkiler. Duygusal tepkiler de iş stresinin bireysel kaynakları arasında yer alır; çalışanın stresle nasıl başa çıktığı ve duygusal tepkileri, iş ortamında yaşanan stres düzeyini etkiler. Bununla birlikte, bireysel stres kaynakları, geçmiş deneyimler, kişisel yaşam olayları ve sağlık durumu gibi faktörlerden de etkilenebilir. Bu nedenle, bireysel stres kaynakları, iş stresinin oluşumunda önemli bir rol oynar ve çalışanın stres düzeyini etkiler. Bu kaynakların anlaşılması, iş stresiyle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesinde ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasında önemli bir adımdır (Sahranç, 2013).

Bireysel stres kaynakları, bir bireyin kişisel özellikleri, deneyimleri ve içsel durumlarından kaynaklanan stres faktörlerini temsil eder. Bu kaynaklar, bireyin kişilik özellikleri, bilişsel yetenekleri, duygusal tepkileri ve davranışsal özellikleri gibi faktörlerden etkilenebilir. Örneğin, kişilik özellikleri arasında rekabetçilik, mükemmeliyetçilik, öfke yönetimi ve duygusal kararlılık gibi özellikler, bireyin iş ortamındaki stres düzeyini etkileyebilir. Bireyin bilişsel yetenekleri ve problem çözme becerileri de stresle başa çıkma kapasitesini etkiler. Duygusal tepkiler de önemli bir bireysel stres kaynağıdır; stresle başa çıkma şekli ve duygusal tepkiler, bireyin iş ortamındaki deneyimlerini etkiler ve stres düzeyini artırabilir veya azaltabilir (Altan, 2018).

Bireysel stres kaynakları, aynı zamanda bireyin kişisel yaşamında ve deneyimlerinde de köken alabilir. Geçmiş deneyimler, kişisel yaşam olayları ve sağlık durumu gibi faktörler, bireyin stres düzeyini etkiler. Örneğin, geçmiş travmatik deneyimler veya stresli yaşam olayları, bir bireyin stresle başa çıkma kapasitesini etkileyebilir ve iş ortamındaki stres düzeyini artırabilir. Aynı şekilde, bireyin fiziksel sağlık durumu da stres düzeyini etkiler; kronik hastalıklar, yorgunluk ve uyku problemleri gibi sağlık sorunları, bireyin iş ortamındaki stresle başa çıkma yeteneğini azaltabilir (Göksel ve Tomrul, 2016).

Bireysel stres kaynaklarının yönetimi, bireylerin kişisel refahlarını artırmak ve sağlıklı iş ortamlarını teşvik etmek için önemlidir. Bireyler, stresle başa çıkma becerilerini geliştirerek ve kişisel yaşamlarında dengeyi sağlayarak stresi azaltabilirler. Bunun yanı sıra, sağlıklı yaşam tarzı alışkanlıkları edinmek ve stresi azaltan aktivitelere zaman ayırmak da bireysel stres kaynaklarını yönetmede etkili olabilir. Ayrıca, iş yerinde stresle başa çıkma stratejilerini öğrenmek ve psikolojik destek almak da önemlidir. Bu şekilde, bireysel stres kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi, bireylerin sağlık, mutluluk ve iş performansını artırabilir (İlge, 2010).

### 1.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynakları, iş ortamının yapısal ve kültürel özelliklerinden kaynaklanan faktörlerdir ve çalışanların stres düzeyini etkiler. Bu kaynaklar, iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği, çatışmalar, örgütsel destek eksikliği, adaletsizlik ve iş güvencesi gibi unsurları içerir. Örneğin, yüksek iş yükü ve zaman baskısı, çalışanların stres düzeyini artırabilir ve performanslarını olumsuz etkileyebilir. Rol belirsizliği ve çatışmalar ise çalışanların işlerini etkili bir şekilde yerine getirmesini zorlaştırabilir ve stresi artırabilir. Ayrıca, örgütsel destek eksikliği ve adaletsizlik, çalışanların stresle başa çıkma yeteneklerini zorlayabilir ve iş memnuniyetsizliği ile sonuçlanabilir. Bu nedenle, örgütsel stres kaynaklarının yönetimi, iş ortamının sağlıklı ve destekleyici bir şekilde düzenlenmesi için önemli bir adımdır ve çalışanların stres düzeylerinin azaltılmasına katkıda bulunabilir (Yüksel, 2014).

Örgütsel iş stresine neden olan kaynaklar Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 2 Örgütsel İş Stresi Kaynaklar

Kaynak : Kaynak: Keser ve Kümbül Güler, 2016.

### 1.6.3. Çevresel Stres Kaynakları

Çevresel stres kaynakları, bir bireyin yaşadığı dış çevredeki koşullardan kaynaklanan stres faktörlerini temsil eder ve genellikle iş, aile, toplum ve kültür gibi

çeşitli alanlardan gelir. İş ortamında, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş yükü, zaman baskısı ve işyeri ilişkileri gibi faktörler çevresel stres kaynaklarını oluşturur. Bu unsurlar, çalışanın stres düzeyini etkiler ve iş performansını, iş memnuniyetini ve sağlığını etkileyebilir. Aile düzeyinde, aile içi çatışmalar, aile üyelerinin sağlık sorunları veya maddi zorluklar çevresel stres kaynakları olabilir. Toplumsal ve kültürel faktörler de stres düzeyini etkiler; toplumsal beklentiler, kültürel normlar ve sosyal baskılar, bireylerin stresle başa çıkma kapasitesini ve yaşam doyumunu etkiler. Bu nedenle, çevresel stres kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesi, bireylerin sağlığı ve refahı için önemli bir adımdır ve sağlıklı bir yaşam ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir (Akgemici, 2001).

Çevresel stres kaynakları, bireyin yaşadığı dış çevredeki koşullardan kaynaklanan ve genellikle iş, aile, toplum ve kültür gibi çeşitli alanlardan gelen stres faktörlerini temsil eder. İş ortamında, çalışma koşulları, iş yükü, zaman baskısı, işyeri ilişkileri ve iş güvenliği gibi unsurlar çevresel stres kaynaklarının ana bileşenlerini oluşturur. Örneğin, iş yükü ve zaman baskısı, çalışanların stres düzeyini artırabilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. İşyeri ilişkilerindeki çatışmalar da stres kaynakları arasında yer alır ve çalışanların iş memnuniyetini ve motivasyonunu azaltabilir (Yüksel, 2014).

Aile düzeyinde, çevresel stres kaynakları arasında aile içi çatışmalar, aile üyelerinin sağlık sorunları, maddi sıkıntılar ve aile üyeleri arasındaki iletişim sorunları bulunur. Bu tür stres kaynakları, bireyin iş performansını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir. Toplumsal ve kültürel faktörler de çevresel stres kaynaklarını şekillendirir; toplumsal beklentiler, kültürel normlar ve sosyal baskılar, bireylerin stresle başa çıkma yeteneklerini ve yaşam memnuniyetini etkiler. Örneğin, iş dışı sosyal baskılar ve toplumsal normlar, bireylerin kişisel yaşam tercihleri üzerinde baskı oluşturabilir ve stres düzeyini artırabilir. Bu nedenle, çevresel stres kaynakları, bir bireyin yaşamında önemli bir rol oynar ve kişisel refahını etkileyebilir (Sahraç, 2013).

Çevresel stres kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi, bireylerin sağlık ve refahını artırmak için önemlidir. Bu, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde gerçekleştirilebilir. Bireyler, stresle başa çıkma becerilerini geliştirebilirler ve kişisel yaşamda dengeyi sağlamak için destekleyici kaynaklardan yararlanabilirler. Ayrıca, toplum ve örgütler, stresi azaltmaya yönelik politika ve uygulamalar geliştirerek, sağlıklı yaşam ortamlarını teşvik edebilirler. Örneğin, işyerlerinde esnek çalışma düzenleri ve psikolojik destek hizmetleri sunmak, çalışanların stresle başa çıkma kapasitesini artırabilir. Bu şekilde, çevresel stres kaynaklarının yönetilmesi, bireylerin sağlığı ve refahını destekleyerek daha sağlıklı ve dengeli bir yaşam tarzının benimsenmesine katkıda bulunabilir (Yüksel, 2014).

### **1.7.İş Stresinin Sonuçları**

İş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı zorlayıcı koşulların sonucunda ortaya çıkan bir fenomendir ve sağlık, iş performansı ve genel yaşam memnuniyeti üzerinde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilir. İş stresinin yaygın sonuçları arasında fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları gelir. Yüksek iş stresi seviyeleri, anksiyete, depresyon, duygusal tükenme, uyku problemleri ve sindirim sorunları gibi psikolojik belirtilere neden olabilir. Aynı şekilde, iş stresinin uzun süreli maruz kalınması fiziksel sağlık üzerinde de olumsuz etkilere yol açabilir; hipertansiyon, kalp hastalıkları, baş ağrıları ve kas gerginliği gibi sağlık sorunları iş stresinin yaygın sonuçları arasındadır (Sahranç, 2013).

İş stresinin diğer önemli bir sonucu, iş performansında düşüş ve verimlilik kaybıdır. Yüksek düzeyde stres altında çalışanlar, konsantrasyon eksikliği, hata yapma eğilimi ve karar verme yeteneklerinde azalma gibi problemler yaşayabilirler. Bu durum, işyerindeki iş kalitesinin düşmesine ve iş hatalarının artmasına yol açabilir. Ayrıca, iş stresi çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini azaltabilir, dolayısıyla çalışanların işe olan bağlılığını ve sadakatini olumsuz yönde etkileyebilir (Gökler, 2012).

Son olarak, iş stresi genel yaşam memnuniyeti ve kişisel refah üzerinde de etkili olabilir. Yüksek düzeyde iş stresi yaşayan bireyler, iş dışı aktivitelere ve kişisel

ilişkilere zaman ayırmakta zorlanabilirler. Bu durum, sosyal izolasyon, aile içi çatışmalar ve genel yaşam tatminsizliği gibi sonuçlar doğurabilir. Dolayısıyla, iş stresinin bireyin genel yaşam kalitesi üzerindeki etkileri göz ardı edilmemelidir ve iş stresi yönetimi stratejileri, bireylerin sağlık, iş performansı ve genel refahlarını artırmaya yönelik olarak geliştirilmelidir.

### **1.8.İş Stresi Yönetimi**

İş stresi yönetimi, çalışanların iş ortamındaki stresle etkin bir şekilde başa çıkmalarını ve sağlıklı çalışma koşullarını teşvik etmeyi amaçlayan önemli bir süreçtir. İş stresi yönetimi, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde uygulanabilir ve çeşitli stratejileri içerir. Bireysel düzeyde, çalışanlar stresle başa çıkma becerilerini geliştirebilirler. Bu, stresle başa çıkma tekniklerini öğrenmek, duygusal zekayı artırmak, zaman yönetimi becerilerini geliştirmek ve iş dengesi kurmak gibi çeşitli yollarla gerçekleştirilebilir. Ayrıca, düzenli egzersiz yapma, sağlıklı beslenme ve dinlenme gibi fiziksel ve zihinsel sağlık pratiğine odaklanmak da stres yönetiminde etkili olabilir (İştari 2012).

Örgütsel düzeyde, iş stresi yönetimi, işyerinde sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması ve destekleyici bir iş kültürünün teşvik edilmesiyle ilgilidir. Örgütler, iş yükünü dengeli bir şekilde dağıtmak, zaman baskısını azaltmak, rol belirsizliğini en aza indirmek ve işten kaynaklanan çatışmaları yönetmek gibi önlemler alabilirler. Ayrıca, liderlik tarzlarının geliştirilmesi, çalışanların katılımını teşvik etme ve destekleyici bir iletişim ortamının oluşturulması da iş stresi yönetimi açısından önemlidir. Örgütler ayrıca, stresle başa çıkma becerilerini geliştirmek ve çalışanlara psikolojik destek sağlamak için eğitim ve danışmanlık programları sunabilirler (Kayacan ve Özmen, 2021).

Son olarak, iş stresi yönetimi sürecinin değerlendirilmesi ve sürekli olarak iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu, işyerindeki stres faktörlerinin düzenli olarak izlenmesini, çalışanların geri bildirimlerinin toplanmasını ve stresle başa çıkma

stratejilerinin etkililiğinin değerlendirilmesini içerir. Örgütler, iş stresi yönetimine yönelik politika ve uygulamalarını düzenli olarak gözden geçirerek, çalışanların refahını ve performansını artırmak için uygun adımları atabilirler. Bu süreç, iş stresinin azaltılması ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması için kritik bir rol oynamaktadır.

## 2. Yaşam Doyumu

### 2.1. Yaşam Doyumu Tanımı

Yaşam doyumu kavramı, bireylerin hayatlarının genel memnuniyetini ve mutluluğunu ifade eder. Bu kavram, psikoloji, sosyoloji ve diğer sosyal bilimlerde sıkça incelenir ve tartışılır. Yaşam doyumu, bireylerin yaşadıkları deneyimlerin, hedeflerin ve değerlerin bir sonucu olarak algıladıkları hayatlarının tatmin ediciliğiyle ilgilidir (Demir vd., 2021).

Yaşam doyumu, bireylerin genel olarak yaşamlarından ne kadar memnun olduklarını ifade eder. Bu memnuniyet, bireylerin fiziksel sağlık, duygusal durum, ilişkiler, iş ve yaşam amacı gibi çeşitli alanlardaki deneyimlerini kapsar. Genellikle yaşam doyumu, subjektif bir deneyim olarak kabul edilir ve bireylerin algılarına, değerlerine ve önceliklerine göre değişir (Dikmen, 1995).

Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin yaşam doyumunu etkileyen birçok faktörün olduğunu göstermektedir. Örneğin, kişisel özellikler, sosyal ilişkiler, ekonomik durum, sağlık durumu ve kültürel bağlam gibi faktörler yaşam doyumunu etkileyebilir. Bu faktörlerin karmaşıklığı, yaşam doyumu üzerindeki etkilerinin anlaşılmasını zorlaştırır ve bu konuda yapılan araştırmalara çeşitlilik kazandırır (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Yaşam doyumu kavramı, pozitif psikoloji alanında da önemli bir yer tutar. Pozitif psikoloji, insanların mutluluğunu artırmaya odaklanan bir yaklaşımı benimser. Bu bağlamda, yaşam doyumu, bireylerin güçlü yönlerini, kişisel gelişimlerini ve anlamlı yaşamlarını teşvik etmek için önemli bir ölçüttür. Pozitif psikolojinin bu perspektifi, yaşam doyumunun artırılması için çeşitli stratejiler geliştirmeyi amaçlar (Gündoğar vd., 2007).

Yaşam doyumu, bireylerin sadece mevcut durumlarına odaklanmaları değil, aynı zamanda gelecekleriyle ilgili umutlarını da içerir. Bu nedenle, yaşam doyumu, bireylerin hem geçmişteki deneyimlerini değerlendirmelerine hem de gelecek hedeflerini belirlemelerine yardımcı olur. Gelecek beklentilerinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi, psikoloji ve sosyoloji literatüründe önemli bir konu olarak ele alınır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Sonuç olarak, yaşam doyumu kavramı, bireylerin genel olarak hayatlarından ne kadar memnun olduklarını ifade eder. Bu kavram, bireylerin fiziksel, duygusal, sosyal ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılama yetenekleriyle bağlantılıdır. Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin yaşam doyumunu etkileyen birçok faktörün olduğunu ve bu faktörlerin karmaşıklığını vurgular (Demirbilek ve Bozanoğlu,2023).

## **2.2.Yaşam Doyumu Kavramı ve Önemi**

Yaşam doyumu, bireylerin hayatlarının genel memnuniyetini ve mutluluğunu ifade eden bir kavram olarak kabul edilir. Bu kavram, psikoloji, sosyoloji ve diğer sosyal bilimlerde önemli bir araştırma konusu olmuştur. Yaşam doyumu, bireylerin algısal değerlendirmesiyle ilgilidir ve bireylerin kendi yaşamlarından ne kadar tatmin olduklarını yansıtır. Bu nedenle, yaşam doyumu, subjektif bir deneyim olarak kabul edilir ve kişinin kendi algılarına dayanır (Keser,2005).

Yaşam doyumu kavramı, bireylerin yaşamlarını bir bütün olarak değerlendirme eğiliminde olduklarını vurgular. Bu değerlendirme, bireylerin fiziksel, duygusal, sosyal ve ruhsal sağlıklarını, ilişkilerini, iş ve eğitim durumlarını, yaşam amacı ve kişisel başarılarını içerir. Bu çeşitlilik, yaşam doyumu kavramının karmaşıklığını ve çok boyutluluğunu vurgular (Çivitçi, 2012).

Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin yaşam doyumunu etkileyen çeşitli faktörlerin olduğunu göstermektedir. Örneğin, kişisel özellikler, sosyal ilişkiler, ekonomik durum, sağlık durumu ve kültürel bağlam gibi faktörler yaşam doyumunu etkileyebilir. Bu faktörlerin etkileşimi ve karmaşıklığı, yaşam doyumunun anlaşılmasını zorlaştırır ve bu alanda yapılan araştırmalara çeşitlilik kazandırır (Bal ve Gülcan, 2014).

Yaşam doyumu, bireylerin psikolojik ve fizyolojik sağlığı üzerinde de önemli bir etkiye sahip olabilir. Yüksek yaşam doyumu seviyeleri genellikle daha iyi fiziksel sağlık, daha düşük stres düzeyleri ve daha sağlıklı yaşam tarzları ile ilişkilendirilir. Bu nedenle, yaşam doyumu, bireylerin genel sağlık ve refahlarını etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilir (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Yaşam doyumu kavramı, pozitif psikoloji alanında da önemli bir rol oynar. Pozitif psikoloji, insanların mutluluğunu ve iyi yaşamı artırmaya odaklanan bir alan olarak tanımlanır. Bu bağlamda, yaşam doyumu, bireylerin güçlü yönlerini, kişisel gelişimlerini ve anlamlı yaşamlarını teşvik etmek için önemli bir ölçüt olarak kabul edilir (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Sonuç olarak, yaşam doyumu kavramı, bireylerin genel olarak yaşamlarından ne kadar memnun olduklarını ifade eder. Bu kavram, subjektif bir deneyim olup, bireylerin kendi yaşam deneyimlerine ve değerlerine göre değişiklik gösterebilir. Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmalar, bu kavramın karmaşıklığını ve önemini vurgular ve bireylerin refahlarını artırmak için yapılan çalışmaları teşvik eder (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

### **2.3.Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Yaşam doyumu, bireylerin genel yaşam memnuniyetini ve mutluluğunu ifade eden bir kavramdır ve çeşitli faktörler tarafından etkilenebilir. Bu faktörler, kişisel,

sosyal, ekonomik, kültürel ve çevresel gibi çeşitli alanlarda yer alabilir (Tel ve Sarı, 2016).

Öncelikle, kişisel özellikler yaşam doyumunu önemli ölçüde etkileyebilir. Kişinin karakteri, duygusal zekası, özsaygısı, duygusal denge yeteneği ve psikolojik direnci, yaşam doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, bireyin yaşam amacı ve değerleri de yaşam doyumunu üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir (Altıparmak, 2009). Sosyal ilişkiler de yaşam doyumunu üzerinde belirleyici bir faktördür. Sağlıklı ve destekleyici ilişkiler, bireylerin yaşam doyumunu artırabilirken, yalnızlık, sosyal izolasyon veya çatışmalı ilişkiler yaşam doyumunu azaltabilir. Aile, arkadaşlar, iş arkadaşları ve topluluk bağları gibi sosyal ağlar, yaşam doyumunu şekillendirmede önemli rol oynar (Erol vd., 2016). Ekonomik durum da yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yeterli gelir ve ekonomik güvence, yaşam doyumunu artırabilirken, yoksulluk, işsizlik veya ekonomik belirsizlik yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilir. Ekonomik kaygılar, bireylerin psikolojik ve duygusal refahlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Küçükşen, Toptaş ve Çetin, 2023). Sağlık durumu da yaşam doyumunu üzerinde belirleyici bir faktördür. Fiziksel sağlık sorunları, kronik hastalıklar veya engellilik, bireylerin yaşam doyumunu azaltabilirken, iyi bir sağlık durumu yaşam doyumunu artırabilir. Ayrıca, mental sağlık sorunları da yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Demir vd., 2021). Kültürel ve çevresel faktörler de yaşam doyumunu üzerinde etkilidir. Bireyin yaşadığı kültürel ortam, değerler, inançlar ve yaşam tarzı, yaşam doyumunu etkileyebilir. Ayrıca, yaşam kalitesini etkileyen çevresel faktörler, yaşam doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin, yaşanılan şehirdeki yeşil alanlar, temiz hava ve güvenli bir çevre yaşam doyumunu artırabilir (Dikmen,1995). Eğitim düzeyi de yaşam doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle daha yüksek bir yaşam doyumuna sahiptir. Eğitim, bireylerin kariyer fırsatlarına, gelir düzeyine ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunarak yaşam doyumunu artırabilir (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Bununla birlikte, yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin karmaşıklığı ve etkileşimi, tek bir faktörün yaşam doyumunu belirlemede mutlak bir rol oynamadığını gösterir. Bu faktörler arasındaki ilişkiler karmaşık ve çok yönlüdür ve bireylerin yaşam doyumunu etkileyen çoklu etmenlerin bir sonucudur (Gündoğar vd., 2007).

Sonuç olarak, yaşam doyumunu, birçok farklı faktörün karmaşık etkileşimiyle şekillenen bir deneyimdir. Kişisel, sosyal, ekonomik, sağlık, kültürel ve çevresel faktörlerin hepsi yaşam doyumunu etkileyebilir. Bu faktörler arasındaki ilişkilerin anlaşılması, bireylerin yaşam doyumunu artırmak için etkili stratejiler geliştirmeye yardımcı olabilir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

### **2.3.1. Demografik Özellikler**

Demografik özellikler, bir toplumu oluşturan bireylerin belirli özelliklerini tanımlayan demografik verilerdir. Bu özellikler genellikle yaş, cinsiyet, etnik köken, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, meslek ve yerleşim yeri gibi faktörleri içerir. Demografik özellikler, bir toplumun yapısını, özelliklerini ve ihtiyaçlarını anlamak için önemli bir araç sağlar (Keser,2005).

Yaş, demografik özellikler arasında önemli bir faktördür. Bir toplumun yaş dağılımı, nüfusunun yaşlanma eğilimi veya gençleşme eğilimi gibi demografik eğilimleri belirleyebilir. Yaş dağılımı, bir toplumun sağlık, eğitim, iş gücü ve sosyal hizmetler gibi çeşitli alanlardaki ihtiyaçlarını etkileyebilir (Çivitçi, 2012).

Cinsiyet, bir diğer önemli demografik özelliktir. Toplumun cinsiyet dağılımı, cinsiyet eşitliği, kadın hakları, iş gücü katılımı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi konularda önemli ipuçları sağlayabilir. Cinsiyet rolleri ve beklentileri, bir toplumun kültürel ve sosyal yapısını şekillendiren önemli faktörlerdir (Bal ve Gülcan, 2014).

Etnik köken, bir toplumun kültürel ve sosyal yapısını belirleyen bir diğer demografik özelliktir. Etnik gruplar arasındaki ilişkiler, toplumsal uyum, çok kültürlülük ve etnik kimlik konularında önemli bir rol oynar. Etnik köken, bir toplumun değerleri, inançları ve normları üzerinde derin etkilere sahip olabilir (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Eğitim düzeyi, bir bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini belirleyen önemli bir demografik özelliktir. Eğitim düzeyi, iş gücüne katılım, iş piyasası başarısı, gelir düzeyi ve sosyal hareketlilik gibi konularda belirleyici bir rol oynar. Eğitim, bir toplumun ekonomik kalkınması ve toplumsal ilerlemesi için temel bir faktördür (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Gelir düzeyi, bir toplumdaki ekonomik refahı ve adaleti yansıtan önemli bir demografik özelliktir. Gelir dağılımı, yoksulluk oranı, sosyal yardımların etkinliği ve ekonomik eşitsizlik gibi konularda önemli ipuçları sağlar. Gelir düzeyi, bir toplumun refahını ve sosyal güvenliğini etkileyen temel bir faktördür (Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Meslek, bir bireyin iş gücüne katılımını ve ekonomik faaliyetlerini belirleyen bir demografik özelliktir. Meslek dağılımı, bir toplumun ekonomik yapısı, iş gücü piyasası ve istihdam politikaları hakkında önemli bilgiler sağlar. Meslek seçimi, bireyin kariyer ve ekonomik başarısını etkileyen önemli bir faktördür (Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Yerleşim yeri, bir bireyin yaşam tarzını, çevresel koşullarını ve sosyal ilişkilerini belirleyen bir demografik özelliktir. Kırsal alanlar, kentsel alanlar ve göç hareketleri, bir toplumun demografik yapısını etkileyen önemli faktörlerdir. Yerleşim yeri, bir toplumun altyapısı, ulaşımı, sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetleri üzerinde derin etkilere sahip olabilir (Erol vd., 2016).

Demografik özelliklerin anlaşılması, bir toplumun sosyal, ekonomik ve kültürel yapısını analiz etmek için önemli bir araç sağlar. Bu özellikler, politika yapımı, kaynak tahsisi, hizmet planlaması ve toplumsal değişim stratejileri gibi konularda önemli ipuçları sağlayabilir. Demografik eğilimlerin izlenmesi, bir toplumun gelecekteki ihtiyaçlarını anlamak ve uygun çözümler geliştirmek için önemlidir (Altıparmak, 2009).

Sonuç olarak, demografik özellikler bir toplumun yapısını, özelliklerini ve ihtiyaçlarını anlamak için önemli bir araç sağlar. Yaş, cinsiyet, etnik köken, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, meslek ve yerleşim yeri gibi faktörler, bir toplumun sosyal, ekonomik ve kültürel yapısını belirleyen temel faktörlerdir. Bu özelliklerin anlaşılması, politika yapımı ve toplumsal değişim stratejileri için önemli bir temel oluşturabilir (Demirbilek ve Bozanoğlu,2023).

### **2.3.1.1.Cinsiyet**

Cinsiyet, bir bireyin biyolojik, sosyal ve kültürel açıdan belirlenen cinsel kimliğini ifade eder. Genellikle kadın ve erkek olarak iki ana kategoride tanımlanırken, cinsiyet kavramı giderek daha karmaşık bir şekilde ele alınmaktadır. Cinsiyet, biyolojik cinsiyet (doğuştan gelen anatomik ve fizyolojik özellikler), cinsiyet kimliği (bireyin kendini hangi cinsiyete ait hissettiği), cinsel yönelim (kiminle romantik veya cinsel olarak çekildiği) ve cinsel ifade (kıyafetler, davranışlar ve tercihler gibi ifade şekilleri) gibi çeşitli boyutları içerir (Küçükşen, Toptaş ve Çetin, 2023).

Cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri tarafından da şekillenir. Toplumlar, kadın ve erkek rollerine ilişkin belirli normlar ve beklentiler geliştirirler. Bu roller, genellikle aile, iş, eğitim ve kültürel yaşam gibi farklı alanlarda tanımlanır ve bireylerin davranışlarını, yeteneklerini ve sorumluluklarını yönlendirir (Demir vd., 2021).

Cinsiyet eşitliği, kadın ve erkekler arasında eşit haklar, fırsatlar ve saygınlık sağlanmasını amaçlayan bir kavramdır. Ancak, birçok toplumda, kadınlar ve erkekler arasında hala önemli eşitsizlikler ve ayrımcılık mevcuttur. Bu durum, cinsiyet temelli ayrımcılık, ücret eşitsizliği, cinsel şiddet, kadınların siyasi temsiline yetersizliği gibi çeşitli sorunları beraberinde getirir (Dikmen,1995).

Cinsiyet rolleri ve beklentileri, toplumların kültürel ve tarihsel bağlarına göre değişebilir. Bazı toplumlarda kadınlar geleneksel olarak ev işleri ve çocuk bakımı gibi ev içi rollerle ilişkilendirilirken, erkekler genellikle kamu alanında liderlik ve kazanç getiren işlerle ilişkilendirilir. Ancak, bu roller giderek değişmektedir ve birçok toplumda cinsiyet rolleri daha esnek ve eşitlikçi hale gelmektedir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Cinsiyet, eğitim, iş gücü, politika ve kültür gibi birçok alanda hayati bir rol oynar. Kadınların eğitim düzeyi ve iş gücüne katılımı, bir toplumun ekonomik ve sosyal kalkınmasında önemli bir faktördür. Aynı şekilde, cinsiyet temelli politika ve yasalar, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ve cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesinde kritik bir rol oynar (Keser,2005).

Cinsiyet, sağlık ve sağlık hizmetlerinde de önemli bir rol oynar. Kadınlar ve erkekler genellikle farklı sağlık ihtiyaçlarına sahiptir ve farklı sağlık sorunlarına maruz kalabilirler. Cinsiyet temelli sağlık eşitsizlikleri, cinsiyet temelli sağlık politikaları ve sağlık hizmetlerinin cinsiyet duyarlılığı üzerine odaklanmayı gerektirir (Çivitçi, 2012).

Cinsiyet rolleri ve beklentileri, çocuk yetiştirme, aile yapısı ve ilişkilerde de belirleyici bir faktördür. Toplumlar genellikle cinsiyete dayalı çocuk yetiştirme ve ebeveynlik beklentileri geliştirirler. Bu beklentiler, bireylerin aile yaşamını, ebeveynlik rollerini ve ilişkilerini şekillendirir (Bal ve Gülcan, 2014).

Cinsiyet, sanat, edebiyat, medya ve kültürel ürünler gibi alanlarda da önemli bir rol oynar. Medya ve kültür endüstrileri genellikle kadın ve erkekleri belirli cinsiyet stereotipleri ve rolleriyle temsil ederler. Bu temsiller, cinsiyet eşitsizliğini ve cinsiyet temelli ayrımcılığı pekiştirebilir veya sorgulamaya teşvik edebilir (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Cinsiyet, bireylerin kimliklerini ve ilişkilerini karmaşık bir şekilde etkileyen çok yönlü bir kavramdır. Cinsiyet eşitliği ve cinsiyet temelli ayrımcılığın anlaşılması ve ele alınması, bir toplumun daha adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir bir geleceğe doğru ilerlemesi için kritik öneme sahiptir (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Sonuç olarak, cinsiyet kavramı, biyolojik, sosyal ve kültürel faktörlerin karmaşık bir etkileşimiyle şekillenen önemli bir kavramdır. Cinsiyet rolleri ve beklentileri, bir toplumun kültürel ve sosyal yapısını belirlerken, cinsiyet eşitliği ve cinsiyet temelli ayrımcılık, toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanması ve değiştirilmesi gerektiğini vurgular. Bu nedenle, cinsiyet kavramının anlaşılması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması, adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir bir toplumun oluşturulmasında kritik bir rol oynar (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

### **2.3.1.2.Yaş**

Yaş, iş gücüne katılım ve ekonomik faaliyetler üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Gençlik döneminde, eğitim ve kariyer hazırlığı önemlidir. Yetişkinlik döneminde, iş gücüne katılım, kariyer ilerlemesi ve gelir düzeyi önem kazanır.

Yaşlılık döneminde ise emeklilik, sosyal güvenlik ve finansal planlama önemlidir. Bu nedenle, yaş, bireylerin ekonomik refahı ve sosyal güvenliği üzerinde derin etkilere sahip olan bir faktördür (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Yaş, kültürel ve toplumsal normlar tarafından da şekillenir. Farklı kültürlerde yaşlanma süreci ve yaşlılık algısı farklılık gösterebilir. Bazı toplumlarda yaşlılar saygıyla karşılanırken, diğerlerinde ise yaşlılar dışlanabilir veya değersizleştirilebilir. Bu nedenle, yaş, bir toplumun değerleri, inançları ve normları ile yakından ilişkilidir (Altıparmak, 2009).

Yaş, yaşam kalitesi ve refah üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. İyi bir yaşam kalitesi, fiziksel, zihinsel ve sosyal refahın bir bileşimi olarak tanımlanabilir. Bu nedenle, yaşam kalitesi, bireylerin sağlık, mutluluk, güvenlik ve tatmin düzeyleriyle yakından ilişkilidir. Yaşlılık döneminde yaşam kalitesini artırmak için sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler ve toplumsal katılım gibi destek sistemleri önemlidir (Erol vd., 2016).

Sonuç olarak, yaş, bir bireyin yaşamının farklı aşamalarında deneyimlediği fiziksel, zihinsel, sosyal ve ekonomik değişiklikleri yansıtan önemli bir kavramdır. Yaş, bireylerin sağlık, ilişkiler, iş ve ekonomik durumları üzerinde derin etkilere sahip olan karmaşık bir faktördür. Bu nedenle, yaş, bireylerin yaşam kalitesini ve refahını iyileştirmek için dikkate alınması gereken önemli bir değişken olarak kabul edilmelidir.

### **2.3.1.3. Gelir Düzeyi**

Gelir düzeyi, bir bireyin veya hanehalkının belirli bir zaman diliminde elde ettiği toplam geliri ifade eder. Bu gelir genellikle maaş, kira geliri, faiz geliri, sermaye kazançları ve diğer gelir kaynaklarından elde edilir. Gelir düzeyi, bireylerin veya hanehalklarının ekonomik refahlarını, yaşam standartlarını ve sosyal statülerini belirlemede önemli bir faktördür (Demirbilek ve Bozanoğlu, 2023).

Gelir düzeyi, birçok ülkede ekonomik eşitsizlikleri ve fırsat eşitsizliklerini yansıtan önemli bir gösterge olarak kabul edilir. Düşük gelirli bireyler ve aileler genellikle sınırlı kaynaklara erişimle karşı karşıyadır ve temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanabilirler. Yüksek gelirli bireyler ve aileler ise genellikle daha fazla fırsat ve

kaynağa erişim sağlarlar ve daha yüksek yaşam standartlarına sahiptirler (Küçükşen, Toptaş ve Çetin, 2023).

Gelir düzeyi, birçok sosyal ve ekonomik faktörden etkilenir. Örneğin, eğitim düzeyi, meslek, iş deneyimi ve piyasa koşulları gibi faktörler, bir bireyin veya hanehalkının gelir düzeyini belirlemede önemli rol oynar. Ayrıca, vergi politikaları, sosyal yardımlar ve çalışma yasaları gibi kamu politikaları da gelir dağılımını etkileyebilir (Erol vd., 2016).

Gelir düzeyi, bir ülkenin ekonomik kalkınması ve refahı üzerinde derin etkilere sahiptir. Daha yüksek gelir düzeyleri genellikle daha fazla tüketim, yatırım ve ekonomik büyüme ile ilişkilendirilirken, düşük gelir düzeyleri genellikle ekonomik daralma, yoksulluk ve sosyal huzursuzluk riskini artırır. Bu nedenle, gelir düzeyi, bir ülkenin ekonomik politikaları ve sosyal programları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Demir vd., 2021).

Gelir düzeyi, bireylerin ve toplumların sağlık durumu üzerinde de derin etkilere sahiptir. Düşük gelirli bireyler genellikle sınırlı sağlık hizmetlerine erişimle karşı karşıya kalırken, yüksek gelirli bireyler genellikle daha iyi sağlık hizmetlerinden faydalanır. Bu nedenle, gelir düzeyi, sağlık eşitsizliklerini ve yaşam beklentilerini belirlemede önemli bir faktördür (Dikmen,1995).

Gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve öğrenme başarısı üzerinde de derin etkilere sahiptir. Düşük gelirli ailelerde yetişen çocuklar genellikle daha düşük eğitim başarılarına ve okul terk oranlarına sahiptirler. Bu durum, eğitim fırsatlarına erişimdeki eşitsizliklerin ve sosyal hareketlilikteki kısıtlamaların bir sonucu olabilir (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Gelir düzeyi, sosyal hareketlilik ve ekonomik fırsatlar üzerinde de derin etkilere sahiptir. Düşük gelirli bireyler ve aileler genellikle sosyal hareketlilikte kısıtlamalarla karşı karşıyadır ve ekonomik fırsatlara erişimde zorluklar yaşarlar. Yüksek gelirli bireyler ve aileler ise genellikle daha fazla sosyal hareketlilik ve ekonomik fırsatlarla karşı karşıyadır (Gündoğar vd., 2007).

Gelir düzeyi, tüketim alışkanlıkları ve yaşam tarzları üzerinde de derin etkilere sahiptir. Düşük gelirli bireyler genellikle temel ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla çaba harcarlar ve tasarruf yapma fırsatından yoksun olabilirler. Yüksek gelirli bireyler ise genellikle daha fazla lüks tüketim ve keyifli yaşam tarzlarına sahiptirler (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Gelir düzeyi, toplumun sosyal ve kültürel dokusunu da etkiler. Düşük gelirli mahallelerde yaşayan bireyler genellikle daha fazla suç, şiddet ve sosyal huzursuzlukla karşı karşıya kalabilirler. Yüksek gelirli mahalleler ise genellikle daha güvenli, temiz ve sağlıklı bir yaşam tarzına sahiptirler (Keser,2005).

Sonuç olarak, gelir düzeyi, bireylerin ve toplumların ekonomik refahlarını, yaşam standartlarını ve sosyal statülerini belirlemede önemli bir faktördür. Düşük gelir düzeyleri genellikle ekonomik eşitsizlikleri, yoksulluğu ve sosyal huzursuzluğu artırırken, yüksek gelir düzeyleri genellikle daha fazla ekonomik fırsatlar, sağlık hizmetleri ve yaşam kalitesi sağlar. Bu nedenle, gelir düzeyi, bir toplumun ekonomik politikaları, sosyal programları ve toplumsal değerleri üzerinde derin etkilere sahip olan önemli bir değişken olarak kabul edilmelidir.

#### **2.3.1.4.Eğitim Düzeyi**

Eğitim düzeyi, bir bireyin aldığı eğitim miktarını ve niteliğini ifade eder. Bu kavram genellikle okul öncesi eğitimden başlayarak ileri eğitim seviyelerine kadar olan eğitim sürecini içerir. Eğitim düzeyi, bireyin bilgi birikimi, beceri düzeyi, mesleki

yeterlilik, iş piyasasına katılım ve toplumsal katılım gibi birçok önemli değişkeni etkiler (Çivitçi, 2012).

Eğitim düzeyi, bir bireyin veya hanehalkının ekonomik ve sosyal refahını belirlemede önemli bir rol oynar. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle daha iyi iş fırsatlarına, daha yüksek gelir seviyelerine ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olma eğilimindedirler. Aynı zamanda, eğitim düzeyi, işsizlik riskini azaltabilir ve ekonomik istikrarı artırabilir (Bal ve Gülcan, 2014).

Eğitim düzeyi, bireyin sosyal ve kültürel entegrasyonunu ve katılımını da etkiler. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle daha fazla toplumsal katılıma, daha geniş bir sosyal ağa ve daha aktif bir vatandaşlık rolüne sahiptirler. Bu durum, demokratik süreçlere katılım, sosyal sorumluluk ve toplumsal değişim için önemli bir faktördür (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Eğitim düzeyi, sağlık ve sağlık davranışları üzerinde de derin etkilere sahiptir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle daha sağlıklı yaşam tarzlarına, daha iyi sağlık bilgilerine ve daha etkili sağlık hizmetlerine erişim sağlarlar. Bu durum, sağlık sonuçlarını iyileştirebilir ve yaşam beklentilerini artırabilir (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Eğitim düzeyi, ekonomik ve sosyal eşitsizlikleri azaltmada önemli bir araç olabilir. Eğitim, bireylere daha iyi iş fırsatları ve gelir seviyeleri sağlayarak sosyal hareketliliği teşvik edebilir. Aynı zamanda, eğitim, farklı sosyoekonomik gruplar arasındaki eşitsizlikleri azaltabilir ve toplumsal adaleti teşvik edebilir (Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Eğitim düzeyi, ekonomik kalkınma ve rekabet gücü üzerinde de derin etkilere sahiptir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bir işgücü, daha yenilikçi ve üretken bir

ekonomi yaratabilir. Aynı zamanda, eğitim, bilgi ve beceri tabanlı bir ekonomiye geçişi kolaylaştırabilir ve teknolojik gelişmeleri teşvik edebilir (Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Eğitim düzeyi, toplumun kültürel ve entelektüel gelişimi üzerinde de derin etkilere sahiptir. Eğitim, bilgi birikimi, eleştirel düşünme becerileri ve kültürel anlayışı artırabilir. Bu durum, toplumun demokratik değerleri, insan hakları ve çeşitliliğe saygı gibi temel değerler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir (Altıparmak, 2009).

Eğitim düzeyi, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için temel bir ön koşuldur. Eğitim, insan sermayesi oluşturur ve toplumun uzun vadeli refahını artırır. Aynı zamanda, eğitim, çevresel sürdürülebilirlik, sosyal uyum ve kültürel zenginlik gibi sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada önemli bir rol oynar (Küçüksen, Toptaş ve Çetin, 2023).

Eğitim düzeyi, bireylerin kariyer gelişimi ve kişisel tatmin düzeyi üzerinde de derin etkilere sahiptir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle daha fazla kariyer fırsatına ve iş tatminine sahiptirler. Ayrıca, eğitim, bireylerin kişisel gelişimini teşvik edebilir ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik edebilir (Demir vd., 2021).

Sonuç olarak, eğitim düzeyi, bireylerin ve toplumların ekonomik, sosyal, kültürel ve kişisel gelişiminde önemli bir rol oynar. Daha yüksek eğitim düzeyleri genellikle daha iyi iş fırsatlarına, daha iyi sağlık sonuçlarına, daha geniş sosyal ağlara ve daha fazla kişisel tatmin düzeyine sahiptir. Bu nedenle, eğitim, bir toplumun kalkınması ve refahı için kritik bir öneme sahip olan temel bir faktördür (Dikmen,1995).

### 2.3.1.5. Medeni Durum

Medeni durum, bir bireyin yasal olarak ilişkilerini tanımlayan ve sosyal statüsünü belirleyen bir kavramdır. Genellikle bekar, evli, dul, ayrılmış veya birlikte yaşayan gibi çeşitli kategoriler altında sınıflandırılır. Medeni durum, bireyin aile yaşamı, ekonomik durumu, sosyal ilişkileri ve yasal hakları üzerinde derin etkilere sahiptir (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Bekarlık, bir bireyin hiç evlenmemiş olması veya evlilik dışı bir ilişkisi olmaması durumunu ifade eder. Bekar bireyler genellikle kişisel bağımsızlığa, özgürlüğe ve sosyal hareketliliğe sahiptirler. Ancak, bekarlık durumu, toplumlarda farklı normlar ve beklentilerle ilişkilendirilebilir ve bazı durumlarda sosyal baskılarla karşılaşabilir (Gündoğar vd., 2007).

Evli olmak, bir bireyin yasal olarak bir eşle evli olması durumunu ifade eder. Evlilik, genellikle aile kurma, yasal bağlar oluşturma ve toplumsal statüyü belirleme gibi önemli işlemlere sahiptir. Evli bireyler genellikle ekonomik ve duygusal destek sağlayan bir partnerle birlikte yaşarlar ve birlikte çeşitli sorumlulukları paylaşırlar (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Dul olmak, bir bireyin eşinin ölümü sonrasında bekar duruma düşmesini ifade eder. Dul bireyler genellikle yasal olarak evli olmamalarına rağmen evli bireylere benzer sosyal ve ekonomik durumlara sahip olabilirler. Dul kalmak, duygusal zorluklarla ve yalnızlıkla başa çıkma sürecini içerebilir ve yaşamın bu yeni aşamasına uyum sağlamak için zaman ve destek gerekebilir (Keser, 2005).

Ayrılmış olmak, bir bireyin yasal olarak hala evli olmasına rağmen eşinden ayrı yaşamasını ifade eder. Ayrılmış bireyler genellikle boşanma sürecinde veya evliliği sonlandırma kararı alırken duygusal ve pratik zorluklarla karşılaşabilirler. Ayrılmışlık, aile yaşamı, ekonomik durum ve sosyal ilişkilerde değişikliklerle ilişkilendirilir ve bireyin hayatında önemli bir dönüm noktası olabilir (Çivitçi, 2012).

Birlikte yaşamak, bir çiftin romantik bir ilişki içinde olmalarına rağmen yasal olarak evli olmamaları durumunu ifade eder. Bu durum, çiftlerin evlilik dışı ilişki biçimlerini tercih etmeleri veya evliliğe karşı belirli nedenlerle seçmeleriyle ilişkilendirilebilir. Birlikte yaşayan çiftler genellikle aynı evi paylaşırlar ve birlikte bir yaşamı sürdürme kararını almışlardır (Bal ve Gülcan, 2014).

Medeni durum, bireylerin ve toplumun değerleri, normları ve beklentileri tarafından şekillendirilir. Farklı kültürler ve toplumlar, medeni durumla ilgili farklı normlar ve beklentiler geliştirebilir ve bu durum, bireylerin medeni durumlarını ve ilişkilerini etkileyebilir (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Medeni durum, yasal düzenlemeler ve sosyal politikalar tarafından da etkilenir. Birçok ülkede, evlilik, boşanma ve dul kalma gibi medeni durumlar yasal düzenlemelere tabidir ve belirli hakları ve sorumlulukları içerir. Ayrıca, sosyal politikalar, medeni duruma bağlı olarak çeşitli destek ve hizmetler sağlayabilir (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Medeni durum, bireyin kişisel kimliği ve toplumsal statüsü üzerinde derin etkilere sahip olan karmaşık bir kavramdır. Bu durum, bireylerin aile yaşamı, ekonomik durum, sosyal ilişkiler ve yasal haklarını belirlemede önemli bir rol oynar. Dolayısıyla, medeni durum, bireylerin ve toplumun yaşamında önemli bir değişken olarak kabul edilir (Küçükşen, Toptaş ve Çetin, 2023).

#### **2.4.Yaşam Doyumu İle İlgili Kuramlar**

Yaşam doyumu, bireylerin yaşamlarından ne kadar memnun olduklarını ve yaşamla ilgili pozitif duygularını ifade eden bir kavramdır. Bu kavram, psikoloji, sosyoloji ve felsefe gibi çeşitli disiplinlerde incelenmiş ve birçok kuram tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Yaşam doyumu ile ilgili kuramlar, bireylerin yaşam

doyumunu etkileyen faktörleri, süreçleri ve sonuçları açıklamaya yönelik farklı perspektifler sunar (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Birçok psikolojik kuram, yaşam doyumunu bireyin içsel deneyimlerine, düşüncelerine ve duygularına bağlar. Örneğin, pozitif psikoloji yaklaşımı, yaşam doyumunu pozitif duygular, kişisel güçlülükler ve anlamlı ilişkiler gibi içsel kaynaklarla ilişkilendirir. Bu yaklaşım, bireylerin yaşam doyumunu artırmak için pozitif duyguları güçlendirmeyi ve kişisel güçlülükleri geliştirmeyi önerir (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Sosyal bilimlerdeki kuramlar, yaşam doyumunu bireyin sosyal ilişkileri, toplumsal destek ve sosyal uyumu gibi dışsal faktörlerle ilişkilendirir. Sosyal destek kuramı, yaşam doyumunu sosyal ilişkilerin kalitesi ve destekleyici sosyal ağların varlığı ile ilişkilendirir. Bu kuram, sosyal bağların ve ilişkilerin yaşam doyumunu üzerindeki olumlu etkilerini vurgular (Altıparmak, 2009).

Felsefi kuramlar, yaşam doyumunu bireyin anlam arayışı, değerler ve hayat amacı gibi metafizik ve ahlaki sorunlarla ilişkilendirir. Örneğin, anlam kuramı, yaşam doyumunu anlam ve amaç bulma süreciyle ilişkilendirir. Bu kuram, bireylerin yaşamlarında anlam ve amaç bulduklarında daha yüksek bir yaşam doyumunu deneyimlediklerini öne sürer (Erol vd., 2016).

Psikolojideki birçok kuram, yaşam doyumunu bireyin içsel ve dışsal faktörler arasındaki etkileşim olarak ele alır. Örneğin, psikososyal yaklaşım, yaşam doyumunu bireyin kişisel özellikleri, sosyal ilişkileri ve çevresel koşulları içeren karmaşık bir süreç olarak görür. Bu yaklaşım, yaşam doyumunu bireyin içsel ve dışsal kaynakları etkin bir şekilde kullanmasıyla ilişkilendirir (Demir vd., 2021).

Yaşam doyumu ile ilgili kuramlar, bireylerin yaşam doyumunu etkileyen çeşitli faktörleri tanımlar. Bu faktörler arasında kişisel özellikler, sosyal ilişkiler, çevresel koşullar, kültürel değerler ve hayat deneyimleri gibi birçok değişken bulunur. Bu kuramlar, yaşam doyumunu artırmak için bireylerin içsel kaynaklarını güçlendirmeyi, sosyal destek sistemlerini geliştirmeyi ve anlamlı yaşam amaçları bulmayı önerir (Dikmen,1995).

Yaşam doyumu ile ilgili kuramlar, yaşam doyumunu ölçmek için çeşitli yöntemler ve ölçekler geliştirir. Bu ölçekler genellikle bireylerin duygusal durumlarını, kişisel değerlerini, yaşam beklentilerini ve yaşamın farklı alanlarındaki memnuniyetlerini değerlendirir. Bu ölçekler, araştırmacılara yaşam doyumu üzerine derinlemesine çalışmalar yapmaları için bir çerçeve sağlar (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Yaşam doyumu ile ilgili kuramların uygulamaları, bireylerin ve toplumların yaşam kalitesini iyileştirmeye yöneliktir. Bu uygulamalar genellikle psikolojik danışma, eğitim ve sosyal hizmetler gibi alanlarda gerçekleştirilir. Bu uygulamalar, bireylerin yaşam doyumunu artırmak için destekleyici müdahaleler sağlar ve toplumsal refahı artırmaya yönelik politika önerileri geliştirir (Gündoğar vd., 2007).

Yaşam doyumu ile ilgili kuramların geliştirilmesi ve test edilmesi, bilimsel araştırmalarda önemli bir alanı oluşturur. Bu araştırmalar, yaşam doyumunu etkileyen faktörleri, süreçleri ve sonuçları anlamak için nicel ve nitel yöntemlerin kullanımını içerir. Bu araştırmalar, yaşam doyumunu artırmak için etkili stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunur (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Sonuç olarak, yaşam doyumu ile ilgili kuramlar, bireylerin yaşam doyumunu etkileyen içsel ve dışsal faktörleri, süreçleri ve sonuçları açıklamaya yönelik farklı perspektifler sunar. Bu kuramlar, yaşam doyumunu artırmak için bireylerin içsel kaynaklarını güçlendirmeyi, sosyal destek sistemlerini geliştirmeyi ve anlamlı yaşam amaçları bulmayı önerir. Bu nedenle, yaşam doyumu ile ilgili kuramlar,

bireylerin ve toplumların yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik önemli bir bilimsel ve uygulamalı araştırma alanını oluşturur (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

#### **2.4.1. Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramı (Tabandan Tavana-Tavandan Tabana Kuramı)**

Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramı, toplumsal değişimin ve dönüşümün nasıl gerçekleştiği konusunda farklı yaklaşımlar sunan iki temel sosyolojik yaklaşımdır. Bu kuramlar, toplumun yapısal ve işlevsel özelliklerini açıklarken, toplumun değişimine ve gelişimine ilişkin farklı perspektifler sunarlar. Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin genellikle alt tabakalardan yukarı doğru gerçekleştiğini öne sürerken, yukarıdan aşağıya kuramı, değişimin genellikle üst tabakalardan aşağı doğru gerçekleştiğini savunur (Keser,2005). Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin ve dönüşümün genellikle alt tabakalardan kaynaklandığını ve yukarı doğru yayıldığını öne sürer. Bu yaklaşım, alt sınıfların ve toplumun marjinal gruplarının etkili bir şekilde harekete geçmesi ve değişim taleplerini toplumun üst kesimlerine taşıması gerektiğini vurgular. Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal hareketler, sivil itaatsizlik ve toplumsal devrim gibi alt tabakalardan kaynaklanan eylemlerin toplumsal değişimi etkileyebileceğini öne sürer (Çivitçi, 2012). Yukarıdan aşağıya kuramı ise, toplumsal değişimin genellikle toplumun üst kesimlerinden kaynaklandığını ve aşağı doğru yayıldığını savunur. Bu yaklaşım, toplumun politik, ekonomik ve kültürel elitlerinin toplumsal değişimi şekillendiren ve kontrol eden güçler olduğunu öne sürer. Yukarıdan aşağıya kuramı, devlet politikaları, ekonomik sistemler ve kültürel normlar gibi üst tabakalardan gelen etkilerin toplumsal yapıyı belirlemede kritik öneme sahip olduğunu vurgular (Bal ve Gülcan, 2014). Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin ve dönüşümünün demokratik ve katılımcı bir süreç olduğunu öne sürer. Bu yaklaşım, toplumun alt tabakalarının, marjinal gruplarının ve sosyal hareketlerin etkili bir şekilde harekete geçerek değişim taleplerini ileri sürebileceğini vurgular. Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin toplumun tüm kesimlerinin katılımıyla gerçekleştiğini savunur (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Yukarıdan aşağıya kuramı ise, toplumsal değişimin ve dönüşümünün genellikle otoriter ve elitist bir süreç olduğunu öne sürer. Bu yaklaşım, toplumun üst kesimlerinin, politik ve ekonomik güçlerin ve kurumların toplumsal değişimi yönlendirdiğini ve kontrol ettiğini vurgular. Yukarıdan aşağıya kuramı, toplumsal değişimin toplumun alt kesimlerinin katılımı olmadan gerçekleşebileceğini savunur (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin ve dönüşümünü sıklıkla sosyal hareketler, sivil toplum kuruluşları ve alt tabaka liderleri tarafından başlatılan eylemlere bağlar. Bu yaklaşım, toplumsal değişimin toplumun alt kesimlerinden gelen itici güçlerle gerçekleştiğini vurgular. Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin demokratik bir süreç olduğunu ve toplumun tüm kesimlerinin katılımını gerektirdiğini savunur (Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Yukarıdan aşağıya kuramı ise, toplumsal değişimin ve dönüşümünü genellikle politik liderler, bürokratlar ve ekonomik elitler tarafından başlatılan üstten dayatılan politika ve kararlarla açıklar. Bu yaklaşım, toplumsal değişimin toplumun üst kesimlerinin inisiyatifi ve kontrolü altında gerçekleştiğini vurgular. Yukarıdan aşağıya kuramı, toplumsal değişimin elitlerin ve güç sahiplerinin iradesiyle gerçekleşebileceğini savunur (Altıparmak, 2009).

Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin ve dönüşümünü sıklıkla taban hareketlerinin ve yerel toplulukların etkileşimi ve katılımı ile açıklar. Bu yaklaşım, toplumsal değişimin yerelden başlayarak genişleyen bir süreç olduğunu vurgular. Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumun alt kesimlerinin aktif katılımı olmadan gerçekleşen değişimin sürdürülebilir olmayabileceğini savunur (Erol vd., 2016).

Yukarıdan aşağıya kuramı ise, toplumsal değişimin ve dönüşümünü genellikle merkezi hükümetin, büyük işletmelerin ve uluslararası kuruluşların politika ve

kararları ile açıklar. Bu yaklaşım, toplumsal değişimin genellikle üstten yönetilen ve kontrol edilen bir süreç olduğunu vurgular. Yukarıdan aşağıya kuramı, toplumun alt kesimlerinin katılımının genellikle sınırlı olduğunu savunur (Küçükşen, Toptaş ve Çetin, 2023).

Sonuç olarak, aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramı, toplumsal değişimin ve dönüşümünün nasıl gerçekleştiği konusunda farklı perspektifler sunar. Bu kuramlar, toplumun yapısını, işleyişini ve dönüşümünü anlamak için önemli bir çerçeve sağlarlar. Aşağıdan yukarıya kuramı, toplumsal değişimin genellikle alt tabakalardan yukarı doğru gerçekleştiğini savunurken, yukarıdan aşağıya kuramı, değişimin genellikle üst tabakalardan aşağı doğru gerçekleştiğini öne sürer (Demir vd., 2021).

#### **2.4.2. Ereksel Kuram**

Ereksel kuram, sosyal bilimlerde önemli bir teorik yaklaşım olarak kabul edilir ve toplumsal yapıları ve sistemleri anlamak için bir çerçeve sağlar. Bu kuram, toplumu bir bütün olarak ele alır ve toplumsal yapıları, kurumları ve ilişkileri etkileyen yapısal faktörleri vurgular. Ereksel kuram, toplumsal değişimin arkasındaki temel güçlerin ve süreçlerin anlaşılmasına odaklanır (Dikmen,1995).

Ereksel kuramın temelinde, toplumsal yapıların belirli kurallar ve yapısal kısıtlamalar tarafından şekillendirildiği fikri yatar. Bu yaklaşıma göre, toplumsal düzen ve yapılar, belirli kurallara, normlara ve kurumlara dayanır ve bu kurallar, toplumun işleyişini ve davranışlarını belirler. Ereksel kuram, toplumsal değişimin bu yapısal kısıtlamalar ve kurallar içinde nasıl gerçekleştiğini açıklamaya çalışır (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Ereksel kuram, toplumsal yapıların ve sistemlerin "üst yapı" ve "alt yapı" olarak iki temel bileşen arasındaki ilişkilere odaklanır. Alt yapı, ekonomik temelleri ve üretim ilişkilerini ifade ederken, üst yapı, kültürel, siyasal ve ideolojik süreçleri içerir.

Ereksel kuram, bu iki bileşen arasındaki ilişkilerin toplumsal değişimi nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır (Gündoğar vd., 2007).

Ereksel kuram, toplumsal değişimi, yapısal dönüşüm ve çatışma süreçleri üzerinden açıklar. Bu kurama göre, toplumsal değişim, mevcut toplumsal yapıların çatışma ve çatışma sonucunda ortaya çıkar. Yani, toplumsal değişim, farklı toplumsal grupların ve sınıfların çatışması ve mücadelesi sonucunda gerçekleşir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Ereksel kuram, toplumsal değişimin, toplumun alt yapı ve üst yapı arasındaki çatışmaların sonucu olduğunu öne sürer. Bu çatışmalar, ekonomik çıkarlar, siyasal güç mücadeleleri ve kültürel normların çatışması gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Ereksel kuram, toplumsal değişimin bu çatışmaların sonucunda gerçekleştiğini savunur (Keser,2005).

Ereksel kuram, toplumsal yapıların ve sistemlerin, belirli kurallar ve kurumlar tarafından belirlendiğini ve sürdürüldüğünü vurgular. Bu kurallar ve kurumlar, toplumun işleyişini ve davranışlarını belirler ve toplumsal değişimi şekillendirir. Ereksel kuram, toplumsal değişimin bu kurallar ve kurumlar içinde nasıl gerçekleştiğini ve etkilendiğini açıklamaya çalışır (Çivitçi, 2012).

Ereksel kuram, toplumsal değişimi, toplumun alt yapısında meydana gelen ekonomik değişimlerin ve çatışmaların sonucu olarak açıklar. Bu değişimler, üretim ilişkilerindeki değişiklikler, sınıf çatışmaları ve ekonomik çıkarlar arasındaki mücadeleler gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Ereksel kuram, toplumsal değişimin bu alt yapısal faktörlerden etkilendiğini savunur (Bal ve Gülcan, 2014).

Ereksel kuram, toplumsal değişimi, toplumun üst yapısında meydana gelen kültürel, siyasal ve ideolojik değişimlerin sonucu olarak da açıklar. Bu değişimler, kültürel normların değişimi, siyasal güç mücadeleleri ve ideolojik çatışmalar gibi

faktörlerden kaynaklanabilir. Ereksel kuram, toplumsal değişimin bu üst yapısal faktörlerden etkilendiğini savunur (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Ereksel kuram, toplumsal değişimi, toplumun alt yapısı ile üst yapısı arasındaki etkileşim ve çatışmalar sonucu olarak açıklar. Bu etkileşim ve çatışmalar, toplumsal değişimin ana itici güçleridir ve toplumun dönüşümünü şekillendirir. Ereksel kuram, toplumsal değişimin bu karmaşık ilişkiler içinde nasıl gerçekleştiğini açıklamaya çalışır (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Sonuç olarak, ereksel kuram, toplumsal yapıların, ilişkilerin ve sistemlerin nasıl işlediğini ve değiştiğini anlamak için önemli bir teorik çerçeve sunar. Bu kuram, toplumun alt yapı ve üst yapı arasındaki ilişkileri, çatışmaları ve etkileşimleri vurgular ve toplumsal değişimin bu karmaşık süreçlerin sonucu olduğunu savunur. Ereksel kuram, toplumsal değişimin temel dinamiklerini anlamak için önemli bir araç sağlar (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

### **2.4.3. Etkinlik Kuramı**

Etkinlik kuramı, özellikle organizasyon ve yönetim alanlarında kullanılan bir teorik çerçevedir. Bu kuram, organizasyonel etkinliği ve verimliliği artırmak için liderlik, motivasyon, iş tasarımı ve iş tatmini gibi faktörlerin nasıl etkilediğini anlamaya odaklanır. Etkinlik kuramı, işletmelerin ve organizasyonların hedeflerine ulaşma ve rekabet avantajı elde etme sürecini açıklamak için kullanılır (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Etkinlik kuramı, organizasyonların iş süreçlerini ve iç yapılarını optimize etmeyi amaçlar. Bu kurama göre, etkinlik, kaynak kullanımı, iş süreçleri ve çalışanların performansı arasındaki uygun dengeyi sağlamakla ilişkilidir. Etkinlik kuramı, organizasyonların rekabet avantajı elde etmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olabilecek en iyi uygulamaları tanımlar (Altıparmak, 2009).

Etkinlik kuramı, işletmelerin ve organizasyonların iç ve dış çevrelerindeki değişimlere uyum sağlamasını sağlar. Bu kuram, organizasyonların değişen pazar koşullarına, teknolojik gelişmelere ve müşteri taleplerine nasıl yanıt verebileceğini açıklar. Etkinlik kuramı, organizasyonların esneklik ve adaptasyon kapasitelerini artırmak için stratejik planlama ve yönetim süreçlerine odaklanır (Erol vd., 2016).

Etkinlik kuramı, liderlik ve yönetim pratiklerinin organizasyonel etkinlik üzerindeki etkilerini vurgular. Bu kurama göre, etkili liderlik ve yönetim, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş tatmini sağlayabilir ve performanslarını optimize edebilir. Etkinlik kuramı, liderlerin ve yöneticilerin organizasyonel hedeflere ulaşma sürecini yönlendirecek stratejiler geliştirmesine yardımcı olur (Küçüksen, Toptaş ve Çetin, 2023).

Etkinlik kuramı, işletmelerin ve organizasyonların iş süreçlerini sürekli olarak iyileştirmesini teşvik eder. Bu kurama göre, sürekli iyileştirme ve yenilik, organizasyonların rekabet avantajını sürdürmesine ve büyümesine yardımcı olabilir. Etkinlik kuramı, organizasyonların sürekli olarak operasyonel mükemmelliği hedeflemesine ve en iyi uygulamaları benimsemesine önem verir (Demir vd., 2021).

Etkinlik kuramı, çalışanların işe katılımını ve iş tatminini artırmak için iş tasarımı ve iş düzenlemesi önemlidir. Bu kurama göre, işin zenginleştirilmesi, işe bağlılık ve motivasyonu artırabilir ve çalışanların verimliliğini artırabilir. Etkinlik kuramı, işletmelerin iş tasarımı ve iş düzenlemesini optimize etmelerine yardımcı olabilecek en iyi uygulamaları tanımlar (Dikmen,1995). Etkinlik kuramı, organizasyonların iş süreçlerini ve işlevlerini etkileyen faktörleri sistemli bir şekilde analiz eder. Bu kuram, organizasyonel yapılar, kültürler, sistemler ve süreçler arasındaki etkileşimleri anlamak için kullanılır. Etkinlik kuramı, organizasyonların iç ve dış etkenlerle nasıl etkileşime girdiğini ve nasıl şekillendiğini anlamak için kullanılır (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Etkinlik kuramı, organizasyonların kaynaklarını ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanmalarını sağlar. Bu kurama göre, organizasyonların etkinliği, sahip oldukları kaynakları en verimli şekilde kullanma yeteneklerine bağlıdır. Etkinlik kuramı, organizasyonların stratejik planlama, kaynak yönetimi ve performans ölçümü süreçlerini optimize etmelerine yardımcı olabilir (Gündoğar vd., 2007).

Etkinlik kuramı, organizasyonların iş süreçlerini ve performanslarını sürekli olarak izlemelerini ve değerlendirmelerini teşvik eder. Bu kurama göre, organizasyonların etkinliği, düzenli olarak performanslarını değerlendirme ve iyileştirme süreçlerini uygulamalarına bağlıdır. Etkinlik kuramı, organizasyonların performanslarını yönetmelerine ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek en iyi uygulamaları tanımlar (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Sonuç olarak, etkinlik kuramı, organizasyonların iş süreçlerini, liderlik ve yönetim pratiklerini ve çalışanların katılımını ve motivasyonunu optimize etmelerine yardımcı olan bir teorik çerçeve sağlar. Bu kuram, organizasyonların rekabet avantajı elde etmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olabilecek en iyi uygulamaları tanımlar ve organizasyonların başarılarını artırmak için stratejik yönergeler sunar.

#### **2.4.4. Bağ Kuramı**

Bağ kuramı, John Bowlby tarafından geliştirilen ve bireylerin, özellikle çocukların, duygusal bağlar kurma ve sürdürme süreçlerini inceleyen bir psikolojik teoridir. Bu kuram, bireylerin erken yaşlarda geliştirdikleri bağların, yaşam boyu süren duygusal ve sosyal gelişimleri üzerinde önemli etkileri olduğunu öne sürer. Bağ kuramı, çocukların anne veya bakım veren kişi ile kurduğu bağın, onların güvenliğinden, özgüvenine kadar birçok duygusal ve psikolojik durumu şekillendirdiğini savunur (Keser,2005).

Bağ kuramının merkezinde, çocukların temel bakım vereniyle kurdukları ilişkilerin, onların duygusal güvenlik duygusunu ve dünya ile olan etkileşimlerini nasıl

etkilediği yer alır. Bowlby, çocukların hayatta kalabilmek için yakınlık ve bakım ihtiyacı duyduklarını ve bu ihtiyaçların karşılanmasının, onların güven duygusunu geliştirdiğini belirtir. Güvenli bağlanma, çocukların stresli durumlarla başa çıkma yeteneklerini ve diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler kurma becerilerini artırır (Çivitçi, 2012).

Mary Ainsworth, Bowlby'nin bağ kuramını geliştirmek için yaptığı çalışmalarla bilinir ve "Yabancı Durum" deneyini geliştirerek, çocukların farklı bağlanma stillerini tanımlamıştır. Bu deney, anneleriyle kısa süreli ayrılıklar ve yeniden birleşmeler sırasında çocukların tepkilerini gözlemleyerek, güvenli, güvensiz-kaçıncı ve güvensiz-kararsız olmak üzere üç temel bağlanma stilini ortaya koymuştur. Güvenli bağlanma, çocukların bakım verenlerine güvenle bağlandığını, güvensiz-kaçıncı bağlanma, çocukların bakım verenlerinden uzak durduğunu ve güvensiz-kararsız bağlanma, çocukların bakım verenlerine karşı kararsız ve tutarsız davrandığını gösterir (Bal ve Gülcan, 2014).

Bağ kuramı, sadece çocukluk dönemi için geçerli değildir; yetişkinlikte de önemli etkileri vardır. Yetişkin bağlanma teorileri, bireylerin romantik ilişkilerde ve arkadaşlık ilişkilerinde gösterdikleri bağlanma stillerinin, çocukluk dönemlerinde geliştirdikleri bağlanma stilleriyle tutarlı olduğunu öne sürer. Örneğin, güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, yetişkinlikte sağlıklı ve güvenli ilişkiler kurma eğilimindeyken, güvensiz bağlanma stillerine sahip bireyler, ilişkilerinde zorluklar yaşayabilirler (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Bağ kuramı, çeşitli psikolojik ve davranışsal sorunların anlaşılmasında da kritik bir rol oynar. Araştırmalar, güvensiz bağlanma stillerinin, depresyon, anksiyete ve kişilik bozuklukları gibi çeşitli psikopatolojilerle ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu durum, erken dönemde güvenli bağlar kurmanın, uzun vadeli psikolojik sağlığın korunmasında ne kadar önemli olduğunu vurgular (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Bağ kuramı, sadece bireysel psikolojiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda sosyal ve kültürel bağlamlarda da önemli etkileri vardır. Farklı kültürlerde, çocukların bakım verenleriyle kurdukları bağların şekli ve niteliği farklılık gösterebilir. Örneğin, bazı kültürlerde topluluk merkezli bir bakım yaklaşımı benimsenirken, diğerlerinde bireysellik ve bağımsızlık ön plandadır. Bu kültürel farklılıklar, bağlanma stillerinin ve çocuk gelişiminin nasıl şekillendiğini anlamamıza yardımcı olur (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Bağ kuramı, eğitim ve pediatri gibi alanlarda da uygulama bulur. Eğitimciler ve sağlık profesyonelleri, çocukların duygusal ve sosyal gelişimlerini desteklemek için bağ kuramının prensiplerini kullanabilirler. Örneğin, okullarda güvenli bir öğrenme ortamı yaratmak ve çocukların duygusal ihtiyaçlarını karşılamak, onların akademik başarılarını ve genel refahlarını artırabilir (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Bağ kuramı, ebeveynlere ve bakım verenlere de önemli rehberlik sağlar. Ebeveynlerin, çocuklarıyla güvenli bağlar kurmalarını teşvik eden davranışları benimsemeleri, çocukların sağlıklı duygusal ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunur. Bu, sevgi dolu, duyarlı ve tutarlı bakımın önemini vurgular ve ebeveynlerin çocuklarına nasıl destek olabilecekleri konusunda önemli bilgiler sunar (Altıparmak, 2009).

Bağ kuramı, terapötik müdahalelerde de yaygın olarak kullanılmaktadır. Özellikle bağlanma temelli terapiler, bireylerin erken dönem bağlanma deneyimlerini keşfetmelerine ve güvensiz bağlanma stillerinden kaynaklanan sorunları ele almalarına yardımcı olur. Bu tür terapiler, bireylerin daha sağlıklı ve güvenli ilişkiler kurma yeteneklerini geliştirmelerine katkıda bulunur (Erol vd., 2016).

Sonuç olarak, bağ kuramı, bireylerin duygusal ve sosyal gelişiminde kritik bir rol oynayan ve yaşam boyu etkileri olan önemli bir psikolojik teoridir. Bu kuram, erken çocukluk döneminde kurulan bağların, bireylerin yaşamlarının ilerleyen dönemlerindeki ilişkilerini ve psikolojik sağlığını nasıl şekillendirdiğini anlamamıza

yardımcı olur. Eğitim, sağlık ve terapi gibi çeşitli alanlarda uygulamaları olan bağ kuramı, hem bireylerin hem de toplumların refahını artırmada önemli bir araçtır (Demir vd., 2021).

#### **2.4.5. Yargı Kuramı**

Yargı kuramı, sosyal psikoloji ve bilişsel psikoloji alanlarında önemli bir araştırma konusu olup, bireylerin karar verme süreçlerini ve yargılama mekanizmalarını anlamaya yönelik bir teorik çerçevedir. Bu kuram, insanların bilgiyi nasıl işlediğini, nasıl kararlar aldığını ve bu süreçlerde hangi bilişsel ve duygusal faktörlerin etkili olduğunu inceler. Yargı kuramı, günlük yaşamda ve çeşitli mesleki alanlarda verilen kararların kalitesini ve doğruluğunu değerlendirmek için kullanılır (Dikmen,1995).

Yargı kuramı, insanların sınırlı bilişsel kaynaklara sahip oldukları ve bu nedenle karar verirken çeşitli kısayollar veya sezgiler kullandıkları varsayımı üzerine kuruludur. Daniel Kahneman ve Amos Tversky gibi psikologlar, insanların karar verme sürecinde sıkça başvurdukları sezgisel stratejileri (heuristics) incelemişlerdir. Bu sezgisel stratejiler, hızlı ve genellikle doğru kararlar alınmasını sağlarken, aynı zamanda sistematik hatalara (biases) yol açabilir (Avşaroğlu, Engin Deniz, Kahraman, 2005).

Kahneman ve Tversky'nin öne sürdüğü sezgisel stratejiler arasında temsililik sezgisi (representativeness heuristic), bulunabilirlik sezgisi (availability heuristic) ve çapa ve uyarlama sezgisi (anchoring and adjustment heuristic) bulunur. Temsililik sezgisi, insanların bir olayın olasılığını değerlendirirken, o olayın ne kadar tipik veya temsil edici olduğunu dikkate aldıklarını belirtir. Bu, genellikle doğru sonuçlar verir, ancak bazen istatistiksel gerçeklikten sapmalara neden olabilir (Gündoğar vd., 2007).

Bulunabilirlik sezgisi, insanların olayların olasılığını veya sıklığını değerlendirirken, hafızalarındaki belirli örneklerin ne kadar kolaylıkla hatırlandığını dikkate

aldıklarını öne sürer. Bu, insanların daha önce deneyimledikleri veya medyada sıkça karşılaştıkları olayları daha olası veya yaygın olarak değerlendirmelerine yol açabilir. Bu sezgi, bazı durumlarda doğru değerlendirmelere katkıda bulursa da, nadir olayların medyada aşırı temsil edilmesi gibi durumlarda yanıltıcı olabilir (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001).

Çapa ve uyarılma sezgisi, insanların bir başlangıç noktasına (çapa) dayanarak kararlarını uyarladıklarını belirtir. Bu sezgi, özellikle müzakereler ve tahminler gibi durumlarda yaygındır. Örneğin, bir fiyat teklifi yapıldığında, başlangıç fiyatı (çapa) son fiyat üzerinde güçlü bir etki yaratabilir. Çapa ve uyarılma sezgisi, başlangıç noktasının rastgele veya alakasız olduğu durumlarda bile insanların kararlarını etkileyebilir (Keser,2005).

Yargı kuramı, aynı zamanda insanların rasyonel kararlar almalarını engelleyen çeşitli bilişsel önyargıları da inceler. Örneğin, doğrulama önyargısı (confirmation bias), insanların mevcut inançlarını destekleyen bilgileri arama ve hatırlama eğiliminde olduklarını belirtir. Bu, insanların objektif ve dengeli değerlendirmeler yapmalarını zorlaştırabilir ve yanlış yargılara yol açabilir (Çivitçi, 2012).

Bir diğer önemli bilişsel önyargı, geri görüş önyargısı (hindsight bias) olup, insanların bir olay gerçekleştikten sonra, o olayın sonucunu önceden tahmin etmiş gibi hissetmelerine neden olur. Bu önyargı, insanların kendi yargılarının doğruluğunu aşırı derecede değerlendirmelerine ve geçmişteki karar hatalarından ders çıkarmalarını zorlaştırır (Bal ve Gülcan, 2014).

Yargı kuramı, karar verme süreçlerinde duyguların rolünü de vurgular. Duygular, insanların kararlarını ve yargılarını önemli ölçüde etkileyebilir. Örneğin, korku, risk algısını artırabilir ve insanların daha tedbirli kararlar almalarına yol açabilirken, öfke, risk alma eğilimini artırabilir ve daha cesur veya hatta dikkatsiz kararlar alınmasına neden olabilir (Kaba, Erol, Güç, 2018).

Sonuç olarak, yargı kuramı, bireylerin nasıl kararlar aldığını ve bu süreçlerde hangi bilişsel ve duygusal faktörlerin etkili olduğunu anlamak için kapsamlı bir teorik çerçeve sunar. Bu kuram, insanların günlük yaşamda ve profesyonel ortamlarda verdikleri kararların kalitesini ve doğruluğunu değerlendirmek için önemli bir araçtır. Yargı kuramı, eğitim, iş dünyası, hukuk ve sağlık gibi çeşitli alanlarda uygulanarak, daha iyi karar verme süreçlerinin geliştirilmesine katkıda bulunabilir (Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

## 3. BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın ana amacı sağlık çalışanlarında iş stresinin yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Ayrıca sağlık çalışanlarının demografik ve iş özelliklerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeylerini incelemek bu araştırmanın alt amaçları arasındadır. Alan yazında daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde iş stresinin yaşam doyumu üzerine anlamlı etkisinin olduğu çalışmalar yapıldığı görülmüştür (Naqvi et al., 2013; Xie et al., 2021; Melchior et al., 2007). Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Daha önce yapılan araştırmalar iş stresinin çalışanların yaşam doyumuna olan etkisini çeşitli yönlerden incelemiştir. Naqvi ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında, iş stresi, iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiş ve iş stresinin iş performansını olumsuz etkilediği bulunmuştur. Xie ve arkadaşlarının (2021) Çin'deki kuryeler üzerinde yaptığı çalışmada, iş stresinin iş doyumu ve uyku kalitesi üzerindeki olumsuz etkileri incelenmiştir ve yüksek iş stresinin düşük iş doyumu ve kötü uyku kalitesi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Melchior ve arkadaşlarının (2007) çalışması ise genç çalışan kadın ve erkeklerde iş stresinin depresyon ve anksiyeteyi tetiklediğini göstermiştir.

Bu araştırmanın bulguları, sağlık çalışanlarının iş stresi seviyelerinin yüksek olduğunu ve bu stresin yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Özellikle, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş yükünün fazlalığı ve çalışma ortamındaki belirsizlikler gibi faktörlerin sağlık çalışanlarının iş stresini artırdığı ve bu durumun yaşam doyumlarını düşürdüğü belirlenmiştir. Daha önce yapılan çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmıştır. Örneğin, Van der Heijden ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında, iş yükü ve zaman baskısının yüksek olduğu sağlık sektöründe çalışanların yaşam doyumlarının düşük olduğu bulunmuştur (Van der Heijden et al., 2018).

Ayrıca, iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki, demografik faktörler ve iş özellikleri tarafından da etkilenmektedir. Örneğin, Wong ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, genç sağlık çalışanlarının iş stresine daha fazla maruz kaldığı ve bu durumun yaşam doyumlarını daha fazla olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Benzer şekilde, kadın sağlık çalışanlarının iş stresi seviyelerinin erkeklerden daha yüksek olduğu ve bu stresin yaşam doyumlarına olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir (Wong et al., 2019). Bu bulgular, sağlık çalışanlarının iş stresini azaltmaya yönelik müdahalelerin önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda hazırlanan araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub>: Sağlık çalışanlarının yaşlarına göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H<sub>4</sub>: Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: Sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H<sub>6</sub>: Sağlık çalışanlarının mesleklerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H<sub>7</sub>: Sağlık çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

H<sub>8</sub>: Sağlık çalışanlarının kurumdaki çalışma sürelerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

### **3.2. Araştırma Yöntemi**

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Sağlık çalışanlarının iş stresi ve yaşam doyum düzeylerinin ortaya koyulması bakımından tarama modeli iş stresi ile

yaşam doyumu arasındaki ilişkinin ortaya konması bakımından ilişki modeli olmak üzere bu araştırma ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır.

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Sağlık çalışanlarında iş stresi ve yaşam doyumlarını incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın evreni Ankara ilinde yer alan tüm sağlık çalışanlarıdır. Fakat bu araştırmada zaman ve maliyet kısıtı sebebiyle evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından kolayda örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Araştırmada Ankara ili sağlık çalışanlarını temsil edeceği düşünülen Ankara Gölbaşı Şehit Ahmet Özsoy Devlet Hastanesinde görev yapan 204 sağlık çalışanı bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

### 3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında nicel veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Sağlık çalışanlarının iş stresinin yaşam doyumları üzerindeki etkilerinin incelendiği bu araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Söz konusu anketin ilk bölümünde çalışanların demografik ve çalışma özelliklerinin belirlenmesine yönelik 7 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların iş streslerini belirlemek üzere Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilen ve Baltaş ve Baltaş (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 15 maddeden oluşan “Algılanan İş Stresi Ölçeği” yer almaktadır. Anketin son bölümünde ise bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumu belirlemek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen 5 maddeden oluşan “Yaşam Doyumu Ölçeği” yer almaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesi amacıyla oluşturulan ölçek sağlık çalışanları ile yüz yüze veya elektronik anket şeklinde uygulanmıştır.

#### 3.4.1. Algılanan İş Stresi Ölçeği (AİSÖ)

Algılanan İş Stresi Ölçeği; Cohen ve Williamson (1988) tarafından çalışanların iş stresini belirlemek üzere geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek 15 madde ve tek bir boyuttan oluşmaktadır. Ölçek yanıtları “1= Hiçbir Zaman 2= Nadiren 3= Bazen 4=Çoğu

Zaman 5=Her Zaman” olacak şekilde 5’li likert yapıdadır. Baltaş ve Baltaş (2010) tarafından ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ve ölçek güvenilirliğine ait Cronbach alfa değeri .84 olarak bulunmuştur. Bu çalışma da ise ölçeğin güvenilirlik değeri olan Cronbach alfa değeri .80 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar çalışanlarda yüksek strese işaret etmektedir. Baltaş ve Baltaş (2010)’a göre daha detaylı bir değerlendirme için ölçekten alınan puanlar 15’e bölünerek değerlendirme skorları elde edilir. Elde edilen puanlar “A: 3.5-4.0 ve F: 3.2-3.4” olması durumunda değerlendirmede sağlığı ve verimliliği olumsuz etkileyecek stres düzeyinden bahsedilebilir. “B: 1.0-1.3” şeklinde elde edilen skor; can sıkıntısı ve değersizlik duygusu yaşatarak çalışanın kapasitesini kullanmasına izin vermeyecek derecede bir stres düzeyi iken “C: 1.4-1.9” aralığında elde edilen stres skoru ise hafif derecede iş stres düzeyidir. C skoru; başarı güdücü yüksek bir çalışan için sıkıcı bir durum yaratırken mücadeleci bir yapıda olmayan çalışan için uygun bir stres düzeyini ifade edebilir. Orta düzeyde ise yani “D: 2.0-2.5” skoru ise sağlık ve verimlilik açısından elverişli bir stres düzeyi olarak yorumlanırken “E: 2.6-3.1” ise sağlığı olumsuz etkileyebilecek fakat uyarıcı yönü yüksek bir stres düzeyi şeklinde yorumlanmaktadır.

### **3.4.2. Yaşam Doymu Ölçeği**

Bireylerin yaşamlarından aldıkları doymu belirlemeye yönelik bir ölçektir. Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. 7’li likert tipinde olan ölçek Dağlı ve Baysal (2016) tarafından beşli likert tipine uyarlanarak geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 5 sorudan oluşan ölçek, 5’li Likert tipte olup, “1= Hiç katılmıyorum, 2= Çok az katılıyorum, 3= Orta düzeyde katılıyorum, 4= Büyük oranda katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar kişinin yaşama doyumunun yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu araştırma da ölçeğin iç tutarlılığına dair hesaplanan Cronbach Alpha değeri .87 olarak bulunmuştur.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla ölçeklere ait güvenilirlik değeri olan Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesine geçilmeden önce değişkenlere ait normallik varsayımı sınanmıştır. Bu amaçla değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  değeri arasında yer alması durumunda değişkenlerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arasındaki ikili ilişkiler Pearson Korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini test etmek için regresyon analiz, ikili grup karşılaştırmalarında Student t-test, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık .01 ve .05 düzeylerinde değerlendirilmiştir.

### 3.6. Bulgular

Sağlık çalışanlarında iş stresi ve yaşam doyumlarının belirlenmesi ile iş stresi ile yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin ortaya konması amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın bulgular bölümünde ilk olarak sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile çalışma durumlarına dair bilgiler sunulmuştur. Ardından çalışanların iş stresleri ve yaşam doyum düzeylerine dair özet bilgiler ve bu değişkenlere ait normal dağılım sınaması amacıyla hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerine ait bilgiler sunulmuştur. Sonrasında sırasıyla araştırma hipotezleri test edilmiş ve elde edilen sonuçlara dair bulgular sunulmuştur. Bu amaçla ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular ardından sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre iş stresleri ve yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılmasına ait sonuçlar özetlenerek sunulmuştur.

Araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri**

		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	162	79,4
	Erkek	42	20,6
	Toplam	204	100
Yaş	22-29 Yaş	47	23,0
	30-37 Yaş	45	22,1
	38-45	65	31,9
	46 Yaş ve Üzeri	47	23,0
	Toplam	204	100
Medeni Durum	Bekar	38	18,6
	Evli	166	81,4
	Toplam	204	100
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	48	23,5
	Lisans	128	62,7
	Yüksek Lisans ve Doktora	28	13,7
	Toplam	204	100
Meslek	Doktor	16	7,8
	Hemşire	85	41,7
	Ebe	16	7,8
	Sağlık Teknisyeni	52	25,5
	Diğer	35	17,2
	Toplam	204	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	54	26,5
	6-10 yıl	17	8,3
	11-15 yıl	25	12,3
	16-20 yıl	43	21,1
	21 yıl ve üzeri	65	31,9
	Toplam	204	100
Kurumdaki Çalışma Yılı	1-3 yıl	76	37,3
	4-6 yıl	41	20,1
	7-9 yıl	11	5,40
	10-12 yıl	25	12,3
	13 yıl ve üzeri	51	25,0
	Toplam	204	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının %79,4'ü (N=162 kişi) kadın iken %20,6'sı (N=42 kişi) erkektir. Çalışanların yaşlara göre dağılımı ise %23'ü (N=47 kişi) 22-29 yaş, %22,1'i (N=45 kişi) 30-37 yaş, %31,9'u

(N=65 kişi) 38-45, %23'ü (N=47 kişi) 46 yaş ve üzerindedir. Çalışanların %81,4'ü (N=166 kişi) ile çoğunluğu evli iken %18,6'sı (N=38 kişi) bekar. Eğitim düzeylerine göre çalışanların %23,5'i (N=48 kişi) ön lisans mezunu, %62,7'si (N=128 kişi) lisans mezunu ve %13,7'si (N=28 kişi) yüksek lisans ve doktora mezunudur. Sağlık çalışanların meslekleri ise %7,8'i (N=16 kişi) doktor, %41,7'si (N=85 kişi) hemşire, %7,8'i (N=16 kişi) ebe, %25,5'i (N=52 kişi) sağlık teknisyeni, %17,2'si (N=35 kişi) diğer mesleklere sahiptir. Çalışanların mesleki kıdemleri ise %26,5'i (N=54 kişi) 1-5 yıl, %8,3'ü (N=17 kişi) 6-10 yıl, %12,3'ü (N=25 kişi) 11-15 yıl, %21,1'i (N=43 kişi) 16-20 yıl ve %31,9'u (N=65 kişi) 21 yıl ve üzerindedir. Kurumdaki çalışma sürelerine göre sağlık çalışanlarının %37,3'ü (N=76 kişi) 1-3 yıl, %20,1'i (N=41 kişi) 4-6 yıl, %5,4'ü (N=11 kişi) 7-9 yıl, %12,3'ü (N=25 kişi) 10-12 yıl ve %25'i (N=51 kişi) 13 yıl ve üzerindedir.

Araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının stres düzeyleri ve yaşam doyum düzeylerine ait özet bilgiler ile değişkenlere ait hesaplanan çarpıklık ve basıklık değeri Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2** Sağlık Çalışanlarının İş Stresi ve Yaşam Doyumlarına İlişkin Özet İstatistikler

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Stresi	204	1,13	5,00	2,55	0,53	,379	1,658
Yaşam Doyumu	204	1,00	5,00	2,67	0,82	,106	-,220

Tablo 2 incelendiğinde araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının iş stres düzeyleri ( $\bar{X}=2,55$ ) ile ortalama değerde olduğu söylenebilir. Benzer şekilde çalışanların yaşam doyum düzeyleri ise ( $\bar{X}=2,67$ ) ile ortalama düzeyde olduğu söylenebilir. Normal dağılım sınaması amacıyla hesaplanan basıklık ve çarpıklık değeri değerlerinin  $\pm 1,5$  değerleri arasında yer aldığı saptanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Böylece değişkenlerin normal dağıldığı anlaşılmış ve araştırma hipotezlerinin test edilmesinde parametrik testler uygulanmıştır.

Araştırmanın değişkenleri olan iş stresi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3 İş Stresi ile Yaşam Doyumunu Arasındaki İlişkilere Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2
1. İş Stresi	1	
2. Yaşam Doyumu	-,385**	1

\*\* $p < 0,01$

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla hesaplanan korelasyon katsayısının 0'a yakın değer alması değişkenler arasında zayıf bir doğrusal ilişkiye işaret ederken katsayının 1'e yakın değerleri ise güçlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Bu durumda korelasyon katsayıları; 0 ile  $\pm 0,2$  arası çok zayıf,  $0,2 \pm 0,4$  arası zayıf,  $0,4$  ile  $\pm 0,6$  arası orta düzey,  $0,6$  ile  $\pm 0,8$  arası güçlü,  $0,8$  ile  $\pm 1$  arası çok güçlü bir ilişki olarak yorumlanır (Bayram, 2004). Tablo 3 incelendiğinde iş stresi ile yaşam doyumunu arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r = -,385$ ,  $p < 0,01$ ). Sonuç olarak çalışanların iş stresleri arttıkça yaşam doyumlarının azaldığı söylenebilir.

Sağlık çalışanlarında iş stresinin yaşam doyumlarını ne şekilde etkilediğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4 İş Stresinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine Dair Regresyon Analizi Sonucu**

Değişkenler	$\beta$	$t$	$p$
Sabit		15,979	0,000*
İş Stresi	-0,385	-5,936	0,000*
$R = 0,385$	$R^2 = 0,149$		
$F_{(1,202)} = 35,238$	$p = 0,000*$		

\* $p < 0,01$

Tablo 4 incelendiğinde iş stresinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F_{(1,201)} = 35,238$ ,  $p < 0,01$ ). İş stresi bağımsız değişkeni yaşam doyumunu bağımlı değişkenindeki toplam varyansın %14,9'unu tek başına açıklamaktadır ( $R^2 = 0,149$ ). Elde edilen sonuca göre sağlık çalışanlarında iş stresi yaşam

doyumlarını negatif yönde etkilemektedir ( $\beta=-,385$ ,  $p<0,01$ ). Böylece araştırmanın ilk hipotezi olan “*H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresinin yaşam doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ana amaçlarından biri de çalışanların sosyo-demografik ve çalışma özelliklerine göre iş stresleri ve yaşam doyumlarının farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu amaçla ilk olarak sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş stresi ve yaşam doyum skorları karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’te yer almaktadır.

**Tablo 5 Sağlık Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri**

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Stresi	Kadın	162	2,56	0,48	0,182	0,86
	Erkek	42	2,54	0,68		
Yaşam Doyumu	Kadın	162	2,67	0,85	0,043	0,97
	Erkek	42	2,67	0,73		

Tablo 5 incelendiğinde sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş stresleri ve yaşam doyumlarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan “*H<sub>2</sub>: Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.*” hipotezi reddedilmiştir.

Sağlık çalışanlarının yaşlarına göre iş stresi ve yaşam doyum skorları karşılaştırılmasına dair elde edilen sonuçlar Tablo 6’da yer almaktadır.

**Tablo 6 Sağlık Çalışanlarının Yaşlarına Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri**

	Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Anlamlı Fark
İş Stresi	22-29 Yaş <sup>1</sup>	47	2,77	0,58	3,506	0,02*	1-2
	30-37 Yaş <sup>2</sup>	45	2,49	0,59			
	38-45 Yaş <sup>3</sup>	65	2,49	0,44			
	46 Yaş ve Üzeri <sup>4</sup>	47	2,49	0,47			
	Toplam	204	2,55	0,53			
Yaşam Doyumu	22-29 Yaş	47	2,58	0,78	0,353	0,79	
	30-37 Yaş	45	2,76	0,81			
	38-45 Yaş	65	2,67	0,83			
	46 Yaş ve Üzeri	47	2,68	0,88			

Toplam 204 2,67 0,82

\* $p < 0,05$

Tablo 6 incelendiğinde sağlık çalışanlarının yaşlarına göre iş stres düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ( $F=3,506$ ;  $p < 0,05$ ). Gruplar arası farklılığın tespit edilmesi amacıyla post-hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Söz konusu farklılığa göre 22-29 yaş aralığındaki çalışanların iş stresleri daha yüksek yaş grupları olan 30-37, 38-45 ve 46 yaş üzerindeki çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Sağlık çalışanlarının yaşlarına göre yaşam doyum düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ). Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan “ $H_3$ : Sağlık çalışanlarının yaşlarına göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi iş stresi için kabul edilmiş ve yaşam doyumunu için reddedildiğinden hipotez kısmen kabul edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre iş stresi ve yaşam doyum skorları karşılaştırılmasına dair elde edilen sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7 Sağlık Çalışanlarının Yaşlarına Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri**

	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Stresi	Bekar	38	2,68	0,67	1,681	0,09
	Evli	166	2,52	0,49		
Yaşam Doyumu	Bekar	38	2,48	0,87	-1,609	0,11
	Evli	166	2,72	0,81		

Tablo 7 incelendiğinde sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre iş stresi ve yaşam doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ). Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan “ $H_4$ : Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre iş stresi ve yaşam doyum skorları karşılaştırılmasına dair elde edilen sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8 Sağlık Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri**

Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Anlamlı Fark
---------------	---	------	------------	---	---	--------------

İş Stresi	Ön Lisans <sup>1</sup>	48	2,31	0,51	7,042	0,00	1-2
	Lisans <sup>2</sup>	128	2,63	0,51			
	Yüksek Lisans ve Doktora <sup>3</sup>	28	2,64	0,53			
	Toplam	204	2,55	0,53			
Yaşam Doyumu	Ön Lisans	48	2,75	0,82	2,062	0,13	
	Lisans	128	2,59	0,78			
	Yüksek Lisans ve Doktora	28	2,91	0,98			
	Toplam	204	2,67	0,82			

\* $p < 0,05$

Tablo 8 incelendiğinde sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre iş stres düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ( $F=7,042$ ;  $p < 0,05$ ). Gruplar arası farklılığın tespit edilmesi amacıyla post-hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Söz konusu farklılığa göre ön lisans mezunu çalışanların iş stresleri lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre anlamlı şekilde daha düşüktür. Sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre yaşam doyum düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ). Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan “ $H_5$ : Sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi iş stresi için kabul edilmiş ve yaşam doyumunu için reddedildiğinden hipotez kısmen kabul edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının mesleklerine göre iş stresi ve yaşam doyum skorları karşılaştırılmasına dair elde edilen sonuçlar Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9 Sağlık Çalışanlarının Mesleklerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri**

	Meslek	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Anlamlı Fark
İş Stresi	Doktor <sup>1</sup>	16	2,70	0,48	4,901	0,00	2-3
	Hemşire <sup>2</sup>	85	2,71	0,53			
	Ebe <sup>3</sup>	16	2,38	0,45			
	Sağlık Teknisyeni <sup>4</sup>	52	2,44	0,46			
	Diğer <sup>5</sup>	35	2,35	0,56			
	Toplam	204	2,55	0,53			
Yaşam Doyumu	Doktor	16	2,81	0,64	1,167	0,33	
	Hemşire	85	2,54	0,85			
	Ebe	16	2,66	0,74			
	Sağlık	52	2,71	0,77			

Teknisyeni			
Diğer	35	2,87	0,93
Toplam	204	2,67	0,82

\* $p < 0,05$

Tablo 9 incelendiğinde sağlık çalışanlarının mesleklerine göre iş stres düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ( $F=4,901$ ;  $p < 0,05$ ). Gruplar arası farklılığın tespit edilmesi amacıyla post-hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Sonuç olarak ebe, sağlık teknisyenleri ve diğer mesleklere sahip sağlık çalışanlarına kıyasla hemşirelerin iş streslerinin daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Fakat sağlık çalışanlarının mesleklerine göre yaşam doyum düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $p > 0,05$ ). Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan “ $H_6$ : Sağlık çalışanlarının mesleklerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi iş stresi için kabul edilmiş ve yaşam doyumunu için reddedildiğinden hipotez kısmen kabul edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre iş stresi ve yaşam doyum skorları karşılaştırılmasına dair elde edilen sonuçlar Tablo 10’da yer almaktadır.

**Tablo 10 Sağlık Çalışanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri**

	Mesleki Kıdem	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
İş Stresi	1-5 yıl	54	2,64	0,47	1,758	0,14
	6-10 yıl	17	2,79	0,81		
	11-15 yıl	25	2,50	0,53		
	16-20 yıl	43	2,52	0,51		
	21 yıl ve üzeri	65	2,47	0,48		
	Toplam	204	2,55	0,53		
	Yaşam Doyumu	1-5 yıl	54	2,57		
6-10 yıl		17	2,73	0,98		
11-15 yıl		25	2,86	0,70		
16-20 yıl		43	2,59	0,90		
21 yıl ve üzeri		65	2,72	0,86		
Toplam		204	2,67	0,82		

Tablo 10 incelendiğinde sağlık çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı

görülmektedir ( $p>0,05$ ). Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan “H<sub>7</sub>: Sağlık çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Sağlık çalışanlarının kurumdaki çalışma sürelerine göre iş stresi ve yaşam doyum skorları karşılaştırılmasına dair elde edilen sonuçlar Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11 Sağlık Çalışanlarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre İş Stresi ve Yaşam Doyum Düzeyleri**

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
İş Stresi	1-3 yıl	76	2,54	0,52	1,890	0,11
	4-6 yıl	41	2,65	0,47		
	7-9 yıl	11	2,69	0,39		
	10-12 yıl	25	2,67	0,69		
	13 yıl ve üzeri	51	2,41	0,50		
	Toplam	204	2,55	0,53		
Yaşam Doyumu	1-3 yıl	76	2,61	0,80	0,529	0,71
	4-6 yıl	41	2,60	0,92		
	7-9 yıl	11	2,80	1,03		
	10-12 yıl	25	2,81	0,60		
	13 yıl ve üzeri	51	2,74	0,83		
	Toplam	204	2,67	0,82		

Tablo 11 incelendiğinde sağlık çalışanlarının çalışmakta oldukları kurumdaki çalışma sürelerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan “H<sub>8</sub>: Sağlık çalışanlarının kurumdaki çalışma sürelerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

### 3.7. Tartışma

Yoğun sanayileşme, hızlı teknolojik gelişme ve küreselleşme çağında, çalışanların daha yoğun çalışmaları ve başarılı bir şekilde daha fazlasını sunmaları beklenmektedir. Bu durum ise çalışanlarda iş stresi yaşamlarına sebep olmaktadır. Bazı meslekler doğası gereği diğerlerinden daha streslidir. İnsan teması ve hızlı karar verme becerisi gerektiren sağlık alanındaki meslekler ise en stresli meslekler arasındadır.

Strese çok uzun süre maruz kalmak ise kişinin verimliliğini düşürebilir ve kişinin sağlığı, aile ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz sonuçlara neden olabilir. Sağlık sektöründe işle ilgili yaşanan stres hem sağlık çalışanları hem de kurumlar için önemli bir sorundur. İş stresi sıkıntıya, tükenmişliğe ve psikosomatik hastalıklara neden olabilir ve bunun sonucunda çalışanların yaşam doyumu ve sağlık hizmetlerinin sunumunu bozabilir. Bu bakımdan sağlık çalışanlarının iş streslerinin belirlenmesi ve önlenmesi ben çalışanlar için önemliken hem de sağlık hizmetlerinin sunum kalitesi bakımından kurumlar için önemlidir. Bu araştırmada sağlık çalışanlarının iş stresleri ile yaşam doyum düzeyleri ortaya konmak istenmiştir. Bu amaçla elde edilen bulgular ile hem alanyazına hem de uygulamaya yönelik önerilerde bulunabilmek adına sağlık çalışanlarının iş stresleri ve yaşam doyumlarını yakından inceleyebilmek için çalışanların demografik ve çalışma özelliklerine göre iş stresleri ile yaşam doyumları karşılaştırılmıştır. Bunun yanında bu araştırmada sağlık çalışanlarının iş streslerinin yaşam doyumları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının %79,4'ü ile çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmada 22-58 yaş aralığında yer alan sağlık çalışanlarının %31,9 ile çoğunluğu 38-45 yaş aralığındadır. Sağlık çalışanlarının %81,4'ü evlidir. Lisans mezunu katılımcılar %62,7 ile çoğunlukta iken araştırmada yer alan çalışanların %41,7'si hemşirelerden oluşmaktadır. Çalışanların %31,9'unun mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzerinde iken %26,5'inin mesleki kıdemleri 1-5 yıl arasındadır. Kurumdaki çalışma yılı ise %37,3 ile çoğunlukla 1-5 yıl arasındadır. Sağlık çalışanlarının iş stres düzeyleri uyarıcı yönü yüksek sağlığı fakat sağlığı olumsuz etkileyebilecek şekilde E düzeyinde bulunmuştur. Yaşam doyumları ise 2,67 ile ortalamanın biraz üzerindedir. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların stres düzeyi sağlıklı olabilecek stres düzeyinin biraz üzerindedir. Yaşam doyumlarının ise çok iyi düzeyde olduğu söylenememektedir.

Araştırmanın ana amacı olan sağlık çalışanlarında iş stresi ile yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda iş stresi ile yaşam doyumlarının negatif ilişkili olduğu çalışanlarının iş stresinin yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği saptanmıştır. Araştırmanın bu bulgusunu destekler nitelikte Akkan (2022) çalışmasında

sağlık çalışanlarında iş stresinin yaşam doyumları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Sağlık çalışanlarında iş stresi ile yaşam doyumlarının sosyo-demografik ve çalışma özelliklerine göre karşılaştırılması sonucunda çalışanların cinsiyetlerine göre iş stresleri ve yaşam doyumlarının istatistiksel olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Kadın ve erkek çalışanların iş stres düzeyleri benzer şekilde E düzeyinde bulunmuştur. Bu bulgulardan farklı olarak Erşan vd.'lerinin (2013) sağlık çalışanlarında iş stresi ile iş doyumunu inceledikleri çalışmalarında da kadın ve erkek sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri farklılık göstermekle birlikte kadınların iş stres düzeyi erkeklere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucumuza paralel olarak sağlık çalışanı kadın ve erkeklerin iş stres düzeylerinin benzer olduğu çalışmalarda mevcuttur. Muhsinoğlu'nun (2023) kamu hastanesinde çalışanların iş streslerini incelediği çalışmasında iş stresinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulgulamıştır. Buna karşın Muhsinoğlu (2023) çalışmasında kadın ve erkek sağlık çalışanlarının iş stresleri çalışmamızdaki sağlık çalışanlarının iş stres düzeyi ile benzer durumda yani E düzeyinde iken ortalama puanları daha yüksektir.

Araştırmada yer alan farklı yaştaki sağlık çalışanlarının iş stres düzeylerinin farklılık gösterdiği en yüksek stres düzeyinin ise araştırmadaki en genç yaş grubu olan 22-29 yaş aralığındaki çalışanlarda olduğu saptanmıştır. Sonrasında ise yaş ilerledikçe iş stres düzeyinin azaldığı görülmüştür. Erşan vd.'leri (2013) çalışmalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanamamış olsa da yaş ilerledikçe iş stresinin azaldığını bulgulamışlardır. Benzer şekilde Guluzade (2019) çalışmasında 18-24 yaş grubunun iş stres düzeyi kendilerinden daha büyük yaşta olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Buna karşın Gökmen (2017) çalışmasında böyle bir farklılığa rastlanamamıştır. Araştırmaların farklı zaman dilimlerinde farklı iş yoğunluğundaki bölgelerde yapılmış olması böyle bir farklılığı yaratmış olabilir. Buna rağmen yaş ilerledikçe iş stresinin azalması sağlık çalışanlarının meslekte geçirdikleri süre boyunca iş stresini azaltacak yöntemler geliştirdiğini stresle daha iyi başa çıkmaya başladıklarını düşündürmektedir. Araştırma sonuçlarının işaret ettiği üzere sağlık çalışanlarının yaşlarına göre iş stres düzeyleri farklılık gösterirken yaşam doyumları farklılık göstermemiştir.

Çalışanların demografik özelliklerinden medeni durumlarına göre iş stres düzeyleri ile yaşam doyumları farklılık göstermemektedir. Elde edilen bu sonuç Akkan (2022) çalışması ile paralellik göstermektedir. Sağlık çalışanları eğitim düzeylerine göre algıladıkları iş stres düzeyi de farklılaşmaktadır. Buna göre en düşük stres düzeyi ön lisans mezunu çalışanlarda iken eğitim düzeyi arttıkça strese artmaktadır. Bu durumun sebebi daha yüksek eğitim düzeyindeki çalışanların görevlerinin getirdiği sorumluluk seviyesinin yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Buna karşın eğitim düzeyine göre yaşam doyum düzeyi farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde Akkan (2022) çalışmasında sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre yaşam doyumları farklılaşmamaktadır. Araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının iş stres düzeyleri mesleklerine göre farklılaştığı saptanmıştır. Hemşirelerin iş stres düzeyleri ebe ve sağlık teknisyenlerine göre daha yüksektir. Bunun yanı sıra hemşire ve doktorların iş stresi düzeyi E düzeyinde iken ebe, sağlık teknisyenleri ve diğer sağlık çalışanlarının iş stresi düzeyleri D düzeyi yani verimlilik açısından elverişli bir stres düzeyindedir. Diğer sağlık çalışanlarına kıyasla hemşirelerin iş stres düzeyinin daha yüksek olduğu bulgusu Topuz (2006) ve Erşan vd.'lerinin (2013) bulgularıyla paralellik göstermektedir. Genel olarak sağlık çalışanları strese ve mesleki tükenmişliğe daha yatkındır çünkü insan hayatından sorumludurlar ve eylemleri ya da eylemsizlikleri hastalar üzerinde ciddi etkiler yaratabilir. Buna rağmen çalışmada hemşirelerin iş streslerinin daha yüksek bulunmasının sebebi araştırmadaki hemşire sayısının diğer çalışanlara kıyasla daha yoğun olması olabilir. Fakat sağlık çalışanlarının mesleklerine göre yaşam doyum düzeyleri farklılaşmamaktadır. Elde edilen bir başka sonuca göre araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının mesleki kıdem ve kurumdaki çalışma süresine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermemektedir. Araştırma sonuçlarına paralel olarak Akkan (2022) çalışmasında mesleki kıdemleri farklı olan sağlık çalışanlarının iş streslerinin ve yaşam doyumlarının benzer olduğunu bulgulamıştır. Fakat araştırma sonucumuzdan farklı olarak kurumdaki çalışma süresine göre iş stresinin farklılık gösterdiğini bildirmiştir. Yine farklı olarak Guluzade (2019) çalışmasında kurumdaki çalışma yılı en düşük olan 0-5 yıl arasındaki sağlık çalışanlarının kendilerinden daha yüksek çalışma yılına sahip olan çalışanlara kıyasla iş streslerinin daha düşük olduğunu

saptamıştır. Araştırmadan elde edilen bu sonuçların farklılık göstermesi araştırmanın yapıldığı örneklem ile ilgili olabilir.

## SONUÇ

Sağlık çalışanlarında iş stresi ile yaşam doyum düzeylerini tespit etmeyi ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

- Sağlık çalışanlarının iş stres düzeyleri  $\bar{X}=2,55$  olarak bulunmuşken yaşam doyumları  $\bar{X}=2,67$  olarak bulunmuştur.
- İş stresi ile yaşam doyumları arasında negatif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır ( $r=-,385$ ,  $p<0,01$ ). Sağlık çalışanlarının iş streslerinin yaşam doyumlarını olumsuz şekilde etkilemektedir ( $\beta=-,385$ ,  $p<0,01$ ).
- Çalışanların demografik özelliklerine göre iş stresi ve yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda çalışanların cinsiyetlerine göre iş stresleri ve yaşam doyumlarının istatistiksel olarak farklılaşmadığı saptanmıştır.
- Çalışanların yaşlarına göre iş stres düzeylerinin farklılık gösterdiği saptanırken bu farklılığa göre araştırmada yer alan en geç sağlık çalışanları olan 22-29 yaş aralığındaki çalışanların iş stres düzeyleri kendilerinden daha büyük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna karşın çalışanların yaşlarına göre yaşam doyumlarının farklılık göstermediği saptanmıştır.
- Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre onların iş stresi ya da yaşam doyumları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir.
- Çalışanların iş stres düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılık göstermekle beraber ön lisans mezunu çalışanların iş stresleri lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunlarına göre daha düşüktür. Buna karşın eğitim düzeyine göre yaşam doyum düzeyi farklılaşmamaktadır.
- İş stres düzeyi sağlık çalışanlarının mesleklerine göre farklılaşmaktadır. Sonuç olarak hemşirelerin ebe ve sağlık teknisyenlerine göre daha fazla iş stresi yaşadığı saptanmıştır. Fakat sağlık çalışanlarının mesleklerine göre yaşam doyum düzeyleri farklılaşmamaktadır.
- Mesleki kıdem ve kurumdaki çalışma süresine göre sağlık çalışanlarının iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri farklılık göstermediği saptanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular dikkate alınarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

- Sağlık çalışanlarının iş stres düzeyi uyarıcı yönü yüksek fakat sağlığı etkileyebilecek düzeyde bulunmuştur. Kurumların sağlık çalışanlarının iş stresleri ile başa çıkabilmeleri için eğitim programları oluşturmaları önerilebilir.
- Sağlık kurumları çalışanlarının iş ortamlarında onlara stres yaratan durumları tespit etmek amacıyla düzenli aralıklar ile çalışanlarından zorlu iş koşullarını bildirmeleri ve alınan önlemlerin ne derecede başarılı olduğuna dair geri bildirim almaları önerilebilir.
- Sağlık çalışanlarının hastalar ile birebir ilişkide olduğu hasta ve hasta yakınlarının tüm davranışlarının çalışanları direk şekilde etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının iş streslerinin azaltabilmek amacıyla sağlık çalışanlarının yoğun çalışma temposu ve iş stresleri kamuda bir farkındalık oluşturacak şekilde ekrana yansıtılabilir. Sağlık çalışanların yoğun ve stresli iş koşulları film ve dizi kesitlerinde ya da sosyal medya akımlarında yer alabilir.
- Bu çalışmada daha genç yaştaki sağlık çalışanlarının daha çok iş stresi yaşadıkları saptanmıştır. Kurumlar daha tecrübeli sağlık çalışanlarının iş stresi ile başa çıkma yöntemlerini daha genç yaşlardaki sağlık çalışanları ile paylaşabileceği ortamlar oluşturabilirler.
- Araştırma sonuçlarının genellenebilirliği ve güvenilirliği bakımından ileride yapılacak olan araştırmalarda gerçekleştirilen bu araştırmanın daha büyük bir örneklem sayısı ile tekrarlanması önerilebilir. Buna ek olarak sağlık çalışanlarında iş stresinin sebepleri araştırılabilir. Araştırma sonuçlarına göre daha genç yaşlardaki sağlık çalışanlarının algıladıkları iş stres düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanlarında iş stresinin sebeplerine yönelik yapılacak olan araştırmada bu durum dikkate alınarak aslında iş stresinin bireyin kendisine, iş yüküne ve iş tecrübesine bağlı olarak farklılaşabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bakımdan araştırma içeriği genişletilerek çalışanların stresle başa çıkma mekanizmaları ve motivasyonları incelenerek iş stres düzeylerine olan etkileri de incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde Stres Ve Yönetimi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2).
- Akkan, B. (2022). Covid-19 Kliniklerinde Çalışan Personelin İş Aile Çatışması ve İş Stresinin Yaşam Doyumuna Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Altan, S. (2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları Ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(3), 137-158.
- Altıparmak, S. (2009). Huzurevinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi, 23(3), 159-164.
- Arikan, G. (2021). Covid-19 Salgınında Stres: Olumsuz, Olumlu Sonuçları Ve Önleyici Müdahalenin Olası Rolü. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 13(1), 135-145.
- Atasoy, A., & Yorgun, S. (2013). Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi Ve İş Stres Düzeyinin Değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans Ve Kalite Dergisi*, 6(2), 71-88.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14), 115-129.

- Bal, P. N., & Gülcan, A. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1 (Özel)), 41-52.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2010). Stres ve başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayram, N. (2004). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- 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.
- Çamkerten, S., Tatar, A., & Saltukoğlu, G. (2020). Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İncelenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(4), 257-265.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 126-145.
- Çivitçi, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinde Genel Yaşam Doyumu Ve Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkiler. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(2), 321-336.
- Dağlı A, Baysal N. Yaşam doyumu ölçeğinin türkçe’ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2016;15(59).
- Demirbilek, N., & Bozanoğlu, B. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumu, İletişim Becerileri Ve Yaşam Boyu Öğrenme Düzeyleri Arasındaki İlişki. İnönü

Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(1), 312-333.Araştırmalar Dergisi, 3(3), 109-131.

Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. Journal of personality assessment. 1985;49(1):71-5

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi, 50(03).

Erdoğan, Y., Gelmiş, S., Katar, Y., & Gürfidan, S. (2024). Öğretmenlik Mesleğinde İş Doyumu, Stres Ve Tükenmişlik Durumları Arasındaki İlişki. International Journal Of Original Educational Research, 2(1), 482-495.

Erol, S., Sezer, A., Şişman, F. N., & Öztürk, S. (2016). Yaşlılarda Yalnızlık Algısı Ve Yaşam Doyumu. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 5(3), 60-69.

Erşan E, YILDIRIM G, DOĞAN O, Dogan S (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14(2), 115 - 121.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115-121.

Gökler, R. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres Ve Etkileri/The Disease Of Modern Era; Stress And Its Effects. Journal Of History Culture And Art Research, 1(3), 154-168.

- Gökmen, G. (2017). Kamu Çalışanlarında İş Tatmini, Duygusal Emek ve İş Stresi: Konya'da Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 20(2), 315-343.
- Guluzade, A. (2019). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi İle Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi: Ankara'da Bir Üniversite Hastanesi Örneği. (Yayın no. 609715) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi].
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1).
- Gündoğar, D., Gül, S. S., Uskun, E., Demirci, S., & Keçeci, D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi. Klinik Psikiyatri, 10(1), 14-27.
- Ilge, K. U. R. T. (2010). Rol Stres Kaynakları Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Amirin Algılanan Sosyal Desteğinin Etkisi. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 79-87.
- Iştar, E. (2012). Stres Ve Verimlilik İlişkisi. Akademik Bakış Dergisi, 33(1), 1-21.
- Kaba, İ., Erol, M., & Güç, K. (2018). Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 1-14.

- Kayacan, T., & Özmen, E. (2021). Kentsel Stres Kavramı Ve Kentsel Stresi Azaltmak. *Avrupa Bilim Ve Teknoloji Dergisi*, (25), 295-305.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma Ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Keser, A., & Güler, B. K. (2018). *Çalışma Psikolojisi*, Umuttepe Yayinlari, İstanbul.
- Küçükşen, K., Toptaş, T., & Çetin, S. N. (2023). Yetişkin Bireylerde Aile Bütünlük Duygusunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 13(1), 119-130.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119-1129. doi:10.1017/S0033291707000414. Retrieved from Cambridge University Press.
- Muhsinoğlu, S. (2023). Bir Kamu Hastanesinde Çalışanların Psikolojik Sağlık Düzeylerinin İş Motivasyonu ve İş Stresi Düzeylerine Etkisinin Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Naqvi, S. M. H., et al. (2013). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*. Retrieved from Frontiers.
- Sahranç, Ü. (2013). Bir Durumluk Akiş Modeli: Stres Kontrolü, Genel Özyeterlik, Durumluk Kaygi, Yaşam Doyumu Ve Akiş İlişkileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 122-144.

- Söyler, S. (2018). Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldıkları İş Stresi İle İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 190-205.
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tel, F. D., & Sarı, T. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Öz-Duyarlık Ve Yaşam Doyumu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 292-304.
- Topuz, A. (2006). Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği, İş Stresi ve Aralarındaki İlişkinin Belirlenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas
- Tümlü, G. Ü., & Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, (3), 205-213.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Van der Heijden, B. I. J. M., Mulder, R. H., König, C., & Anselmann, V. (2018). Toward a mediation model for nurses' well-being and psychological distress effects of quality of leadership and social support at work. *Nursing Outlook*, 66(3), 296-306. doi:10.1016/j.outlook.2018.01.003. Retrieved from Nursing Outlook.

- Wong, C. A., Laschinger, H. K. S., & Cummings, G. G. (2019). Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 256-265. doi:10.1111/jonm.12666. Retrieved from *Journal of Nursing Management*.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2021.730147. Retrieved from *Frontiers*.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı Ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. *Manas Sosyal* Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Kurt, S. Ç., & Ünverdi, B. (2021). Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş Ve Yaşam Doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206.