

Örgütsel Sağlık, İş Stresi ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

The Relationship Between Organizational Health, Work Stress and Work Performance: An Application on Healthcare Professionals

Esin Selin AYDIN¹, Fatma ÇİFTÇİ KIRAC²

ÖZ

Araştırmada, sağlık çalışanlarında örgütsel sağlık, iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır ve sonuçları çok yönlü olarak ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan 360 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada nicel araştırma deseni ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak demografik özelliklere ait bilgi formu, örgütsel sağlık ölçeği, iş stresi ölçeği ve iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sağlık çalışanlarının iletişim düzeyleri, moral ve performansları arttıkça iş stresleri azalmakta, iş performansları artmaktadır. Katılımcıların, görev performansı arttıkça örgütsel sağlıkları artmakta, iş stresleri azalmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre örgütsel sağlık arttıkça, iş performansı artmakta, iş stresi azalmaktadır. İş stresi arttıkça iş performansı azalmaktadır. Literatür taraması sonucunda, sağlık çalışanları üzerinde örgütsel sağlık, iş stresi ve iş performansı konularını birlikte ele alan ve inceleyen çalışmaların eksikliği göz önüne alındığında, bu çalışmanın alandaki boşluğu doldurabileceği ve önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sağlık, İş stresi, İş performansı, Sağlık çalışanları

ABSTRACT

In the study, it was aimed to determine the relationship between organizational health, work stress and work performance in healthcare workers and the results were handled in a multidimensional way. The sample of the study consists of 360 healthcare professionals working in Kahramanmaraş Sütçü İmam University Health Practice and Research Hospital. Quantitative research design and convenience sampling method were used in the study. In the study, information form about demographic characteristics, organizational health scale, work stress scale and work performance scale were used as data collection tools. According to the findings obtained from the research, as the communication levels, morale and performance of healthcare workers increase, work stress decreases and work performance increases. As the task performance of the participants increases, organizational health increases and work stress decreases. According to the results obtained from the research, as organizational health increases, work performance increases and work stress decreases. As work stress increases, work performance decreases. As a result of the literature review, considering the lack of studies that address and examine organizational health, work stress and work performance issues together on healthcare workers, it is thought that this study can fill the gap in the field and make important contributions.

Keywords: Organizational health, Work stress, Work performance, Health workers

Önemli Noktalar/ Highlights of journal articles

- *Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sağlık çalışanlarının iletişim düzeyleri, moral ve performansları arttıkça iş stresleri azalmakta, iş performansları artmaktadır.
- *Katılımcıların, görev performansı arttıkça örgütsel sağlıkları artmakta, iş stresleri azalmaktadır.
- *Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre örgütsel sağlık arttıkça, iş performansı artmakta, iş stresi azalmaktadır.

Bu makale, "Aydın, Esin Selin (2025), Örgütsel Sağlık İş Stresi ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş" isimli tezden üretilmiştir.

¹ Öğretim Görevlisi, Esin Selin AYDIN, Sağlık Yönetimi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Dijital Sağlık Sistemleri Teknikerliği Bölümü, esinsel169@gmail.com, ORCID: 0009-0009-9748-6273

² Doç.Dr., Fatma ÇİFTÇİ KIRAC, Sağlık Yönetimi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ciftcifatma50@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5996-9068

İletişim / Corresponding Author: Fatma ÇİFTÇİ KIRAC
e-posta/e-mail: ciftcifatma50@gmail.com

Geliş Tarihi / Received: 26.03.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 17.06.2025

GİRİŞ

Bilişim teknolojilerinin hızla geliştiği günümüz dünyasında artan rekabete paralel olarak ortaya çıkan ekonomik kriz, işsizlik, küreselleşme, siyasi ve politik olaylar doğrudan ya da dolaylı olarak çalışanlar ve örgütler cephesinde istenmeyen sonuçların gün yüzüne çıkmasına sebep olmuştur. Bu gelişmeler, işletmelerin değişimlere adapte olmaları zorunlu hale getirmekte ve işletmeleri sürekli olarak kendini geliştiren, işbirlikçi bir yaklaşım sergileyen sağlıklı bir bir örgütsel yapı olmaya zorlamaktadır.¹ Sağlıklı işletmeler dikkatlerini, motivasyonlarını ve enerjilerini örgütün görev ve amaçlarına doğru harcarken, dışarıdan gelebilecek olumsuz durumlarında üstesinden gelebilme kabiliyetine sahiptir.² Miles (1965)'e göre örgütsel sağlık, hem örgütün bulunduğu çevre veya ortamda hayatta kalan hem de uzun vadede oluşabilecek olası problemlere neden olan parametreleri bulmaya destek olan, temel beceri ve hayatını sürekli olarak geliştiren bir yapı olarak ifade edilebilmektedir.³ Diğer bir deyişle, klasik kuramın öngördüğü, bireyleri kısıtlayan, yaratıcılığa karşı uzak duran katı kurallar yerine daha esnek bir şekilde davranış sergileyen, sorunların çözümünde işbirliğini öne çıkaran ve katılımcı bir yönetimi benimseyen örgüt yapıları sağlıklı örgüt olarak ele alınmaktadır.⁴⁻⁵ Fakat örgüt sağlığının iyi bir düzeye getirilmesi için gerekli çabanın gösterilmediği kurumlarda çalışanların üzerinde mesleki tükenmişlik, iş stresi, azalan işe bağlılık ya da başka olumsuz durumlar ortaya çıkacak ve bu sorunların birikmesiyle mesleki kariyerleri risk altına girecektir.⁶

Örgüt sağlığının bozulduğu kurumlarda yaşanan olumsuz durumlardan en önemlilerinden biri iş stresidir. Günümüzün modern toplumlarında, özellikle de son derece gelişmiş ve bir o kadar da karmaşık örgüt yapılarında insanları stressiz hayal etmek imkansız olduğundan tüm bireyler az ya da çok stres ile karşı karşıya kalmaktadır.⁷

İş performansına ilişkin birçok tanımda görülen benzerlik ve ortak nokta, performansın bireysel beklentiler ile örgütsel

Bu bağlamda, işle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanan çalışanlar, oluşan iş stresi ile zaman içinde işlerine ve iş ortamlarına karşı istenmeyen tutum ve davranışlar sergilemektedir. Bu noktada, iş hayatının insanları stres altına sokan ana etmenlerden biri olduğunu söylemek yerinde olacaktır.⁸ Dolayısıyla iş hayatında sıklıkla maruz kalınan stres kavramı, temelde bireylere hem fiziksel hem de psikolojik olarak zarar vermekte ve bireylerin önce yaşamlarını sonra da iş yerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.⁹ Bu ifadelerden hareketle iş stresi olgusu, kurumun beklentileri doğrultusunda ortaya çıkan baskıdan kaynaklı olarak çalışanlarda görülen rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır.¹⁰ İş stresi, çalışanların psikolojik olarak risk altında oldukları iş yeri faktörlerine verdikleri reaksiyon olarak görülebilmektedir.¹¹ İş stresine neden olan etmenler temelde bireysel stres faktörleri, çevresel stres faktörleri ve örgütsel stres faktörleri olmak üzere üç başlık altında toplanabilmektedir.¹² Buna ek olarak, hayatın her alanında karşılaşıldığı gibi iş hayatında da stres faktöründen tamamen kurtulmanın zor olduğu aşikârdır.¹³ Bu noktada kurumdaki potansiyel stres faktörlerini minimum düzeye indirmek için geliştirilen bazı iyileştirici çözümler ile bu sorunun üstesinden gelmek mümkündür.¹⁴

İş stresinin azaldığı örgütlerde çalışan performansı önemli düzeyde etkilenmektedir. Bu noktada, iş performansı, işgörenlerin ortaya çıkardığı ya da gerçekleştirdiği, kurumsal hedefler ile uyuşan ve kurumun amaçlarına fayda sağlayan, ölçülebilir faaliyet, davranış ve çıktılar olarak ifade edilebilmektedir.¹⁵ Başka bir şekilde ifade edilmek istenirse, belirlenen koşullara göre tamamlanan iş miktarı veya çalışanların görevlerini belirlenen zaman aralığında yerine getirmesi sonrasında ortaya çıkan sonuçlar iş performansı olarak tanımlanmaktadır.¹⁶

hedefler arasındaki ilişki sonucunda ortaya çıkmasıdır.¹⁷⁻¹⁸ Sonuç olarak, etkin bir örgüt ortamının yaratılmasının günümüz iş

dünyasının temelinde yatan ana amaçlardan biri olduğunu ifade etmek gerekirse, arzu edilen hedeflerin gerçekleşmesi ancak sağlıklı çalışma ortamları ve bu çalışma ortamlarında görev yapan sağlıklı çalışanlar ile mümkün hale gelmektedir. Çalışanların üstlendikleri işlere karşı istekli ve memnun olmaları ve işe ve kuruma karşı uyum sağlamaları durumunda iş performanslarında olumlu gelişmeler görülecektir. Bu sayede çalışanların işleri gereği tamamlamaları gereken görevler, örgütün hedeflerine katkı ve fayda sağlayacak düzeyde olacağından bireysel ve örgütsel performans arasındaki dengede büyük sorunlara yol açmayacaktır. Bu doğrultuda hareket edildiğinde, çalışanların iş performansında yükselmeler görülmeye kurumların ise verimliliğinde ve kalitesinde artışlar görülmeye başlanacaktır.

Çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel sağlık, iş stresi ve iş performansı ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranmıştır. Yapılan kapsamlı literatürün değerlendirilmesi

sonucunda sağlık çalışanlarında örgütsel sağlık, iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkinin birlikte incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın, özgün bir değere sahip olduğu ve alana katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen verilerin analizi ve yorumlanması ile bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara bulunan sonuçların kaynak olması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının mesleklerinin uygulama alanı olarak gördükleri iş ortamlarının ne derece sağlıklı olduğunu ifade eden örgüt sağlığı ile iş esnasında yaşadıkları bireysel, örgütsel veya çevresel stresi ve buna bağlı olarak gösterdikleri performansı ifade eden iş stresi ve iş performansı düzeylerini belirlemek ve örgüt sağlığı, iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyip değerlendirmektir.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Tipi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Araştırma, sağlık çalışanlarında örgütsel sağlık, iş stresi ve iş performansı ilişkisini inceleyen nicel bir çalışmadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde 08.05.2024-20.06.2024 tarihleri arasında görev alan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma evreni 4500 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenebilmesi için Coşkun vd. (2017) tarafından oluşturulan belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmıştır ve 4500 kişilik evrene karşılık olarak örneklem sayısı 354 olarak belirlenmiştir.¹⁹ Bu çalışmada

verilerin geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmak için 360 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada nicel araştırma deseni ve kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan 360 sağlık çalışanı ile sınırlı olması nedeniyle tüm evreni kapsamamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, katılımcıların soru formu ve ölçeklere verdikleri cevaplarla sınırlı kalmaktadır. Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkilerin daha iyi belirlenebilmesi için nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ancak sadece nicel araştırma yönteminin tercih edilmiş olması ve verilerin kesitsel olması araştırmadan elde edilen bulguların genellenebilirliği açısından bir sınırlılık yaratmaktadır.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ve konu ile alakalı ölçeklerin yer aldığı 56 sorudan meydana gelmektedir.

Örgüt Sağlığı Ölçeği: Lyden ve Klingele (2000) tarafından 20 madde şeklinde geliştirilmiştir.²⁰ Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Güllü ve Donuk (2018) tarafından yapılmıştır.²¹ Örgüt sağlığı ölçeği amaç birliği, itibar ve gelişim (ABİG) ile iletişim, moral ve performans (İMP) olmak üzere 2 boyut altında toplanmıştır. 5' li likert tipinde olan ölçek "1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2 - Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4 - Katılıyorum, 5 - Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmektedir.

Genel İş Stresi Ölçeği: Ölçek De Bruin (2006) tarafından geliştirilmiştir.²² Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Teleş (2021) tarafından yapılmıştır.²³ 9 maddeden oluşan ölçek, stres düzeyinin belirlenmesi ve stresle baş edebilmelerini sağlamak için alınacak önlemler amacıyla tasarlanmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği hemşireler üzerinde test edilmiş ve ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,91 olarak bulunmuştur.²³ 5'li Likert tipinde olan ölçek "1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğunlukla, 5- Her Zaman" şeklinde derecelendirilmektedir.

Bireysel İş Performansı Ölçeği: Koopmans vd. (2013) tarafından geliştirilen ölçeğin yine Koopmans vd. tarafından (2016) kültürler arası geçerlilik için tekrar test edilmiştir.²⁴ Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Kaba ve Öztürk (2021) tarafından yapılmıştır.²⁵ Ölçek, farklı meslek gruplarından sağlık sorunları olan/olmayan çalışanların iş performans algısını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği hemşireler üzerinde test edilmiş ve ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,80 olarak bulunmuştur.²⁵ 14 maddeden oluşan özgün ölçek, görev performansı (1-5 maddeler), bağlamsal performans (6-11 maddeler) ve üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı (12-14 maddeler) olmak üzere üç alt boyuttan

oluşmaktadır. 5'li Likert tipinde olan ölçek "1- Nadiren, 2- Bazen, 3-Düzenli, 4- Sıklıkla, 5- Sürekli şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçek puanlaması, toplam ölçek puanının, madde sayısına bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçekten yüksek puan alınması iş performans algısının arttığını göstermektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutundaki 12-14. arası maddeler ters puanlanmaktadır.

Araştırma Verilerinin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Araştırma verileri, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanlarına 08.05.2024-20.06.2024 tarihleri arasında araştırmacı tarafından yüz yüze görüşmeyle ve anket tekniği aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak dâhil olmayı kabul eden katılımcıların sözel onamları alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analizler bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 26.0 paket programı kullanılmıştır. Veriler analizi yapılmadan önce normal dağılıma uyup uymadığı test edilmiştir. Veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, varyans analizi, bağımsız gruplarda t-testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma Etiği

Araştırma öncesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beceri Bilimler Etik Kurul Kararı 01.12.2023 Tarih ve 2023-42 Sayılı 1 Nolu Kararı ile izin alınmıştır. Bunun yanında, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nden 19.12.2023 tarihli ve 270782 sayılı yazı ile izin alınmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: H₁, Örgütsel sağlık ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: H₁, Örgütsel sağlık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: H₁, Örgütsel sağlığın alt boyutu amaç birliği, itibar ve gelişim ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: H₁, Örgütsel sağlığın alt boyutu iletişim, moral ve performans ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: H₁, Örgütsel sağlığın alt boyutu amaç birliği, itibar ve gelişim ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: H₁, Örgütsel sağlığın alt boyutu iletişim, moral ve performans ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: H₁, İş stresi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8: H₁, İş performansının alt boyutu görev performansı ile örgütsel sağlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 9: H₁, İş performansı alt boyutu bağlamsal performans ile örgütsel sağlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 10: H₁, İş performansı alt boyutu üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı ile örgütsel sağlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 11: H₁, İş performansı alt boyutu görev performansı ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 12: H₁, İş performansı alt boyutu bağlamsal performans ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 13: H₁, İş performansı alt boyutu üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

BULGULAR

Araştırmaya dahil olan katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Dâhil Olan Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Erkek	130	36,1
Kadın	230	63,9
Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)
18-25	116	32,2
26-33	136	37,8
34-40	57	15,8
41-47	36	10,0
48+	15	4,2
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evli	168	46,7
Bekar	192	53,3
Eşin Çalışma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	126	35,0
Hayır	234	65,0
Çocuk Sayısı	Sayı (n)	Yüzde (%)
0	205	56,9
1-3	155	43,1
Öğrenim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Lise	35	9,7
Ön-lisans	73	20,3
Lisans	194	53,9
Lisansüstü	58	16,1
Hastanedeki Pozisyon	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hekim	75	20,8
Hemşire-Ebe	158	43,9
İdari Personel	71	19,7
Diğer Sağlık Çalışanı	56	15,6
Çalışılan Birim	Sayı (n)	Yüzde (%)
Tıbbi Birim	304	84,4
İdari Birim	56	15,6
Ailenin Toplam Geliri (TL)	Sayı (n)	Yüzde (%)
17001-34.000	70	19,4
34001-50.000	133	36,9
50001+	157	43,6
Haftalık Çalışma Saati	Sayı (n)	Yüzde (%)
40-50 saat arası	272	75,6
50 saat ve üzeri	88	24,4

Tablo 1 (Devamı)

Çalışma Şekli	Sayı (n)	Yüzde (%)
Gündüz	208	57,8
Gece	5	1,4
Gündüz-Gece	147	40,8
Meslekte Çalışma Süresi	Sayı (n)	Yüzde (%)
1-5	191	53,1
6-10	68	18,9
11+	101	28,1
Kurumda Çalışma Süresi	Sayı (n)	Yüzde (%)
1-5	217	60,3
6-10	69	19,2
11+	74	20,6

Tablo 1’de katılımcıların sosyodemografik bilgilerine yer verilmiştir. Katılımcıların 130’u erkek (%36,1), 230’u kadındır (%63,9). 116’sı 18-25 (32,2), 136’sı 26-33 (37,8), 57’si 34-40 (15,8), 36’sı 41-47 (10,0) ve 15’i 48 yaş ve üzerindedir (4,2). 168’i evli (%46,7), 192’si ise bekdir (%53,3). 126’sının eşi çalışırken (35,0), 234’ünün eşi çalışmamaktadır (65,0). 205’inin hiç çocuğu yokken (56,9), 155’nin 1-3 arası çocuğu vardır (43,1). 35’i lise (%9,7), 73’ü ön lisans (%20,3), 194’ü lisans (%53,9) ve 58’i lisansüstü mezundur (%16,1). 75’i hekim (%20,8), 158’i hemşire-ebe (%43,9), 71’i idari personel (%19,7) ve 56’sı diğer

sağlık çalışanlarıdır (%15,6). 304’ü tıbbi birimde çalışırken (84,4), 56’sı idari birimde çalışmaktadır (15,6). 70’i 17001-34000tl arası (%19,4), 133’ü 34001-50000 tl arası (%36,9), 157’si 50001tl ve üzeri (%43,6) gelire sahiptir. 272’si 40-50 saat arası (%75,6), 88’i 50 saat ve üzeri süre çalışmaktadır (%24,4). 208’i gündüz (%57,8), 5’si gece (%1,4) ve 147’si hem gündüz hem de gece çalışmaktadır (%40,8). 191’i meslekte 1-5 yıldır (%53,1), 68’i 6-10 yıldır (18,9), 101’i 11 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır (%28,1). 217’si kurumunda 1-5 yıldır (%60,3), 69’u 6-10 yıldır (19,2) ve 74’ü 11 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır (%20,6).

Tablo 2. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Psikometrik Analizleri

	İfade sayısı	Min	Max	Cronbach Alpha	Ort	Ss	Normallik testi	
							Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim	9	1	5	0,908	3,18	0,80	-0,312	-0,203
İletişim, Moral ve Performansı	11	1	5	0,877	3,12	0,85	0,186	1,268
Örgütsel Sağlık Ölçeği	20	1	5	0,938	3,15	0,80	-0,108	-0,046
İş stresi Ölçeği	9	1	5	0,930	2,76	0,99	0,332	-0,534
Görev Performansı	5	1	5	0,925	3,50	0,90	-0,102	-0,577
Bağlamsal Performans	6	1	5	0,819	3,39	0,92	0,096	0,018
Üretkenlik Karşıtı/Verimsiz İş Davranışı	3	1	5	0,804	4,20	0,85	-1,369	1,381
İş performansı Ölçeği	14	1	5	0,849	3,60	0,66	-0,007	-0,240

Tablo 2’de görüldüğü üzere örgütsel sağlık ölçeğinin alt boyutlarının, iş stresi ölçeğinin

ve iş performansı ölçeğinin alt boyutlarının psikometrik özellikleri verilmiştir. Örgütsel sağlık ölçeğinin alt boyutu olan amaç birliği,

itibar ve gelişim boyutu dokuz ifadeden oluşmaktadır. Amaç birliği, itibar ve gelişim alt boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,908 olarak bulunmuş ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel sağlık ölçeğinin alt boyutu olan iletişim, moral ve performans boyutu on bir ifadeden oluşmaktadır. İletişim, moral ve performans alt boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,877 olarak tespit edilmiş ve normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Örgüt sağlığı ölçeği yirmi ifadeden oluşmaktadır. Örgüt sağlığı ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,938 olarak saptanmış ve normal dağılım gösterdiği bulunmuştur. İş stresi ölçeği dokuz ifadeden oluşmaktadır. İş stresi ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,930 olarak saptanmış ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. İş performansı ölçeğinin alt boyutu olan görev performansı alt boyutu beş ifadeden oluşmaktadır. Görev performansı alt

boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,925 olarak tespit edilmiş ve normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. İş performansı ölçeğinin alt boyutu olan bağlamsal performans alt boyutu altı ifadeden oluşmaktadır. Bağlamsal performans alt boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,819 olarak saptanmış ve normal dağılım gösterdiği bulunmuştur. İş performansı ölçeğinin alt boyutu olan üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı boyutu üç ifadeden oluşmaktadır. Üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı alt boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,804 olarak bulunmuş ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. İş performansı ölçeği on dört ifadeden oluşmaktadır. İş performansı ölçeği Cronbach Alpha değeri 0,849 olarak saptanmış ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. İş Stresi Ölçeği ve Örgütsel Sağlık Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

		<i>Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim</i>	<i>İletişim, Moral ve Performans</i>	<i>Örgütsel Sağlık Ölçeği</i>
İş Stresi ölçeği	r	-0,331**	-0,311**	-0,331**
	p	0,001	0,001	0,001

** $p < 0,01$ $n = 360$

Tablo 3'e göre katılımcıların iş stresi puanları ve örgütsel sağlık ölçeği alt boyut puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre iş stresi puanı ile örgütsel sağlık alt boyutu olan amaç birliği, itibar ve gelişim puanı arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 3

kabul edilmiştir. İş stresi puanı ile örgütsel sağlık alt boyutu olan iletişim, moral ve performans puanı arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,01$). Bu sonuca göre, Hipotez 4 kabul edilmiştir. İş stresi puanı ile örgütsel sağlık puanı arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu sonuca göre Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 4. İş Stresi Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

		<i>Görev performansı</i>	<i>Bağlamsal performans</i>	<i>Üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı</i>	<i>İş performansı ölçeği</i>
İş Stresi Ölçeği	r	-0,231**	-0,067	-0,343**	-0,248**
	p	0,001	0,207	0,001	0,001

** $p < 0,01$ $n = 360$

Tablo 4'e göre katılımcıların iş stresi puanları ve iş performansı ölçeği alt boyutları puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Bu sonuca göre iş stresi puanı ile iş performansı alt boyutu olan görev

performansı puanı arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Bu sonuca göre Hipotez 11 kabul edilmiştir. İş stresi puanı ile iş performansı alt boyutu olan bağlamsal performans puanı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır

($p>0,01$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 12 reddedilmiştir. İş stresi puanı ile iş performansı alt boyutu olan üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı puanı arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur

($p<0,01$). Bunun sonucunda Hipotez 13 kabul edilmiştir. İş stresi puanı ile iş performansı puanı arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki elde edilmiştir ($p<0,01$). Bu sonuca göre Hipotez 7 kabul edilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Sağlık Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

		<i>Görev performansı</i>	<i>Bağlamsal performans</i>	<i>Üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı</i>	<i>İş performansı ölçeği</i>
Örgütsel Sağlık Ölçeği	r	0,191**	0,096	0,079	0,173**
	p	0,001	0,068	0,135	0,001

** $p<0,01$ $n=360$

Tablo 5'e göre katılımcıların örgütsel sağlık ölçeği puanları ve iş performansı ölçeği alt boyutları puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre örgütsel sağlık puanı ile görev performansı puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur ($p<0,01$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 8 kabul edilmiştir. Örgütsel sağlık puanı ve bağlamsal

performans puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,01$). Bu sonuca göre Hipotez 9 reddedilmiştir. Örgütsel sağlık puanı ve üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,01$). Örgütsel sağlık puanı ve iş performansı puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur ($p<0,01$). Bunun sonucunda Hipotez 10 reddedilmiştir.

Tablo 6. İş Performansı ve Örgütsel Sağlık Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

		<i>Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim</i>	<i>İletişim, Moral ve Performans</i>	<i>Örgütsel Sağlık Ölçeği</i>
İş Performansı ölçeği	r	0,145**	0,184**	0,173**
	p	0,006	0,001	0,001

** $p<0,01$ $n=360$

Tablo 6'ya göre katılımcıların iş performansı ölçeği puanları ve örgütsel sağlık ölçeği alt boyutları puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre iş performansı puanı ile amaç birliği, itibar ve gelişim puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Bu sonuca göre Hipotez 5 kabul

edilmiştir. İş performansı puanı ile iletişim, moral ve performans puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur ($p<0,01$). Bu sonuç neticesinde Hipotez 6 kabul edilmiştir. İş performansı puanı ile örgütsel sağlık puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Bu sonuca göre, Hipotez 2 kabul edilmiştir.

TARTIŞMA

Araştırmada sağlık çalışanlarında örgütsel sağlık, iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışmaya dahil olan bireylerin iş stresi arttıkça, çalışanların örgütsel gelişime yönelik çabalarının ve işbirliğinin azaldığı sonucu elde edilmiştir. Sağlık kurumlarının yapısal özellikleri gereği

çalışanların karşılıklı olarak işbirliği içinde hareket etmesi gereken organizasyonlardır. Bu işbirliği, kurumsal ve bireysel amaçların gerçekleştirilmesinde, dolayısıyla kurumsal itibarın artmasında kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, sağlık sektörünün strese neden olan faktörler açısından riskli alanlardan biri olması, söz konusu işbirliği ve

ekip çalışması ortamının tesis edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar da bu durumu destekler niteliktedir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre iş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki saptanmıştır. Gül (2007) ve Sönmez (2019)'un yaptıkları çalışmalarda da örgütsel sağlık ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.²⁶⁻²⁷ Bu sonuçlara göre bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmak zorunda oldukları iş ortamlarında etkili iletişim, sorunların çözümünde işbirliğini öne çıkaran katılımcı bir yönetim yaklaşımı benimseyen sağlıklı örgüt yapılarında iş stresi düzeyleri daha düşük olmaktadır. İş stresi puanı ile iş performansı alt boyutu olan bağlamsal performans puanı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bu sonuçtan farklı olarak Chen (2009) yaptığı çalışmada bağlamsal performans ve iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.²⁸ Soran vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada da bağlamsal performans ve iş stresinin bazı alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.²⁹ Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre katılımcıların iş stresleri azaldıkça, iş tanımında olmamasına rağmen kuruma katkı sağlayan davranışlarının da attığı sonucuna ulaşılabilir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların iş stresi arttıkça, iş performansı düşmektedir. Yozgat vd. (2013), Keleş (2021) ve Barlas (2023)'ün yaptıkları çalışmalarda iş stresi ve iş performansı arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.³⁰⁻³¹⁻³² Şahin (2017)'nin yaptığı çalışmada iş stresi ile işgören performansı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur.³³ Bu çalışmalar neticesinde, bireysel, çevresel veya örgütsel faktörlerden kaynaklanan olumsuz durum ve olaylar sonucunda iş stresinin artması, çalışanların iş performansının düşmesine neden olduğu düşünülmektedir. İş stresi ve iş performansı arasında negatif yönde etkinin bulunmasının sebepleri olarak çalışmanın gerçekleştiği kurumun sağlık sektörüne bağlı olması, kurumun çok büyük olması, uygulama alanının direkt olarak insan sağlığı olması gibi pek çok unsur ile ilişki kurulabilir. Filik (2024)'in

yaptığı çalışmada görev performansı ve iş stresi arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişkinin olduğu görülmüştür.³⁴ Ayrıca Tıraş (2024)'ın yaptığı çalışma da görev performansı ve iş stresi arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.³⁵ Araştırma bulgularına göre, örgütsel sağlık puanı ile görev performansı puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre katılımcıların çalıştıkları kurumları sağlıklı algılama düzeyleri arttıkça, iş tanımlarında belirlenen hedeflere ulaşılmasına katkı yapan davranışları da artmaktadır. Örgütsel sağlık puanı ve bağlamsal performans puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel sağlık düzeyi yüksek olan kurumların çevreye adapte olma yeteneği, örgütsel hedefleri başarma yeteneği yüksektir.²³ Bu kurumlarda çalışan personellerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tanımında olmamasına rağmen kuruma katkı sağlayan davranışları da yüksektir. Bu çalışmada bu iki değişken arasında ilişki bulunamamış olması çalışılan örneklem ile ilişkilendirilebilir.

Örgütsel sağlık puanı ve üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel sağlık algısı yüksek olan çalışanların kurum tarafından hoş görülme, kurumsal hedeflere aykırı kurumsal itibarı azaltacak olumsuz davranışlarının düşük olması beklenir. Fakat bu araştırmada bu durumun tersi olarak iki kavram arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonucun katılımcıların bir kamu hastanesinde çalışıyor olması ve kurumsal denetim kültürünün özel kurumlara göre nispeten daha az olması ile açıklanabilir. Güllü (2018) yaptığı çalışmada ise üretkenlik karşıtı/verimsiz iş davranışı ile örgütsel sağlık arasında negatif yönde orta seviyede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.³⁶ Örgütsel sağlık puanı ve iş performansı puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulunmuştur. Bireylerin örgütsel sağlık algısı arttıkça iş performansları, verimlilikleri de artmaktadır. Gül (2007) tarafından yapılan araştırmada bu sonuçtan farklı olarak iş stresi

ile performans arasında herhangi bir ilişki

tespit edilememiştir.²⁶

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonuçlarına göre, örgütsel sağlık arttıkça, iş performansı artmakta, iş stresi azalmaktadır. İş stresi arttıkça iş performansı azalmaktadır. Bu sonuç kurumlarda örgütsel sağlığın önemli olduğu gerçeğini desteklemektedir. Kurumların örgüt sağlığı açısından yükselen bir ivme kazanabilmesi için tutarlı bir yönetim politikasının olduğu, dayanışma ve hoşgörünün önemini hissedildiği, adalet ve eşitliğin var olduğu bir kurumsal yapının oluşturulmasının hem kurum hem de çalışanlar için etkili bir çözüm olacağı düşünülmektedir.

Sağlık kurumları strese sebep faktörlerin en sık görüldüğü sektörlerden biri olması sebebiyle bu kurumlarda işbirliği ortamını ve ekip çalışmasını zor hale gelmektedir. Kurum bünyesinde çalışan kişilerin iş stresini azaltmak için çalışanlara yönelik organizasyon, kutlama gibi sosyal faaliyetlerin payını artıracak adımlar atılmalıdır. Bu uygulamalar sayesinde çalışanlar işle ilgili yorgunluklarını atma, moral ve motivasyonlarını artırma ve farklı arkadaş grupları ile tanışma ve iletişim kurma fırsatı bulacaklardır. Çocuk sahibi olan çalışanların çocuk bakımı veya annelik-babalık özel izinlerinin verilmesi konusunda titizlik gösterilmesi gibi sosyal ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli desteğin sağlanması

ile de iş stresinde azalmalar görülebilir. İş tanımında yer alan ağır görevlerin yerine getirilmesi karşılığında üst düzey pozisyonda yer alan personele ödenen ücretlerin enflasyon karşısında yetersiz kalması da iş stresinin artmasına neden olmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmek için çalışanların beklentilerini tatmin edici adil bir ücretlendirmenin yapılması iş stresini azaltmada faydalı bir yol olacaktır.

Yaş grupları arasında en genç yaş grubu aralığına sahip olan 18-25 yaş grubu ve 26-33 yaş grubu kişilerin mesleki deneyim eksikliğinden kaynaklı iş performanslarının daha düşük olduğu düşünülmektedir. Bu sorunun önüne geçmek için bu iki gruptaki çalışanların iş performansını artırmaya yönelik hizmet içi eğitim, kurum içi mentörlük veya koçluk programları düzenlenebilir. Bu çalışma kapsamında yapılan literatür değerlendirilmesi sonucunda örgütsel sağlık iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkilerin gücünü ve önemini ele alan çok az sayıda çalışma tespit edilmiştir. Bu nedenle gelecek araştırmacılara bu üç değişken arasındaki ilişkiyi etkileyen farklı değişkenlerin ele alınarak farklı örneklemelerde araştırmalar yapılması tavsiye edilmektedir.

Araştırmanın Güçlü Yönleri

stresi ve iş performansı konularını birlikte ele alan ve inceleyen çalışmaların eksikliği göz önüne alındığında, bu çalışmanın alandaki boşluğu doldurabileceği ve önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Zayıf Yönleri

Bu araştırma ulaşılan örneklem sınırlı olması nedeniyle tüm evreni kapsamamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, katılımcıların soru formu ve ölçeklere verdikleri cevaplarla sınırlı kalmaktadır.

Sağlık çalışanları üzerinde örgütsel sağlık, iş

Yazarların katkıları

E.S.A.; araştırma, kavramsallaştırma, veri toplama, biçimsel analiz, metodoloji, yazma düzenleme, proje yönetimi.

F.Ç.K.; biçimsel analiz, inceleme, düzenleme, denetim, proje yönetimi.

Finansman

Bu araştırma dışarıdan fon almamıştır.

Veri ve Materyallerin Ulaşılabilirliği

Mevcut çalışma sırasında kullanılan ve analiz edilen veri setleri, makul bir talep üzerine ilgili yazardan temin edilebilir.

Beyanlar

Etik onay ve katılım onayı

Bu çalışma, Helsinki Bildirgesi'nde belirtilen yönergelerle uygun olarak yürütülmüş ve araştırma katılımcılarını içeren tüm prosedürler Kahramanmaraş Sütçü İmam

Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beceri Bilimler tarafından 01.12.2023 tarih ve 2023-42 numara ile onaylanmıştır. Tüm deneklerden/hastalardan/bireylerden/katılımcılardan yazılı onam alınmıştır.

Çıkar Çatışmaları

Yazarlar bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler

KAYNAKLAR

1. Ordu A, Tanrıoğen A. İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2013;33(33):93-106. <https://doi.org/10.9779/puje470>.
2. Korkmaz M. İlköğretim okullarında örgütsel sağlık ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 2005;44(44):529-548.
3. Miles, MB. Planned change and organizational health- figure and ground. Chapter 2, Change Processes in the Public Schools, Oregon University, Eugene, OR 1965. <https://eric.ed.gov/?id=ed014123>
4. Adler PS, Borys B. Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. Administrative Science Quarterly. 1996;41(1):61-89. <https://doi.org/10.2307/2393986>
5. Bilgiç HF. Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel sağlık kavramları arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi; 2023.
6. Maslach C, Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. Applied and Preventive Psychology. 1998;7(1):63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
7. Sökmen A. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana'da ampirik bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2005;(1):1-27.
8. Sunmaz F. Örgütsel stres ve başa çıkma yöntemleri (Sakarya ili örneği) [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya: Sakarya Üniversitesi; 2001.
9. Fişek MF. İş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mimarlar üzerinde bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Beykent Üniversitesi; 2020.
10. Mert E. The effect of covid-19 fear on quality of working life through work stress during the pandemic period: The case of airline employees [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2023.
11. Jamal M. Job stress and employee well-being: A cross-cultural empirical study. Stress Medicine. 1999;15(3):153-158.
12. Acer E. Hedef baskısının iş stresi üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Tokat: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi; 2023.
13. Aytekin, A. Stres yönetiminin önemi ve kamu çalışanlarında stres faktörlerinin teşhisine ilişkin bir araştırma: Sivas valiliği defterdarlığı uygulaması [Yüksek Lisans Tezi]. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi; 2009.
14. Ekmen MD. Bankacılık sektöründe stresle başa çıkma yöntemleri üzerine bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi; 2020.
15. Viswesvaran C, Ones DS. Perspectives on models of job performance. International Journal of Selection and Assessment. 2000;8(4): 216-226.
16. Bayram L. Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. Sayıştay Dergisi. 2006;(62):47-65.
17. Güngören M. Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma [Doktora Tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi; 2017.
18. Tutar H, Altınöz M. Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 2010;65(02):196-218.
19. Coşkun R, Altunışık R, Yıldırım E. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık; 2017.
20. Lyden JA, Klingele WE. Supervising organizational health. Supervision. 2000;61(12):3-6.
21. Güllü S, Donuk B. In: Spor bilimleri: Dinç ZF, (Ed.). Örgüt sağlığı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Ankara: Akademisyen, 2018; s.(57-69).
22. De Bruin GP. The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. SA Journal of Industrial Psychology. 2006;32(4):68-75.
23. Teleş M. Validity and reliability of the Turkish version of the general work stress scale. Journal of Nursing Management. 2021;29(4):710-720. <https://doi.org/10.1111/jonm.13211>
24. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Van Buuren S, Van der Beek AJ, et al. Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management. 2013;62(1):6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
25. Kaba KN, Öztürk H. Validity and reliability of Turkish version of the individual work performance questionnaire. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(3):293-302.
26. Gül H. İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: bir alan araştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2007;(2):318-332.
27. Sönmez NK. Termal otel işletmelerinde örgütsel stresin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2019;11(4):2442-2455.
28. Chen, YF. "Job stress and performance: A study of police officers in central Taiwan. Social Behavior and Personality: an International Journal. 2009;37(10):1341-1356. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.10.1341>
29. Soran S, Balkan M, Serin M. Job stress and performance: The mediating effect of emotional intelligence. European Journal of Business and Social Sciences. 2014;3(5):67-75.
30. Yozgat U, Yurtkoru S, Bilginoğlu E. Job stress and job performance among employees in public sector in İstanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2013;75:518-524.

31. Keleş G. Sağlık kurumlarında iş stresi, çalışan performansı ve mobbing arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik ampirik araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara: Ufuk Üniversitesi; 2021.
32. Barlas E. Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının iş stresi, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki üzerine Erzincan ilinde bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi; 2023.
33. Şahin N. İş-aile yaşam çatışması, işgören performansı ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Konaklama işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Bartın: Bartın Üniversitesi; 2017.

34. Filik T. İş stresinin hemşirelerin iş performansına etkisinde öz yeterliğin aracı rolü lider etkinliğinin düzenleyici rolü [Doktora Tezi]. Kayseri: Kayseri Üniversitesi; 2024.
35. Tıraş MB. Turist rehberliği mesleğinde iş stresi olgusu ve algılanan stresin görev performansına etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. Antalya: Akdeniz Üniversitesi; 2024.
36. Güllü S. Lider üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü: Spor işletmeleri örneği [Doktora Tezi]. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2018.