

## İŞLETMELERDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ STRESİ İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK BELİRTİLERİN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Fatih BAL\* & İzzet GÜMÜŞ\*\*

### Öz

*Bu araştırmanın amacı işletmelerde çalışan personelin iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolünün incelenmesidir. Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış nicel bir çalışmadır. Araştırmada İllere Göre Esnaf, İşyeri, Nüfus ve Oda Bilgileri 31/03/2024 tarihli verilere göre İstanbul İlinde esnaf sayısı 273138, iş yeri sayısı 285232, ilin nüfusu 15655924 ve oda sayısı 156 olarak elde edilen bireylerden 2344 kişi olarak örneklem belirlenmiştir. Veri Toplama Araçları olarak Yaşam Doyumu Ölçeği İş Stresi Ölçeği Kısa Semptom Envanteri kullanılmıştır. Tüm analizler Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi'nde (SPSS 25) gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın değişkenleri ise Hayes tarafından geliştirilen PROCESS modeliyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, iş stresi ile yaşam doyumu arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. İş stresi ile psikolojik belirtiler arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. İş stresinin aracı değişken olan psikolojik belirtiler üzerindeki analiz sonucunda iş stresi psikolojik belirtileri anlamlı yönde etkilediği bulunmuştur. İş stresi ile psikolojik belirtiler arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır. Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre psikolojik belirtilerin yaşam doyumu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, bu nedenle psikolojik belirtilerin iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık ettiği bulunmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** İş Stresi, Yaşam Doyumu, Psikolojik Belirtiler.

## EXAMINING THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL SYMPTOMS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND LIFE SATISFACTION OF EMPLOYEES WORKING IN BUSINESSES

### Abstract

*The aim of this study was to examine the mediating role of psychological symptoms in the relationship between job stress and life satisfaction of employees working in businesses. The study was a quantitative study designed in the relational*

\* Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Psikoloji Bölümü, fatihbal@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9974-2033>

\*\* Prof. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, igumus@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3782-3663>

survey model. In the study, according to the data dated 31/03/2024 on Tradesmen, Workplaces, Population and Room Information by Provinces, the number of tradesmen in Istanbul Province was 273138, the number of workplaces was 285232, the population of the province was 15655924 and the number of rooms was 156. A sample of 2344 individuals was determined. Life Satisfaction Scale, Work Stress Scale and Brief Symptom Inventory were used as data collection tools. All analyzes were conducted in the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25). The variables of the research were analyzed with the PROCESS model developed by Hayes. As a result of the research, a negative relationship was found between work stress and life satisfaction. A positive relationship was found between work stress and psychological symptoms. As a result of the analysis on psychological symptoms, which is the mediating variable of job stress, it was found that job stress significantly affected psychological symptoms. As work stress and psychological symptoms increase, life satisfaction decreases. According to the results obtained from the research data, it was found that the indirect effect of psychological symptoms on life satisfaction was significant, and therefore psychological symptoms mediated the relationship between work stress and life satisfaction.

**Keywords:** Job Stress, Life Satisfaction, Psychological Symptoms.

## Giriş

Çalışma hayatında değişim ve teknolojik ilerlemeler, fiziksel yükleri azaltmasına rağmen, çeşitli zorluklarla karşılaşan çalışanlara yol açmaktadır (Perlow, 1998; Sengupta & Al-Khalifa, 2022). Bu zorluklar arasında monotonluk, işten yabancılaşma, hızlı üretim ve yetersiz dinlenme gibi faktörler stresini arttırmaktadır (Cartwright & Cooper, 1997; Loukidou, Loan-Clarke & Daniels, 2009). Stres, sosyal çevre, kurumsal yapısı, aile ilişkileri, iş yapısı, iş arkadaşları, astlar, yöneticiler, yaşam biçimi, iş ortamında gürültü, aydınlatma gibi birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıkabilir (Hutinger, 1988). Aşırı stres, çalışanlar üzerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal zararlara yol açmanın yanı sıra, organizasyonlar için de önemli sorunlara neden olabilir (Blair-Loy & Wharton, 2002). Çalışanların performansında düşüş, iş kazalarında artış, devamsızlık, işten ayrılma ve işten kopma gibi sorunlar stresin kurum üzerindeki etkilerine örnek olarak gösterilebilir (Kaynak, Toklu, Elci & Toklu, 2016; Porter & Steers, 1973). Bu gibi durumlar çalışanların yaşam doyumunu etkilemektedir (Seçer, 2011).

Yaşam doyumunu, kişinin yaşamının standartlara göre yargılanması olarak tanımlanmakta öznel iyi oluşun göstergesidir (Diener, Inglehart & Tay, 2013; Forgeard, Jayawickreme, Kern & Seligman, 2011). Yaşam doyumuna yukarıdan aşağıya yaklaşım, yaşam doyumunu kişilik gibi sabit özelliklerin bir fonksiyonu olarak görmektedir. Buna karşın, iş alanı ile yaşam doyumunu arasındaki bağlantıyı açıklayan aşağıdan yukarıya yaklaşım, yaşam doyumunu yaşam alanlarının bir fonksiyonu olarak görmektedir. İş yaşamının kalitesi sağlık, aile, boş zaman tatmini olmak üzere iş dışı yaşamın kalitesi ve

yaşam tatmini ile ilişkilendirilmektedir (Erdoğan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012).

İyi bir iş, ruh sağlığı için önemlidir. Ayrımcılık, eşitsizlik, aşırı iş yükü, güvensizlik ve benzeri olumsuz çalışma ortamları ise ruh sağlığı için risk oluşturur (Russo, Lucifora, Pucciarelli & Piccoli, 2019). 2019 yılında çalışma çağındaki yetişkinlerin %15'inde ruhsal bozukluk olduğu tahmin edilmektedir (Muñoz & Santos-Lozada, 2021). Küresel düzeyde, her yıl depresyon, anksiyete nedeni ile tahmini 12 milyar iş günü kaybedilmekte ve bunun sonucunda yılda 1 trilyon dolarlık bir üretkenlik kaybı yaşanmaktadır (ILO, 2022). İş yerinde ruh sağlığı risklerini önleme, koruma ve teşvik etme konusunda etkili eylemler bulunmaktadır. İyi bir iş ruh sağlığını korur. Psikolojik sorunları olan çalışanlara ise insana yakışır bir iş, iyileşme ve topluma dahil olma fırsatı sunar. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları, gerilimleri minimize eder ve personelin işte kalma süresini ve performansını artırır. Ancak psikolojik sorunları olan çalışanlara iş yerinde destek ve yapılar olmaması, iş performansını etkileyebilir ve işe bağlılığı zayıflatabilir. İş yerinde psikolojik sorunlara yönelik riskler arasında işin içeriği veya çalışma programı, işyerinin belirli özellikleri veya kariyer gelişimi fırsatları yer alabilir. Bu riskler arasında yetersiz beceri kullanımı, aşırı iş yükü, sosyal olmayan veya esnek olmayan çalışma saatleri, iş yükü üzerinde kontrol eksikliği, güvensiz çalışma koşulları, olumsuz bir kurumsal kültür, sınırlı destek veya otoriter denetim, şiddet, taciz, ayrımcılık ve dışlanma, belirsiz iş rolü, yetersiz ücret veya kariyer gelişimine yetersiz yatırım ve çatışan ev/iş talepleri bulunmaktadır.

Düşük haz ve yüksek zihinsel uyarılmanın birleşiminden ortaya çıkan iş stresi, çalışanın iş deneyimini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan olumsuz duygusal durumdur ve çevre uyumunun eksikliğinden kaynaklanan gerilimin ortaya çıktığı karmaşık bir süreçtir (Györkös, Becker, Massoudi, de Bruin & Rossier 2012). Başka bir deyişle, çalışanların iş talepleri kaynaklarını aştığında stres yaşamaları olasıdır. Bu tanım, stres sürecine dahil olan uyum sağlama işlevini göz ardı ettiği için çok kısıtlayıcı olarak değerlendirilebilse de (Meurs & Perrewé, 2011), sağlık ve iyilik halini açıklamak için çevresel stres etkenleri ile bireysel özellikler arasındaki etkileşime odaklanması nedeniyle hala geçerlidir. Çalışanların iş stres faktörlerine tepki verme veya iş durumlarını deneyimleme şekillerinde önemli bireysel farklılıklar olabilmektedir (Johnston, de Bruin, Györkös, Geldenhuys, Massoudi & Rossier, 2013). İş stresi, zihinsel bozukluklar veya kardiyovasküler hastalıklar gibi farklı sağlık sorunlarıyla, daha düşük düzeyde öznel iyi oluşla ilişkilendirilmiştir (Kivimäki & Kawachi, 2015; Griffin & Clarke, 2011). İşle ilgili stresin birçok nedeninden bazıları arasında uzun saatler ağır iş yükü, güvensizlik, iş arkadaşları veya patronlarla yaşanan çatışmalar yer alır. Psikolojik belirtiler; iş performansında düşüş, depresyon, anksiyete ve uyku zorluklarını içerir.

İş yoğunluğu, ağır iş yükü, işten memnuniyetsizlik, meslektaşlarla uyumsuzluk, baskı altında çalışma ve aşırı sorumluluk, iş stresine neden olmaktadır (Bot vd., 2007). Stres, bireyin kendi refahına yönelik tehditlerle başa çıkma yeteneğinin yanı sıra kendisine yapılan talepleri doğru bir şekilde yerine getirme yeteneğinden şüphe etmesi durumunda ortaya çıkar (Lazarus, 1966). Çalışanın iş talepleri ile bu talepleri yerine getirmek için gösterebileceği kontrol derecesi arasındaki çatışma, “iş stresi” olarak tanımlanan zararlı zihinsel ve fiziksel tepkiye neden olur (Arandelovic & Ilic, 2006). Beehr (1995) iş stresini “iş durumunun bazı özelliklerinin kötü psikolojik veya fiziksel sağlığa yol açtığı veya kötü sağlığı daha muhtemel hale getiren risk faktörlerine neden olduğunun düşünüldüğü bir durum olarak tanımlamıştır. İşyerindeki stres maliyetlidir ve artmaya devam etmektedir. İşyerinde stresin nedenleri sosyal, fiziksel ve psikolojik unsurların karmaşık bir kombinasyonunu içeren çok sayıda faktörden oluşmaktadır. Stres bireyleri farklı şekilde etkilediğinden ölçülmesi zordur. İş stresi, çalışanın iş beklentileri ile gerçeklerinin farklılaşmasıyla artar (Dolan & Lingham, 2008). Stresin insanlar arasında sağlık sorunlarının yanı sıra mutsuzlukla da güçlü bir ilişkisi vardır (Blaug vd., 2007). Stres sadece işin bir parçası, göz ardı edilecek bir şey ya da kariyer başarısı için ödenen bir bedel değildir. Sağlıksız çalışma ortamı çalışanların fiziksel, psikolojik sağlığını etkilemektedir.

Yaşam doyumu, kişinin kendi kriterlerine göre tatmin olmasıdır (Diener vd., 1985). İş ve sosyal yaşam, yaşam memnuniyetini etkiler (Luhmann, 2013). Yaşam doyumu, kişinin yaşam koşullarına ilişkin genel değerlendirmesini ölçmektedir (Erdoğan vd., 2012). Bireyin mutluluğunun öznel bir değerlendirmesini sağlar, refahın ana göstergelerinden biridir (Selezneva, 2011). Yaşam doyumu, kişinin yaşam koşullarından duyduğu memnuniyetin bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan vd., 2012). Doğası gereği çok boyutludur ve geniş bir yelpazedeki spesifik yaşam alanlarından memnuniyeti kapsar (Cummins, 1998). Psikoloji literatürü öncelikle yaşam doyumunun psikometrik olarak geçerli ölçümlerinin ve iş doyumu, iş stresi, kişilik, fiziksel engellilik, psikopatoloji ve fizyolojik hastalık gibi psikologların ilgisini çeken diğer temel değişkenlerin kullanımına dikkat çekilen küçük ölçekli çalışmalardan oluşur. Yaşam memnuniyetine ilişkin geniş veri setleri ve tek maddeli göstergeler kullanma eğiliminde olan ekonomi literatürü, yaşam memnuniyeti ile mutlak ve göreceli gelir, eğitim, demografik özellikler, sağlık, işsizlik ve benzeri değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Gelişmiş batı ekonomilerindeki yaşam memnuniyetiyle ilişkili faktörlerin çoğunun, geçiş ekonomilerindeki yaşam memnuniyetiyle ilişkili faktörlerle aynı olduğuna dair kanıtlar vardır (Selezneva, 2011). Yaşam doyumu çok faktörlü bir yapıdır ve öznel iyi oluşun bilişsel boyutuyla da ilişkilidir (Diener & Diener, 1995). Öznel iyi oluşun ölçüsü hem duyguları hem de bilişleri içerir ve zihinsel iyi oluş ve mutlulukla yakından ilişkilidir (Huang vd., 2015; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Eğitim, zenginlik, sağlık ve evli olmak gibi pek çok değişkenin yaşam doyumunun belirleyicileri olduğu ortaya konmuştur (Argyle, 2001). Ayrıca,

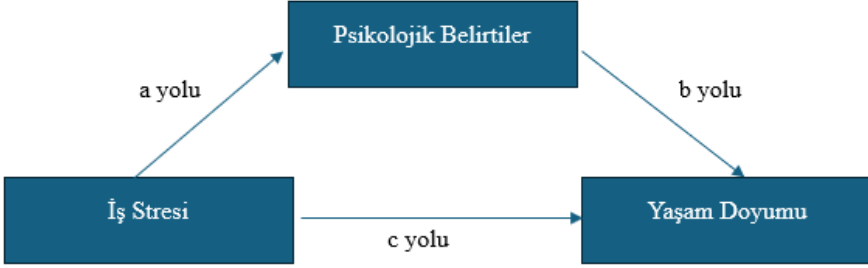
mutluluk ve daha yüksek yaşam doyumunun, sağlıklı popülasyonda düşük ölüm oranı ile ilişkilidir (Chida & Steptoe, 2008). Bu değişkenlerin yanı sıra çalışma koşulları da sağlığı etkileyebilmektedir (Karasek vd., 1981; Cheng vd., 2001). Yüksek iş talebi, depresyon, anksiyete ve fiziksel sağlık sorunları ve benzeri olumsuz sağlık etkilerinin habercisidir (Karasek, 1990).

Yaşam doyumunu, kişinin yaşamının bilinçli bilişsel değerlendirmesini ifade eder (Pavot & Diener, 1993). Genellikle bir kişinin genel yaşam koşullarından ne kadar memnun olduğunun küresel bir değerlendirmesi olarak kabul edilir. Önceki çalışmalar, iş ve yaşam doyumunun pozitif ve karşılıklı olarak ilişkili olduğunu göstermiştir (Judge & Watanabe, 1993; Bowling vd., 2010). Coleman (1976), iş stresinin çalışanın iş tatminini ve işindeki genel performansını etkilediğini bulmuştur. Beehr (1995), iş stresinin psikolojik sorunlara yol açabildiğini belirtmektedir. Psikolojik belirtiler duygu, düşünce veya davranışta (veya bunların birleşiminde) değişiklikleri içeren ruhsal sorunlardır. Psikolojik rahatsızlıklar sosyal, iş/aile faaliyetlerinde sıkıntı ve işlevsellik sorunlarıyla ilişkilendirilebilir. Ruh sağlığı duyguların, düşünmenin, iletişimin, öğrenmenin, dayanıklılığın, umudun ve öz saygının temelidir. Psikolojik iyilik hali ilişkilerin, kişisel ve duygusal refahın, topluma katkıda bulunmanın da anahtarıdır. Ruh sağlığı genel refahın bir bileşenidir. Fiziksel sağlığı etkileyebilir ve ondan etkilenebilir. Öte yandan iş stresi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolünü araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın amacı işletmelerde çalışan personelin iş stresi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolünün incelenmesidir.

## **1. YÖNTEM**

Katılımcıların iş stresi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolünün incelendiği bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış nicel bir çalışmadır. İlişkisel araştırmalar sonucunda neden sonuç ilişkisinden bahsetmek güç olsa da farklı karmaşık yöntemlerin kullanıldığı ilişkisel araştırmalarda değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisine yönelik bazı çıkarımlarda bulunmak mümkün olmaktadır (Trochim & Donnelly, 2001). Bu bağlamda, araştırmanın temel hipotezi “iş stresi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolü’ bulunmaktadır” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın modeli aşağıda sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



### 1.1. Evren ve Örneklem

Araştırmada İllere Göre Esnaf, İşyeri, Nüfus ve Oda Bilgileri 31/03/2024 tarihli verilere göre İstanbul ilinde bulunan tüm ilçelerde bulunan esnaf sayısı 273138, iş yeri sayısı 285232, ilin nüfusu 15655924 ve oda sayısı 156 olarak elde edilmiştir. Araştırmaya dahil etme kriteri; 18 yaş üzeri olup, kayıtlı bir işletmede aktif şekilde çalışmaktadır. Araştırma gönüllü katılım sağlamayı kabul eden katılımcılar ile yapılmıştır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yönteminden faydalanılarak, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırmanın evreni 156 odaya kayıtlı bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme evreni bilindiği durumlarda  $N$ =Evrendeki birey sayısı,  $n$ =Örnekleme alınacak birey sayısı,  $p$ = İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı),  $q$ = İncelenecek olayın görülmeysi sıklığı ( $1-p$ ),  $t$ =Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde  $t$  tablosunda bulunan teorik değer,  $d$ =Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen + sapma olarak simgelenmiştir.  $t:1,96$ 'dır ve  $\alpha=0,05$ 'te  $\infty$  serbestlik derecesindeki  $t$  değeridir. Örneklem hesaplaması, İstanbul'da bulunan ilçelerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan toplam kişi sayısı üzerinden hesaplanmıştır. İstanbul'da faaliyet gösteren şirketlerde çalışan personel sayısı şirketlerin resmi verilerinden elde edilen rakamlara göre toplam 273.138 olarak belirlenmiştir. Hedeflenen katılımcı sayısı 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek evren büyüklüğünden yola çıkılarak yukarıdaki formül kullanılarak 2344 kişi olarak belirlenmiş. 2023-2024 tarihleri arasında ulaşılan katılımcılara, ölçekler sunulurken, doldurmaları ardından teslim alınmıştır.

### 1.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ), İş Stresi Ölçeği, Kısa Semptom Envanteri (KSE) kullanılmıştır.

### **1.2.1. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmada çalışma grubuna ilişkin sosyodemografik bilgilerini saptayabilmek amacıyla, Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda altı soru bulunmaktadır. Araştırmada katılımcıların cinsiyet yaş, eğitim gelir ve medeni durumu, herhangi bir sendikaya üye olup olmadıklarına ilişkin demografik bilgiler yer alacaktır.

### **1.2.2. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)**

Diener vd.nin (1985) geliştirdiği ölçek, olumlu ya da olumsuz etkiye ölçmek yerine, kişinin yaşam memnuniyetine ilişkin genel bilişsel yargıları değerlendiren bir araçtır. “Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Orta düzeyde katılıyorum (3), Büyük oranda katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5)” şeklinde ölçekteki ifadeler puanlanır. Katılımcılar, 5 maddenin her birine ne kadar veya ne ölçüde katıldıklarını veya katılmadıklarını belirtirler. Ayrıca ölçeğin sekiz hafta arayla test-tekrar test korelasyonu 0,82 olarak bulunmuştur. Dağlı ve Baysal (2016) YDÖ’nün Türkçe’ye uyarlama çalışmasını gerçekleştirmiş ve uyarlanan ölçeğin geçerliliğini görünüş geçerliliği ile test etmiştir. Ayrıca Dağlı ve Baysal (2016) üç hafta arayla madde-test korelasyonunu 0,88 ile 0,97 arasında, test-tekrar test korelasyonunu ise 0,92 olarak bulmuşlardır.

### **1.2.3. İş Stresi Ölçeği**

House ve Rizzo’nun (1972) geliştirdiği ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı strese bağlı psikolojik ve psikosomatik belirtileri ölçmektedir (Fields, 2002). Ölçek Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yedi sorudan oluşan ölçekte cevaplar 5’li Likert ölçeğine göre alınmıştır. Bu çalışmada iş stresi ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır.

### **1.2.4. Kısa Semptom Envanteri (KSE)**

Derogatis’in (1992) geliştirdiği Likert tipi kendini değerlendirme ölçeği, 53 maddeden oluşmakta çeşitli psikolojik belirtileri taramak için kullanılmaktadır. Ölçme aracında bulunan maddeler “hiç” ve “çok fazla” ifadelerine karşılık gelen 0-4 değerleri arasında derecelendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını Sahin ve Durak (1994) yapmıştır. Ölçeğin toplam puanlarından elde edilen iç tutarlık katsayıları ,96 ve ,95, alt ölçekler için elde edilen katsayılar ise 0,55 ile 0,86 arasında değişmektedir. Ölçek depresyon (14 madde), anksiyete (17 madde), olumsuz benlik (9 madde), somatizasyon (7 madde) ve hostilite (4 madde) olmak üzere 5 faktörden oluşmaktadır. Ölçeklerden alınan toplam puanların yüksekliği, bireyin semptomlarının sıklığını gösterir. İç tutarlık katsayısı KSE’nin toplamı için ,97 ; Anksiyete alt ölçeği için ,88; Depresyon alt ölçeği için ,91; Olumsuz

Benlik alt ölçeği için ,88, Somatizasyon alt ölçeği için ,84 ve Hostilite alt ölçeği için ise ,84 olarak hesaplanmıştır.

### 1.3. İşlem

Araştırma İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 20.10.2023 tarihinde onay alınarak yapılmıştır (Karar No: 2023-08-57). Katılımcılar İstanbul Ticaret Odası derneklerinden izin alınarak davet edilmiştir. Katılımcılara, çalışmanın amacı hakkında bilgi verilerek gizliliğe dair güvence verilmiştir. Çalışmaya dahil edilen katılımcıların  $\geq 18$  yaşında olmaları, herhangi bir bedensel ve psikiyatrik sorunlara sahip olmamaları gerekmektedir. Bilgilendirilmiş onam, ölçeklerin ilk sayfasında alınmıştır. Ölçekler, belirlenen bir sırayla sunulmuş ve katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Ankete toplamda 30 dakika süreyle katılım sağlanmış ve tamamlanan ölçekler araştırma asistanlarına iade edilmiştir. İşe alım süreci Ocak 2014 ve Ocak 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, toplam 2344 çalışanın kriterlerini karşılamaktadır.

### 1.4. Verilerin Analizi

Tüm analizler Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi'nde (SPSS; v. 25) gerçekleştirilmiştir. Analize başlamadan önce normallik testi uygulanmış ve basıklık-çarpıklık değerleri incelenmiştir. Basıklık-Çarpıklık değerleri -2, +2 arasında olduğundan dolayı normal dağılım olduğuna karar verilmiştir (George, 2011). Pearson Korelasyon analizi kullanılarak iş stresi ve yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişkide psikolojik belirtilerin aracılık rolü de Hayes tarafından geliştirilen PROCESS modeliyle analiz edilmiştir. Model, bağımsız değişken, aracı değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkileri aynı analizde değerlendirmektedir (Hayes2009). Bu sayede ayrı regresyon analizleri ve aracı etki analizleri yapılmamıştır. Aracı değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki etkisi toplam etki, dolaylı ve doğrudan etki skorlarıyla incelenmiştir. Psikolojik belirtiler dokuz alt boyuta sahip olduğu için her bir alt boyut için ayrı modeller oluşturulmuştur. Aracı etkinin incelenebilmesi için belirli koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullar yerine getirildiğinde, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki aracı etkinin rolü üzerinden analiz edilir (Abu-Bader & Jones, 2021). Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmek için aracı etkinin rolünün ele alındığı belirtilmektedir. Eğer bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki aracı etki üzerinden inceleniyorsa ve ilişki anlamsız hale geliyorsa ya da anlamlılık düzeyinde bir düşüş varsa, aracı etkiden bahsedilmektedir. Bu yöntemle göre aracı etkinin doğruluğunu doğrulamak için kullanılan bir koşul ise toplam etki ile doğrudan etki arasındaki farktan kaynaklanan dolaylı etkiye ait bootstrap güven aralıklarının "0" sayısını içermemesidir (Hayes, 2012). Analiz sonuçları, %95 güven aralığı ve 5000 bootstrap örneği kullanılarak elde edilmiştir.



## 2. BULGULAR

Araştırmanın problem ile hipotezlerine cevap bulunabilmesi için uygulanan istatistiksel analiz bulgularına yer verilmiştir. Araştırmada sosyodemografik ve ölçeklerden elde edilen bilgiler tablolarda verilmiş sonrasında araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin düzeylerini belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı etkisine ilişkin model test edilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Bilgilerine İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları**

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	590	25,2
	Erkek	1754	74,8
	Toplam	2344	100,0
Yaş	18-30	797	34,0
	31-45	1057	45,1
	46 ve üzeri	490	20,9
	Toplam	2344	100,0
Eğitim	İlkokul	31	1,3
	Ortaokul	637	27,2
	Lise	550	23,5
	Üniversite	676	28,8
	Yüksek Lisans	355	15,1
	Doktora	95	4,1
	Toplam	2344	100,0
Medeni Durum	Evli	475	20,3
	Bekar	615	26,2
	Boşanmış	576	24,6
	Diğer	678	28,9

	Toplam	2344	100,0
Sendika	Var	1885	80,4
	Yok	459	19,6
	Toplam	2344	100,0
Gelir	Düşük	268	11,4
	Orta	1567	66,9
	Yüksek	509	21,7
	Toplam	2344	100,0

Araştırmada cinsiyet değişkenine bakıldığında kadın katılımcı sayısı 590(%25,2), erkek katılımcı sayısı 1754(%74,8), yaş değişkenine bakıldığında 18-30 yaş arası katılımcı sayısı 797(%34,0), 31-45 yaş arası katılımcı sayısı 1057(%45,1), 46 yaş ve üzeri katılımcı sayısı 490(%20,9), eğitim durumuna bakıldığında ilkokul mezunu katılımcı sayısı 31(1,3), ortaokul mezunu katılımcı sayısı 637(27,2), lise mezunu katılımcı sayısı 550(23,5), üniversite mezunu katılımcı sayısı 676(28,8), doktora mezunu katılımcı sayısı 95(4,1), medeni durum değişkenine bakıldığında evli katılımcı sayısı 475(20,3), bekar katılımcı sayısı 615(26,2), boşanmış katılımcı sayısı 576(24,6), diğer olarak belirten katılımcı sayısı 678(28,9), her hangi bir sendikaya üye olan katılımcı sayısı 1885(80,4), her hangi bir sendikaya üye olmayan katılımcı sayısı 459(19,6), gelir durumuna bakıldığında gelir durumunu düşük olarak beyan katılımcı sayısı 268(11,4), orta olarak beyan katılımcı sayısı 1567(66,9) ve yüksek olarak beyan katılımcı sayısı 509(21,7) olduğu görülmektedir.

**Tablo 1. İş Stresi Ölçeği ile Yaşam Doyumu Ölçeği ve Psikolojik Belirtiler Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları**

Değişkenler		İş stres	Yaşam doyumu	Psikolojik Belirtiler
İş stresi	r	-	-0,3**	0,45*
	p	-	,000	,030
	n	2344	2344	2344
	$\bar{x}$	41,63	21,74	15,81
	SD	10,39	5,60	3,93

\*\*: $p < .01$ , \*: $p < .05$

Katılımcıların iş stresi ile yaşam doyumu puanı arasında orta düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir ( $r=-0.33$   $p<.05$ ). Bu bağlamda iş stresi puanı arttıkça yaşam doyumu puanı azalmaktadır. İş stresi ile psikolojik belirtiler puanı arasında düşük düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir ( $r=0.45$ ,  $p<.05$ ). Bu bağlamda iş stresi puanı arttıkça psikolojik belirtiler puanı artmaktadır.

**Tablo 3. İş Stresinin Psikolojik Belirtiler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**

R	R2	MSE	F	sd1	sd2	p
,0450 ,0032	,0020	15,5404	4,7032	1,0000	2323	0,000
Model						
Aralığı	b	se	t	p	Min Güven Aralığı	Mak Güven
Sabit	15,1079	,3377	44,7388	0,000	14,4457	15,7701
İş stresi	,0171	,0079	2,1687	0,302	,0016	,0325
Standardize edilmiş b						
İş stresi		,0450				

Tablo 3'te görüldüğü üzere iş stresinin aracı değişken olan psikolojik belirtiler üzerindeki analiz sonucunda iş stresi psikolojik belirtileri anlamlı yönde etkilediği görülmektedir ( $b=171$ , %95 güven aralığı (GA) değerleri (14.44,15.77),  $t=2,1687$ ,  $p<005$ ). İş stresi, psikolojik belirtilerdeki değişimin yaklaşık olarak %002'sini ( $R^2=002$ ) oranında açıklamaktadır.

**Tablo 4. İş Stresinin ve Psikolojik Belirtilerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**

R	R2	MSE	F	sd1	sd2	p
,4159 ,0000	,1730	26,0836	242,8154	2,0000	2322	0,000
Model						
	b	se	t	p	Min Güven Aralığı	Mak Güven Aralığı
Sabit	23,7022	,5969	39,7072	0,000	22,5317	24,8728
İş Stresi	-,1844	,0102	18,0663	0,000	-,2044	,1644
Psikolojik Belirtiler	-,3607	,0269	13,4184	0,000	,3080	,4134
Standardize edilmiş b						
İş Stresi		-,3413				
Psikolojik Belirtiler		,2535				

Tablo 4’te ise psikolojik belirtiler ile iş stresinin sonuç değişkeni olan yaşam doyumu üzerindeki etkileri birlikte görülmektedir. Buna göre psikolojik belirtiler yaşam doyumunu etkilediği görülmektedir ( $b=-3607$ , %95 GA. (20.44,16.44),  $t=13,4184$ ,  $p<005$ ). İş stresi de yaşam doyumu etkilediği görülmektedir ( $b=-1844$ , %95 GA. (30.80,41.34),  $t=18,0663$ ,  $p<005$ ). Bu bağlamda iş stresi ile psikolojik belirtiler arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır. İş stresi ve psikolojik belirtiler yaşam doyumundaki değişimin yaklaşık olarak %17’sini ( $R^2=173$ ) oranında açıklamaktadır.

**Tablo 5. İş Stresinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**

R	R2	MSE	F	sd1	sd2	p
,3299 ,0000	,1088	28,0940	283,7106	1,0000	2323	0,000
Model						
Aralığı	b	se	t	p	Min Güven Aralığı	Mak Güven
Sabit	29,1514	,4540	64,2042	0,000	28,2611	30,0418
İş Stresi	-,1782	,0106	-16,8437	0,000	-,1990	-,1575
Standardize edilmiş b						
İş Stresi	-,3299					

Tablo 5’te aracı değişkenin olmadığı bir modelde ise iş stresinin yaşam doyumu üzerindeki toplam etkisi görülmektedir. Buna göre iş stresi yaşam doyumunu etkilediği görülmektedir ( $b=-1782$ , %95 GA.(28.26,30.04),  $t=-16,8437$ ,  $p<005$ ). Bu bağlamda iş stresi arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır. İş stresi yaşam doyumundaki değişimin yaklaşık olarak %10’unu ( $R^2=108$ ) oranında açıklamaktadır.

**Tablo 6. Psikolojik Belirtilerin İş Stresi ve Yaşam Doyumu arasındaki ilişkisine Aracılık Testine ilişkin Regresyon Analiz Sonuçları**

		Sonuç Değişkenler			
		M(Psikolojik Belirtiler)		Y(Yaşam Doyumu)	
Tahmin Değişkeni		b	SH	b	SH
X(İş Stresi)	a	0171*	,0079	c -3607	,0269
M(Psikolojik Belirtiler) -				b -1844	,0,102
Sabit	im	15,1079***	,3377	iy 23,7022***	,5969

$$R^2=,0020$$

$$R^2=,1730$$

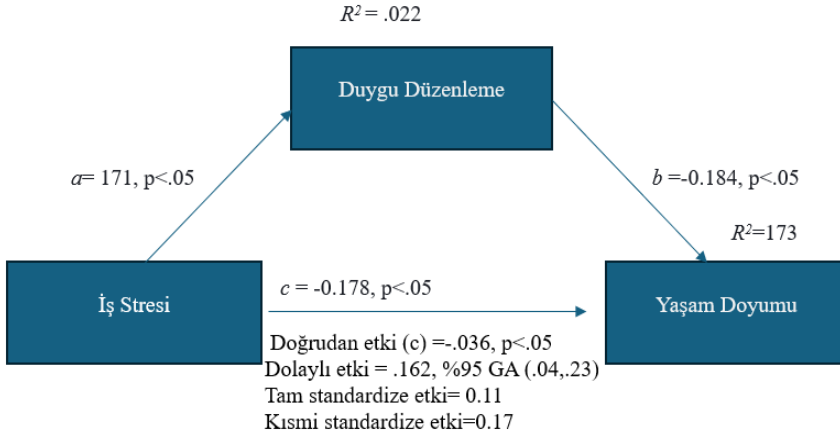
$$F(1,2323) 4,7032, p<.005$$

$$F(2,2322) 242,8154, p<.005$$

Not.\*\*\*p<.005

Tablo 6 ve şekil 2’de’ görüldüğü üzere psikolojik belirtilerin yaşam doyumu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, bu nedenle psikolojik belirtilerin iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık ettiği görülmektedir ( $b=.162$ , %95 GA (0444,2329)). Bu bulgu güven aralığına (GA) ilişkin değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Tam standardize etki büyüklüğü 0.11, kısmi standardize etki büyüklüğü ise 0.17 olduğu görülmektedir. Etki büyüklükleri değerlendirilirken .01’e yakın düşük, .09’a yakın orta ve .25’e yakın ise yüksek etki olduğu ve modeldeki aracılık etkisinin orta düzeye yakın olduğu görülmektedir.

**Şekil 2. Psikolojik Belirtilerin İş Stresi ve Yaşam Doyumu arasındaki ilişkisine Aracılık Testine ilişkin Regresyon Analiz Sonuçları**



## Sonuç

İş yükü, bireyin belirli bir zaman diliminde belirli bir standartta yapması gereken iş miktarı olarak tanımlanabilir (Miller, 2001; Bowling & Kirkendall, 2012). İş yükü, örgütsel açıdan verimlilik ve performansı, bireysel açıdan ise harcanan zaman ve enerjiyi ifade eder (Meijman & Mulder, 2013). Stres, bireylerin esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti olarak algıladıkları olaylara karşı gösterilen fizyolojik ve psikolojik bir etki veya aşırı baskıya verilen bir tepki olarak ifade edilebilir (Glaser vd., 1999). İş stresi giderek artmakta ve

insanların davranışları, duyguları ve biyolojik yapıları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Schneiderman vd., 2005). İşyeri stresi ile fiziksel ve ruhsal sağlık, verimlilik arasında sıkça ilişki vurgulanmaktadır (Vischer, 2007; Beehr & Newman, 1978).

Çalışanlarda karşılaşılan psikolojik belirtiler, ruhsal hastalıklar hakkında ipuçları verebilir. Psiko-somatik yakınmalar, çalışanın ruhsal sorunları bedensel işlev bozukluklarıyla kendini gösterebilir (Fava & Sonino, 2009; Wolff, 1971; Elzer vd., 2018). Obsesyonlar, kişinin istemsiz ve anksiyeteye neden olan ısrarcı fikirler, düşünceler ve imgelerdir (Lee & Kwon, 2003; Riggs & Foa, 1993). Kompulsiyonlar ise obsesyona yanıt olarak tekrarlayıcı davranışlar ve zihinsel eylemlerdir. (Starcevic vd., 2011). Depresyon keder, karamsarlık, mutsuzluk, sıkıntı, umutsuzluk, yalnızlık gibi belirtiler içerir ve depresif belirtiler ihmal edilmemesi gereken duygu durumlarıdır (Fritzsche vd., 2020).

Bu çalışmada işletmelerde çalışan personelin iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolü incelenmiştir. Bu bağlamda araştırma sonucunda, iş stresi ile yaşam doyumu arasında negatif yönde ilişki görülmektedir. Woei vd. (2007), iş stresinin yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkileri olduğunu, iş doyumunun ise yaşam doyumu üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır. Mutiu (2013), iş stresi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada stresi azalan çalışanların hayatlarından memnun olduklarını bulmuştur. Singh (2014), yaşam doyumu ile stres arasında anlamlı negatif bir ilişki bulmuştur. Ocana vd. (2021), algılanan stresin yaşam memnuniyeti üzerinde doğrudan olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuştur. Martins vd. (2022), hemşirelerde yaşam memnuniyetinin stres ile kişisel tükenmişlik, depresyon ile işle ilgili tükenmişlik arasındaki ilişkiye ve kaygı ile danışanla ilgili tükenmişlik arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya bulmuştur. Baştuğ (2021), ofis çalışanlarının yaşam doyumları arttıkça iş stresinin azaldığını bulmuştur. Olcay vd. (2023), iş stresi azaldıkça, yaşam doyumunun arttığını bulmuştur. Gürel ve Altunoğlu (2016), çalışanın yaşadığı iş stresinin sağlık sorunlarına neden olduğunu belirtmiş, iş stresi ile yaşam doyumu arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Rajasekhar vd. (2021), iş stresinin, iş tatmini ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Pasupuleti vd. (2009) yaptıkları çalışmada sosyal hizmet kurumları çalışanlarının yaşam doyumunu etkileyen iş stresi faktörlerinin etkilerinin yayıldığını göstermektedir. Ayrıca düşük yaşam doyumu, çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmasına yol açabilmektedir. Stresli yaşam olayları psikofizyolojik reaksiyonları tetikleyerek birçok hastalığın doğal seyrinde önemli bir nedensel rol oynamaktadır (Holmes & Rahe, 1967). İş stresinin psikososyal biçimleri, kötü ruh sağlığı ve psikosomatik bozuklukların etiolojisinde giderek daha fazla yer almaktadır (House vd., 1979).

Araştırma sonucunda, iş stresi ile psikolojik belirtiler arasında pozitif yönde ilişki görülmektedir. Elo vd. (2003), psikolojik belirtilerin, stresin erken

belirtileri olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Stres arttıkça, işten, denetimden ve iş arkadaşlarından memnuniyet azalır, tükenmişlik (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) artar ve hastalık belirtileri de artış kaydeder; ancak bu, örgütsel stresten ziyade kişisel yaşam stresinin bir fonksiyonu olarak görülür (Bhagat & Allie, 1989). Başa çıkma tarzı, stres etkenleri ile bildirilen psikolojik ve fizyolojik şikayetler veya semptomlar arasındaki ilişkiyi yumuşatacaktır. Daha spesifik olarak, stres etkeninin düşük seviyelerinde, başa çıkma tarzına bakılmaksızın şikayetlerin düşük olması gerekir. Stres etkeninin yüksek seviyelerinde, olumsuz başa çıkma tarzlarına sahip bireyler (problemleri inkar etme, problemlerden uzaklaşma ve olumsuz duyguları açığa vurma gibi), olumsuz başa çıkma tarzlarına sahip olmayan bireylere göre daha fazla olumsuz sonuç deneyimleme eğiliminde olacaklardır (Day & Livingstone, 2001). Stres azaltma çabalarının bir bileşeni, kişilerin belirli sorunlu davranışlarını daha etkili şekilde yönetebilme becerilerini geliştirmek olmalıdır (Donat vd., 1991). Billings ve Moos (1982), işteki sosyal desteğin, iş stresi ile rapor edilen gerginlik belirtileri arasındaki ilişkiyi hafiflettiğini bulmuştur. Yüksek kaygı düzeyine sahip bir kişi, bir durumun stresliliğine ilişkin tahminlerini abartabilir ve yüksek düzeyde psikolojik gerginlik bildirebilir, ancak aynı zamanda daha yüksek düzeyde psikosomatik hastalık ve strese bağlı davranış değişikliği de bildirmesi muhtemeldir (Karasek, Gardell & Lindell, 1987). İş ortamından kaynaklanan psikolojik stresin çok çeşitli sağlık ve psikolojik gerginlik, fiziksel hastalık, davranış kalıbı değişikliği gibi psikolojik belirtilere katkıda bulunmaktadır (House vd., 1979). Uzun süreli iş stresi psikolojik sorunlara yol açabilir. İşletmelerde depresif hastalık en yaygın zihinsel bozukluktur (Kua vd., 1989). Çeşitli çalışmalar işyerindeki psikososyal stres etkenleri ile psikolojik (depresif ruh halleri ve kaygı gibi) ve sağlıkla ilgili sorunlar (kardiyovasküler hastalıklar gibi) arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir (Van Der Pompe, & Heus, 1993). Yüksek düzeydeki iş stres etkenleri (rol, iş yükü, iş gerilimi, çevresel koşullar gibi), çalışanlarda depresyon, kaygı ve somatik şikayetler dahil olmak üzere psikolojik belirtilerdeki artışlarla ilişkilidir (Snow vd., 2003). Araştırma sonucunda, iş stresinin aracı değişken olan psikolojik belirtiler üzerindeki analiz sonucunda iş stresi psikolojik belirtileri anlamlı yönde etkilediği görülmektedir. Araştırma sonucunda, iş stresi ile psikolojik belirtiler arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır. Araştırma sonucunda, psikolojik belirtilerin yaşam doyumu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, bu nedenle psikolojik belirtilerin iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık ettiği görülmektedir. Ancak araştırma lokasyon olarak daha farklı il ve işletmelerde yapılması araştırmanın sonuçlarını değiştirebilir. Bu bağlamda farklı çalışmalarla araştırmanın desteklenmesi önerilir. Diğer taraftan araştırmada değişkenlerin ölçümü standart ölçüm araçları ile yapılmıştır. Daha etkili bir sonuç için gözlemsel çalışma yapılması önerilir. Diğer taraftan işletmelerde ruh sağlığının korunması ve geliştirilmesi için etkili rehberlik, danışmanlık ya da hizmetlerinin yürütülmesi önemlidir. İş hayatında ruh sağlığı konusunda çalışmaların yapılması, kişiler arası iletişim ve stres

yönetimi becerilerini geliştirmesi teşvik edilmeli ve psikolojik belirtilere yönelik hizmetler verilmelidir. Sonuç olarak ruh sağlığını korumak için psikososyal müdahaleler yapılması ve psikolojik belirtilerin azaltılması çalışanların yaşam doyumu açısından önemlidir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış Bağımsız

**Yazar Katkısı:** Fatih Bal %50, İzzet Gümüş %50

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışma için destek alınmamıştır.

**Etik Onay:** Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (20.10.2023 / KARAR NO: 2023-08-57) alınmıştır.

**Çıkar Çatışması Beyanı:** Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Peer Review:** Independent double-blind

**Author Contributions:** Fatih Bal 50%, İzzet Gümüş 50%

**Funding and Acknowledgement:** No support was received for the study.

**Ethics Approval:** Ethics committee approval (20.10.2023 / KARAR NO: 2023-08-5) was obtained from Istanbul Gelisim University Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

---

**Önerilen Atıf:** Bal, F. & Gümüş, İ. (2024). İşletmelerde çalışan personelin iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide psikolojik belirtilerin aracı rolünün incelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(25), 1-25. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1470018>

---

## Kaynakça

- Abu-Bader, S. & Jones, T.V. (2021). Statistical mediation analysis using the sobel test and hayes SPSS process macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*. 9(1), 42-61.
- Arandelovic, M. & Ilic, I.S. (2006). Stress in workplace-possible prevention. *Facta Universitatis Medicine and Biology*, 13(3), 139-144.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. Routledge.
- Baştuğ, G. (2021). Investigation of life satisfaction and work stress in employees doing office exercise. *Progress in Nutrition*, 23(S1), e2021090.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
- Beehr, T.A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. Routledge.



- Bhagat, R.S., & Allie, S.M. (1989). Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 231-253. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90028-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90028-6)
- Billings, A.G., & Moos, R.H. (1982). Work stress and the stress-buffering roles of work and family resources. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 215-232.
- Blair-Loy, M., & Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social forces*, 80(3), 813-845.
- Blaug, R., Kenyon, A. & Lekhi, R. (2007). *Stress at work*. The Work Foundation's Principal Partners.
- Bot, S.D., Terwee, C.B. & Vanderwindt, D.A. (2007). Work-related physical and psychosocial risk factors for sick leave in patient with neck or upper extremity complaints. *Int Arch Occup Environ Health*, 80(8), 733-74. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0186-z>
- Bowling, N.A., Eschleman, K.J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601-626.
- Bowling, N.A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 2(2), 221-238.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). Sage.
- Cheng, G.H.L. & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Cheng, Y., Guo, Y.L. & Yeh, W.Y. (2001). A national survey of psychosocial job stressors and their implications for health among working people in Taiwan. *Int Arch Occup Environ Health*, 74(7), 495-504. <https://doi.org/10.1007/s004200100254>
- Chida, Y. & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. *Psychosom Med*, 70, 741-756. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31818105ba>
- Cummins, R.A. (1998). The second approximation to an international standard of life satisfaction. *Social Indicators Research*, 35, 179-200.
- Coleman J.C. (1976). *Abnormal psychology and modern life*. Scott & Foresman.

- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Day, A.L. & Livingstone, H.A. (2001). Chronic and acute stressors among military personnel: Do coping styles buffer their negative impact on health? *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(4), 348-360. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.4.348>
- Derogatis, L. (1992) *The Brief Symptom Inventory-BSI administration, scoring and procedures manual-II*. Clinical Psychometric Research.
- Diener, E. & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Inglehart, R. & Tay, L. (2013). Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Social Indicators Research*, 112(3), 497-527. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0076-y>
- Dolan, S. & Lingham, T. (2008). *Introduction to international organizational behavior*. Chandos Publishing.
- Donat, D.C., Neal, B. & Addleton, R. (1991). Situational sources of stress for direct care staff in a public psychiatric hospital. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 14(4), 76-81. <https://doi.org/10.1037/h0099411>
- Efeoğlu, D.İ.E. & Özgen, P.D.H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Elo, A.L., Leppanen, A. & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scand J Work Environ Health*. 29(6), 444-451. <https://doi.org/10.5271/sjweh.752>.
- Elzer, M., Merkle, W., & Wolf, M. (2018). Psychopathology and psychodynamics of psychosomatic disorders. In *Psychoanalytic Psychotherapy* (pp. 225-278). Routledge.
- Erdoğan, B., Bauer, T., Truxillo, D.M. & Mansfield, L.R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Fava, G. A., & Sonino, N. (2009). Psychosomatic assessment. *Psychotherapy and psychosomatics*, 78(6), 333-341.

- Fields, D.L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Sage Publication.
- Forgeard, M.J.C., Jayawickreme, E., Kern, M. & Seligman, M.E.P. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing, 1*, 79-106.
- Fritzsche, K., Monsalve, S. D., Wei, J., Chen, F. K. Y., Nguyen, K. V., Nguyen, V. T., ... & Dobos, C. M. (2020). Depressive Disorders. K. Fritzsche, S. McDaniel, M. Wirsching (Ed.) *Psychosomatic Medicine* (s. 99-127) içinde. Springer.
- Glaser, D. N., Tatum, B. C., Nebeker, D. M., Sorenson, R. C., & Aiello, J. R. (1999). Workload and social support: Effects on performance and stress. *Human Performance, 12*(2), 155-176.
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step*. Pearson Education.
- Griffin, M.A. & Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* içinde (s. 359-397). American Psychological Association.
- Gürel, E.B.B. & Altunoğlu, A.E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9*(42), 1431-1438.
- Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G.P. & Rossier, J. (2012). The impact of personality and culture on the job demands-control model of job stress. *Swiss Journal of Psychology, 71*(1), 21-28. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000065>
- Hayes, A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs, 76*(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hayes, A.F. (2012). *Process: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. modeling [White paper]*. 1 Nisan 2024 tarihinde <http://www.afhayes.com> adresinden edinilmiştir.
- Holmes, T.H. & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research, 11*(2), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- House, J.S., Wells, J.A., Landerman, L.R., McMichael, A.J. & Kaplan, B.H. (1979). Occupational Stress and Health among Factory Workers. *Journal of Health and Social Behavior, 20*(2), 139-160. <https://doi.org/10.2307/2136435>
- House, R.J. & Rizzo, J.R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology, 56*(5), 388-396. <https://doi.org/10.1037/h0033444>

- Huang, J.Y., Wang, K.Y., & Ringel-Kulka, T. (2015). Predictors of life satisfaction among Asian American adolescents- analysis of add health data. *Springerplus*, 4, 216. <https://doi.org/10.1186/s40064-015-1008-5>
- Hutinger, P. (1988). Stress: Is it an inevitable condition for families of children at risk?. *Teaching Exceptional Children*, 20(4), 36-39.
- ILO (2022). *World employment and social outlook - Trends 2022*. International Labour Organization.
- Johnston, C., de Bruin, D.P., Györkös, C., Geldenhuys, M., Massoudi, K. & Rossier, J. (2013). The combined effects of sense of coherence and job characteristics in predicting burnout in a South African Sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39, 9.
- Karasek, R., Baker., D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am J Public Health*, 71, 694-705. <https://doi.org/10.2105/ajph.71.7.694>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karasek, R., Gardell, B., & Lindell, J. (1987). Work and non-work correlates of illness and behaviour in male and female Swedish white collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 187-207. <https://doi.org/10.1002/job.4030080302>
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166.
- Kivimaki M. & Kawachi I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 17, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>
- Kua, E., Tian, C., Lai, L. & Kio, S. (1989). Work stress and mental distress. *Singapore Medicine Journal*, 30(4), 343-345.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lee, H. J., & Kwon, S. M. (2003). Two different types of obsession: autogenous obsessions and reactive obsessions. *Behaviour research and Therapy*, 41(1), 11-29.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405.
- Luhmann, M., Lucas, E.R., Eid, M. & Diener, E. (2013). The prospective effect of life satisfaction on life events. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39-45.

- Martins, V., Serrao, C., Teixeira, A., Castro, L. & Duarte, I. (2022). The mediating role of life satisfaction in the relationship between depression, anxiety, stress and burnout among Portuguese nurses during COVID-19 pandemic. *BMC Nurs*, 21, 188 <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00958-3>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Psychology press.
- Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043-1068. <https://doi.org/10.1177/0149206310387303>
- Miller, S. (2001). Workload measures. *National Advanced Driving Simulator. Iowa City, United States.*
- Muti, S. (2013, 26-27 August). *The relationship between job stress and life satisfaction among non-academic university staffs* [Bildiri sunumu]. IPRC 2013, Thailand.
- Ocana, M.T.M., Gavin, O.C, Perez, E.N., & Martínez, M.C.S. (2021). Relationship among Perceived Stress, Life Satisfaction and Academic Performance of Education Sciences Students of the University of Jaén after the COVID-19 Pandemic. *Educ. Sci.*, 11, 802. <https://doi.org/10.3390/educsci11120802>
- Olçay, Z.F., Kahraman Gedik, N., Tembelo, H., Özdemir, G., Kocaman, F. & Çıkrıkçı, M. (2023). Algılanan iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi; öğretim elemanları üzerinde bir araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(2), 22-30.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G. & Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in Social Work*, 33(3), 319-339. <https://doi.org/10.1080/03643100902988141>
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Perlow, L. A. (1998). Boundary control: The social ordering of work and family time in a high-tech corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 328-357.
- Pompe, G.V.D. & Heus, P.D. (1993). Work stress, social support, and strains among male and female managers. *Anxiety, Stress and Coping*, 6, 215-229.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.

- Rajasekhar, T., Venkateswarlu, D., Chinni Krishna, K. & Deepika, K. (2021). Effect of occupational stress on job satisfaction and life satisfaction. *International Journal Of Aquatic Science*, 13(3), 225-233.
- Riggs, D. S., & Foa, E. B. (1993). Obsessive-compulsive disorder. *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology*, 169.
- Riggs, D. S., & Foa, E. B. (2006). Obsessive-compulsive disorder. F. Andrasik (Ed.), *Comprehensive handbook of personality and psychopathology: Vol. 2. Adult psychopathology* (pp. 169-188 içinde). John Wiley & Sons, Inc.
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 1, 607-628.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 43-60.
- Muñoz, I. G., & Santos-Lozada, A. R. (2021). Educational attainment and psychological distress among working-age adults in the United States. *SSM-Mental Health*, 1, 100003.
- Russo, M., Lucifora, C., Pucciarelli, F., & Piccoli, B. (2019). Work hazards and workers' mental health: an investigation based on the fifth European Working Conditions Survey. *La Medicina del lavoro*, 110(2), 115.
- Selezneva, E. (2011). Surveying transitional experience and subjective well-being: Income, work, family. *Economic Systems*, 35, 139-157.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sengupta, D., & Al-Khalifa, D. (2022). Pandemic imposed remote work arrangements and resultant work-life integration, future of work and role of leaders—a qualitative study of Indian millennial workers. *Administrative Sciences*, 12(4), 162.
- Singh, S. K. (2014). Life Satisfaction and stress level among working and nonworking women *The International Journal of Indian Psychology*, 1(4), 121-128.
- Snow, D.L., Swan, S.C., Raghavan, C., Connell, C.M. & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263. <https://doi.org/10.1080/02678370310001625630>
- Starcevic, V., Berle, D., Brakoulias, V., Sammut, P., Moses, K., Milicevic, D., & Hannan, A. (2011). Functions of compulsions in obsessive–

- compulsive disorder. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 45(6), 449-457.
- Şahin, N. & Durak, A. (1994) Kısa semptom envanteri: Türk gençleri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9, 44-56.
- Trochim, W.M. & Donnelly, J.P. (2001). *Research methods knowledge base*. Atomic Dog Publishing.
- Van Der Pompe, G. & Heus, P.D. (1993). Work stress, social support, and strains among male and female managers. *Anxiety, Stress & Coping*, 6(3), 215-229. <https://doi.org/10.1080/10615809308248381>
- Vischer, J.C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(3), 175-184.
- Woei Lian, J., Ming Lin, T. & Kuan Wu, H. (2007). Job stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technical is personnel, *Proceedings of Business and Information*, 4, 1-17.
- Wolff, H.H. (1971). Basic psychosomatic concepts. *Postgraduate Medical Journal*, 47(550), 525.

### **Extended Abstract**

Psychological symptoms are mental problems involving changes in emotions, thoughts, or behavior (or a combination). Psychological disorders may be associated with distress and problems functioning in social, work/family activities. Mental health is the foundation of emotions, thinking, communication, learning, resilience, hope, and self-esteem. Psychological well-being is also the key to relationships, personal and emotional well-being, and contributing to society. Mental health is a component of overall well-being. It can affect and be affected by physical health. On the other hand, no study has investigated the mediating role of psychological symptoms in the relationship between work stress and life satisfaction. Therefore, the aim of this research is to examine the mediating role of psychological symptoms in the relationship between job stress and the life satisfaction of employees working in businesses. This research is a quantitative study designed in relational screening model. According to the data of Tradesmen, Workplace, Population and Chamber Information by Provinces (31/03/2024), the number of tradesmen in Istanbul Province is 273138, the number of workplaces is 285232, the population of the province is 15655924 and the number of chambers is 156, and the sample is determined as 2344 people. Life Satisfaction Scale, Job Stress Scale, Short Symptom Inventory were used as data collection tools. All analyses were performed in Statistical Package for Social Sciences (SPSS 25).

As a result of the research, there was a negative relationship between work stress and life satisfaction. Studies show that job stress has negative

effects on life satisfaction while job satisfaction has positive effects on life satisfaction. Studies examining the relationship between job stress and life satisfaction found that employees with reduced job stress are satisfied with their lives. There is a significant negative relationship between life satisfaction and stress. It was found that perceived stress had a direct negative relationship with life satisfaction. It is known that life satisfaction may partially mediate the relationship between stress and personal burnout, depression and work-related burnout, and the relationship between anxiety and client-related burnout. Studies show that work stress decreases as employees' life satisfaction increases. Work stress experienced by employees can cause health problems. The effects of work stress factors affecting employees' life satisfaction are spreading daily. Additionally, low life satisfaction may lead employees to leave their jobs voluntarily. Stressful life events play an important causal role in the natural course of many diseases by triggering psychophysiological reactions. Psychosocial forms of work stress are increasingly implicated in the etiology of poor mental health and psychosomatic disorders.

As a result of the research, a positive relationship was observed between work stress and psychological symptoms. Psychological symptoms can be considered as early signs of stress. As stress levels rise, satisfaction with work, supervision, and relationships with co-workers decrease, while burnout (characterized by emotional exhaustion and depersonalization) and the prevalence of disease symptoms increase. However, this is seen as a function of personal life stress rather than organizational stress. Coping style will moderate the relationship between stressors and reported psychological and physiological complaints or symptoms. More specifically, at low levels of the stressor, complaints should be low, regardless of coping style. At high levels of stressor, individuals with negative coping styles (such as denying problems, moving away from problems, and venting negative emotions) will tend to experience more negative outcomes than individuals without negative coping styles. Efforts to reduce stress should include improving people's ability to manage problem behaviors more effectively. Social support at work is known to moderate the relationship between job stress and reported strain symptoms. Individuals with high levels of anxiety may overestimate the stressfulness of a situation, leading to high levels of psychological distress. They are also more likely to report higher levels of psychosomatic illness and stress-related behavioral changes.

Psychological stress resulting from the work environment contributes to a wide range of health and psychological symptoms, including psychological tension, physical illness, and changes in behavioral patterns. Long-term work stress can lead to psychological problems, with depressive illness being the most common mental disorder in the workplace. Several studies have shown a relationship between psychosocial stressors at work and



psychological issues (such as depressed moods and anxiety) as well as health-related problems (such as cardiovascular disease).

High levels of job stressors, such as role overload, job strain, and environmental conditions, are associated with an increase in psychological symptoms among employees, including depression, anxiety, and somatic complaints. Research indicates that job stress significantly affects psychological symptoms, which act as a mediator variable. As work stress and psychological symptoms increase, life satisfaction decreases. The research also shows that the indirect effect of psychological symptoms on life satisfaction is significant, indicating that psychological symptoms mediate the relationship between job stress and life satisfaction.