

Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması

Ecem Merve ÖZCAN^a
Sağlık Yöneticisi

Ali ÜNAL^b
Gümüşhane Üniversitesi

Ahmet Burhan ÇAKICI^c
Gümüşhane Üniversitesi

Öz

Günümüzün modern hastalıklarından biri olan stres kişilerde ve örgütlerde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Kişiler ve örgütler stresin bu olumsuz etkilerine farklı derecelerde tepki gösterirler. Bu çalışmayla sağlık çalışanlarının işe bağlı stres düzeylerinin ne derece olduğu ve hangi değişkenlere bağlı farklılık gösterdiklerini ölçmek amaçlanmıştır. Çalışma Konya Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan 138 çalışan üzerinde uygulamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonunda kadınların ve idari birim çalışanlarının daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Stres; Sağlık; Hastane

Modern hayatın yaşam standardını yükseltmesinin yanı sıra geçmiş yüzyıllarda bilinmeyen bir kavram, "Stres" kavramı günlük yaşantımızda sık kullanılan kelimelerden biri oldu (Tarhan, 2014:15). Günümüzün hastalığı olarak da adlandırılan stres bireylerde ve örgütlerde farklı tepkiler olarak ortaya çıkmaktadır. Türk Dil Kurumu'na göre "ruhsal gerilim" olarak adlandırılan "stres", "canlılık belirtisi gösterenlerin organizmalarında müdafaa gösterici etkilere (stres faktörü) karşı oluşan müdafaa mekanizması" veya "direnci en aza indiren fiziksel veya mental gerilim, gerginlik" olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Cüceloğlu (1994: 321) ise stresi, kişinin fiziki ve sosyal çevre içerisindeki uyum göstermeyen şartlar sebebiyle, psikolojik ve bedensel sınırlarının dışında harcama gösterdiği çaba olarak tanımlamaktadır.

Bugünkü anlamda stresi ilk tanımlayan Hans Selye stresi, "organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi" olarak tanımlamıştır (Pehlivan, 1995: 7). İnsanın yaşam tarzı, kişilik yapısı ve dünyaya bakış biçimi ile strese yakınlık açısı arasında güçlü bir bağ vardır. Strese yakınlık açısından üç tip kişilik söz

konusudur. A tipi kişilik aceleci, sabırsız, rekabetçi ve saldırgandır. A tipi ve C tipi kişilik arasında bulunan B tipi kişilik ise; aceleci olmayan, sakin, işleri erteleyebilen, kendisi ile barışık, az hırslı ve başkaları yerine kendisini mutlu etmeye çalışan tipikliktedir. C tipi kişi ise; rahat, bencil, umursamaz, gamsız, sakin ve keyiflidirler. A tipi kişilik yapısına sahip olanlarda kalp hastalığı geçirme oranı B ve C tipi kişiliklere göre üç kat daha fazladır (Tarhan, 2014:26-27). Stresin sonuçlarının olumlu olduğu durumlarda ortaya çıkabilir (Barlett, 1998:1-21). Stresin sadece kötü bir durum olarak düşünülmesi yanlış olacaktır. Sözcük her ne kadar olumlu olmayan bir bakış açısında düşünülse de olumsuz olmayan bir değere de sahip olduğu kesinlikle göz ardı edilmemelidir. Örnek verecek olursak bu duruma, kişiler stres altındayken daha başarılı bir performans sergiledikleri durumlar oldukça fazladır (Can, 2005:366). Potansiyel bir kazanım sağladığında stres bir fırsat olarak da karşımıza çıkmaktadır. Literatürde stres kaynakları "teşvik edici stres kaynakları" ve "engelleyici stres kaynakları" olarak sınıflandırılmaktadır. Bir sporcunun veya bir sahne

^a Sorumlu Yazar: Ecem Merve ÖZCAN, Sağlık Yöneticisi, ecemmerveozcan@gmail.com

^b Ali ÜNAL, Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, SYO, Sağlık Yönetimi Bölümü, aliunal@gumushane.edu.tr

^c Ahmet Burhan ÇAKICI, Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, SYO, Sosyal Hiz. Bölümü, ahmetburhan2003@hotmail.com

sanatçısının performansı nazara alındığında “stres” bu kişilere atılım yapma olanağı sağlar (Robbins vd, 2013:603). Örgütsel açıdan bakıldığında işgörenin ürünü zamanında teslim edebilme baskısı işgöreni işi daha hızlı ve süresinde teslim etmeye istekli hale getirerek bir motivasyon aracı da olmaktadır.

Kişilerin psikolojik ve fizyolojik dengelerini bozarak, strese neden olan etkenlerin önemli bir kısmı iş yaşamından doğmaktadır. İş yaşamındaki stres etkenlerinin bütününe ortaya koymak mümkün olmamakla birlikte yaklaşık olarak tüm çalışanlar için ortak bazı stres kaynaklarını belirlemek mümkündür. Bu sebeptendir ki strese neden olan etkenin, işgörenler açısından öncelikli olarak stres kaynağı olarak algılanması ve kendileri adına zarara yol açacak öğeler olarak yorumlanması gerekmektedir. Bu halde, herhangi bir kimse için stresli bulunan herhangi bir etken, bir başkası açısından stresli olarak değerlendirilmeyebilir (Eroğlu, 2000: 322).

Çalışanın işyerinde gerek dış etmenler ve gerekse kendi kendine yarattığı faktörlerden meydana gelen stresin, işgörenin performansını düşürmek, fiziksel ve psikolojik açıdan sağlığının bozulması, işyerindeki ilişkilerinin bozulması ve iş kazaları gibi örgütsel açıdan kötü sonuçları bulunmaktadır (Oktay, 2005: 112).

Çalışma hayatının stresinin yoğun olduğu iş alanlarında işgörenlerde (polis, öğretmen ve hemşire gibi) özellikle çalışma yaşantısı içerisinde stres çok yaygın olarak görülmektedir (Yavuz vd, 2000:78). Sağlık personelinin dengesiz dağılımı, sağlık hizmetlerindeki yetersizlikler gibi etkenler sağlık çalışanları için önemli bir stres unsurudur. Stres kaynakları genel olarak dış ve iç kaynaklar olarak iki başlıkta sınıflandırılabilir. İç stres kaynakları bireyin kişiliği, önceki hayatı, fikri yapısı, psikolojik ve fizyolojik nitelikleri, olaylara bakış açısıyla alakalıdır. Dış kaynaklar ise bireyin etkisi bulunmadan, kendisi dışında ortaya çıkarak gelişim gösteren ve onu etkileyen, gerçekleştiği zaman, bulunduğu yer, fizik çevre ile alakalı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Bıyık ve Boztaş, 2003: 98). Elfering vd., (2002) hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada iş yerindeki stresin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını bozarak

onların iş kalitesinin düşmesine neden olduğunu belirtmektedirler.

Çalışanların kişilik yapıları stres kaynağının etkisini belirlemektedir. Bireysel belirleyiciliği üstün olan kişiler “iç kontrol odaklı” olarak tanımlanırlar ve şahıslarında hem olumlu hem de olumlu olmayan vakaları denetleme yeteneğini görürler. Bu tip insan yapısında başarı veya tersi durumların kaynağı olarak kendilerinin olduğu doğrultusunda kuvvetli bir inanç bulunmaktadır. İkinci haldeki insanlar ise “dış kontrol odaklı” olarak isimlendirilirler ve olayların doğuşunda denetimin kendileri dışında şans, kader veya kendilerinden güçlü başka insanlar gibi şahısları dışında kalan etmenlerde var olduğunu bilirler (Akt Basım ve Şeşen, 2008: 51). Kendilerinin dışında kontrol odaklı olanlar uzun vadeli planlama bakımından zayıflık gösterirler ve yönlendirilmeye direnç göstermeyen bir kişilik sergilerler. İç kontrol odaklı olan insanlar, doğru ve yerinde bir yol haritası oluşturup, daha planlı ve programlı hareket edip, çıkarımlarda bulunabildiklerinden diğer insan tipine göre daha az ve geçici bir şekilde strese girmektedirler (Barlı, 2010: 274). Her iş ortamındaki stres kaynağı birbirinden farklıdır. İş yerinde maruz kalınan uzun süreli ve yoğun stres çalışanlarda çok çeşitli ruhsal ve fiziksel değişikliklere yol açmaktadır. Sağlık çalışanının bireysel özelliklerinin iş ortamlarındaki stresi algılamalarını etkileyebileceği nazara alınmalıdır (Altıntoprak vd, 2008: 10).

Strese yol açan stres faktörleri örgüt içerisinde ve kişide farklı tepkiler ortaya çıkarmaktadır. Düşük seviyede stres kişisel ve örgüt içindeki başarıyı artırırken; yüksek seviyede stres çalışanları ve örgütlere ait başarı seviyesini azaltmaktadır (Özen, 2013: 80). Stresin örgütlerin etkinliklerini ve verimliliklerini azaltan ve önemli maddi kayıplara neden olan etkilerinin bir çok boyutu olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel iklimin soğuklaşmasından, işgücü devrinin yükselmesine, mal ve hizmetlerin kalitesinin azalmasından, iş kazalarındaki artışa kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel stres sonuçlarından söz edebilmek mümkündür (Yılmaz ve Ekici, 2003; 7).

Stresin olumsuz örgütsel sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tutar, 2000; 254).

- Stres, çalışanların verimliliklerini özellikle zihinsel ve duygusal yeteneklerini ortaya koymalarını olumsuz yönde etkilemektedir.
- Stres işgören devir hızının ve işe devamsızlığın en önemli nedenidir. Birey çalıştığı ortamda iş tatmini bulamaması durumunda, öncelikle işe devamsızlık, sonra da işten ayrılma gibi bir yol seçebilir. Bu durumda nitelikli eleman ve verimlilik kaybına neden olmaktadır.
- Stres örgütte bireysel çatışma ve gruplar arası çatışmaya neden olabilir. Bu nedenle örgütte performans düşüklüğü görülmektedir.

Stres içinde olan işgörenler streslerinin örgütsel sebeplerden doğduğunu belirtiyorsa, yöneticiler belirtilen bu durumu araştırarak gereken önlemleri yerine getirmelidirler. Bununla beraber yöneticiden stresin olası nedenlerini durum çıkmadan önce öngörebilmesi ve işgörene destek olması da beklenmektedir. Yöneticilerin destek verici bir tutum sergilemesi işgörenlerin iş tatminini ve işe devamlılığını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Tutar, 2000: 294). Yapıcı stresin olumlu, yıkıcı stresin de olumsuz etkilerinin farkında olan yönetici; birey, çalışma ortamı, iş çevresi ve iş stresinin miktarı arasında sağlıklı bir ortam kurmaya çalışmaktadır.(Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; 62).

Yöntem

Günümüzün modern hastalığı olarak da tanınan stres, yaşam kalitesi başta olmak üzere iş performansını ve verimliliğini oldukça olumsuz yönde etkilemektedir. Ortaya çıkan bu stres problemi performansın kaybına, verimliliğin azalmasına, fiziksel ve psikolojik sorunlar ve iletişim sorunu olmak üzere kişilerin sosyo-kültürel kalitesini fazlasıyla etkilemektedir. Çalışma, örgüt içerisinde çalışanların strese maruz kalma durumlarını ve stres üzerinde etkili olan demografik değişkenleri belirlemek amaçlanmıştır. Ölçeğin alt faktörlerinden elde edilen bulgular bağımlı değişken, araştırma grubunun demografik verileri ise bağımsız değişken olarak analize dahil edilmiştir.

Örneklem / Çalışma Grubu

Çalışma Konya Numune Hastanesinde görev yapan 37 erkek, 101 kadın olmak üzere 138 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğinin Cronbach Alfa değeri hesaplanarak belirlenmiştir. Anketteki değişkenler tamamı pozitif yönlü olacak şekilde düzenlenmiştir. Değişkenler beşli Likert tipindedir ve her zaman: 5, çoğu zaman: 4, bazen: 3, çok nadir: 2, hiçbir zaman: 1 şeklinde puanlanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Sağlık çalışanlarının stres düzeylerini ölçmek için Theorell ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen, Yıldırım ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Stres Ölçeği"(ÖSÖ) kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Anketin güvenilirliğini incelemek için iç tutarlık (Cronbach Alfa) katsayısı hesaplanmıştır. Anketin alt faktörlerine yönelik iç tutarlılık (Cronbach Alfa) katsayısı 0,710 olarak belirlenmiştir. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler sayı ve yüzde (%) şeklinde gösterilmiştir. Örneklem sayısı dikkate alınarak parametrik testler uygulanmıştır. Bağımsız gruplar arasında ölçekte yer alan ifadeler yönünden istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olup olmadığı, bağımsız grup sayısı iki olduğunda Bağımsız örneklerde t testi, bağımsız grup sayısı ikiden fazla olduğunda ise tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ile incelenmiştir. Varyans analizine göre anlamlı fark görüldüğünde çoklu karşılaştırma testi yapılarak farkın kaynağı belirlenmiştir.

Bulgular

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Verilerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Sayı (N)	%
Cinsiyet		
Erkek	37	26,8
Kadın	101	73,2
Yaş		
18-25	18	13,0
26-33	51	37,0
34-41	53	38,4
42-49	13	9,4
50 üzeri	3	2,2
Medeni Durum		
Evli	100	72,5
Bekar	38	27,5
Eğitim Durumu		
Lise	21	15,2
Ön lisans	38	27,5
Lisans	58	42,0
Lisans Üstü	21	15,2
Birim		
Tıbbi birim	104	75,4
İdari birim	34	24,6
Meslek		
Doktor	11	8,0
İdari personel	12	8,7
Hemşire	73	52,9
Sağlık teknisyeni/teknikeri	36	26,1
Sağlık lisansiyeri	4	2,9
Teknik Hizmetler Sınıfı	2	1,4
Çalışma Süresi		
0-5 yıl	48	34,8
6-11 yıl	56	40,6
12 ve üzeri	34	24,6

Araştırma grubunun % 26,8 (N=37) sini erkekler % 73,2 (N=101) sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Bu katılımcıların %13(N=18) ü 18-25 yaş, %37 (N=51) si 26-33 yaş, %38,4 (N=53) ü 34-41 yaş, % 9,4 (N=13) ü 42-49 yaş ve %2,2 (N=3) si ise 50 ve üzeri yaş grubu içerisinde bulunmaktadır. 138 kişi üzerinde yapılan bu araştırmanın 100 kişisi yani % 72,5 (N=100) i evli, 38 kişisi yani %27,5 (N=38) ise bekar çalışanlardan oluşmaktadır. Demografik Değişkenlerden bir diğeri ise çalışanların eğitim durumlarını ölçmektedir. Yapılan analiz sonucunda ulaşılan verilere göre katılımcıların %15,2 (N=21) si lise, %27,5 (N=38) i ön lisans, %42(N=58) si lisans ve %15,2 (N=21) si ise lisans üstü eğitim aldıklarını Katılımcıların % 75,4 ü (N=104) tıbbi birim ve %24,6 sı (N=34) ise idari birimde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan araştırmacıların %8,0 i (N=11) doktor, %8,7 si (N=12) idari personel, %52,9 u (N=73) hemşire, %26,1 i (N=36) sağlık teknisyen/teknikeri, %1,4 ü (N=2) teknik hizmetler sınıfında(mühendis) yer alan personel ve %2,9 u (N=4) sağlık lisansiyeri(fizyoterapist, biyolog, psikolog) katılmıştır. Katılımcıların %34,8 i (N=48) 0-5 yıl, %40,6 sı (N=56) 6-11 yıl, %24,6 sı (N=34) 12 yıl üzeri yıldır araştırmanın yapıldığı kurumda çalıştığını ifade etmiştir.

Araştırma grubunun ölçekteki ifadelerine verdiği cevapların ortalaması alındığında ortalama değer olarak 3,56 sonucuna varılmıştır. Sağlık çalışanlarına ait bu veri çalışanlara ait stres konusunda ki cevapların “3 kararsızım cevabının üstünde” olduğu çalışanların genel olarak sorulan sorular hakkındaki görüşlerinin “katılıyorum” şeklinde olduğunu göstermektedir. Bu bulgu araştırma grubunun genel olarak strese daha yatkın oldukları veya maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Yönelik Bulgular

Değişkenler	Karar Verme	Sosyal Destek	İş Yükü	Beceri Kullanımı	
Cinsiyet	t	0,98	-2,23	0,22	0,33
Medeni Durum	t	1,13	-0,92	-0,90	-0,25
Görev Yapılan Birim	t	0,66	2,47	-0,28	2,22
Yaş	F	0,74	3,05	0,78	1,09
Eğitim Durumu	F	0,22	2,21	0,74	2,52
Meslek	F	1,16	1,14	1,46	0,00
Çalışma Süresi	F	2,12	2,88	0,99	1,52

Araştırma grubunun demografik verileri ve işe bağlı stres alt faktörlerine göre yapılan değerlendirmede cinsiyet ile sosyal destek alt boyutu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (p=0,02). Bu boyutta kadınların ortalamalarının erkeklerin ortalamalarından daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, kadınların sosyal destek alt faktörü açısından daha fazla strese maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir. Medeni durum ile işe bağlı stres alt faktörleri arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgunun, ileriki çalışmalarda daha ayrıntılı şekilde incelenmesini yararlı olacaktır.

Görev yapılan birim ile sosyal destek (p=0,01) ve beceri kullanımı (p=0,02) alt faktörleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Her iki alt faktör açısından da idari birimlerde görev yapanların ortalamalarının tıbbi birimlerde görev yapanların ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum sosyal destek ve beceri kullanımı alt faktörleri açısından tıbbi birimlerde görev yapanların daha fazla strese maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Yaş ile sosyal destek alt faktörü arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (p=0,01). Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre 50 yaş üzeri çalışanların

ortalamalarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum 25-50 yaş grubuna giren çalışanların daha fazla işe bağlı stres yaşadıkları yaş ilerledikçe stresle başa çıkma yollarının gelişmeye başladığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim durumu ile sosyal destek ($p=0,04$) ve beceri kullanımı ($p=0,02$) alt faktörleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre sosyal destek alt faktörü açısından lisans düzeyinde eğitim görmüş olanların ortalamalarının diğer gruplardan daha düşük olduğu, beceri kullanımı açısından lise düzeyinde eğitim görmüş olanların ortalamalarının diğer gruplardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, lisans düzeyinde eğitim görmüş olanların sosyal destek alt faktörü, lise düzeyi eğitim görmüş olanların ise beceri kullanımı alt faktörü açısından daha fazla işe bağlı strese maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Meslek ile beceri kullanımı alt faktörü arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p=0,00$). Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, idari personel grubunda yer alanların ortalamalarının diğer gruplardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, idari personel grubunun beceri kullanımı açısından daha fazla işe bağlı strese maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma süresi ile karar verme ($p=0,03$) ve sosyal destek ($p=0,02$) alt faktörleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre 0-5 yıl arası çalışma tecrübesine sahip olanların karar verme alt faktörü açısından, 6-10 yıl arası çalışma tecrübesine sahip olanların sosyal destek alt faktörü açısından diğer gruplardan daha düşük ortalamalara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum çalışma tecrübesinin düşük olmasının karar verme ve sosyal destek boyutları açısından daha fazla iş stresine maruz kalınmasına sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tartışma

Stres, vücudun olumsuz dış faktör koşullarına karşı vermiş olduğu bir tepkidir. Bu tepki, kişiden kişiye değişen durumlar ortaya çıkarır. Sürekli strese maruz kalmanın insan vücuduna zararları vardır. Bunlar kişilerde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal bozukluklardır. Kısa süreli zamanı belli olan baskı

ortamları çalışanlarda olumlu bazı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Örneğin; çalışandan, belli bir işi kısıtlı bir zaman içerisinde bitirmesi istendiğinde çalışan bir süre stres durumuna girebilir. Ancak bu durum çalışanda iş yapma isteği ve iş ortamı açısından işlerin zamanında bitmesini sağlayabilir. Sağlık çalışanlarında iş stresi sağlık çalışanları açısından önem arz eden bir durumdur. Hastanelerin karmaşık yapısı ve hastaların yoğun bir şekilde sağlık hizmeti talep etmesi ve sağlık çalışanlarının vermiş olduğu hizmetin hayati önem taşıması sağlık çalışanlarını stres içerisine düşürmektedir. Bunun için; araştırmada sağlık çalışanlarında iş stresi ve nedenleri konusunun önemi vurgulanmıştır.

Stres bir sorun olarak değerlendirilebileceği gibi bir sorunun belirtisi olarak da değerlendirilmelidir. Dolayısıyla, stresi doğal bir sorun olarak görmek yerine, bir iyileşme fırsatı olarak görmek gerekmektedir. Akova ve Işık'ın (2008) yaptığı bir araştırmada, otel çalışanlarının stres yaratan etmenler, stres durumundaki tepki ve stresle baş etme yöntemlerine ilişkin görüşlerinin demografik özellikleri ile anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analizler sonucunda, stres yaratan faktörler boyutunda, çalışanların cinsiyetleri ve çalıştıkları departman bakımından; stres durumundaki tepki boyutunda çalışanların yaşları ve departman bakımından; son olarak da, stresle baş etme yöntemleri boyutunda cinsiyetleri ve departman bakımından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, kadınların daha fazla işe bağlı stres yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum kadınların iş dışında sosyal yaşam ve aileye ilişkin sorumluluklarının daha fazla strese maruz kalmalarına sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir. Sağlık kurumunda idari birimlerde görev yapanların daha fazla iş stresi yaşadığı tespit edilmiştir. Bu duruma göre tıbbi birimlerde çalışanların yaptıkları işlerinde nasıl çalışacaklarının kararını kendilerinin vermelerinin işe bağlı stres üzerinde negatif etki yarattığı, idari birimlerde yapılan işlerin mevzuata bağlı olması ve kurumun tamamını etkilemesi idari personelin daha fazla stres yaşamasına sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçların nedenleri idari birimlerde çalışanların daha çok mevzuata bağlı olarak

çalışması, tıbbi birimlere nazaran daha fazla hiyerarşiye tabi olması, çalışırken kendi kararlarını özgürce kendilerinin belirlemesi konusunda tıbbi birimlere nazaran başkalarına daha bağlı hareket etme zorunluluğu söylenebilir. Bunların yanı sıra tıbbi birimde çalışanların birlikte çalışma ruhuna dayalı olarak ve birlikte hareket etmek zorunda olmaları sebebiyle ekip çalışma ruhunun idari birimden daha çok gelişmiş olduğu bunun da stresin ortaya çıkmasını yavaşlattığı şeklinde yorumlanması uygun olabilir.

Günümüzde gerek sosyal gerekse, çalışma hayatında yaşanmakta olan hızlı gelişme ve değişim, çalışan insanların strese maruz kalmalarına sebep olabilmektedir. Diğer taraftan, günümüz şirketlerinin başarıya ulaşmaları ancak yüksek verimlilik ile mümkün olabilmektedir. Bu yüzden iş görenlerin verimlilik düzeylerini fiziksel ve ruhsal sorunlar yaratarak olumsuz yönde etkileyen aşırı stresin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Korkmaz ve Ceylan'ın (2012) yaptığı araştırmada stres faktöründe kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha fazla sorun yaşadığı, fakat bu durumun erkeklerde görülen tepkilere göre daha az seyrettiği sonucu elde edilmiştir. Çalışma ve iş tecrübesi arasında bir ilişki olmadığı, bu durumun stres üzerinde olumlu ya da olumsuz bir sonuç meydana getirdiği saptanamamıştır. Bunun yanında Özen' in (2013) yapmış olduğu bir çalışmanın sonucunda da cinsiyet değişkeninin örgütsel stres üzerindeki etkisi değişkenlik göstermiştir. Konya Numune Hastanesi'nde yapmış olduğumuz çalışma sonucunda ise cinsiyet ile ölçeğin alt faktörleri arasında istatistiksel açıdan fark tespit edilmemiştir. Koç'un (2009) yaptığı çalışmada Katılımcıların çalışma süresi bireysel stres yönetimiyle karşılaştırıldığında anlamlı farklılık göstermiştir. Meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olanların bireysel stres yönetimi 0-5 yıl ve 11 yıl üzeri olanlara göre anlamlı farklılık göstermiş, mesleki süresi 6-10 yıl olanların meslek düzeyleri 0-5 yıl ve 11 yıl üzeri olanlardan düşük çıkmıştır. Bu sonuç bize orta kıdemlerin daha iyi stresle bas ettiğini, mesleğin basındaki tecrübesizlik ve yıl ilerledikçe tecrübe sorumluluk bilinciyle stresle bas etmenin zorlaştığını göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının yaptıkları iş insan hayatı için önem arz etmektedir. Tüm insanlık için sağlık

çalışanların işlerini yaparlarken rahat olmaları stresten uzak kalmaları çok önemlidir. İnsan hayatı onların elleri arasındadır. Günümüzde sık sık rast geldiğimiz sağlık çalışanına şiddet konusu da oldukça üzücüdür. Şiddet görmeleri sağlık çalışanlarında var olan stresi daha fazla arttıracaktır. Bunun için ilk olarak sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarında güvenliklerinin artırılması gerekmektedir. Ayrıca stres düzeylerini azaltacak sosyal faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Bunun için yöneticilere gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Çalışanların bireysel olarak stresle başa çıkabilmeleri için uzmanlar tarafından terapi görmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akova, O. Işık, K. (2008) Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (15) / 1: 17-44
- Altıntoprak, A. E., Karabilgin, S., Çetin, Ö., Kitapçioğlu, G. ve Çelikkol A., (2008) Hemşirelerin İş Ortamlarındaki Stres Kaynakları; Depresyon, Anksiyete ve Yaşam Kalitesi Düzeyleri: Yoğun Bakım ve Yataklı Birimlerde Hizmet Veren Hemşireler Arasında Yapılan Bir Karşılaştırma Çalışması, Türkiye'de Psikiyatri, 10(1):9-17
- Aydın, Ş. (2008) Kriz ve Stres Yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bartlett D. (1998) Stress, Perspectives and Processes. Health psychology Series. Chapter 1. Stress and Health, OUP, Buckingham, pp. 1-21.
- Braham, J. B. (1998), "Stres Yönetimi" Çev: Vedat G. Diker, Hayat Yayınları, Çanta Kitap Dizisi No:1 İstanbul.
- Barlı, Ö. (2010) Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış. (Genişletilmiş ve Geliştirilmiş 4. Baskı) Erzurum: Aktif Yayıncılık.
- Basım H. N., Şeşen, H. (2008) Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63(3):51
- Baltaş, A. baltaş, Z. (2002) Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. Baltaş, A. (2008) "Stres ve Başa Çıkma Yolları" 25. baskı İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bıyık, M. Boztaş, K. (2003) Stres Kaynakları", Polis Dergisi, 35.
- Can, H. (2005) Yönetim ve Organizasyon 7. baskı Ankara: Siyasal Kitapevi, 2005
- Cüceloğlu, D. (1994) İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Elfering, A., Grebner, S., Semmer, NK., ve Gerber, H. (2002) Time Control, Catecholamines And Back Pain Among Young Nurses, Scand J Work Environ Health, Dec: 28(6): 386-93

- Ekinci, H. Ekici, S. (2003) İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma", C.Ü., S.B.E. Dergisi, Mayıs, Cilt: 27, No: 1.
- Eren, E. (2000) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım.
- Eroğlu, F. (2000) Davranış Bilimleri. 5.baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005) Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, , C.XIV, S.1, Adana.
- Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2010) Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama Akademik Bakış Dergisi, Sayı 20, 1-21.
- Koç, Ş. R. (2009) Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Korkmaz, M. Ceylan, B. (2012) Örgütsel Stres Yönetimi Ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl : 5 Sayı:10.
- Oktay, M. (2005) Çalışma Yaşamında İş Yerinde Stres, Medikal Açıldan Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi No: 47, 111-116
- Özen, H.Ö. (2013) Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma" Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi Cilt: 4 Sayı: 8 s.74-95
- Pehlivan, İ. (1995) Yönetimde Stres Kaynakları. Personel Geliştirme Merkezi Yayın no:16 Ankara
- Robbins, S ve Judge, T. (2013).Örgütsel Davranış,14.baskı (Çev.ed. İ. Erdem).Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., (2001) Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara: Nobel Yay.
- Tarhan, N., (2014) Mutluluk Psikolojisi, 22.Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Theorell T, Perski A, Akerstedt T, Sigala F, Ahlberg-Hulten G, Svensson J, Eneroth P (1988) Changes İn Job Strain İn Relation To Changes İn Physiological State. A longitudinal study.14(3):189-196
- Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, Erişim Adresi:www.tdk.gov.tr Erişim Tarihi: 10.04.2014
- Tutar, H., (2000) Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yavuz, M., Demir, F, Dramalı, A. (2000) Yoğun Bakım Hemşirelerinde Stres, I. Uluslararası & VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı.
- Yıldırım, Y. Taşmektepligil, M.Y. Üzümlü, H. Bulut, D. (2011) Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması) Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi, 13 (1): 103-108
- Yılmaz, A. ve Ekici S. (2003) Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma". Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi Cilt:10 Sayı:2 Manisa.

