

FARKLI COĞRAFI BÖLGELERDE YER ALAN İKİ İLDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERDE STRES KAYNAKLARININ TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

ÖZET

Bu çalışmada; görevleri arasında insanları hastalıktan koruma yolları konusunda bilgilendiren, beden veya ruh sağlığının bozulması halinde hekim tarafından verilen tedaviyi uygulayan, hasta bakımını planlayan, uygulayan, denetleyen ve izleyen olarak belirlenen ve insan sağlığının yeniden kazanılması ve korunması üzerinde önemli bir yere sahip olan hemşirelerin iş performanslarını olumsuz yönde etkileyen stres kaynakları araştırılmıştır. Bu amaçla farklı coğrafi bölgelerde bulunan ancak benzer demografik özelliklere sahip iki ildeki Devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin buldukları illere göre stres kaynakları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bulguları arasında; Nöbet sayısının fazlalığı, ziyaret saatleri dışında hasta yakınlarından gelen ziyaret talepleri, aynı anda birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olma, beklediği ilgi ve saygıyı görememek gibi stres kaynakları tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: stres, stres kaynakları, hemşire

An Applicaton To Determine The Sources Of Stres Being Lived By The Nurses Living İn Different Cities Which Are Located İn Different Geographical Distincts

ABSTRACT

At this study; it is investigated; the sources of stress which negatively affect job performance of nurses who have important roles in preservation and re-acquisition of human health; and whose job is informing people about ways prophylaxis; being put into practice of the cure anticipated by the doctor in the case of mental or physical diseases; planning, performing, supervising and controlling the patient surveillance etc. Related to this aim, it is tried to determine the sources of stress which lived by the nurses who work in State Hospital of two different cities which are situated in different geographical distincts but having similar demographic characteristics. It is determined that the sources of stress are like; exaggeration of turn of duty; visit demands of patient relatives outside the visit hours, being responsible to two different managers at the same time; lack of holding respect and interest expected etc.

Key Words: Stress, source of stress, nurse.

-
- Yard. Doç. Dr. Ali Aksoy İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü
 - Metin Kaplan, Erciyes Üniversitesi Nevşehir M.Y.O
 - Yusuf Çobanoğlu, Eti Krom A.Ş, Elazığ

GİRİŞ

Tarih boyunca ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal ve teknolojik değişime neden olan insandır. Son yıllardaki baş döndürücü değişimden en fazla etkilenen de yine insanın kendisi ve onun oluşturduğu örgütler olmuştur. Bir bakıma, tarih bu hızlı değişimi içine sindirememiş, intikam alırcasına çalışma hayatının hızlı temposuna hapsettiği insanı baskı, sıkıntı, kaygı, huzursuzluk ve gerilime sürüklemiştir.

Genellikle, “20. yüzyılın bir hastalığı” şeklinde tanımlanan ve şiddeti, zorlamayı ve gerginliği ifade eden stres; tarih öncesi insanlar tarafından da yaşanmış, ancak günümüz insanının bulunduğu ortam, insanın daha fazla stres altında kalmasına sebep olmuştur (Akat ve Diğ., 1994: 345) Geçmişte değişim bugünkü kadar sık yaşanmamış, günümüzde ise değişim olağan, istikrar ise beklenmedik bir durum haline gelmiştir (Braham, 1998: 18).

I. KURAMSAL ÇERÇEVE

A. STRES KAVRAMININ TANIMI

Stres kavramı “sıkıntı” ya da “zorluk” anlamına gelen eski Fransızca’daki ve orta çağ İngilizce’sindeki “stress” ya da “straisse” sözcüklerinden gelmektedir(Tutar, 2000: 203). Kavramı ilk kez ortaya atan Hans Selye’ye göre stres, bir algılama olayıdır. Çok fazla seçenek ve çok fazla tercih şıkkı olması nedeniyle insanın üzerine yüklenen aşırı istemlerdir. Hans Selye’nin çok yaygın olarak benimsenen bu tanımına göre stres, memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın her türlü isteme, bedenin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkidir(Saldamlı, 2001: 87; Akat ve Diğ., 1994: 345). Ivancevich ve Matteson stresi basitçe “bireyin çevre ile olan ilişkisi” olarak tanımlamışlardır. Luthans bu tanımı, “bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen bir olay, durum veya herhangi bir çevresel etkinin sonucunda oluşan bir tepkidir” şeklinde daha da geniş bir biçimde kullanmıştır(Luthans, 1995: 297). Beehr ve Newman ise stresi, insanların ve onların çevreleri ile olan etkileşimlerinden doğan ve insanları normal fonksiyonlarından uzaklaşmaya zorlayan değişikliklerle karakterize edilen bir durum olarak görmektedirler(Luthans, 1995: 297). Başka bir tanımda ise stres; her nereden gelirse gelsin, çevresel bir talebe vücudun gösterdiği belirsiz bir reaksiyon olarak ifade edilmektedir(Organ ve Hamner,1982:255).

Stres kavramını araştırırken şüphesiz birçok tanımla karşılaşmak mümkündür. Yukarıdaki tanımları da dikkate alarak genel olarak stresi, insanların rahatlığı ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarıcı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepki(Güney,2000:429) şeklinde tanımlayabiliriz.

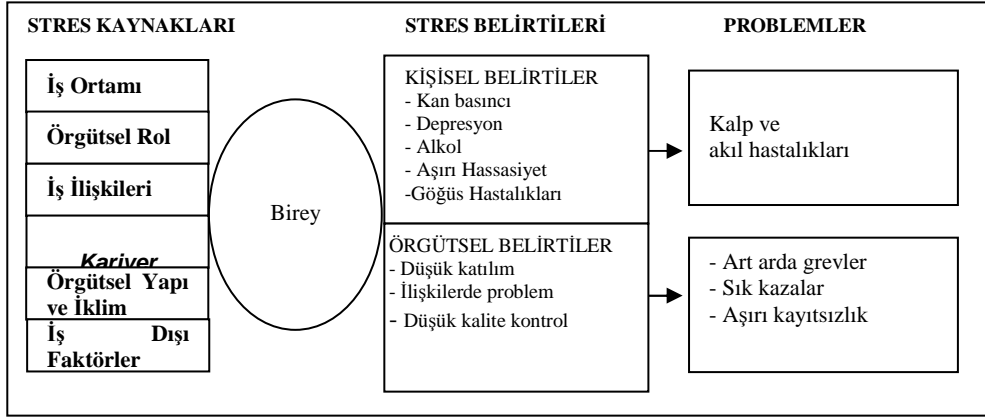
Çağdaş yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedirler. Örgütler insanlar tarafından kurulmakta, insanlar aracılığıyla, insanlar için işletilmektedir. Sağlık sektöründe insan boyutunun ön planda olması nedeniyle, bu durum daha da önem kazanmaktadır. Sağlık hizmetlerinde, hizmet kalitesi ve niteliğinin önemli bileşenlerinden birisi iş görenin niteliğidir. Bu nedenle, çalışan personelin daha kaliteli ve daha verimli hizmet sunabilecek şekilde eğitilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ihtiyaçların giderilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla sağlık sektöründe hizmet veren hemşirelerde stres faktörlerinin saptanması, çalışanların verimliliğinin artırılması ve hizmet kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır.

B. BAŞLICA STRES KAYNAKLARI

Stres, bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir durumdur. Stres durup dururken ya da kendiliğinden oluşmaz. Stres, insanın içinde bulunduğu ya da hayatını sürdürdüğü ortam veya çevrede meydana gelen değişikliklerin insanı etkilemesi sonucu ortaya çıkar (Eren, 1998: 223).

Stres yaratan çok sayıda faktör bulunmaktadır(Pehlivan, 1995: 15). Çünkü insanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her unsur bir stres kaynağı olarak görülebilir. Bu doğrultuda stres, bireyin iş yerinde ve çevresinde yer alan ve sağlığa zararlı olarak görülen olay ve durumlar yüzünden ortaya çıkan belirtileri kapsamaktadır (Klarreich,1994:34).

İş yaşamında strese yol açabilecek faktörler işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, işletmenin yapısından, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden de kaynaklanabilir(Artan, 1986: 91). Bireye, içinde bulunduğu örgüt veya toplum tarafından bazı sorumluluklar yüklendiği, kendisinden birtakım kurallara göre davranması istendiği, günlük hayatta maddi ve sosyal çevredeki değişikliklere uymak zorunda kaldığı göz önünde bulundurulacak olursa, ne kadar çok stres içine düşebileceği tahmin edilebilir(Kaldırımçı, 1983: 77).



Şekil 1: Stres Araştırma Modeli

Kaynak: Sue Cartwright, Cary L. Cooper and Lowrance R. Murphy (1995), **Job Stres Interventions**(Editör: Murphy Lawrance), American Psychology Association, New York, p.225.

Cooper ve Marshall'ın geliştirdiği stres araştırma modelinde; stresin kaynakları, kişisel ve örgütsel belirtileri ve yol açtığı problemler ortaya konmaktadır(Topaloglu ve Tuna, 1998: 40. Aksoy ve Kutluca, 2005:461). Araştırmanın konusu, stres kaynaklarını tespit etmeye yönelik olduğundan, bu modelin stres kaynakları bölümü çalışmamıza uyarlanmıştır. Bu modelde stres kaynakları; iş ortamı, örgütsel rol, iş ilişkileri, kariyer geliştirme, örgütsel yapı ve iklim, iş dışı faktörler olmak üzere altı ana başlık altında belirtilmiştir.

Bu, stres kaynaklarını kısaca açıklayacak olursak;

1. İş Ortamı:

İş ortamı strese her zaman elverişlidir. Bir işyerinde bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi stres yaratır. Açıkçası işin her yönü strese yol açabilir (<http://www.isguc.org/saytac3.htm>).

Bireyin iş çevresinin en önemli stres kaynaklarından biri, çalışma koşulları ve iş gücüne ilişkindir. Çalışma koşulları ve işyerinin arz ettiği kaza ve hastalık tehlikeleri, mikroplu, aşırı nemli veya zehirleyici veya boğucu gazlar ve dumanların varlığı veya oluşma tehlikesi, bireyin sürekli harekete geçebilecek alarm ve korku içinde yaşamasına sebep olabilecektir (Eren, 1998: 227-228).

Aşırı sıcak, gürültü, ışık, az ya da çok sorumluluk, aşırı veya az denetim, titreşim insanlarda strese neden olabilir(Albrecht,1988: 173). Ancak stres bireyden bireye

farklılıklar gösterebilir. İş çevresinden kaynaklanan bir diğer stres faktörü de ücret yetersizliğidir. Ücretlerin beklenenden az olması, yetersiz zamlar ya da ikramiyeler iş görenlerin parasal yükümlülüklerini tam olarak ve zamanında yerine getirememelerine neden olmaktadır (Eren, 1998: 227-228).

Bu faktörler aynı zamanda çalışanların işlevsel çevresini de oluşturmaktadır. Bu işlevsel çevre, yapılan işin yapısını, amirlerin astlarını etkileme güçlerini ve üretim biçimiyle yakından ilgili olan her şeyi kapsamaktadır(Güney, 2000: 435).

2. Örgütsel Rol:

Organizasyon içinde bireyler, birbirlerine görünen ve görünmeyen bağlarla ilişkili olarak, organizasyon amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırken, bu bağlar konum ve görev bakımından birbirine yakın veya uzak bir ilişki içinde olabilir. Kişinin içinde bulunduğu rol kümesi, onun neler yapması ve neler yapmaması gerektiğini tanımlar ve kişi bu yönde inanç ve davranışlar geliştirir (Bumin ve Şengül, 2000: 572).

Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, böylece bireyden zıt isteklerde bulunulması rol çatışmasına yol açabilir. Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda da, rol belirsizliği görülür. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır.

3. İş İlişkileri:

Dünyanın gittikçe küresel bir iş ortamına sahip olması rekabeti daha ağırlaştırmakta, belirsizlikler artmakta, iş görenlerin başarı şansları zorlanarak stres oluşturmaktadır (Eren, 1998: 228).

Bir örgüt, işgörenlerin birbiriyle yaptıkları etkileşimin bir dokusudur. İşgörenlerin birbiriyle etkileştikleri ortam, örgütün iç çevresidir. İşgörenin davranışı, örgütsel çevre ile etkileşiminin sonucunda ortaya çıkar(Başaran, 1982: 190).

İş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle zayıf ilişkiler, sosyal destek eksikliği özellikle yüksek derecede sosyal ihtiyaca sahip çalışanlar için stres kaynağıdır(Robbins, 1998: 656).

4. Kariyer Geliştirme İsteği:

Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışmada strese yol açacaktır(<http://www.isguc.org/saytac3.htm>).

Her insan yükselme ve meslekte ilerleme arzusu taşır. Yeterince ilerleyememe, çalışan kişinin yeteneklerinin gerektiği gibi değerlendirilememesi ve gereken sorumluluğun verilmemesi durumunda ortaya çıkar. Böyle bir durumda kişinin yaptığı görevin gerekleri, kişinin kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kalmakta ve kişi kendini geliştirememektedir. Tatminsizlik yaratan bu durum, kişinin stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır(Güney, 2000: 436).

Örgütte çalışan her birey için planlanmış olan kariyer politikası, bireyde stres yaratan bir etkidir. Terfi, emeklilik ve transfer kararını verirken yönetimin elinde herkese rasyonel davranılacağını gösteren kriterler yoksa işgören yönetimin kariyer konusunda adil davranmadığını düşünüyorsa bu durumda stres düzeyi yükselecektir(Akat, Budak ve Budak, 1999: 348).

5. Örgütsel Yapı ve İklim:

Örgütsel yapı, bir örgütte kural ve farklılıkların düzeyini ve kararların kim tarafından ve nasıl alındığını ifade eder. Aşırı(katı) kurallar ve kararlarda işgörenlerin düşüncelerinin dikkate alınmaması, potansiyel stres kaynaklarıdır(Robbins, 1998: 656).

Büyüklüğü nedeniyle bürokratize olmuş örgütlerde bireylerin kontrol alanı daraldıkça, bağımsızlıkları ve yaratıcılıkları da engellenmektedir. Bireye inisiyatif bırakmayan katı ve merkezi bir yapıda gelişen bürokratik kontrol, insanların örgüte yabancılaşmasına yol açmaktadır(Akat, Budak ve Budak, 1999: 348).

Örgütün kültürel yapısı, örgüt üyelerince benimsenen değer ve normlardan oluşur. Bu yapı, hem örgütün yasal yaptırım gücünü artırmakta hem de örgütün düzen ve devamlılığını sağlamaktadır. Örgütün kültürel yapısı, çalışanlar için stresli durumlar yaratabilmektedir. Bunun nedeni, çalışanların kültürel yapıyı oluşturan değer ve normları kolayca benimseyememeleridir(Güney, 2000: 440).

Otoriter örgütlerde yaratılan iklim; korku ve endişe doğurucu niteliktedir. Çok kısa zamanda işi tamamlama zorunluluğu getirme gibi gerçekçi olmayan baskılar, sıkı ve çok

yakından kontrol uygulama, bunlara uymayanları işten çıkarma gibi uygulamalar bunlara örnek verilebilir(Can, 1997: 293-294).

6. İş Dışı Faktörler:

Modern dünyanın insanı açısından stres kaynaklarını, işe bağlı olup olmaması açısından ayırmak her zaman kolay değildir. Çünkü günümüz bireyi iş, aile ve sosyal çevre üçgeni içerisinde yaşantısını sürdürmekte, zaman zaman iş hayatını iş dışı yaşantısı etkilemekte veya tersi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Bireyin günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimler, aile ilişkileri, gün içerisindeki ulaşım sorunları ve yaşanan yerin değiştirilmesi, ekonomik ve finansal koşullar, ülke sorunları birer stres kaynağıdır(Erdoğan, 1996: 286).

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Çalışmanın Önemi ve Amacı

Örgütlerin başarıları çalışanlarının başarıları ile doğru orantılıdır. Çalışanların iş başarımlarını sağlayan faktörlerden biri de işyerinde stres kaynaklarından uzak olmalarıdır. İşyerlerinde stres sonucu oluşan hastalıklar nedeniyle yaklaşık %10 ila 15 arası verim kaybı ortaya çıkmaktadır (Psychologie Heute, www.mcwise.at/fuer 22, 23.01.2003). İş başarımı, sağlık sektöründe ise sadece örgütsel etkinlik için değil, sektörün hizmet verdiği hastalar için de çok önemlidir.

Bireyleri hastalıktan koruma yolları konusunda bilgilendiren, beden veya ruh sağlığının bozulması halinde hekim tarafından verilen tedaviyi uygulayan, hasta bakımını planlayan, uygulayan, denetleyen ve izleyen kişi olarak tanımlanan (http.www.iskur.gov.tr/mydocu/meslek 24.3.2006) hemşirelik mesleğinin insan sağlığının yeniden kazanılması ve korunması üzerindeki rolü inkâr edilemez. İnsan sağlığı açısından bu önemli görevleri yerine getiren hemşirelerin daha iyi hizmet verebilmeleri onların çalışma performanslarını olumsuz yönde etkileyen stres kaynaklarının bilinmesi ile ve ortadan kaldırılmalarıyla sağlanabilecektir.

Bu çalışmanın amacı, Nevşehir ve Elazığ illerinde bulunan Devlet Hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş performanslarını olumsuz yönde etkileyen stres kaynaklarını, çalıştıkları illere göre benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koymaktır. Araştırmanın

Nevşehir ve Elazığ illerinde yapılmasında, bu iki ilin farklı coğrafik bölgelerde olmalarına karşın demografik özellikler açısından benzerlik göstermesi etkili olmuştur.

B. Örneklem

Nevşehir ve Elazığ illerinde hizmet veren Devlet Hastanelerinde çalışan hemşireler araştırmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Anketin uygulanmasında; hakkında bilgi edinilmek istenilen topluluğu (ana kütle) oluşturan bütün birimlerin gözlenmesi (Serper ve Aytaç, 2000: 1) şeklinde tanımlanan “**tamsayım yöntemi**” esas alınmıştır. Nevşehir Devlet Hastanelerinde 149 hemşirenin görev yaptığı hastane başhemşireleri ile yapılan görüşme neticesinde tespit edilmiştir. Nevşehir ilinde 11 hemşire izinli olduğu, 57 hemşire de katılmak istemediğinden, anket toplam 81 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elazığ Devlet Hastanelerinde 241 hemşirenin görev yaptığı hastane başhemşireleri ile yapılan görüşme neticesinde tespit edilmiştir. Tüm ana kütleye ulaşılmıştır. Ancak, araştırma anket doldurmayı kabul eden 61 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir.

C. Araştırma Değişkenleri

Bağımsız Değişken: Katılımcıların demografik özellikleri

Bağımlı Değişken: Stres faktörleri

D. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak “Anket Yöntemi” kullanılmıştır. Anket, kuramsal çalışmalardan, örgütsel stres ile ilgili alan çalışmalarından (Jale Balaban 1998 Toprak kâğıt A.Ş. ve Eczacıbaşı Vitra A.Ş.de, Nazan Yiğit 2000, Senay G. Kızılkaya 1999 ve Tülay Tokay 2000, Yusuf Eren 1998 Kütahya Şeker fabrikası, örgütsel stresin örgüt performansına etkileri, Arzu Şengül 1999 İzmir çevresinde orta kademe yöneticiler üzerinde Stres kaynakları, Ali Balcı 2000 Üniversite öğretim elemanlarının stres kaynakları ve düzeyleri, Aksoy A. ve Kutluca F.(2005) Çalışma Hayatında Stres Kaynakları) ve araştırma yapılan alanda ön görüşme yapılarak hazırlanmıştır. Bu çalışmalardan çıkarılan sorular 51 maddeden ve iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, cevaplayıcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik altı soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise, altı boyutta incelenen stres kaynakları (örgütsel rol, işin özellikleri, iş ilişkileri, kariyer geliştirme, örgütsel yapı ve iklim, iş dışı konular) ile ilgili sorular yer almaktadır.

Ankette, stres kaynaklarının önem düzeylerini belirlemek için beşli likert ölçeği (5= çok fazla,....., 1= çok az) kullanılmıştır.

Anketin güvenilirliği, Cronbach Alpha katsayısına göre 0.95 (% 95) olarak hesaplanmıştır. Uygulama, sorulara evde ve iş saatleri dışında yani işten uzak ve rahat bir ortamda farklı cevaplar verilebileceği düşüncesiyle, işyerinde ve iş saatleri içinde hemşireler ile yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

Veriler “SPSS 9.05 for Windows” bilgisayar programı kullanılarak tasnif ve analiz edilmiştir. Analizlerde, istatistiksel yöntemlerden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis (K-W) testleri kullanılmıştır (Veriler, normal dağılım sergilemediği için non-parametrik testler kullanılmıştır).

III. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

A. Stres Kaynakları Ve Yarattıkları Rahatsızlık Düzeylerinin Hemşirelerin Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümü, Nevşehir ve Elazığ Devlet Hastanelerinde çalışan hemşireleri etkileyen stres faktörlerinin hangi noktalarda benzerlik ve farklılık gösterdiğini belirlemeye yöneliktir. Bu amaçla, anket formunda 6 grupta topladığımız 51 stres faktörü gruplar itibariyle, hemşirelerin demografik özellikleri açısından değerlendirilecektir.

B. Katılımcıların Demografik ve Sosyal Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Nevşehir ilinden çalışmamıza katılan hemşirelerin %30.9'u bekar, %69.1'i evli; %41.0'ı çocuksuz, %59.0'ı çocuklu; %19.8'i 1 yıl ve altı, %13.6'sı 2-5 yıl, %27.2'si 6-9 yıl, %39.4'ü 10 yıl ve daha üzeri görev yapmakta olup; %40.0'ı lise, %51.2'si önlisans, %8.8'i lisans eğitim düzeyinde; %40.7'si 25 yaş ve altı, %55.6'si 26-35 yaş arası, %3.7'si 36-45 yaş arasında bulunmaktadır.

Çalışmamıza Elazığ ilinden katılan hemşirelerin %32.8'i bekar, %67.2'si evli; %4.0'ı çocuksuz, %60'ı çocuklu; %3.3'ü 1 yıl ve altı, %26.2'si 2-5 yıl, %19.7'si 6-9 yıl, %50.8'i 10 yıl ve daha üzeri görev yapmakta olup; %27.9'u lise, %63.9'u önlisans, %6.6'sı lisans, %1.6'sı lisansüstü eğitim düzeyinde; %21.3'ü 25 yaş ve altı, %55.7'si 26-35 yaş arası, %16.4'ü 36-45 yaş arası, %6.6'sı 46-55 yaş arasında bulunmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özelliklerine İlişkin Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	Nevşehir		Elazığ	
	Frekan s (n)	Yüzdes el Dağılı m (%)	Frekan s (n)	Yüzdes el Dağılı m (%)
A. Medeni Durum				
Bekâr	25	30.9	20	32.8
Evli	56	69.1	41	67.2
B. Çocuk Durumu				
Çocuksuz	32	41.0	24	40.0
Çocuklu	46	59.0	36	60.0
C. Hizmet Süresi				
1 yıl ve altı	16	19.8	2	3.3
2-5 yıl	11	13.6	16	26.2
6-9 yıl	22	27.2	12	19.7
10 yıl ve üzeri	32	39.4	31	50.8
D. Eğitim Düzeyi				
Lise	32	40.0	17	27.9
Önlisans	41	51.2	39	63.9
Lisans	7	8.8	4	6.6
Lisans Üstü	-	-	1	1.6
E. Yaş Grubu				
25 ve altı	33	40.7	13	21.3
26-35 arası	45	55.6	34	55.7
36-45 arası	3	3.7	10	16.4
46-55 arası	-	-	4	6.6

C. Hemşirelerin Stres Kaynaklarını Algılamalarına İlişkin Bulgular

6 boyutta ele alınan stres kaynaklarını, her bir boyutu kendi içinde incelediğimizde; Nevşehir ve Elazığ illeri karşılaştırılmalı olarak, söz konusu kaynaklara ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 3. İş Ortamı İle İlgili Stres Kaynakları

STRES KAYNAKLARI	Çalışılan Şehir	n*	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Ziyaret saatleri dışında hasta yakınlarından gelen ziyaret talepleri	Nevşehir	70	1.1238	4.4286
	Elazığ	55	1.1192	4.4545
Yetersiz sosyal haklar	Nevşehir	75	1.0134	4.4000
	Elazığ	61	1.1007	4.2951
İşten kaynaklanan tehlikeler (iş kazaları, bulaşıcı hastalıklar vb.)	Nevşehir	78	1.0944	4.3718
	Elazığ	61	1.1590	3.9180
Hasta ve hasta yakınlarından yönelebilecek sözlü ve fiili saldırılar	Nevşehir	75	1.1401	4.2533
	Elazığ	56	1.1072	4.2143
Yetersiz ücret	Nevşehir	73	1.2693	4.0000
	Elazığ	61	1.4004	3.8525
Nöbet sayısının fazlalığı	Nevşehir	74	1.1808	3.9459
	Elazığ	60	0.9296	4.5167
İş yerindeki çalışma koşullarının kötülüğü (sürekli ayakta durma, kapalı ve dar alan vb.)	Nevşehir	76	1.4516	3.8026
	Elazığ	61	1.3400	4.0656
Aşırı iş yükü ve yoğun çalışma temposu	Nevşehir	79	1.3542	3.5949
	Elazığ	60	1.0549	4.3500
Düzensiz çalışma saatleri	Nevşehir	68	1.3548	3.4853
	Elazığ	60	1.6247	3.0667
Çalışma ortamındaki fiziksel yetersizlikler (aydınlatma, ısı, gürültü, kirlilik, nem vb.)	Nevşehir	79	1.3213	3.1519
	Elazığ	61	1.2699	3.4098

STRES KAYNAKLARI	Çalışılan Şehir	n*	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Asli görev dışındaki işlerde çalıştırılma	Nevşehir	64	1.5708	3.0938
	Elazığ	57	1.3043	3.6316
Araç – gereç yetersizliği	Nevşehir	78	1.4279	2.9872
	Elazığ	59	1.4693	3.3390
Hastaların tedaviye itiraz etmesi (bilinçsiz oluşu)	Nevşehir	67	1.5272	2.9701
	Elazığ	55	1.5271	3.2364
Beklenen işleri çok kısa zamanda yapma zorunluluğu	Nevşehir	74	1.4215	2.9189
	Elazığ	60	1.2927	3.3000
Yapılan iş ile kişilik arasında uyumsuzluk bulunması	Nevşehir	66	1.5607	2.6818
	Elazığ	57	1.4323	2.1404
Yapılan işin tekdüze (sıkıcı) olması	Nevşehir	68	1.4603	2.5441
	Elazığ	60	1.2688	2.3167
Çalışılan servisin (bölümün) çok sık değişmesi	Nevşehir	54	1.4406	2.3333
	Elazığ	52	1.4537	2.3462
Az iş yükü	Nevşehir	47	1.2683	2.0000
	Elazığ	48	1.5106	2.1250

Çok az (1), Az (2) , Orta (3), Fazla (4), Çok fazla (5) etki derecelerine sahiptir.

*Anketi cevaplayanlar bazı sorulara cevap vermediklerinden “n” farklılık arz etmektedir.

Tablo3’de iş ile ilgili stres kaynaklarına baktığımızda; *Nevşehir* ilinde ziyaret saatleri dışında hasta yakınlarından gelen ziyaret talepleri(4,42)ile ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada yetersiz sosyal haklar(4,40) stres sebebi olarak görülmektedir. Üçüncü sırada ise, işten kaynaklanan tehlikeler(4,37) bulaşıcı hastalıklar bir stres sebebi olarak görülmektedir. Bu boyutta aşırı iş yükü ve yoğun çalışma temposu 8. Sırada (3,59) stres kaynağı olarak görülürken, az iş yükü(2,00) en son sırada stres kaynağı olarak görülmektedir. *Elazığ* ilinde ise, iş ile ilgili stres kaynaklarına baktığımızda; Nöbet sayısının fazlalığı(4,51) ilk sırada yer almaktadır. Ziyaret saatleri dışında hasta yakınlarından gelen ziyaret talepleri (4,45) ikinci sırada stres sebebi olarak algılanırken, üçüncü sırada, aşırı iş yükü ve yoğun çalışma temposu yer almaktadır. Yapılan iş ile ilgili stres kaynakları boyutunda *Nevşehir* ve *Elazığ* illerinin her ikisinde de, Az iş yükü en son sırada stres kaynağı olarak algılandığı dikkat çekmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Rol İle İlgili Stres Kaynakları

STRES KAYNAKLARI	Çalışılan Şehir	n	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Aynı zamanda birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olma	Nevşehir	75	1.2229	3.8667
	Elazığ	59	1.0747	4.0169
Yetki ve sorumluluklardaki dengesizlik	Nevşehir	77	1.1286	3.7403
	Elazığ	60	1.1789	4.0000
Birbiri ile çelişen iki işi yapma	Nevşehir	70	1.3132	3.5857
	Elazığ	59	1.3701	3.3220
Yetki ve sorumlulukların açık ve net olmaması	Nevşehir	77	1.1858	3.5714
	Elazığ	61	1.3357	3.5574
Sorumlulukları yerine getirememe endişesi	Nevşehir	72	1.4453	2.3472
	Elazığ	58	1.5147	2.3276

Çok az (1), Az (2), Orta (3), Fazla (4), Çok fazla (5) etki derecelerine sahiptir.

Tablo 4’de hastanede üstlenilen rollerle ilgili stres kaynaklarına baktığımızda; aynı zamanda birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olma(Nevşehir:3.86, Elazığ: 4.01) ile yetki ve sorumluluklardaki dengesizlik(Nevşehir:3.74, Elazığ: 4.00) Nevşehir ve Elazığ illerinde ilk iki sırada stres kaynağı olarak algılanması yönünden benzerlik göstermektedir. Bu boyutta en alt sırada yer alan sorumlulukları yerine getirememe endişesi (Nevşehir:2.34, Elazığ: 2.32) en son sırada stres kaynağı olarak görülmektedir.

Tablo 5.İş İlişkileri İle İlgili Stres Kaynakları

STRES KAYNAKLARI	Çalışılan Şehir	n	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Hak ettiğini düşündüğü ilgi ve saygıyı görememek	Nevşehir	77	1.4501	3.6364
	Elazığ	60	1.4695	3.9000
Üstlerle/astlarla ilişkilerdeki iletişim eksikliği	Nevşehir	80	1.3072	3.6125
	Elazığ	59	1.3534	3.4068
Personel arasındaki aşırı samimi (laubali) ilişkilerin varlığı	Nevşehir	78	1.4273	3.4103
	Elazığ	57	1.4031	2.8246
İş yerindeki dedikodu ve geçimsizlik	Nevşehir	77	1.4567	3.2727
	Elazığ	59	1.5474	3.3220
Personel arasındaki karşılıklı güven eksikliği	Nevşehir	77	1.3673	3.1948
	Elazığ	59	1.2073	3.4407
Mesleki bilgi düzeyi yetersiz personel ile çalışma	Nevşehir	75	1.4101	3.1067
	Elazığ	57	1.2357	3.7193
Mesai arkadaşları ile ortak ilgi noktalarının bulunmaması	Nevşehir	78	1.4535	2.6026
	Elazığ	57	1.3095	2.4386
Mesai arkadaşlarının koymuş olduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	Nevşehir	75	1.2322	2.4267
	Elazığ	58	1.2314	2.4655
Personel arasındaki rekabet	Nevşehir	72	1.3897	2.3889
	Elazığ	53	1.4514	2.3208
İlişkilerde resmiyet derecesinin fazlalığı	Nevşehir	67	1.0665	2.2090
	Elazığ	60	1.0591	2.1167

Çok az (1), Az (2) , Orta (3), Fazla (4), Çok fazla (5) etki derecelerine sahiptir.

Tablo 5'e baktığımızda;, hak edilen ilgi ve saygıyı görememek (Nevşehir: 3.63, Elazığ: 3.90) her iki ilde de birinci sırada stres kaynağı olarak yer almaktadır. Nevşehir ilinde, ikinci sırada ise üstlerle/astlarla iletişim eksikliği(3.61) stres kaynağı olarak görülmektedir. Elazığ ilinde ise, mesleki bilgi düzeyi yetersiz personelle çalışma(3.71) ikinci sırada stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Bu boyutta ilişkilerde resmiyet derecesinin fazlalığı(Nevşehir: 2.20, Elazığ: 2.11) her iki ilde de en az stres kaynağı olarak algılanması açısından benzerlik göstermektedir.

Tablo 6. Kariyer Geliştirme İsteğiyle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

STRES KAYNAKLARI	Çalışılan Şehir	n	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Kendini geliştirme imkânlarının az olması	Nevşehir	79	1.3222	3.6329
	Elazığ	61	1.0954	4.000
Yükselme imkânlarının az olması	Nevşehir	75	1.5058	3.3867
	Elazığ	61	1.4273	3.7869
Kapasitenin üstünde iş yapmanın beklenmesi	Nevşehir	71	1.4855	3.3662
	Elazığ	61	1.4801	3.6721
Umulan konuma henüz ulaşamamış olma	Nevşehir	64	1.4529	2.9844
	Elazığ	56	1.4323	2.8036
Sürekli başarılı olma baskısı	Nevşehir	69	1.3930	2.9710
	Elazığ	58	1.4569	2.9828
Teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan sağlık hizmetlerindeki değişime uyum sağlayamama	Nevşehir	66	1.4198	2.8788
	Elazığ	59	1.5664	2.8307
İş güvensizliği (çıkarılma) duygusu	Nevşehir	48	1.3446	1.9792
	Elazığ	49	1.2647	1.6735

Çok az (1), Az (2) , Orta (3), Fazla (4), Çok fazla (5) etki derecelerine sahiptir.

Tablo 6’da kariyer geliştirme ile ilgili stres kaynaklarına bakıldığında; kendini geliştirme imkânı (Nevşehir:3.63, Elazığ: 4.00) ile yükselme imkânlarının az olması (Nevşehir:3.38, Elazığ: 3.78) ilk iki sırada stres kaynağı olarak görülmektedir. İş güvensizliği duygusu (Nevşehir:1.97, Elazığ: 1.67) en düşük stres kaynağı olarak görülmektedir.

Tablo 7. Örgüt Yapısı Ve İklimi İle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

STRES KAYNAKLARI	Çalışılan Şehir	n	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Sınırlayıcılığın fazla olması (çok fazla kurallar, politikalar ve işlemler)	Nevşehir	80	1.2094	3.9250
	Elazığ	60	1.1709	3.7213
Yönetmel uygulamaları eleştiremememe	Nevşehir	78	1.1323	3.8718
	Elazığ	61	1.1709	3.7213
Yöneticilerin adam kayırması	Nevşehir	75	1.3426	3.8133
	Elazığ	60	1.3057	3.9167
Yetersiz motivasyon(Takdir vb.)	Nevşehir	75	1.3129	3.7067
	Elazığ	60	1.3896	4.0333
Üst kademenin ve raporlarınıza ve isteklerinize yeterli duyarlılığı göstermemesi (önemsenmemek)	Nevşehir	75	1.2412	3.6000
	Elazığ	59	1.1186	4.0847
Aşırı disiplin ve baskı	Nevşehir	73	1.4410	2.9178
	Elazığ	61	1.1199	2.5082
İşyeri haberleşme kanalları dışında kalma (dışlanma)	Nevşehir	65	1.4445	2.7692
	Elazığ	59	1.6198	2.8814
Yetersiz çay, kahve vb. molası	Nevşehir	61	1.3724	2.1803
	Elazığ	54	1.2439	2.3333

Çok az (1), Az (2) , Orta (3), Fazla (4), Çok fazla (5) etki derecelerine sahiptir.

Tablo 7’de örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynaklarına baktığımızda; sınırlayıcılığın fazla olması (çok fazla kurallar, politikalar ve işlemler) (Nevşehir:3.92, Elazığ: 3.72) ilk sırada stres kaynağı olarak görülmektedir. İkinci sırada ise, yönetmel uygulamaları eleştiremememe (Nevşehir:3.87, Elazığ: 3.72) stres kaynağı olarak görülmektedir. Üçüncü sırada ise, yöneticilerin adam kayırması(Nevşehir:3.81, Elazığ: 3.91) stres kaynağı olarak görülmektedir. Bu boyutta stres kaynaklarının sıralamasında tüm faktörler her iki ilde de benzerlik göstermektedir.

Tablo 8. İş Dışı Faktörler Konularla İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi

STRES KAYNAKLARI	Çalışılan Şehir	n	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama
Yaşadığınız yerdeki sosyal ve kültürel faaliyetlerin yetersizliği	Nevşehir	79	0.7432	4.6835
	Elazığ	60	0.8919	4.4667
Toplumdaki bazı bireylerin mesleğinize karşı önyargılı yaklaşımları	Nevşehir	78	0.9080	4.4872
	Elazığ	61	1.0103	4.5082
Mesleğiniz nedeniyle ailenizi ihmal ettiğiniz düşüncesi	Nevşehir	77	1.3087	4.1039
	Elazığ	61	0.8487	4.4754

Çok az (1), Az (2) , Orta (3), Fazla (4), Çok fazla (5) etki derecelerine sahiptir.

Tablo 8'e göre; iş dışı konularla ilgili stres kaynaklarının üçü de fazla (4 üzerinde) derecede stres sebebi olarak görülmektedir.

D. Demografik ve Sosyal Özellikler ile Stres Kaynakları Arasındaki Analizlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında yer alan tablolarda sadece, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasında yapılan Mann-Whitney U ve Kruskal –Wallis testleri sonucunda aralarında anlamlı farklılıklar çıkan faktörlere yer verilmiştir.

Tablo 9: Medeni Durum Bağımsız Değişkeni ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları (Nevşehir ili)

Faktörler	Mann-Whitney U					
	Medeni Durum	Sıra Numaralı Ortalaması	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Personel Arası İlişkiler						
Üstlerle-astlarla iletişim eksikliği	Bekâr	49.10	472.500	2012.500	-	2.311
	Evli	36.95				
Mesleki İlerleme (Kariyer Geliştirme)						
Yükselme imkânla-r	Bekâr	45.74	420.000	1798.000	-	2.106
	Evli	34.58				
Kendini geliştirme imkânlarının az olması	Bekâr	48.78	455.500	1940.500	-	2.402
	Evli	35.94				
Örgüt Yapısı ve İklimi						
Yönetmel uygulamaları eleştirememe	Bekâr	49.04	424.000	1855.000	-	2.671
	Evli	35.00				

Medeni duruma göre bakıldığında; **üstlerle/astlarla iletişim eksikliğinde** (0.021 küçüktür 0.05) anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bekârlar 49.10, evliler ise 36.95 sıra ortalamasına sahiptir. Bu rakamlarla, bekârların personel arası ilişkilerde yeterli iletişimin olmadığı düşüncesi içinde olduğunu söyleyebiliriz.

Yine medeni duruma göre **yükselme imkanlarının az olması** 0.035, ve **kendini geliştirme imkanlarının az olması** 0.016 anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Bu iki faktörde, birbirine yakın içerikler olup, kariyer geliştirme boyutu ile ilgilidir.

Yönetmel uygulamaları eleştirememe ile medeni durum 0.008 katsayısı ile anlamlı bir farklılık vermiştir.

Tablo 10: Medeni Durum Bağımsız Değişkeni ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları (Elazığ ili)

Faktörler	Mann-Whitney U					
	Medeni Durum	Sıra Numaralı Ortalamas	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Yetersiz Ücret	Bekâr	23.92	268.500	478.500	-2.330	0.020
	Evli	34.45				
Mesleğiniz nedeni ile ailenizi ihmal ettiğiniz düşüncesi	Bekâr	24.30	276.000	486.000	-2.420	0.016
	Evli	34.27				
Kendini geliştirme imkânlarının az olması	Bekâr	37.15	287.000	1148.000	-2.004	0.045
	Evli	28.00				
Yaşanılan yerdeki sosyo-kültürel faaliyetlerin yetersizliği	Bekâr	36.22	285.500	1105.500	-2.152	0.031
	Evli	27.64				

Medeni duruma göre bakıldığında; Yetersiz ücret, mesleği nedeni ile ailesini ihmal ettiği düşüncesi, kendini geliştirme imkânlarının az olması, yaşanılan yerdeki sosyo- kültürel faaliyetlerin azlığı faktörleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir(P katsayısı 0.05 'den küçüktür).

Tablo 11: Hizmet Süresi Bağımsız Değişkeni ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları(Nevşehir İli)

KAYNAKLAR	1 yıl ve altı	2-5 yıl	6-9 yıl	10 yıl üzeri	Kruskal-Wallis Testi		
	Sıra Numaraları Ortalamaları				X ²	s.d.	P
Personel arasında rekabet	30.30	52.71	42.67	31.33	9.844	3	0.020
Mesleki bilgi düzeyi düşük personelle çalışma	28.13	45.28	48.77	32.67	11.738	3	0.008
Yönetmel uygulamaları eleştirememesi	56.28	34.14	37.61	33.71	12.519	3	0.006

Hizmet süresine göre, **personel arasındaki rekabet** arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Bu faktörün 2-5 yıl hizmet süresi olanlarda en yüksek 52.71 sıra ortalaması değerine sahiptir. Hizmet süresi ile **mesleki bilgi düzeyi yetersiz personelle çalışma** arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır.

Hizmet süresi ile **yönetmel uygulamaları eleştirememesi** arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır.

Tablo 12: Hizmet Süresi Bağımsız Değişkeni ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları (Elazığ İli)

KAYNAKLAR	1 yıl ve altı	2-5 yıl	6-9 yıl	10 yıl üzeri	Kruskal-Wallis Testi		
	Sıra Numaraları Ortalamaları				X ²	s.d.	P
Yetersiz Ücret	46.50	16.25	35.46	35.89	18.004	3	0.000
Araç-Gereç Yetersizliği	30.25	41.41	28.09	24.60	10.767	3	0.013

Hizmet süresine göre, yetersiz ücret ve araç-gereç yetersizliği faktörleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır.

Tablo 13: Eğitim Düzeyi Bağımsız Değişkeni ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları (Nevşehir İli)

	Lise	Önlisans	Lisans	Kruskal-Wallis Testi		
KAYNAKLAR	Sıra Numaraları Ortalamaları			X ²	s.d.	P
İş arkadaşları ile ortak ilgi noktalarının bulunmaması	38.43	35.94	59.29	6.922	2	0.031
Personel arasındaki rekabet	37.26	32.05	60.00	8.943	2	0.001
İşyerindeki dedikodu ve geçimsizlik	39.40	34.75	59.00	6.714	2	0.035

Eğitim düzeyine göre, personel arası ilişkilerle ilgili bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 14: Eğitim Düzeyi Bağımsız Değişkeni ile Bağımlı Değişkenler Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları (Elazığ İli)

	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisans Üstü	Kruskal-Wallis Testi		
KAYNAKLAR	Sıra Numaraları Ortalamaları				X ²	s.d.	P
Mesleki Bilgi Düzeyi Yetersiz Personel ile Çalışma	20.59	34.04	23.88	16.00	9.359	3	0.025

Lisansüstü eğitim düzeyinde sıra numara ortalamasının Lisans ve önlisans mezunlarına göre daha düşük çıkmasının nedeni, araştırmaya katılan anketörlerden sadece bir kişinin lisansüstü eğitim düzeyine sahip olmasıdır.

SONUÇ

Altı boyutta incelenen stres kaynaklarının, her bir boyutunun etki derecelerine baktığımızda: *Nevşehir ilinde*; yapılan iş ile ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **ziyaret saatleri dışında hasta yakınlarından gelen ziyaret talepleri** gelmektedir. Hastanede üstlenilen roller ile ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **aynı zamanda birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olma** durumu gelmektedir. Personel arasındaki ilişkilerle ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **hak ettiği ilgi ve saygıyı görememek** gelmektedir. Kariyer geliştirme ile ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **kendini geliştirme imkânlarının az olması** gelmektedir. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **sınırlayıcılığın fazla olması**(çok katı kurallar, politikalar ve işlemler) gelmektedir. İş dışı konularla ilgili stres kaynakları boyutunda ise ilk sırada, **yaşanılan yerdeki sosyal ve kültürel faaliyetlerin yetersizliği** stres sebebi olarak görülmektedir.

Elazığ ilinde ise; yapılan iş ile ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **nöbet sayısının fazlalığı** gelmektedir. Hastanede üstlenilen roller ile ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **aynı zamanda birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olma** gelmektedir. Personel arasındaki ilişkilerle ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **hak ettiği ilgi ve saygıyı görememek** gelmektedir. Kariyer geliştirme ile ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **kendini geliştirme imkânlarının az olması** gelmektedir. Örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları boyutunda birinci sırada, **sınırlayıcılığın fazla olması**(çok sıkı kurallar, politikalar ve işlemler) gelmektedir. İş dışı konularla ilgili stres kaynakları boyutunda ilk sırada, **toplumdaki bazı bireylerin hemşirelik mesleğine karşı önyargılı yaklaşımları** stres sebebi olarak görülmektedir.

Nevşehir ve Elazığ illerinde ortak olarak ilk sırada yer alan stres kaynaklarına bakıldığında; hastanede üstlenilen roller ile ilgili stres kaynakları boyutunda, **aynı zamanda birden fazla yöneticiye karşı sorumlu olma**, personel arasındaki ilişkilerle ilgili stres kaynakları boyutunda, **hak ettiği ilgi ve saygıyı görememe**; kariyer geliştirme ile ilgili stres kaynakları boyutunda, **kendini geliştirme imkânlarının az olması**; örgüt yapısı ve iklimi ile ilgili stres kaynakları boyutunda, **sınırlayıcılığın fazla olması**(çok katı kurallar, politikalar ve işlemler) faktörleri her iki ildeki devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerde de birinci sırada algılanması nedeniyle benzerlikler göstermektedir. Bazı stres kaynaklarının her iki ilde de aynı derecede algılanmamasının sebepleri arasında hastane yöneticilerinin farklı yönetim tarzını benimsemelerinden kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Çalışma yaşamındaki stres yoğunluğu ile çalışanların verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır. Dolayısıyla örgütsel ve bireysel verimliliği artırmak için çalışma yaşamındaki stres yoğunluğunun kontrol altında tutulması gerekir. Ancak stresin denetim altına alınması için, öncelikle strese neden olan kaynakların bilinmesi gerekmektedir. İş hayatında stres yaratabilen tüm faktörleri tamamıyla ortadan kaldırmak mümkün değildir. Çünkü bireyin kişiliği, stresten etkilenme düzeyinin farklılığına yol açabilmekte ve herkesin aynı stres faktöründen aynı şekilde etkilenmesi söz konusu olamamaktadır. Bu nedenle tamamıyla ortadan kaldırmak yerine stresin azaltılması için yöneticilere büyük görevler düşmektedir.

Örgüt yöneticileri çalışanların düşüncelerinden faydalanmak istiyorlarsa örgüt içinde uygun örgütsel iklimi oluşturarak demokratik katılımcı yönetim tarzı uygulamalıdır. Çalışanlara düzenli aralıklarla anketler uygulanarak, görüş ve önerilerinin alınması, rahatsızlık duyulan konular ve çözüm yolları hakkında fikirlerine başvurulması onları olumsuz yönde etkileyen stres faktörlerini en aza indirecektir. Ayrıca iyi kurulmuş ilişkiler ışığında, organizasyonda eşitlik ve adaletin hâkim olduğuna, çalışanın güveni tam olmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKAT, İter, Budak, Gönül. ve Budak, G. (1994), *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- AKAT, İter, Budak, G. ve Budak, G. (1999), *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 3. Baskı, İzmir.
- AKSOY, Ali, KUTLUCA Fahrettin (2005), “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları”, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 49. Kitap İstanbul, 461.
- ALBRECHT, Karl. (1988) *Gerilim ve Yönetici*, İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, Çev. Kemal Tosun ve Diğerleri, İstanbul.
- ARTAN, İnci (1986), *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*, Basisan Kültür ve Eğitim Yayınları,.
- AYTAÇ, Sepil. (2002), “İşyerinde Kronik Stres Kaynakları”, www.isguc.org/saytaç3.htm, (09.05.2002).
- BAŞARAN, İbrahim E. (1982), *Örgütsel Davranışın Yönetimi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını No: 111, Ankara.
- BAŞARAN, İbrahim E.(1992), *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- BRAHAM, J. (1998), *Stres Yönetimi*, Çev: Vedat G. Dikey, Hayat Yayınları, İstanbul.
- BUMİN, Birol ve Şengül, A. (2000), “İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, (25-27 Mayıs): 571-579.
- CAN, Halil (1997), *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, 4. Baskı, Ankara.
- ERDOĞAN, İlhan (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayım, İstanbul.
- EREN, Eren (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 5. Baskı, İstanbul.
- GÜNEY, Salih (2000), *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.

- KALDIRIMCI, Nurettin (1983), “Örgütsel Davranış Açısından Stres”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 5 (Aralık): 65-89.
- KLARREICH S. H. (1994), *Stressiz Çalışma Ortamı*, Feryal Matbaası, Ankara.
- LUTHANS, Fred. (1995), *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc.(Literatür Yayıncılık), New York.
- ORGAN D.W ve Hamner W. C. (1982) *Organizational Behavior and Applied Psychological Approach*, Business Publications INC.
- PEHLİVAN, İ. (1995), *Yönetimde Stres Kaynakları*, Pegem Yayınları, Ankara.
- ROBBİNS, Stephen.P. (1998), *Organizational Behavior (Concepts, Controversies, Applications)*, Eighth Edition, Prentice Hall International , Inc., New Jersey.
- SALDAMLI, A. (2001), “Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Departmanlar Açısından Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otellerde Uygulama”, Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Hafta Sonu Seminerleri VII Bildiriler Kitabı, Erciyes Üniversitesi Nevşehir T.İ.O.Y. ve Kapadokya Turistik Otelciler ve İşletmeciler Derneği: 87-103.
- SERPER, Ö. ve Aytaç, M. (2000), *Örnekleme*, Ezgi Kitabevi, 2. Baskı, Bursa.
- SUE, C., Cary L.C. and LOWRANCE R. M. (1995), *Job Stress Interventions* (Editör: Murphy Lawrance), American Psychology Association, New York.
- ŞİMŞEK, M.Şerif. (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, Günay Ofset, 6. Baskı, Konya.
- TOPALOĞLU, M. ve Tuna M. (1998), “Otel İşletmelerinde Stresin Değerlendirilmesi: Ampirik Bir Çalışma”, *Anatolia*, Yıl:9, (Eylül-Aralık): 39-45.
- TUTAR, Hasan (2000), *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- <http://www.isguc.org/saytac3.htm> (25.7. 2003).
- [http://www.iskur.gov.tr/mydocu/meslek\(24.3.2006\)](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/meslek(24.3.2006))
- Psychologie Heute,www.mcwise.at/fuer22, (23.01.2003)