



## ÇALIŞANLARIN CİNSİYETİNE GÖRE ÖRGÜTSEL STRESTEN ETKİLENME DÜZEYLERİ: ZONGULDAK İLİNDE GÖREVLİ HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hasan Özgür ÖZEN

### ÖZET

Organizasyonlar, çalışanların verimlilik ve potansiyelleri üzerinde fiziksel ve psikolojik baskı oluşturan olumsuz stresi ortadan kaldırmak adına gerekli iyileştirme çalışmalarını yapmak zorundadırlar.

Yapılan bu çalışmada, örgütsel stresin hemşirelerin cinsiyetlerine göre çeşitli etkileri incelenmiştir. Zonguldak İlinde faaliyet gösteren 4 hastanede görevli toplam 191 hemşire üzerinde yapılan çalışmada, Vos-D Örgütsel Stres Ölçüm Anketi ile toplanan veriler değerlendirilmiştir. Araştırma verileri, 14 stres faktörü esasında değerlendirilmiştir. Araştırmada T Testi uygulanmış, değişkenler arasındaki farklılıkların bulunması adına sheffe testi sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, hemşireler cinsiyetlerine göre incelendiğinde, erkek hemşirelerin; rol belirsizliği, sorumluluk, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılmama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik boyutunda ölçek skor puan ortalaması kadınlardan daha yüksek düzeyde ölçülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet, Hemşire, Stres Yönetimi

## ACCORDING TO THE GENDER EMPLOYEES ORGANIZATIONAL STRESS LEVELS OF EXPOSURE: NURSES WORKING IN A RESEARCH ON ZONGULDAK

### ABSTRACT

Organizations, employees' productivity and creates the potential negative stress on the physical and psychological pressure to eliminate the work required to make the necessary improvements.

In this study, a variety of organizational stress were investigated according to the gender of nurses. A total of 191 nurses working in hospital operating in Zonguldak Province was studied in 4, Vos-D Organizational Stress Measurement Survey collected data was analyzed. The research data were evaluated on the basis of the stress factor is 14. T-test applied to the study, the differences between the variables present on behalf of the Sheffe test results are evaluated. As a result, nurses are analyzed according to gender, male nurses, role ambiguity, responsibility, be separated from work, attend job-related decision-making process, future uncertainty, lack of job satisfaction than women, a high level of average size, measured by the scale score points.

**Key Words:** Gender, Nurse, Stress Management<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Bu çalışma Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "Üniversite Ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği isimli doktora tezinden hazırlanmıştır.

<sup>2</sup> Dr, TBMM Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Başkanlığı, ozgurozen@tmm.gov.tr

---

## GİRİŞ

İşletmelerin başarısı ve ayakta kalması elindeki kaynakları etkili bir şekilde kullanmasına bağlıdır. Bu kaynaklar arasında insan faktörü önem arz etmektedir. Çünkü insan faktörü sahip olduğu bilgi, yetenek ve deneyimle diğer kaynakları harekete geçirmede öncü bir görev üstlenmektedir. Bu itibarla, işletmeler verimliliklerini arttırmak için iş görenlerinin fiziksel ve ruhsal yapılarını bozan stres ile mücadele etmek durumundadır.

Zonguldak ilinde faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan hemşirelerin karşılaştıkları örgütsel stresinin etkilerinin cinsiyetlerine göre, 14 stres faktörü temelinde ölçülmesi ve kıyaslanması amaçlanmıştır. Çalışma karşılaştırmalı bir tarzda ve tarama modeli ile yapılmıştır.

Araştırma, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi (ZKÜUAH), Atatürk Devlet Hastanesi (ADH), Uzunmehmet Göğüs ve Meslek Hastalıkları Hastanesi (UGH), Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi (KDH)'nde görevli 191 hemşirenin katılımı ile Kasım-Aralık 2009 tarihinde yapılmıştır. Araştırmanın verileri, Örgütsel Stres Ölçüm Anketi (VOS-D)'nin ilgili 4 hastanede görev yapan 270 hemşireye dağıtılması suretiyle toplanmıştır. Araştırmaya katılım oranı %70,7 olarak kayda alınmıştır.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A. Stresin Tanımı

Stres insanoğlunun yaratıldığı günden itibaren varlığını hissettiren ve herkesin günlük yaşamında karşılaştığı bir durumdur. İnsanların büyük bölümü kendilerine özgü stres tanımlarına ve sonuçlarına sahiptir. Latince “stringere” kelimesinden türetilen stres kelimesi güçlüğü, sıkıntıyı, zorluğu veya üzüntüyü ifade etmek için kullanılmıştır. Stres terminolojisini bilim toplumuna ilk sunanlar arasında yer alan Cannon, 1932 yılında yaptığı çalışmaların sonuçlarına göre stresi bireyin meydan okuyucu bir durumun tehlikesiyle baş etmek için gösterdiği tepki olarak açıklamaktadır. (Rout, 2002:18)

Stres tanımı ve temel özellikleri üzerinde ortak bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bir kişi için meydan okuyucu ve ödüllendirici bir görev stres yaparken diğerleri için endişeye yol açmayabilir. Bireylerin değerlendirmesi ve algılaması birbirinden farklı olabilir. Stres bir olayın bireyin kaynaklarına veya yeteneklerine meydan okuma olarak algılandığında ortaya çıkmaktadır.

Bu anlamda stres bir algıdır (Cunningham, 2000: 12). Stres yaratıcıları insanların algı düzeylerine göre kendini hissettirmektedir.

Stres ile performans arasındaki ilişki ilk kez 1908 yılında Yerkes ve Dadson tarafından incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda stres ile performans arasında belirli bir stres düzeyine kadar doğrusal ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre normalin üzerinde bir stres bireyleri olumsuz yönde etkilemekte ve performanslarını düşürmektedir. Bunun nedeni, aşırı stresin bireylerin dikkatini azaltması, muhakeme ve karar vermede yanlış yapmasına bağlanabilir. Aşırı stres gibi düşük düzeyde hissedilen stres de performans üzerinde negatif etkiye neden olmaktadır. Stresin düşük düzeyde hissedilmesi, bireyin ulaşacağı sonuçları çaba harcamaya değer bulamamasından kaynaklanabilir (İlgar, 2001:41). O halde, normal düzeyde bir stres performansı arttırıcı bir işlev görebilir.

## **B. Stres Kaynakları**

Strese neden olan faktörler genel olarak örgütsel, kişisel ve çevresel stres kaynakları olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.

Örgütsel Stres Kaynakları; Günümüzde bireylerin büyük bir kısmı stres altında bulunmaktadır ve yaşanan stresin en büyük nedenlerinden biri de çalışma hayatı olarak görülmektedir. Bireyler hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Bu durum bireyin çalışma hayatı içerisinde çeşitli olaylar, ilişkiler ve değişiklikler ile karşılaşmasına neden olmakta ve böylece birey çalışma hayatında birçok gerginlik yaşayabilmektedir. Tüm bu unsurlar da stres yaratıcı veya arttırıcı etkiler ortaya çıkarmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006:164-165). Örgütsel Stres Kaynakları; İşin yapısıyla ilgili, Örgüt Kültürü, İklimi ve Yapısıyla İlgili, Örgütsel Rolden Kaynaklanan ve Bireylerarası ilişkilerden kaynaklanan stres faktörleri başlıkları altında incelenmektedir.

İşin Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri; Her işin kendine özgü stres kaynakları vardır. Çünkü her işin kendi yapısına ve kapsamına göre bazı istekleri, özellikleri ve ortak gerilim kaynakları bulunmaktadır. Yapılan işle doğrudan ilişkili olarak nitelendirilen bu faktörlere uyum gösterme zorunluluğu iş görenleri ve yöneticileri stresle karşı karşıya getirmektedir

---

(Yılmaz ve Ekici, 2006:33). İlgili faktörler, Aşırı ve Düşük İş Yükü, İş Kontrolü, Çalışma Süresi, Vardiyalı Çalışma, Ücret ve Kariyer Yönetimi, İş Güvencesizliği olarak sayılabilir.

Örgüt Kültürü, İklimi ve Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri; Bu başlık altında strese yol açan faktörler örgüt kültürü, iklimi ve yapısıyla ilgili olarak tek tek analiz edilmektedir. Örgüt Kültürüyle İlgili Stres Faktörleri; Kültür örgüt içinde faaliyet gösteren değişik kültür ve alt kültürlerin bir karışımıdır. Bu alt kültürler genellikle örgütte uyumsuzluk ve gerginlik kaynağıdır (Thompson ve diğerleri, 1996:648). Ortak amaç duygusu işe alma süreciyle başlamakta ve işgörenlerin motive edilmesi ve çabalarının ödüllendirilmesiyle devam etmektedir. Yöneticiler sürekli olarak her işgörene önem duygusu aşılayarak istikrarlı pozitif geri besleme sağlamanın yanı sıra, başarı hikayeleri, ritüeller örgütün sponsor olduğu sosyal olaylar gibi çabalar aracılığıyla kültür değerlerini yaymalıdır (Khan, 2005:11). Örgüt İklimiyle İlgili Stres Faktörleri; Örgüt iklimi ve örgüt kültürü birbiriyle ilişkili olmakla beraber farklı kavramlardır. Örgüt iklimi belirli bir dönem içerisinde devam eden örgütü açıklayıcı özellikler dizisidir. Bu özelliklerden başlıcaları büyüklük, yapı, karmaşıklık, liderlik tarzı ve amaçların yönüdür (Yüksel, 2004:54). Örgüt iklimi işgörenin moralini, performansını ve vücut sağlığını etkilemektedir. Birleştirici ve onaylayıcı olan örgüt iklimi bağımsızlık ve otonomiye yöneliktir. Ayrıca, örgüt iklimi işgörenin moralini arttıran ve işgören devir niyetlerini azaltan anlamlı ve iddialı görevler için ortam hazırlamaktadır. Mesleki çevreleriyle uyumlu olan insanlar uyumlu olmayan insanlardan daha tatminkâr ve sağlıklıdır (Frew, 2000: 27). Örgüt Yapısıyla İlgili Stres Faktörleri, Örgüt yapısı, kültürü ve iklimine ilişkin faktörler, örgütte çalışanlar tarafından benimsenen değer ve normlar sonucu meydana gelmektedir. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü ne kadar birbirinden farklı kavramlar ise, örgüt yapısı da örgüt iklimiyle karıştırılmaması gereken bir kavramdır. Yapı, örgütün iskeletini, iklim ise örgütün kişiliğinin işgörenler tarafından algılanmasını ifade etmektedir (Yüksel, 2004:55).

Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Faktörleri; Örgütsel strese neden olan faktörlerden bir kısmı da örgütteki rol davranışlarıyla ilişkilidir. Bireyin içinde bulunduğu rol kümesi, onun neler yapması ve neler yapmaması gerektiğini tanımlamakta ve bu yönde inanç ve davranışlar geliştirmektedir. Örgütlerdeki rol bilgileri, yazılı iş tanımlarıdır. Örgütlerde bireye gönderilen rol, örgütsel iletişimin temelini oluşturmakta ve birey bu rol aracılığıyla yapması ve yapmaması

gereken davranışlara ilişkin fikir sahibi olmaktadır (Yılmaz ve Ekici 2006:37). İlgili faktörlerden; Rol belirsizliği işgörenlerin rol beklentileri konusunda yetersiz bilgiye sahip olmasını ifade etmektedir. Rol belirsizliği, işgörenin kendisinden ne yapması istenildiği konusunda emin olmadığı durumda ortaya çıkmaktadır. Bilgi sistemi yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmada rol belirsizliğinin kullanıcıların çelişkili, açık olmayan ve çabuk değişen beklentilerinden kaynaklandığını ortaya koymuştur. (Frew, 2000:27). Rol Çatışması ise, bireyin oynadığı rolle beklentilerinin uyumsuzluk derecesini ifade etmektedir. Bazı insanlar birbiriyle uyuşmayan iki role sahip olduklarında stresle karşılaşmaktadır. Bu duruma roller arası çatışma denilmektedir. Örneğin, kadın çalışanlar iki farklı role sahiptir, bir taraftan işiyle ilgili mücadele ederken, diğer taraftan anne ve kadın olma rolünün yükümlülükleri vardır. (McShane ve Von Glinow, 2008:205).

Bireyler Arasındaki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri; Örgütte bireyler arasında uyumsuzluğun varlığı ya da yokluğu işgörenlerin çalışma yaşamları üzerinde kapsamlı bir etkiye sahip olabilir. Çünkü kısmen de olsa çalışma ortamı işgörenlerin birbiriyle ilişkilerinden şekillenmektedir. İşyerinde bireyler arasındaki uyumsuzluk çok sık ifade edilen iş stresörlerinden birisidir. Uyuşmazlık bireysel bazlı olduğunda, muhtemelen daha yüksek derecelere ulaşabilmektedir. İşgörenler arasındaki uyumsuzluk işgörenlerin birbirlerine karşıt duygular beslemesine, işgören performansının ve verimliliğinin düşmesine neden olabilir (Pamela, 2009:13).

Çevresel Stres Kaynakları; işletme ve işgören, açık sistem anlayışı ile örgüt içi faktörlerin yanı sıra örgütün dışı çevresel faktörlerden etkilenmektedir. İşgören dış çevrenin etkisi ile hedeflerini değiştirmek durumunda kalmakta, bu da beraberinde gerilim ve stresi getirmektedir. Çalışma hayatı dışında işgörenin yaşadığı çevre de strese neden olan çok sayıda faktörü içinde barındırmaktadır. Bireylerin içinde yaşadığı genel çevre, ekonomik ve politik çevrenin yanı sıra teknolojik ve sosyo-kültürel çevre unsurlarını da içermektedir (Ataman, 2002:491). İşgörenlerin günlük yaşantılarında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimler, yaşadığı kentin genel sorunları, ekonomik koşullar, politik gelişmeler ve doğal felaketler birer stres kaynağıdır. Çevresel faktörlerle ilişkili stres kaynakları bir ölçüde örgütsel yapıya bağlı stres kaynaklarını da şekillendirmektedir (Erdoğan, 1996:288).

Bireysel Stres Kaynakları; Stres konusunda yapılan araştırmalar bireysel stres kaynaklarının stresin temel belirleyicisi olduğu sonucunu doğurmaktadır. Güney (2008:329) bu durumu stres faktörlerinin tamamının sonuç olarak bireysel düzeyde etkili olmasına bağlamaktadır. Bireysel özelliklerden kaynaklanan stres, genellikle bireylerin huy, mizaç, karakter ve yetenekleriyle yakından ilişkilidir. Birey, kişilik özellikleri çerçevesinde, stresörlere karşı farklı tepkiler vermektedir. Dolayısıyla, stresörlerin bireyler üzerindeki etkileri ve bireylerin stresörlere etkilenme süreleri farklılık göstermektedir (Örnek ve Aydın, 2006:156-157).

Kişilik Özellikleri: Bireyler huy, mizaç, karakter ve davranış açısından A ve B tipi olarak iki grupta toplanmaktadır. A tipi bireyler;

- Kısa zamanda birden fazla işi üstlenmekte ve zor koşullarda çalışmaktadır;
- Haftasonu ve akşamları eve iş götürmekte ve tam anlamıyla rahatlayamamaktadır;
- Kendi kendileriyle devamlı yarış halindedir ve üst düzeylere ulaşmayı amaçlamaktadır;
- Amirleri tarafından yanlış anlaşılıyor duygusu taşımaktadır.
- Sabırsızlık göstermekte, beklemeden nefret etmekte ve beklemeyi zaman israfı olarak görmektedir;

- Birkaç saatlik dinlenme veya tatillerde suçluluk duygusu yaşamaktadır.
- Çevredeki güzellikler ve ilginç şeylere karşı ilgisizlik kalmaktadır

B tipi kişilik başlı başına bir özellik olarak değil, A tipi kişilik özelliklerinin karşıtı olarak ortaya çıkmıştır. Bu grupta yer alan bireylerin özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir:

- Yarışmada aşırıya kaçmama,
- Yumuşak mizaç, duyarlılık ve sabırlılık,
- Karar vermede aceleci olmama,
- Özel hayat ve iş hayatı arasında kolaylıkla sınır koyabilme,
- Suçluluk duymadan dinlenmeyi sevme,
- Eve döndüğünde günlük kaygılardan tamamen uzaklaşabilme (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004:277; Can, 2005:369-370; Örnek ve Aydın, 2006:160-162).

---

Yaşam ve Kariyer Değişikliği, Engellenme, Bireylerin Fiziksel Durumu, Bireylerin Demografik Niteliklerini diğer bireysel faktörler olarak sayabiliriz.

### **C. Stresin Sonuçları**

Strese yol açan stresörler bireyin ve örgütün farklı tepkiler vermesine neden olmaktadır. Düşük düzeydeki stres bireysel ve örgütsel başarıyı artırırken; yüksek düzeyde stres işgörenlerin ve örgütlerin başarı düzeyini düşürmektedir. Örgütsel yaşamda stresin sonuçlarını bireysel ve örgütsel düzeyde ele almak mümkündür.

Stresin Bireysel Sonuçları; kişiden kişiye değişiklik göstermekte ve her bireyde farklı fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçlar yaratmaktadır. Stres olumsuz düzeyde ve uzun süre yaşandığında birçok zararlı sonuçlara neden olabilmektedir (Tutar 2000: 257; Öztürk 1994:119). Düşük düzeydeki stresin faydalı, buna karşılık zaman içerisinde süreklilik gösteren ve ilerleyen kronik düzeydeki stresin zararlı olduğu düşünülmektedir.

Stresin Örgütsel Sonuçları; Aşırı stres, insanlar üzerinde çeşitli fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olabildiği gibi, örgütsel açıdan önemli olumsuzluklar da yaratabilmektedir. Çalışma hayatında stresin örgüt üzerinde yarattığı olumsuzluklar performans düşüklüğü, işgören devir hızının yükselmesi, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işe yabancılaşma, iş kazaları, ekonomik maliyetler, işten ayrılma ve örgütsel faaliyetlerde süreci bütünlük içinde kavrayamamaktan kaynaklanan yabancılaşma gibi sıralanabilir (Tutar, 2000:254).

### **D. Stres Yönetimi**

Bireyler ve örgütler günlük yaşamlarında sık sık karşıya kaldıkları stresi ortadan kaldırmak veya en azından hafifletmek amacıyla çok büyük çabalara ve maliyetlere katlanmaktadır. Stres düzeyini işgören açısından yararlı bir düzeyde tutmak stresle mücadelede önemlidir (Tutar, 2000:255).

Bireysel Stres Yönetimi Teknikleri; Stresle mücadelede bireysel yöntemler bedensel, zihinsel ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında ele alınabilir. Bedensel teknikler solunum kontrolü, biyolojik geri besleme, fiziksel egzersiz ve beslenme alışkanlıklarıdır. Zihinsel teknikler de mantıksız inançların düzeltilmesi, zihinsel düzenleme tekniği, dua ve ibadeti

kapsamaktadır. Davranışsal tekniklere gelince bunları davranışın düzenlenmesi, meditasyon, yoga, masaj, zaman yönetimi ve öfkeyi yenmedir. (Güçlü, 2001:105).

Örgütsel Stres Yönetimi Teknikleri; Stres yönetimi ile stresin olumlu yönleri desteklenmekte, olumsuz etkileri azaltılmaya ve yok edilmeye çalışılmaktadır. Örgütsel stres yönetimi bireylerde ve örgütlerde oluşan stresle ilgili ruhsal ve davranışsal sorunları önlemek ve azaltmak için çalışmaktadır. (Gümüştekin ve Öztemiz, 2010:65). İlgili faktörler olarak; Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması; Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi, İşlerin Yeniden Tasarlanması, İş Rotasyonu, İş Zenginleştirilmesi, Personel Güçlendirme, Eğitim Programları, Örgütsel Zaman Yönetimi, Stres Danışmanlığı, Sosyal Destek Sistemleri, Örgüt ikliminin iyileştirilmesi, Kariyer planlama ve geliştirme ve Ücret Yönetimini sayabiliriz.

#### **E. Stres ve Cinsiyet İlişkisi İle İlgili Literatür Çalışmaları**

Literatürde cinsiyet ile örgütsel stresin ilişkisini araştırmaya yönelik çalışmalar mevcuttur.

Sökmen (2005) tarafından yapılan yapılan araştırmada Adana ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan orta ve üst kademe yöneticilerinin stres nedenlerinin ve yoğunluğunun ortaya konulmasında cinsiyet faktörünün belirleyici olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Verilere, ilgili otel işletmelerinde çalışan toplam 62 yöneticiye stres düzeylerinin ve kaynaklarının belirlenmesine yönelik anket uygulanarak ulaşılmıştır. Sonrasında Cinsiyet bağımsız değişken alınarak % 5 anlamlılık seviyesinde t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulardan, yeteneklerin kullanımı, iş arkadaşları ile geçimsizlik, üstlerle anlaşmazlık, müşterilerin haksız talepleri ve işyerinde dedikodu gibi stres kaynakları konusunda kadın ve erkek yöneticilerin farklı düşündükleri tespit edilmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin stres kaynakları genel olarak paralellik arz etse de, elde edilen bulgulardan, araştırmaya katılan erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla daha yüksek stres içinde oldukları ihtimalinden söz etmek mümkündür.

Cemaloğlu (2007) tarafından yapıla araştırmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçeleri oluşturmaktadır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri



kullanılmıştır. Verilerin analizinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucu, öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının bir önem taşıyormaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi görüşleri paralelinde yorumlanabilir.

Cam (2004) tarafından yapılan çalışmada, stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar incelenmiştir. bir devlet dairesindeki kadın çalışanların yaşadıkları stres ve sonuçlarının ortaya konulmasının amaçlandığı çalışmada bilet saymakla görevli kadın çalışanlar arasından rastlantısal olarak bir örneklem grubu oluşturmak suretiyle, çalışanlar ile bire bir görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır. Bu araştırma neticesinde kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik olmadığını ancak bununun 657 sayılı kanuna tabi olarak çalışan memurlar için geçerli bir çıkarım olabileceğini, kadın çalışanların stres sebepleri için ise toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bir ayırımdan ziyade çalışma şartları, ücretler ve amirlerin davranışlarının belirlenebileceği sonucu ortaya çıkmıştır.

Gardiner ve Tiggemann (1999) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyetlere göre sektörel bazda yöneticilerin stresten etkilenme dereceleri araştırılmıştır. 60 kadın ve 60 erkek yöneticinin kadın egemen ve erkek egemen sektörlerde liderlik vasıfları üzerindeki stresin etkisi anket uygulama yöntemi ile araştırılmıştır. Yapılan T testi sonucunda, kadın egemen sektörlerde görevli kadın yöneticilerin liderlik vasıflarının stresten etkilenme dereceleri erkeklerden daha düşük sonuçlar vermektedir. Erkek egemen sektörlerde ise kadın ve erkek yöneticilerin liderlik vasıfları ve stres ilişkileri arasında bir farklılık gözlenmemiştir.

Swanson ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan araştırmada, kadın ve erkek sağlık çalışanlarının iş tatmini ve stres ilişkisi incelenmiştir. 998 sağlık çalışanına anket uygulanması suretiyle toplanan veriler değerlendirilmiştir. Üç OSI alt ölçeğinde değerlendirilen sonuçlara göre kadınlar, erkeklerden daha fazla iş tatmini düzeylerine sahiptir. Aynı zamanda kadınların mesleki stres düzeyleri daha düşük seviyede ölçülmüştür. Erkek sağlık çalışanlarında ise iş tatmini düzeyi daha düşük ölçülmüştür. Erkeklerin mesleki stres düzeyi kadınlardan daha yüksek seviyede ölçülmüştür.

---

Richardsen ve Burke (2009) tarafından yapılan araştırmada, Doktorların iş doyumu ve mesleki stresi cinsiyet farklılıklarına göre araştırılmıştır. Araştırmanın verileri Kanada’da görev yapan 2584 doktora anket dağıtılmak suretiyle toplanmıştır. Katılımcıların %10’unun kadınların oluşturduğu araştırma evreninde, stres kaynakları iş, zaman baskısı, meslektaşları ile ilişkiler, hastaları ile ilişkiler boyutlarında cinsiyet farklılıkları temelinde ölçülmüş ve cinsiyetlere göre farklılıklar göstermediği belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalarda stresin sebepleri tam olarak bir sınıf altında toplanamamaktadır. Çünkü iş yaşamı ve özel yaşamdaki stresin, bireyin içinde bulunduğu ortam, kişiliği, fiziksel özellikleri, psikolojik durumundan kaynaklı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Net bir sınıflandırma yapılamamakla beraber mevcut veriler ışığında tespitler yapılmaya çalışılmaktadır. Cinsiyet ve stres ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş ve cinsiyetin kesin olarak stresi etkileyen ya da etkilemeyen bir faktör olduğu kanısına tam olarak varılamamıştır. Çokluk (1999), Dolunay (2001) ve Gündüz (2004) ‘ün araştırmalarının bulguları cinsiyetin stresi kesin olarak etkileyen bir faktör olmadığını ortaya koymuştur. Aslan ve arkadaşlarının (1997) araştırmasının sonuçlarının belirttiği gibi cinsiyet konusundaki araştırmalar her zaman tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır.

Daha öncede sağlık sektöründe stres ve cinsiyet ilişkisi üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Değişik sektörlerde yapılan araştırmalarda, kadın ve erkek çalışanların yaşadıkları örgütsel stres düzeylerinde farklı sonuçlarla karşılaşmıştır. Araştırma, Zonguldak ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan hemşirelerden seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Bu örneklemde yola çıkılarak kadın ve erkek hemşirelerin maruz kaldığı örgütsel stres, stres faktörleri boyutlarında karşılaştırmalı olarak araştırılması, çalışmanın literatürdeki çalışmalardan farklılığını ortaya koymakla birlikte konu ile ilgili çalışan diğer çalışmalarla birlikte araştırmacılara katkı sağlayacaktır. Yıllarca kadınlara özel bir meslek grubu olarak algılanan hemşirelik mesleğini erkeklerinde icra etmeye başladığı günümüzde her iki cinsin bu durum karşısında da stres etkilerinin ölçülmesi ayrıca çalışmanın farklılığını ortaya koyarak literatüre katkı sağlayacaktır. Araştırma, stres düzeylerinin olumlu etki gösterecek optimum seviyede tutulmasına katkı sağlayabilecek bir nitelik taşımaktadır. Yapılacak başka araştırmalar için yol gösterici olabilecektir.

---

## II. ARAŞTIRMA

### A. Araştırmanın Önemi

Hemşirelik yüksek düzeyde mesleki beceri, ekip çalışması ve gün boyu hizmet vermeyi gerektiren bir meslektir. Aynı zamanda sıfır hata düzeyinde çalışmayı zorunlu kılan, çok çeşitli iş ortamları ile stresin ve duygusal tükenmişliğin sıkça yaşandığı bir meslek dalıdır. Yıllarca kadınlara özel bir meslek grubu olarak algılanan hemşirelik mesleğini erkeklerinde icra etmeye başlaması ile beraber yaşanan stres düzeylerindeki farklılaşmalar ve Hemşirelerin cinsiyetine göre örgütsel stresten etkilenme düzeylerinin araştırılarak ölçülmesi, kıyaslanması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

### B. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, Zonguldak ilinde görev yapan hemşireler arasından seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre stres faktör gruplarından etkilenme düzeyleri karşılaştırılarak, sağlık çalışanlarının örgütsel stres seviyesini optimum düzeyde tutabilecek önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.

Bu genel amaç doğrultusunda VOS-D Örgütsel Stres Anketinden elde edilen skorlar, hemşirelerin cinsiyetlerine göre stres faktör gruplarından etkilenme dereceleri esas alınarak karşılaştırılmıştır.

### C. Araştırmanın Sayıtları

Zonguldak İlinde görevli hemşireleri kapsayan bu çalışmanın sayıtları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Araştırmada hemşirelerin cinsiyetlerine göre örgütsel stres düzeyini belirlemek için uygulanan VOS-D Örgütsel Stres anketi araştırma için gerekli verileri sağlamada yeterlidir.
2. VOS-D Örgütsel Stres Anketini yanıtlayan personel verdikleri yanıtlarla gerçek durumu yansıtmışlardır.
3. Örneklem, evreni yansıtmaktadır.

#### **D.Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları**

Bu araştırma, Zonguldak il merkezindeki hastanelerinde görevli hemşireleri kapsamaktadır. Bu makale, yazar tarafından BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlanmış olan “üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin karşılaştırılması: Zonguldak örneği ” adlı doktora tezinden alınmıştır.

Araştırma;

1.2009 yılı Kasım ve Aralık ayında araştırma kapsamındaki hastaneler de VOS-D Örgütsel Stres Anketine katılan ve sorulara cevap veren kadrolu hemşirelerle,

2.Araştırmada kullanılan VOS-D Örgütsel Stres Anketi'nin ölçtüğü puanlarla

3.Zonguldak ili merkez ilçedeki Üniversite ve Devlet hastaneleriyle sınırlıdır.

#### **E.Araştırmanın Modeli**

Anket uygulanarak gerçekleştirilen araştırmanın modeli “tarama” modelidir. Tarama modelleri; geçmişte veya halen var olan bir durumu, var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. (Karasar, 1991:77).

Bu araştırma; sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin cinsiyetlerine göre stres düzeyinde etkili olan faktörleri ortaya koymak ve strese yol açan faktörlerin etkin bir şekilde nasıl yönetileceğinin ortaya konulması amacıyla, Kasım-Aralık 2009 tarihinde, Zonguldak il merkezindeki kamusal ve Üniversite Hastanesinde görevli hemşirelere anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

#### **F. Araştırmanın Evreni**

Araştırmanın evrenini Zonguldak'ta Devlet ve Üniversite Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. 2009 yılında Zonguldak il merkezinde Sağlık Bakanlığına bağlı üç hastane ve Karaelmas Üniversitesine bağlı bir Uygulama ve Araştırma Hastanesi olmak üzere toplam dört hastane mevcuttur.

Kasım-Aralık 2009 tarihinde Zonguldak il merkezinde ilgili hastanelerde görev yapan ve anketi cevaplamayı kabul eden 270 hemşireye ölçme aracı uygulanmıştır. Ancak anketlerin

---

bir bölümünün geri dönmemesi ya da eksik yanıtlanması nedeniyle 191 hemşireden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

### **G. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Doetinchem Örgütsel Stres Anketi" (VOS-D) kullanılmıştır. VOS-D anketinde yer alan modüllerin bağımsız olarak değerlendirilebilmesi anketin seçiminde etken olmuştur. Araştırmada personelin örgütsel stres düzeyini belirlemek için Reiche ve Dijkhuizen tarafından Örgüt Stresi Soru Listesi (VOS=Vragenlijst Organisatie Stress) şeklinde geliştirilen, Michigan Stres Modeli'nin değerlendirme araştırmasında daha kolay anlaşılabilir hale dönüştürülerek son halini alan ve Doç.Dr. Meral Türk (Türk;1997:8) tarafından Türkçeye uyarlanan "Doetinchem Örgütsel Stres Anketi" (VOS-D) kullanılmıştır.

Literatürde yaygın bir şekilde kullanılan VOS-D ölçeği stres faktörleri ve stres tepkileri arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek birtakım stres tepkilerini ve değişkenlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek sorularının yanıtlanmasında Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, cevaplayıcının bir araştırma ile ilgili yargılarını tespit etmek için kullanılmaktadır.

VOS-D anketinde modüller ve ölçekler vardır. Her modül belli sayıdaki maddeden oluşan ölçeklerden oluşmaktadır. Bu ölçeklerin her biri bağımsız bir modül olarak da değerlendirilebilir. Anketi; stresörler, psikolojik gerginlikler, sağlık sorunları ve sosyal değişkenler modülleri oluşturmaktadır. Stresörler modülünde aşırı iş yükü, görev belirsizliği, sorumluluk, görev çatışması, işyerinden ayrılamama, iş ile ilgili karar sürecine katılmama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik ve gelecek belirsizliğine ilişkin ölçekler bulunmaktadır. Psikolojik gerginlikler modülü iş doyumunda eksiklikler, iş konusunda kaygılanma ve psikolojik yakınmalar ölçeklerini kapsamaktadır. Sağlık sorunları modülünde ise sağlık yakınmaları, ilaç kullanımı ve hastalık devamsızlığı ölçekleri yer almaktadır. Şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği de sosyal değişkenler modülünü oluşturmaktadır. Ölçülmek istenen faktörlere göre gerektiğinde kapsam dışı da bırakılabilen bağımsız ölçeklerden oluşmuştur (Türk;1997:8).

## **H.Verilerin İstatistiksel Analizi**

Zonguldak ilinde faaliyet gösteren hastanelerde görevli hemşirelerin örgütsel stresinin ölçümü için kullanılan VOS-D anketinin analizinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Anketlerden toplanan veriler ilk olarak açıklamaları ile birlikte Office Excel programına tek tek işlenmiş ardından SPSS for Windows (15.0) programında değerlendirilmiş; karşılaştırılmalarda ilişkisiz örneklem için t-Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova), birimler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testi ve son olarak ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

## **I.Araştırma Verilerinin Analizi ve Yorumlanması**

Toplam 270 kadrolu hemşireye dağıtılan anket formlarından ZKÜUAH'den 69 adeti (%72,6), UGH'den 28 adeti (%80), KDH'den 32 adeti (%80), ADH'den 62 adeti (%56,3) doldurularak teslim alınmıştır. Anketin dağıtıldığı hastanelerde toplam 270 hemşireden 191'i (%70,7) anketi doldürmüştür

## **J. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi**

Araştırmada kullanılan VOS-D Örgütsel Stres anketinin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin sorularının Cronbach Alfa değeri %89,1 oranında çıktığı ve bu değer bilimsel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu için ölçek uygulanmıştır. Genel olarak VOS-D anketinin tüm katılımcılarından elde edilen katsayıları dışında, her bir hastane için elde edilen değerler üzerinden Cronbach alpha katsayıları SPSS 15 programı kullanılarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı bir ölçeğin maddeleri arasındaki ortalama korelasyonu ortaya koymaktadır. Nunnally, güvenilirlik açısından 0.70 civarındaki Cronbach alpha katsayılarını yeterli görmektedir (Nunnally; 1978:01). Bunun sonucunda VOS-D Örgütsel Stres Anketi'nin orijinal versiyonundaki örgütsel stres faktörlerinden; stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler modülleri, Zonguldak İl merkezindeki ikinci ve üçüncü basamak kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerden toplanan veriler ışığında değerlendirilmiştir.

---

### III. BULGULAR VE TARTIŞMA

Zonguldak il merkezinde görevli kadın ve erkek hemşirelerin stres düzeylerinin etkin bir şekilde yönetilmesi amacıyla yürütülen araştırmada elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

#### A. Cinsiyete Göre

Araştırma grubunda yer alan hemşirelerin cinsiyete göre puanları incelendiğinde, aşırı iş yükü, rol çatışması, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar, sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği boyutlarında kadınların ölçek skor puan ortalamasının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, rol belirsizliği, sorumluluk, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılmama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik boyutunda ise erkeklerin ölçek skor puan ortalamasının kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 1:Hemşirelerin Cinsiyetine Göre VOS-D Anketinden Aldıkları Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

STRES FAKTÖRLERİ	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	P
<b>Stresörler</b>							
Aşırı İş Yüğü	Kadın	167	<b>3.49</b>	0.61	189	1.263	.208
	Erkek	24	3.32	0.68			
Rol Belirsizliği	Kadın	167	2.20	0.67	189	.532	.596
	Erkek	24	<b>2.28</b>	0.59			
Sorumluluk	Kadın	167	3.38	0.74	189	.334	.739
	Erkek	24	<b>3.43</b>	0.54			
Rol Çatışması	Kadın	167	<b>2.95</b>	0.78	189	.761	.447
	Erkek	24	2.81	0.81			
İş Yerinden Ayrılamama	Kadın	167	3.24	0.49	189	.262	.793
	Erkek	24	<b>3.27</b>	0.50			
İşle İlgili Karar Sürecine Katılamama	Kadın	167	2.62	0.68	189	.960	.339
	Erkek	24	<b>2.77</b>	0.60			
İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik	Kadın	167	<b>1.66</b>	0.65	189	.470	.639
	Erkek	24	1.59	0.66			
Gelecek Belirsizliği	Kadın	167	2.52	0.67	189	.430	.667
	Erkek	24	<b>2.59</b>	0.68			
<b>Psikolojik Gerginlikler</b>							
İş Doyumunda Eksiklik	Kadın	167	2.30	0.74	189	.143	.886
	Erkek	24	<b>2.33</b>	0.91			
İş Konusunda Kaygılanma	Kadın	167	<b>2.06</b>	0.50	189	.883	.378
	Erkek	24	1.96	0.51			
Psikolojik Yakınmalar	Kadın	167	<b>2.17</b>	0.38	189	2.281	<b>.024*</b>
	Erkek	24	1.97	0.43			
<b>Sağlık Sorunları</b>							
Sağlık Yakınmaları	Kadın	67	<b>1.72</b>	0.43	189	2.403	<b>.017*</b>
	Erkek	4	1.50	0.33			
<b>Sosyal Değişkenler</b>							
Şef Destek Eksikliği	Kadın	167	<b>2.33</b>	0.47	189	.099	.921
	Erkek	24	2.32	0.50			
İş Arkadaşlarından Destek Eksikliği	Kadın	167	<b>2.03</b>	0.47	189	.943	.347
	Erkek	24	1.93	0.53			

\*p<.05 \*\*p<.01



Tablo 1'deki t puanları incelendiğinde; psikolojik yakınmalar [ $t_{(189)} = 2.281, p < .05$ ] ve sağlık yakınmaları [ $t_{(189)} = 2.403, p < .05$ ] alt boyutlarında hemşirelerin VOS-D puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, rol çatışması, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği boyutlarında ise elde edilen puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

**Tablo 2: Çalışanların Cinsiyete Göre Stres Düzeyleri**

<b>Faktör Grupları</b> (1-4) 1-2 Arası düşük 2-3 arası Orta 3-4 arası Yüksek (1-5) 1-2 Arası düşük 2-3.3 arası Orta 3.3-5 arası Yüksek + (Daha yüksek)	<b>KADIN</b>	<b>ERKEK</b>
Aşırı İş Yükü (1-5)	<b>Y</b>	<b>O</b>
Rol Belirsizliği (1-5)	<b>O</b>	<b>O+</b>
Sorumluluk (1-5)	<b>Y</b>	<b>Y+</b>
Rol Çatışması (1-5)	<b>O+</b>	<b>O</b>
İş Yerinden Ayrılamama (1-4)	<b>Y</b>	<b>Y+</b>
İşle İlgili Karar Sürecine Katılamama (1-4)	<b>O</b>	<b>O+</b>
İşin Gerekliliğine İnanmada Eksiklik (1-4)	<b>D+</b>	<b>d</b>
Gelecek Belirsizliği (1-5)	<b>O</b>	<b>O+</b>
İş Doyumunda Eksiklik (1-5)	<b>O</b>	<b>O+</b>
İş Konusunda Kaygılanma (1-4)	<b>O</b>	<b>d</b>
Psikolojik Yakınmalar (1-4)	<b>O</b>	<b>d</b>
Sağlık Yakınmaları (1-4)	<b>D+</b>	<b>d</b>
Şef Destek Eksikliği (1-4)	<b>O+</b>	<b>O</b>
İş Arkadaşları Destek Eksikliği (1-4)	<b>O</b>	<b>d</b>

Tablo 2’de Araştırma grubunda yer alan personelin cinsiyetine göre hissettikleri örgütsel stres puanları 14 faktör grubunda 4 ve 5’li likert ölçeklerine göre gruplandırılmıştır. Faktör gruplarında cinsiyete göre hissedilen örgütsel stres düzeyi düşük, orta ve yüksek olarak gruplandırılmıştır. Aynı düzeyde hissedilen stres seviyelerinden daha yoğun hissedilen (+) olarak işaretlenmiştir. Genel stresörlerde erkek hemşirelerin stres seviyeleri daha yüksek ölçülmüştür. Kadınların erkeklere oranla psikolojik gerginlikler, sağlık yakınmaları ve sosyal değişkenler stres gruplarında, stres seviyesi daha yüksek ölçülmüştür.

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Zonguldak ilinde faaliyet gösteren 4 hastanede görevli hemşirelerin oluşturduğu araştırma evreninden seçilen örneklem grubuna, VOS-D örgütsel stres ölçüm anketi uygulanmıştır. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre farklılıkları temelinde, örgütsel stres faktörlerinden etkilenme düzeylerini ölçme, karşılaştırma çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım %70,7 oranındadır. Anketi yanıtlamayanların özellikleri, genel gruptan farkları ve yanıtlanmama gerekçeleri konusunda bilgi edinilememesi çalışmanın kısıtlılıklarından biridir. Aralık 2009 tarihinde gerçekleştirilen araştırmanın örneklem grubunu, Zonguldak ilinde görev yapan 191 hemşire oluşturmuştur. Yapılan çalışmada, stresörler, sosyal değişkenler, psikolojik gerginlikler ve sağlık yakınmalar ana başlıkları altında yer alan 14 stres faktörünün etkileri, hemşireler üzerinde ölçülerek karşılaştırılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin, araştırma kapsamında yer alan 14 örgütsel stres faktörü temelinde cinsiyetlerine göre etkilenme dereceleri ölçülmüştür. Her faktör grubunda hissedilen stres derecesi, kadın ve erkek olarak ölçülmüştür. Araştırma grubunda yer alan hemşirelerin cinsiyete göre puanları incelendiğinde, aşırı iş yükü, rol çatışması, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar, sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği ve iş arkadaşlarından destek eksikliği boyutlarında kadınların ölçek skor puan ortalamasının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, rol belirsizliği, sorumluluk, iş yerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılamama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik boyutunda ise erkeklerin ölçek skor puan ortalamasının kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Cinsiyet değişkeninin stres üzerine etkisi tartışmalıdır. Bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin stres düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bazı araştırmalar kadınların, bazı araştırmalarda erkeklerin örgütsel stresi daha yoğun yaşadığını göstermektedir. Cinsiyetle stres arasında ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalarda bulunmaktadır. Yapılan çalışmada yıllarca kadınlara özel bir meslek olarak algılanan hemşirelik mesleği, insan hayatı söz konusu olduğu için sıfır hata oranında çalışması zorunlu olan ve sürekli yoğun stresli olarak davranan hasta ve hasta yakınları ile iletişim halinde olması gereken bir meslek grubudur. Aynı zamanda her zaman doktorlara karşı sorumlu olarak çalışmakta olan hemşirelik mesleğini icra etmeye başlayan erkek hemşirelerin toplum gözündeki imajı ve hastalara karşı sorumluluğunun tepkimelerinin ölçülmesi açısından da araştırmanın literatüre katkısı olacaktır. Araştırmada hemşirelik mesleğinin ana unsurları dikkate alındığında erkek hemşirelerin daha yoğun stres yaşadığı gözlenmiştir. Bunun yanında mesleğin ana unsurları dışındaki psikolojik yakınmalar, sağlık yakınmaları ve sosyal değişkenler gibi stres gruplarında ise kadın hemşirelerin erkek hemşirelere oranla daha yoğun stres yaşadığı ölçülmüştür. Erkeklerin hemşirelik mesleğinde yeni olmasının getirdiği toplum baskısı ve hasta, yakınları ve doktorlara karşı sorumlulukla yeni karşılaşması sonucu karşılaştıkları yoğun stres yaşamaları doğal bir sonuç olarak yorumlanabilir. Bunun yanında psikolojik, sağlık yakınmaları ve sosyal boyutlarda erkek hemşireler cinsiyetlerinin getirdiği avantaj kadınlara oranla dirençli olmaları nedeniyle daha az oranda stres yaşamaktadırlar. Erkeklerin daha dirayetli olduğu bu stres gruplarında, hemşirelik mesleğine zamanla katkı yapabilecekleri görülmektedir.

Bu çalışmanın sonucunda da literatürdeki diğer birçok çalışma gibi cinsiyet değişkeninin örgütsel stres üzerindeki etkisi değişkenlik göstermiştir. Çalışma sağlık sektöründeki hastanelerde çalışan hemşirelerin cinsiyet değişkeni temelinde örgütsel stresten etkilenme derecelerinin ölçümü adına literatüre katkı sağlayacaktır. Çalışma, diğer çalışmalarda bulunan stres düzeylerindeki farklılıkların ve benzerliklerin karşılaştırılması açısından da katkı sağlayacaktır. Araştırmanın yapıldığı dönemde çıkan sonuçlara göre personelin stres düzeylerini azaltıcı tedbirler alınabilecek ve periyodik olarak stres ölçülerek gerekli iyileştirme çalışmaları yapılabilecektir. Akademisyenler çalışmalarında bu verileri kullanabilir ve konuyu farklı çerçevelerden ele alabilirler. Yöneticiler, personelin yaşadığı olumsuz stresi ortadan kaldırmak

---

adına, araştırma verilerini kullanabilir ve gerekli iyileştirme çalışmalarını yaparak personelin stres düzeylerini optimum seviyede tutabilirler.

#### **KAYNAKÇA**

- ATAMAN Göksel (2002); İşletme Yönetimi Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar, 2. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- ASLAN Salih, Aslan. R. O., Alparslan. Z. N., Gürkan. S. B. ve Ünal. M. (1997). Hekimlerde Tükenmede Cinsiyetle İlişkili Etkenler. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı:2. (132-136).
- CAM, Erdem (2004); Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar, <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewArticle/71/11>. 01.2013.
- CAN Halil (2005); Organizasyon ve Yönetim, 7. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cannon, W. B. (1932); In: The Wisdom of the Body. p 24. W. W. Norton, New York
- CEMALOĞLU Şahin (2007); Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:15 No:2, 465-484, Kastamonu
- CUNNINGHAM, J. Barton (2000); Stress Management Sourcebook, McGraw-Hill Professional Released.
- ÇOKLUK, Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- DOLUNAY, A. B. (2001). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret- Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde tükenmişlik Durumu Araştırması. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ERDOĞAN İlhan (1996); İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul
- FREW Erin J. (2000); Stressors, Strain, and Spirituality At Work, Unpublished PhD Thesis, New Mexico State University, New Mexico,

- 
- GARDINER, M. and Tiggemann, M. (1999), Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male and female dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72: 301–315
- GÜÇLÜ Nezahat (2001); *Stres Yönetimi*, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, 91-109.
- GÜMÜŞTEKİN Gülten Eren ve A. Bircan Öztemiz. (2004); “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, Sayı:23, ss.61
- GÜMÜŞTEKİN Gülten Eren ve Fikret Gültekin (2010); *Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 20, Nisan, Mayıs. Haziran, 1-21.
- GÜNDÜZ, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması. 20 Aralık 2004’ De Internet’ten Elde Edilmiştir: Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler\_Dosyalar\Ç\_Ü\_ Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler.Htm
- GÜNEY Salih (2008); *Davranış Bilimleri*, 4. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- İLGAR Özlem (2001); “Örgütsel Stresin Çalışan kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa çıkma Yolları” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- KARASAR, N. (1991); *Bilimsel Araştırma Teknikler*, Ankara, Sanem Yayıncılık.
- KHAN, A., (2005); *Matching People with Organizational Culture*. Business Management Group, Inc[Online] Available at: [http://www.themanager.org/HR/catching\\_People\\_with\\_Organizational\\_Culture.pdf](http://www.themanager.org/HR/catching_People_with_Organizational_Culture.pdf). (Accessed 15 Feb 2010).
- MCSHANE S.L. & M.A. Von Glinow (2008); *Organizational Behavior (Fourth Edition)*. McGraw-Hill, Boston.
- NUNNALLY, J. C. (1978); *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.,01
- ÖRNEK Ali Şahin ve Şule Aydın (2006); *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- ÖZMUTAF Nezh Metin (2006); “Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım” *E.Ü. Su Ürünleri Dergisi* 2006, Cilt 23, Sayı (1-2): 75–81
- ÖZTÜRK Azim (1994); *Değişim Yönetimine Çağdaş Yaklaşım: Örgüt Geliştirme*, Noel Kitabevi, Adana.

- 
- PAMELA Robbins Stephen ve Timothy A. Judge (2009); *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, London.
- ROUT Usha (2002); *R. Stress Management for Primary Health Care Professionals*. Hingham, MA, USA: Kluwer Academic Publishers, 2002. p 18).
- RİCHARDSEN Astrid M ve Burke Ronald J. (2009), Occupational stress and job satisfaction among physicians: Sex differences, *Social Science & Medicine*, Volume 33, Issue 10, Pages 1179-1187
- SÖKMEN, Alptekin (2005); Konaklama İşletmelerinde Yöneticilerin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adanada Ampirik Bir Araştırma. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi Güz, 1:1-27
- SWANSON, V., Power, K. ve Simpson, R. (1996), A comparison of stress and job satisfaction in female and male GPs and consultants. *Stress Med.*, 12: 17–26.
- THOMPSON Neil, Steve Straddling, Michael Murphy and Paul O’Neill (1996); “Stress and Organizational Culture”, *British J. Social Work*, 26, 647-665.
- TUTAR Hasan (2000); *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul.
- TÜRK Meral (1997); ‘Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) “Seri Üretim, Sürekli Üretim Teknolojileri ile Hizmet Sektöründe” Uygulanması, *Toplum ve Hekim*, Cilt 13, Sayı:2, Mart-Nisan 1998, Stres ve İş, *Toplum ve Hekim*, Cilt 14, Sayı:2, Mart-Nisan 1999.
- YILMAZ Abdullah ve Süleyman Ekici (2006); “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma,” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 31-58.
- YÜKSEL Öznur (2004); *İnsan Kaynakları Yönetimi 5. Baskı*, Gazi Kitabevi, Ankara.