

Ankara İlinde Çalışan Sağlık Kurumları Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi*

Nazan TORUN¹ ve Perihan ŞENEL TEKİN²

¹Kamu Hastaneler Kurumu Hizmetiçi Eğitim Birimi, Ankara, Türkiye
²Ankara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye
nazansf@gmail.com

Özet

Birçok farklı sektörde, kişilik özelliği ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmalarda, özellikle A tipi kişilik ile iş stresi ilişkisi kanıtlanmıştır. Sağlık sektörünün kendine has zorlukları düşünüldüğünde, bu zorluklarla mücadele eden sağlık kurumları yöneticilerinin, iş stresinden önemli ölçüde etkilendiği düşünülmektedir. Bu çalışmada, iş stresi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki, hastane yöneticileri açısından incelenmektedir. Araştırmanın evreni, Ankara ilinde görev yapan, 123 kamu sağlık kurumu yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket kullanılmıştır. Analizler sonucunda, yöneticilerin % 49'unun A Tipi kişilik özelliği gösterdiği ve hemen hepsinin stres yaşadıkları görülmüştür. Bu çalışmada, yoğun iş stresi yaşayan yöneticilerin, önemli ölçüde A tipi kişilik özelliği gösterdiği tespit edilirken, şartıcı şekilde stres ile sosyo-demografik özellikler arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş stresi, A Tipi Kişilik, Sağlık Kurumları Yöneticisi

Evaluation of Job Stress and Personality Characteristics of Healthcare Facilities Manager in Ankara

Abstract

In many sectors, the relationship between personality characteristics and job stress were investigated. In these studies, especially the relationship between job stress with Type A personality has been proven. Given the unique challenges of the healthcare industry, medical institutions managers who deal with these challenges, it is believed that significantly affected by job stress. In this study, the relationship between job stress and personality traits, in terms of hospital administrators are examined. Research population, who served in Ankara, consists of 123 public health facility managers. In this research as a method of data collection, surveys were used. The results of the study, 49% of managers is shown that Type A personality and it was found that almost all experience stress. In this study, while it was found that type A personality with managers experienced considerable job stress, surprisingly, there is no relationship between the stress and socio-demographic characteristics.

Keywords: Job stress, A Type Personality, Healthcare Facility Manager

* Bu çalışmanın, Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'nun 31.10.2013 Tarih, 157 Toplantı ve 873 Karar sayısı ile etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Giriş

Günümüzde evrensel bir fenomen olan stres ve iş stresi tüm sektörlerde çalışanları ve yöneticileri etkileyen önemli bir durumdur. Birçok araştırmacının da ilgisini çeken konu, özellikle yönetim literatüründe iş stresi olarak ele alınmış ve strese sebep olan faktörler, çalışanlar üzerindeki etkileri ve stres yönetimi açısından incelenmiştir (Arsenault ve Dolan, 1983). Tüm sektörler açısından önemi olan stres, sağlık sektörü ve sağlık sektörü yöneticileri açısından da incelenmesi gereken önemli bir konu olmuştur. Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, kısaca bireyin tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki (Steers, 1981) olarak tanımlanmakta ve bireyle çevresi arasında zayıf bir uyumun varlığını göstermektedir (Aytaç, 2002). Literatürde iş stresi ve bu strese sebep olan faktörler incelendiğinde bazı çalışmalarda örgüt yapısına (Kirkcaldy ve ark., 1995; DeFrank ve Cooper, 1987; Parker ve ark., 1983), bazılarında işin yapısına (Noblet, 2003; Noblet ve LaMontagne, 2006; Noblet ve ark., 2006; Arsenault ve Dolan 1983) bazılarında ise çalışanın kişilik özelliklerine (Aktaş, 2001; Srivastava, 2009) odaklanıldığı görülmektedir.

Günlük hayatın bir parçası olarak değerlendirilen stres yeni bir olgu değildir. Kurumsallaşma ve sanayileşme, çalışanların hem bedensel hem psikolojik yönden etkilenecekleri koşullar yaratmaktadır. Bu şartların sürekliliği de bireylerin kalıcı bozukluklar ve uyum sorunları yaşamasına neden olur.

İş Stresi ve Kişilik

İş hayatı çalışanın yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Kişi zamanının önemli bir kısmını iş ortamında ve çalışma arkadaşları ile beraber geçirmektedir. Her ne kadar çalışanlar işlerini yaparken mutlu ve huzurlu olmak isteseler de iş ortamı her zaman strese elverişli yerlerdir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de görülen kurumsal yeniden yapılanmalar, yasal değişiklikler, sosyo-ekonomik sorunlar hem kamu kesimi, hem de özel kesim çalışanlarının iş stresi yaşamasına neden olmaktadır. Çalışan üzerinde stres yaratan bu koşullar değişmediği sürece stres ve stresin olumsuz etkisi hem çalışanları hem de yöneticileri ve kurumları önemli ölçüde etkileyecek boyutlara gelmektedir. İş stresi ise çoğunlukla kişinin tüm yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlık çalışanları ile ilgili yapılan bir çalışmada stresin baş ağrısı, gerginlik, gastrit, ülser ve uyku düzensizliği gibi sağlık sorunlarına neden olduğu bildirilmiştir (Isikhan ve ark., 2004). Bir diğer araştırmada kamuda çalışan kadın memurların çalışma koşullarından dolayı stres yaşadığı ve buna bağlı olarak da baş ağrısı, gerginlik, gerilim, sosyal ilişkilerde sorun, motivasyon eksikliği ve verimsizlik gibi sonuçlarla karşılaştıkları belirtilmektedir (Cam, 2006). Bu çerçevede iş yaşamında yapılacak çalışmalardan elde edilecek sonuçların, destek hizmetlerinin yerinde ve zamanında verilebilmesini sağlayacaktır.

İş stresinin ortaya çıkmasının çeşitli nedenleri olabilir. Örneğin stres kurumun içinden, dışından, gruplardan ve çalışanların kendilerinden kaynaklanabilir (Aktaş, 2001; Aktaş, 2001; Srivastava, 2009; Kobasa, 1982; Cohen ve Edwards, 1989). Bir işte bireyden pek çok şey ya da çok az şey istenmesi stres yaratabilir. Aşırı sıcak, gürültü, ışık, ya da çok az sorumluluk, çok fazla ya da az iş, aşırı veya az denetim insanlarda strese neden olabilir. Ayrıca stres bireyden bireye farklılıklar gösterebilir. Yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Kısaca stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgudur (Aytaç, 2002; Srivastava, 2009).

Strese sebep olan kurumsal faktörler arasında rollerde belirsizlik, rol çatışması, kişilerarası çatışma, sorumluluk, kararlara katılım, iş güvenliği, işini kaybetme korkusu, yönetim tarzı, fiziki ortam ve çevre koşulları, iş yükü, zaman baskısı, kariyer engeli, gelir yetersizliği, sınırlı gelişme olanakları, ayrımcılık, rekabet sayılmaktadır (Srivastava, 2009; Aktaş, 2001). Burada sayılan stres kaynaklarından özellikle sorumluluk, yönetici pozisyonunda çalışanlar için önemli bir stres kaynağıdır (Aktaş, 2001; Özçelik ve ark., 2012). Doğası gereği büyük oranda sorumluluk üstlenmesi gereken yöneticiler hesap verme ve başka insanların sorumluluğunu üstlenme durumunda daha fazla gerginlik yaşamaktadır.

İş stresi ile ilgili literatür incelendiğinde iş stresinin kurumsal koşullar ve bireysel faktörlerle ilişkisi konusunda bir çok çalışma olduğu görülmüştür (Arsenault ve Dolan, 1983; Cohen ve Edwards, 1989; Hobfoll, 1989). İnsanların yaşantısını derinden etkileyen strese karşı belirli bir bilinç ve anlayış geliştirilmesi onun yönetilmesini kolaylaştıracaktır (Kobasa, 1982; Kobasa ve ark., 1981; Kobasa, ve ark. 1982; Kobasa ve Puccetti, 1983). Strese daha yatkın kişilik özelliğine sahip olan birey tutum ve davranışlarında daha dikkatli olacak, ona karşı çeşitli önlemler alacaktır. Stres oluşturan kişilik yapısının ne olduğunun bilinmesi, bunlara karşı alınacak önlemlerin de neler olabileceğine ışık tutacaktır (Hobfoll, 1989).

A Tipi Kişilik ve Stres

Stresin kişilerde çeşitli sorunlar yaratması yanında kişilik özelliklerinin de stres kaynağı olduğu söylenebilmektedir (Aktaş, 2001). İş stresinin kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Kişilik bir kişinin veya kişilerin girdikleri davranışlarının yapısal ve dinamik özelliklerini gösterir. Bu kapsamda yapılan çalışmalar A Tipi kişilik üzerine yoğunlaşmaktadır.

A tipi ve B tipi kişilik ilk olarak iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından tanımlanmıştır. Muayene bekleme odasının sandalyelerini tamir eden döşemecinin sandalyelerin çoğunun sadece önden yırtıldığını söylemesi ile iki kardiyolog kalp hastalarının çoğunun endişeli olduklarını fark ederler. Bu gözlemlerle başlayan çalışmalarını klinik uygulamalarla destekleyen Friedman ve Rosenman hastaların iki farklı davranış modeli gösterdikleri sonucuna varmışlardır. Bu araştırmalar onları iki farklı kişilik tipi olduğu sonucuna götürmüştür (Griffin ve Moorhead, 2011).

Friedman ve Rosenman'a göre A tipi davranış biçimine sahip birey agresif, sabırsız ve çok fazla işe yöneliktir. Pek çok güdüye sahiptir ve mümkün olduğu kadar çok kısa sürede ve mümkün olduğu kadar fazla başarılı olmak ister (Griffin ve Moorhead, 2011). A tipi davranış biçiminin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Baltaş ve Baltaş, 2000):

Hareketlilik: A tipi davranış biçimini benimsemiş bir kişinin kesin bir konuşma tarzı vardır. Bu kişiler konuşmalarını belirli bir noktaya yönelik sürdürürler ve bazı kelimelere aşırı vurgu yaparlar, sık ve kuvvetli jestlerle konuşurlar. Cümleler arasında kuvvetli nefes aralıkları bulunur.

Dürtü ve ihtiras: A tipi davranış biçimine sahip kişiler, kendileri ve başkaları için yüksek bir beklenti düzeyi koyar ve bunun gerçekleşmemesi durumunda büyük ölçüde rahatsızlık duyarlar. Bu kişiler başarıların az ve kısa mutluluk verdiği, harekete yönelik insanlardır.

Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları: A tipi davranış biçimi içindeki birey, kendisi ve başkalarıyla sürekli bir yarış içindedir. Kendilerini zaptetmek için gösterdikleri gayrete rağmen, düşmanlık ve öfke gibi duygular ve davranışları kolayca ortaya çıkabilir.

Tek Açılı Kişilik: A tipi davranış biçimine sahip bir kişi, çoğunlukla kendisi ile meşgul ve benmerkezcidir. Bu kişiler büyük çoğunlukla, hayatın diğer cephelerini ve ailelerini ihmal edecek ölçüde kendilerini işlerine vermişlerdir. A tipi kişiliğe sahip kişiler bir arkadaşlarını ziyarete veya doktora gittikleri zaman bile telefonla iş görüşmesi yaparlar. Doktora çok seyrek olarak giderler.

A Tipi kişilikler çoğunlukla geçimi zor insanlardır. Çevrelerindeki insanların problemleriyle vakit kaybetmek istemedikleri için çevrelerine sevimsiz göründükleri çok olur. Sevilmek yerine kendilerine saygı gösterilmesini tercih ederler. Bu kişiler işten çıkarılmışsa, bu hiçbir zaman kişisel başarısızlık sebebiyle olmayıp, iş arkadaşları veya amirlerle olan kişilik çatışması nedeniyle (Baltaş ve Baltaş, 2000).

Üst düzeydeki yöneticilik pozisyonları için yapılan mücadelelerde, çok kere A tipi kişilikler, B tipi kişiliklere yenilirler. Çünkü içinde buldukları şiddetli rekabet duygusu ve ihtiras görüş alanlarını daraltır, zekâlarından gerektiği ölçüde yararlanmalarını engeller. Günler içinde alınması gereken bir karar, hızla birkaç dakika içinde alınabilir. Bu durum da taktik ve stratejik hataların ortaya çıkmasına sebep olabilir (Baltaş ve Baltaş, 2000). Ancak B tipi kişinin A tipi kişiden daha çok ya da daha az başarılı olduğu söylenemez (Moorhead ve Griffin, 2011). Friedman ve Rosenman insanların tamamen saf bir şekilde A tipi ya da B tipi olamayacağını, bunun yerine bu iki tipten birine karşı daha fazla eğilimli olabileceklerini ifade etmişlerdir.

A tipi kişilik özelliklerinin iş stresinin ortaya çıkmasında önemli bir sebep olduğu birçok çalışmanın konusu olmuştur (Jamal, 1990; Frew ve ark., 1987; Srivastava, 2009; Parkes, 1994; Edwards ve ark., 1990). Caplan ve Jones (1975) yaşları ortalama 23 olan 73 erkek üzerinde yaptığı araştırmasında A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin iş yükleri ve anksiyete düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

A Tipi kişilik ve stres arasındaki ilişkiyi inceleyen bütün çalışmalarda yeni çalışmaların farklı ortamlarda ve yeni sosyal koşullarda tekrarlanması gereği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede farklı çalışma koşullarında gerçekleştirilecek çalışmalar sonucunda iş stresinin ve olumsuz sonuçlarının etkisini azaltacak önemli öneriler çıkacağı düşünülmektedir. Sağlık sektörünün kendine has zorlukları düşünüldüğünde bu zorluklarla mücadele eden sağlık kurumları yöneticilerinin iş stresinden önemli ölçüde etkilenen bir grup olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada iş stresi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki hastane yöneticileri kapsamında incelenmektedir. Yapılan çalışma ile yöneticilerin stresle kişilik yapısı arasındaki ilişkilerin irdelenmesi stresin yönetilebilmesine ve denetlenebilmesi çabalarına katkı sağlayarak, yöneticilerinin iş verimi artıracak ve buna bağlı olarak da hastane çalışanları ve sağlık hizmetinden yararlananların memnuniyeti yükselecektir.

Yöntem

Araştırmanın amacı, Ankara Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı sağlık tesislerinde görev yapan yöneticilerin yaşadıkları iş stresi ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve varsa bu ilişkinin değerlendirilmesidir. Çalışmada stres düzeyi yüksek veya düşük olan yöneticilerin ağırlıklı olarak hangi kişilik yapısında oldukları ve bireysel özellikleri ile (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) iş stresi arasındaki ilişki araştırılmaktadır.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, Ankara İl sınırları içinde Sağlık Bakanlığı, Kamu Hastaneler Birliği, Ankara 1 ve 2. Bölge içinde yer alan sağlık tesislerinde (Eğitim ve Araştırma Hastaneleri, Devlet Hastanesi, Dal Hastanesi ve Ağız, Diş Sağlığı Merkezleri) görev yapan yöneticiler (Bkz. Tablo 1) oluşturmaktadır. Bu kapsamda hastane yöneticisi, başhekim, başhekim yardımcısı, bakım hizmetleri müdürü, bakım hizmetleri müdür yardımcısı, idari ve mali hizmetler müdürü, idari ve mali hizmetler müdür yardımcısı, hastane hizmetleri ve sağlık otelciliği müdürü ve hastane hizmetleri ve sağlık otelciliği müdür yardımcılarında oluşan 334 yöneticiye anket ulaştırılmıştır. Gönüllülük esasıyla uygulanan anketlerden 123 tanesi cevaplandırılmıştır.

Tablo 1. Ankara İli Birinci Ve İkinci Bölge Kamu Hastaneleri Birliğine Bağlı Sağlık Tesislerinde Görev Yapan Yöneticilerin Unvanlarına Göre Dağılımları.

| Genel Sekreterlik | Sözleşme Unvanı | Kişi Sayısı |
|---|--|-------------|
| Ankara 1.Bölge Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği | Hastane Yöneticisi | 13 |
| | İdari ve Mali İşler Müdürü | 14 |
| | Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü | 14 |
| | Hasta Hizmetleri ve Sağlık Otelciliği Müdürü | 6 |
| | Baştabip | 13 |
| | Baştabip Yardımcısı | 50 |
| | Müdür Yardımcısı | 36 |
| | Toplam | 146 |
| Ankara 2.Bölge Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği | Hastane Yöneticisi | 17 |
| | İdari Ve Mali İşler Müdürü | 24 |
| | Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü | 18 |
| | Hasta Hizmetleri Ve Sağlık Otelciliği Müdürü | 8 |
| | Baştabip | 20 |
| | Baştabip Yardımcısı | 54 |
| | Müdür Yardımcısı | 47 |
| | Toplam | 220 |
| Toplam | | 334 |

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yöneticilerin demografik ve kişisel bilgileri, ikinci bölümde “İş Stresi Ölçeği” ve son bölümde ise kişilik özelliğini ölçen ifadeler yer almaktadır. Dr. Suzanne Haynes tarafından Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi’nde çalışan kadınlar ve erkekler üzerinde uygulanmış olan İş Stresi Ölçeği, Aktaş (2001) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak Ankara’da 100’den fazla işçi çalıştıran 40 işyeri sahibine 15 gün arayla uygulanmış ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir.

“Kişilik Özelliği Tarama Testi” 7 sorudan oluşan 8 dereceli bir ölçektir. Bu test kişilik tipini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçekte yüksek puan, A tipi kişilik özelliğini göstermektedir. Ölçek sonucu elde edilen toplam puan 3 ile çarpılarak değerlendirme yapılmaktadır (En yüksek puan 168, en düşük puan 21’dir). Kişilik özelliği belirlenirken elde edilen puanlar 100’den fazla ise A tipi kişilik, 100’den az ise B tipi kişilik olduğuna hükmedilmektedir (Aktaş, 2001).

Araştırma anketlerinin uygulanabilmesi için öncelikle araştırmanın yapılacağı kurum olan Kamu Hastaneler Kurumu’ndan gerekli izinler, daha sonra ise Ankara Üniversitesi Bilimsel Etik Kurulu’ndan Etik Kurul Raporu alınmıştır. Anket uygulamasında gerek yazılı gerekse sözlü olarak anket uygulanan kişilere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş ve gönüllülük esası ile anketler uygulanmıştır. Anketleri doldururken kimliklerini belirtmemeleri istenmiş ve anketle toplanan verilerin araştırma dışında kullanılmayacağı konusunda bilgi verilmiştir. Anketler yöneticilere öncelikle online anket formu olarak gönderilmiştir. Ancak anket cevaplama oranının sayıca az olması nedeniyle daha sonra eposta yolu ile ve araştırmacılar tarafından doğrudan ulaştırılarak, Temmuz-Eylül 2013 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Araştırmada yer alan verilerin analizinde “SPSS 13.0 for Windows Paket Programı” kullanılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik (Cronbach’s alpha) değeri .90 olarak bulunmuştur. Araştırmada yer alan verilerin analizinde frekans ve yüzde; hipotezlerin analizinde ise, pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırmada toplanan veriler analiz edildikten sonra ortaya çıkan tanımlayıcı bulgular Tablo 2’de verilmektedir. Bu bulgulara göre araştırmaya katılan yöneticilerin %54’ü (n=66) 2. Genel Sekreterlik bölgesinde; %57’si (n=70) Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapmaktadır. Yöneticilerin %71’i (n=87) 1 yıldır aynı kurumda; %40’ı (n=49) ise toplam 1 yıldır yöneticilik yapmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticilerin %57’si (n=70) erkek; %56’si (n=69) 30-40 yaş arasında; %50’si (n=61) lisans eğitilmiş diğer %50’si (n=60) ise lisansüstü eğitim almıştır. Yöneticilerin % 93’ü (n=115) evli; % 73’ü (n=89) 3-5 çocuk sahibi; %56’sı (n=69) 16 yıl ve üzeri süredir evli ve %56’sının (n=69) aylık kişi başı geliri 3000-3999 Lira kadardır.

Tablo 2. Yöneticilerin Sosyo-Demografik Durumlarına Ait Tanımlayıcı Bulgular

| | Sayı | % |
|--|------------|------------|
| Hastanenin Bulunduğu Genel Sekreterlik Bölgesine Göre Dağılım | | |
| 1. Bölge | 57 | 46 |
| 2. Bölge | 66 | 54 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Görev Yapılan Hastane Grubuna Göre Dağılım | | |
| Eğitim ve Araştırma Hastanesi | 70 | 57 |
| Devlet Hastanesi | 25 | 20 |
| Dal Hastanesi | 15 | 12 |
| ADSM | 13 | 11 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Aynı Kurumda Yaptığı Yöneticilik Süresine Göre Dağılım | | |
| 0-1 Yıl | 87 | 71 |
| 2-5 Yıl | 14 | 11 |
| 6 Yıl ve Üzeri | 22 | 18 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Toplam Yöneticilik Süresine Göre Dağılım | | |
| 0-1 Yıl | 49 | 40 |
| 2-5 Yıl | 28 | 23 |
| 6-15 Yıl Arası | 38 | 31 |
| 16 Yıl ve Üzeri | 8 | 6 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Cinsiyete Göre Dağılım | | |
| Kadın | 53 | 43 |
| Erkek | 70 | 57 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Yaşa Göre Dağılım | | |
| 25-29 Yaş | 18 | 15 |
| 30-35 yaş | 28 | 23 |
| 36-40 Yaş | 41 | 33 |
| 41-45 Yaş | 17 | 14 |
| 46-50 Yaş | 13 | 11 |
| 51-55 Yaş | 3 | 2 |
| 56-60 Yaş | 1 | 0,8 |
| 61 ve üzeri Yaş | 2 | 2 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Eğitim Durumuna Göre Dağılım | | |
| Lisans | 61 | 50 |
| Yüksek Lisans | 53 | 43 |
| Doktora | 9 | 7 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Medeni Duruma Göre Dağılım | | |
| Evli | 115 | 93 |
| Bekar | 8 | 7 |

| | | |
|--|------------|------------|
| Toplam | 123 | 100 |
| Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılım | | |
| Yok | 3 | 2 |
| 1-2 Tane | 12 | 10 |
| 3-5 Tane | 89 | 73 |
| 6 Tane ve üzeri | 19 | 15 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Evlilik Süresine Göre Dağılım | | |
| 1-5 Yıl arası | 8 | 7 |
| 6-15 Yıl Arası | 43 | 37 |
| 16-25 Yıl Arası | 52 | 45 |
| 26 Yıl ve Üzeri | 13 | 11 |
| Toplam | 116 | 100 |
| Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım | | |
| 3000-3999TL | 69 | 56 |
| 4000-4999TL | 10 | 8 |
| 5000-5999TL | 11 | 9 |
| 6000 TL ve üzeri | 33 | 27 |
| Toplam | 123 | 100 |
| Stres İle Baş Etme Konusunda Eğitim Alma Durumu | | |
| Evet | 60 | 49 |
| Hayır | 63 | 51 |
| Toplam | 123 | 100 |

Ankette sorulan sorulardan bir diğeri ise araştırmaya katılan yöneticilerin stres ve stres yönetimi ile ilgili eğitim durumlarıdır. Anketlere verilen cevaplardan yöneticilerin %50'sinin (n=60) stres yönetimi ile ilgili bilgi sahibi olmadığını görüyoruz (Bkz. Tablo 2).

Tablo 3. Yöneticilerin kişilik tipine göre dağılımları.

| Kişilik Tipi | N | % |
|---------------|------------|------------|
| B Tipi | 63 | 51 |
| A Tipi | 60 | 49 |
| Toplam | 123 | 100 |

Araştırma anketinde kişilik tipini belirlemeye çalışan sorulara verilen yanıtlardan yöneticilerin %51'inin (n=63) B Tipi, % 49'unun (n=60) ise A Tipi kişilik özelliği gösterdiği görülmektedir (Bkz. Tablo 3).

Tablo 4. Yöneticilerin stres düzeyine göre dağılımları.

| Stres Puanı | N | % |
|--------------------------------------|------------|------------|
| Düşük Stresli (12'den az) | 1 | 0,8 |
| Stresli (12-30) | 95 | 77 |
| Yüksek Stresli (30+) | 27 | 22 |
| Toplam | 123 | 100 |

Tartışma

Bu çalışmada hastane yöneticileri öncelikle iş stresi ve kişilik özelliği arasındaki ilişki açısından ele alınmış ve bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.329$; $p<.000$). Yönetim alan yazında da kişilik özellikleri iş stresini etkileyen en önemli bireysel değişken olarak tanımlanmaktadır. Belirli bir kişilik özelliğine sahip kişinin strese karşı eğilimi olduğu birçok çalışmada ele alınmıştır. Çalışmamızda elde ettiğimiz bu bulgu stres duymada kişisel farklılıkların önemli bir olgu olduğunu vurgulayan çalışmaları (Aytaç, 2002; Srivastava, 2009) destekler niteliktedir. Durna (2004)'nın stres ile kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi inceleyen 378 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin A ve B Tipi kişilik özellikleri ile stres düzeyleri arasında bir ilişki olduğu; stres düzeyi yüksek öğrencilerin büyük ölçüde A tipi kişilik özelliği gösterdiği görülmüştür. Yine benzer bulgular Aktaş (2001)'de bir kamu kuruluşunda çalışan üst düzey yöneticiler için de bulunmuştur. Bu çalışmada da yöneticiler arasında yoğun iş stresi yaşayan kişilerin önemli ölçüde A tipi kişilik özelliği gösterdiği tespit edilmiştir.

Işıkhan ve arkadaşları (2004) tarafından onkoloji alanında çalışan doktor ve hemşireler ile yapılan çalışmada, iş stresinin yaş, medeni durum ve iş deneyimi ile arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Strese sebep olan kurumsal faktörler arasında rollerde belirsizlik, rol çatışması, kişilerarası çatışma, sorumluluk, kararlara katılım, iş güvenliği, işini kaybetme korkusu, yönetim tarzı, fiziki ortam ve çevre koşulları, iş yükü, zaman baskısı, kariyer engeli, gelir yetersizliği, sınırlı gelişme olanakları, ayrımcılık, rekabet sayılmaktadır (Srivastava, 2009; Aktaş, 2001). Burada sayılan stres kaynaklarından özellikle sorumluluk, yönetici pozisyonunda çalışanlar için önemli bir stres kaynağıdır (Aktaş, 2001; Özçelik ve ark. 2012). Doğası gereği büyük oranda sorumluluk üstlenmesi gereken yöneticiler hesap verme ve başka insanların sorumluluğunu üstlenme durumunda daha fazla gerginlik yaşamaktadır.

Işıkhan ve arkadaşları (2004) iş stresinin yaş, medeni durum ve iş deneyimi ile arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Ancak bu çalışmada şaşırtıcı şekilde stres ve kişinin sosyo-demografik özellikleri arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç ve Öneriler

İş hayatında stres yaratabilen tüm faktörleri tamamı ile ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bazı kaynaklar çalışanın verimi için makul bir iş stresinin gerekliliğini de iddia etmektedir. İşle ilgili stresi önlemeye ve azaltmaya yönelik yöntemler örgütsel ve bireysel olarak iki başlık altında toplanabilir. Çalışma psikolojisinde üzerinde durulabilecek bazı yöntemler şöyle sıralanabilir (Aytaç, 2002): Çalışanların rollerinin yeniden tanımlanması, sosyal destek sağlama, aşırı iş yükünü ortadan kaldırma, çalışma koşullarını yeniden gözden geçirme, çalışanların kararlara katılımını artırma, çalışanların güven duygularını geliştirme, stresli personele danışmanlık hizmeti vermek.

Stresten uzaklaşmak için; olumlu alışkanlıklar edinmek, ayrıntılarla uğraşmamak, günlük, haftalık, aylık yapılacak işleri sıraya koymak ve önce zor ve sevimsiz işlere öncelik vermek, mükemmeliyetçilikten kaçınmak, yorucu ve zor işleri sabah saatlerinde yapmak, işe yoğunlaşmak, dinlenmek için kendine zaman ayırmak, bütün günü işle doldurmamak, teknolojinin (televizyon, bilgisayar, internet) esiri olmamak, kendine ve aileye zaman ayırmak, yıllık tatil yapmak, her gün yarım saat önce uykudan kalkmayı denemek, planlamaya önem vermek gibi çözümlerden yararlanılabilir.

Kaynaklar

- Aktaş, A. M., 2001. Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-43.
- Arsenault, A., Dolan, S. 1983. The role of personality, occupation and organization in understanding the relationship between job stress, performance and absenteeism. *Journal of Occupational Psychology*, 56(3), 227-240.
- Aytaç, S. 2002. İş Yerindeki Stres Kaynakları. *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt. 4. Sayı: 1.
- Baltaş, A., Baltaş, Z., 2000. Stres ve Başa Çıkma Yolları, 20. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Cam, E. 2006. Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *International Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Caplan, R. D., Jones, K. W. 1975. Effects of work load, role ambiguity, and type a personality on anxiety, depression, and heart rate, *Journal of Applied Psychology*; Dec75, 60 (6).
- Cohen, S., Edwards, J. R. 1989. Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder.
- DeFrank R. S., Cooper C. L. 1987. Worksite Stress Management Interventions:: Their Effectiveness and Conceptualisation. *Journal of Managerial Psychology*, 2(1), 4 - 10.
- Durna, U. 2004. Stres, A ve B Tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 11 (1).
- Edwards, J. R., Baglioni, A., Cooper, C. L. 1990. Stress, type-a, coping, and psychological and physical symptoms: a multi-sample test of alternative models. *Human Relations*, 43(10), 919-956.
- Frew, D. R., Bruning, N. S. 1987. Perceived organizational characteristics and personality measures as predictors of stress/strain in the work place. *Journal of Management*, 13(4), 633-646.
- Griffin R. W., Moorhead G. 2011. Organizational Behaviour: Managing People and Organizations. 10th Edt., Cengage Learning.
- Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Isikhan, V., Comez, T., Danış Z, M. 2004. Job stress and coping strategies in health care professionals working with cancer patients. *European Journal of Oncology Nursing*, 8(3), 234-244.
- Jamal, M. 1990. Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738.
- Kirkcaldy B., Cooper C. L., Ruffalo P. 1995. Work Stress and Health in A Sample of U.S. Police *Psychological Reports*, Volume 76, 700-702. doi: 10.2466/pr0.1995.76.2.700
- Kobasa, S. C. 1982. The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. *Social psychology of health and illness*, 4, 3-32.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., Courington, S. 1981. Personality and constitution as mediators in the stress-illness relationship. *Journal of Health and Social Behavior*, 368-378.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., Puccetti, M. C. 1982. Personality and exercise as buffers in the stress-illness relationship. *Journal of Behavioral Medicine*, 5(4), 391-404.

- Kobasa, S. C., Puccetti, M. C. 1983. Personality and social resources in stress resistance. *Journal of personality and social psychology*, 45(4), 839.
- Noblet, A. 2003. Building health promoting work settings: identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia. *Health Promotion International*, 18(4), 351-359.
- Noblet, A., LaMontagne, A. D. 2006. The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health Promotion International*, 21(4), 346-353.
- Noblet, A., Rodwell, J., McWilliams, J. 2006. Organizational change in the public sector: Augmenting the demand control model to predict employee outcomes under New Public Management. *Work & Stress*, 20(4), 335-352.
- Özçelik, N., Gülsün, M., Özçelik, F., Öztosun, M. 2012. Yöneticilerin Zaman Yönetimi Becerilerinin İş Stresi Üzerine Etkisi, *Anatolian Journal of Clinical Investigation*, 6, (4).
- Parker, D. F., DeCotiis, T. A. 1983. Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Parkes, K. R. 1994. Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress*, 8(2), 110-129.
- Srivastava, S. 2009. Effect of Type A Personality on Stress-strain Relationship: A Study on Private Sector Managers. *Management and Labour Studies*, 34(4), 582-595.
- Steers, R. M. 1981. *Introduction to organizational behavior*: Goodyear Publishing Company.