



2022, 7(2), 128-142

Örgütsel Stresin A ve B Tipi Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma

Examining Organizational Stress in Terms of Type A and Type B Personality Traits: A Study on Nurses

Zelal ÖZYILDIZ¹, Zeynep BÜYÜKKAYA¹

¹Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye

Özet

Amaç: Bu çalışma, hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin A ve B tipi kişilik yapılarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

Gereç ve Yöntem: Çalışma tanımlayıcı türde kesitsel bir saha araştırması olarak gerçekleştirilmiştir ve çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini sosyal medyada yer alan hemşire grupları ve hemşire profilleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise %95 güvenilirlik düzeyinde ve %5 hata payı ile 391 olarak belirlenmiştir. Araştırmadaki veriler 'Sosyo-Demografik Tanıtım Formu', 'Örgütsel Stres Ölçeği' ve 'Kişilik Özelliği Tanıma Testi' ile elde edilmiştir. Bununla birlikte 391 hemşireden çevrimiçi ortamda anket aracılığı ile veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel anlamlılık için $p \leq 0,05$ kabul edilmiştir.

Bulgular: Çalışmaya katılan hemşirelerin %73,1'ini (286) kadınlar, %26,9'unu (105) erkekler oluşturmaktadır. Katılımcı hemşirelerin 249'u (%63,7) 18-30 yaş aralığındadır. Geriye kalan 142 (%36,3) katılımcının yaş aralığı ise 30 yaş ve üzeridir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %33,5'i A tipi, %66,5'i ise B tipi kişilik özelliklerine sahiptir. A tipi kişilik özelliğine sahip hemşirelerin 109'u kadın ve 22'si erkektir. Geriye kalan 177 kadın ve 83 erkeğin ise B tipi kişiliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel stresin sosyal destek ve karar verme alt boyutları ile A ve B tipi kişilik türü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p \geq 0,05$). Örgütsel stresin iş yükü boyutu A ve B tipi kişiliğe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p \leq 0,05$). A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler B tipi kişilik özelliğine sahip bireylere oranla daha fazla iş yükü stresine

*Yazışma Adresi: Zelal Özyıldız, Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye

E-posta adresi: zelalozyildiz@baskent.edu.tr

Gönderim Tarihi: 24 Nisan 2022. Kabul Tarihi: 26 Temmuz 2022.

Yazar sırasına göre ORCID: 0000-0002-6561-6864; 0000-0003-0445-3704

sahiptirler. Beceri kullanımı boyutunun da A ve B tipi kişiliğe göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). A tipi kişilik yapısına sahip hemşirelerin beceri kullanımı açısından daha fazla stres yaşadığını söylemek mümkündür.

Sonuç: Strese yatkın koşullarda çalışan ve A tipi kişiliğe sahip olan hemşirelerin özellikle iş yükü ve beceri kullanımına bağlı stres düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Anahtar kelimeler: A ve B tipi kişilik, hemşirelik, stres

Abstract:

Objectives: This study was planned as descriptive study for determine whether the organizational stress levels of nurses differ according to type A and B personality structures.

Material and Methods: The study was carried out as descriptive cross-sectional field study and the relational survey method was used in the study. The population of the research consists of nurse profiles in social media. The sample of study was determined as 391 with 95% confidence level and 5% margin of error. The data in research were obtained with 'Socio-Demographic Introduction Form', 'Organizational Stress Scale' and 'Personality Trait Recognition Test'. In addition, data were collected from 391 nurses through online questionnaire. The collected data were analyzed using SPSS for Windows 22.0 program. $P \leq 0,05$ was accepted for statistical significance.

Results: Of nurses participating in the study, 73,1% were women and 26,9% were men. 33,5% of nurses in study had type A personality, 66,5% had type B personality. Of nurses with type A personality, 109 were female and 22 were male. The remaining 177 women and 83 men were found to have B type personality. No significant difference was found between the social support and decision-making sub-dimensions of organizational stress and A and B personality types ($p \geq 0,05$). The workload dimension of organizational stress shows a significant difference according to type A and B personality. Individuals with type A personality have more workload stress than individuals with type B personality. It was determined that the skill use dimension showed significant difference according to type A and B personality ($p \leq 0,05$). It is possible to say that nurses with type A personality structure experience more stress in terms of skill use.

Conclusion: It is seen that the stress level of nurses working in stress-prone conditions and having type A personality is especially high due to workload and skill use.

Key words: Nursing, stress, type A and B personality

© 2022 Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. Tüm Hakları Saklıdır.

1. Giriş

Her stres silinemez bir yara izi bırakır ve organizma stresli bir durumdan sağ çıkmanın bedelini biraz daha yaşlanarak öder.

Hans Selye

Stres temelde insanın kendisinde başlayan ve dış durumlara göre şekillenen, bireyi olduğundan farklı durumlar içinde bırakan ve bireyi fiziksel ve psikolojik olarak etkileyen modern çağın kaçınılmaz bir vebasıdır. Farklı sektörlerde çalışanların ortaklaştığı temel duygulardan biridir. Çalışma kolu ne olursa olsun bireyler az ya da çok stresli durumlar içinde bulunmakta ve kimi zaman kendi çabalarıyla kimi zaman profesyonel destek aracılığıyla bu kötü hissiyata neden olan durumdan kurtulmaya ve stresle yüzleşmeye çalışmaktadır.

Bireyler hayatlarının büyük bir bölümünü bir örgütün mensubu olarak ve o örgütü amaçlarına biraz daha yakınlaştırmaya çalışarak geçirmektedir. Stresin verimlilik üzerinde olumsuz bir etki yarattığı düşüncesi gündeme gelmeye başladığında, kavramın aslında bireyler üzerinden örgütsel yapıyı da etkilediği görüşü yaygınlaşmaya başlamış ve stres kavramı yönetim bilimi içinde cevaplanması gereken sorular ortaya çıkarmıştır. Bireyin performansında olumsuz etkiler bırakmakla birlikte bireyin içinde bulunduğu örgüt yapısını da etkileme eğiliminde olan stres, örgütsel amaçların gerçekleşmesi noktasında aksamalara, örgütsel aidiyetin sarsılmasına, işe devamsızlık ve kalitesiz hizmet sunumu gibi istenmeyen olaylara neden olabilmektedir. Stresin yönetilmesi ve mücadele biçimi olarak birey tarafından özümsemesi özelde bireyin genelde ise bağlı bulunduğu kurumun başarısını doğrudan etkileyecektir.

Stres her alanda kendini gösteriyor olmasına rağmen bazı alanlar işin doğası gereği strese daha açıktır. Özellikle sağlık sektöründe çalışan bireyler, hastanelerin diğer kurumlardan farklı işleyen yapısı ve hayati etkisi yüksek tedavi hizmeti sunumundan dolayı stresli durumlara maruz kalmada ön sıralarda yer almaktadırlar. Trafik kazası sonucunda hastanın kan içinde sedye ile getirilmesinden tutun da, doğum

sırasında yanlış giden olaylardan kaynaklı olarak bir bebeğin dünyaya gelemeyecek olduğunun düşüncesi dahi insanı farklı boyutlarda strese sokabilmektedir.

Selye (1976) çalışma koşulları açısından en stresli mesleklerden birinin hemşirelik olduğunu ifade etmiştir. Hekim ve hasta arasında birleştirici güce sahip olan hemşireler sağlık çalışanları arasında strese en fazla maruz kalan kesim olarak değerlendirilebilmektedir. Sever, hemşireler ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, stres kaynaklarını birden çok faktöre bağlayarak; verilen emeğin karşılığında alınan ücretin yetersizliği, kurumda bulunması gereken araç ve gereçlerin yetersizliği, nöbet sorunları ve çalışma saatlerinin uzunluğu şeklinde ifadelerde bulunmuştur (Sever, 1997).

Stresin oluşmasını tetikleyen önemli faktörlerden birinin de kişilik yapısı olduğu düşünülmektedir. İnsanın kendisi için yarattığı benlik olgusu olayları, durumları, zamanları ve kişileri farklı yorumlamasına neden olabilmektedir. Bireyin kendisiyle ve çevresiyle iletişimini etkileyen kişilik özellikleri, iş yaşamında da durumların olağan veya olağan dışı olarak algılanmasına sebebiyet vermektedir. Bazı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin diğer insanlara göre daha fazla stresli durumlara maruz kaldığı ve bununla bağlantılı olarak daha yüksek stres düzeyine sahip olduğu ifade edilmektedir. Çalışmada sağlık kurumları içinde önemli bir yeri olan hemşirelerin kişilik özelliklerine göre stres düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği incelenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel Stres

Stres günlük insan deneyimlerinin bir parçasıdır (Selye, 1976) ve Selye tarafından fizyolojik ve biyomedikal araştırmalarda ilk kullanımından bu yana birçok bilimsel tartışmanın konusu olmuştur (Koolhaas vd., 2011). 17. yüzyılda felaket, bela, dert, keder gibi anlamlarda kullanılan stres, 18. ve 19. yüzyıla gelindiğinde değişim ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişilere, organlara ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Güçlü, 2001).

Çeşitli içsel/dışsal talepler ve durumlardan dolayı organizma fizyolojik ve psikolojik gerilim yaşamaktadır (Özsoy, 2019). Stres, vücudun kendisinden doğan olumlu veya olumsuz herhangi bir talebe spesifik olmayan tepkisi olarak tanımlanır (Selye, 1976). Başka bir tanımda ise "kişinin çevresinden veya kendinden kaynaklanan fiziksel veya psikolojik etkilerden dolayı, davranışsal ve fiziksel değişime uğraması, organizmanın etkilenmesine neden olan önce psikolojik sonra da fiziksel etkisi görülen güç" şeklinde ifade

edilmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). Stres etkeni veya stres üreten faktör, normalliği yeniden sağlamak için düzeltilmesi gereken bir uyumsuzluk ortaya çıkarır (Selye, 1976).

Selye tarafından stresin kişiler üzerindeki etkisi "Genel Adaptasyon Sendromu (GAS)" olarak ifade edilen kavram ile açıklanmaktadır. Bu kavrama göre stresin kişilerde bıraktığı etki üç aşamada gerçekleşir. Bunlar alarm, direnme ve tükenmedir (Aktaş, 2001). Kavram GAS'tan geliştirilmesine rağmen, zamanla önemli ölçüde değişim ve gelişim göstermiştir. Artık sadece, sağlığa ve hayata yönelik tehditler gibi olumsuz yönleri değil, aynı zamanda mevcut çevreye uyum sağlama ve gelecekteki zorlukları öngörme gibi olumlu yönleri de içermektedir (Lu, Wei ve Li, 2021).

Kavram üzerine ilk olarak fizik ve mühendislik alanlarında daha sonraları ise tıp ve psikoloji gibi alanlarda incelemeler yapılmıştır. Verimlilik üzerine etkisinin de fark edilmesiyle, kurum içi davranışları araştırmak gibi nedenlerden dolayı yönetim biliminde de tartışılan bir konu haline gelmiştir (Aktaş, 2001; Aydın, 2004). Stres kavramı üzerine yapılan çalışmaların artmasına paralel olarak kavramın, yalnızca bireylerin davranışlarını ve sağlığını değil aynı zamanda organizasyon performansını ve imajını da etkileyen önemli bir faktör olduğu fark edilmiştir (Florea ve Florea, 2016). Örgüt açısından stres, yaşamın büyük bir kısmını iş yerinde geçiren bireyin içinde bulunduğu durumu anlatmak için kullandığı, daha çok duygusal, öznel öğeler ve deneyimlerle yüklü bir kavramdır (Aktaş, 2001). Örgütsel stres olarak tanımlanan bu kavram işin gereklilikleri, çalışanın yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları ile uyuşmadığında ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir (National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH], 1999). Gelinas, Fillion, Robitaille ve Truchon (2012)'in ifade ettiği üzere işyerinde yaşanan stres genellikle, çalışma ortamının taleplerinin çalışanın başa çıkma kaynaklarını aştığı durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların iş ortamında karşı karşıya kaldığı istenmeyen durumlar, onları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal açıdan etkilemekte ve yapılan işin iyilik derecesinde azalmalara yol açabilmektedir (Şahin, 2005). Örgütlerin başarılı bir kurum haline gelmesinde kritik bir konumda bulunan çalışanların başarıları ve verimlilikleri stres faktöründen doğrudan etkilendiği için işgörenlerin verimliliklerini fiziksel ve ruhsal problemler yaratarak engelleyen aşırı stresin ortadan kaldırılması bir tercihten ziyade bir zorunluluk olarak değerlendirilmeye başlamıştır (Aydın, 2004).

Her işin kendine özgü çalışma koşulları bulunmakla birlikte (Şahin, 2005), iş hayatında, çalışanlar üzerinde strese neden olan birçok psiko-sosyal faktör bulunmaktadır (Aydın, 2004). Şahin bu faktörleri

fiziksel ve yönetsel faktörler olarak ikiye ayırmıştır. Fiziksel kaynaklar; işyerinin yapılan işle uyumlu olmaması, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmayan bir ortam; yönetsel kaynaklar ise, kurumsal karar süreçlerine katılmama, yetkisizlik, rol belirsizliği ve ücret yetersizliği olarak sıralanabilir (Şahin, 2005). Sosyal psikoloji ve örgütsel iklim alanındaki araştırmalar, stresin, çalışanların işyerinde yüzleşmesi gereken farklı durumlar sonucunda (son tarih baskısı, dengesizlik ve güvensizlik, çalışma koşulları, meslektaşları ve denetçiler ve denetçilerle iş ilişkileri, örgütsel iklim vb.) ortaya çıkabildiğini ifade etmiştir (Florea ve Florea, 2016). Rizwan, Waseem ve Bukhari (2014)'ye göre işyerinde stres, çalışma ortamından ve bireyin özelliklerinden kaynaklanan belirsizlik, çatışma veya aşırı yüklenme gibi durumlardan dolayı ortaya çıkabilmektedir. NIOSH (1999), çalışma koşullarının iş stresine neden olan en önemli faktör olduğunu ve bununla birlikte bireysel faktörlerinde göz ardı edilmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Ward ve Abbey, bireylerin stres yaşama derecesinin, bireylerin algılarına ve durumlara verdikleri tepkilere göre değişeceğini ifade ederek stresin oluşumunun ana kaynağının birey olduğunu belirtmiştir (Ward ve Abbey, 2005). Palmer, Cooper ve Thomas (2004) geliştirdikleri İş Stresi Modeli'nde iş stresine neden olan 7 ana tehlikeyi; kültür, talepler, kontrol, destek, ilişkiler, rol, değişim olarak ifade etmiştir.

Çalışma yaşamındaki bazı stres kaynakları, fizyolojik ve psikolojik stres belirtilerinin yanı sıra, işe devamsızlık ve vaktinde gelmemek, çalışma arkadaşları ile uyumsuzluk, sorumsuzluk, işe karşı ilgisiz davranmak, düşük moral gibi örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilecek davranışsal stres belirtilerine de yol açabilmektedir (Şahin, 2005).

Hemşirelerde Örgütsel Stres

Örgütsel birçok faktör çalışanların stres düzeyini etkilemektedir. Öncelikle bazı işler çalışma koşulları, risk, dakiklik, can güvenliği ve yoğunluk gibi nedenlerden dolayı daha streslidir ve bazı iş durumlarında stresli olaylar diğerlerinden daha sık meydana gelebilmektedir (Motowidlo, Packard ve Manning, 1986; Özsoy, 2019).

Hemşirelik doğal olarak stresli bir iştir (Najimi, Goudarzi ve Sharifirad, 2012) ve hastanelerde hemşireler görevlerini yerine getirirken sıklıkla stresli durumlara maruz kalabilmektedir (Gray-Toft ve Anderson, 1985). İşin doğasına ek olarak örgütsel uygulamalara ilişkin çeşitli faktörler de hemşirelerin stres düzeyini artırabilmektedir (Özsoy, 2019).

Karmaşıklık ve belirsizlik durumunda, mevcut taleplerle baş etmek için yeterli alan ve kaynak sağlanamaması stresi daha belirgin bir şekilde meydana getirmektedir. Stordeur, D'hoore ve Vandenberghe (2001) hemşireler için potansiyel stres kaynaklarının büyük bir kısmının doğası gereği örgütsel olduğunu ifade etmiştir.

Hemşirelerin alanda yaşadığı mesleki stres kaynaklarına: (1) görevlerini yerine getirmek için yetersiz zaman ve kaynaklar ve sofistike teknolojilerin kullanımı nedeniyle artan iş yükü baskıları, (2) rol belirsizliği ve değişen sorumluluklarla başa çıkma nedeniyle oluşan baskılar, (3) özellikle hastalar vefat ettiğinde hasta ve hasta yakınlarıyla yaşanan huzursuzluklar, (4) iş ve özel hayatın çatışan taleplerinden kaynaklanan baskılar, (5) aşırı iş yükü olduğunda, meslektaşlarından ve üstlerinden sosyal destek alamama ve (6) hastaneler arası artan rekabet örnek gösterilebilir (Stordeur vd., 2001; Tyson, Pongruengphant ve Aggarwal, 2002).

A ve B tipi Kişilik

İnsanların düşünce şekilleri, davranış biçimleri, duyguları, yetenekleri, olayları algılama biçimleri ve bu olaylara karşı tepkileri farklılıklar göstermektedir. Bireyler tarafından olaylara farklı tepkiler verilmesinin altında kişilik yatmaktadır. Kişilik bireylerin çevreleri ile olan etkileşimini etkileyen, iç dünyasına, davranışlarına ve hayatına yön veren önemli bir faktördür (Durna, 2005).

A tipi kişilik yapısı, koroner kalp hastalığına yönelik risk faktörlerinin incelendiği çalışmalarda, A tipi kişilerde görülen davranışların koroner kalp hastalığı riskini iki kat arttırdığına yönelik elde edilen sonuçlarla ortaya çıkarılmıştır (Çetin ve Basım, 2013). Bazı insanlar aceleci, zamanla mücadele eden, sabırsız, hızlı konuşan, sinirlenen, diğer insanların konuşmalarına müdahale eden özellikler sergilerler. Bu tip kişilik özelliklerine sahip bireylere A tipi kişilik denmektedir (Kirel, 2019). A tipi kişiliğin davranışları üç genel özellik ile açıklanmaktadır. Bu özellikler; çok küçük bir olaydan bile kaynaklanabilen genel düşmanlık hissi, çoğunlukla öfkeye yol açabilen zaman baskısı ve sabırsızlık, başarı odaklı olmaya ve strese neden olan rekabet güdüsüdür. A tipi kişiler yüksek stres seviyelerinde görev yapmamaktadırlar (Çetin ve Basım, 2013).

A tipi kişilik genel anlamda, sabırsız, başarı odaklı ve mükemmeliyetçi olarak görülürken; B tipi kişilik tam tersine daha rahat ve az rekabetçi olarak görülmektedir. B tipi kişilik yapısına sahip kişiler başarılı olmayı en az A tipi kişiler kadar isteseler de başarıya ulaşamadıklarında stres altına girmemektedir (Çetin

ve Basım, 2013). Ayrıca iş yaşamında düzenli çalışan, hayata daha rahat bir bakış açısıyla bakan, aceleci olmayan, ruhsal açıdan daha sakin olan kimselerdir (Kirel, 2019).

Gereç ve Yöntem

Çalışma tanımlayıcı türde kesitsel bir saha araştırması olarak gerçekleştirilmiştir ve çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini sosyal medyada yer alan hemşire grupları ve hemşire profilleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise %95 güvenilirlik düzeyinde ve %5 hata payı ile 391 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte 391 hemşireden çevrimiçi ortamda anket aracılığı ile veri toplanmıştır. Verilerin toplanması amacıyla oluşturulan soru formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde hemşirelerin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu ve meslekte çalışma süreleri hakkında sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Örgütsel Stres Düzeyi Ölçeği yer almaktadır. Örgütsel Stres Düzeyi Ölçeği, Theorell vd. tarafından 1988 yılında geliştirilmiş ve Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzüm tarafından 2011 yılında Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Theorell vd. tarafından hazırlanmış orijinal ölçek 3 alt boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Yıldırım ve arkadaşları tarafından yapılan Türkçeye uyarlama çalışmasında 3 madde ölçekten çıkarılarak madde sayısı 14'e düşürülmüştür ve ölçek 4 alt boyuttan (sosyal destek, iş yükü, beceri kullanımı, karar verme) oluşmaktadır. Sorulara verilen yanıt seçenekleri 1-5 puanlar arasında kodlanarak değerlendirilmektedir. 'Sosyal destek alt boyutu' 9,10,11,12,13 ve 14'üncü maddelerden, 'iş yükü alt boyutu' 1,2 ve 3'üncü maddelerden, 'beceri kullanımı alt boyutu' 4,5 ve 6'ncı maddelerden ve 'karar verme alt boyutu' ise 7. ve 8'inci maddelerden oluşmuştur. Ölçeğin puanlanması alt boyutların ve toplam ölçek maddelerinin ortalaması alınarak yapılmaktadır (Bektaş, 2021).

Üçüncü bölümde Kişilik Özelliği Tarama Testi yer almaktadır. Kişilik Özelliği Tarama Testi, 7 sorudan oluşan likert tipi (8 dereceli) bir ölçektir. Katılımcı 1 ve 8'e verilen ifade doğrultusunda kendisine en yakın olan rakamı seçer. Bu test kişilik tipini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek sonucu elde edilen toplam puan 3 ile çarpılarak değerlendirme yapılmaktadır. Puanlar 100'den fazla ise B tipi kişilik, 100'den az ise A tipi kişilik olduğuna hükmedilmektedir.

Araştırmada test edilen hipotezler şunlardır;

- H₀: Örgütsel stresin sosyal destek alt boyutu ile A ve B tipi kişilik arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- H₀: Örgütsel stresin iş yükü alt boyutu ile A ve B tipi kişilik arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- H₀: Örgütsel stresin beceri kullanımı alt boyutu ile A ve B tipi kişilik arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- H₀: Örgütsel stresin karar verme alt boyutu ile A ve B tipi kişilik arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Toplanan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bağımsız değişkenlerini hemşirelerin demografik özellikleri, bağımlı değişkenlerini ise örgütsel stres ölçeğinden aldıkları puanlar oluşturmaktadır. Örgütsel stres ölçek puanının normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov ile test edilmiştir ve normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kişilik tiplerine göre örgütsel stres ölçek puanı ortalamaları bağımsız örneklem t testi ile değerlendirilmiştir. İstatistiksel anlamlılık için $p \leq 0,05$ kabul edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde veri toplamak amacıyla oluşturulan soru formlarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1
Tanımlayıcı Bulgular

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	286	73,1
	Erkek	105	26,9
Yaş Aralığı	18-30	249	63,7
	31+	142	36,3
Eğitim Düzeyi	Lise	69	17,6
	Üniversite	292	74,7
Medeni Durum	Lisansüstü	30	7,7
	Evli	179	45,8
Çalışma Süresi	Bekar	212	54,2
	1-5 yıl	209	53,5
	6-10 yıl	80	20,5
	11-15 yıl	41	10,5
	16+ yıl	61	15,6

Çalışmaya katılan hemşirelerin %73,1'ini (286) kadınlar, %26,9'unu (105) erkekler oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşlarının çoğunluğunu 18-30 yaş aralığı oluşturduğu için 18-30 ve 30+ yaş şeklinde gruplandırma yapılmıştır. Katılımcı hemşirelerin 249'u (%63,7) 18-30 yaş aralığında, geriye kalan 142 hemşire (%36,3) ise 31 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %74,7'si (292) üniversite, %17,6'sı (69) lise ve %7,7'si (30) lisansüstü eğitim düzeyindedir. Katılımcılara yönlendirilen meslekte çalışma süresi sorusuna alınan yanıtlar neticesinde hemşirelerin çoğunlukla mesleklerinin ilk yıllarında olduğu belirlenmiştir. Gruplandırma 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri olacak şekilde düzenlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2

Kişilik Tiplerinin A ve B Tipi Değişkenine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)
Kişilik Tipi	A tipi	131	33,5
	B tipi	260	66,5
	Toplam	391	100,0

Kişilik tiplerinin A ve B tipi değişkenine göre dağılımı incelendiğinde çalışmaya katılan hemşirelerin %33,5'inin A tipi, %66,5'inin ise B tipi kişilik özellikleri taşıdığı tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 3

A ve B Tipi Kişiliklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

		A ve B Tipi		Toplam
		A Tipi	B Tipi	
Cinsiyet	Kadın	109	177	286
	Erkek	22	83	105
	Toplam	131	260	391

A tipi kişilik özelliğine sahip hemşirelerin 109'u kadın ve 22'si erkektir. Geriye kalan 177 kadın ve 83 erkeğin ise B tipi kişiliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 4

Kişilik Tiplerinin Örgütsel Stres Boyutları Açısından Değerlendirilmesi–T Testine İlişkin İstatistikler

			Ort±SS		T	p	Sonuç	S	Kabul/Red
			A	B					
Destek	Sosyal	Tipi	A	21,87±	1	,398	164	A	Kabul edildi
		Tipi	B	22,63±					
	İş Yüğü	Tipi	A	13,19±	6	,957	000*	A	Reddedildi
		Tipi	B	11,66±					
Kullanımı	Beceri	Tipi	A	12,67±	6	,285	000*	A	Reddedildi
		Tipi	B	11,24±					
Verme	Karar	Tipi	A	6,10±2,	1	,706	090	A	Kabul edildi
		Tipi	B	6,50±1,					
		Tipi	A	6,10±2,					
		Tipi	B	6,50±1,					

*p<0,05

Kişilik tiplerinin örgütsel stres boyutları açısından değerlendirilmesi yapıldığında ise örgütsel stresin sosyal destek ve karar verme alt boyutları ile A ve B tipi kişilik türü arasında anlamlı bir farklılık tespit

edilmemiştir ($p \geq 0,05$) (Tablo 4). Örgütsel stresin iş yükü boyutu A ve B tipi kişiliğe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p \leq 0,05$). A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler B tipi kişilik özelliğine sahip bireylere oranla daha fazla iş yükü stresine sahiptirler. Beceri kullanımı boyutunun da A ve B tipi kişiliğe göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. A tipi kişilik yapısına sahip hemşirelerin beceri kullanımı açısından daha fazla stres yaşadığını söylemek mümkündür.

Tartışma

Hemşirelik mesleği sağlık hizmetleri için çok önemli olmasına rağmen çalışma koşullarını iyileştirme ve daha az stresli bir ortamda çalışma imkânı yaratmayı her kurum kendi bünyesinde gerçekleştirememektedir. Üzen, Karabacak, Doğu ve Duyan (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %60'ının mesleği isteyerek seçmesine rağmen, şu an tekrar tercih eder misiniz sorusuna yalnızca %12'sinin 'evet' yanıtını verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma düşük ücretin, yoğun çalışma saatlerinin ve hayati öneme sahip müdahale durumları ile sık karşılaşılması sonucu yaşanan yoğun stresin neden olduğu düşünülmektedir. Rout (2001) hemşireler için üç ana stres etkeni olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar; işin talepleri ve iletişim eksikliği, çalışma ortamı ve kariyer gelişimidir. Koç, Özkul, Ürkmez, Özel ve Çevik (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşireler arasında strese neden olan unsurlar, fazla iş yükü, rol çatışmaları ve belirsizlikler, ağır ve ölümcül hastalara bakım verme, örgütsel çalışma alanı, çalışanlar arası iletişim, kaynak yetersizliği, vardiya usulü çalışma zorluğu, kurumsal destek, hasta ve hasta yakınları olarak belirlenmiştir. Literatürde genellikle A tipi kişiliğe sahip olan bireylerin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Belirli özelliklere sahip kişilerin, stresli olayların meydana gelme sıklığını artıracak veya azaltacak şekilde davranması diğer insanlara göre daha olasıdır. Örneğin A tipi kişiliğe sahip olan bireylerin, olumsuz değerlendirilme korkusu, sabırsızlık gibi özellikleri, stresli olayları tetikleyecek şekillerde davranmalarına ve bu olaylar meydana geldiğinde daha yoğun stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Motowidlo vd., 1986). Şahin, Güler ve Basım (2009), bireylerde A Tipi kişilik özellikleri arttıkça, yaşanan stres belirtilerinin de arttığını gözlemlemiştir. Janjhua ve Chandrakanta (2012) A tipi bireylerin, B tipi bireylere kıyasla daha fazla stresli olma eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Durna (2005) tarafından yapılan bir araştırmada yüksek stres düzeyine sahip olanların çoğunlukla A tipi kişilik özellikleri sergilediği ifade edilmiştir.

Sonuç

Yüksek kaliteli tıbbi bakımın sağlanması, sağlık çalışanlarının psikolojik ve duygusal durumundan etkilenebilmektedir (Janjhua ve Chandrakanta, 2012). Sağlık sistemi içinde kilit noktada bulunan hemşireler, stresten en çok etkilenen grubu oluşturmaktadır. Özellikle de hastanelerde yapılan her işin büyük bir dikkat ve beceri gerektiriyor olması stres unsurunu önemli ölçüde belirginleştirmektedir (Koç vd., 2017). Bu nedenle sağlık sektöründe hizmet veren diğer çalışanlar gibi hemşirelerin de stres düzeylerinin doğru biçimde yönetilmesi oldukça önemlidir (Önder, Aybas ve Önder, 2014).

Çalışma sonucunda örgütsel stres anketi içerisinde sosyal destek boyutunu ölçmeye ilişkin sorulara verilen yanıtlar, hemşirelerin sosyal destek boyutu ile kişilik tipleri arasında bir benzerlik bulunmadığını ortaya çıkarmıştır. Hemşirelerin çalışma arkadaşlarıyla birbirilerini desteklemeleri, kötü zamanlarında çalışma arkadaşları tarafından anlaşılması, iş yerinde çalışanlarla ve üstleri ile geçinmesi ve çalışma arkadaşları ile çalışmaktan keyif duyması gibi sosyal boyutlar kişilik yapısına göre herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Hemşirelerin çok yoğun ve hızlı çalışması, yaptıkları işin büyük bir çaba gerektirmesi gibi iş yükü boyutunu temsil eden durumlar ise örgütsel stresi tetikleyen en önemli unsurlardan biri olarak bulunmuştur.

Çalışma koşulları stresin oluşumunda önemli bir faktör olmakla birlikte bireylerin kişilik özellikleri de yapılan işin iyilik durumunu ve bireyin stres düzeyini etkileyebilmektedir. Kurumlarda çeşitli kişilik özelliklerine sahip bireylerin çalıştığı göz önüne alındığında yönetim tarafından stresi tetikleyebilecek faktörlerin, örneğin fazla iş yükü, ekipman yetersizliği, yoğun çalışma koşulları vb., oluşumu engellenmeye çalışılmalıdır. Yönetim tarafından belirli aralıklarla hemşirelerin stres düzeylerini ölçmeye yönelik değerlendirmelerin yapılması oluşan ya da oluşabilecek olan stres yaratıcı faktörlerin önüne geçilmesi noktasında yardımcı olabilir. Çalışma sadece sosyal medyada yer alan hemşire grupları ve hemşire profillerini içerdiği için kısıtlılıklar oluşmaktadır. Bu sebeple daha geniş katılımcı kitlesi üzerinde araştırma yapmak daha anlamlı sonuçların ortaya çıkmasına yardımcı olabilir.

Kaynaklar

- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 56 (04), 26-42.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bektaş, S. (2021). Örgütsel stres ve örgütsel tükenmişlik: muhasebe mesleği örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2013). Örgütte bireysel farklılıklar, kişilik ve değerler. Ü. Sığı ve S. Gürbüz (Der), *Örgütsel Davranış* içinde (94-123). İstanbul: Beta Yayınları.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 276-290.
- Florea, R. ve Florea, R. (2016). Individual and organizational implications of work-related stress. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 19(1), 28-33.
- Gélinas, C., Fillion, L., Robitaille, M. A. ve Truchon, M. (2012). Stressors experienced by nurses providing end-of-life palliative care in the intensive care unit. *The Canadian Journal of Nursing Research=Revue Canadienne de Recherche en Sciences Infirmières*, 44(1), 18-39.
- Gray-Toft, P. A. ve Anderson, J. G. (1985). Organizational stress in the hospital: Development of a model for diagnosis and prediction. *Health Services Research*, 19(6), 753-774.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerine bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Janjhua, Y. ve Chandrakanta. (2012). Behavior of personality type toward stress and job performance: a study of healthcare professionals. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 1(2), 109-113.
- Kirel, A. Ç. (2019). Örgütsel stres kaynakları ve yönetimi. A. Ç. Kirel ve P. Acar (Der), *Örgütsel Davranış* içinde (144-167). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Koç, S., Özkul, A. S., Ürkmez, D. Ö., Özel, H. Ö. ve Çevik, L. Ç. (2017). Bir sağlık kuruluşunda görev yapmakta olan hemşirelerin stres kaynaklarının ve düzeylerinin analizi. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 33(2), 68-75.

- Koolhaas, J. M., Bartolomucci, A., Buwalda, B., de Boer, S. F., Flügge, G., Korte, S. M., ... Fuchs, E. (2011). Stress revisited: a critical evaluation of the stress concept. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 35 (5), 1291-1301.
- Lu, S., Wei, F. ve Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell Stress*, 5(6), 76-85.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S. ve Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629.
- Najimi, A., Goudarzi, A. M. ve Sharifirad, G. (2012). Causes of job stress in nurses: a cross-sectional study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(4), 301-305.
- National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH]. (1999). Stress at work. *DHHS (NIOSH) Publication*, No 99-101.
- Önder, G., Aybas, M. ve Önder, E. (2014). Hemşirelerin stres seviyesine etki eden faktörlerin öncelik sırasının çok kriterli karar verme tekniği ile belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 21-35.
- Özsoy, E. (2019). Örgütlerde stres ve stresle başa çıkma yolları. E. Kaygın ve G. Kosa (Der), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* içinde (231-247). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Palmer, S., Cooper, C. ve Thomas, K. (2004). A model of work stress to underpin the health and safety executive advice for tackling work-related stress and stress risk assessments. *Counselling at Work*, 2-5.
- Rizwan, M., Waseem, A. ve Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 187-203.
- Rout, U. R. (2001). Stress amongst district nurses: a preliminary investigation. *Journal of Clinical Nursing*, 9(2), 303-309.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. London: Butterworth Publishers.
- Sever, A. D. (1997). Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Stordeur, S., D'hoore, W. ve Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of Advanced Nursing*, 35(4), 533-542.
- Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni*, 1, 54-56.
- Şahin, N. H., Güler, M. ve Basım, N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.
- Tyson, P. D., Pongruengphant, R. ve Aggarwal, B. (2002). Coping with organizational stress among hospital nurses in Southern Ontario. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 453-459.
- Üzen, Ş., Karabacak, Ü., Doğu, Ö. ve Duyan, A. (2015). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 19(1), 15-20.
- Ward, J. C. ve Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. New York: Palgrave Macmillan.