



**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMERİ ENSTİTÜSÜ**

**SERVİS SORUMLU HEMŞİRELERİNİN
STRES KAYNAKLARI VE STRESLE BAŞA ÇIKMA
YÖNTEMLERİNİN BELİRLENMESİ**

**ZELİHA (AYCAN) DALYAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

HEMŞİRELİK

**DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR.KÜRŞAT ÖZDİLLİ**

İSTANBUL-2010

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

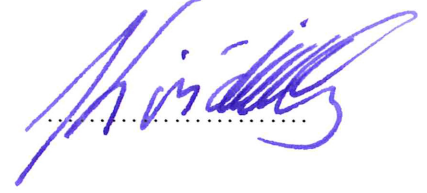
Hemşirelik programı Yüksek Lisans Öğrencisi Zeliha DALYAN tarafından hazırlanan “*Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynaklı ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi*” konulu çalışması jürimizde Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 23.02.2010

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

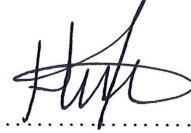
Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ
:Haliç Üniversitesi/ HYO.
(Danışmanı)



Jüri Üyesi :Prof.Dr.Necmiye SABUNCU
:Haliç Üniversitesi/ HYO.



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Hatice YORULMAZ
:Haliç Üniversitesi/ HYO.



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK
:Marmara Üni./ Sağ. Bil. Fak.



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Ayşe YILDIZ
:Marmara Üni./ Sağ. Bil. Fak.



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.



Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdürü

I.TEŞEKKÜR

Çalışmama değerli bilgi ve önerileri ile katkıda bulunan tez danışmanım,
Sayın Yrd. Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ'ye,

Yardımlarını hiç esirgemeyen Sayın Prof.Dr.Necmiye SABUNCU'ya

Her zaman yanımda olan sevgili anneme, babama ve kardeşim Ayşen'e,

Varlığını daima kalbimde hissettiğim ağabeyime,

Sevgili eşime,

TEŞEKKÜR EDERİM.

II) İÇİNDEKİLER

1.ÖZET.....	1
2.SUMMARY.....	2
3.GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
4.GENEL BİLGİLER.....	5
4.1. Stres Kavramı ve Stres Tanımları.....	5
4.1.1. Stresör Nedir?	8
4.2. Stres Belirtileri.....	8
4.2.1.Fiziksel Stres Belirtileri.....	9
4.2.2.Duygusal Stres Belirtileri.....	9
4.2.3.Zihinsel Stres Belirtileri.....	9
4.2.4.Sosyal Stres Belirtileri.....	9
4.2.5.İşyerinde Stres Belirtileri.....	10
4.3 Stres Kaynakları.....	11
4.3.1.Bireyin Yaşadığı Genel Çevresinin Oluşturduğu Stres Kaynakları.....	11
4.3.2.Bireyin Kişilik Özellikleri İle İlgili Stres Kaynakları.....	11
4.3.3 Bireyin İş Çevresinin Yarattığı Stres Kaynakları.....	13
4.4 Stresle Başa Çıkma Yöntemleri.....	16
4.4.1.Stres Düzeylerine Göre Başa Çıkma Yöntemleri.....	16
4.4.1.1 Bireysel Stres Yönetimi.....	16
4.4.1.2 Örgütsel Stres Yönetimi.....	17
4.4.2 Etkinliğine Göre Başa Çıkma Yöntemleri.....	19
4.4.2.1 Etkisiz Başa Çıkma Yöntemleri.....	19
4.4.2.2 Etkili Başa Çıkma Yöntemleri.....	19
4.5. Stres İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	21
4.6. Stres ve Diğer Kavramlar.....	23
4.7. Yönetici Hemşirelerde Stres.....	23

5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	26
5.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	26
5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	26
5.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	26
5.4. Veri Toplama Araçları.....	26
5.5. Araştırmanın Etik Yönü.....	32
5.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	32
5.7. Verilerin Değerlendirilmesi.....	32
6.BULGULAR.....	34
6.1. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Demografik Özellikleri.....	35
6.2. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Çalışma Özellikleri.....	36
6.3. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanları.....	38
6.4. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi.....	41
6.5. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Puanları.....	55
6.6. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Puanlarının Demografik Ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi.....	58
6.7 Stres Kaynağı Puanları ve Stresle Başa Çıkma Puanlarının Alt Boyutlarının İlişkisi.....	71
7.TARTIŞMA.....	75
7.1.Servis Sorumlu Hemşirelerinin Demografik Özelliklerin Dağılımlarının Tartışılması.....	75
7.2. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımlarının Tartışılması.....	76
7.3. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanlarının Tartışılması.....	79
7.4. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres kaynağı Puanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerinin Tartışılması.....	79
7.5.Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Puanlarının Tartışılması	84
7.6.Stresle Başa Çıkma Ölçeğinin Demografik ve Çalışma Özelliklerinin Tartışılması.....	85

8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	91
8.1. Sonuçlar.....	91
8.2.Öneriler.....	93
9.KAYNAKLAR.....	94
10. EKLER.....	101
EK-1: ANKET FORMU.....	102
EK-2: STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ	104
EK-3: STRESLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ.....	106
EK-4: KURUM İZİN YAZILARI.....	109
11.ÖZGEÇMİŞ.....	114

III. KISALTMALAR

GAS : Genel Adaptasyon Sendromu

LAS : Lokal Adaptasyon Sendromu

SKÖ : Stres Kaynağı Ölçeği

SBCÖ : Stresle Başa Çıkma Ölçeği

IV.TABLolar

Tablo 1: Stres Kaynağı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi	29
Tablo 2: Stresle Başa Çıkma Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi.....	31
Tablo 3: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Demografik Özelliklerin Dağılımı.....	35
Tablo 4: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı...	36
Tablo 5: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı	38
Tablo 6: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	39
Tablo 7: Stresle Kaynağı Ölçeği Puanlarının Korelasyonları.....	40
Tablo 8: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Yaş Grupları ile Karşılaştırılması.....	41
Tablo 9: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Medeni Durumları İle Karşılaştırılması42	
Tablo 10: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi İle Karşılaştırılması..	43
Tablo 11: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İle Karşılaştırılması.....	44
Tablo 12: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Meslekte Çalışma Yılları İle Karşılaştırılması.....	45
Tablo 13: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Kurumda Toplam Çalışma Süreleri İle Karşılaştırılması.....	47
Tablo 14: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması.....	48
Tablo 15: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Nedeni İle Karşılaştırılması.....	49
Tablo 16: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Haftalık Çalışma Süresine Göre Değerlendirmesi.....	51
Tablo 17: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Değerlendirmesi..	52
Tablo 18: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşireliği Alanında Mesleki Gelişim Eğitimi Alınmasına Göre Değerlendirmesi.....	53
Tablo 19: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Yönetici Hemşirelik Alanında Stres Kaynakları ve Yönetimi Eğitimi Alınması İle Karşılaştırılması.....	54

Tablo 20: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı.....	55
Tablo 21: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	56
Tablo 22: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Korelasyonları.....	57
Tablo 23: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	58
Tablo 24: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Medeni Durum İle Karşılaştırılması.....	59
Tablo 25: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi İle Karşılaştırılması.....	60
Tablo 26: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İle Karşılaştırılması.....	61
Tablo 27: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Meslekte Çalışma Yılı İle Karşılaştırılması.....	62
Tablo 28: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Kurumda Toplam Çalışma Süresine Göre Değerlendirmesi.....	63
Tablo 29: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması.....	65
Tablo 30: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Nedenine Göre Değerlendirmesi.....	66
Tablo 31: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması.....	67
Tablo 32: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekli İle Karşılaştırılması.....	68
Tablo 33: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşireliği Alanında Mesleki Gelişim Eğitimi Alınmasına Göre Değerlendirmesi.....	69
Tablo 34: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşireliği Alanında Stres Kaynakları ve Yönetimi Eğitimi Alınmasına Göre Değerlendirmesi.....	70
Tablo : 35 Stres Kaynağı Puanları ve Stresle Başa Çıkma Puanlarının Alt Boyutlarının İlişkisi.....	71

1.ÖZET

Araştırma servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve analitik olarak planlandı.

Araştırma İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan araştırmayı kabul eden özel hastanelerden yazılı izinler alınarak Kasım 2008 - Ocak 2009 tarihleri arasında yapıldı. Yapılan analiz sonucunda örneklem büyüklüğü 63 servis sorumlu hemşiresi olarak belirlendi.

Veriler, anket formu, stres kaynağı ölçeği ve stresle başa çıkma ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde, Ortalama, Standart sapma, Oneway Anova testi, Tukey HDS testi, Student t test, Mann Whitney U test, Pearson korelasyon testi kullanıldı ve geçerlilik güvenilirlik analizi için Cronbach's alfa katsayısına bakıldı. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

Kurumda çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin stresle başa çıkma toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Kurumda çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin toplam puanları, çalışma süresi 5-10 yıl arasında olan hemşirelerin puanlarından anlamlı şekilde düşüktür ($p:0.047$; $p<0.05$).

Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin alkol/ilaç kullanımı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin alkol/ilaç kullanımı puanları, çalışma süresi 5-9 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.042$; $p<0.05$).

Mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alan servis sorumlu hemşirelerinin kabullenme puanları, eğitim almayan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p<0.05$).

Anahtar Kelime : Servis sorumlu hemşiresi, stres kaynağı, stresle başa çıkma.

2.SUMMARY

STRES SOURCES OF NURSES RESPONSIBLE PER SERVICE DETERMINING MANAGEMENT STRATEGIES

The study was planned descriptive and analytically with the aim of determining stress sources and management strategies of nurses who are responsible per service.

The study was done at the private hospitals in the Anatolia Side of Istanbul after taking necessary permits between November 2008 January 2009. At the end of the analysis, the size of the sampling was determined as 63 nurses responsible per service.

Data was obtained using a questionnaire, a “stress source scale”, and a “stress management scale”. In the analysis of the data, mean, standart deviation, One-way ANOVA test, Tukey HDS test, Student t test, Mann Whitney U test and Pearson correlation test were used and Cronbach ‘s alpha constant was used for validity confidence analysis. Results were evaluated at 95% confidence interval and significanse was determined at $p < 0,05$ level

Depending on the working time in the institue, there is a statistically significant difference between the overall points of the stress handling of nurses responsible per service. ($p < 0,05$). The overall points of nurses who work for 1-4 years in the institue are significantly lower from the ones who work for 5-10 years in the institue. ($p: 0,047; p < 0,05$)

There is statistically significant difference between overall points of using alcohol/drug of nurses responsible per service depending on the working time as nurses responsible per service ($p < 0.05$). The points of using alcohol/drug of nurses responsible per service who work for 10 years or over as nurses responsible per service, is significantly higher from the ones whose the working time is between 5-9 years ($p: 0,042; p < 0,05$).

The acceptance points of nurses responsible per service who take any course or education for career development are significantly higher from the nurses responsible per service who don’t take any education.

Key Words : Nurses Responsible Per Service, source of stress, managing stress successfully

3.GİRİŞ VE AMAÇ

Günlük yaşantımızda ve özellikle çalışma ortamında önemini gittikçe hissettiren stres, bireylerin iç ya da dış ortamdaki değişiklikleri tehdit, mücadele ya da tehlikeli olarak algıladığı, uygun kaynaklara sahip olduğunda uyum sağladığı ve dengesini sürdürdüğü, kaynaklar yeterli olmadığında uyum ve dengesinin bozulduğu dinamik bir süreçtir (22,70).

Hayatın bir gerçeği olan stres yok edilmesi mümkün olmadığı gibi zaman zaman gerekli ve hatta faydalıdır. Genellikle olumsuz bir durum olarak algılanan stres her zaman olumsuzluklara ve hastalıklara yol açan bir durum değildir. İnsanın yaşamındaki bu zorlanmalar, yenilerini aramak, çalışmak, yaratmak konusunda harekete geçmesini sağlar (12).

Stres konusunda yapılan araştırmalar, stresin özellikle yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik yıkım meydana getirdiğini, yöneticilerin sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (60).

Yöneticilerde stresin başlıca nedenleri arasında; diğer insanların sorumluluğunu üstlenmiş olması, onların hayatında önemli etkiler yapabilecek kararlar alması, yoğun iş temposu nedeniyle kendilerine ayıracak boş vakit olmaması, kurum tepe yöneticilerinin beklentilerinin artması, rekabet ortamında organizasyonun başarısının sürdürülme çabası, kaliteli hizmetin hızlı sunulması, yönetilenlerle hizmet alanlarının memnuniyetinin sağlanması, sosyal yaşamla ilgili sorunların olması gibi birçok konu sayılabilir (12,80).

Hastanenin en kapsamlı iş yükünü omuzlayan grup hemşirelerdir. Hemşirelik mesleği yoğun iş gücüne sahip stresli bir meslektir. Servis sorumlu hemşireleri de, mesleklerinin insan hayatı ile ilgili olması, iş yoğunluğu ve aynı zamanda yönetici olmalarından kaynaklanan sorumluluklarının fazlalığından dolayı birçok meslek üyesinden daha çok strese maruz kalmaktadır.

Bu araştırma servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek amacıyla planlandı.

Araştırmanın varsayımları ,

1. Kurumda çalışma süresi 5 yılın altında olan servis sorumlu hemşirelerinin stresle başa çıkmaları, çalışma süresi 5 yılın üstünde olan servis sorumlu hemşirelerinden oldukça düşüktür.
2. Mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alan servis sorumlu hemşirelerinin kabullenmeleri, eğitim almayan servis sorumlu hemşirelerinin kabullenmelerinden daha yüksektir .

3. Vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin duygusal sosyal destek aramaları, gündüz çalışan servis sorumlu hemşirelerinden çok daha yüksektir.
4. Evli servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericileri, bekar servis sorumlu hemşirelerinden anlamlı düzeyde yüksektir.
5. Mesleği isteyerek seçen servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericileri, mesleğini isteyerek seçmeyen servis sorumlu hemşirelerinden anlamlı düzeyde düşüktür.
6. Meslekte çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynakları, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinden anlamlı şekilde yüksektir.

4.GENEL BİLGİLER

Çalışma koşullarını etkileyen en önemli faktörlerden olan stres, birey veya gruplar arasında yaşandığı zaman taraflar arasında çatışmaya neden olmaktadır. Böylece yönetim zamanının ve enerjisinin büyük bir bölümünü gerginlikleri önlemeye harcamaktadır. Sonuçta iş yerinde verimlilik azalmakta, çalışanlar arasında stres artmaktadır. Diğer bir deyişle stres faktörü kişilerin performansını olumsuz etkilemektedir (38,43,76).

Latince kökenli bir kelime olan stres hemen tüm ülkelerin gündelik dillerine girmiş, farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip insanlar tarafından kullanılmaktadır. Öncelikle felaket,bela,dert keder gibi durumları ifade etmede kullanılan bu kavrama daha sonra farklı bir anlam yüklenmiştir. Objelere,kişilere,organlara ve ruhsal yapılara uygulanan baskı, güç ve zorlamayı açıklamak için stres kavramı kullanılmaya başlanmıştır (12).

4.1 Stres Kavramı ve Stres Tanımları

Günümüzde de çok sık kullanılan stres kelimesi Latince ESTRİCA, Fransızca'da ESTRECE ve İngilizce STRESS sözcüğünden gelmektedir. Stres, 17. yüzyılda " felaket,bela,musibet, dert,keder,elem" gibi anlamlarda kullanılırken 18.ve 19.yüzyılda "güç,baskı,zor gibi anlamlarda objelere,kişiyeye,organa veya ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır.19.ve 20. yüzyıllarda "stres" kavramı sezgi yoluyla bedensel ve psikolojik hastalıkların sebebi olarak düşünülmüştür (3,4,6,13,18,19,58,87).

Stres sözcüğü tıp alanında ilk kez 19.yüzyılın 2. yarısında Fransız fizyolog Claude Bernard tarafından 'organizmanın dengesini bozan uyaranlar olarak' tanımlamıştır (22,23,36,45,70).

Alman fizyolog Pflüger 1877 yılında stresi 'yaşamın gereksinimlerini doyurmak ve karşılamak için organizmanın zararlı etkenlerden kaçıp korunması' olarak, aynı yıllarda Belçika'lı Fredericq tarafından stres 'yaşayan organizmanın zararlı etkenlerden kurtulacağını ya da hastalanacağını belirleyen faktör olarak tanımlanmıştır (1,22,70).

1926 yılında Walter Canon stres kavramını 'savaş ya da kaç' olarak tanımlamıştır. Canon'a göre stres organizmanın kendi yaşamını ve çevreye uyumunu (dengesini)tehdit eden bir unsura (uyarıcıya) gösterdiği 'savaşma ya da kaçma' tepkisidir. Herhangi bir tehlikeyle karşılaşan canlı, başa çıkamayacağını anlayınca kaçarak tehlikeden uzaklaşır, başa çıkacağına inandığında ise, tehlike ile savaşır ve yeni duruma uyum sağlar (19,22,70).

Psikolog Selye 1950’li yıllarda stresi ‘vücudun çeşitli uyarılara nonspesifik tepkisi’ olarak kabul etmiştir. Bu tepki her zaman aynıdır; ancak tepkinin derecesi farklıdır. Strese tepkilerin biyolojik ve psikolojik bütünlüğünü içerdiğini söyleyen Selye stresin ‘organizmanın zararlı etkenler karşısında hastalık belirtileri göstermesi’ olduğunu ileri sürmüştür. Strese gösterilen ilk tepki fizyolojiktir. Fizyolojik tepkilere Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) adı verilmektedir. Bu terim ilk olarak Selye tarafından tanımlanmıştır (4,16,33,46,60,63,70,87).

GAS üç fazdan oluşan bir süreçtir.

1.Alarm Reaksiyonu : Bireyin dış uyarıyı stres olarak algıladığı ilk evredir. İki aşamada gerçekleşen bu reaksiyonda sempatik sinir sistemi ve endokrin sistem uyarılır. Şok aşaması olan ilk aşamada kas tonüsünde azalma, kan basıncı ve vücut ısısında düşme görülmekteyken ikinci aşamada şoka karşı tepkiler oluşmaktadır. Bu aşamada epinefrin ve norepinefrin salgılanarak vücudun biyolojik mekanizmaları stres tepkisiyle savaşmak için harekete geçmekte bunun sonucunda adrenal kortekste genişleme, adrenokortikotropik (ACTH) hormonu salgılanması, kan basıncı ve solunum sayısı, kalp vuruş sayısı ve kas gerilimi artmakta, göz bebekleri büyümekte, depolanmış şeker ve yağ kana geçmekte, kan pıhtılaşma mekanizmaları işlerlik kazanmaktadır.

2.Direnç Evresi : Kişinin stresöre uyum yapmaya çalıştığı bu dönemde vücut stabilize olur. Eğer uyum sağlanırsa vücutta oluşan hasar onarılır, hormon düzeyi kan basıncı, kardiyak out-put normale döner, parasempatik sinir sistemi devreye girer. Bu aşamada birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm çabayı gösterir ve stresli bir insanın davranışlarını sergiler. Bu dönem sonunda ya denge durumuna dönülür veya birey direnç evresinden çıkarak tükenme evresine geçer.

3.Tükenme Evresi: Bu aşamada stresin baskısına dayanamayan organizma direncini kaybeder. Yeniden alarm dönemindeki bazı belirtiler geri döner, hastalıklar ortaya çıkmaya başlar ve bazı durumlarda ölümle sonuçlanabilir. Tükenme evresinde, parasempatik sinir sistemi etkindir.Stres kaynağı hala mevcuttur ve kişi tükenmiştir.Bu evrede uzun süreli stres kaynakları ile mücadele edilemez ve kişi başka stres kaynaklarının etkilerine de açık hale gelir.Tükenme; yüksek bir umutluluk, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentiler görülen şevk ve coşku evresi, istek ve umutlulukta azalma olan durağanlaşma evresi, yoğun bir engellenmişlik duygusunun yaşandığı engellenme evresi,_çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık, umutsuzluk ,ileri aşamada ölüm dahi görülebilen umursamazlık evresi ile tanımlanmıştır.

Selye, aynı zamanda Lokal Adaptasyon Sendromundan söz eder. Organizmanın, stres yaratan etkene, etkilediği yerde verdiği tepkidir. Bu, vücudun belli bir bölgesi yada dokusu ile ilgilidir. Genel olarak yaralanmalardaki görülen tepkilerdir. Dokular hasara uğradıklarında, inflamasyon, rejenerasyon, onarım, dejenerasyon, nekroz, atrofi, hipertrofi, hiperplazi, metaplazi, neoplazi ve alerji gibi

tepkiler, yüzde çıkan bir sivilce yada bedeninin herhangi bir yerinde çıkıp sonradan yayılan abseler verilebilir. LAS, GAS'ın oluşumuna neden olabilir.

Genel olarak iş stresi olarak da kabul edilen tükenmişlik kavramı, fiziksel hastalıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin stresin kronik bir periyodundan sonra, ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan bir terimdir. Özellikle hekimlik, hemşirelik, öğretmenlik, polislik gibi insan ilişkisi gerektiren mesleklerde tükenmişlik durumu daha sık görülmektedir. Topluma hizmet vermesi gereken meslek sahiplerindeki tükenmişlik durumunun, bir çok sorunlara yol açabilmesi olasılığı vardır (16,18,19,28,29,44,46,54,79,88).

1960 yılında Lazarus stresi 'insan ile içinde yaşadığı ortam arasındaki karşılıklı ilişkinin organizmada yarattığı tepki', 'kişi ve çevre arasında, kişi tarafından kaynaklarını aşma veya bilinirliğini tehlikeye atma biçiminde değerlendirilen belirli bir ilişki' olarak;1974 yılında Hause 'insanın alışlagelen davranış kalıplarının yetersiz kaldığı hallerde ortaya çıkan tepki' olarak ifade etmişlerdir. Mandler 1976 yılında stresi 'zararlı etkenlerin yarattığı tehlike ve bunun ortaya çıkışında organizmanın rolü' ,1984 yılında Hann 'insanın içinde yaşadığı ortamı kötü olarak değerlendirmesi sonucu içine düştüğü durum' aynı yıllarda Folkman ise psikolojik stresi , 'kişinin iyilik halini tehlikeye sokan ve kişinin kaynaklarını aşan veya tüketen, kişi ile çevresi arasındaki özel ilişki' olarak tanımlamıştır (38,41,60,83).

Stres kavramı tarihsel gelişim boyunca, organizmaya zarar veren etkenleri ve zarar veren etkenlere karşı organizmada ortaya çıkan olumsuz değişiklikleri ve tepkileri anlatmak gibi, iki farklı anlamda kullanılmıştır. Bireyin yaşamındaki iç ve dış çevresini değiştiren ya da tehdit eden nonspesifik bir tepkide yoğunlaşan, fiziksel ve duygusal durum stresdir. En çok kabul edilen şekliyle stres; bireylerin iç ya da dış ortamdaki değişiklikleri tehdit, mücadele ya da tehlike olarak algıladığı , uygun kaynaklara sahip olduğunda uyum sağladığı ve dengesini sürdürdüğü, kaynaklar yeterli olmadığında uyum ve dengesinin bozulduğu dinamik bir süreçtir. Hayatın bir gerçeği olan stres yok edilmesi mümkün olmadığı gibi stres zaman zaman gerekli ve hatta faydalıdır. Genellikle olumsuz bir durum olarak algılanan stres her zaman olumsuzluklara ve hastalıklara yol açan bir durum değildir. İnsanın yaşamındaki bu zorlanmalar, yenilerini aramak, çalışmak, yaratmak konusunda harekete geçmesini sağlar. Bu durum; bireyde değişim, gelişim, yaratıcı ve eğitici yaşantıları beraberinde getirir. Bu anlamıyla stres bireyi ileriye götürür. Yaşandıkça bireye canlılık, kazanç ve neşe sağlayan, yaşanması istenen durum ve yaşantılar olumlu (pozitif) stres olarak adlandırılır. Bu duruma 'eustress' adı verilmektedir. Bireyin kaynaklarını ve baş etme yeteneklerini tüketen stresli durumlar olumsuz (negatif) bir etki oluştururlar. Bunlara da 'distress' adı verilmektedir (22,45,70).

4.1.1 Stresör Nedir?

Organizmanın uyum kapasitesini değiştiren, stres yaşamasına neden olan, iç yada dış ortamlardan kaynaklanan uyarınlardır. Stresörler fiziksel,psikolojik veya psikososyal olabilirler (1,3,22,70,89).

Fiziksel stresörler : Gürültü,ısı,ışık,çevre kirliliği ve travma gibi koşullardır.

Psikolojik stresörler : Bireyin düşünce,duygu ve algı gibi içsel eylemlerini etkileyen durumlardır.

Psikososyal stresörler : Ölüm,doğum,evlilik,trafik,günlük ve toplumsal değişiklikler(teknoloji) gibi yaşam olaylarını içerir.

Her bireyin algılamış olduğu stres düzeyi farklılık gösterir. Bu farklılıklar bireylerin sahip olduğu, bilişsel değerlendirme,başa çıkma kaynakları, deneyimleri, kişilik özelliği ve stresörün; süresi şiddeti etkilediği alan ile ilgilidir. Kaynağı ne olursa olsun kişi bir stresörle karşılaştığı zaman uyum göstermeye çalışır. Stresörün kendisi başka yeni streslerin kaynağı olabilir ve hiçbir stresör tek başına hastalık kaynağı olamaz. Stresör hangi yapıda olursa olsun çok şiddetli ve uzun süreli ise sonuçta bireyi etkisi altına alır (22,34,70).

4.2 Stres Belirtileri

Dünya Sağlık Örgütünün ‘‘sağlık’’tanımına göre, birey fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Stresle karşılaşan birey, fiziksel, psikolojik ve sosyokültürel uyum sağlamaya çalışır. Organizma homeostazisi korumaya çalışır ve sonuçta strese karşı fiziksel, psikolojik ve davranışsal tepkiler verir (16,19,79).

Her bireyin algılamış olduğu stres düzeyi farklıdır. Fiziksel tepkiler bireylerde aynı basamaklardan geçmesine rağmen, psikolojik ve davranışsal tepkiler kişiden kişiye göre değişiklikler gösterir. Bu farklılıklar bireylerin sahip olduğu; bilişsel değerlendirme, başa çıkma kaynakları, daha önce benzer bir deneyimin yaşanması, kişilik özelliği ve stresörün; süresi, şiddeti, etkilediği alan ile ilişkilidir (22,34,60,70).

Stres karşısında bireyin vermiş olduğu tepkiler genel olarak; fiziksel, duygusal, zihinsel, sosyal ve işyerinde stres belirtileri şeklinde incelenebilir. Bu belirtileri şu şekilde sıralayabiliriz:

4.2.1.Fiziksel Stres Belirtileri (44).

- Kalp atım hızının artması, tansiyonun yükselmesi,
- Solunum sayısı ve derinliğinin artması, mide, bağırsak rahatsızlıkları, baş ağrıları,
- Göz bebeklerinin büyümesi,
- Epinefrin ve norepinefrin salınımının artması,
- Glikogenez ve glikoneogenez artması,
- Kanda eritrosit sayısının artması, dermatit,
- Kasların gerilmesi, kilo kaybı,
- Daire, bulantı, sindirim sistemine giden kan akımının azalması,
- Beyne ve büyük kaslara giden kanın artması,
- Extremitelere giden kan miktarının azalması,
- Hazımsızlık, kolit, ülser, astım, grip soğuk algınlığı,
- Menstrual düzensizlikler, eklem artritler vb.
- Ellerde ve ayaklarda terleme .

4.2.2.Duygusal Stres Belirtileri (44).

- Endişe, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, korku, kaygı,
- Depresyon, çabuk ağlama, asabilik, gerginlik,
- Özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet, kolay incinebilirlik,
- Saldırganlık veya düşmanlık, öfke patlamaları, duygusal olarak tükendiğini hissetme,
- Bitkinlik hissi, hevesizlik, halsizlik, yorgunluk, dikkat bozukluğu,
- Konsantrasyon bozukluğu, pişmanlık, umutsuzluk, iletişim eksikliği,
- Mutsuzluk, uyku bozukluğu, huzursuzluk, iştahsızlık veya aşırı yeme vb.

4.2.3.Zihinsel Stres Belirtileri (44).

- Zihin karışıklığı, karar vermede güçlük, aşırı derecede hayal kurma,
- Unutkanlık, hafızada zayıflık, düşük verimlilik,
- Mizah anlayışı kaybı, tek bir fikir ya da düşünceyle meşgul olma,
- İş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama vb.

4.2.4.Sosyal Stres Belirtileri (44).

- Sabırsızlık, çabuk sinirlenme, başkalarını suçlamak, insanlara karşı güvensizlik,
- Başkalarında hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, alınganlık, dargınlık,
- Randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek,
- Haddinden fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden dargın olmak, konuşmamak,

- Kendini değersiz ve yararsız hissetme, çok sık öfkelenme, sosyal çekilme,
- Önemsiz konularla aşırı uğraşma, çay, kahve, sigara, alkol kullanımının artması,
- Uyuşturucu madde kullanımı, duygusal labilite, kişiler arası ilişkilerde gerginlik,
- Ölüm ve intihar düşüncesinin sık sık tekrarlanması vb.

4.2.5. İşyerinde Stres Belirtileri (44).

Stresin önemli yer tuttuğu yaşam alanlarından biri de işyerleridir. İş stresi, bireyin yeteneklerindeki yetersizlikleri, fiziksel ya da psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan ve bireyde gerilim yaratan durum olarak tanımlanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütüne göre iş sağlığının tanımı şöyledir: Bütün çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeye yükseltmek, çalışanların sağlıklarının iş koşulları nedeniyle bozulmasını önlemek, çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak, her çalışanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlarına uygun pozisyona yerleştirmek ve orada korumaktır.21.yüzyılın hastalığı olan iş stresi Dünya Sağlık Örgütüne göre dünya çapında bir salgına dönüşmüştür.

İş yerindeki stres belirtileri genel olarak şu şekilde sıralanabilir;

- Çalıştığı kurumdan şikâyet etme, panik, iş yerindeki sorunlara aşırı duygusal tepki gösterme,
- Kendine güvensizlik, işini kaybetme,
- İşini becerememe, işverenleri memnun edememe korkusu,
- Karışık durumlarda başarısızlık,
- Karar verme sürecinde yetersiz kalma, dayanışma eksikliği, katılımcılığın azalması,
- İş kazalarının artması, işe devamsızlığın artması, iş performansının düşüklüğü,
- Kalite kontrolünde hataların artması, hatalara karşı vurdumduymaz davranma,
- Rekabete karşı koyamama vb.

Çalışma şartları kişileri genel olarak gergin kılmakta, baskı altında tutmaktadır. Hastaneler hastalara, daha çok stres altında olan bireylere hizmet verdiklerinden, iş ile ilgili stresler yönünden, diğer iş ortamlarına göre farklılık gösterirler. Bu yüzden hastanelerin, bu ortamlarında çalışan bireyler için stres kaynağı olduğu söylenebilir. Sağlık personeli olan hemşireler ise, hastane ortamında görev yapması, hastalarla daha yakın ilişkiler içinde bulunması nedeniyle, çeşitli stresörlerle karşı karşıyadır. Ayrıca hemşirelik, endişeli anların sık yaşandığı bir meslek olup stres dolu olarak ifade edilmektedir (12,18,19,33,44,46,51,57,59,60,61,79,81,86,89).

4.3 Stres Kaynakları

Stres kaynaklarını genel olarak; bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları, bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları ve bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları şeklinde sınıflayabiliriz (12).

4.3.1. Bireyin Yaşadığı Genel Çevresinin Oluşturduğu Stres Kaynakları

Bireyin genel çevresinin yarattığı stres daha çok ülkeninve dünya ekonomisinin gidişi, politik hayatın belirsizlikleri, çarpık kentleşme ve yetersiz altyapı imkanları, teknolojik değişikliklerin değişime uğrattığı yaşam tarzı, alışkanlıkları ve kuşaklararası çatışma gibi nedenlere bağlı olarak ortaya çıkar (12).

4.3.1.1 Fiziksel Çevre

Açlık, susuzluk, ameliyat, vücudun yaralanması, hava kirliliği, ışık, gürültü, kalabalık, radyasyon, sıcak, soğuk vb. (60).

4.3.1.2 İş ve Uğraşı

Çok hafif iş, ağır iş, gece işi, parça başına dayanan üretim işi, aşırı yüklenme, sorumluluk gerektiren işler, zaman baskısı altında çalışma vb. (60).

4.3.1.3 Psikososyal Özellikler

Ölüm, doğum, evlilik, trafik yoğunluğu, teknolojik gelişmeler, ayrılık, başarısızlık, aile problemleri vb.

Ayrıca stres kaynaklarını üç farklı grupta toplayabiliriz;

a-)Günlük olaylar: Süresi sınırlı olaylar olarak da tanımlanmaktadır. Baş ağrısı, sınavın kötü geçmesi gibi olaylardır.

b-)Yaşam olayları: Emekli olma, başka bir yere taşınma gibi uzun bir sürece yayılan değişiklikleri içeren olaylardır.

c-)Spesifik yaşam durumları: İş yaşamında sorunların olması, menopoz gibi kronik durumlar ele alınmaktadır (19,33,60,70,86).

4.3.2. Bireyin Kişilik Özellikleri İle İlgili Stres Kaynakları

Stres kapsamını, sadece bireyin sosyal ve örgütsel çevresiyle doğru değil ayrıca kişinin kendisiyle ilgili bir takım özellikleri de strese neden olabilmektedir. Kişinin; yaşı, ırkı, cinsiyeti, inancı, huyu, karakteri, yeteneği ve hatta aile yaşantısı bile strese neden olabilen önemli faktörlerdendir (23,36,39,44,60).

4.3.2.1 A ve B Tipi Kişilik;

Kişilik; insan yapısının davranış biçimlerinin, duygusal durumunun, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik

bütünüdür. A ve B tipi davranış biçimi kavramları 1974 yılında Ray Rosenman ve Meyer Friedman tarafından ortaya konulmuştur.

A Tipi Kişilik: Aceleci, hareketli, saldırgan, hırslı, rekabetçi, yoğun baskı altında olan, çok çeşitli aktivitelerle uğraşan kişilik olarak nitelendirilirler. Bu tip kişiler için iş önemlidir; rekabet içinde başarıya ulaşma çabası, abartılmış bir zaman darlığı en önemli özelliklerindedir.

B Tipi Kişilik: B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler ise daha az baskı ve çatışma içindedir. Genellikle katı kuralları olmayan, olaylara esnek yaklaşımları olan, acelecilik ve karmaşıklık gibi konulara meydan vermeyen, zamanını iyi kullanan, yavaş, sabırlı, rahat ve hoşgörülü kişilerdir.

Dolayısıyla A tipi davranış biçimi içinde olanlar daha çok stres yaşamaktadır (12,23,36,44,60,65,66,80,81).

4.3.2.2.Yaş;

Strese etki eden önemli bir etkende yaştır. Bireyler farklı yaşlarda çevrelerindeki gelişmeleri farklı biçimde algılar. Bu yüzden hayatın her döneminde, birey üzerinde strese neden olan unsurların farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu yüzden stresle ilgili araştırma ve incelemelerin çoğu yaş faktörü göz önünde bulundurularak sınıflandırılır. Yöneticiler açısından bakıldığında strese neden olan yaşla ilgili sorunların genellikle yaşın ilerlediği orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu dönemde yöneticilerde fiziksel ve zihinsel yönden gerilemeye sebep olan ve bir daha yerine gelemeyecek bireysel değişimler yaşanmaktadır. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde de andropoz dönemleriyle birlikte bir takım hormonal değişiklikler bu biyolojik değişikliklerin yanısıra, düşünme, algılama, öğrenme ve sorunlara çözüm bulma gibi alanlarda da değişiklikler gözlenmektedir (40,60).

4.3.2.3 Yaşam Değişim Oranı;

Bireyin yaşamının her döneminde durağan ve çalkantılı anlar görülmektedir. Bireyin yaşamının durağan veya çalkantılı olması, yaşanan stres üzerinde diğer bir etkidir. Aile, okul, iş ortamı veya bulunduğu sosyal ortamlarda her an yaşam değişim oranı değişebilmekte ve bu durumda strese sebep olmaktadır (60).

4.3.2.4 Cinsiyet;

Günümüzün iş ortamında erkeklerin uzmanlık alanına girdiği düşünülen mesleklerde bile kadınlar aktif olarak çalışmaktadırlar. Bu bağlamda yöneticiler içersinde kadınların sayısı her geçen gün artmaktadır. Kadınlar çalışma yaşamında erkeklerle aynı stres faktörleriyle karşı karşıya kalmalarının yanı sıra, ataerkil ve erkek egemen organizasyonlarda bulunmalarının bir sonucu olarak, birtakım ilave stresleri de yaşamaktadırlar. İş ortamında kadın yöneticileri etkileyen çok sayıda stres kaynağı bulunmakla birlikte, cinsiyet ayırımı, özellikle de cinsel taciz iş

hayatında kadınları etkileyen önemli bir stres kaynağıdır. Kadın yöneticilerin iş ortamında, uygulamalarına tepki duyan astlarının şiddetine maruz kalmaları ayrıca başka bir stres faktörüdür. Kadın yöneticilerde strese sebep olan faktörlerden biride, aile yaşantısı ile iş yaşantısının birbirleriyle çatışmasıdır. Birbiriyle çelişen ikili rol yani evini ve işini ihmal etmek istemeyen kadın, işteki üstlendiği rolü ve ilişkileri ile, ev yaşantısının gerektirdiği rol ve duygusal ilişkileri bir arada yaşamaya çalışmaktadır. Bu rollerde kadınlarda strese yol açmaktadır (40).

4.3.2.5 Kişisel Kontrol;

İş performansını etkileyen en önemli faktörlerden biride kişisel kontroldür. Eğer bireye bazı işleri yapması için sorumluluk verildiği halde çalışması için elverişli ortam hazırlanmamışsa, kişi iş üzerindeki kişisel kontrolünü kaybeder ve bu durum yoğun stres yaşamasına neden olur (80).

4.3.2.6 Aile Hayatı;

İş yerinde strese neden olan bir stres kaynağı olabilen aile hayatı sorunlarla başa çıkmada yardımcı olan önemli bir sosyal destek aracıdır (60).

4.3.3 Bireyin İş Çevresinin Yarattığı Stres Kaynakları

İş stresi; ‘‘bireyi normal fonksiyonlarından saptıran, fiziksel psikolojik veya davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan, psikolojik bir durum’’ olarak ifade edilir. Bu ifade, çalışan kişinin sağlığını yani bireyin mental ve fiziksel durumunu da açıklamaktadır. Bireyin yeteneklerindeki yetersizliklere, fiziksel ya da psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan ve bireyde gerilim yaratan durum olarak tanımlanan iş stresi ayrıca birey ile iş arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. İş stresinin ortaya çıkmasında iş ortamı ,çevre, bireyin kendisi, ve daha birçok alan kaynak oluşturabilir. Bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı iş yerindeki olumsuz stresörlerden kolaylıkla etkilenebilir (16,19,22,25,26,60,61,73,70,80,89).

Bu stresörler ;

4.3.3.1 Mesleki Farklılıklar ;

Çalışanların işteki rolleri stresin derecesi üzerinde önemli etki sağlar (80).

4.3.3.2 Rol Belirsizliği ;

Görev ve roller hakkındaki yetersiz bilgi rol belirsizliğine yol açar. İşin tanımı,kişinin rolü,beklentiler,sorunların iletileceği makam vb. belirlenmesi gerekir. Aksi takdirde kişide ve kurumda stres yaşanacaktır (18,63,80).

4.3.3.3 Rol Çatışması ;

Aynı zamanda ortaya çıkan iki veya daha fazla olayın baskısıdır. İşyerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşılması durumunda ortaya çıkmaktadır (60,63).

4.3.3.4 Aşırı İş Yükü veya Az Çalışma;

Aşırı iş yükü veya az çalışma psikolojik ve fizyolojik olarak bireyin çalışmasına etki etmekte ve stres oluşturmaktadır. Aşırı iş yükü bireylere belli bir zamanda yapabileceğinden daha fazla sorumluluğun yüklenmesidir. Az çalışma, çalışanların yeteneklerini ve yetkilerini kullanmaları gerektiğinde, bu yetki ve yeteneklerin çok az miktarını kullandıkları zaman meydana gelir (19,60,63,80).

4.3.3.5 Teknolojik Değişim ;

Teknolojik gelişmelerin (Bilgisayar vb.) iş ortamına getirdiği hız, insanların çalışma hızını ve onlardan beklenen verimi de beraberinde arttırmıştır. Bu hıza ayak uydurmak ve bunu korumaya çalışmak stres yaratır. Yeni teknoloji, iş çevresinde hızlı değişikliklerle çalışanların becerilerini çabucak demode etmektedir. İlave olarak yeni ekipmanı ve sistemleri sürekli iyi bilme ihtiyacı, bireyde tehdit durumu ortaya çıkarmaktadır (44).

4.3.3.6 Kazanç ;

Gelir dengesizliği, yetersiz kazanç gibi faktörler kişinin stres düzeyini etkilemektedir (60).

4.3.3.7 Kötü Yönetim ;

Uzun çalışma saatleri, belirsiz kariyer planlaması, sebepsiz baskılar, kötü iletişim gibi faktörler stres düzeyini artırır (60).

4.3.3.8 Kararlara Katılım ;

Kişinin kendi çalıştığı kurumdaki karar verme sürecinde bir birey olarak etkisinin olup olmaması ya da kararları etkileme derecesi ile tanımlanır. Çalışanların kararlardan uzak kalması, soyutlanmış hissetmeleri ve bunun sonucunda kuruma karşı güvensizlik, performans kaybı gibi olumsuz neticelere sebep olabilir (13,79).

4.3.3.9 Kişilerarası Çatışmalar ;

Çalışanların yöneticiden, yöneticinin de çalışanlardan hoşnutsuzluğu, çatışma, sürtüşme ve gerginlik yaratır (63,80).

4.3.3.10 Teşvik Etme veya Teşvik Etmeme ;

Prim sistemi, çalışma temposunu ve üretim hızını arttırmaya zorlar. Bu durum; kaygı, yorgunluk, rekabetten doğan düşmanca duygulara ve strese neden

olur. Çalışanlar yöneticiden teşvik edilmeyi bekler. Teşvik yokluğu, işe yaramazlık duygusu oluşturarak stres yaratır (44).

4.3.3.11 Mekan ve Yer Sorunları ;

Alışılan alanlardan uzaklaşmak, başka bir birimde yada yeni bir bölüme taşınmak kişilerin strese girmesine neden olabilir (77).

4.3.3.12 Sorumluluk ve Personel Miktarı ;

Yöneticilerin çalışanlarının sorumluluğunu üstlenmiş olmaları ya da onların hayatında önemli etkiler yapabilecek kararların alınması stres yaratan durumlardır. Personel sayısının az ya da çok olması yöneticinin yaşayacağı stresi etkiler (81).

4.3.3.13 Gürültü ;

Gürültülü bir ortamda bulunmak insanı zihinsel açıdan yorar ve strese sokar. Dil ve iletişim, insan kültürünü zenginleştirir. Fakat istemediğimiz ses bizim açımızdan bir gürültüdür. Aşırı gürültü ve diğer fiziksel faktörlerin temel psikolojik etkisi, diğer stres etmenlerine karşı toleransı azaltır ve motivasyonu olumsuz yönde etkiler (80).

4.3.3.14 Karar Verme ve Değerlendirmede Adaletsizlikler ;

En uygun kararı verme uğraşısı başlı başına bir stres kaynağıdır (44).

4.3.3.15 Zaman Baskısı ;

Planlanan zamanda istenen davranışın gerçekleştirilememesi veya planı aksatacak engellerin çıkma halidir (60).

4.3.3.16 Araç-Gereç Yetersizliği ;

Yetersiz donanım ve araç-gereçle çalışma zorunluluğu, iş görenler kadar yöneticileri de zor durumda bırakır (60).

4.3.3.17 İş Ortamındaki İlişkiler ;

Bireylerin gerek iş yerinde görevlerini yaparken, gerekse sosyal yaşamlarında, diğer insanlarla kurduğu ilişkiler her zaman için önemli bir stres kaynağıdır (44,63).

4.3.3.18 İş Ortamındaki Görüş Farklılığı;

Orta ya da üst düzey yöneticiler arasındaki görüş farklılıkları, işlerin görülmesi sırasında astlara yansiyorsa, örgüt çalışanları arasında stres oluşur (40).

4.3.3.19 Statü Düşüklüğü ;

Bireylerin işlerine ilişkin statü algısı düşükse bu durum stres yaratmakta, işe ve çalışanlara ilişkin tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (40).

4.3.3.20 Moral ve Doyum Düşüklüğü ;

Yapılan iş bireyin moralini yükseltmiyor ve işinden haz almasını sağlamıyorsa, bu durum ruhsal olarak bazı olumsuzluklar oluşturarak stresin ortaya çıkmasına neden olacaktır (60).

4.3.3.21 İş Ortamının veya İş Kazalarının Riski;

Sağlık ve güvenlik açısından potansiyel olarak tehlike içermesi de bir stres kaynağı yaratabilmektedir (60).

4.4 Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Stresle başa çıkma ya da stres yönetimi; ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir yaşam biçimi sağlamaktır. Stres yönetimi; yöneticiler açısından, bedensel olarak rahatlamalarına ve kendilerini yönetme becerilerinin gelişmesine yardımcı olur (21,60,80).

Stresle başa çıkmak için kişi kendini, değiştirebilmeli ve var olan alışkanlıklarından vazgeçip yeni alışkanlık ve düşünceler geliştirebilmelidir (89).

Lazarus ve Folkman'ın tanımladığı gibi başa çıkma; stresli olay ya da durumların yol açtığı duygusal gerilimi azaltma, yok etme ya da bu gerilime dayanma amacıyla gösterilen bilişsel, davranışsal ve duygusal tepkilerin bütünüdür. Bu tanıma göre başa çıkma kişinin iç ve dış taleplere karşı gösterdiği başarılı ya da başarısız tüm çabaları kapsar. Başa çıkma yanıtının seçiminde stresör ve özelliklerinin algılanması önemlidir (21,60,80).

4.4.1. Stres Düzeylerine Göre Başa Çıkma Yöntemleri

4.4.1.1 Bireysel Stres Yönetimi ;

Stres genellikle bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır. Strese neden olan etmenlere dikkatli olmayı öğrenmek bu etmenlere karşı daha düşük tepki düzeyleri geliştirebilir ve hatta bu etmenlerin ortaya çıkmasını engelleyebilir (80).

Sağlıklı bir yaşam tarzına odaklanmak, stresi azaltmak için iyi bir başlangıçtır. Bireysel stres yöntemlerinin en önemlisi “tam gevşeme yöntemi”dir. Bu

teknikte temel yaklaşım, stres sonucu gerginleşmiş kas gruplarını bilinçli bir şekilde gevşeterek, kaslardan merkezi sinir sisteminin elektrik aktivitesini normal sınırlar içerisine çekebilmektir. Düzenli bir şekilde yapılan nefes egzersizleri, aerobik, yoga, jimnastik vb. gevşeme yöntemlerine örnek olarak verilebilir (60).

Düzenli olarak dinlenmek, sigara içmemek, uyku alışkanlığı edinmek de bireysel olarak stres yöntemleri arasında sayılabilir (67,81).

Bir diğer yöntem ise “Yaşam tarzı yönetimi”dir. Stresi yönetmeye karar vermek demek, bireyin duygusal, fiziksel ve ruhsal yaşam kalitesini yükseltmeye karar vermesi demektir (9).

Braham’ın geliştirdiği DKBY, bireylerin yaşadıkları stresi kontrol altına almaları, yönetmeleri için geliştirilen dört aşamalı bir modeldir.

-D(Değiştir)

-K(Kabul et)

-B(Boşver)

-Y((Yaşam tarzını yönet)

Genel olarak yaşam enerjisinin sadece işe değil, sosyal hayatın her yönüne yayılması, hobi uğraşı edinilmesi, zararlı alışkanlıklardan uzak durulması, spor yapılması, basit şeylerden mutlu olunması ve daha birçok buna benzer örnekler bireysel düzeyde stresle baş edebilme yöntemleri olarak değerlendirilebilir.

4.4.1.2 Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütsel stresörler arasında yer alan genel politikalar, işletmenin yapısal bozuklukları, fiziksel ortam yetersizliklerine ilişkin olumlu düzenlemeler, stres yönetiminin örgütsel boyutunu ilgilendirmektedir (44,60).

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Örgüt düzeyinde ortaya konan siyasal yapılar, fiziksel koşullar ve süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması veya önlenmesi gerekmektedir (60).

Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler şunlardır.

- **Zaman Yönetimi:** Yaşadığımız çağın en önemli özelliklerinin başında şüphesiz zaman darlığı gelmektedir. Zamanın doğru olarak kullanılması yaşanan gerginlik ve endişelerin dolayısıyla stresin ortadan kalkmasında önemli rol oynayacaktır (13,90).
- **Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması :** Yöneticilerin çalışanlara görev verirken sorumluluk ve yetki alanlarının net olarak belirlenmesi adil olması ve çalışanların değer yargılarına önem vermeleri, rol çatışmasını asgariye indirebilir (44,60).
- **Sosyal Destek :** Örgütte çalışan, ast-üst ve arkadaşlar arasında sağlanan karşılıklı iletişim ve etkileşim bireylere sosyal destek sağlayarak arkadaşlık ihtiyacını giderecektir. Arkadaşlık duygusunun gelişmesi, hedefe ulaşmak için birlikte hareket etme prensibini de getirecektir (13).
- **İş Yerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak:** İşyerinde mizahın ve insanları güldüren etkinliklerin artırılması, mevcut stres kaynaklarını azaltmakta ve iş görenlerin verimliliklerini arttırmaktadır (44).
- **Destekleyici Bir Örgütsel Hava Yaratmak :** Yönetim iş görenler için destekleyici bir organizasyonel yapı geliştirmelidir. Örgütün işleyişi planlanırken, yapıyı merkezietten uzak, katılımı destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici biçimde oluşturmak örgütsel stresi azaltacaktır (44).
- **İşin Zenginleştirilmesi :** İş yükünün değil, işin niteliğinin dikey olarak artırılarak yeniden tanımlandırılması ve yapılandırılmasıdır (60).
- **Duygusal İklim Denetimi :** Ruh sağlığı açısından, bireyin karşı karşıya bulunduğu etkinlik ve olayların kontrol edilebilmesi için uygun koşulların hazırlanması gerekir.(60)
- **Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık** Geleneksel geçiş ve yükselme yollarının ötesinde mesleki planlama tekniklerinin kullanılması gerekir. İş görenlere kendilerini değerlendirmede ve kendini anlama becerisini geliştirmeye yönelik yardımlar sağlanmalıdır (44).
- **Aşırı İş Yükünün Ortadan Kaldırılması** Kişilerin yapabileceğinden fazla çok iş verilmemelidir ya da iş kişinin gücünü aşacak kadar zor olmamalıdır (44).

4.4.2 Etkinliğine Göre Başa Çıkma Yöntemleri

4.4.2.1 Etkisiz Başa Çıkma Yöntemleri

- **Bedene Yönelik Olanlar** : İlaç, alkol, sigara bağımlılığı, kötü beslenme.
- **Duygulara Yönelik Olanlar** Psikolojik savunma mekanizmalarının fazla kullanımı ve bilişsel çarpıtmalardır.
- **Davranışlara Yönelik Olanlar** İçer kapanma, saldırganlık, intihar (60).

4.4.2.2 Etkili Başa Çıkma Yöntemleri

- **Beden ile ilgili teknikler** : Santral sinir sistemi ve sempatik sinir sistemi üzerine etki ederek, stresin beden üzerindeki olumsuz etkilerini kontrol altına almaya yarar. Solunum egzersizi, gevşeme teknikleri, fiziki egzersiz, uyku ve beslenme (60).
- **Zihinsel teknikler** : Sorunun kaynağının farkına varılarak en iyi çözümün bulunması ve sonucunda olay üzerinde kontrol kazanılmasını sağlamaktır (44).
- **Davranışçı teknikler**: Davranış biçiminin değiştirilmesi, zamanı iyi kullanma, girişkenlik eğitimi, öfkeyle başa çıkma, etkili iletişim becerileri ve etkili problem çözme becerileri geliştirmeyi içermektedir (60).

Başta çıkma yanıtının seçiminde, stresör ve özelliklerin algılanması önemlidir. Stresle başta çıkmanın iki türü vardır. Bunlar, kişi-çevre ilişkisini değiştiren problem odaklı başta çıkma ile durumu anlamayı değiştiren duygu odaklı başta çıkmadır (20,44,60)

Problem Odaklı Başta Çıkma : Olay değiştirilebilir olarak algılandığında; kognitif problem çözme, karar verme, kişilerarası anlaşmazlıkları çözümlenme, öğüt alma, amaç belirleme, zamanı iyi kullanma stratejileri kullanılır.

Duygu Odaklı Başta Çıkma : Olayın değiştirilmesinin uygun olmadığı durumlarda, olayın anlamını değiştirmeye yönelik bilişsel çabalar, bilişsel yeniden şekil verme, sosyal benzetmeler, en aza indirgeme, olayları iyi yönüyle görme stratejileri kullanılır.

Başta çıkma mekanizmaları görev yönelimli tepkiler ya da savunma mekanizmaları olarak sınıflandırılır. Bunlar; girişken davranış, çekilme davranışı ve uzlaşma davranışıdır.

Girişken Davranış : Bireyin bir problemin çözümü için, çaba sarf etmesi ile oluşur. Girişkenlik ve problem çözümü yapıcı; kızgınlık,düşmanlık,saldırganlık ve öfke eylemi, yıkıcı olabilir.

Çekilme Davranışı: Tehditten fiziksel geri çekilmeyi, ya da yenilgiyi kabul etme, ilgisiz olma,suçluluk duygusu, izolasyon gibi emosyonel tepkileri içerir.

Uzlaşma Davranışı : Genellikle yapıcıdır. Kişinin gereksinimlerinin yerine getirilmesi için amaç ya da çözümün yerine geçmeyi içerir.

Sözkonusu bu davranışların çoğu geçmiş deneyimler, sosyokültürel etki ve beklentiler üzerine temellenen öğrenilmiş davranışlardır. Başa çıkma mekanizması olarak kullanılan savunma mekanizmaları ise şöyledir.

Mantığa Bürüme : Amaç bireyin öz saygısını sürdürmek ve suçluluk duygusunu önlemektir. (Alkol kullanarak kaygılarını gidermeye çalışan insanın, alkolün sıhhatine iyi geldiğini, damarlarının açılmasına yardım ettiği için içtiğini belirtmesi.)

Yansıtma : Kişi gerçekte kendi sahip olduğu özellikleri başka kişilere yükleyerek onları eleştirir.

Bastırma : Mevcut durumların bilincinde anksiyeteye neden olan durumdan korunmada kullanılan fikir, güdü ya da olayların istemeyerek bilinçten dışlanmasıdır. (Büyükanesi meme kanserinden ölen bir kişinin kendi kendine meme muayenesi yapmayı her zaman unutmaması)

Önlemek: Kabul edilemez fikir, duygu, ve olayları bilinçli bir şekilde zihin dışına atmak.

Yadsıma : Reddetme, kendi kendine yalan söylemek.

Karşıt Tepkiler Kurma : Çatışan duygu veya güdülerden toplumca beğenilmeyeni inkar için, böyle bir güdünün onu sevk ettiği davranışın tam tersinin abartılı olarak yapmasıdır.

Yüceltme Kişinin kabul edilmeyen duyguları sosyal olarak kabul edilir bir davranışa çevirmesidir.

Yer Değiştirme Duyguların gerçek bir nesne yerine, yerini tutacak başka bir nesneye kaymasıdır.

Gerileme Bireyin daha erken yaşam dönemlerinin davranışlarını benimseyerek avunmasıdır. (Bir gencin küçük bir çocuk gibi bağırıp ağlaması)

Özleşme-içe atılım : Kişinin bilinçsizce hayran olduğu diğer kişinin karakter özelliklerini benimsemesidir.

Özdeşim : Kişinin yetersizlik duygusundan kaçınmak için, diğer kişi/ grubun özelliklerini benimsemesidir.

Uzaklaşma : Kişinin stresli olarak algıladığı bir şeyden uzaklaşma hissidir.

Giderim : Bir alanda yetersizliği olan bireyin başka bir alanda başarılı olarak kendini kabul ettirmesidir.

Fantezi : İnsan arzu ve emellerin gerçekleşmediği, iç ya da dış nedenlerle ihtiyaç ve güduları doyumsuz kaldığı zaman hayal kurarak doyum sağlama yoluna sapar.

Entelektüelleştirme (soyut kavramlara bürüme) Stres yaratan sorunlar üzerinde bir tür uzlaşma ya da kopma biçimi olarak soyut düzeyde düşünmedir. Soyut düşünmede problem sanki tüm insanların ortak sorunuymuş gibi ele alınarak, bireyin kendisini sorunlarla ilgili duygularından uzaklaştırması sağlanır.

Savunma mekanizmaları; engelleme ve çatışmaların meydana getirdiği kaygı ve gerilimleri azaltır, fakat bu etkileri geçicidir. Sosyal bakımdan yararlı olsalar da hiçbir zaman tam olarak doyum ve mutluluk sağlayamazlar (24,60,70).

4.5 Stres İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Dünyada her yıl 160 milyon kişinin iş koşullarının yarattığı stres nedeniyle, kalp damar hastalıkları, kanser, işitme kaybı,kas ve iskelet hastalıkları, üreme bozuklukları, zihinsel ve nörolojik hastalıklara yakalandıkları belirlenmiştir (91).

Literatürde strese yol açan faktörler şöyle sıralanmaktadır; hastaların bakım sorumluluğu,mesleki eğitim sırasında öğrenilen bilgi ve becerilerin günlük çalışma süresi içinde yeterince kullanılamaması,hastalarla konuşmak için yeterince zaman olmaması, çalışanların rollerindeki belirsizlik, hekim ve amirlerle ilişkiler (32,70).

Kanbay(2007)'de yaptığı çalışmada hemşirelerde en fazla yönetsel faktörler en az ise kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan problemlerin stres yarattığını belirtmiştir (48).

Özbay(2007)'de yaptığı çalışmasında yönetici hemşirelerde, stres yaratan unsurlardan en yüksek oran, % 53,5 ile uyumlu ekip çalışmasının olmaması bulunmuştur. Bunu % 44,4 ile atama, özlük ve sosyal hakların yetersizliği , % 40,4 ile malzeme –araç-gereçlerin yetersiz olması; % 35,4 ile yönetimdeki diğer kişilerle sorun yaşama ve % 32,3 ile yetersiz ücretin izlediği saptanmıştır (60).

Akbal-Ergün ve arkadaşları(2001) çalışmalarında, işle ilgili stresörlerin dağılımını, %80.9'unun yetersiz kadro ve bozuk araç-gereçle çalışmaktan,%74.5'inin eksik ve yetersiz malzeme ile çalışmaktan,%72.3'ünün takdir edilmeyen, belirsiz

sorumluluklar yüklenmekten ve terfi ile ilgili sorunlardan, %68.1'inin terminal dönemdeki hasta bakımını üstlenmekten olduğunu bulmuşlardır (2).

Ekinci ve Ekici(2003) yöneticilerin yaşlarının ilerledikçe bireysel ve örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilendiğini bulmuşlardır (40).

Ardahan ve Ay(2006) çalışmalarında, evli ve çocuğu olan yönetici hemşirelerin streslerinin arttığını saptamışlardır (10).

Gürbüz(1998) çalışmasında, kadınların erkeklerden, evli olanların bekarlardan ve çocuğu olanların olmayanlardan örgütsel rol boyutunda örgütsel stres kaynağı puanlarını yüksek olarak bulmuştur (45).

Erol(2006) çalışmasında, yönetici hemşirelerin işlerinden memnun olanlarının, iş doyumunun yüksek olduğunu bulmuştur (42).

Durmuş ve Günay(2001) çalışmalarında, mesleğini severek çalışan hemşirelerin genel iş doyumunu puanlarını, mesleği sevmeden çalıştığını ifade eden hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (35).

Sabuncu ve arkadaşları (1999) çalışmalarında, hemşirelerin haftalık çalışma sürelerine göre, işle ilgili stres vericilerden aldıkları puanları karşılaştırdıklarında, ileri derecede anlamlı fark olduğunu; 40 saat ve daha az çalışanların, 40 saatten fazla çalışanlara göre daha az stres puanına sahip olduklarını belirlemişlerdir (69).

Bahar (2006) çalışmasında, 26-32 yaş grubu arasındaki en genç yönetici hemşirelerin,problem çözme ve yaratıcılık konusunda daha başarılı olduklarını,yönetici hemşirelerin, problem çözme eğitimi alma durumlarına göre problem çözme envanter puan ortalamaları arasında ileri düzeyde anlamlı fark olduğunu,problem çözme eğitiminin, problem çözme algısı üzerinde etkisi olduğunu saptamıştır (17).

Kantek (2007) çalışmasında, sorumlu hemşirelerin eğitim durumu ile çatışma yönetim stilleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını saptamıştır (49).

4.6 Stres ve Diğer Kavramlar

Gerilim, zorlanma, rahatsızlık/sıkıntı, kaygı, engellenme, çatışma kelimeleri sıklıkla stres kelimesiyle karışmaktadır. Bireyler bu durumları da stresle açıklamaktadır. Gerilim; stres durumunun, sistem üzerindeki etkisidir. Gerilim sayesinde sistem, stres durumunda olduğunun bilgisini alır ve dengeye dönme sürecine girer. Zorlanma; dengeye dönme süreci için sistemin ödediği bedel veya harcadığı enerji miktarıdır. Rahatsızlık/sıkıntı durumu ise gerilimin subjektif olarak yaşanma biçimidir. Sıkıntı stresli durumda yaşanır ve aynı zamanda gerginlik, sinirlilik, kaygı ve üzüntü gibi terimlerle de tanımlanan bir süreçtir. Sıkıntı durumları genellikle stres belirtilerini içerir. Stres tepkisi, ortaya çıkan nötr bir enerjidir. Değişen bir duruma karşı direnmek ya da var olan tepkiyi değiştirmek için bu enerji kullanılır. Ancak varolan stres durumu devamlı hale geldiğinde, anksiyete, depresyon, öfke vb. yaşanmaya başlanır. Diğer deyişle anksiyete, depresyon, somatizasyon vb. psikopatolojik durumlar aslında kronik stresin bir tür yaşanma biçimidir (3).

4.7 Yönetici Hemşirelerde Stres

Yönetim en yalın anlatımıyla insanlar aracılığı ile amaçların başarıma süreci olarak tanımlanabilir. Bir amacın başarılması için gerekli tüm kaynakların hazır bulunması, o amacın gerçekleştirilmesini güvence altına almaz. Bu kaynakları harekete geçirecek olan bir ögeye gereksinim duyulur. Bu öge yönetimdir. Yönetici ise yönetim görevini üstlenen kişiyi ifade etmektedir. Yöneticilik çalışanlar arasında bir işbirliği havası yaratabilmektir (50,75,82).

Sağlık alanında çalışan bireyler de, çalışılan iş alanının insan hayatı olmasından dolayı, birçok meslek üyelerinden daha çok stresten etkilenmektedirler. Hemşirelik, stresli bir meslektir ve hemşireler çeşitli stres yapıcılarla ilişkili büyük sıkıntılar altındadır. İşle ilgili stresler, mental ve fiziksel olarak iyi hemşire olmayı olduğu kadar, hastalara sağlanan bakımın kalitesini de riske atar. Hemşirelik çoğu zaman, hasta bakımı görev ve sorumluluğu ile potansiyel olumsuz etkiler nedeniyle, doğasında stresin var olduğu bir kariyer olarak tanımlanır. Hastane organizasyonlarında en sorunlu yön, sağlık profesyonellerinin organizasyonudur. Profesyoneller tipik olarak, büyük sorumluluk sahibi ve işlerinde yüksek derecede otonomi isteyen bir gruptur. Hastanede çalışanların önemli bir kısmını oluşturan hemşireler, ilgili pek çok grupların varlıkları dolayısıyla zorlu bir çevre içinde çalışmaktadır. Hemşireler özerk değil, tıp personelinin astı konumundadırlar. Bu statü farklılığı, mesleklerinin özerk olmasını isteyen hemşireler üzerinde bir gerilim hissetmelerine neden olmakta ve tıp personeliyle zaman zaman bu konuda sorunlar

yaşamalarına sebep olmaktadır. Aynı zamanda sağlık bakım sistemindeki hızlı değişiklikler, hemşirelerde önemli sorunlar yaratan stres kaynaklarıdır (11,14,47,56,60,62,68,84,90).

İngiltere’de sağlık bakım çalışanlarının, diğer sektörlerde çalışanlardan daha yüksek yokluk ve hastalık oranına sahip olduğu görülmekte ve stres, hemşirelerin işlerinden ayrılma nedeni olabilmektedir (37,55).

Stres, çalışma ortamlarında insanları bedenen ve ruhen etkileyen, konumları dolayısıyla da yöneticileri tehdit eden büyük bir tehlike haline gelmiştir. Sağlık hizmetlerinde önemli bir göreve sahip olan yönetici hemşirelerin de sorumluluklarının fazla olması nedeniyle stresle daha sık karşı karşıya kalmaktadırlar. Ülkemizde yönetici hemşirelerin çalışma koşulları, kadın olmalarından kaynaklanan ev hayatı ve sosyal hayattan kazandıkları roller düşünüldüğünde, yaşanan strese bağlı bir çok fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların ve sağlık giderlerini artırıcı durumların ortaya çıkma olasılığı yüksek olduğu bilinmektedir (7,85).

Yönetici hemşirelerin stresle ilişkisi; yöneticinin stres yaratan durum ve kaynaklarla karşı karşıya oluşu, yönetimdeki hemşireleri stresten koruyucu ve stresle baş edici önlem ve uygulamalarla ilişkili sorumluluğu, hemşirelere hastalarını stresten koruyucu önlemlerin alınması ve hastalara stresleri ile baş etme yol ve yöntemlerinin öğretilmesi konularında rehberlik etme sorumluluğu ile ilgilidir (85).

Yönetici hemşirelerde stres nedenleri; yaşam ve ölümün birbirine çok yakın olduğu durumlar, aşırı iş yükü, eksik yada uygun olmayan elemanla çalışma, hastalar ve diğer çalışanlarla karşılaşılabilir durumlar, uzun çalışma saatleri, rol çatışması vb.dir. Yönetici hemşire; *bireysel ve mesleki hedeflerini saptayarak, *zamanını iyi yöneterek, *beden ve ruh sağlığını iyi koruyarak, *rahatlama tekniklerini bilinçli kullanarak, *bilgilerini güncelleştirerek, *hemşirelikte pozitif yaklaşımları uygulayarak, *becerilerini geliştirme yolu ile kendine güvenini artırarak stresini büyük ölçüde kontrol altına alabilir (7,15,85).

Kennedy (2005), yaşlı hastaların uzun dönem bakımında çalışan hemşire personeline stres ve tükenmişlikle ilgili yaptığı çalışmasında, hemşirelerin işle ilgili stres ve tükenmişliklerini değerlendirmek için uzun dönem bakımda başhemşirelere duyulan ihtiyacı göstermiştir. Hemşirelerin yaşam kalitesini ve hasta bakımını iyileştirmek üzere kariyer geliştirme ve eğitim, yetkilendirme, destekleyici çevre, iş ortamının iyileştirilmesi gibi iş tatminini geliştiren stratejiler önermiştir (52).

Yönetici hemşire; personel ve profesyonel amaçları ayarlayarak, öncelikleri belirleyerek, ihtiyaç duyduğu becerileri elde edip özsaygısını geliştirerek ve destek sistemlerini kullanarak tükenmişliği önleyebilir ve kontrol edebilir. Stresi azaltmak üzere çevresini değiştirebilir ve gerilimi azaltmak için egzersiz yapabilir. Aynı zamanda stres kontrol ölçümlerini öğrenmeli ve uygulamalıdır. Birtakım çabuk stres indirgeyicileri vardır. Sadece duruşunu düzeltmek, derin bir nefes almak, bağırma tonundaki sesi azaltmak bile yararlıdır. Bir "evet" tavrı, güç vermeye yardım eder.

Olumsuz bir düşünceden sonra "vazgeç vazgeç" diye düşünmek daha pozitif düşünmeye yardım edebilir. Favori müziğini dinleme veya birkaç dakika ara verme, rahatlatıcı olabilir. Küçük bir ara, sanal bir alan yaratarak,meşgul bir günün beklentilerinden uzaklaştırabilir. Özel bir yerde bulunduğunu ve sesleri,koku, biçim, renk, ve dokuları hissedebildiğini hayal edebilir. Gevşemeye, düşüncelerini yavaşlatarak veya çok stresli ortamlarda başlayabilir. Yoga yoluyla kasları kasma ve gevşetmenin yanı sıra, nefes almaya yoğunlaşmayla da gevşeyebilir (8,9).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1.Araştırmanın Amacı ve Tipi

Araştırma İstanbul İlinde Anadolu Yakasında bulunan araştırmayı kabul eden özel hastanelerde, servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve analitik olarak planlandı.

5.2.Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu çalışma ; İstanbul İli Anadolu Yakasında Academic Hospital, Medical Park Hospital, Özel Göztepe Medipol Hastanesi, Özel Göztepe Şafak Hastanesi ve Özel Kadıköy Şifa Hastanesinde gerçekleştirildi. Veriler Kasım 2008 - Ocak 2009 tarihleri arasında toplandı.

5.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan özel hastanelerde çalışan 80 servis sorumlu hemşire oluşturmaktadır.

Araştırmada örnekleme yöntemi kullanılmadan, evrenin tümüne ulaşılması hedeflendi. Ancak izinli ve işten çıkmaları nedeniyle örneklem 63 servis sorumlu hemşiresi ile yapıldı.

Servis Sorumlu Hemşiresi; Kurumun ve Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünün belirlediği vizyon, misyon ve politikaları doğrultusunda sorumlu olduğu servis/ünitedeki hemşirelik hizmetlerinin organizasyonunu sağlayan kişidir. Sorumlu olduğu bölümde servis hemşiresi ile birlikte yatan hastaların gereksinimleri doğrultusunda 24 saatlik hasta bakımının planlanması, uygulanması, denetlenmesi ve değerlendirilmesini sağlar. Sorumlu olduğu birimde hemşirelik hizmetleri ile diğer hizmetlerin işbirliğini sağlar.

http://www.istanbul.edu.tr/itf/hemsire/sorumlu_hemsire.html

5.4.Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında kullanılan araçlar; literatür araştırması doğrultusunda oluşturulan anket formu (Ek I), Stres Kaynağı Ölçeği (Ek II), Stresle Başa Çıkma Ölçeği (Ek III) olmak üzere üç bölümden oluşturuldu.

Anket Formu: Literatür incelemesine dayanılarak hazırlanan anket formu 13 sorudan oluşmaktadır(Ek I) (61). Anketler çalışmayı yapan kişi tarafından dağıtılarak

gerekli açıklamalar yapıldı ve doğru yanıtlar verilmesi istendi. Bu anket formunda servis sorumlu hemşirelerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, çalıştığı kurumda hizmet süresi, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, yönetici hemşirelik alanında mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alıp almadığı, stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim alıp almadığı ve yönetici hemşire olarak çalışmaya başladıklarında, eski yönetici hemşireler ile bir adaptasyon sürecinin olup, olmadığı ve adaptasyon sürecinin süresi incelendi (61).

Stres Kaynağı Ölçeği: Mayerson'un stres kaynağı ölçeği kullanıldı. Ölçek, Türk toplumunda hemşirelerde, Aynur Dinç Sever tarafından uygulanmıştır. 43 soru bulunan Stres Kaynağı Ölçeği sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler olmak üzere dört bölümden oluşmakta ve her bölümden alınan puanlar dört gruba ayrılmaktadır (Ek II).

Sosyal stres vericiler 85-60 puan 4.grup

59-40 puan 3.grup

39-25 puan 2.grup

24-17 puan 1.grup

İşle ilgili stres vericiler 80-60 puan 4.grup

59-40 puan 3.grup

39-25 puan 2.grup

24-15 puan 1.grup

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler

50-35 puan 4.grup

34-25 puan 3.grup

24-15 puan 2.grup

14-10 puan 1.grup

Fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler

25-18 puan 4.grup

17-13 puan 3.grup

12-8 puan 2.grup

7-5 puan 1.grup

Her stres vericiden alınan puanlar dört grupta değerlendirilmektedir.

1.grup: Sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor.

2.grup: Hastalık geliştirme ihtimali var.

3.grup: Hastalık geliştirme eğiliminde.

4.grup: Hastalık geliştirme ihtimali oldukça yüksek.

Ölçeği uygulayan kişilerden, her maddeyi ayrı ayrı okuyup değerlendirmeleri ve ölçekte yer alan beş seçenekten, kendilerine en uygun olanı işaretlemeleri istendi. Seçenekler ve puanları şöyledir;

Asla: 1 puan, Seyrek Olarak: 2 puan, Bazen: 3 puan,

Sık Sık: 4 puan, Her Zaman: 5 puan

Stres Kaynağı Ölçeği ve Alt Gruplarına İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Değerlendirme Sonuçları ;

43 soruluk Stres Kaynağı Ölçeği ve alt gruplarının geçerlilik güvenilirlik değerlendirmesi yapıldı. Anketlere uygulanan geçerlilik güvenilirlik analizi sonuçlarına göre uygulanan anketler geçerli ve güvenilir bulunmuş olup değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tablo 1: Stres Kaynağı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi

n=63	İç tutarlılık (α)
Stresle Kaynağı Ölçeği	0,891
Sosyal Stres Vericiler	0,757
İş Hayatındaki Stres Vericiler	0,806
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	0,651
Fiziksel Çevre Stres Vericileri	0,730

Stresle Kaynağı Ölçeği değerlendirmesine ait 43 sorunun Cronbach's alpha katsayısı 0.891 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Sosyal stres vericilerin Cronbach's alpha katsayısı 0.757, İş hayatındaki Stres vericilerin Cronbach's alpha katsayısı 0.806, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin Cronbach's alpha katsayısı 0.651 ve Fiziksel çevre stres vericileri yöntemlerinin Cronbach's alpha katsayısı 0.730 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilirdir.

Stresle Başa Çıkma Ölçeği: 1989 yılında Carver ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçek, zor ve stresli durumlarla karşılaşıldığı zaman, kişilerin verdikleri yanıtları ve başa çıkma yollarını inceleyen, her biri dörder maddeden oluşan ve ayrı ayrı puanlanan 15 alt ölçekten oluşmaktadır. Türk toplumuna uyarlanarak, Stresle Başa Çıkma Ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını 1995 yılında yapan Şeyda Gök, 2 alt ölçeği çıkararak 13 alt ölçek olarak kullanılmasına karar vermiştir.

Araştırmamızda kullanılacak olan 13 alt ölçek şunlardır:

- **Aktif Başa Çıkma:** Stres yaratan olayın üstesinden gelmek ya da onun yarattığı etkileri hafifletmek için aktif adım atma sürecidir. Doğrudan harekete geçmek, gösterilen çabayı artırmak ve başa çıkma girişimini kademeli olarak gerçekleştirmeye çalışmak, bu süreçte yer almaktadır. 5, 25, 47, 58 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Planlama:** Stres yaratan olayla nasıl başa çıkılacağına düşünülmesidir. Harekete geçmek için planlar yapmayı, hangi adımların atılacağını ve sorunun nasıl ele alınacağını düşünmeyi içerir. 19, 32, 39, 56 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.

- **Diğer Aktiviteleri Bırakarak Sorun Üstüne Odaklanma:** Diğer aktiviteleri bir kenara bırakarak ve diğer olayları zihinden uzak tutarak, tamamen stres yaratan olayın üzerine yoğunlaşmaktır. 15, 33, 42, 55 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Sosyal Destek Arama (Enstrümantal):** Öğüt, bilgi, yardım almayı içerir. 4, 14,30, 45 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Sosyal Destek Arama (Duygusal):** Moral destek, sempati ve anlayış içinde olmaktır. 11, 23, 34, 52 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Duygulara Odaklanma ve Duyguları Ortaya Koyma:** Stres yaratan olay karşısında duyguların farkında olma ve bu duyguları ortaya koyma eğilimidir. 3, 17, 28, 46 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Davranışsal Olarak İlgiyi Kesme:** Kişinin, çaba göstermeyi azaltması veya bırakmasıdır. 9, 24, 37, 51 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Olumlu Tarzda Yeniden Yorumlama:** Stres yaratan olayı daha olumlu açıdan görmektir. 1, 29, 38, 59 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Yadsıma:** Stres yaratan olayın varlığına inanmayı reddetmek, sanki bu olay gerçek değilmiş gibi davranmaktır. 6, 27, 40, 57 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Kabullenme:** Stres yaratan olayın gerçekliğini kabul etmektir. 13, 21, 44, 54 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Dine Yönelme:** Stres yaratan olayın karşısında dini aktiviteleri artırmaktır. 7, 18,48, 60 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Alkol / İlaç Kullanma:** Stres yaratan olaydan uzaklaşmak için alkol veya ilaç kullanımına yönelmektir. 12, 26, 35, 53 sayılı ifadelerle belirtilmiştir.
- **Mizahi Yaklaşım:** Stres yaratan olaya şaka ve esprilerle yaklaşmaktır. 8, 20, 36,50 sayılı ifadelerle belirtilmiştir (4, 37).

Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Alt Gruplarına İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Değerlendirme Sonuçları ;

60 soruluk Stresle başa çıkma ölçeği ve alt gruplarının geçerlilik güvenilirlik değerlendirmesi yapıldı. Anketlere uygulanan geçerlilik güvenilirlik analizi sonuçlarına göre uygulanan anketler geçerli ve güvenilir bulunmuş olup değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tablo 2: Stresle Başa Çıkma Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi

	<i>İç tutarlılık (α)</i>
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam (n=63)	0,877
Aktif başa çıkma	0,497
Planlama	0,587
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	0,481
Sosyal destek arama (enstrümantal)	0,600
Sosyal destek arama (duygusal)	0,657
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	0,677
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	0,637
Olumlu yeniden yorumlama	0,599
Yadsıma	0,722
Kabullenme	0,605
Dine yönelme	0,905
Alkol ilaç kullanımı	0,867
Mizahi bakış	0,837
<i>α Cronbach's alpha</i>	

Stresle başa çıkma ölçeği değerlendirmesine ait 60 sorunun Cronbach's alpha katsayısı 0.877 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Stresle başa çıkma ölçeğinin alt gruplarından aktif başa çıkma ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.497 planlama ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.587, diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.481 Sosyal destek arama (enstrümantal) ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı

0.600, Sosyal destek arama (duygusal) ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.657, duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.677, davranışsal olarak ilgiyi kesme ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.637, olumlu yeniden yorumlama ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.599, yadsıma ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.722, kabullenme ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.605, dine yönelme ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.905, alkol/ilaç kullanımı ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.867, ve mizahi bakış ölçeğinin Cronbach's alpha katsayısı 0.837 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilirdir.

5.5.Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanması için, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünden ilgili prosedürler sağlanarak yazılı olarak başvuruldu. Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüklerinden yazılı izinler alındı.(EK-4)

Araştırma kapsamına alınan tüm servis sorumlu hemşirelerine, araştırmanın amacı ve anketin doldurulma şekli ile stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri hakkında gerekli açıklamalar yapılarak hemşirelerin araştırmaya gönüllü katılımı sağlanmaya çalışıldı. Katılımcılara anket formunda kimlik bilgilerinin yer almadığı ve verdikleri tüm bilgilerin gizli kalacağı konusunda güvence verildi.

5.6.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın İstanbul İli Anadolu Yakasındaki araştırmayı kabul eden özel hastanelerde yapılması ve servis sorumlu hemşirelerin iş yoğunluğu ve anket sorularının çokluğu nedeniyle araştırmaya katılmak için zaman ayırmaması ve anketleri doğru cevaplandığı varsayılması sınırlılığdır.

5.7.Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için NCSS 2007&PASS 2008 Statistical Software (Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (Ortalama, Standart sapma, frekans) yanısıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Oneway Anova testi ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Tukey HDS testi kullanıldı. Normal dağılım gösteren parametrelerin iki grup arası karşılaştırmalarında Student t test, normal dağılım göstermeyen parametrelerin iki grup arası karşılaştırmalarında Mann

Whitney U test kullanıldı. Parametreler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Ölçeklerin geçerlilik güvenilirlik analizlerinde Cronbach alfa katsayısı hesaplandı. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

6.BULGULAR

Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerini belirlemek amacıyla planlanan araştırmada elde edilen bulgular;

- Servis Sorumlu Hemşirelerinin Demografik Özellikleri
- Servis Sorumlu Hemşirelerinin Çalışma Özellikleri
- Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanları
- Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi
- Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Puanları
- Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Puanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi
- Stres Kaynağı Puanları ve Stresle Başa Çıkma Puanlarının Alt Boyutlarının İlişkisi.

6.1 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Demografik Özellikleri

Tablo 3: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Demografik Özelliklerin Dağılımı (N=63)

		n	%
Yaş	25-34 yaş	45	71,4
	35-44 yaş	12	19,0
	45 ve üstü	6	9,6
Medeni Durum	Evli	41	65,1
	Bekar	22	34,9
Eğitim Durumu	Sağlık meslek lisesi	29	46,0
	Önlisans	18	28,6
	Lisans	12	19,0
	Lisansüstü	4	6,4
TOPLAM		63	100

Tablo 3’de görüldüğü gibi; servis sorumlu hemşirelerinin %71.4’ünün (n=45) 25-34 yaş arasında olduğu, %19’unun (n=12) 35-44 yaş arasında ve %9.6’sının (n=6) 45 yaş ve üzerindedir.

Servis sorumlu hemşirelerinin %65.1’i (n=41) evli iken %34.9’u (n=22) bekarıdır.

Servis sorumlu hemşirelerinin %46’sı (n=29) sağlık meslek lisesi mezunu iken, %28.6’sı (n=18) önlisans, %19’u (n=12) lisans ve %6.4’ü (n=4) lisansüstü mezunudur.

6-2 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Çalışma Özellikleri

Tablo 4: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı (N=63)

		n	%
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	50	79,4
	Hayır	13	20,6
Meslekte Çalışma Yılı	5-10 yıl	23	36,5
	11-15 yıl	25	39,7
	16 yıl ve üzeri	15	23,8
Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi	1-4 yıl	19	30,2
	5-10 yıl	29	46,0
	11 yıl ve üzeri	15	23,8
Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Süresi	1-4 yıl	30	47,6
	5-9 yıl	20	31,7
	10 yıl ve üzeri	13	20,6
Servis Sorumlu Hemşireliğinde Çalışma Nedeni	Kendi isteği	17	27,0
	Atama	19	30,2
	Görevlendirme	27	42,9
Haftalık Çalışma Süresi	40 saat ve daha az	11	17,5
	40 saatten fazla	52	82,5
Çalışma Şekli	Gündüz	57	90,5
	Vardiyalı/Nöbet	6	9,5
Servis Sorumlu Hemşireliği İle İlgili Eğitim Alma	Eğitim almamış	38	60,3
	Eğitim almış	25	39,7
Stres Kaynakları ve Yönetimi Konusunda Eğitim Alma	Eğitim almamış	30	47,6
	Eğitim almış	33	52,4
Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışmaya Başlandığında Eski Servis Sorumlu Hemşiresi İle Adaptasyon Süreci Yaşama	Evet	16	25,4
	Hayır	47	74,6
TOPLAM		63	100

Tablo 4’de görüldüğü gibi; servis sorumlu hemşirelerinin %79.4’ü (n=50) mesleğini isteyerek seçtiğini söylerken, %20.6’sı (n=13) istemeyerek seçmiştir.

Servis sorumlu hemşirelerinin %36.5'inin (n=23) meslekte çalışma süreleri 5-10 yıl arasında iken, %39.7'sinin (n=25) meslekte çalışma süreleri 11-15 yıl arasında ve %23.8'inin (n=15) 16 yıl ve üzerindedir.

Servis sorumlu hemşirelerinin %30.2'sinin (n=19) kurumdaki toplam çalışma süresi 1-4 yıl arasında iken, %46'sının (n=29) 5-10 yıl arasında ve %23.8'inin (n=15) 11 yıl ve üzerindedir.

Servis sorumlu hemşirelerinin %47.6'sının (n=30) servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 1-4 yıl arasında iken, %31.7'sinin (n=20) 5-9 yıl arasında ve %20.6'sının (n=13) 10 yıl ve üzerindedir.

Servis sorumlu hemşirelerinin %27'si (n=17) kendi isteği ile servis sorumlu hemşiresi olarak çalıştığını söylerken, %30.2'si (n=19) atama nedeniyle ve %42.9'u (n=27) görevlendirme nedeniyle servis sorumlu hemşiresi olarak çalıştığını söylemiştir.

Servis sorumlu hemşirelerinin %17.5'inin (n=11) haftalık çalışma süresi 40 saat ve daha az iken, %82.5'inin (n=52) 40 saatten fazladır.

Servis sorumlu hemşirelerinin %90.5'i (n=57) gündüz, %9.5'i (n=6) vardiyalı/nöbet usulü çalışmaktadır.

Servis sorumlu hemşirelerinin %39.7'si (n=25) servis sorumlu hemşireliği konusunda eğitim aldığını söylerken, %60.3'ü (n=38) servis sorumlu hemşireliği konusunda eğitim almamıştır.

Servis sorumlu hemşirelerinin %52.4'ü (n=33) stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim aldığını söylerken, %47.6'sı (n=30) bu konuda eğitim almamıştır.

Servis sorumlu hemşirelerinin %25.4'ü servis sorumlu hemşiresi olarak çalışmaya başladığında, eski servis sorumlu hemşiresi ile bir adaptasyon süreci yaşadığını söylerken, %74.6'sı (n=47) böyle bir adaptasyon süreci yaşamamıştır.

6-3 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanları

Tablo 5: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı (N=63)

	Asla		Seyrek Olarak		Bazen		Sık sık		Her Zaman	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Stres kaynağı 1	41	65,1	7	11,1	14	22,2	1	1,6	-	-
Stres kaynağı 2	20	31,7	15	23,8	21	33,3	7	11,1	-	-
Stres kaynağı 3	35	55,6	18	28,6	10	15,9	-	-	-	-
Stres kaynağı 4	24	38,1	19	30,2	17	27,0	2	3,2	1	1,6
Stres kaynağı 5	20	31,7	21	33,3	21	33,3	1	1,6	-	-
Stres kaynağı 6	12	19,0	25	39,7	14	22,2	7	11,1	5	7,9
Stres kaynağı 7	47	74,6	5	7,9	2	3,2	3	4,8	6	9,5
Stres kaynağı 8	32	50,8	12	19,0	19	30,2	-	-	-	-
Stres kaynağı 9	34	54,0	13	20,6	15	23,8	1	1,6	-	-
Stres kaynağı 10	32	50,8	14	22,2	12	19,0	4	6,3	1	1,6
Stres kaynağı 11	34	54,0	15	23,8	8	12,7	6	9,5	-	-
Stres kaynağı 12	10	15,9	8	12,7	25	39,7	17	27,0	3	4,8
Stres kaynağı 13	2	3,2	8	12,7	25	39,7	16	25,4	12	19,0
Stres kaynağı 14	52	82,5	6	9,5	5	7,9	-	-	-	-
Stres kaynağı 15	34	54,0	18	28,6	9	14,3	2	3,2	-	-
Stres kaynağı 16	25	39,7	11	17,5	19	30,2	6	9,5	2	3,2
Stres kaynağı 17	48	76,2	12	19,0	2	3,2	1	1,6	-	-
Stres kaynağı 18	40	63,5	11	17,5	7	11,1	3	4,8	2	3,2
Stres kaynağı 19	23	36,5	16	25,4	12	19,0	7	11,1	5	7,9
Stres kaynağı 20	18	28,6	16	25,4	19	30,2	7	11,1	3	4,8
Stres kaynağı 21	34	54,0	11	17,5	11	17,5	6	9,5	1	1,6
Stres kaynağı 22	9	14,3	15	23,8	25	39,7	9	14,3	5	7,9
Stres kaynağı 23	16	25,4	17	27,0	16	25,4	8	12,7	6	9,5
Stres kaynağı 24	25	39,7	16	25,4	15	23,8	7	11,1	-	-
Stres kaynağı 25	12	19,0	10	15,9	27	42,9	8	12,7	6	9,5
Stres kaynağı 26	18	28,6	12	19,0	25	39,7	7	11,1	1	1,6
Stres kaynağı 27	25	39,7	10	15,9	14	22,2	7	11,1	7	11,1
Stres kaynağı 28	33	52,4	11	17,5	11	17,5	5	7,9	3	4,8
Stres kaynağı 29	16	25,4	13	20,6	17	27,0	9	14,3	8	12,7
Stres kaynağı 30	9	14,3	4	6,3	15	23,8	12	19,0	23	36,5
Stres kaynağı 31	9	14,3	9	14,3	21	33,3	13	20,6	11	17,5
Stres kaynağı 32	14	22,2	5	7,9	17	27,0	6	9,5	21	33,3
Stres kaynağı 33	35	55,6	13	20,6	12	19,0	2	3,2	1	1,6
Stres kaynağı 34	13	20,6	17	27,0	21	33,3	9	14,3	3	4,8
Stres kaynağı 35	26	41,3	20	31,7	13	20,6	3	4,8	1	1,6
Stres kaynağı 36	17	27,0	6	9,5	17	27,0	16	25,4	7	11,1
Stres kaynağı 37	3	4,8	8	12,7	19	30,2	12	19,0	21	33,3
Stres kaynağı 38	41	65,1	10	15,9	7	11,1	3	4,8	2	3,2
Stres kaynağı 39	31	49,2	16	25,4	13	20,6	1	1,6	2	3,2
Stres kaynağı 40	31	49,2	11	17,5	11	17,5	4	6,3	6	9,5
Stres kaynağı 41	25	39,7	17	27,0	13	20,6	4	6,3	4	6,3
Stres kaynağı 42	24	38,1	15	23,8	16	25,4	5	7,9	3	4,8
Stres kaynağı 43	25	39,7	17	27,0	14	22,2	4	6,3	3	4,8

Stres kaynağı ölçeğinin sorularına verilen cevaplar Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 6: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=63)

	Min-Max	Ort±SS	Gruplandırma
Stresle Kaynağı Ölçeği	54-160	95,98±20,31	
Sosyal Stres Vericiler	19-59	40,19±9,00	3. grup
İş Hayatındaki Stres Vericiler	16-58	32,36±8,70	2. grup
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	13-34	21,36±4,74	2. grup
Fiziksel Çevre Stres Vericileri	4-20	8,95±3,44	2. grup

Tablo 6’da görüldüğü gibi; stres kaynağı ölçeği toplam puanı 54 ile 160 arasında değişmekte olup; ortalaması 95.98±20.31’dir. Sosyal stres vericiler puanı 19 ile 59 puan arasında değişmekte olup ortalama 40.19±9.00; iş hayatındaki stres vericiler puanı 16 ile 58 arasında değişmekte olup ortalama 32.36±8.70, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ise 13 ile 34 puan arasında değişmekte olup ortalama 21.36±4.74 ve fiziksel çevre stres vericiler puanı 4 ile 20 puan arasında değişmekte olup ortalama puan 8.95±3.44’tür. Hemşireler iş hayatındaki stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve fiziksel stres vericiler puanları açısından 2. grupta (hastalık geliştirme ihtimali var), sosyal stres vericiler açısından 3. grupta (hastalık geliştirme eğiliminde) oldukları belirlendi.

Tablo 7: Stresle Kaynağı Ölçeği Puanlarının Korelasyonları (N=63)

	Toplam	1	2	3	4
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam	1,000	0,844**	0,894**	0,883**	0,689**
1-Sosyal Stres Vericiler		1,000	0,614**	0,647**	0,384**
2- İş Hayatındaki Stres Vericiler			1,000	0,815**	0,551**
3- Kendini Yorumlama					
Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler				1,000	0,576**
4- Fiziksel Çevre Stres Vericileri					1,000

Pearson korelasyon testi

** p<0.01

Tablo 7’de görüldüğü gibi; stresle kaynağı ölçeği toplam puanı ile alt puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0.01). Alt puanların kendi aralarındaki korelasyonları Tablo 7’de görülmektedir.

6.4 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 8: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Yaş Grupları ile Karşılaştırılması (N=63)

	Yaş		Test Değ; <i>p</i>
	25-34 yaş Ort±SS	35 yaş ve üstü Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	98,00±18,05	90,94±24,98	<i>t: 1,251;</i> <i>p:0,216</i>
Sosyal stres vericiler	41,33±7,76	37,33±11,28	<i>t: 1,614;</i> <i>p:0,112</i>
İşle ilgili stres vericiler	32,80±7,59	31,28±11,19	<i>t:0,624;</i> <i>p:0,535</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,95±4,58	19,89±4,94	<i>t: 1,582;</i> <i>p:0,119</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	9,29±3,19	8,11±3,98	<i>t: 1,232;</i> <i>p:0,223</i>

t: Student t Test

Tablo 8'de görüldüğü gibi; stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları yaş sınıflamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 9: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Medeni Durumları İle Karşılaştırılması (N=63)

	Medeni Durum		Test Değ; <i>p</i>
	Evli Ort±SS	Bekar Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	99,12±20,19	90,13±19,67	<i>t: 1,699;</i> <i>p:0,094</i>
Sosyal stres vericiler	42,05±9,14	36,73±7,79	<i>t: 2,314;</i> <i>p:0,024*</i>
İşle ilgili stres vericiler	34,05±8,20	29,23±8,91	<i>t: 2,157;</i> <i>p:0,035*</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,70±4,56	20,73±5,09	<i>t: 0,780;</i> <i>p:0,438</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	8,73±3,55	9,36±3,27	<i>t: -0,692;</i> <i>p:0,492</i>

t: Student t Test * *p<0.05*

Tablo 9’da görüldüğü gibi; evli servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları, bekar servis sorumlu hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0.05$).

Evli servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları, bekar servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0.05$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 10: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi İle Karşılaştırılması (N=63)

	Eğitim Düzeyi			<i>Test Değ;</i> <i>p</i>
	SML	Ön Lisans	Lisans ve Üzeri	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	93,82±15,84	92,44±24,05	103,87±22,16	<i>F: 1,679;</i> <i>p:0,195</i>
Sosyal stres vericiler	38,62±7,28	39,72±11,23	43,56±8,70	<i>F: 1,620;</i> <i>p:0,206</i>
İşle ilgili stres vericiler	31,93±7,70	30,16±9,61	35,62±8,94	<i>F:1,776;</i> <i>p:0,178</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	20,62±3,81	20,50±4,65	23,68±5,78	<i>F:2,722;</i> <i>p:0,074</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	9,14±2,87	8,39±4,28	9,25±3,49	<i>F: 0,336;</i> <i>p:0,716</i>

F: Oneway ANOVA Test

Tablo 10'da görüldüğü gibi; stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 11: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İle Karşılaştırılması (N=63)

	Mesleği İsteyerek Seçme		Test Değ; <i>p</i>
	Evet Ort±SS	Hayır Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	93,96±20,58	103,77±17,88	<i>t</i> :-1,569; <i>p</i> :0,122
Sosyal stres vericiler	39,08±9,15	44,46±7,20	<i>t</i> : -1,964; <i>p</i> :0,044*
İşle ilgili stres vericiler	31,52±9,05	35,61±6,50	<i>t</i> :-1,528; <i>p</i> :0,132
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	20,68±4,55	24,00±4,97	<i>t</i> : -2,329; <i>p</i> :0,023*
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	9,04±3,59	8,61±2,87	<i>t</i> : 0,393; <i>p</i> :0,695

t: Student *t* Test * *p*<0.05

Tablo 11’de görüldüğü gibi; mesleği isteyerek seçen servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları, mesleğini isteyerek seçmeyen servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür ($p<0.05$).

Mesleği isteyerek seçen servis sorumlu hemşirelerinin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları, mesleğini isteyerek seçmeyen servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür ($p<0.05$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları mesleği isteyerek seçme durumuna istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 12: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Meslekte Çalışma Yılları İle Karşılaştırılması (N=63)

	Meslekte Çalışma Yılı			Test Değ; p
	5-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	96,34±19,02	103,04±20,27	83,66±17,40	F: 4,790; p:0,012*
Sosyal stres vericiler	40,30±7,50	43,12±8,22	35,13±10,56	F: 4,057; p:0,022*
İşle ilgili stres vericiler	32,39±8,46	34,88±8,28	28,13±8,64	F:2,998; p:0,047*
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,91±4,93	22,36±4,72	18,86±3,74	F:2,966; p:0,060
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	8,87±3,18	10,28±3,65	6,86±2,41	F: 5,252; p:0,008**

F: Oneway ANOVA Test * $p<0.05$ ** $p<0.01$

Tablo 12’de görüldüğü gibi; meslekte çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Meslekte çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.008$; $p<0.01$). Diğer çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Meslekte çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Meslekte çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.016$; $p<0.05$). Diğer çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres

vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Meslekte çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Meslekte çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.045$; $p<0.05$). Diğer çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Meslekte çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Meslekte çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Meslekte çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.006$; $p<0.01$). Diğer çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 13: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Kurumda Toplam Çalışma Süreleri İle Karşılaştırılması (N=63)

	Kurumda Çalışma Süresi			Test Değ; <i>p</i>
	1-4 yıl	5-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	94,42±27,66	99,34±17,05	91,47±14,62	<i>F: 0,819;</i> <i>p:0,446</i>
Sosyal stres vericiler	40,05±10,93	41,48±7,84	37,86±8,53	<i>F: 0,796;</i> <i>p:0,456</i>
İşle ilgili stres vericiler	30,73±10,03	33,45±8,66	32,33±7,05	<i>F:0,549;</i> <i>p:0,580</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	20,21±5,86	22,51±4,40	20,60±3,35	<i>F:1,650;</i> <i>p:0,201</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	9,73±4,54	9,17±2,67	7,53±2,92	<i>F: 1,878;</i> <i>p:0,162</i>

F: Oneway ANOVA Test

Tablo 13’de görüldüğü gibi; Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 14: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (N=63)

	Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma			<i>Test Değ;</i> <i>p</i>
	Süresi			
	1-4 yıl	5-9 yıl	10 yıl ve üzeri	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	102,40±22,13	92,90±16,85	85,92±16,42	<i>F: 3,599;</i> <i>p:0,033*</i>
Sosyal stres vericiler	41,93±8,02	40,25±8,86	36,07±10,62	<i>F:1,981;</i> <i>p:0,147</i>
İşle ilgili stres vericiler	35,40±9,10	30,15±7,18	28,76±8,00	<i>F:3,918;</i> <i>p:0,025*</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	23,06±5,58	20,05±2,99	19,46±3,52	<i>F: 4,131;</i> <i>p:0,021*</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	9,76±3,60	8,95±3,10	7,07±3,01	<i>F:2,941;</i> <i>p:0,060</i>

F: Oneway ANOVA Test * *p<0.05*

Tablo 14’de görüldüğü gibi; servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları, çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde düşüktür ($p:0.036$; $p<0.05$). Diğer servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma sürelerine göre stres kaynağı toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerin işle ilgili stres vericiler puanları, çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerin puanlarından anlamlı

şekilde düşüktür ($p:0.049$; $p<0.05$). Diğer servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma sürelerine göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları, çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerin puanlarından anlamlı şekilde düşüktür ($p:0.048$; $p<0.05$). Diğer servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma sürelerine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları servis sorumlu hemşiresi olarak süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 15: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Nedeni İle Karşılaştırılması (N=63)

	Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma			Test Değ; <i>p</i>
	Kendi isteği	Nedeni		
		Atama	Görevlendirme	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	95,11±19,75	96,63±19,48	96,07±21,91	<i>F: 0,025;</i> <i>p:0,976</i>
Sosyal stres vericiler	41,82±9,14	38,57±8,24	40,29±9,54	<i>F:0,578;</i> <i>p:0,564</i>
İşle ilgili stres vericiler	32,23±7,75	33,42±8,02	31,70±9,88	<i>F:0,214;</i> <i>p:0,808</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,00±3,93	22,15±4,76	21,03±5,25	<i>F: 0,373;</i> <i>p:0,690</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	7,35±3,12	9,58±3,73	9,52±3,21	<i>F:2,648;</i> <i>p:0,079</i>

F: Oneway ANOVA Test

Tablo 15’de görüldüğü gibi; stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). (Tablo 15)

Tablo 16: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Haftalık Çalışma Süresine Göre Değerlendirmesi (N=63)

	Haftalık Çalışma Süresi		Test Değ; p
	40 saatten fazla	40 saat ve daha az	
	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	106,82±24,90	93,69±18,69	<i>t:1,993;</i> <i>p:0,048*</i>
Sosyal stres vericiler	39,73±10,12	40,29±8,85	<i>t: -0,186;</i> <i>p:0,853</i>
İşle ilgili stres vericiler	39,82±9,40	30,79±7,76	<i>t:3,378;</i> <i>p:0,001**</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	25,18±5,09	20,56±4,29	<i>t: 3,143;</i> <i>p:0,003**</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	10,27±4,43	8,67±3,18	<i>t: 1,411;</i> <i>p:0,163</i>

t: Student t Test * *p<0.05* ** *p<0.01*

Tablo 16’da görüldüğü gibi; haftalık çalışma süresi 40 saatten daha fazla olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı ölçeği toplam puanları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve daha az olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı düzeyde yüksektir. ($p<0.05$)

Haftalık çalışma süresi 40 saatten daha fazla olan servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve daha az olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından ileri düzeyde yüksektir. ($p<0.01$).Haftalık çalışma süresi 40 saatten daha fazla olan servis sorumlu hemşirelerinin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve daha az olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından ileri düzeyde anlamlı yüksektir. ($p<0.01$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları haftalık çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 17: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekline Göre Değerlendirmesi (N=63)

	Çalışma Şekli		Test Değ; <i>p</i>
	Gündüz	Vardiyalı/Nöbet	
	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	94,19±19,47	113,00±22,10	Z:-2,190; p:0,029*
Sosyal stres vericiler	39,59±8,87	45,83±9,02	Z:-1,712; p:0,087
İşle ilgili stres vericiler	31,80±8,73	37,67±6,89	Z:-1,758; p:0,079
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	20,80±4,30	26,67±5,85	Z:-2,372; p:0,018*
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	8,75±3,43	10,83±3,25	Z:-1,601; p:0,109

Z: Mann Whitney U test

* $p < 0.05$

Tablo 17’de görüldüğü gibi; vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları, gündüz çalışan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p < 0.05$).

Vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları, gündüz çalışan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p < 0.05$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 18: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşireliği Alanında Mesleki Gelişim Eğitimi Alınmasına Göre Değerlendirmesi (N=63)

	Mesleki Gelişim Eğitimi		Test Değ; p
	Eğitim Almamış	Eğitim Almış	
	Ort±SS	Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	96,71±21,20	94,88±19,27	<i>t:0,347;</i> <i>p:0,729</i>
Sosyal stres vericiler	40,42±9,15	39,84±8,95	<i>t: 0,249;</i> <i>p:0,804</i>
İşle ilgili stres vericiler	32,29±9,35	32,48±7,79	<i>t: -0,084;</i> <i>p:0,933</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,15±4,80	21,68±4,72	<i>t: -0,425;</i> <i>p:0,672</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	9,15±3,59	8,64±3,25	<i>t: 0,581;</i> <i>p:0,563</i>

t: Student t Test

Tablo 18’de görüldüğü gibi; stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları mesleki gelişim eğitimi alınmasına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 19: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Yönetici Hemşirelik Alanında Stres Kaynakları ve Yönetimi Eğitimi Alınması İle Karşılaştırılması (N=63)

	Stres Kaynakları ve Yönetimi Eğitimi		Test Değ; <i>p</i>
	Eğitim Almamış Ort±SS	Eğitim Almış Ort±SS	
Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı	95,93±21,73	96,03±19,28	<i>t</i> :-0,019; <i>p</i> :0,985
Sosyal stres vericiler	39,90±9,26	40,45±8,89	<i>t</i> : -0,242; <i>p</i> :0,809
İşle ilgili stres vericiler	32,73±9,72	32,03±7,80	<i>t</i> : 0,318; <i>p</i> :0,752
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,13±4,96	21,57±4,59	<i>t</i> : -0,367; <i>p</i> :0,715
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	8,96±3,73	8,94±3,21	<i>t</i> : 0,031; <i>p</i> :0,975

t: Student *t* Test

Tablo 19’de görüldüğü gibi; stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynakları ve yönetimi eğitimi almasına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

6.5 Stresle Başa Çıkma Puanları

Tablo 20: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Verilen Cevapların Dağılımı (N=63)

	Hiçbir zaman yapmam		Arada sırada yaparım		Orta derecede yaparım		Sıklıkla yaparım	
	n	%	n	%	n	%	n	%
STRES 1	1	1,6	4	6,3	8	12,7	50	79,4
STRES 2	2	3,2	6	9,5	13	20,6	42	66,7
STRES 3	7	11,1	28	44,4	13	20,6	15	23,8
STRES 4	1	1,6	35	55,6	17	27,0	10	15,9
STRES 5	-	-	9	14,3	18	28,6	36	57,1
STRES 6	18	28,6	29	46,0	10	15,9	6	9,5
STRES 7	8	12,7	12	19,0	14	22,2	29	46,0
STRES 8	18	28,6	28	44,4	13	20,6	4	6,3
STRES 9	36	57,1	23	36,5	4	6,3	-	-
STRES 10	16	25,4	29	46,0	15	23,8	3	4,8
STRES 11	9	14,3	22	34,9	13	20,6	19	30,2
STRES 12	52	82,5	8	12,7	3	4,8	-	-
STRES 13	6	9,5	27	42,9	19	30,2	11	17,5
STRES 14	-	-	9	14,3	20	31,7	34	54,0
STRES 15	5	7,9	28	44,4	16	25,4	14	22,2
STRES 16	15	23,8	30	47,6	8	12,7	10	15,9
STRES 17	3	4,8	17	27,0	14	22,2	29	46,0
STRES 18	4	6,3	18	28,6	11	17,5	30	47,6
STRES 19	-	-	6	9,5	19	30,2	38	60,3
STRES 20	10	15,9	29	46,0	16	25,4	8	12,7
STRES 21	10	15,9	23	36,5	19	30,2	11	17,5
STRES 22	15	23,8	28	44,4	15	23,8	5	7,9
STRES 23	3	4,8	29	46,0	13	20,6	18	28,6
STRES 24	48	76,2	10	15,9	4	6,3	1	1,6
STRES 25	3	4,8	23	36,5	16	25,4	21	33,3
STRES 26	52	82,5	9	14,3	2	3,2	-	-
STRES 27	37	58,7	17	27,0	4	6,3	5	7,9
STRES 28	3	4,8	18	28,6	16	25,4	26	41,3
STRES 29	1	1,6	14	22,2	21	33,3	27	42,9
STRES 30	-	-	12	19,0	23	36,5	28	44,4
STRES 31	23	36,5	24	38,1	9	14,3	7	11,1
STRES 32	-	-	9	14,3	20	31,7	34	54,0
STRES 33	5	7,9	20	31,7	21	33,3	17	27,0
STRES 34	10	15,9	25	39,7	13	20,6	15	23,8
STRES 35	52	82,5	7	11,1	1	1,6	3	4,8
STRES 36	19	30,2	26	41,3	11	17,5	7	11,1
STRES 37	37	58,7	20	31,7	4	6,3	2	3,2
STRES 38	-	-	16	25,4	17	27,0	30	47,6
STRES 39	-	-	6	9,5	14	22,2	43	68,3
STRES 40	29	46,0	21	33,3	11	17,5	2	3,2
STRES 41	3	4,8	10	15,9	10	15,9	40	63,5
STRES 42	5	7,9	12	19,0	18	28,6	28	44,4
STRES 43	15	23,8	18	28,6	16	25,4	14	22,2
STRES 44	1	1,6	17	27,0	24	38,1	21	33,3
STRES 45	1	1,6	13	20,6	24	38,1	25	39,7
STRES 46	12	19,0	20	31,7	17	27,0	14	22,2
STRES 47	3	4,8	13	20,6	24	38,1	23	36,5
STRES 48	14	22,2	22	34,9	13	20,6	14	22,2
STRES 49	2	3,2	19	30,2	22	34,9	20	31,7
STRES 50	25	39,7	29	46,0	4	6,3	5	7,9
STRES 51	31	49,2	24	38,1	7	11,1	1	1,6
STRES 52	5	7,9	24	38,1	21	33,3	13	20,6
STRES 53	51	81,0	8	12,7	3	4,8	1	1,6
STRES 54	9	14,3	26	41,3	20	31,7	8	12,7
STRES 55	23	36,5	24	38,1	12	19,0	4	6,3
STRES 56	-	-	15	23,8	20	31,7	28	44,4
STRES 57	34	54,0	21	33,3	5	7,9	3	4,8
STRES 58	5	7,9	24	38,1	19	30,2	15	23,8
STRES 59	-	-	1	1,6	12	19,0	50	79,4
STRES 60	5	7,9	25	39,7	12	19,0	21	33,3

Stresle Başa Çıkma Ölçeğinin sorularına verilen cevaplar Tablo 20'de görülmektedir.

Tablo 21: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=63)

	Min-Max	Ort±SS
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam	98-172	132,50±15,87
Aktif başa çıkma	7-16	12,06±1,98
Planlama	9-16	13,70±1,92
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	6-15	10,46±2,01
Sosyal destek arama (enstrümantal)	8-16	12,38±2,07
Sosyal destek arama (duygusal)	6-16	10,58±2,76
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	5-16	11,22±2,80
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	4-12	6,01±1,94
Olumlu yeniden yorumlama	8-16	13,87±1,92
Yadsıma	4-15	7,11±2,59
Kabullenme	6-16	10,50±2,42
Dine yönelme	4-16	11,28±3,68
Alkol ilaç kullanımı	4-12	4,98±2,02
Mizahi bakış	4-16	8,31±2,95

Tablo 21’de görüldüğü gibi; Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı 98 ile 172 arasında değişmekte olup; ortalaması 132.50±15.87’dir.

Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin alt gruplarının puanları Tablo 21’de görülmektedir.

Tablo 22: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Korelasyonları (N=63)

	Toplam	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam	1,000	0,489**	0,349**	0,427**	0,523**	0,749**	0,660**	0,498**	0,237	0,652**	0,577**	0,542**	0,366**	0,397**
1-Aktif başa çıkma	1,000		0,470**	0,275*	0,241	0,232	0,270*	0,093	0,493**	0,093	0,292*	0,044	0,149	0,085
2-Planlama			1,000	0,270*	0,413**	0,079	0,114	-0,345**	0,474**	-0,135	0,262*	-0,033	-0,176	0,074
3-Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma				1,000	0,405**	0,235	0,190	0,093	0,103	0,132	0,103	0,169	-0,093	0,094
4-Sosyal destek arama (enstrümantal)					1,000	0,492**	0,423**	0,103	0,215	0,214	0,269*	0,144	-0,253*	-0,083
5-Sosyal destek arama (duygusal)						1,000	0,557**	0,507**	0,096	0,503**	0,417**	0,333**	0,114	0,172
6-Duyulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma							1,000	0,337**	-0,043	0,313*	0,434**	0,307*	0,254*	0,013
7-Davranışsal olarak ilgiyi kesme								1,000	-0,304*	0,669**	0,125	0,349**	0,342**	0,213
8-Olumlu yeniden yorumlama									1,000	-0,081	0,125	-0,072	-0,109	0,047
9-Yadsıma										1,000	0,119	0,485**	0,409**	0,275*
10-Kabullenme											1,000	0,139	0,239	0,245
11-Dine yönelme												1,000	0,139	0,021
12-Alkol ilaç kullanımı													1,000	0,309*
13-Mizahi bakış														1,000

Pearson korelasyon testi

* p<0.05

** p<0.01

Tablo 22’de görüldüğü gibi; stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ile olumlu yeniden yorumlama puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken ($p>0.05$); toplam puan ile diğer alt puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0.01$). Olumlu yeniden yorumlama hariç diğer alt puanların kendi aralarında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0.01$).

6.6 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Puanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 23: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması (N=63)

	Yaş		Test Değ; <i>p</i>
	25-34 yaş Ort±SS	35 yaş ve üstü Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	133,09±16,29	131,05±15,14	<i>t: 0,456;</i> <i>p:0,650</i>
Aktif başa çıkma	12,20±1,77	11,72±2,44	<i>t: 0,862;</i> <i>p:0,392</i>
Planlama	13,62±2,02	13,89±1,67	<i>t: -0,494;</i> <i>p:0,623</i>
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,60±2,02	10,11±1,99	<i>t: 0,868;</i> <i>p:0,389</i>
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,53±2,09	12,00±2,03	<i>t: 0,921;</i> <i>p:0,361</i>
Sosyal destek arama (duygusal)	10,80±2,84	10,05±2,55	<i>t: 0,966;</i> <i>p:0,338</i>
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,20±2,81	11,28±2,88	<i>t: -0,099;</i> <i>p:0,922</i>
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	6,26±1,75	5,39±2,28	<i>t: 1,646;</i> <i>p:0,105</i>
Olumlu yeniden yorumlama	13,78±1,87	14,11±2,08	<i>t: -0,619;</i> <i>p:0,538</i>
Yadsıma	7,35±2,45	6,50±2,91	<i>t: 1,185;</i> <i>p:0,241</i>
Kabullenme	10,46±2,30	10,61±2,77	<i>t: -0,212;</i> <i>p:0,833</i>
Dine yönelme	11,31±3,70	11,22±3,76	<i>t: 0,086;</i> <i>p:0,932</i>
Alkol ilaç kullanımı	4,75±1,88	5,55±2,28	<i>t: -1,432;</i> <i>p:0,157</i>
Mizahi bakış	8,20±2,75	8,61±3,48	<i>t: -0,496;</i> <i>p:0,622</i>

t: Student t Test

Tablo 23'de görüldüğü gibi; stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları yaş sınıflamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 24: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Medeni Durum İle Karşılaştırılması (N=63)

	Medeni Durum		Test Değ; p
	Evli Ort±SS	Bekar Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	130,97±15,26	135,36±16,94	t: -1,047; p:0,299
Aktif başa çıkma	12,05±1,98	12,09±2,02	t: -0,080; p:0,937
Planlama	13,63±1,78	13,82±2,19	t: -0,360; p:0,720
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,09±1,88	11,13±2,12	t: -1,998; p:0,049*
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,51±1,97	12,13±2,27	t: 0,683; p:0,498
Sosyal destek arama (duygusal)	10,39±2,64	10,95±2,99	t: -0,770; p:0,444
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,31±2,87	11,04±2,73	t: 0,363; p:0,718
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	5,90±1,74	6,22±2,28	t: -0,631; p:0,530
Olumlu yeniden yorumlama	13,70±1,91	14,18±1,94	t: -0,933; p:0,354
Yadsıma	6,95±2,52	7,41±2,77	t: -0,664; p:0,509
Kabullenme	10,51±2,45	10,50±2,42	t:0,019; p:0,985
Dine yönelme	10,73±3,80	12,31±3,30	t: -1,651; p:0,104
Alkol ilaç kullanımı	4,90±1,98	5,13±2,12	t: -0,435; p:0,665
Mizahi bakış	8,26±2,91	8,41±3,09	t: -0,179; p:0,859

t: Student t Test

* p<0.05

Tablo 24’de görüldüğü gibi; Bekar servis sorumlu hemşirelerinin diğer aktivitelerini bırakarak sorun üzerine odaklanma puanları, evli servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir (p<0.05). Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 25: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyi İle Karşılaştırılması (N=63)

	Eğitim Düzeyi			Test Değ; p
	SML Ort±SS	Ön Lisans Ort±SS	Lisans ve Üzeri Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	133,86±14,96	128,05±12,98	135,06±19,95	<i>F: 1,021; p:0,366</i>
Aktif başa çıkma	12,00±1,98	11,94±2,41	12,31±1,49	<i>F: 0,169; p:0,378</i>
Planlama	13,86±1,68	13,16±2,09	14,00±2,13	<i>F:0,990; p:0,378</i>
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	11,03±1,93	9,66±1,45	10,31±2,44	<i>F: 2,767; p:0,071</i>
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,65±1,91	11,72±2,10	12,62±2,27	<i>F: 1,283; p:0,285</i>
Sosyal destek arama (duygusal)	10,55±3,01	10,05±2,41	11,25±2,67	<i>F:0,791; p:0,458</i>
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,07±2,67	10,50±2,55	12,31±3,15	<i>F:1,898; p:0,159</i>
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	6,03±1,61	5,83±2,23	6,18±2,22	<i>F:0,140; p:0,870</i>
Olumlu yeniden yorumlama	14,00±2,01	14,00±1,94	13,50±1,79	<i>F: 0,396; p:0,675</i>
Yadsıma	7,25±2,48	6,78±2,55	7,25±2,95	<i>F: 0,202; p:0,817</i>
Kabullenme	10,37±2,32	10,11±2,52	11,18±2,51	<i>F: 0,910; p:0,408</i>
Dine yönelme	11,58±3,65	10,44±3,43	11,68±4,09	<i>F: 0,652; p:0,524</i>
Alkol ilaç kullanımı	4,76±1,62	5,16±2,20	5,18±2,51	<i>F:0,328; p:0,722</i>
Mizahi bakış	8,69±2,76	8,67±3,16	7,25±2,98	<i>F: 1,418; p:0,360</i>

F: Oneway ANOVA Test

Tablo 25'de görüldüğü gibi; Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 26: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçme Durumu İle Karşılaştırılması (N=63)

	Mesleği İsteyerek Seçme		Test Değ; p
	Evet Ort±SS	Hayır Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	132,92±14,27	130,92±21,60	<i>t:0,316;</i> <i>p:0,757</i>
Aktif başa çıkma	12,26±1,88	11,30±2,25	<i>t: 1,560;</i> <i>p:0,124</i>
Planlama	13,88±1,88	13,00±2,00	<i>t:1,484;</i> <i>p:0,143</i>
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,68±2,08	9,61±1,50	<i>t: 1,724;</i> <i>p:0,090</i>
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,42±2,06	12,23±2,20	<i>t: 0,291;</i> <i>p:0,772</i>
Sosyal destek arama (duygusal)	10,66±2,79	10,30±2,72	<i>t: 0,407;</i> <i>p:0,686</i>
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,22±2,57	11,23±3,70	<i>t: -0,010;</i> <i>p:0,992</i>
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	5,98±1,99	6,15±1,77	<i>t: -0,286;</i> <i>p:0,776</i>
Olumlu yeniden yorumlama	13,94±1,98	13,61±1,71	<i>t: 0,539</i> <i>p:0,592</i>
Yadsıma	6,98±2,55	7,61±2,81	<i>t: -0,783;</i> <i>p:0,436</i>
Kabullenme	10,34±2,25	11,15±2,99	<i>t:-1,081;</i> <i>p:0,284</i>
Dine yönelme	11,22±3,56	11,54±4,27	<i>t: -0,275;</i> <i>p:0,784</i>
Alkol ilaç kullanımı	4,86±1,90	5,46±2,43	<i>t: -0,956;</i> <i>p:0,343</i>
Mizahi bakış	8,48±2,93	7,69±3,06	<i>t: 0,854;</i> <i>p:0,396</i>

t: Student t Test

Tablo 26’da görüldüğü gibi; Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları mesleği isteyerek seçme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 27: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Meslekte Çalışma Yılı İle Karşılaştırılması (N=63)

	Meslekte Çalışma Yılı			Test Değ; p
	5-10 yıl Ort±SS	11-15 yıl Ort±SS	16 yıl ve üzeri Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	136,48±15,53	129,28±16,22	131,80±15,50	<i>F: 1,262;</i> <i>p:0,291</i>
Aktif başa çıkma	12,52±1,72	11,56±1,91	12,20±2,36	<i>F: 1,478;</i> <i>p:0,236</i>
Planlama	13,95±2,12	13,20±1,93	14,13±1,45	<i>F:1,451;</i> <i>p:0,242</i>
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,74±2,39	10,52±1,61	9,93±2,01	<i>F: 0,738;</i> <i>p:0,482</i>
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,47±2,33	12,52±1,85	12,00±2,10	<i>F: 0,327;</i> <i>p:0,722</i>
Sosyal destek arama (duygusal)	10,52±2,50	10,96±3,04	10,06±2,73	<i>F:0,492;</i> <i>p:0,614</i>
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,65±3,22	10,92±2,27	11,06±3,03	<i>F:0,429;</i> <i>p:0,653</i>
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	6,26±1,88	6,32±1,65	5,13±2,29	<i>F:2,120;</i> <i>p:0,129</i>
Olumlu yeniden yorumlama	14,00±1,80	13,40±1,95	14,46±1,96	<i>F: 1,550;</i> <i>p:0,221</i>
Yadsıma	8,00±2,55	6,92±2,34	6,06±2,76	<i>F: 2,778;</i> <i>p:0,070</i>
Kabullenme	10,39±2,60	10,16±2,15	11,26±2,55	<i>F: 1,021;</i> <i>p:0,366</i>
Dine yönelme	12,91±3,24	10,20±3,67	10,60±3,68	<i>F: 3,921;</i> <i>p:0,025*</i>
Alkol ilaç kullanımı	5,00±2,23	4,44±1,35	5,86±2,38	<i>F:2,449;</i> <i>p:0,095</i>
Mizahi bakış	8,04±2,32	8,16±3,06	9,00±3,66	<i>F: 0,526;</i> <i>p:0,594</i>

F: Oneway ANOVA Test

** p<0.05*

Tablo 27’de görüldüğü gibi; meslekte çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin dine yönelme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Meslekte çalışma süresi 5-10 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin dine yönelme puanları, çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.026$;

$p < 0.05$). Diğer çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin dine yönelme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları meslekte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 28: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Kurumda Toplam Çalışma Süresine Göre Değerlendirmesi (N=63)

	Kurumda Çalışma Süresi			Test Değ; p
	1-4 yıl Ort±SS	5-10 yıl Ort±SS	11 yıl ve üzeri Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	126,73±13,55	137,72±15,45	129,73±17,10	F: 3,274; p:0,045*
Aktif başa çıkma	11,63±1,80	12,45±1,95	11,86±2,23	F: 1,073; p:0,348
Planlama	13,00±2,02	13,96±1,93	14,06±1,62	F:1,858; p:0,165
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,26±1,88	10,82±2,10	10,00±2,00	F: 0,963; p:0,387
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,00±1,66	12,72±2,28	12,20±2,14	F: 0,768; p:0,468
Sosyal destek arama (duygusal)	10,31±2,56	11,00±2,74	10,13±3,11	F:0,610; p:0,547
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	10,10±2,76	12,03±2,61	11,06±2,89	F:2,908; p:0,062
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	5,74±2,10	6,65±1,87	5,13±1,45	F:3,608; p:0,033*
Olumlu yeniden yorumlama	14,00±1,70	13,86±2,11	13,73±1,90	F: 0,079; p:0,924
Yadsıma	6,79±2,37	7,75±2,91	6,26±1,98	F: 1,893; p:0,160
Kabullenme	9,84±2,43	10,72±2,31	10,93±2,60	F: 1,067; p:0,350
Dine yönelme	10,57±2,95	12,34±3,75	10,13±4,05	F: 2,380; p:0,101
Alkol ilaç kullanımı	4,31±1,37	5,20±2,33	5,40±1,95	F:1,562; p:0,218
Mizahi bakış	8,15±2,95	8,17±2,93	8,80±3,16	F: 0,256; p:0,775

F: Oneway ANOVA Test

* $p < 0.05$

Tablo 28’de görüldüğü gibi; kurumda çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin stresle başa çıkma toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Kurumda çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin toplam puanları, çalışma süresi 5-10 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde düşüktür ($p:0.047$; $p<0.05$). Diğer kurumda çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Kurumda çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin davranışsal olarak ilgiyi kesme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Kurumda çalışma süresi 5-10 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin davranışsal olarak ilgiyi kesme puanları, çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.033$; $p<0.05$). Diğer kurumda çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin davranışsal olarak ilgiyi kesme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 29: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (N=63)

	Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Süresi			Test Değ; p
	1-4 yıl	5-9 yıl	10 yıl ve üzeri	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	132,20±16,86	132,10±16,71	133,84±13,05	<i>F: 0,057;</i> <i>p:0,945</i>
Aktif başa çıkma	11,90±1,71	12,20±2,21	12,23±2,31	<i>F:0,191;</i> <i>p:0,827</i>
Planlama	13,36±2,12	13,70±1,89	14,46±1,26	<i>F:1,493;</i> <i>p:0,233</i>
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,60±1,99	10,60±2,18	9,92±1,84	<i>F:0,574;</i> <i>p:0,566</i>
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,46±2,04	12,50±2,21	12,00±2,04	<i>F: 0,271;</i> <i>p:0,763</i>
Sosyal destek arama (duygusal)	10,30±2,72	11,50±2,83	9,84±2,58	<i>F: 1,764;</i> <i>p:0,180</i>
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,46±3,12	10,80±2,35	11,30±2,81	<i>F:0,338;</i> <i>p:0,714</i>
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	6,20±1,90	6,15±1,78	5,38±2,25	<i>F:0,869;</i> <i>p:0,425</i>
Olumlu yeniden yorumlama	13,67±2,02	14,00±1,75	14,15±2,03	<i>F:0,348;</i> <i>p:0,708</i>
Yadsıma	7,53±2,68	6,90±2,15	6,46±3,01	<i>F: 0,865;</i> <i>p:0,426</i>
Kabullenme	10,16±2,57	10,20±2,11	11,77±2,24	<i>F: 2,316;</i> <i>p:0,107</i>
Dine yönelme	11,40±3,86	11,50±3,77	10,69±3,32	<i>F: 0,211;</i> <i>p:0,810</i>
Alkol ilaç kullanımı	4,93±2,16	4,35±1,09	6,07±2,43	<i>F: 3,093;</i> <i>p:0,045*</i>
Mizahi bakış	8,20±2,93	7,70±2,40	9,54±3,59	<i>F:1,600;</i> <i>p:0,210</i>

F: Oneway ANOVA Test

** p<0.05*

Tablo 29’da görüldüğü gibi; servis sorumlu hemşirelerinin olarak çalışma süresine göre yönetici hemşirelerin alkol/ilaç kullanımı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin alkol/ilaç kullanımı puanları, çalışma süresi 5-9 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir ($p:0.042$; $p<0.05$). Diğer servis sorumlu

hemşiresi olarak çalışma sürelerine göre servis sorumlu hemşirelerinin alkol/ilâç kullanımını puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 30: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Nedenine Göre Değerlendirmesi (N=63)

	Servis Sorumlu Hemşiresi Olarak Çalışma Nedeni			Test Değ; p
	Kendi isteği	Atama	Görevlendirme	
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	130,64±13,32	131,15±15,97	134,63±17,51	<i>F: 0,419;</i> <i>p:0,660</i>
Aktif başa çıkma	12,41±1,84	11,63±2,03	12,15±2,05	<i>F:0,731;</i> <i>p:0,486</i>
Planlama	14,11±1,61	13,26±2,23	13,74±1,87	<i>F:0,894; p:0,414</i>
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,00±1,96	10,26±1,85	10,89±2,13	<i>F:1,151;</i> <i>p:0,323</i>
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,53±2,00	11,95±2,14	12,59±2,09	<i>F: 0,591;</i> <i>p:0,557</i>
Sosyal destek arama (duygusal)	10,11±2,42	10,68±2,85	10,81±2,96	<i>F: 0,341;</i> <i>p:0,712</i>
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,11±2,59	11,21±2,74	11,29±3,07	<i>F:0,021;</i> <i>p:0,980</i>
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	5,88±1,80	5,89±2,02	6,18±2,02	<i>F:0,176;</i> <i>p:0,839</i>
Olumlu yeniden yorumlama	13,82±1,70	14,05±1,54	13,78±2,31	<i>F:0,118;</i> <i>p:0,889</i>
Yadsıma	6,76±2,95	7,05±2,37	7,37±2,59	<i>F: 0,284;</i> <i>p:0,754</i>
Kabullenme	10,70±1,89	10,26±2,42	10,55±2,76	<i>F: 0,155;</i> <i>p:0,857</i>
Dine yönelme	10,05±3,52	11,21±3,79	12,11±3,62	<i>F: 1,656;</i> <i>p:0,200</i>
Alkol ilâç kullanımı	4,65±2,03	5,16±2,14	5,07±1,98	<i>F: 0,326;</i> <i>p:0,723</i>
Mizahi bakış	8,47±2,60	8,52±3,25	8,07±3,03	<i>F:0,157;</i> <i>p:0,855</i>

F: Oneway ANOVA Test

Tablo 30'da görüldüğü gibi; stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma nedenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 31: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi İle Karşılaştırılması (N=63)

	Haftalık Çalışma Süresi		Test Değ; p
	40 saat ve daha az	40 saatten fazla	
	Ort±SS	Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	140,00±18,55	130,92±14,97	<i>t:1,751;</i> <i>p:0,085</i>
Aktif başa çıkma	12,36±1,85	12,00±2,02	<i>t: 0,549;</i> <i>p:0,585</i>
Planlama	13,45±2,02	13,75±1,92	<i>t:-0,460;</i> <i>p:0,647</i>
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,18±2,44	10,52±1,93	<i>t: -0,502;</i> <i>p:0,618</i>
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,09±2,46	12,44±2,00	<i>t: -0,507;</i> <i>p:0,614</i>
Sosyal destek arama (duygusal)	11,00±3,09	10,50±2,71	<i>t: 0,542;</i> <i>p:0,590</i>
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	12,54±2,98	10,94±2,72	<i>t: 1,749;</i> <i>p:0,085</i>
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	6,54±2,84	5,90±1,70	<i>t: 0,997;</i> <i>p:0,323</i>
Olumlu yeniden yorumlama	13,18±2,18	14,02±1,85	<i>t: -1,321</i> <i>p:0,191</i>
Yadsıma	8,63±3,58	6,79±2,25	<i>t: 1,642;</i> <i>p:0,127</i>
Kabullenme	10,45±2,91	10,52±2,34	<i>t:-0,080;</i> <i>p:0,937</i>
Dine yönelme	12,82±3,97	10,96±3,58	<i>t: 1,534;</i> <i>p:0,130</i>
Alkol ilaç kullanımı	5,23±1,99	4,75±2,04	<i>t: 0,933;</i> <i>p:0,355</i>
Mizahi bakış	9,45±2,73	8,07±2,97	<i>t: 1,416;</i> <i>p:0,162</i>

t: Student t Test

Tablo 31’de görüldüğü gibi; stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları haftalık çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 32: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Çalışma Şekli İle Karşılaştırılması (N=63)

	Çalışma Şekli		Test Değ; p
	Gündüz	Vardiyalı/Nöbet	
	Ort±SS	Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	131,80±15,80	139,17±16,37	Z:-1,019; p:0,308
Aktif başa çıkma	12,08±2,02	11,83±1,72	Z:-0,333; p:0,739
Planlama	13,77±1,84	13,00±2,68	Z:-0,667; p:0,505
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,49±2,08	10,16±1,17	Z:-0,382; p:0,703
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,33±2,10	12,83±1,94	Z:-0,486; p:0,627
Sosyal destek arama (duygusal)	10,29±2,67	13,33±2,16	Z:-2,475; p:0,013*
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,14±2,76	12,00±3,40	Z:-0,553; p:0,580
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	5,88±1,84	7,33±2,50	Z:-1,532; p:0,126
Olumlu yeniden yorumlama	13,82±1,98	14,33±1,21	Z:-0,381; p:0,703
Yadsıma	6,98±2,63	8,33±1,96	Z:-1,583; p:0,113
Kabullenme	10,33±2,38	12,16±2,40	Z:-1,623; p:0,105
Dine yönelme	11,35±3,67	10,67±4,18	Z:-0,436; p:0,663
Alkol ilaç kullanımı	4,98±1,99	5,00±2,45	Z:-0,298; p:0,766
Mizahi bakış	8,33±2,98	8,16±2,99	Z:-0,059; p:0,953

Z: Mann Whitney U test

* p<0.05

Tablo 32’de görüldüğü gibi; vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin duygusal sosyal destek arama puanları, gündüz çalışan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir (p<0.05).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 33: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşireliği Alanında Mesleki Gelişim Eğitimi Alınmasına Göre Değerlendirmesi (N=63)

	Mesleki Gelişim Eğitimi		Test Değ; p
	Eğitim Almamış	Eğitim Almış	
	Ort±SS	Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	129,52±14,30	137,04±17,33	t:-1,875; p:0,066
Aktif başa çıkma	11,97±2,15	12,20±1,73	t: -0,440; p:0,661
Planlama	13,73±1,87	13,64±2,04	t: 0,194; p:0,847
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,21±2,14	10,84±1,77	t: -1,218; p:0,228
Sosyal destek arama (enstrümantal)	12,08±2,12	12,84±1,95	t: -1,437; p:0,156
Sosyal destek arama (duygusal)	10,08±2,37	11,36±3,16	t: -1,730; p:0,091
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	10,84±2,76	11,80±2,82	t: -1,333; p:0,188
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	5,97±1,94	6,08±1,98	t: -0,211; p:0,833
Olumlu yeniden yorumlama	13,63±2,08	14,24±1,61	t: -1,235 p:0,222
Yadsıma	6,97±2,52	7,32±2,75	t: -0,515; p:0,609
Kabullenme	9,92±2,33	11,40±2,32	t:-2,466; p:0,016*
Dine yönelme	11,34±3,64	11,20±3,83	t: 0,148; p:0,882
Alkol ilaç kullanımı	4,95±1,93	5,04±2,18	t: -0,177; p:0,860
Mizahi bakış	7,81±2,80	9,08±3,08	t: -1,685; p:0,097

t: Student t Test

* p<0.05

Tablo 33'de görüldüğü gibi; mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alan servis sorumlu hemşirelerinin kabullenme puanları, eğitim almayan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir (p<0.05). Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alınmasına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 34: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarının Servis Sorumlu Hemşireliği Alanında Stres Kaynakları ve Yönetimi Eğitimi Alınmasına Göre Değerlendirmesi (N=63)

	Stres Kaynakları ve Yönetimi Eğitimi		Test Değ; p
	Eğitim Almamış Ort±SS	Eğitim Almış Ort±SS	
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Toplam Puanı	130,36±15,30	134,45±16,36	t:-1,021; p:0,311
Aktif başa çıkma	11,83±2,03	12,27±1,94	t: -0,877; p:0,384
Planlama	13,33±1,93	14,03±1,88	t: -1,449; p:0,152
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	10,13±2,08	10,75±1,93	t: -1,233; p:0,222
Sosyal destek arama (enstrümantal)	11,80±2,15	12,91±1,88	t: -2,183; p:0,033*
Sosyal destek arama (duygusal)	10,26±2,54	10,88±2,95	t: -0,877; p:0,384
Duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	11,20±2,79	11,24±2,86	t: -0,059; p:0,953
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	5,83±2,01	6,18±1,87	t: -0,710; p:0,481
Olumlu yeniden yorumlama	13,73±1,80	14,00±2,04	t: -0,547 p:0,586
Yadsıma	7,20±2,38	7,03±2,81	t: 0,257; p:0,798
Kabullenme	10,17±2,55	10,82±2,29	t:-1,067; p:0,290
Dine yönelme	11,83±3,54	10,79±3,79	t: 1,126; p:0,264
Alkol ilaç kullanımı	5,23±1,99	4,75±2,04	t: 0,933; p:0,355
Mizahi bakış	7,80±2,76	8,78±3,09	t: -1,333; p:0,187

t: Student t Test

* p<0.05

Tablo 34’de görüldüğü gibi; stres kaynakları ve yönetimi eğitimi alan servis sorumlu hemşirelerinin enstrümantal sosyal destek arama puanları, eğitim almayan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir (p<0.05).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları Stres kaynakları ve yönetimi eğitimi alınmasına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

6-7 Stres Kaynağı Puanları ve Stresle Başa Çıkma Puanlarının Alt Boyutlarının İlişkisi

Tablo : 35 Stres Kaynağı Puanları ve Stresle Başa Çıkma Puanlarının Alt Boyutlarının İlişkisi (N=63)

Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Alt Boyutları	Stres Kaynağı Ölçeği ve Alt Boyutları				
	Sosyal Stres Vericiler	İş Hayatındaki Stres Vericiler	Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	Fiziksel Çevre Stres Vericileri	Toplam Puan
	r	r	r	r	r
Aktif başa çıkma	-0,025	0,010	0,004	0,024	0,002
Planlama	0,030	0,045	-0,014	0,025	0,031
Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma	0,043	0,195	0,089	0,280*	0,166
Sosyal destek arama (enstrümantal)	0,079	0,123	0,164	0,127	0,136
Sosyal destek arama (duygusal)	0,154	0,234	0,294*	0,266*	0,258*
Duyulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma	0,164	0,410**	0,439**	0,278*	0,370**
Davranışsal olarak ilgiyi kesme	0,175	0,202	0,363**	0,244	0,272*
Olumlu yeniden yorumlama	-0,197	-0,263*	-0,227	-0,169	-0,257*
Yadsıma	0,025	0,169	0,255*	0,222	0,175
Kabullenme	0,109	0,001	0,173	0,071	0,088
Dine yönelme	0,123	0,134	0,199	0,154	0,171
Alkol ilaç kullanımı	-0,097	0,168	0,196	0,046	0,072
Mizahi bakış	-0,020	0,021	0,023	-0,037	-0,014
Toplam Puan	0,103	0,238	0,321*	0,245	0,243

r: Pearson korelasyon testi

* $p<0.05$

** $p<0.01$

Tablo 35’de görüldüğü gibi; aktif başa çıkma puanı ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Planlama puanı ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma puanı ile fiziksel çevre stres vericileri puanı arasında pozitif yönde 0,280 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Sosyal destek arama (enstrümantal) puanı ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Sosyal destek arama (duygusal) puanı ile;

Kendini yeniden yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde 0,294 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Fiziksel çevre stres vericileri puanı arasında pozitif yönde 0,266 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde 0,258 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Duyulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma puanı ile;

İş hayatındaki stres vericiler puanı arasında pozitif yönde 0,410 düzeyinde istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.01$).

Kendini yeniden yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde 0,439 düzeyinde istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.01$).

Fiziksel çevre stres vericileri puanı arasında pozitif yönde 0,278 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde 0,370 düzeyinde istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.01$).

Davranışsal olarak ilgiyi kesme puanı ile;

Kendini yeniden yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde 0,363 düzeyinde istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.01$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde 0,272 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Olumlu yeniden yorumlama puanı ile;

İş hayatındaki stres vericiler puanı arasında negatif yönde 0,263 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında negatif yönde 0,257 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Yadsıma puanı ile kendini yeniden yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde 0,255 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

Kabullenme puanı ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Dine yönelme puanı ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alkol ve ilaç kullanımı puanı ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Mizahi yaklaşım puanı ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ile kendini yeniden yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde 0,321 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.05$).

7.TARTIŞMA

Servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek amacıyla planlanan bu araştırma İstanbul İli Anadolu Yakasında Academic Hospital, Medical Park Hospital, Özel Göztepe Medipol Hastanesi, Özel Göztepe Şafak Hastanesi ve Özel Kadıköy Şifa Hastanesinde, 63 servis sorumlu hemşiresi ile gerçekleştirilmiş olup elde edilen veriler literatür bilgilerinin ışığı altında ve bulguların bölümleri doğrultusunda tartışıldı.

7.1 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Demografik Özelliklerin Dağılımlarının Tartışılması

Bu bölümde araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin yaş, medeni durum ve eğitim durumlarına ilişkin elde edilen veriler tartışıldı.

Araştırmamıza katılan servis sorumlu hemşirelerinin %71.4'ünün (n=45) 25-34 yaş arasında olduğu, %19'unun (n=12) 35-44 yaş arasında ve %9.6'sının (n=6) 45 yaş ve üzerinde olduğu belirlendi (Tablo 3).

Özbay (2007) yönetici hemşirelerin yaşlarını 32-39 aralığında bulmuş olup, araştırmamızla benzerlik göstermemektedir. Çalışmamızda 25-34 yaş grubu yönetici hemşirelerin fazla olması özel hastanelerde yönetici hemşirelerin daha genç yaş grubundan oluştuğunu göstermektedir (60).

Servis sorumlu hemşirelerinin medeni durumlarına bakıldığında %65.1'i (n=41) evli iken %34.9'u (n=22) bekadır. Özbay (2007) çalışmasında %72.7'sini evli bulmuş olup, çalışmamız benzerlik göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun 2008 yılı verilerine göre ortalama ilk evlenme yaşı kadınlar için 22,9'dur. Bu oran İstanbul bölgesinde 23,9'dur. Servis sorumlu hemşirelerinin çoğunluğunun evli olması Türkiye İstatistik Kurumunun evlilik yaşı verileri ile uygunluk göstermektedir. (<http://www.tuik.gov.tr/> Demografik İstatistikler)

Servis sorumlu hemşirelerinin %46'sı (n=29) sağlık meslek lisesi mezunu iken, %28.6'sı (n=18) önlisans, %19'u (n=12) lisans ve %6.4'ü (n=4) lisansüstü mezundur. Aksu(2003) ve Şahin'in(1999) çalışmasında yöneticilerin çoğunluğunun

lisans mezunu olması, Özbay(2007)'in çalışmasında ön lisans mezunlarının öne çıkması, çalışmamızla paralellik göstermemektedir (5,60,78).

Araştırmamıza katılan servis sorumlu hemşirelerinin % 46'sının sağlık meslek lisesi mezunu olması, araştırmanın özel hastanelerde yapılmış olması ve devlet kurumlarında önceliğin lisans mezunlarında olmasına bağlanabilir.

7.2 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımlarının Tartışılması

Hemşirelerin %79.4'ü (n=50) mesleğini isteyerek seçtiğini söylerken, %20.6'sı (n=13) istemeyerek seçtiği saptandı (Tablo 4).

Araştırmamızdaki servis sorumlu hemşirelerinin çoğunluğu mesleği kendi isteği ile seçmişlerdir. Araştırmamızdaki yönetici hemşirelerin çoğunluğunun mesleğini kendi isteği ile seçmiş olmaları ÖZBAY(2007)'in çalışmaları ile paralellik göstermektedir.Çakmakçı ve Vatan(2003) yönetici hemşirelerin %55'inin mesleğini sevdiğini bulmuşlardır (30,60).

Hemşirelik mesleğinin bilinçli ve istekli seçilmesi hem meslekteki başarı ve mutluluğu arttıracak hem de sorunlarla başa çıkmada daha etkili olunmasını sağlayacaktır.

Servis sorumlu hemşirelerinin %36.5'inin (n=23) meslekte çalışma süreleri 5-10 yıl arasında iken, %39.7'sinin (n=25) meslekte çalışma süreleri 11-15 yıl arasında ve %23.8'inin (n=15) 16 yıl ve üzerindedir. Servis sorumlu hemşirelerinin %30.2'sinin (n=19) kurumdaki toplam çalışma süresi 1-4 yıl arasında iken, %46'sının (n=29) 5-10 yıl arasında ve %23.8'inin (n=15) 11 yıl ve üzerindedir.Servis sorumlu hemşirelerinin %47.6'sının (n=30) yönetici hemşire olarak çalışma süresi 1-4 yıl arasında iken, %31.7'sinin (n=20) 5-9 yıl arasında ve %20.6'sının (n=13) 10 yıl ve üzerinde olduğu belirlendi (Tablo 4).

Sayan(2005)'in çalışmasında yönetici hemşirelerin %47'sinin yöneticilik deneyiminin 1-5 yıl olması, Çakmakçı ve Vatan(2003)'in yönetici hemşirelerinin

%41,86'sının yöneticilik süresini 1-5 yıl arasında olması, Bulut ve İşman(2006)'ın sağlık yöneticilerinin %50'sinin yöneticilik süresinin 1-4 yıl arasında olması çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Çalışmamızın ÖZBAY(2007)'in çalışmalarıyla benzerlik göstermemesi, Özbay(2007)'in araştırmasının askeri hastanelerde yapılması ve yapıldığı dönemde askeri hastanelerde yeni hemşirelik yönergesinin yürürlüğe girerek birçok bölümde yönetici hemşirelerin değişmesinden kaynaklanmaktadır (27,30,60,71).

Servis sorumlu hemşirelerinin %27'si (n=17) kendi isteği ile yönetici hemşire olarak çalıştığını söylerken, %30.2'si (n=19) atama nedeniyle ve %42.9'u (n=27) görevlendirme nedeniyle servis sorumlu hemşiresi olarak çalıştığı saptandı (Tablo 4).

Aksu (2003) çalışmasında yöneticilerin çoğunun yönetim görevini asaleten yaptığını, az bir kısmının ise vekaleten yöneticilik görevi yaptığını, Özbay(2007) ise çalışmasında yönetici hemşirelerin %71,7'sinin görevlendirme ile yönetici hemşire olduğunu bulmuştur (5,60).

Servis sorumlu hemşirelerinin %17.5'inin (n=11) haftalık çalışma süresi 40 saat ve daha az iken, %82.5'inin (n=52) 40 saatten fazla çalıştığı saptandı (Tablo 4).

Sever(1988)'in hemşirelerin haftada 40 saatten fazla çalıştıklarını tespit etmeleri çalışmamızla uyum göstermektedir. Özbay(2007)'in çalışmasında haftalık çalışma saatini 40 ve 40 saatten daha az bulmuştur. Bu durum özel hastanelerde çalışan hemşirelerin kamu kuruluşlarındaki hemşirelere oranla çalışma saatlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir (60,72).

Hemşirelerin %90.5'i (n=57) gündüz, %9.5'i (n=6) vardiyalı/nöbet usulü çalıştığı belirlendi (Tablo 4).

Araştırmamızdaki yönetici hemşirelerin %90,5'inin gündüz çalışması, Erol(2006)'un ve Özbay(2007)'in çalışmaları ile paralellik göstermektedir (42,60).

Çalışmamızda servis sorumlu hemşirelerinin %39.7'si yönetici hemşirelik konusunda eğitim aldığını, %52.4'ü stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim aldığı belirlendi (Tablo 4).

Özbyay(2007) çalışmasında yönetici hemşirelik konusunda eğitim alanların oranını %41.4 , stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim alanların oranını ise %31,3 bulmuştur. Ekinci ve Ekici(2003) yapmış oldukları çalışmalarda, yöneticilerin %25,7'sinin yönetici seminer,konferans ve panel gibi etkinliklere katıldığını saptamıştır. Ardahan ve Ay(2006) çalışmalarında yönetici hemşirelerin %12'sinin yönetim sertifikası olduğunu, %4'ünün yönetim ile ilgili kursa katıldığını ve okulda eğitim aldığını,%2.7'sinin yönetim kongrelerine gittiğini belirlemiştir.Bulut ve İşman (2006) sağlık yöneticilerinde yaptıkları çalışmalarında, yöneticilerin %70'inin herhangi bir yöneticilik eğitimi almadığını belirtmişlerdir. (10,27,39,60).

Servis sorumlu hemşirelerinin; yönetici hemşirelik ile stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitimine önem verilmeli ve eğitim programları artırılmalıdır.

Hemşirelerin %25.4'ü yönetici hemşire olarak çalışmaya başladığında, eski yönetici hemşire ile bir adaptasyon süreci yaşadığını söylerken, %74.6'sı (n=47) böyle bir adaptasyon süreci yaşamadığı saptandı (Tablo 4).

Özbyayı(2007)'ın çalışmasında eski yönetici hemşire ile adaptasyon süreci yaşayan yönetici hemşire oranını %30.3 olarak bulması çalışmamızla uyum göstermektedir. Servis sorumlu hemşirelerin büyük bir çoğunluğu eski servis sorumlu hemşiresi ile adaptasyon süreci yaşamamaktadır. Çakmakçı ve Vatan(2003) yönetici hemşirelerin uygun ön eğitim almadan idari göreve getirilmelerinin yüksek oranda sorun oluşturduğunu belirtmişlerdir (30,60).

Göreve yeni başlayan servis sorumlu hemşiresinin, kendisinden önceki servis sorumlu hemşiresi ile kısa süreli de olsa birlikte çalışarak görev ve sorumlulukları devralmasını sağlayacak bir adaptasyon programı, yeni servis sorumlu hemşiresinin motivasyonunu hızlandıracak, işleri daha çabuk öğrenmeyi sağlayacak, stresi azaltma ve stresle başa çıkmada yardım sağlayacaktır.

7.3 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanlarının Tartışılması

Bu bölümde servis sorumlu hemşirelerinin, stres kaynağı puanlarından elde edilen veriler ve stres kaynağı düzeyleri tartışıldı.

Araştırmaya katılan servis sorumlu hemşirelerinin, iş hayatındaki stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve fiziksel stres vericiler puanları açısından 2. grupta (hastalık geliştirme ihtimali var), sosyal stres vericiler açısından 3. grupta (hastalık geliştirme eğiliminde) oldukları belirlendi (Tablo 6).

Özbay(2007) çalışmasında, iş hayatındaki stres vericiler açısından 1.grupta(sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor), kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler açısından 4.grupta(Hastalık geliştirme ihtimali oldukça yüksek), fiziksel stres vericiler puanları açısından 3. grupta (hastalık geliştirme eğiliminde), sosyal stres vericiler açısından 2. grupta (hastalık geliştirme ihtimali var) belirlemiş olup çalışmamızla benzerlik göstermemiştir. Özbay(2007) çalışmasında yönetici hemşirelerin stres kaynaklarından orta düzeyde etkilendiklerini bulmuştur.Sabuncu ve arkadaşları (1999) çalışmalarında hemşirelerin stres vericilere göre 3.grupta yer aldıklarını tespit etmişlerdir. Araştırmamızda servis sorumlu hemşirelerinin büyük çoğunluğunun stres düzeyinin orta seviyede olması sevindirici bir sonuçtur (60,69).

7.4 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynağı Puanlarının Demografik ve Çalışma Özelliklerinin Tartışılması

Bu bölümde örneklem kapsamına alınan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı ölçeğinin demografik özellikleri karşılaştırılarak elde edilen veriler tartışıldı.

Araştırma kapsamında stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları yaş sınıflamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo 8).

Araştırmamızda bulunan bu sonuç Özbay(2007) ve Sağlam'ın(2005) çalışması ile paralellik göstermektedir (60,70).

Ekinci ve Ekici(2003) yöneticilerin yaşlarının ilerledikçe bireysel ve örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilendiğini saptamıştır (40).

Araştırma kapsamında evli servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları, bekar servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0.05$). Evli servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları, bekar servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0.05$). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo 9).

Ardahan ve Ay(2006) çalışmalarında, evli ve çocuğu olan yönetici hemşirelerin streslerinin arttığını saptamışlardır. Gürbüz(1998) çalışmasında, kadınların erkeklerden, evli olanların bekarlardan ve çocuğu olanların olmayanlardan örgütsel rol boyutunda örgütsel stres kaynağı puanlarını yüksek olarak bulmuştur (10,45).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo 10).

Özbay(2007) çalışmasında sağlık meslek, ön lisans ve lisans mezunlarının toplam puanlarının eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır (60).

Mesleği isteyerek seçen servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları, mesleğini isteyerek seçmeyen servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür ($p<0.05$). Mesleği isteyerek seçen servis sorumlu hemşirelerinin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları, mesleğini isteyerek seçmeyen servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür ($p<0.05$). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları mesleği isteyerek seçme durumuna istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo 11).

Servis sorumlu hemşirelerinin mesleki ve sosyal yaşamlarında karşılaştıkları streslere karşı daha dirençli olmaları ve stresle daha etkin şekilde başa çıkabilmeleri; kendi mutluluk ve başarılarını arttırmaları, işlerini severek ve isteyerek yapmalarıyla doğru orantılıdır (60).

Erol(2006) çalışmasında, yönetici hemşirelerin işlerinden memnun olanlarının, iş doyumunun yüksek olduğunu saptamıştır (42).

Durmuş ve Günay (2001) çalışmalarında, mesleğini severek çalışan hemşirelerin genel iş doyumunu puanlarını, mesleği sevmeden çalıştığını ifade eden hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğunu saptamışlardır (35).

Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerin stres kaynağı toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları, çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde düşüktür ($p:0.036$; $p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 5-9 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmadı ($p>0.05$) (Tablo 12). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo13). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresine göre servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p<0.05$). Servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları, çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde düşük olduğu saptandı ($p:0.049$; $p<0.05$) (Tablo14).

Ekinci ve Ekici (2003) çalışmalarında, yöneticilerin yaşları, deneyimleri ve gelir düzeyleri yükseldikçe stres kaynaklarından daha fazla etkilendiklerini, çevresindeki değişiklikleri daha farklı algılayarak ve sosyalleşerek, insan ilişkilerini, çalışma barışını ve sosyal sorumluluğunu ön plana çıkardıklarını saptamışlardır (40).

Ardahan ve Ay (2006), yönetici hemşirelerin çalışma yılları arttıkça, stres puanlarının arttığını tespit etmişlerdir (10).

imen ve Engin (2001) alışmalarında, hizmet süresi arttıkça duygusal tükenmenin azaldığını, en çok duygusal tükenme yaşayan grubun, hizmet süresi 5 yıldan daha az çalışanlar olduğunu saptamışlardır (31).

Özbay(2007) yönetici hemşirelerin; ilk çalışma yılında en az stres yaşadığı, 2 ile 5 yılları arasında diğer gruplara nazaran yüksek düzeyde stres puanına sahip olduğu, 6. yıldan itibaren deneyim yılı arttıkça stres puan ortalamalarının düşme eğilimi gösterdiğini saptamıştır (60).

Bu sonuçlar araştırmamızdaki 1-4 yıl arasında olan hemşirelerin stres kaynağı puanlarının yüksek olması ve çalışma süresi arttıkça stres puanlarının düşmesi ile benzerlik göstermektedir.

Stres kaynağı leği toplam puanı ve alt puan ortalamaları servis sorumlu hemşiresi olarak çalışma nedenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı($p>0.05$) (Tablo15).

Kişilerin işlerinden memnun ve verimli olmasını sağlayan faktörlerin başında, iş için gerekli niteliklere sahip olması ve o işi isteyerek yapması gelir. Bu nedenle, hemşirelerin yönetici olarak görevlendirilmeleri, atanmaları ya da kendi istekleri doğrultusunda çalışmaları değerlendirilirken , eğitim durumu ve nitelikleri ile birlikte kendi isteklerinin de göz önünde bulundurulması gerekir.

Haftalık alışma süresi 40 saatten daha fazla olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı leği toplam puanları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve daha az olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$) (Tablo 16).

Haftalık alışma süresi 40 saatten daha fazla olan servis sorumlu hemşirelerinin işle ilgili stres vericiler puanları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve

daha az olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından ileri düzeyde yüksektir ($p<0.01$) (Tablo 16).

Özbay (2007) yönetici hemşirelerin haftalık çalışma sürelerine göre, stres kaynağı ölçeği toplam puanının anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır (60).

Sabuncu ve arkadaşları (1999) çalışmalarında, hemşirelerin haftalık çalışma sürelerine göre, işle ilgili stres vericilerden aldıkları puanları karşılaştırdıklarında, ileri derecede anlamlı fark olduğunu; 40 saat ve daha az çalışanların, 40 saatten fazla çalışanlara göre daha az stres puanına sahip olduklarını belirlemişlerdir. Bu bulgu, çalışmamızla paralellik göstermektedir (69).

Vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynağı toplam puanları, gündüz çalışan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$) (Tablo17).

Erol (2006) çalışmasında, yönetici hemşirelerin çalışma şekli ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur (42).

Özbay(2007) çalışmasında yönetici hemşirelerin çalışma şekline göre, stres kaynağı ölçeği toplam puanının anlamlı farklılık göstermediği saptamıştır (61).

Literatürde, gece vardiyasında çalışmanın bireyin kişisel ve sosyal yaşamını olumsuz etkilediği gibi, ayrıca kardiyovasküler hastalıklar ve diğer hastalıklara yakalanma riskini artırdığı sonuçları yer almaktadır (55).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları mesleki gelişim eğitimi alınmasına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo18).

Özbay(2007) yönetici hemşirelerin yönetim alanında kurs ve eğitim alma durumuna göre, stres kaynağı ölçeği toplam puanının anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur (60).

Ardahan ve Ay (2006) çalışmalarında, yönetim sertifikası olmayan, ekonomik durumu kötü olan ve ruhsal sağlığı bozuk olan yönetici hemşirelerin, stres puanlarının arttığını tespit etmişlerdir (10).

Sabuncu ve arkadaşları (1999) çalışmalarında, hemşirelerin hizmet içi eğitim programlarına katılma durumlarına göre, işle ilgili stres vericilerden aldıkları puanları karşılaştırdıklarında, düzenli olarak katılanların puan ortalamalarının diğerlerine göre anlamlı derecede düşük olduğunu belirlemişlerdir (69).

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları yönetici hemşirelerin stres kaynakları ve yönetimi eğitimi almasına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo19).

Özbay(2007) çalışmasında yönetici hemşirelerin stres yönetimi konusunda eğitim alma durumuna göre, SKÖ toplam puanı, stres yönetimi konusunda eğitim alan yönetici hemşirelerde anlamlı düzeyde düşük olarak saptamıştır (60).

7.5 Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stresle Başa Çıkma Puanlarının Tartışılması

Çalışmamızda stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ile olumlu yeniden yorumlama puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken ($p>0.05$); toplam puan ile diğer alt puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı ilişki saptandı ($p<0.01$) (Tablo22).

Özbay (2007) çalışmasında, yönetici hemşirelerin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemlerden,etkin olmayan başa çıkma yöntemlerini etkin başa çıkma yöntemlerine göre daha fazla kullandıklarını belirlemiştir (60).

Sağlam (2005) araştırmasında, hemşirelerin stresle başa çıkma alt boyutlarından; olumlu yeniden yorumlama, planlama, enstrümantal sosyal destek arama, duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma, aktif başa çıkma gibi yöntemleri kullandıklarını, hemşirelerin etkin ve etkin olmayan başa çıkma yöntemlerini farklı düzeylerde kullandıklarını ileri sürmüştür (70).

7.6 Stresle Başa Çıkma Ölçeğinin Demografik ve Çalışma Özelliklerinin Tartışılması

Bu bölümde örneklem kapsamına alınan servis sorumlu hemşirelerinin stresle başa çıkma ölçeğinin demografik özellikleri karşılaştırılarak elde edilen veriler tartışıldı.

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları yaş sınıflamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo 23).

Özby(2007) çalışmasında Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin, SBÇÖ toplam puanının, yaş sınıflamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur. Bu çalışma araştırmamızla benzerlik göstermektedir (60).

Şahin (1999) çalışmasında, hastane yöneticilerinin yaş gruplarına göre, stresle başa çıkma yöntemleri arasında, iş ve çalışma koşulları ile zaman yönetimi konularında, 41-45 yaş arası ve 46 yaş üstü hastane yöneticilerinin, diğer gruplardan daha olumlu değerlendirme yaptıklarını belirtmiştir (78).

Sağlam (2005) çalışmasında, hemşirelerin yaş gruplarına göre sosyal destek arama (enstrümantal) puanlarını karşılaştırmış, buna göre, 23-27 yaş grubunun ve 28-32 yaş grubunun puanlarını, 33-37 ve 38 yaş üstüne göre anlamlı derecede yüksek bulmuştur (70).

Sever (1988) çalışmasında, 31-50 yaş grubundaki hemşirelerin mesafe koyma puanını en yüksek ve genel iş stresi puanını düşük, 26-30 yaş grubundaki hemşirelerin ise enstrümantal destek arama ve iş stresi puanlarını yüksek olarak bulmuştur (72).

Bahar (2006) çalışmasında, 26-32 yaş grubu arasındaki en genç yönetici hemşirelerin,problem çözme ve yaratıcılık konusunda daha başarılı olduklarını tespit etmiştir (17).

Bekar servis sorumlu hemşirelerinin diğer aktivitelerini bırakarak sorun üzerine odaklanma puanları, evli servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p < 0.05$). Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p > 0.05$) (Tablo 24).

Bekar servis sorumlu hemşirelerinin diğer aktiviteleri bırakarak sorun üzerine odaklanma puanlarının yüksek olması, evlilerin sosyal sorumluluklarının çokluğundan kaynaklanabilir. Evdeki sorumlulukları, eş ve çocuklara olan sorumlulukları ve bunların getirdiği aktiviteler neden gösterilebilir.

Kanbay(2007) çalışmasında bulguların istatistiksel analizine göre hemşirelerin bas etme şekilleri medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini, evli ve bekârlar arasında Stresle Basa Çıkma Tarzları Ölçeği'nin her bir alt boyutunun kullanımı bakımından farklılık bulunmadığını tespit etmiştir (48).

Barlas (1998), evli ve bekar hemşirelerin, stresle başa çıkmada en çok etkin olmayan yöntemleri kullandıklarını saptamıştır (22).

Özbay(2007) yönetici hemşirelerin medeni duruma göre SBÇÖ arasında anlamlı farkın olmadığını tespit etmiştir (60).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p > 0.05$) (Tablo 25).

Barlas(1998) yaptığı çalışmada, sağlık meslek lisesi, önlisans ve lisans üstü mezunlarının etkin olmayan stresle başa çıkma yöntemlerini daha çok kullandıklarını bulmuştur (22).

Kanbay(2007) hemşirelerin eğitim düzeylerine göre kullandıkları başetme yöntemi arasında farklılık bulunmadığını tespit etmiştir (48).

Özbay(2007) yönetici hemşirelerin SBÇÖ toplam puanının, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir (60).

Sağlam (2005), bireyin eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte bireysel başarının ve mesleki doyumu daha fazla yaşandığını ve ortamdaki stresörlerle daha iyi mücadele edildiğini, bu durumun çalışanların yaşadığı stresi azalttığını belirtmiştir (70).

Sever (1988) çalışmasında, hemşirelerin eğitim durumları ile stresle başa çıkma yolları arasında anlamlı bir fark olmadığını ve Şahin (1999), hastane yöneticilerinin eğitim durumuna göre stresle başa çıkma yöntemleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını bulmuştur (72,78).

Kantek (2007) çalışmasında, sorumlu hemşirelerin eğitim durumu ile çatışma yönetim stilleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını saptamıştır (49).

Sever (1988), Şahin (1999), Kantek(2007), Kanbay(2007) ve Özbay(2007)'in çalışmaları, araştırmamızı destekler niteliktedir.

Bu sonuçlara göre eğitim durumu stres üzerinde etkisiz bir faktördür.

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları meslekte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı($p>0.05$). (Tablo 29).

Barlas (1998), hemşirelerin meslekte çalışma süreleri ile SBÇÖ puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir (22).

Özbay(2007) yönetici hemşirelerin SBÇÖ toplam puanının, yöneticilikte çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur (60).

Bahar (2006) çalışmasında, yönetici hemşirelerin problem çözme puanı ile yöneticilikte deneyim süresi arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur (17).

Kantek (2007) sorumlu hemşirelerin çatışma yönetim stilleri ile sorumlu hemşire olarak çalışma süresi arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur (49).

Sever (1988) yaptığı çalışmada, hemşirelerin bölümde çalışma süreleri ile stresle başa çıkma arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuştur (72).

Bu çalışmalar ile bizim çalışmamız benzerlik göstermektedir.

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve alt puan ortalamaları yönetici hemşire olarak çalışma nedenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo30).

Bahar (2006) çalışmasında, yoğun bakımda görevli yönetici hemşirelerin büyük bir kısmının kendi istekleri ile çalıştıklarını belirlemiş, bunun da problem çözme becerisi ve yaratıcılık üzerinde olumlu etkisinin olabileceğini belirtmiştir (17).

Stresle başa çıkma ölçeği toplam puanı ve diğer alt puan ortalamaları haftalık çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlendi ($p>0.05$) (Tablo 31).

Özbay(2007) çalışmasında Yönetici hemşirelerin SBÇÖ toplam puanının, haftalık çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur (60).

Sağlam (2005) çalışmasında, hemşirelerin haftalık çalışma sürelerine göre, 40 saat çalışan hemşirelerin duygulara odaklanma ve duyguları ortaya koyma puanlarını, 40 saatten fazla çalışan hemşirelerin puanlarına göre yüksek olduğunu bulmuştur (70).

Vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin duygusal sosyal destek arama puanları, gündüz çalışan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$) (Tablo 32).

Vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin duygusal sosyal destek arama puanlarının yüksek olması yalnız kalmalarına bağlanabilir.

Özbay(2007) çalışmasında yönetici hemşirelerin SBCÖ toplam puanının, çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır (60).

Barlas (1998) hemşirelerin çalışma şekli ile stresle başa çıkma durumunu incelediğinde,gündüz çalışanların stresle başa çıkma puanlarının yüksek olduğunu bulmuştur (22).

Sağlam (2005) hemşirelerin çalışma şekline göre dine yönelme puanları arasında anlamlı fark olduğunu, vardiyalı çalışan hemşirelerin dine yönelme puanlarını, gündüz çalışan ve nöbetçi olarak çalışan hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğunu saptamıştır (70).

Sever (1988) çalışmasında, gündüz ve vardiyalı çalışmanın hemşirelerin başa çıkma durumunu etkilemediğini, ama iş stresi ve iş doyumunu etkilediğini belirtmiştir (72).

Mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alan yönetici hemşirelerin kabullenme puanları, eğitim almayan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$) (Tablo 33).

Özbay(2007) yönetici hemşirelerin, etkin başa çıkma yöntemleri puanı, yönetici hemşirelik alanında eğitim alanlarda anlamlı düzeyde yüksek olarak saptamıştır (60).

Bahar (2006) yönetici hemşirelerin, problem çözme eğitimi alma durumlarına göre problem çözme envanter puan ortalamaları arasında ileri düzeyde anlamlı fark olduğunu,problem çözme eğitiminin, problem çözme algısı üzerinde etkisi olduğunu saptamıştır (17).

Çalışmamızda, mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alan yönetici hemşirelerin kabullenme puanlarının, eğitim almayan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı şekilde yüksek olması eğitimin önemini ve etkinliğini göstermektedir.

Stres kaynakları ve yönetimi eğitimi alan yönetici hemşirelerin enstrümantal sosyal destek arama puanları, eğitim almayan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$) (Tablo34).

Stres kaynakları ve yönetimi eğitimi alan yönetici hemşirelerin puanlarının yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Özbay(2007) Yönetici hemşirelerin etkin başa çıkma yöntemleri puanları, stres yönetimi konusunda eğitim alanlarda, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olarak saptanmıştır (60).

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

8.1 Sonuçlar

Araştırmamızda servis sorumlu hemşirelerinin %79.4'ünün mesleğini isteyerek seçtiği, %82.5'inin haftada 40 saatten fazla çalıştığı ve %90.5'inin gündüz çalıştığı saptandı. Servis sorumlu hemşirelerinin %39.7'sinin servis sorumlu hemşireliği konusunda eğitim aldığı, %60.3'ü servis sorumlu hemşireliği konusunda eğitim almadığı, %52.4'ünün stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim aldığı, %47.6'sının bu konuda eğitim almadığı belirlendi. Servis sorumlu hemşirelerin %74.6'sının servis sorumlu hemşiresi olarak çalışmaya başladığında, eski servis sorumlu hemşiresi ile bir adaptasyon süreci yaşamadığı saptandı.

Servis sorumlu hemşirelerinin iş hayatındaki stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve fiziksel stres vericiler puanları açısından 2. grupta (hastalık geliştirme ihtimali var), sosyal stres vericiler açısından 3. grupta (hastalık geliştirme eğiliminde) saptandı.

Kurumda çalışma süresi 5 yılın altında olan servis sorumlu hemşirelerinin stresle başa çıkmaları, çalışma süresi 5 yılın üstünde olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından istatistiksel olarak düşük olduğu belirlendi. Bu durum varsayımımızı desteklemektedir.

Varsayımımızda belirttiğimiz gibi vardiyalı/nöbet usulü çalışan servis sorumlu hemşirelerinin duygusal sosyal destek arama puanlarının, gündüz çalışan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir. Çalışmamız sonucunda desteklenmiştir.

Mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim alan servis sorumlu hemşirelerinin kabullenme puanları, eğitim almayan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğu saptandı. Bu durum varsayımımızı desteklemektedir.

Evli servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları, bekar olguların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Çalışmamız sonucunda bu varsayımımız desteklenmektedir.

Mesleği isteyerek seçen servis sorumlu hemşirelerinin sosyal stres vericiler puanları, mesleğini isteyerek seçmeyen olguların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu saptandı. Bu durum varsayımımızla desteklenmektedir.

Varsayımımızda da belirttiğimiz gibi meslekte çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan servis sorumlu hemşirelerinin stres kaynakları, çalışma süresi 16 yıl ve üzerinde olan servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından anlamlı şekilde yüksektir. Çalışmamız sonucunda desteklenmiştir.

8.2 Öneriler

Servis sorumlu hemşirelerinin daha etkin ve verimli bir iş ortamında çalışmasını sağlamaya yönelik öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- Servis sorumlu hemşirelerinin, yönetici hemşirelik, stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim almaları sağlanmalıdır.
- Servis sorumlu hemşirelerinin gündüz çalışmaları ve haftalık çalışma saatinin 40 saatten fazla olmamasına dikkat edilmelidir.
- Mesai içinde ve mesai sonrasında idari ve sosyal faaliyetler düzenlenmelidir.
- Göreve yeni başlayan servis sorumlu hemşireleri için bir adaptasyon süreci sağlanmalı, eski servis sorumlu hemşiresi, kurs ve eğitim programları ile desteklenmelidir.
- Danışmanlık ve rehberlik birimleri kurularak, strese neden olan faktörlerin yüz yüze iletişim, toplantılar, şikayet-dilek kutuları, tutum ve iş doyumu araştırmaları vb. yöntemler kullanılarak belirlenmesi sağlanmalı ve çözüm yolları geliştirilmelidir.
- Servis sorumlu hemşirelerinin bireysel kariyer planlaması ve kariyer gelişimlerine önem verilmelidir.
- Servis sorumlu hemşirelerinin görev tanımları yapılmalı ve görev dışı beklentiler engellenmelidir.

9.KAYNAKLAR

- 1) Akbaş G.:Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, H.Ü.,Hemşirelik Ana Bilim Dalı,Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,2007 (Danışman:Prof.Dr.N.Sabuncu).
- 2) Akbal-Ergün Y., Özer Y., Batlaş Z.: Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri. Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi, 5:2, s. 70-79, 2001.
- 3) Akman S.:Stresin Nedenleri ve Açıklayıcı Kuramlar, Türk Psikoloji Bülteni,34:35,s.40-55,2004
- 4) Akman S.:Stres.Türk Psikoloji Bülteni,34:35,s:40-173,2004.
- 5) Aksu G., Acuner M. A., Tabak S. R.: Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55:4, Ankara, 2003.
- 6) Alçelik A.:Deniz F., Yeşildal N.,Mayda S.,Şerifi B.:A.İ.B.Ü. Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi,TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni,4:2 s:55-65, Ankara,2005
- 7) Altuntaş S.: Yönetmel Stres ve Yönetici Hemşireler İçin Önemi. Hastane Yönetimi,11:1-2, s. 83-88, İstanbul, Ocak- Haziran 2007.
- 8) Ann, M. Tomey, R. N.: Stress Management Nursing and Leader Sheap, Guide to Fifty Edition, İndiana State University School of Nursing. Terne Haute, İndia, pg:420-434,1996.
- 9) Ann, M.: Control of Stress. Guide to Nursing Management, the C.V. Mosby Company, St. Louis.Toronto,London, pg:222-225, 1980.
- 10) Ardahan, M.; Ay, S.: Yönetici Hemşirelerde Stres Belirtileri ve Strese Yatkinlık Üzerine Bir Araştırma. Sağlık ve Toplum, Yıl:16, Sayı:1, s. 83-90, Ocak-Mart 2006.
- 11) Aslan Ş.: Hastanelerde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksek Okulu, İzmir, 2004.
- 12) Ataman G.: İşletme Yönetimi s.485-494 Türkmen Kitabevi İstanbul 2002

- 13) Aydın Ş.: Örgütsel Stres Yönetimi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6:3, s.49-74, İzmir, 2004.
- 14) Aydın R., Kutlu Y.: Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişkisini Belirleme. C.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 5:2, s. 37-46, Kocaeli, 2001.
- 15) Aydın A.: Hemşirelik ve Mizah. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 9:1, s.1-5,İzmir, 2005.
- 16) Aytaç S., Bayram N.: Marmara Depremi Sonrası Bireylerdeki Stres Tepkilerinin Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2:4, İzmir, 2000.
- 17) Bahar, M.: Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Yönetici Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri ve Yaratıcılık Düzeyleri.Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006
- 18) Balcıoğlu İ.: Medikal Açıdan Stres ve Çareleri. İ.Ü.Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Prof.Dr.Cemi Cemiroğlu Oditoryumu, 22-23 Aralık 2005, Sempozyum Dizisi No:47,İstanbul, 2005.
- 19) Baltaş A., Baltaş Z.: Stres ve Başa Çıkma Yolları. Remzi Kitabevi, 22.Basım,İstanbul, 2004.
- 20) Basut E., Erden G.: Suça Yönelen ve Yönelmeyen Ergenlerin Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Örüntüleri Yönünden İncelenmesi. Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi, 12:2, Ankara, 2005.
- 21) Basut E.: Stres, Başa Çıkma ve Ergenlik. Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi, 13:1,Ankara, 2006.
- 22) Barlas G.: İstanbul İli Hemodiyaliz Birimlerinde Çalışan Hemşirelerde Görülen Depresyon Belirtileri ve Başa Çıkma Yöntemleri. Yüksek Lisans Tezi, M.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği A.B.D., İstanbul, 1998
- 23) Batıgün A. D., Şahin N. H.: İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek:A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi, 17:1, s. 32-45, Ankara, 2006
- 24) Baymur F.:Genel Psikoloji.s.89-94 İnkilap Kitapevi,İstanbul 1990

- 25) Bostancı S.;Hemotoloji Hemşiresinin Psikososyal Durumu,XXXI Ulusal Hematoloji Kongresi –IV.Hematoloji Kursu
- 26) Budak G.:Budak G.:İşletme Yönetimi,s.574-590,Barış Yayınları,5.Basım,İzmir,2004
- 27) Bulut D., İşman Ç.: EFSP Tipi Kişilik Özellikleri ile Sağlık Yöneticileri. Hastane Yönetimi Dergisi, 10:1, s: 40-46, İstanbul, Ocak-Şubat-Mart 2006.
- 28) Cericola S. A.: Stres: A Self- Management Approach and Nursing Care Plan for Nurses. Plastic Surgical Nursing, 20, 1, Health and Medical Complete, pg:29-33, Spring 2000.
- 29) Cüceloğlu D.: İnsan ve Davranışı. Remzi Kitabevi, 10.Baskı, İstanbul, 2000.
- 30) Çakmakçı A., Vatan F.: Manisa İl Merkezinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Çalışma Alanlarında Yaşadıkları Sorunlar. Modern Hastane Yönetimi Dergisi, 7:2,s:51-63, İstanbul, Nisan-Mayıs-Haziran 2003.
- 31) Çimen M., Engin C.: Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 43:2, s.169-176, Ankara, 2001.
- 32) Demir A.Hemşirelikte Tükenmişliğe Bir Bakış Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 7:1 s:71-80 2004
- 33) Demiralp M., Oflaz F., Sekmen K.: GATA Hemşirelik Yüksek Okulu Psikiyatri Hemşireliği Ders Notları. GATA Basımevi, s. 222-230, Ankara, 1998.
- 34) Dinçsever A.:Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 1997 (Danışman:Prof. Dr. Ç.Pektekin).
- 35) Durmuş S., Günay O: Hemşirelerde İş Doymu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Tıp Dergisi, 29:2, s. 139-146, Kayseri, 2001.
- 36) Durna U.: Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 11:1, s.:91-206, Manisa, 2004.
- 37) Edwards, D., Burnard, P.: A Systematic Review of Stress Management Interventions for Mental Health Nurses. Journal Advanced Nursing 42(2), pg:169-200, 7 January 2003.

- 38) Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Karahan A.,Gürpınar K.,Özyürek P.:Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları:Afyon İl Merkezindeki Cerrahi Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi. 2007,Cilt:3,Yıl:3,Sayı 1,3:27-44
- 39) Ekinci H., Ekici S.: İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 27:1, s.:09-120, 2003.
- 40) Ekinci H., Ekici S.: Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, XXII: 2,s. 93-111, Bursa, 2003
- 41) Engel B.: Are We Out Of Our Minds With Nursing Stress? Creative Nursing, Page 4,No:4, 2004.
- 42) Erol A.: Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006
- 43) Fiore T.(2005) Resolving Workplace Conkflct 4Ways To A Win-Win Solution By,[http.conflict 911.com/quest.conflict/win-win.coflict.htm](http://conflict911.com/quest.conflict/win-win.coflict.htm).as(18.11.2006)
- 44) Güçlü N.: Stres Yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21:1, s. 91-109,Ankara, 2001.
- 45) Gürbüz , Y.: Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları Düzeyleri İle Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998
- 46) Hargreaves G.: Stresle Baş Etmek. Doğan Kitap, s.5-20, İstanbul, 1999.
- 47) Johnson, N. J.: Litigation Stress İn Nurses. Nursing Management , Chicago: Vol.20, Iss 10, pg 23,3 pgs, Oct 1989.
- 48) Kanbay Y.Kars ve Artvin İlinde Hemşirelerin Kullandıkları Stresle Başetme Yöntemleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007
- 49) Kantek F.: Sorumlu Hemşirelerin Çatışma Yönetim Stilleri. Hastane Yönetimi,11: 1-2, s. 78-82, İstanbul, Ocak- Haziran 2007.
- 50) Kavuncubaşı Ş.: Yönetimin Temelleri. Yönetici Hemşire Kursu, GATA. HEH., s.:103,İstanbul, 2007.

- 51) Kenan K.: Yöneticinin Klavuzu Kendini Yönetme. Remzi Kitabevi, s.9-10, İstanbul,1996.
- 52) Kennedy, B. R.: Stress and Burnout of Nursing Staff Working with Geriatric in Long-Term Care. Journal of Nursing Scholarship, 37; 4, 381-382, 2005.
- 53) Klarreich H. S.: Stressiz Çalışma Ortamı. (Türkçesi: Bengi Güngör), Öteki Matbaası, s. 11, 1. Kitap, Ankara, 2002.
- 54) Makin E. P., Lindley A. P.: Pozitif Stres Yönetimi. Bireysel Yatırım Dizisi, Rota Yayınevi, s.88-92, İstanbul, 1995.
- 55) McWicar, A.: Workplace Stress İn Nursing: A Literature Review. Journal of Advanced Nursing, 44(6), 635-642, 24 July 2003.
- 56) Nicholson,L. G.: Stress Management İn Nursing. Nursing Management. Chicago. Vol.21, Iss 4, pg .53,3 pgs, Apr 1990.
- 57) Norfolk, D., İş Hayatında Stres. Çeviren: Leyla Serdaroğlu. Form Yayınları. İstanbul,(1989).
- 58) Odabaşı S.:Çalışma Yaşamında Stres (Kurumsal ve Kurumsal Olmayan İki işletme Çalışanlarının Karşılaştırılması), M.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006
- 59) Okutan, M. Stres ve stresle başa çıkma yöntemleri bir alan uygulaması.Gazi Üniversitesi S. B .E. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Ankara, (2002).
- 60) Özbay E.:İstanbul İlinde Askeri Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi,M.Ü.,Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,2007
(Danışman:Yard.Doç.Dr.Y.A.Ergün)
- 61) Özdevecioğlu M.: Yönetim ve Ekonomi, Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 10: 2 , Manisa, 2003.
- 62) Özer M., Bakır B.: Sağlık Personelinin Motivasyonu İle İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 45: 2, s. 117-122, Ankara, 2003.
- 63) Özmutf M. N.: Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi, 23:1-2, s.75-81, İzmir, 2006.
- 64) Payne,N., (2000) Occupational Stressor and Coping as Detreminants of Burnout in Female Hospice Nurses, Journal of Advanced Nursing,396-405.

- 65) Pertev E.: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2006
- 66) Polat N.: Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Ankara 2008
- 67) Robbins, D.: Handling The Stress In Nursing. Journal Of Practical Nursing,Silverspring, Vol.55, Iss.2, pg. 2-5, Summer 2005.
- 68) Rub, R. A. A.: Legal Aspects Of Work Related Stress In Nursing: Exploring The Issues. AAOHN Journal Thoroface Vol.48, Iss 3, pg.131, March 2000.
- 69) Sabuncu, N.: Gülseven B., Karabacak Ü.: Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi. Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi,Yıl:3, 3: 1, s. 10-14, İstanbul, 1999.
- 70) Sağlam Z.:Acil Servis Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi, M.Ü.,Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,2005 (Danışman:Prof.Dr.N Sabuncu)
- 71) Sayan, İ.: Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi,İstanbul, 2005,
- 72) Sever A. D.: Tedavi Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İşlevlerini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar ve Yaşadıkları Stresin Araştırılması. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1988
- 73) Seyhan L., Deveci B., Baydur H., Kuşçu A., Ertekin E.: Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu,Manisa, 2003.
- 74) Sızan B.: İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Malatya, 2006,
- 75) Sur H.: Yönetim ve Organizasyon. Yönetici Hemşire Eğitimi Kursu, GATA. HEH.,s:.9, İstanbul, 2006.
- 76) Stordeur,Sb,D'hoore, W.Wanderberne,C.(2001).Journal of Advanced Nursing,03092402, vol.35, Issue 4.s.61-80

- 77) Şahin N. H., Durak B. A.: Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres.162Türk Psikoloji Dergisi, Sayı: 12, s. 57-71, 1997.
- 78) Şahin H..Yönetmel Stres: Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerdeki Hastane Yöneticilerinin Yönetmel Stresi Üzerine Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999.
- 79) Şahin N. H.: Stresle Başa Çıkmada Olumlu Bir Yaklaşım. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 3:2, Ankara, 1998.
- 80) Şimşek Ş., Akgemci T., Çelik A.: Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış.Nobel Yayın, 2.Baskı, Ankara, 2001.
- 81) Şimşek Ş.Yönetim ve Organizasyon 8.Baskı Günay Ofset Konya 2005
- 82) Thompson B.: Yeni Yöneticinin El Kitabı-I. Yönetim Fonksiyonları, Çeviri: Vedat G.Diker, s. 117-140, İstanbul, 1998.
- 83) Tuğrul C.D.:Stres ve Depresyon Psikiyatri Dünyası 2000;4:12-17
- 84) Uyer G.: Hemşirelik Hizmetleri El Kitabı. Vehbi Koç Vakfı Yayınları, No:15, s. 3-7,Birlik Ofset Ltd. Şti., İstanbul, 1996.
- 85) Uyer G.: Hemşirelik ve Yönetim. Hürbilek Matbaacılık, s. 248-261, Ankara, 1997.
- 86) Ünver İ.: Stres ve Stresle Mücadele. Harp Akademileri Bülteni, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü Yayın Kurulu, Harp Akademileri Basımevi, Sayı: 207, s. 69-76,İstanbul, 2004.
- 87) Velioğlu P., Pektekin Ç.,Şanlı T.: Hemşirelikte Kişilerarası İlişkiler, Hemşirelikte Kişilerarası İlişkileri Etkileyen Temel Kavramlar. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:497, s.48-84, Eskişehir, 1991.
- 88) Yavuz R., Balcıoğlu İ., Oktay M.: Stres ve Kişilik, Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi, Medikal Açıdan Stres ve Çareleri. Sempozyum Dizisi, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, No: 47, s. 11 , İstanbul, 2005.
- 89) Yiğit N: Acil Servis Hemşireliğinde Stres Yönetimi, Beykent Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Projesi, İstanbul,2009
- 90) Yoder S. P.: Management Of Stres. Leading and Managing Nursing, Texas Tech University, Health Science Center Lubbock, Page: 186-195, Texas, 1996.
- 91) Zülal A.Stres.Bilim ve Teknik Dergisi 35:421 s:38-45, Aralık 2002

10. EKLER

EK-1: ANKET FORMU

EK-2: STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

EK-3: STRESLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ

EK-4: KURUM İZİN YAZILARI

ANKET FORMU

EK-1

1) Yaşınız

- a) 18-24
- b) 25-34
- c) 35-44
- d) 45 ve üstü

2) Medeni durumunuz

- a) Evli
- b) Bekar

3) Öğrenim durumunuz

- a) Sağlık Meslek Lisesi
- b) Ön lisans
- c) Lisans
- d) Yüksek Lisans
- e) Diğerleri

4) Mesleği İsteyerek mi seçtiniz?

- a. Evet
- b. Hayır

5) Meslekte çalışma yılınız?

- a) 1-4
- b) 5-10
- c) 11-15
- d) 16 ve üstü

6) Şuanda çalıştığınız kurumda toplam hizmet süreniz

- a) 1-4
- b) 5-10
- c) 11-15
- d) 16 ve üstü

7) Yönetici hemşirelikte çalışma süreniz?

.....

8) Yönetici hemşirelikte çalışma nedeniniz?

- a) Kendi isteği

- b)Atama
- c)Görevlendirme

9) Haftalık çalışma süreniz?

- a)40 saatten az
- b)40 saat
- c)40 saatten fazla

10) Çalışma şekliniz?

- a)Gündüz
- b)Vardiyalı
- c) Nöbet

11)Yönetici hemşirelik alanında,mesleki gelişim açısından herhangi bir kurs veya eğitim aldınız mı?

- a)Eğitim almadım
- b)Eğitim aldım

12)Eğer eğitim aldıysanız, hangi konularda eğitim programlarına katıldınız ve süresi

Eğitim konuları	Süresi
.....
.....

13)Stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim aldınız mı?

- a)Eğitim almadım
- b)Eğitim aldım

14)Yönetici hemşire olarak çalışmaya başladığınızda,eski yönetici hemşire ile bir adaptasyon süreciniz oldu mu?Yanıtınız evet ise ne kadar süre beraber çalıştınız?

- a)Evet
- b)Hayır

Yönerge: Aşağıdaki durumlar stres verici olarak bulduğumuz günlük şartlardır. Her birini okuyarak, sizin için bunlar hangi sıklıkta oluyorsa o sıklığın numarasını satırın sol tarafındaki parantez içine yazınız.

1:Asla

2:Seyrek Olarak

3:Bazen

4:Sık Sık

5:Her Zaman

(...) 1-Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum.

(...) 2-Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum.

(...) 3-İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım.

(...) 4-Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok.

(...) 5-Amirlerimle görüş ayrılıklarım var.

(...) 6-İşte zamanımı alan, birbirleri ile çatışanlardır.

(...) 7-‘Yöneticilik’ konusunda kendime güvenmiyorum.

(...) 8-‘Yönetim’ işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller.

(...) 9-Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var.

(...) 10-Sadece yaptığım iş yetersiz olduğunda beni hatırlarlar.

(...) 11-Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır.

(...) 12-Yapacak çok işim ve çok az zamanım var.

(...) 13-İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum.

(...) 14-Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu hissediyorum

(...) 15-Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı alanlarda eğitim yapmışlar.

(...) 16-İşimi yapabilmem için, başka bölümlere de gitmem gerekir.

(...) 17-İşyerimdeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem.

- (...) 18-Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem.
- (...) 19-Birlikte çalıştığım insanlardan çok az kişisel destek alırım.
- (...) 20-Bir plan üzerinde çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum
- (...) 21-Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailemin baskısını hissediyorum
- (...) 22-Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım.
- (...) 23-Daha alt derecedeki kişilere ve çocuklara olumsuz bir şey söylemem zor olur.
- (...) 24-Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim.
- (...) 25-Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim.
- (...) 26-Birbirleri ile çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır.
- (...) 27-Yaşlıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.
- (...) 28-Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.
- (...) 29-Yaşlıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.
- (...) 30-Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım.
- (...) 31-Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.
- (...) 32-Karmaşık işler canımı sıkar.
- (...) 33-Kişisel ihtiyaçlarım, işyerim ile çatışma halindedir.
- (...) 34-Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor.
- (...) 35-Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum.
- (...) 36-Eşimin benden birçok istekleri var.
- (...) 37-Ebeveynimin sağlığıyla ilgilenmem gerekli.
- (...) 38-Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekiyorum.
- (...) 39-Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekiyorum.
- (...) 40-Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor.
- (...) 41-Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor.
- (...) 42-Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum.
- (...) 43-Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikayetçiyim.

Yönerge: Bu ölçek, stresle karşılaştığınızda ne yaptığınız ve neler hissettiğinizi belirlemek içindir. Her maddeyi diğerlerinden bağımsız olarak düşünerek, stresle karşılaştığınızda genellikle ne yaptığınızı ve hangi sıklıkla yaptığınızı sol taraftaki parantez içine yazınız .

1:Hiçbir Zaman Yapmam

2-Arada Sırada Yaparım

3-Orta Derecede Yaparım

4-Sıklıkla Yaparım

(...) 1-Deneyimlerimin sonuçlarına göre kendimi geliştirmeye çalışırım.

(...) 2-Zihnimi bazı şeylerden uzaklaştırmak için kendimi işe yada diğer faaliyetlere veririm.

(...) 3-Üzülürüm ve duygularımı dışa vururum.

(...) 4-Ne yapılacağı konusunda başkasından bilgi almaya çalışırım.

(...) 5-Çabalarımı bu konuda bir şey yapmak üzerine yoğunlaştırırım.

(...) 6-Kendime bunun gerçek olmadığını söylerim.

(...) 7-Tamamıyla Allah'a güvenirim.

(...) 8-Duruma güler geçerim.

(...) 9-Bununla baş edemeyeceğimi kabul ederim ve denemekten vazgeçerim.

(...) 10-Herhangi bir şeyi çok hızlı yapmak konusunda kendimi engellerim.

(...) 11-Duygularımı başkası ile tartışırım.

(...) 12-Kendimi daha iyi hissetmek için alkol yada ilaç kullanırım

(...) 13-Olayın olduğu fikrine kendimi alıştıırım.

(...) 14-Durum hakkında daha fazla bilgi edinmek için başkasıyla konuşurum.

(...) 15-Zihnimi diğer düşünce ve faaliyetlerin meşgul etmesinden uzak tutarım.

(...) 16-Bunun dışındaki başka şeyler hakkında hayal kurarım.

(...) 17-Üzülürüm ve olayın tamamen farkında olurum.

(...) 18-Allah'tan yardım isterim.

(...) 19-Harekete geçmek için plan yaparım.

- (...) 20-Olay hakkında şakalar yaparım.
- (...) 21-Olayın olduğunu ve artık değiştirilmeyeceğini kabul ederim.
- (...) 22-Koşullar izin verene kadar bu konuda hiçbir şey yapmam.
- (...) 23-Arkadaşlarımdan ya da akrabalarımdan duygusal destek almaya çalışırım.
- (...) 24-Hedefime ulaşmaya çalışmaktan vazgeçerim.
- (...) 25-Sorunlardan kurtulmaya yönelik ek eylemlere girişirim.
- (...) 26-Alkol yada ilaç alarak bir süre için kendimden geçmeye çalışırım.
- (...) 27-Böyle bir şeyin olduğuna inanmayı reddederim.
- (...) 28-Duygularımı açıkça belli ederim.
- (...) 29-Olayı daha olumlu görmek için farklı bir açıdan bakarım.
- (...) 30-Sorun hakkında somut bir şeyler yapabilecek biri ile konuşurum.
- (...) 31-Her zamankinden fazla uyurum.
- (...) 32-Ne yapılması gerektiği hakkında bir strateji geliştirmeye çalışırım.
- (...) 33-Bu sorunu çözümlenmek üzerine odaklanırım ve eğer gerekirse diğer şeyleri biraz geri plana iterim.
- (...) 34-Başkasının sempatisini ve anlayışını kazanmaya çalışırım.
- (...) 35-Olayı daha az düşünmek için alkol ya da ilaç alırım.
- (...) 36-Olayla ilgili şakalar yaparım.
- (...) 37-İstediğimi elde etmek için girişimde bulunmaktan vazgeçerim.
- (...) 38-Olayların iyi yanını görmeye çalışırım.
- (...) 39-Sorunun en iyi nasıl ele alınabileceğini düşünürüm.
- (...) 40-Böyle bir şeyin olmadığını varsayarım.
- (...) 41-Çok çabuk davranarak olayları daha da kötüleştirmemeye dikkat ederim.
- (...) 42-Başka şeylerin bu konuyla ilgilenmeme engel olmaması için elimden geleni yaparım.
- (...) 43-Bu olay hakkında daha az düşünmek için sinemaya giderim ya da televizyon seyredirim.
- (...) 44-Böyle bir şeyin olduğu gerçeğini kabul ederim.
- (...) 45-Benzer deneyimleri olmuş kişilere ne yapmış olduklarını sorarım.
- (...) 46-Çok fazla duygusal sıkıntı hisseder, kendimi sıkça bunları ifade ederken bulurum.
- (...) 47-Sorundan kurtulmak için doğrudan girişimde bulunurum.
- (...) 48-Huzuru dinde bulmaya çalışırım.
- (...) 49-Bir şey yapmak için doğru zamanı beklemeye kendimi zorlarım.

- (...) 50-Durumla dalga geçerim.
- (...) 51-Sorunu çözmek için verdiğim çabanın miktarını azaltırım.
- (...) 52-Kendimi nasıl hissettiğim hakkında başkasıyla konuşurum.
- (...) 53-Olayı atlarmaya yardımcı olması için alkol yada ilaç kullanırım.
- (...) 54-Onula yaşamayı öğrenirim.
- (...) 55-Olay üzerine yoğunlaşmak için diğer faaliyetleri bir kenara bırakırım.
- (...) 56-Hangi adımların atılacağı konusunda uzun uzun düşünürüm.
- (...) 57-Olay hiç olmamış gibi davranırım.
- (...) 58-Yapılması gereken şeyi her seferde bir adım atacak şekilde yaparım.
- (...) 59-Deneyimimden bir şey öğrenirim.
- (...) 60-Her zamankinden fazla dua ederim.



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-148

KONU:

21./10./2008

ÖZEL GÖZTEPE ŞAFAK HASTANESİ HEMŞİRELİK HİZMETLERİ
DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zeliha AYCAN'nın Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

*İlgili anketi hastanenizde uygulayabilmemde
bir sorularca yardımcı olursanız
çok memnun olurum.*

Ek(1):Anket Formu

*Konu:
06.11.08*

Büyükdere Cad. No: 101 Mecidiyeköy – İstanbul
Tel: (0212) 275 20 20- 444 25 42
e-mail : info@halic.edu.tr İnternet: www.halic.edu.tr



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00- 148

KONU:

21.10.2008

MEDICAL PARK HOSPİTAL HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zeliha AYCAN'nın Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "*Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stersle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi*" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

Uygundur.
Gönçe Temiz
Gönçe Temiz
Ek(1):Anket Formu

Ali
ÖZEL MEDICALPARK
GÖZTEPEL HASTANESİ
SOK Kurum Kodu 123451363
Prof.Dr. Bulent TEKİNSOY
Radyoloji Uzmanı
Dip. Teşah No: 29318



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-148
KONU:

21.10./2008

ÖZEL GÖZTEPE MEDİPOL HASTANESİ HEMŞİRELİK HİZMETLERİ
DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zeliha AYCAN'ın Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "*Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi*" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

S. Akel
Emel Akel

Ek(1):Anket Formu





T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00- 148
KONU:

21.../10./2008

ÖZEL KADIKÖY ŞİFA HASTANESİ HEMŞİRELİK HİZMETLERİ
DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zeliha AYCAN'ın Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

Özel Kadıköy Şifa Hastanesi
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünde
Anket uygulaması uygundur.
T. Çalışlar
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü (v)

Ek(1):Anket Formu



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-148
KONU:

21/10/2008

ACADEMIC HOSPİTAL HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zeliha AYCAN'ın Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "*Servis Sorumlu Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi*" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

uygundur

Sonay Baltacı GÖKTAS
Hemşirelik Direktörü

Ek(1):Anket Formu

11. ÖZGEÇMİŞ

1978 yılında Denizli’de doğan Zeliha DALYAN, 2000 yılında Ege Üniversitesi Hemsirelik Yüksekokulu’ndan mezun olmuştur.

2000-2003 tarihleri arasında İşyeri Hemşireliği,2003-2008 yıllarında GATA H.paşa Onkoloji Servisinde,2008-2009 GATA H.paşa Gastroenteroloji Servisinde çalışmış olup Temmuz 2009 tarihinden itibaren Balıkesir Asker Hastanesinde görev yapmaktadır.