



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ

**SERVİS HEMŞİRELERİNİN STRES VE MOTİVASYON
DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

GÜLŞAH AKBAŞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. NECMİYE SABUNCU

İSTANBUL-2007



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ

**SERVİS HEMŞİRELERİNİN STRES VE MOTİVASYON
DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

GÜLŞAH AKBAŞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. NECMİYE SABUNCU

İSTANBUL-2007

I.TEŞEKKÜR

Çalışma süremın her aşamasında yakın ilgi ve desteğini gördüğüm, fikirleri ve tecrübesi ile beni yönlendiren ve destekleyen danışmanım Prof. Dr. Necmiye SABUNCU'ya,

Yardımlarını hiç esirgemeyen değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Makbule BATMAZ'a, Öğr. Gör. Fatma ÖZHAN'a,

Tezimin hazırlanmasında katkıda bulunan diğer öğretim elemanlarına,

Maddi ve manevi destekleriyle hep yanımda olan aileme

TEŞEKKÜR EDERİM.

II. İÇİNDEKİLER

	SAYFA
I.TEŞEKKÜR.....	I
II.İÇİNDEKİLER.....	II
III.KISALTMALAR.....	IV
IV.ŞEKİLLER İSTESİ.....	V
V.TABLolar LİSTESİ.....	VI
1.ÖZET.....	1
2.SUMMARY.....	3
3.GİRİŞ VE AMAÇ.....	5
4.GENEL BİLGİLER.....	7
1.STRES KAVRAMI VE STRES TANIMLARI.....	7
1.1.STRESÖR NEDİR?.....	10
1.2.STRESİN FİZYOLOJİSİ.....	11
1.3.STRESİN BELİRTİLERİ.....	11
1.4.HEMŞİRELERDE İŞ STRESİ.....	11
2.MOTİVASYONUN ANLAMI.....	14
2.1.MOTİVASYONUN AMAÇLARI VE ÖNEMİ.....	15
2.2.MOTİVASYON KAVRAMININ TANIMLANMASI.....	17
2.3.MOTİVASYON TEORİLERİ.....	19
3.STRES VE MOTİVASYON İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	29
5.GEREÇ VE YÖNTEM.....	33
5.1.Araştırmanın Türü.....	33
5.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	33
5.3.Verilerin Toplanması.....	33
5.4.Verilerin Değerlendirilmesi.....	44
5.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	45
5.6.Araştırmacının Sınırlılıkları.....	45
5.7.Araştırmanın Etik Yönü.....	45
6.BULGULAR.....	46

6.1.Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı.....	47
6.2.Stres Kaynağı Ölçeğine İlişkin Karşılaştırmalar (SKÖ).....	49
6.3.Motivasyon Kaynağı Ölçeğine İlişkin Karşılaştırmalar.....	70
7.TARTIŞMA.....	77
7.1.Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine göre Dağılımı.....	77
7.2.Hemşirelerin Stres Kaynağı Puanları ve Karşılaştırmalar.....	78
7.3. Hemşirelerin Motivasyon Kaynağı Puanları ve Karşılaştırmalar.....	80
7.4.Stres ve Motivasyonun Korelasyonu.....	81
8.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	82
9.EKLER.....	86
10.KAYNAKLAR.....	97
11.ÖZGEÇMİŞ.....	104

III. KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

GAS: Genel Adaptasyon Sendromu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

SKÖ: Stres Kaynağı Ölçeği

ACTH: Adrenokortikotropik Hormon

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

IV.ŞEKİLLER

Şekil 1: İş Stresinin Kaynakları.....	13
Şekil 2: Motivasyon Süreci.....	19
Şekil 3: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisine Göre İhtiyaçların Sıralanması.....	21
Şekil 4: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	22
Şekil 5: Vroom'un Bekleyiş Teorisi.....	25
Şekil 6: Lawler-Porter Modeli.....	26
Şekil 7: Locke'un Amaç Teorisi.....	27
Şekil 8: Davranışsal Şartlandırma Teorisi.....	28
Şekil 9: Yaş Gruplarına Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	50
Şekil 10: Medeni Duruma Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	52
Şekil 11: Eğitim Durumuna Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	55
Şekil 12: Çalışma Süresine Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	57
Şekil 13: Çalışılan Servisten Memnuniyete Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	59
Şekil 14: Çalışma Şekline Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	60
Şekil 15: Çalışma Saatlerinin Sorun Olmasına Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	62
Şekil 16: Mesleğe Giriş Nedenine Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	64
Şekil 17: Alınan Ücretin Yeterliliğine Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	66
Şekil 18: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	69
Şekil 19: Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin Dağılımı.....	69
Şekil 20: Çalışılan Servisten Memnuniyete Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	71
Şekil 21: Çalışma Şekline Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	73
Şekil 22: Mesleğe Giriş Nedenine Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	75
Şekil 23: Alınan Ücretin Yeterliliğine Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	76

V.TABLolar

Tablo 1: Stres Kaynağı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi.....	35
Tablo 2: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	36
Tablo 3: Motivasyon Kaynakları Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi.....	39
Tablo 4: Motivasyon Kaynakları Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	39
Tablo 5: Stresle Kaynağı İle Motivasyon Kaynakları Ölçeklerinin Korelasyonu.....	40
Tablo 6: Hemşirelerin Demografik Özelliklerin Dağılımı.....	47
Tablo 7: Çalışma Durumlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı.....	48
Tablo 8: Yaş grubu ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	49
Tablo9: Medeni Durum ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	51
Tablo 10: Eğitim Durumu ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	53
Tablo 11: Çalışma Süresi ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	55
Tablo 12: Çalışılan Servisten Memnuniyet ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	57
Tablo 13: Çalışma Şekli ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	59
Tablo 14: Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olmaması ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	61
Tablo 15: Mesleğe Giriş Nedeni ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	62
Tablo 16: Alınan Ücretin Yeterliliği ile Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının İlişkisi.....	65
Tablo 17: Stres Kaynağı Ölçeği Dağılımı.....	67
Tablo 18: Motivasyon Kaynakları Ölçeği Dağılımı.....	68
Tablo 19: Çalışılan Servisten Memnuniyet ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	70
Tablo 20: Çalışma Şekli ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	71
Tablo 21: Mesleğe Giriş Nedeni ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	73
Tablo 22: Alınan Ücretin Yeterliliği ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi.....	75

1.ÖZET

Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi

Araştırma, servis hemşirelerinin stres ve motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve analitik olarak planlandı.

Araştırma, İstanbul il sınırlarında bulunan özel bir hastaneden gerekli yazılı izinler alınarak 01 Kasım 2006 – 25 Mart 2007 tarihleri arasında yapıldı. Yapılan analiz sonucunda belirlenen kriterler doğrultusunda örneklem büyüklüğü 105 hemşire olarak belirlendi.

Veriler, anket formu, stres kaynağı ölçeği ve motivasyon kaynakları envanteri kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde; Ortalama, Standart sapma, Oneway Anova testi, Tukey HDS testi, Kruskal Wallis testi, Mann Whitney U testi, Pearson korelasyon testi kullanıldı ve geçerlilik güvenilirlik analizi için Cronbach's alpha katsayısına bakıldı. Sonuçlar % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

Stres toplam puanı ile; motivasyon 1 (*İç Güdüsel Süreç Alt Grubu*), motivasyon 3 (*Dış Benlik Kavramı Alt Grubu*) ve motivasyon 5 (*Hedef İçselleştirme Alt Grubu*) puanları arasında pozitif (stres arttıkça motivasyon puanı da artıyor) ilişki bulundu. Motivasyon 4 (*İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu*) ile stres toplam puanı arasında ise negatif (stres arttıkça motivasyon düşüyor) ilişki bulundu.

Sosyal stres vericiler puanı ile motivasyon 5 (*Hedef İçselleştirme Alt Grubu*) puanı pozitif bir ilişki gösterirken; motivasyon 4 (*İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu*) puanı yine negatif ilişki gösterdi.

İşle ilgili stres vericiler puanı motivasyon 1 (*İç Güdüsel Süreç Alt Grubu*), ve motivasyon 5 (*Hedef İçselleştirme Alt Grubu*) puanları arasında pozitif ilişki bulundu.

Motivasyon 4 (*İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu*) ile işle ilgili stres vericiler puanı arasında ise negatif ilişki bulundu.

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile motivasyon 1 (*İç Güdüsel Süreç Alt Grubu*) ve motivasyon 5 (*Hedef İçselleştirme Alt Grubu*) puanları arasında pozitif ilişki bulundu. Motivasyon 4 (*İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu*) ile işle ilgili stres puanı arasında ise negatif ilişki bulundu.

Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler ile motivasyon 3 (*Dış Benlik Kavramı Alt Grubu*) puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulundu.

Anahtar Kelimeler: Stres, Motivasyon, Servis Hemşiresi

2. SUMMARY

Determining of Service Nurses' Stres and Motivation Level

The research is planned analytically to understand the stress and motivation levels of service nurses.

The research is done at a private hospital after taking necessary permits between November 1st, 2006 and March 25th, 2007. After the analysis the size of the sampling is determined as 105 nurses.

The data is collected by using questionnaires, the stress source scale and motivation sources inventories. For the evaluation of the data; Mean, Standard Deviation, Oneway Anova test, Tukey HDS test, Kruskal Wallis test, Mann Whitney U test, Pearson correlation test were used and for the validity reliability analysis the Cronbach's alpha co-efficient was took into consideration. The conclusions are evaluated within the 95 % confidence interval and $p < 0,05$ significance level.

A positive relationship was found between stress total point and motivation 1 (Instinctive Process Sub Group), motivation 3 (External Ego Concept Sub Group) and motivation 5 (Target Internalization Sub Group) points. A negative relationship was found between stress total point and motivation 4 (Intrinsic Ego Concept Sub Group).

Whereas there is a positive relationship between social stress sources point and motivation 5 (Target Internalization Sub Group) points, there is a negative relationship between social stress sources and motivation 4 (Intrinsic Ego Concept Sub Group).

There is a positive relationship between stress sources related to the work and 1 (Instinctive Process Sub Group) and motivation 5 (Target Internalization Sub Group) points. There is a negative relationship between stress sources related to the work and motivation 4 (Intrinsic Ego Concept Sub Group).

There is a positive relationship between stress sources stemming from interpreting herself and 1 (Instinctive Process Sub Group) and motivation 5 (Target Internalization Sub Group) points. There is a negative relationship between motivation 4 (Intrinsic Ego Concept Sub Group) and stress points related to work.

There is a positive significant relationship stress sources stemming from physical milieu and motivation 3 (External Ego Concept Sub Group) points.

Keywords: Stress, Motivation, Service Nurse

3.GİRİŞ VE AMAÇ

Çalışma ortamında önemini gittikçe hissettiren stres, fizyolojik ve sosyal yönleri ile ele alınabilen bir olgudur. Stres için çok çeşitli tanımlar verilmiştir. 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 (11,15,20,53).

Bireyin tehdit olarak algıladığı her olaya stresör denir. Stresörler fiziksel, psikolojik veya psikososyal olabilirler (11,53). Hastane ortamı hemşireler için stresörlerle dolu bir ortamdır. Hastaların stresini gidermek, ağrısını hafifletmek, onları desteklemek, rahatlatmak bağımlı gereksinimlerini karşılamak, hemşirelerin görevlerindedir. Bazı hemşireler böylesi stresli bir ortamda çalışırken daha rahat, bazıları ise oldukça gerilim içindedir. Oysa sakin olmaları, kendilerini tanıyabilmeleri, stresleri ile başa çıkabilmeleri ve hastalarına terapötik bir yaklaşımda bulunabilmeleri gerekir (13).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamlarıyla ilgili stresörleri; yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, ağır iş yükü, bakım ihtiyacı fazla olan hastalarla çalışma, hasta ve yakınlarıyla çatışma, vardiyalı çalışmak olduğunu belirtmiştir (20,53).

Endüstriyel, teknolojik ve sosyal gelişmeler işgücünün, çalışma yaşamındaki önemini vurgulamaktadır. Bu gelişmeler kurumun sağlıklı organizasyonu, gelişmesi ve barış içinde çalışması için insan faktörünün önemini ortaya koymuş ve dikkate alınmasını zorunlu kılmıştır. İşletmeler ya da kurumlar belirli bir amaç için bir araya gelen insanlardan oluşur. Her birey diğer bireyden farklıdır ve değişik isteklere ve gereksinimlere sahiptir. Bireylerin gereksinimlerinin karşılanması, kurumun amaçlarını da gerçekleştirmesine yardımcı olacaktır. Bunun için bireylerin gereksinimlerinin neler olduğunun bilinmesi, kurum hedefleri ile kişisel gereksinimler arasında dengeli ilişkiler

kurulması, çalışanlar arasında oluşturulacak işbirliği yolu ile hedefe ulaşılmasına katkı sağlayacak motivasyonla gerçekleştirilebilir (50).

Motivasyon, çalışanların ihtiyaçlarını tatmin ederek insanlardan en iyi şekilde yararlanmak için gerekli olan tedbirleri de almaktır. Yani motivasyon insan gerçeğini göz ardı etmeden, insanın toplam gücünü artırmak, verimlilik sağlamak, iş meydana getirmek ve iş yapma gücünü geliştirmek için gereklidir (35).

Hemşireler hastanede çalışan sağlık personelinin yaklaşık %60'ını oluşturmaktadır. Bu nedenle, hemşirelerin motivasyonu hastanelerin etkinliği ve verimliliği açısından önemlidir. Bir kurumun başarısında çalışanların başarısının büyük bir rolü olduğu unutulmamalı (58).

Çalışanların verdikleri hizmetlerin ödüllendirilmesi, çalışma saatlerinin bedensel ve ruhsal sağlıklarını bozmayacak şekilde ayarlanması, çalışanların korunması ve desteklenmesi çalışanların motivasyon düzeyini artırır.

(mbaser.web.ibu.edu.tr/fenbilgisi/6-motivasyon_stilleri.pdf)

Bu nedenlerle, servis hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla bu çalışma planlandı.

Araştırmanın varsayımları;

- Hemşirelerin stres düzeyi yüksektir.
- Genç hemşirelerin stres düzeyi yüksektir.
- Hemşirelerin eğitim düzeyi yükseldikçe stres düzeyi düşecektir.
- Bekâr hemşirelerin stres düzeyi yüksektir.
- Gündüz çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyi düşüktür.
- Kendi isteği ile işe giren hemşirelerin motivasyon düzeyi yüksektir.
- Alınan ücret hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerini etkiler.
- Vardiya usulü çalışan hemşirelerin stres düzeyi yüksektir.

4.GENEL BİLGİLER

1.STRES KAVRAMI VE STRES TANIMLARI

Çalışma ortamında önemini gittikçe hissettiren stres, fizyolojik ve sosyal yönleri ile ele alınabilen bir olgudur. Stres için çok çeşitli tanımlar verilmiştir. Bu tanımlardan bazıları şöyledir;

Bireyin fizik ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeni ile, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete ‘stres’ adı verilir (15,19).

Stres, organizmanın biopsikososyal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlanmalar karşısında canlı kendini korumaya yönelik harekete geçer (1,2,10,26,52).

Genelde olumsuz bir durum olarak algılanan stres, araştırmacı ve bilim adamlarına göre kısaca ‘bireyin, tehdit edici çevre özelliklerine karşı gösterdiği bir tepki’ olarak tanımlanmaktadır (2,7,31).

On yedinci yüzyılda ‘felaket, dert, bela, keder, elem,’ anlamında kullanılan stres Latince ‘Estrictia’, Fransızca ‘Estrece’ ve İngilizce ‘Stress’ sözcükleri ile ifade edilmiştir. Türkçe karşılığı ‘zorlanma, gerilim yaşama ve yüklenmedir’ (3,20,36,38,45,46,53).

Tıp alanında stres sözcüğü ilk kez 19. yüzyılın ikinci yarısında ünlü Fransız Fizyolog Claude Bernard tarafından kullanılmıştır. Bernard stresi ‘organizmanın dengesini bozan uyaranlar’ olarak tanımlamıştır (11,18,33,36,45,53,60).

Ünlü Alman Fizyolog Pfluer 1877 yılında stresi ‘yaşamın gereksinimlerini doyurmak ve karşılamak için organizmanın zararlı etkenlerden kaçıp korunması olarak yorumlamıştır. Aynı yıllarda Belçikalı Fredericq de stresi ‘yaşayan organizmanın zararlı etkenlerden kurtulacağını ya da hastalanacağını belirleyen faktör olarak tanımlamıştır (11,18,33,45,53).

Stres ile ilgili psikoloji alanındaki çalışmalar, Cannon'un 'savaş ya da kaç' tepkisini tartışması ile başlar. Walter Cannon (1926), stresi 'organizma bir tehdit veya tehlike ile karşılaştığında ortaya çıkan acil bir tepki' olarak tanımlamıştır. Cannon'a göre stres organizmanın kendi yaşamını ve çevreye uyumunu tehdit eden bir unsura (uyarıcıya) gösterdiği 'savaşma ya da kaçma' tepkisidir. Bir tehlike ile yüzyüze gelen canlı ya bu durumdan uzaklaşmaya çalışır, ya da savaşır ve yeni duruma uyum sağlar (1,9,11).

Stres alanında sürekli araştırma yapan Selye 1950'li yıllarda stresi 'organizmaya zarar veren uyaran' olarak tanımlamış, daha sonra 'organizmada zorlama sonucu ortaya çıkan tepki' olarak kabul etmiştir (18,33,45). Selye 1956 yılında 'özümlenmeyen genel uyum belirtileri' (nonspecific general adaptation syndrome) üzerinde durmuş ve stresin 'organizmanın zararlı etkenler karşısında hastalık belirtileri göstermesi' olduğunu ileri sürmüştür. Strese gösterilen ilk tepki fizyolojiktir. Fizyolojik tepkilere aynı zamanda Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) adı verilmektedir. GAS ilk kez Selye tarafından tanımlanmıştır (3,18,19,33,45,53).

GAS üç fazdan oluşmaktadır:

-Alarm Reaksiyonu -Direnc Evresi -Tükenme Evresi

—**Alarm Reaksiyonu:** Bireyin stres yaratan herhangi bir olay ya da durum ile aniden karşılaştığında ortaya çıkar ve iki aşamalıdır. İlk aşama, şok aşaması olup taşikardi, kas tonüsünde azalma, kan basıncı ve vücut ısısında düşme gibi belirtiler görülmektedir. İkinci aşamada, şoka karşı tepkiler oluşmakta ve bu aşama direnc dönemi ile çakışmaktadır. Bu dönemde, epinefrin, nörepinefrin salgılanmakta, vücudun biyolojik mekanizmaları stres tepkisiyle savaşmak için harekete geçmektedir. Adrenal Kortekste genişleme, adrenokortikotropik hormonun 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.

—**Direnc Evresi:** Stres verici koşullara karşın uyuma elverişli bir durum ortaya çıkarsa, direnc oluşmaktadır. Vücudun direnci normalin üstünde olduğu için organizma

dengeye kavuşmakta ve uyum enerjisi bitmektedir. Stresörlerin devamlı olması, bu dönemi uyarmakta ve tam bir uyum veya alarm reaksiyonunun semptomları görülebilmektedir. Stresörlere eğilim artmakta ve zorlanmaya karşı bölgesel tepkiler oluşturularak, direnç kazanmaya çalışılmaktadır.

—**Tükenme Evresi:** Organizmanın enerji ve uyumu sınırlı olduğu için kronik stresli durumlarda organizma uyum yapamamakta ve tükenme meydana gelmektedir. Bir önceki dönemde ortaya çıkan hastalıklara bağlı olarak geri dönüşü olmayan organik bozukluklar başlamakta ve çeşitli hastalık tabloları oluşmaktadır. Bu tabloların sonucu şok veya ölüm olabilmektedir. Zararlı etkenlerle savaşmak yerine, kaçma yolunu seçen organizmada ise daha ilk dönemde değişiklikler oluşmakta ve bu değişiklikler sonucu uyum bozuklukları ile psikosomatik bozukluklar ortaya çıkabilmektedir (3,11,19,20,25,33,44,46,48,53,55).

1976 yılında Mandler stresi ‘zararlı etkenlerin yarattığı tehlike işareti’ olarak tanımlamış ve bu tehlikenin ortaya çıkmasında organizmanın rolü üzerinde durmuştur. 1981 yılında Menaghan ve Mullan ‘stres, organizmanın zararlı ortamlara tepkisidir’ diye tanımlamıştır. 1981 yılında Hause ‘stres zararlı ortamla karşılaşılan organizmanın, bu ortamla baş edebilecek güçten yoksun olduğunda ortaya çıkan kötü ve zor bir durum’ olarak tanımlamıştır. 1984 yılında Hann ‘stres insanın içinde yaşadığı ortamı, kötü olarak değerlendirmesi sonucu içine düştüğü durum’ olarak tanımlamıştır. 1984 yılında Folkman ve Lazarus psikolojik stresi, ‘kişinin iyilik halini tehlikeye sokan ve kişinin kaynaklarını aşan veya tüketen, kişi ile çevresi arasındaki özel ilişki’ olarak tanımlamıştır (11,45,53).

Tarihsel gelişim boyunca, stres kavramı organizmaya zarar veren etkenleri ve zarar veren etkenlere karşı organizmada ortaya çıkan olumsuz değişiklikleri ve tepkileri anlatmak gibi, iki farklı anlamda kullanılmıştır (11,45,53).

Stres bireyin yaşamındaki iç ve dış çevresini değiştiren ya da tehdit eden nonspesifik bir tepkide yoğunlaşan, fiziksel ve duygusal bir durumdur (53).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 (11,15,53).

Stres, genellikle olumsuz ve zararlı anlamda ele alınmaktadır. Ancak insanın yaşamındaki bu zorlanmalar, yenilerini aramak, çalışmak, yaratmak konusunda harekete geçmesini sağlar. Bu durum; bireyde değişim, gelişim, yaratıcı ve eğitici yaşantıları beraberinde getirir. Bu anlamıyla stresler, bireyi ileriye götürücüdür. 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 (11,36,53).

1.1.STRESÖR NEDİR?

Stresör; organizmanın uyum kapasitesini değiştiren, stres yaşanmasına neden olan, iç ya da dış ortamdan kaynaklanan uyaranlardır (3,20,53). Stresörler fiziksel, psikolojik veya psikososyal olabilirler (11,53).

Fiziksel stresörler: Çevre kirliliği, ısı, ışık, gürültü, kalabalık, yaralanma ve travma gibi koşulları içerir.

Psikolojik stresörler: Bireyin içsel eylemlerini (düşünce, duygu ve algı) etkileyen tehditlerdir.

Psikososyal stresörler: Trafik yoğunluğu, teknolojik gelişmeler gibi günlük ve toplumsal yaşanan değişiklikler, ölüm, doğum, evlilik vb. yaşam olaylarını içerir (11,20,24,30,53).

Her bireyin algılamış olduğu stres düzeyi farklılık 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 ilgilidir (20,33,53).

1.2.STRESİN FİZYOLOJİSİ

Organizma herhangi bir stresörle karşı karşıya geldiği zaman ya bununla mücadele eder ya da kaçır. Böylece iç dengeyi sağlamaya çalışır. Bu sırada hipotalamus uyarılarak ACTH (stres hormonu) salgılar. ACTH adrenal bezlerini etkileyerek adrenalini ya da noradrenalin salgılanmasına neden olur. Bu hormonlar vücudu acil durumlara hazırlar (38).

1.3.STRESİN BELİRTİLERİ

Stres belirtilerini üç ana başlık altında toplayabiliriz:

Fiziksel belirtiler: Çarpıntı, baş ağrısı, nefes darlığı, uykusuzluk, titreme, bitkinlik gibi

Duygusal belirtiler: Huzursuzluk, sıkıntı, gerginlik, sinirlilik, saldırganlık, duygusal olmak

Zihinsel belirtiler: Unutkanlık, kararsızlık, ilgi azalması, sosyal hayatın yoksunlaşması, zihinsel durgunluk gibi (38,48,57).

1.4.HEMŞİRELERDE İŞ STRESİ

Stresin önemli yer tuttuğu yaşam alanlarından biri de iş yeridir. İş stresi, bireyin yeteneklerindeki yetersizliklere, fiziksel ya da psikolojik nedenlere bağlı olarak, ortaya çıkan ve bireyde gerilim yaratan durum olarak tanımlanmaktadır (53).Stres iş yerindeki herkesi etkiler. Ne yapılsa yapılsın, hangi ortamdan gelirse gelinsin farklılık yoktur. Zengin-fakir, genç-yaşlı, kadın-erkek; hiç kimse strese karşı bağışık değildir. İşyerindeki stres sağlığı, esenliği ve evdeki hayatın kalitesini etkiler (47).

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 çalışana kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlarına uygun pozisyona yerleştirmek ve orada korumaktır (2,9,20,53).

Dünya Sağlık Örgütüne göre, stres dünya çapında bir salgına dönüşmüştür. İş stresi 21.yüzyılın hastalığı olmuştur. Sadece ABD’de stresle ilgili hastalıkların ekonomiye maliyeti yılda 100 milyar doları buluyor. Çalışan üretkenliğindeki kayıplar ise yılda 17 milyar dolar civarındadır (47).

Çalışma koşulları insanları genel olarak gergin kılmakta, baskı altında tutmaktadır (21). Hastaneler hastalara, diğer bir deyişle stres altında olan bireylere hizmet verdiklerinden, iş ile ilgili stresler yönünden, diğer iş ortamlarına göre farklılık gösterirler. Dolayısı ile hastanelerin, bu ortamlarında çalışan bireyler için stres kaynağı olduğu söylenebilir. Bir sağlık personeli olan hemşireler ise, hastane ortamında görev yapması ve hastalarla daha yakın ilişkiler içinde olması nedeniyle, çeşitli stresörlerle karşı karşıyadır. Bunun yanı sıra hemşirelik, endişeli anların sık yaşandığı bir meslek olup stres dolu olarak ifade edilmektedir (11,32). Hemşirelik son yıllarda hızlı bir değişim içindedir. (Bakım rollerindeki değişimler, yönetsel sorumluluklar bunların en belirgin olanlarıdır) (11).

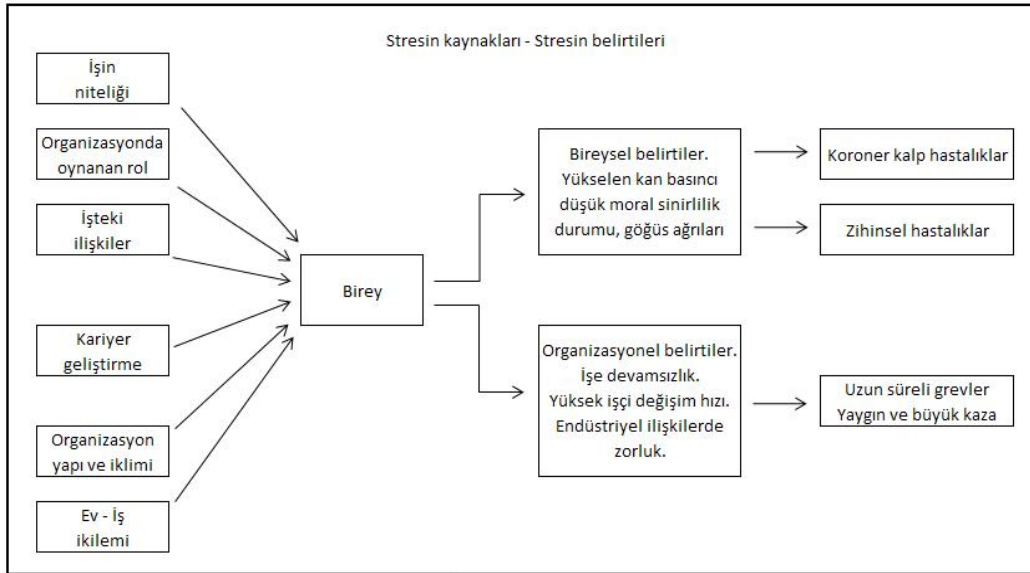
İş yerindeki stres kaynakları aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir:

- Rollerdeki belirsizlik
- Rol çatışması
- Kişilerarası çatışma
- Sorumluluk
- Katılım
- İş güvenliği

- Yönetim tarzı
- Fiziki mekân ve çevre şartları
- Yoğun iş yükü
- Zaman yetersizliği
- Kariyer engeli

Çalışma hayatında ortaya çıkan stres faktörlerini daha da genelleştirmek mümkündür. Özellikle teknolojinin katkısı nedeniyle, çalışma hayatındaki tekno-stres oluşumunu, gelir yetersizliği, sınırlı gelişme imkânları, ayrımcılık, zorlu yarışma vb. durumları da göz ardı etmemek gereklidir (7,16,20,25,36,40).

Birçok çalışma, hemşirelerde yoğun stres olduğunu ve bunun yetersizlik duyguları, benlik saygısında düşme, depresyon, bedensel yakınmalar, uyku bozuklukları ve tükenmeye yol açtığını bildirmektedir. Hemşirelerdeki bu olumsuz etkilenmenin yalnızca bireysel ve örgütsel sonuçları yoktur; verilen hemşirelik hizmetlerinin kalitesindeki düşme, dolaylı yoldan hasta ve ailelerini de etkilemektedir (11).



Şekil 1 : İş Stresinin Kaynakları (31)

2.MOTİVASYONUN ANLAMI

Motivasyon; Latince '*movere*', İngilizce ve Fransızca '*motive*' kelimesinden türetilmiştir. Osmanlıca sözcüklerde '*sevk eden*' ,'*harekete geçirici*' ,Türkçe'de '*güdü*','*saik*' anlamlarına gelmekte ve *yönelme, isteklendirme, teşvik etme* anlamlarında kullanılmaktadır (4,10,22,35,36,39,50,51,56,59).

İş tatmini açısından önemli kavramlardan biri olan motivasyon hakkında yapılan bazı tanımlar şöyledir:

Motivasyon ; ' belli bir amaca yönelmiş enerjik davranıştır'(30,36).

Motivasyon ; 'bir veya birden çok bireyi, belli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır'(8,27,29,36,49,51,59).

Motivasyon; 'işletme amaçları ile ilgili faaliyetlerin yerine getirilebilmesi için çalışanların teşvik edilmesi, desteklenmesi ve yönlendirilmesidir' (12).

Motivasyon; 'istekleri, arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır'(43).

Motivasyon; 'bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaları için doyum sağlayacak ya da amaca götürecek davranışlarda bulunma sürecidir'(14).

Motivasyon; 'bir takım ödüller karşılığında zaman ve enerjinin çalışmak için ayrılmasıdır'(8).

Kim motivasyonu 'bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan kuvvet' olarak tanımlarken, Steers'da 'insan davranışlarının harekete geçirilmesi, yönlendirilmesi ve desteklenmesi' olarak tanımlamıştır. Thampson'a göre de motivasyon 'örgütsel amaçlara ulaşmak için çaba harcama konusunda istekliliktir' (Aktaran: Bakan 2004) (8).

Berelson ve Steiner motivasyonu 'istekler, arzular, dürtüler olarak adlandırırken; Blair Klosa ise, motivasyona 'içsel bir temelde ortaya çıkan dinamik bir süreç' demektedir (Aktaran: Durgun 1992) (22).

Webster motivasyonu, ‘bireylerin davranışlarını sürdüren içlerindeki bazı şeyler’ olarak tanımlarken Harris ve Woodgate ise motivasyonu, ‘insanların belirli şekillerde davranmasını sağlayan süreçler ya da faktörler, ihtiyacın tanımlanması, bu ihtiyacı karşılayacak olan bir hedefin belirlenmesi ve gerekli eylemlerin saptanması’ olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Öztürk 2002) (50).

Yine Bakan’ın yapmış olduğu çalışmada (2004) Bingöl motivasyon kavramının temelini oluşturan ihtiyaç ve istekler, insanın içinde bulunduğu kültürün, sosyal adalet ve toplumsal yapının, o insanın duygusal ve ruhsal yapısının etkisinde biçimlenir diye tanımlamıştır. Filson ise motivasyonu, ‘ insanlara dışarıdan verilecek bir şey olmadığını ifade etmiştir’.Nelson’da motivasyonu, ‘çalışanların içindeki gizli enerjiyi açığa çıkarmak olarak tanımlamaktadır’(8).

Motivasyonun temel bileşenleri:

- a)İhtiyaçlar, arzular, beklentiler,
- b)Davranış,
- c)Hedefler,
- d)Geri beslenme olarak sayılabilir (36).

Motivasyon kavramı ile, davranış değişikliği yaratmak kastedilmektedir. Bu sebeple motivasyon; ‘bireylerin seçim kararlarını, dolayısıyla davranışlarını etkileyen güçlerin, ölçüsünü değiştiren bir faktör’ olarak açıklanabilir (36).

2.1.MOTİVASYONUN AMAÇLARI VE ÖNEMİ

Motivasyon bir felsefe, bir düşünce şekli ve bir yaşam tarzıdır. Motivasyon insanların istek, gereksinim ve davranışları üzerinde durur. Birey fizyolojik varlığını sürdürebilmek ve toplum içinde yerini alabilmek için hem fizyolojik hem de psikososyal gereksinimlerini karşılamak durumundadır (50,58).Yapmakta oldukları şeyden zevk alan ve ya yaptıkları işte anlam bulan bireylerin inanılmaz enerjiye sahip olduğu pek çok kişi tarafından bilinmektedir. Yeni gelişmelere paralel olarak örgütlerin ya da kurumların başarısında çalışan bireylerin davranışlarının etkisinin ne kadar önemli

olduğu anlaşılmıştır. Bireylerin var olan potansiyelinden yararlanmak için bireyler motive edilmezlerse, çalışanların istenilen başarı düzeyine ulaşamayacakları açıktır. Birinin düşüncelerini değiştirmek yavaş ve zahmetli bir süreçtir; tutumunu değiştirmek ise çok daha zordur. Bu neden ile çalışan bireylerin işe ve kurumlarına karşı tutumları önem kazanmıştır (50).

Motivasyonun nemi, insan unsurunun işletmeler tarafından ön plana çıkarılma gereğinden kaynaklanır. İşletmeler gelişmelerinde en önemli öğenin insan olduğunun fark etmeye başlamışlardır. Yararlı endüstriyel araçların, ya da hizmetin gücü ne kadar büyük olursa, işi yürütmekle sorumlu olan iş görenler yeterince doyum ve uyum sağlayamamış ise, işletmelerin yaşamlarını başarılı bir şekilde sürdürmeleri olanaksızdır. Bu nedenle iş görenlerin işe ve işletmeye inançla bağlanma yolları ve özendirme olanakları araştırılır. Bu olanakları aşağıdaki sorularla belirleyebiliriz:

- Kişileri farklı şekillerde davranmaya sevk eden faktörler nelerdir?
- Kişiler ne yönde davranış gösterir?
- Kişilerin aynı davranışı göstermeleri nasıl sağlanabilir?
- İş göreni motive eden nelerdir?
- Personel gereksinimleri nelerdir?
- İnsanların işlerinde mutlu olması nasıl sağlanır?
- Çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılanması, işe yoğunlaşmaları ve işi sevmeleri için yeterli midir? (50,58)

Motivasyonun iki önemli özelliği vardır. Birincisi, motivasyon kişisel bir olaydır. Birisini motive eden herhangi bir durum ya da olay, başka birini motive etmeyebilir. İkincisi, motivasyon ancak insanın davranışlarında gözlenebilir. İşletmeler motivasyonu sağlarken bu iki önemli özelliği dikkate almalıdır (43,50,58).

Motivasyon gerçekleştiğinde ise sistem, çalışanlar ve işletme ya da kurum açısından bazı faydalar sağlayacaktır. Bunlar:

1.Çalışanların temel ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya olanak hazırlayacaktır.

- 2.Çalışanların toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya olanak sağlayacaktır.
- 3.Çalışanların ‘ego’larını tatmine yönelecektir.
- 4.Çalışanların yeteneklerini geliştirmesine olanak sağlayacaktır.
- 5.İşletmelerin, çalışanların verimliliğine, toplumsal ve ekonomik refah koşullarının geliştirilmesine dönük bir rekabet ortamı içine girmelerine olanak hazırlayacaktır.
- 6.Bireylerin, yaratıcılık ve önderlik niteliklerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır.
- 7.Çalışanları, sağlanan motivasyon olanaklarından daha çok yararlanmaya yönelterek, kişilerarası olumlu rekabeti geliştirecektir.
- 8.Değişen ekonomik, toplumsal ve teknolojik koşullara göre işletmeleri ‘esnek motivasyon’ sistemlerini kabule zorlayacaktır.
- 9.Motivasyon, çalışanların amaçları ile organizasyonun amaçlarını birleştirmek için uygulanan tüm yöntemleri içerir. Motivasyon, bir yandan işletmede verimliliğin yükselmesi, öte yandan ise çalışanların işletmeden bekledikleri doyumun arttırılmasını sağlayacaktır (50,58).

Motivasyonun gerçekleşmediği durumlarda, performansta düşme, iş devir oranlarında artma, iş yavaşlatma, kurum içi şikâyetlerde artma, çalışanlarda mutsuzluk, tükenmişlik, ilişkilerde kötüleşme, işin kalitesinde ve dolayısıyla verimlilikte düşme görülecektir (50,58).

2.2.MOTİVASYON KAVRAMININ TANIMLANMASI

Motivasyon kavramı bir organizmayı dıştan ya da içten bir etkiyle bir davranışa yöneltmek veya bir davranışı başlatmak istediğimizde kullandığımız bir kavramdır.

Ayrıca davranış şiddetleri arasında farklılıklardan bahsederken de kullanılır. Çok şiddetli davranışlar yüksek motivasyon sonucu olarak da görülmektedir.

Güdü ya da motiv, davranışı belirli bir yöne doğru organize ettiği ve harekete geçirdiği kabul edilen, iç şartları ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bu gayret, motiv tarafından belirlenir (50,58).

Motivlerin dört işlevi vardır:

1.Davranışları başlatma işlevi: Organizmanın hareket haline geçmesi veya davranışlarındaki yön değişimini ifade eder.

2.Davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin işlevi: Harcanan eforun miktarına, davranışların hızına/keskinliğine/miktarına işaret eder.

3.Davranışlara yön verme işlevi: Organizmanın harekete geçme sebebiyle belirli nesne/organizma/durum/davranış yani belirli bir hedef arasındaki ilişkiyi ifade eder.

4.Devamı sağlama işlevi: Belirli bir hedefe yönelmiş davranışların süresine/direncine işaret eder. Belirli davranışın ne kadar süreceği, o davranışa sebep olan motivin bir fonksiyonudur (50,58).

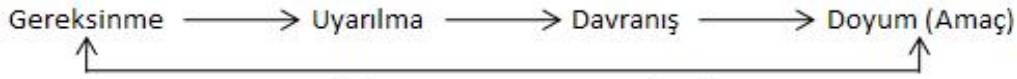
Atkinson'a göre;

- Tüm bireylerin temel güduları ve ihtiyaçları vardır. Bu güdüler davranış potansiyelini simgeler ve yalnız uyarıldıkları zaman davranışı etkiler.
- Bu güdülerin uyarılıp uyarılmamaları birey tarafından algılanan duruma ya da çevreye bağlıdır.
- Özel çevresel öğeler çeşitli güdülerin uyarılmasını sağlar. Diğer bir deyişle özel bir güdü, uygun bir çevre tarafından uyarılmadıkça davranışı etkilemeyecektir.
- Algılanan çevresel değişiklikler, uyarılan güdüleme biçimlerinde de değişiklik yaratacaktır.
- Her güdüleme ayrı ihtiyaçların doyurulmasına yöneliktir. Uyarılan güdüleme tarzı, davranışı biçimlendirir ve uyarılan güdüleme tarzındaki bir değişiklik, davranışta da değişiklik yaratır.

'Motive' kavramından üretilen motivasyon (güdüleme), insan organizmasını davranışa iten, bu davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını içermektedir (39,50,50).

2.2.1.Motivasyonun Oluşma Süreci

Güdü, çeşitli gereksinimlerin karşılanması için, bireyleri davranış ve eyleme iten neden olarak tanımlanırken, motivasyon bu eylemin kendisini yaratır. Kısaca motivasyon güdülerin etkisiyle eyleme geçme ve gerçekleştirme sürecidir. Bu dört aşamada gerçekleşir (22,36,39,50,58).



Şekil 2 : Motivasyon Süreci (58)

2.3.MOTİVASYON TEORİLERİ

Motivasyon konusunda kullanılabilecek çeşitli teori ve modeller geliştirilmiştir. Amaç, kişileri motive eden faktörleri belirlemek, motivasyonu sürdürmek ve daha ileriye götürmek konusunda katkıda bulunmak, aynı zamanda ilgili konularda yöneticilere yardımcı olmaktır (35).

Motivasyon teorileri bir ihtiyaca karşılık olarak çıkmıştır. Ancak bu ihtiyacın bazen bir önceki teorilerin yetersiz kalıp eksik bıraktıkları boşluk ve alanları karşılama ihtiyacından doğduğu anlaşılmaktadır. Bazı motivasyon teorileri içsel faktörlerden çok dışsal faktörlere ağırlık vermektedir. Burada çalışanlara veya çalışılan çevreye dışardan müdahale etmekle konu halledilmeye çalışılır. Kişiyi etkileyen dışsal faktörlerin neler olduğunu anlamayı ve de kullanmayı konu edinir.

Bu durumda motivasyon teorileri İçsel (Kapsam) Teoriler ve Süreç Teorileri olarak iki ana grupta toplamaktadır (35).

2.3.1.Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, ihtiyaçları vurgulayarak motivasyonu başlatan faktörleri açıklamaya çalışırlar. Dolayısıyla da motivasyonun başlaması için koşul olan ‘ihtiyacın hissedilmesi’ ve ‘ihtiyacın içeriği’ ile ilgilenirler. Bu teoriler kişinin içinden gelen ve kendisini davranışa sevk eden faktörlere önem verir. Onları anlamaya çalışır. Bu teorilerin dayandığı hipotez; eğer yönetici kişiyi belirli şekillerde davranmaya zorlayan faktörleri belirleyebiliyorsa; bu faktörlere yönelerek onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir. Bu yolla örgütteki bireyleri davranışa yönelten güdülerin algılanması; onların ihtiyaçlarına çözümler üretilmesi; dolayısıyla da gerilimlerinin azalması sağlanmaktadır (42).

Başlıca kapsam teorileri;

- Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi
- Herzberg’in iki (çift) faktör teorisi
- Alderfer’in ERG teorisi

2.3.1.1.Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

‘İnsanı (bireyi) isteyen (gereksinme duyan)’ bir varlık olarak tanımlayan Maslow, ‘bütünleşmiş ve örgütlenmiş’ bir yapı saydığı bireyin, yine örgütlenmiş biçimde davrandığı görüşündedir (54).

Maslow, insanların neden bir takım kişisel fedakârlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmak istediklerini ve başkalarının düşünce ve emirleri doğrultusunda hareket ederek, onlara itaat ettiklerini araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak, birtakım gereksinimlere sahip olduklarını

belirlemiştir. Davranışlarında da bu gereksinimleri tatmin etme arzusunun yer aldığını saptamıştır (24,37,41).

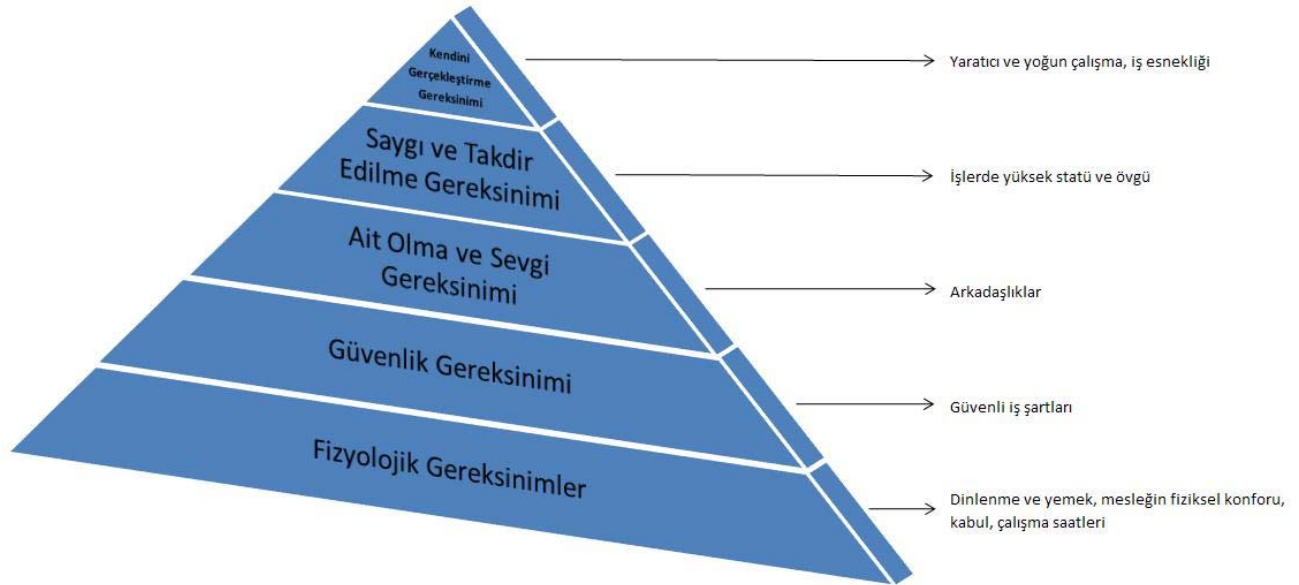
Maslow'un çalışması üç temel varsayıma dayanır:

1.Kişinin gösterdiği her davranış, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Sadece giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkileyebilir, giderilen ihtiyaçlar motivatör olarak rol oynamaz.

2.Kişinin ihtiyaçları, önem sırasına göre bir düzenleme yani hiyerarşi içinde olup, temel ihtiyaçlardan karmaşık olanlarına doğru sıralama gösterir.

3.Kişi en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, bir sonraki ihtiyaç seviyesine doğru ilerler (35,42,54,58).

Maslow'a göre bireyleri doyum sağlamak üzere davranışta bulunmaya sürükleyen gereksinimler ya da güdüler, beş basamaklı bir hiyerarşik yapı içinde örgütlenmiştir (54).



Şekil 3 : Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi teorisine göre ihtiyaçların sıralanması. (58)

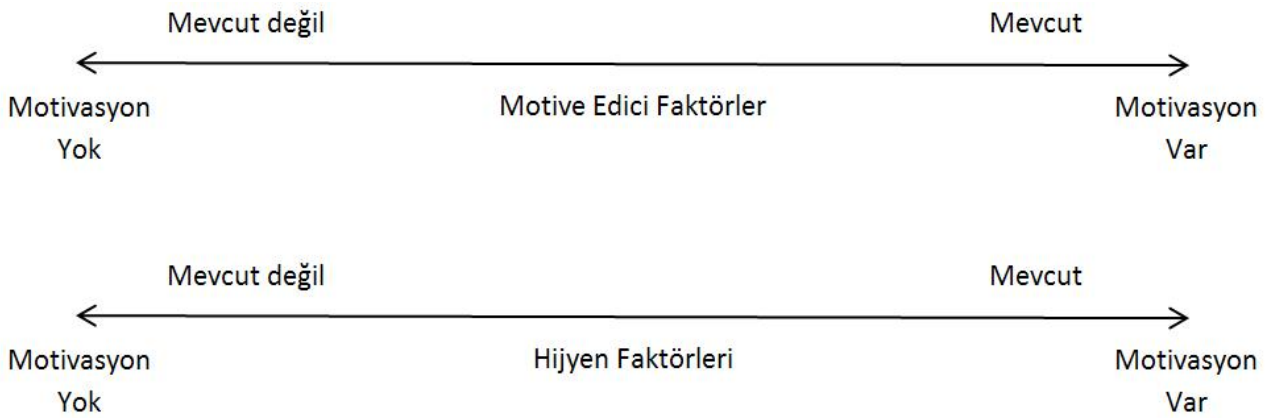
2.3.1.2. Herzberg'in İki (Çift) Faktör Teorisi

Motivasyon konusunda Maslow'dan sonra ilgili kuramıyla adından sıkça sözü edilen kişi Frederich Herzberg'dir (35). Bu teorinin felsefi temelinin büyük bir kısmını bir süre önce Maslow tarafından ileri sürülen ve ihtiyaçlar hiyerarşi modeli olan kişilik kuramından almaktadır. İnsanları etkin ve verimli bir şekilde çalıştıracak iş yeri şartlarının neler olduğunu araştıran Herzberg yaptığı bir seri araştırmalar sonucunda çift faktör teorisini geliştirmiştir. Bu teori, güdüleme konusuna daha çok özendirme, yani teşvik araçları yönünden yaklaşmaktadır (35).

Çift faktör teorisi işte doyum sağlayanlar ve doyumsuzluk yaratanlar olmak üzere iki bölümde incelenir. Birinci bölümdeki faktörler memnuniyet bahşeden ve personeli daha fazla çalışmaya teşvik eden faktörlerdir. Bunlara 'motive edici faktörler' adını vermiştir. İkinci bölümdeki faktörler ise personeli memnuniyetsizliğe götüren faktörlerdir. Herzberg bunlara 'hijyen faktörleri' demiştir.

Motive edici faktörler: Başarı, takdir görme, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme

Hijyen faktörler: Ücret, üstlerle ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, denetim tarzı, işletme yönetim ve politikası, çalışma şartları, kişisel yaşam (35,41,42,50,54).



Şekil 4 : Herzberg'in Çift Faktör Teorisi. (50)

2002 yılında Söylemez'in çalışmasında (54); Herzberg yaptığı araştırmalar sonucunda bu teoriyi hem destekleyen hem de karşısında olan bulguları bir rapor haline getirmiştir. Bu rapora göre;

A- Verilen bir faktör (ücret gibi) , bir bireyde doyuma sebep olurken, başka bireyde doyumsuzluk nedenidir.

B- Bir faktöre bağlı olarak doyum ve doyumsuzluk, çalışanın işletme içindeki seviyesine ve yaşına bağlıdır.

C- Őirket politikaları ve bireylerin algıları farklı doyum ve doyumsuzluklara neden olabilir (54).

2.3.1.3.Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer, Maslow ve Herzberg'in teorilerinde kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak gereksinimleri üç temel gruba ayırmıştır: **1.**Varolma (Existence), **2.**İlişki ihtiyacı (Relatedness), **3.**Gelişme (Growth). Bu kurama İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak kısaca ERG kuramı denir. Varolma gereksinimleri Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini kapsamaktadır. İlişki gereksinimleri bireylerin başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimleri ile ilgilidir. Gelişme gereksinimleri ise bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinimini ifade etmektedir (54).

Alderfer'in getirdiği yeni bir kavram da gereksinimlerin sürekli ve dönemsel olarak ayrılmasıdır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışını sürekli motive eden gereksinimlerdir. Örneğin: Başarı gereksinimi, sevilme, popüler olma gereksinimi gibi. Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ihtiyaç haline gelir ve giderildikleri anda motivasyonel olmaktan çıkarlar. Örneğin: Bireyin acıktığında bir Şeyler yemesi gibi (54).

ERG teorisi üç temel öneriden oluşur:

1. Her seviyede ihtiyacın bir kısmı doyurulunca daha fazlası arzu edilir.
2. Alt düzeydeki ihtiyaçlar daha fazla doyurulunca, daha üst seviyedeki ihtiyaçlara istek artar.
3. Üst düzeydeki ihtiyaçlar az doyurulursa, alt düzeylere daha fazla istek duyulur (35,39,41).

2.3.2.Süreç Teorileri

Süreç teorileri de kişinin dışında, çevresinde bulunan dışsal faktörlere ağırlık verir. Burada davranışların dışsal faktörler tarafından kontrol edildiğini söyler. Kişinin çevresinde bulunan ve kişinin davranışlarını etkileyen faktörleri anlamak ve kullanmak üstünde durur (50).

Başlıca süreç teorileri:

- Vroom'un beklentiler teorisi
- Lawler-Porter modeli
- Adams'ın eşitlik teorisi
- Locke'un amaç teorisi
- Davranışsal Şartlandırma veya Pekiştirme teorisi

2.3.2.1.Vroom'un Beklentiler Teorisi

Bu kurama göre bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların etkisi ile birlikte belirlenir ve yönlendirilir. Her birey diğer bireylerden farklı arzu, amaçlara sahiptir. Her birey arzuladığı ödül yapıları açısından da diğerlerinden farklılık gösterir. İnsanlar arzuladıkları ödüllere ulaşmak için alternatif davranışlar arasından seçim yapmak zorundadır (36,54).

Bu modelin üç temel kavramı vardır. Bunlardan birincisi **Valens (Valence)** dir. Valens bir kişinin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesidir.

Vroom'a göre;

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} * \text{Bekleyiş}'\text{tir.}$$

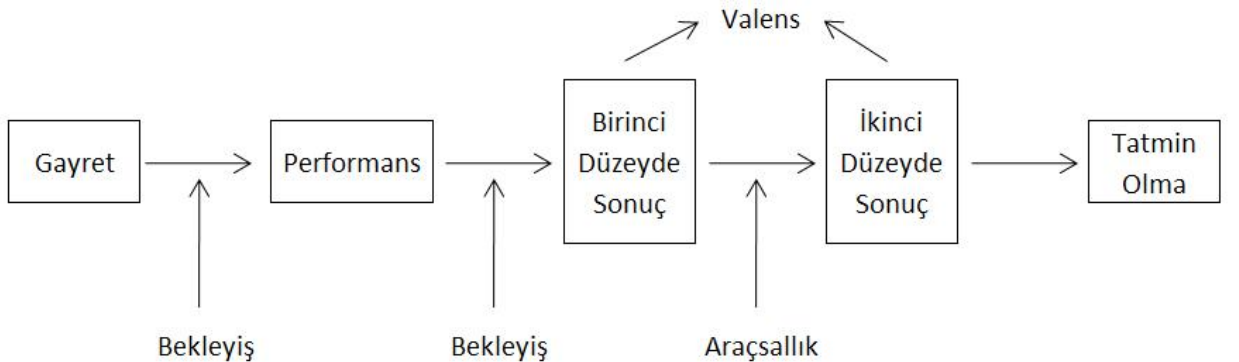
Valensi (-1) ile (+1) arasında değer alan bir değişken olarak göstermek mümkündür.

Modelin ikinci temel kavramı **Bekleyiştir**. Bekleyiş, kişinin belirli bir davranış sonucunu önceden hayal etmesidir.

Bekleyiş kişinin algıladığı bir olasılık olup (0) ile (+1) arasında değişen bir değer ifade edilmektedir.

Eğer bir kişinin hem valensi hem bekleyişi yüksek ise o kişi motive olacaktır.

Bu modelde üçüncü kavram **Araçsallıktır**. Araçsallık, birinci kademe sonuçlarının ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda subjektif bir olasılığı ifade etmektedir. Araçsallık, (-1) ile (+1) arasında değer alabilir. Vroom, sonuçları iki düzeyde ele alır. Birinci kademe sonuçlar para, terfi, tanınma gibi dışsal ödüllerdir ve örgüt tarafından sağlanır. İkinci kademe sonuçlar ise; bir iş yaparak elde edilen bireysel başarı ve bu başarının getirdiği tatmin ile ilgili konulardır. Birinci kademe sonuçlar, ikinci kademe sonuçların oluşmasında araçsallık görevi yaparlar (36,54).

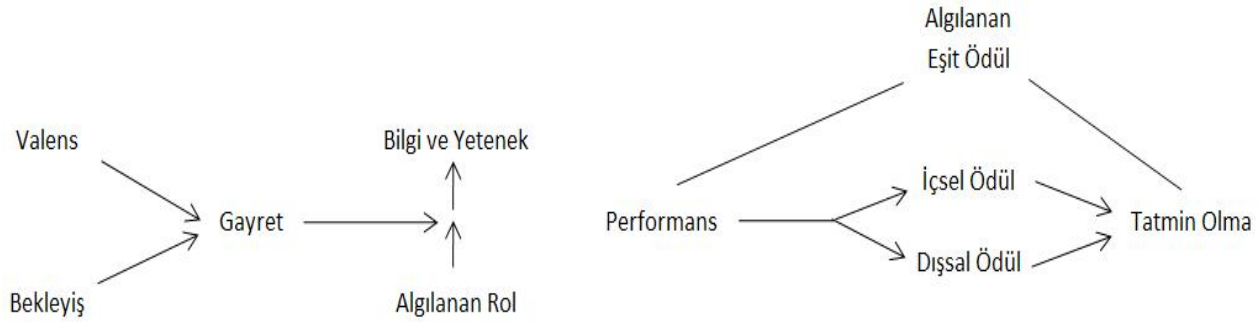


Şekil 5 : Vroom'un Bekleyiş Teorisi (58)

2.3.2.2.Lawler-Porter Modeli

İşletmelerde güdüleme ile ilgili herhangi bir araştırmanın temel hedefi performans ile iş tatmini arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Lawler-Porter modeli, Vroom'un modelinin bu yönde geliştirilmiş şeklidir (58).

Bu modeli kullanacak yöneticinin, çalışanlarının görevlerini başarmaları için, çalışanlarına yeterli eğitim olanakları sağlamalı, belirli yönde başarılı olacakları konusunda onlara güven duygusu aşılamalıdır. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamalı, ödüller ile iş arasındaki ilişkileri açıklığa kavuşturmalıdır. Çalışanların algılarını geliştirecek bir ödül sistemini uyum ve eşitlik içinde yönetmelidir (41,50).



Şekil 6 : Lawler - Parter Modeli (58)

2.3.2.3.Adams'ın Eşitlik Teorisi

R.Stacy Adams tarafından gerçekleştirilen bu teoriye göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır.

İş görenler bir iş durumunda elde ettiklerini (çıktılar), o işe kattıklarıyla (girdiler) ilişkili olarak algırlar. Daha sonra kendi girdi-çıktı oranlarını, ilgili diğer kişilerin girdi-çıktı oranlarıyla karşılaştırırlar. Oranlardaki 'çıktı', ücret, maaş, terfi, sorumluluk

artışı, statü sağlama vb. gibi şekillerde olabilir. ‘Girdi’ ise, işi başarmak için sarf edilen çaba ve emek, örgütsel pozisyon, sosyal statü, eğitim ve yaş olabilir (39,41,58).

İş görenlerin karşılaştırma yaptıkları ilgili kategoriler üçe ayrılır:

‘**Diğerleri**’, aynı örgütte benzer işleri olan diğer kişileri ve arkadaşları, komşuları ya da meslektaşları içerir. İş görenler ağızdan, gazete ve dergilerden yönetici maaşları ya da yeni sendika sözleşmeleri gibi konularda bilgi edinirler. Kendi ücretlerini diğerlerinininkilerle karşılaştırırlar.

‘**Sistem**’,örgütsel ücret politikalarını ve yönetmeliklerini, bu sistemin yönetimini göz önüne alır. Örgüt düzeyindeki açık ya da gizli ücret politikalarını içerir.

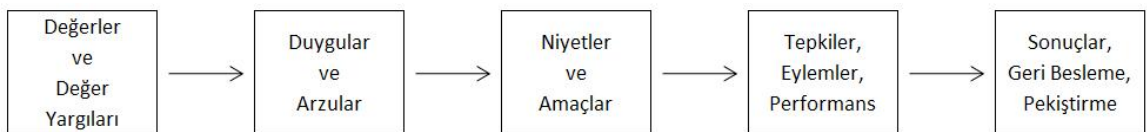
‘**Kendisi**’, kişinin kendi girdi-çıkıtı oranlarını ifade eder. Bu kategori kişinin önceki işleri ya da aile bağlantıları gibi kriterlerden etkilenir (39,41,58).

2.3.2.4.Locke’un Amaç Teorisi

Amaç teorisine göre; iş başarısının belirleyicisi bireyin amaçlarıdır ve örgüt tarafından sağlanan özendiriciler, bireyin amaçları üzerindeki etkileri yoluyla davranışı etkiler. İnsanların davranışları bilinçli amaçlarla yönlendirilir.

Bu teoride sözü edilen amaçlar, personelin işleriyle ilgili olarak belirledikleri amaçlardır. Görevde bazı nitelik ve nicelik standartları varsa, bunlar da amaç olarak adlandırılır.

Teoriye göre; birey, çevresel olayları kendi değer yargıları ve bilgi düzeyi ile değerlendirerek amaçlar belirler. Davranışları bu amaca yönelir. Amaç ne kadar zor olursa olsun bireyin amaca ulaşmak için daha çok çaba harcaması gerekeceğinden, zor amaçlar iş başarısını artırır (22,41).

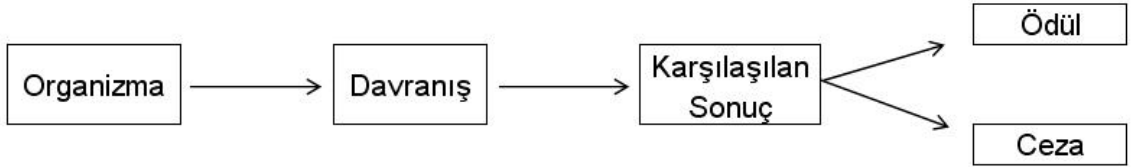


Şekil 7 : Locke'un Amaç Teorisi (59)

2.3.2.5.Davranışsal Şartlandırma veya Pekiştirme Teorisi

Klasik şartlandırma Pavlow'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerle geliştirilen bir şartlandırma türüdür. Bu tip şartlandırmada davranışlar belirli uyarıcılar tarafından harekete geçirilmelidir.

Motivasyon teorisi olarak ele alınan şartlandırma türü ise sonuçsal şartlandırma türüdür. Bu türün ana fikri, davranışların karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırıldığı varsayımıdır. B.F.Skinner tarafından geliştirilen bu şartlandırma kavramının organizasyonlara uygulanması ile de Örgütsel Davranış Değişirme adı verilen yeni bir alan doğmuştur (35,41,50,58).



Şekil 8 : Davranışsal Şartlandırma Teorisi (50)

3.STRES VE MOTİVASYON İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

ABD ve İngiltere’de yapılan bazı çalışmalarda tıp eğitiminin stres yaratıcı ve ilerde ruh sağlığını tehdit edici olduğu bulunmuştur. Psikiyatrik hastalarla konuşma, ıstırap çeken ve ölmek üzere olan hastayla uğraşmanın öğrencilerde gerilim yarattığı saptanmış; kız öğrencilerde stres oranı erkeklerden daha yüksek bulunmuştur (26).

Cüceloğlu (1992); bireylerin olayları anlamlandırışını, değerlendirişini ve yönlendirişini stresi azaltma ve çoğaltmada temel faktör olarak belirtmiştir (19).

Terakye’nin (1985) öğrencilerin klinik uygulamalarında karşılaştıkları stres yaratıcı durumlar ile ilgili çalışmasında, öğrencilerin çeşitli hemşirelik işlemleri, hasta ve yakınları ile olan ilişkileri ve eğitimciler ile ilgili alanlarda stres yaratıcı durumlarla karşılaştıkları bulunmuştur (57).

Amerikan Stres Enstitüsünün bir tahminine göre stres, 2001 yılında kuruluşlara sağlık harcamaları, işten ayrılmalar ve çalışan devri nedeniyle 300 milyar dolara mal oldu. Stresli işlerde çalışanların sağlık harcamaları yaklaşık yüzde 50 daha pahalıdır (47).

ABD’de her yıl çalışanlar arasında 180 bin kişi kalp krizi nedeniyle ölmektedir. Endüstri sektöründe, strese bağlı bu erken ölümlerden doğan kaybın yaklaşık 20 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir. Sadece kalp krizinin endüstrideki iş kaybının maliyeti yılda 132 milyon, yüksek tansiyonun ise 52 milyon işgünü olduğu tahmin edilmektedir (16). (www.tisk.org.tr/isveren.asp/Haziran/2001)

ILO, hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stresörleri; başhemşire ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, ağır iş yükü, hastaların sorunları nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hasta ve yakınlarıyla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile çalışmak

olarak tanımlanmaktadır (<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/nursing.htm> 23.05.2007).

Aytaç; iş yerindeki kronik stres kaynaklarını; rollerdeki belirsizlik, rol çatışması, kişilerarası çatışma, sorumluluk, katılım, iş güvenliği, yönetim tarzı, fiziki mekân ve çevre şartları, yoğun iş yükü, zaman yetersizliği ve kariyer engeli olarak belirlemiştir (7).

Görgülü'nün (1990) hemşirelik ve iş ortamı stresörleri konulu çalışmasında hemşirelerin; hasta bakımı, bilgi ve beceri, kişilerarası ilişkiler, yönetim ve fiziksel iş çevresi ile ilgili çeşitli stresörlerden etkilendiği bulunmuştur (32).

Akbal-Ergün ve ark (2001) hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada; hemşirelerin stres düzeyi incelendiğinde, %12,8'in düşük, %12,8'nin orta, %25,5'nin yüksek, %48,9'nun aşırı derece stresli oldukları bulunmuştur. İşle ilgili stresörlerin dağılımı incelendiğinde, hemşirelerin %80,9'nun yetersiz kadro ve bozuk araç gereçlerle çalışmaktan, %74,5'nin eksik ve yetersiz malzeme ile çalışmaktan, %72,3'nün takdir edilmeyen, belirsiz sorumluluklar yüklenmekten ve terfi ile ilgili sorunlardan, %68,1'nin terminal dönemdeki hastanın bakımını üstlenmekten sıkıntılı oldukları bulunmuştur (2).

Robinson ve Lewis'in araştırmasında; hemşirelerin çalışma saatleri ile zayıflama belirtileri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, 12 saatlik nöbetlerle çalışan hemşirelerin yaklaşık %60'nın zayıflama belirtisi gösterdiği bulunmuştur (Aktaran: Akbal-Ergün ve ark,2001) (2).

Dinçsever'in (1988) tedavi edici hizmetlerde çalışan hemşirelerde yaptığı çalışmada; hemşirelerin %80'i görevlerini yerine getirirken kullandıkları araç gereçlerin yetersiz, kalitesiz, bozuk olduğunu belirtmişler; ayrıca zamanlarının çoğunu hasta bakımı yerine malzeme sağlamak için harcadıklarını, bu sorunu bireysel çabaları ile çözmeye çalıştıklarını ve çoğu zamanda çözemediklerini bildirmişlerdir (21).

Aksayan'ın (1990) hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada; hemşirelerin iş doyumunu düzeylerini düşük bulması, sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin motive olmadığını göstermektedir (5).

Öztürk ve Dündar'ın (2003) kamu çalışanları ile ilgili yaptıkları çalışmada; yöneticilerde manevi ödüllerin motivasyon sağladığı, işgörenlerde ise parasal ödüllerin motivasyon sağladığı bulunmuştur (51).

Boyraz ve arkadaşlarının (2004) hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada; çalıştığı birimin motivasyonlarını etkilediği, bu etkilenmenin özellikle nitelikli eleman, malzeme eksikliği ve yönetim yetersizliği olduğu bulunmuştur (14).

Aydın ve Kutlu'nun (2001) hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma üzerine yaptığı çalışmada; sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun nötr düzeyden yüksek düzeye doğru bir kayma gösterdiği ve iş doyumunu ile çatışma eğilimi arasında negatif zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur (6).

Başer ve arkadaşlarının (1998) hemşireler ile yaptığı çalışmada gürültü, araç gereç durumu, iletişim, çalışma saatleri ve temposu, çalışılan servis ve ödüllendirme faktörlerinin hemşirelerin motivasyonu üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (12).

Güven'in (1997) hemşirelerde yapmış olduğu çalışmada; mesleki kıdem yönünden çoğunluk 0–5 yıl (%63) arasında toplanmıştır. Kıdem yılı arttıkça hemşire sayısında azalmanın olduğu bulunmuştur (37).

Fadıloğlu ve arkadaşlarının (2004) yaptıkları çalışmada hemodiyaliz hemşirelerinin motivasyon düzeylerinin; yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleği seçme nedeni, çalışma süresi gibi faktörlerden etkilenmediği bulunmuştur (29).

Eyüpoğlu'nun (1999) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada; hemşirelerin motivasyonlarını arttırmada öncelikli iki faktörün 'manevi ödüllendirme' ve 'döner sermaye' olduğu bulunmuştur (28).

Cimete'nin (1996) yılında Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi konulu çalışmasında; hemşirelerin en yoğun doyumsuzluk alanları 'ücret, çalışma ortamı ve koşulları, gelişme ve yükselme olanakları' doyum alanları ise 'güvenlik, işin kendisi ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler' olarak sıralanmıştır (17).

Erşan ve Sezgin'in Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler isimli çalışmasında çevresel/örgütsel hem de bireysel faktörler, istendik düzeye gelmediğinde hemşirelerin iş doyum düzeyi düşmekte, bu da meslekte ilerleme, mesleki aktivitelere katılma, performans ve verimliliği düşürerek hasta bakımına olumsuz yönde yansımaktadır (27).

5.GEREÇ VE YÖNTEM

5.1.ARAŞTIRMANIN TÜRÜ

Çalışma, servis hemşirelerinin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve analitik olarak planlandı.

5.2.ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, İstanbul il sınırlarında bulunan ve özel bir hastanede çalışan 119 servis hemşiresi oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli yazılı izinler alındı (Ek IV,Ek V).

Örneklem grubunu ise 01 Kasım 2006 – 25 Mart 2007 tarihleri arasında servislerde çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden, belirli kriterlere uyan 105 hemşire oluşturdu.

Hemşirelerin seçiminde dört ay ve üzerinde görev yapanlar, hizmet içi eğitime katılmış olanlar ve servislerde çalışanlar kriter olarak alındı.

5.3.VERİLERİN TOPLANMASI

Verilerin toplanmasında kullanılan araçlar; literatür araştırması doğrultusunda oluşturulan anket formu (Ek I), stres kaynağı ölçeği (Ek II),motivasyon kaynakları envanteri (Ek III) olmak üzere üç bölümden oluşturuldu.

Anket Formu: Literatür incelemesine dayanılarak hazırlanan anket formu 10 sorudan oluşmaktadır (Ek I). Anketler çalışmayı yapan kişi tarafından dağıtılarak gerekli açıklamalar yapıldı ve doğru yanıtlar verilmesi istendi. Bu anket formunda hemşirelerin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, çalıştığı servisten memnuniyet, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma saatlerinin sorun olma durumu, mesleğe giriş nedeni, alınan ücretin yeterli olup olmadığı incelendi.

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 taşımıyor.
- 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. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan 43 sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmayacağını tespit etmekte kullanıldı.

Tablo 1: Stres Kaynağı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi

n=105	İç tutarlılık (α)
Stres Kaynağı Ölçeği	<i>0,8696</i>
Sosyal Stres Vericiler	<i>0,7236</i>
İşle İlgili Stres Vericiler	<i>0,8050</i>
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	<i>0,6510</i>
Fizik Çevreden Yansıyan Stres Vericiler	<i>0,6307</i>

α Cronbach's alpha

Stres kaynağı ölçeği değerlendirmesine ait 43 sorunun Cronbach's alpha katsayısı 0.8696 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Stres kaynağı ölçeğinin alt gruplarından sosyal stres vericilerin Cronbach's alpha katsayısı 0.7236, işle ilgili stres vericilerin Cronbach's alpha katsayısı 0.8050, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin Cronbach's alpha katsayısı 0.6510 ve fizik çevreden yansıyan stres vericilerin soruların Cronbach's alpha katsayısı 0.6307 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilirdir.(Tablo.1) Sağlam'ın (53)acil servis hemşireleriyle yapmış olduğu çalışmada Cronbach's alpha katsayısı 0.8127 bulunmuştur.

Tablo 2: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	<i>Minimum-Maksimum</i>	<i>Ort±SD</i>
Toplam Puan	70–165	113,51±20,43
Sosyal Stres Vericiler	23–62	42,08±8,37
İşle İlgili Stres Vericiler	18–59	35,73±8,94
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	14–29	21,06±4,38
Fizik Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler	8–25	14,64±3,68

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı 70 ile 165 arasında değişmekte olup; ortalaması 113.51±20.43'tür.

Sosyal stres vericiler puanı 23 ile 62 arasında değişmekte olup; ortalaması 42.08±8.37'dir (3.grup).

İşle ilgili stres vericiler puanı 18 ile 59 arasında değişmekte olup; ortalaması 35.73±8.94'tür (3.grup).

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı 14 ile 29 arasında değişmekte olup; ortalaması 21.06±4.38'dir (4.grup).

Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı 8 ile 25 arasında değişmekte olup; ortalaması 14.64±368'dir (4.grup) (Tablo 2).

Motivasyon Kaynakları Envanteri:1998 yılında J.E.Barbuto ve R.W.Scholl tarafından geliştirilmiştir. Envanter önce 78 maddelik ölçek şeklinde hazırlanmış, sonra uzmanlarca teorik tanımlara uygunluğu, aşırılıkları incelenmiş ve daha kısa hale getirilmiştir. Hinkin ve Schriesheim tarafından geçerlilik, güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Necla Dölek tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve Türk toplumuna uygulanmıştır. 2000 yılında Prof. Dr. İsmail Ataay, Prof. Dr. Güngör Oral, Prof. Dr. Mehtap Köktürk, Doç. Dr. Ömer Sağıdullah ve Yard. Doç. Dr. Oya Özçelik tarafından geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach alpha: 0,84) (Ek III).

Ölçeğin Alt Grupları: Ölçek beş alt gruptan oluşmaktadır.

'Sadece eğlenceli şeyleri yapmaktan hoşlanırım'(1). ; 'Daha eğlenceli başka bir şey yapabilmek için sık sık elimdeki işimi ertelerim'(2). ; 'İş seçiminde genellikle en eğlenceli görünen işi seçerim'(3). ; 'Zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi, birlikte olmaktan en çok keyif aldığım kişidir'(4). ; 'İki iş arasında tercih yapıldığında, en önemli kriter hangisinin daha eğlenceli olduğudur'(5). ; 'Çalıştığım yerden yaptığım işten hoşlanmazsam ayrılırım'(6). Maddeleri kapsayan '**içgüdüsel süreç alt grubu**'dur.

'İş esnasında ne kadar gayret sarf edeceğimi iş gereksinimleri belirler'(7). ; 'Bir günlük ücret veriliyorsa, bir günlük iş yaparım'(8). ; 'Göstereceğim gayretin bana daha yüksek ücret olarak döneceğini bilirim, daha fazla çalışabilirim'(9). ; 'İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim'(10). ; 'İşte haftanın en sevdiğim günü ücret ödeme günüdür'(11). ; 'İnsanlar daha iyi iş fırsatları için gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmalıdırlar' (12). '**araçsal alt grubu**'dur.

'Benim için davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir'(13). ; 'Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanarak alırım'(14). ; 'Eğer bir projenin sonunda halkın takdiri varsa, o projede daha fazla çalışırım'(15). ; 'İş seçerken başarılarımla tanınmamı sağlayacak olan işi tercih ederim'(16). ; 'Çok arkadaşı olanlar, hayatlarını dolu dolu yaşarlar'(17). ; 'Çabamın kurumdaki en yetkili kişilerce görüleceğini bilirim, var gücümle çalışırım'(18). Maddelerini kapsayan '**dış benlik kavramı alt grubu**'dur.

‘Aldığım kararlar, kendim için koyduğum yüksek standartları yansıtır’(19). ; ‘Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir şirkette çalışmak benim için önemlidir’(20). ; ‘Kişisel davranış standartlarımla tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım’(21). ; ‘Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum.’(22) ; ‘Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım’(23). ; ‘Benim beceri ve değerlerimin kurumun başarısını etkilediğini bilmeye gereksinim duyarım’(24). Maddelerini kapsayan **‘içsel benlik kavramı alt grubu’**dur.

‘Misyonunu onaylamadığım bir kurumda çalışmam’(25). ; ‘Kurumun hedefine ulaşmasında sıkı çalışacaksam önce bu nedene inanman gerekir’(26). ; ‘Bu nedene inanmıyorsam çok çalışmam’(27). ; ‘Çalışacağım kurumu seçerken inanç ve değerlerimi savunanı ararım’(28). ; ‘Çok çalışmam için bir organizasyonun misyonunun, benim değerlerimle uyumlu olması gerekir’(29). ; ‘Eğer bir kurum onaylamadığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa, böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir’(30). Maddelerini kapsayan **‘hedef içselleştirme alt grubu’**dur.

Ölçekteki her madde 1 ‘kesinlikle katılmıyorum’ ile 7 ‘ kesinlikle katılıyorum’ arasında sırasıyla 1,2,3,4,5,6,7 şeklinde değerlendirilecek şekilde düzenlenmiştir.

Motivasyon Kaynakları Ölçeği ve Alt Gruplarına İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Değerlendirme Sonuçları

30 soruluk motivasyon kaynakları 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 3: Motivasyon Kaynakları Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Güvenilirlik Değerlendirmesi

n=105	İç tutarlılık (α)
Motivasyon Kaynakları Ölçeği	0,8916
İçgüdüsel Süreç	0,8031
Araçsal	0,7382
Dış Benlik Kavramı	0,7601
İçsel Benlik Kavramı	0,8536
Hedef İçselleştirme	0,7509

α Cronbach's alpha

Motivasyon kaynakları ölçeği değerlendirmesine ait 30 sorunun Cronbach's alpha katsayısı 0.8916 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Motivasyon kaynakları ölçeğinin alt gruplarından içgüdüsel sürecin Cronbach's alpha katsayısı 0.8031, araçsalın Cronbach's alpha katsayısı 0.7382, dış benlik kavramının Cronbach's alpha katsayısı 0.7601, içsel benlik kavramının Cronbach's alpha katsayısı 0.8536 ve hedef içselleştirme kavramının Cronbach's alpha katsayısı 0.7509 bulunmuş olup, anket geçerli ve güvenilirdir (Tablo.3).

Tablo 4: Motivasyon Kaynakları Ölçeği Puanlarının Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Minimum-Maksimum	Ort±SD
İç Güdüsel Süreç Alt Grubu	6-42	20,67±7,95
Araçsal Alt Grubu	9-42	26,54±7,53
Dış Benlik Kavramı Alt Grubu	9-39	25,77±6,82
İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu	14-42	33,68±5,93
Hedef İçselleştirme Alt Grubu	12-42	27,48±6,74

İç güdüsel süreç puanı 6 ile 42 arasında değişmekte olup; ortalaması 20.67 ± 7.95 'dir.

Araçsal puanı 9 ile 42 arasında değişmekte olup; ortalaması 26.54 ± 7.53 'tür.

Dış benlik kavramı puanı 9 ile 39 arasında değişmekte olup; ortalaması 25.77 ± 6.82 'dir.

İçsel benlik kavramı puanı 14 ile 42 arasında değişmekte olup; ortalaması 33.68 ± 5.93 'tür.

Hedef içselleştirme puanı 12 ile 42 arasında değişmekte olup; ortalaması 27.48 ± 6.74 'tür. (Tablo.4)

Tablo 5: Stres Kaynağı İle Motivasyon Kaynakları Ölçeklerinin Korelasyonu

	Stres 1	Stres 2	Stres 3	Stres 4	Stres 5	Motiv. 1	Motiv. 2	Motiv. 3	Motiv. 4	Motiv. 5
Stres 1	1,000									
Stres 2	0,907**	1,000								
Stres 3	0,923**	0,752**	1,000							
Stres 4	0,801**	0,720**	0,671**	1,000						
Stres 5	0,293**	0,077	0,189	-0,008	1,000					
Motivasyon 1	0,280**	0,184	0,347**	0,279**	-0,037	1,000				
Motivasyon 2	0,019	-0,094	0,090	-0,014	0,117	0,566**	1,000			
Motivasyon 3	0,233*	0,101	0,288**	0,077	0,274**	0,432**	0,477**	1,000		
Motivasyon 4	-0,239*	-0,257**	-0,216*	-0,229*	0,055	0,147	0,312**	0,263**	1,000	
Motivasyon 5	0,362*	0,229*	0,467**	0,297**	0,002	0,547**	0,456**	0,417**	0,156	1,000

r: Pearson korelasyon testi

Stres 1: Toplam Puan

Stres 3: İşle İlgili Stres Vericiler

Stres 5: Fizik Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler

Motivasyon 1: İç Güdüsel Süreç Alt Grubu

Motivasyon 3: Dış Benlik Kavramı Alt Grubu

Motivasyon 5: Hedef İçselleştirme Alt Grubu

** $p < 0.01$ ileri düzeyde anlamlı

Stres 2: Sosyal Stres Vericiler

Stres 4: Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler

Motivasyon 2: Araçsal Alt Grubu

Motivasyon 4: İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu

Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile sosyal stres vericiler puanı arasında pozitif yönde, % 90.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.907; p:0.001; p<0.01). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile işle ilgili stres vericiler puanı arasında pozitif yönde, % 92.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.923; p:0.001; p<0.01). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde, % 80.1 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.801; p:0.001; p<0.01). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde, % 29.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.293; p:0.002; p<0.01). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile iç güdüsel süreç alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 28 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.280; p:0.004; p<0.01). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile araçsal alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır (r:0.019; p:0.848; p>0.05). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile dış benlik kavramı alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 23.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.233; p:0.017; p<0.05). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında negatif yönde, % 23.9 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:-0.239; p:0.014; p<0.05). Stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 36.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.362; p:0.001; p<0.01).

Sosyal stres vericiler puanı ile işle ilgili stres vericiler puanı arasında pozitif yönde, % 75.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.752; p:0.001; p<0.01). Sosyal stres vericiler puanı ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde, % 72 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır (r:0.720 p:0.001; p<0.01). Sosyal stres vericiler puanı ile fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır (r:0.077; p:0.434; p>0.05). Sosyal stres vericiler puanı ile iç güdüsel

süreç alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.184$; $p:0.060$; $p>0.05$). Sosyal stres vericiler puanı ile araçsal alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.094$; $p:0.341$ $p>0.05$). Sosyal stres vericiler puanı ile dış benlik kavramı alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.101$; $p:0.307$; $p>0.05$). Sosyal stres vericiler puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında negatif yönde, % 25.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:-0.257$; $p:0.008$; $p<0.01$). Sosyal stres vericiler puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 22.9 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.229$; $p:0.019$; $p<0.05$).

İşle ilgili stres vericiler puanı ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında pozitif yönde, % 67.1 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:0.671$ $p:0.001$; $p<0.01$). İşle ilgili stres vericiler puanı ile fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.189$; $p:0.054$; $p>0.05$). İşle ilgili stres vericiler puanı ile iç güdüsel süreç alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 34.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.347$; $p:0.001$; $p<0.01$). İşle ilgili stres vericiler puanı ile araçsal alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.090$; $p:0.361$ $p>0.05$). İşle ilgili stres vericiler puanı ile dış benlik kavramı alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 28.8 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.288$; $p:0.003$; $p<0.01$). İşle ilgili stres vericiler puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında negatif yönde, % 21.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:-0.216$; $p:0.027$; $p<0.05$). İşle ilgili stres vericiler puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 46.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.467$; $p:0.001$; $p<0.01$).

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:-0.008$; $p:0.938$; $p>0.05$). Kendini yorumlama

biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile iç güdüsel süreç alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 27.9 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.279$; $p:0.004$; $p<0.01$). Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile araçsal alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:-0.014$; $p:0.884$ $p>0.05$). Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile dış benlik kavramı alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.077$; $p:0.433$; $p>0.05$). Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında negatif yönde, % 22.9 düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:-0.229$; $p:0.019$; $p<0.05$). Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 29.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.297$; $p:0.002$; $p<0.01$).

Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı ile iç güdüsel süreç alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:-0.037$; $p:0.705$; $p>0.05$). Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı ile araçsal alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.117$; $p:0.234$ $p>0.05$). Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı ile dış benlik kavramı alt grubu puanı arasında pozitif yönde; % 27.4 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.274$; $p:0.005$; $p<0.01$). Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.055$; $p:0.581$; $p>0.05$). Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.002$; $p:0.983$; $p>0.05$).

İç güdüsel süreç alt grubu puanı ile araçsal alt grubu puanı arasında pozitif yönde; % 56.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.566$, $p:0.001$; $p<0.01$). İç güdüsel süreç alt grubu puanı ile dış benlik kavramı alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 43.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:0.432$; $p:0.001$; $p<0.01$). İç güdüsel

süreç alt grubu puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.147$; $p:0.134$; $p>0.05$). İç güdüsel süreç alt grubu puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 54.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:0.547$; $p:0.001$; $p<0.01$).

Araçsal alt grubu puanı ile dış benlik kavramı alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 47.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:0.477$; $p:0.001$; $p<0.01$). Araçsal alt grubu puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 31.2 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.312$; $p:0.001$; $p<0.01$). Araçsal alt grubu puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 45.6 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:0.456$; $p:0.001$; $p<0.01$).

Dış benlik kavramı alt grubu puanı ile içsel benlik kavramı alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 26.3 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r:0.263$; $p:0.007$; $p<0.01$). Dış benlik kavramı alt grubu puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında pozitif yönde, % 41.7 düzeyinde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı korelasyon bulunmaktadır ($r:0.417$; $p:0.001$; $p<0.01$).

İçsel benlik kavramı alt grubu puanı ile hedef içselleştirme alt grubu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($r:0.156$; $p:0.113$; $p>0.05$). (Tablo.5)

5.4.VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmada elde edilen bulgular istatistik uzmanı Emire Bor ile değerlendirilerek, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 10.0 programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (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 göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında, Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde, Mann Whitney U test kullanıldı. Parametreler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise, Pearson korelasyon testi kullanıldı. Ölçeklere ilişkin geçerlilik güvenilirlik analizi için Cronbach's alpha katsayısına bakıldı. Sonuçlar % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

5.5.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- 1.Servislerde çalışan hemşirelerin iş yoğunluğu olması nedeniyle araştırmaya katılmak için zaman ayırmaması.
- 2.Hemşirelerin soruları iyi niyet ve doğrulukla cevaplandırması.

5.6.ARAŞTIRMACININ SINIRLILIKLARI

- 1.Aynı hastanede çalışıyor olmak.
- 2.Hemşirelere kolay ulaşmak.
- 3.Yazılı iznin kolay alınması.

5.7.ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ

- 1.Araştırma için kurumdan yazılı izin alındı.
- 2.Hemşirelere açıklama yapılarak kendi istekleriyle katılımı sağlandı.
- 3.Araştırmanın yapıldığı kurumun ismi açıklanmadı.
- 4.Araştırma yapılan kuruma araştırma sonucu bildirilecek.

6.BULGULAR

Araştırma İstanbul il sınırlarında bulunan özel bir hastanenin servislerinde çalışan 105 hemşire ile 01 Kasım 2006 – 25 Mart 2007 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

Çalışmada yer alan bulgular üç bölümde ele alındı. Bunlar:

1. Hemşirelerin demografik ve çalışma durumlarına göre dağılımı,
2. Hemşirelerin stres kaynağı puanları ve karşılaştırmalar,
3. Hemşirelerin motivasyon kaynağı puanları ve karşılaştırmalar,

6.1. HEMŞİRELERİN DEMOGRAFİK VE ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Çalışma 01 Kasım 2006 – 25 Mart 2007 tarihleri arasında toplam 105 hemşire ile yapıldı. Hemşirelere ilişkin demografik özelliklerin dağılımı Tablo 6’de görülmektedir.

Tablo 6: Hemşirelerin Demografik Özelliklerin Dağılımı

		(N:105)	
		n	%
Yaş	18–22	29	27,6
	23–27	50	47,6
	28–32	12	11,4
	33–37	13	12,4
	38 ve üstü	1	1,0
Medeni Durum	Evli	35	33,3
	Bekâr	62	59,0
	Dul	8	7,6
Eğitim Durumu	Sağlık meslek lisesi	23	21,9
	Ön lisans	11	10,5
	Lisans	65	61,9
	Lisansüstü	6	5,7

Hemşirelerin % 27.6’sı (n=29) 18–22 yaş arasında; % 47.6’sı (n=50) 23–27 yaş arasında, % 11.4’ü (n=12) 28–32 yaş arasında, % 12.4’ü (n=13) 33–37 yaş arasında iken sadece 1 kişi 38 yaş ve üzerindedir.

Hemşirelerin medeni durumlarına bakıldığında % 33.3’ü (n=35) evli iken; % 59’u (n=62) bekâr ve % 7.6’sı (n=8) duldur.

Hemşirelerin % 21.9’u (n=23) sağlık meslek lisesi mezunu iken; % 10.5’i (n=11) önlisans, % 61.9’u (n=65) lisans ve % 5.7’si (n=6) lisansüstü mezunudur.(Tablo.6)

Tablo 7: Çalışma Durumlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı

(N:105)

		n	%
Çalışma Süresi	1–3 yıl	64	61,0
	4–6 yıl	21	20,0
	7–9 yıl	7	6,7
	10–12 yıl	7	6,7
	12 yıl ve üstü	6	5,7
Çalışılan Servisten Memnuniyet	Evet	35	33,3
	Hayır	28	26,7
	Kısmen	42	40,0
Haftalık Çalışma Süresi	40 saatten fazla	105	100,0
Çalışma Şekli	Gündüz	15	14,3
	Vardiyalı	68	64,8
	Nöbet	22	21,0
Çalışma Saatlerinin Sorun Olması	Evet	25	23,8
	Hayır	48	45,7
	Kısmen	32	30,5
Mesleğe Giriş Nedeni	Kendi isteği ile	54	51,4
	Ailesinin isteği ile	16	15,2
	Rastlantı	27	25,7
	İstanbul’da kalmak	8	7,6
Ücretin Geçime Yetmesi	Evet	31	29,5
	Hayır	33	31,4
	Kısmen	41	39,0

Tablo 7.’de görüldüğü gibi;

Hemşirelerin % 61’i (n=64) 1 ile 3 yıl arasında çalışmakta iken; % 20’si (n=21) 4 ile 6 yıl arasında, % 6.7’si (n=7) 7 ile 9 yıl arasında, % 6.7’si (n=7) 10 ile 12 yıl arasında ve % 5.7’si 12 yıl ve üzerinde bir süredir çalışmaktadır.

Hemşirelerin % 33.3’ü (n=35) çalıştığı servisten memnun iken; % 26.7’si (n=28) memnun olmadığını, % 40’ı (n=42) ise kısmen memnun olduğunu ifade etmiştir.

Hemşirelerin tamamının haftalık çalışma süresi 40 saat ve üzerindedir.

Hemşirelerin % 14.3’ü (n=15) gündüz çalışırken, % 64.8’i (n=68) vardiyalı ve % 21’i (n=22) nöbet şeklinde çalışmaktadır.

Hemşirelerin % 23.8’i (n=25) çalışma saatlerinin sorun olduğunu ifade ederken; % 45.7’si (n=48) sorun olmadığını, % 30.5’i (n=32) ise kısmen sorun olduğunu ifade etmiştir. Hemşirelerin % 51.4’ü (n=54) mesleğe kendi isteği ile başladığını söylerken; % 15.2’si (n=16) ailesinin isteği ile, % 25.7’si (n=27) rastlantı sonucu ve % 7.6’sı (n=8) İstanbul’da kalmak amacıyla mesleğe girdiğini ifade etmiştir.

Hemşirelerin % 29.5'i (n=31) aldıkları ücretin geçinmelerine yettiğini ifade ederken; % 31.4'ü (n=33) yetmediğini, % 39'u (n=41) ise kısmen yettiğini ifade etmiştir.

6.2.STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN KARŞILAŞTIRMALAR (SKÖ)

Tablo 8: Yaş grubu ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

YAŞ	YAŞ				Test ist.; p
	18–22	23–27	28–32	33–37	
STRES KAYNAĞI	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	
Toplam puan	117,76±18,60	110,74±23,76	117,33±20,09	111,36±6,02	F:0,914 p:0,437
Sosyal stres vericiler	44,59±6,34	40,82±10,25	42,75±7,80	40,86±2,14	F:1,384 p:0,252
İşle ilgili stres vericiler	38,21±9,26	34,30±9,38	37,42±9,53	34,28±4,39	F:1,453 p:0,232
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,76±3,100	21,14±4,49	21,50±5,04	18,93±3,89	F:1,415 p:0,243
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	13,21±3,89	14,48±3,61	15,67±3,37	17,28±1,94	F:4,668 p:0,004**

F: Oneway ANOVA testi

** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı

Not: 38 yaş ve üzeri sadece 1 kişi olduğundan karşılaştırma dışı bırakılmıştır.

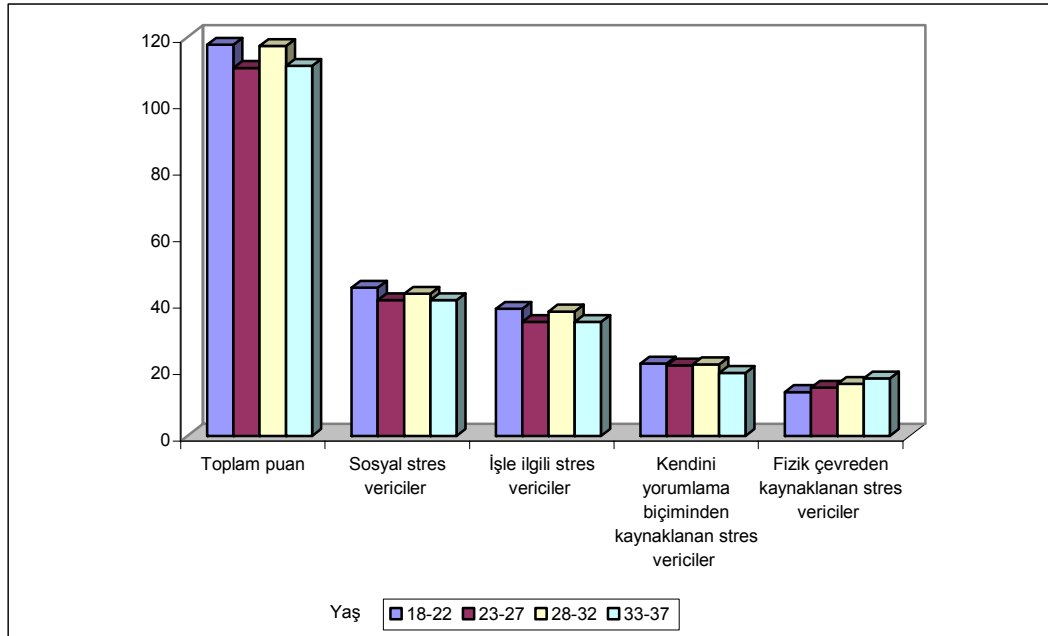
Yaş gruplarına göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).

Yaş gruplarına göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).

Yaş gruplarına göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0.05). Yaş gruplarına göre kendini yorumlama

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

Yaş gruplarına göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). 33–37 yaş grubu hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları; 18–22 yaş grubu hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı yüksekken ($p:0.003$; $p<0.01$); 23–27 yaş grubu hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p:0.045$; $p<0.05$). Diğer yaş gruplarındaki hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). (Tablo.8)



Şekil 9: Yaş Gruplarına Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo9: Medeni Durum ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Medeni Durum			Test ist.; p
	Evli Ort±SD	Bekâr Ort±SD	Dul Ort±SD	
Toplam puan	107,46±16,32 (103)	115,64±22,23 (122,5)	123,50±16,25 (122,5)	KW:8,000 p:0,018*
Sosyal stres vericiler	39,80±7,86 (40)	43,08±8,75 (45)	44,37±5,73 (43)	KW:5,429 p:0,066
İşle ilgili stres vericiler	32,06±7,36 (29)	37,16±9,38 (41)	40,75±6,52 (40)	KW:13,886 p:0,001**
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	20,14±4,16 (22)	21,40±4,45 (22)	22,37±4,53 (22,5)	KW:2,027 p:0,363
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	15,46±2,62 (16)	14,00±4,14 (14)	16,00±3,07 (16,5)	KW:6,264 p:0,044*

KW: Kruskal Wallis testi

** p<0.05 düzeyinde anlamlı*

*** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı*

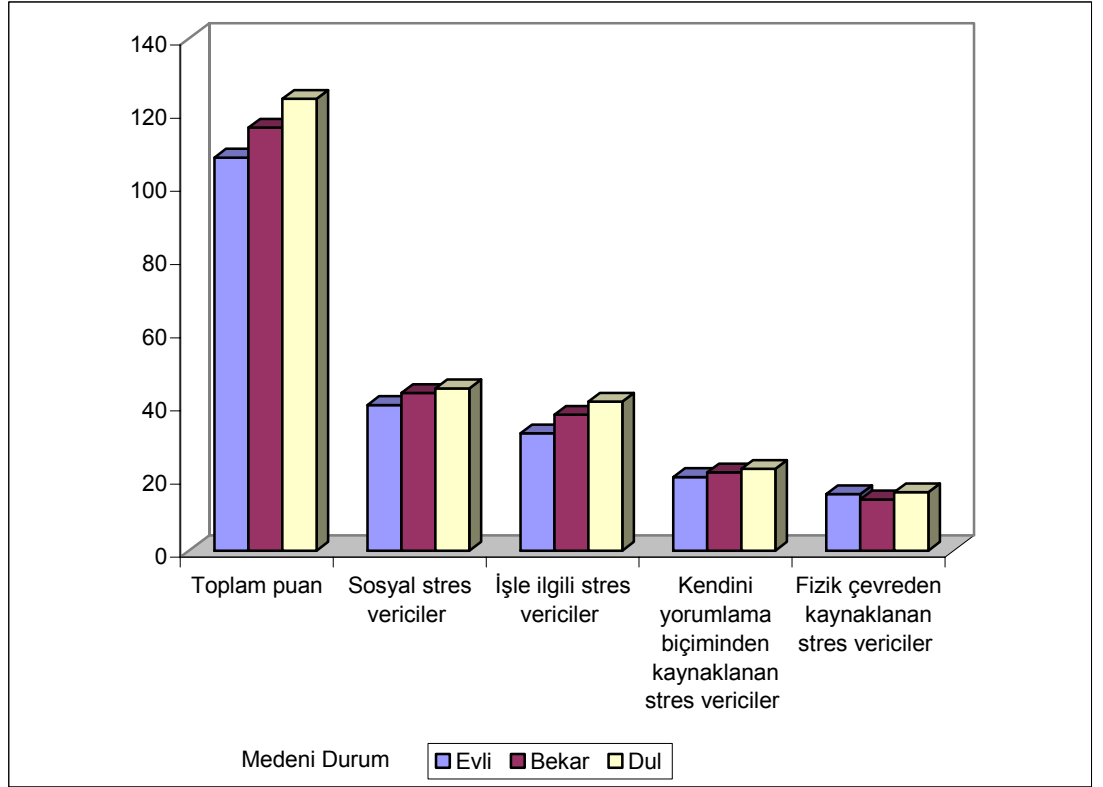
Medeni duruma göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Evli olanların toplam stres kaynağı puanları; bekâr ($p:0.017$; $p<0.05$) ve dul ($p:0.017$; $p<0.05$) hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür. Diğer medeni durumlara göre hemşirelerin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Medeni duruma göre sosyal stres vericiler puanları arasında anlamlılığa yakın olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Medeni duruma göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Evli olanların işle ilgili stres vericiler puanları; bekâr ($p:0.001$; $p<0.01$) ve dul ($p:0.002$; $p<0.01$) hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı düşüktür. Diğer medeni durumlara göre hemşirelerin işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Medeni duruma göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Medeni duruma göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p<0.05$). Evli olan hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları; bekâr olanların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p:0.025$; $p<0.05$). Diğer medeni durumlara göre hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). (Tablo.9)



Şekil 10: Medeni Duruma Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 10: Eğitim Durumu ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Eğitim Durumu				Test ist.; p
	S.M.L. Ort±SD	Ön lisan Ort±SD	Lisans Ort±SD	Lisansüstü Ort±SD	
Toplam puan	102,61±14,24 (103)	111,82±24,95 (111)	116,75±20,08 (120)	123,33±24,02 (125)	KW:10,882 p:0,012*
Sosyal stres vericiler	37,26±8,05 (39)	41,36±10,02 (40)	43,54±7,72 (43)	46,17±7,30 (45)	KW:11,098 p:0,011*
İşle ilgili stres vericiler	31,43±4,78 (30)	34,64±11,43 (31)	37,15±9,15 (38)	38,83±10,05 (38,5)	KW:9,901 p:0,019*
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	18,56±4,10 (17)	19,00±4,92 (17)	22,08±3,89 (22)	23,33±5,01 (26)	KW:13,248 p:0,004**
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	15,35±3,04 (16)	16,82±2,99 (17)	13,98±3,87 (14)	15,00±3,52 (15)	KW:7,696 p:0,050*

KW: Kruskal Wallis testi

** p<0.05 düzeyinde anlamlı*

*** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı*

Eğitim durumuna göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin toplam stres kaynağı puanları; lisansüstü mezunu hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.002$; $p<0.01$); lisans mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0.050$; $p<0.05$). Diğer eğitim durumlarına göre hemşirelerin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$).

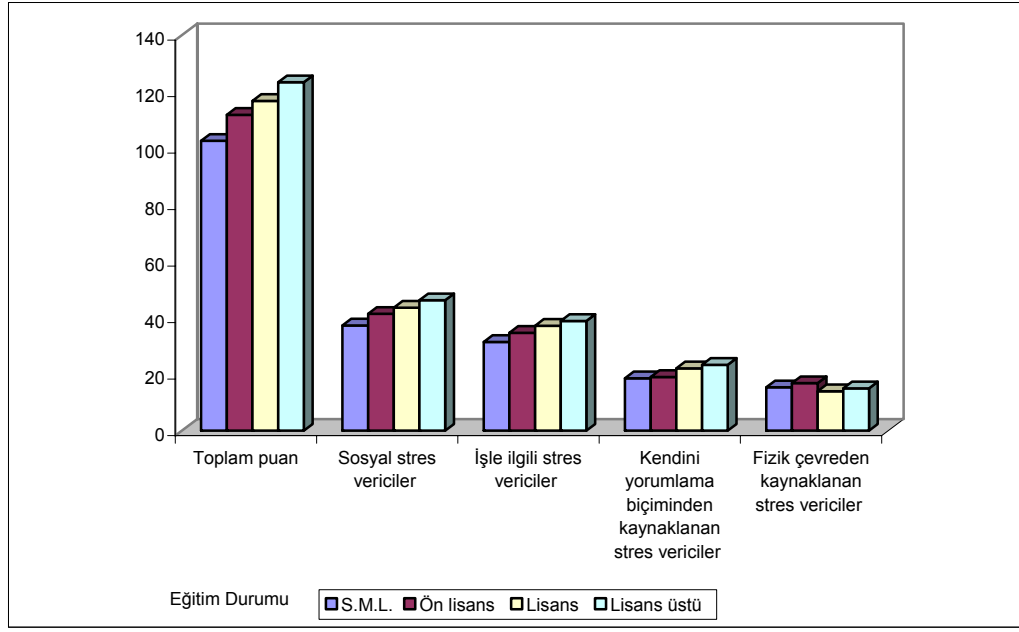
Eğitim durumuna göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin sosyal stres vericiler puanları; lisansüstü mezunu hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.002$; $p<0.01$); lisans mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0.042$; $p<0.05$). Diğer eğitim durumlarına göre

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

Eğitim durumuna göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin işle ilgili stres vericiler puanları; lisansüstü mezunu hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.002$; $p<0.01$); lisans mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0.049$; $p<0.05$). Diğer eğitim durumlarına göre hemşirelerin işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$).

Eğitim durumuna göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; lisansüstü mezunu hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.002$; $p<0.01$); lisans mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0.039$; $p<0.05$). Önlisans mezunu hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; lisans ($p:0.048$; $p<0.05$) ve lisansüstü ($p:0.045$; $p<0.05$) mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür. Diğer eğitim durumlarına göre hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$).

Eğitim durumuna göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Önlisans mezunu hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları; lisans mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksektir ($p:0.018$; $p<0.05$). Diğer eğitim durumlarına göre hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo.10).



Şekil 11: Eğitim Durumuna Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 11: Çalışma Süresi ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Çalışma Süresi					Test ist.; p
	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	12 yıl ve üstü	
	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	
Toplam puan	114,19±22,29 (121)	111,14±18,76 (114)	121,71±23,00 (121)	113,28±11,71 (119)	105,33±3,20 (104)	KW:2,547 p:0,636
Sosyal stres vericiler	42,33±9,22 (43)	40,95±7,54 (40)	44,71±8,56 (43)	42,00±6,30 (44)	40,50±2,34 (40)	KW:2,494 p:0,646
İşle ilgili stres vericiler	36,36±9,52 (38,5)	34,19±8,21 (35)	39,43±10,60 (41)	35,43±5,91 (35)	30,50±2,34 (29,5)	KW:3,239 p:0,519
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,47±4,33 (22)	21,52±4,44 (22)	21,14±3,72 (21)	20,71±4,46 (18)	15,33±0,82 (15)	KW:11,304 p:0,023*
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	14,03±3,78 (14)	14,48±3,26 (15)	16,43±4,12 (18)	15,14±1,95 (15)	19,00±1,26 (19)	KW:15,068 p:0,005**

KW: Kruskal Wallis testi

* p<0.05 düzeyinde anlamlı

** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı

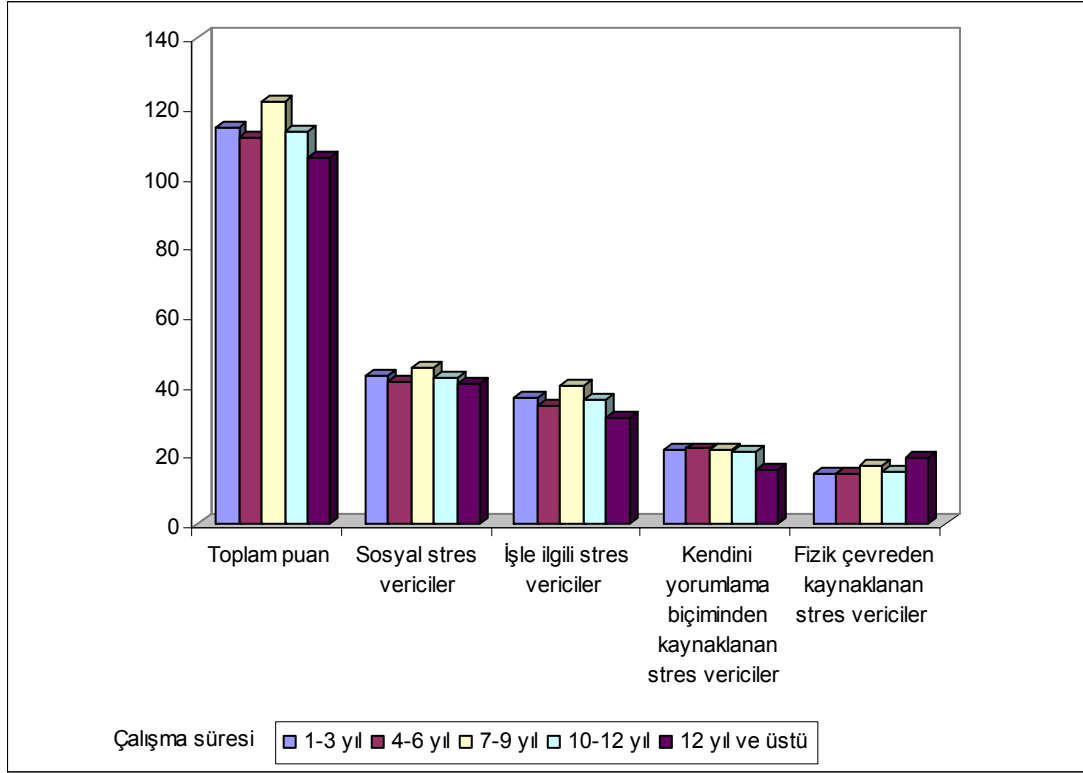
Çalışma süresine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma süresine göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma süresine göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma süresine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Çalışma süresi 12 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; çalışma süresi 1–3 yıl ($p:0.001$; $p<0.01$), 4–6 yıl ($p:0.002$; $p<0.01$), 7–9 yıl ($p:0.004$; $p<0.01$) ve 10–12 yıl ($p:0.004$; $p<0.01$) arasında olan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür. Diğer çalışma sürelerine göre hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma süresine göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Çalışma süresi 12 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları; çalışma süresi 1-3 yıl ($p:0.001$; $p<0.01$), 4-6 yıl ($p:0.002$; $p<0.01$) ve 10-12 yıl ($p:0.008$; $p<0.01$) arasında olan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı yüksektir. Diğer çalışma sürelerine göre hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) (Tablo:11).



Şekil 12: Çalışma Süresine Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 12: Çalışılan Servisten Memnuniyet ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Çalışılan Servisten Memnuniyet			Test ist.; p
	Evet Ort±SD	Hayır Ort±SD	Kısmen Ort±SD	
Toplam puan	108,86±17,47	118,07±19,31	112,50±24,41	F:2,028 p:0,137
Sosyal stres vericiler	42,31±6,20	43,50±9,01	39,68±9,45	F:1,796 p:0,171
İşle ilgili stres vericiler	33,60±7,97	37,40±8,50	35,89±10,37	F:1,762 p:0,177
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	19,63±3,79	22,02±4,61	21,39±4,39	F:3,088 p:0,050*
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	13,31±3,53	15,14±3,64	15,53±3,58	F:3,673 p:0,029*

F: Oneway ANOVA testi

* p<0.05 düzeyinde anlamlı

Tablo12.'de görüldüğü gibi;

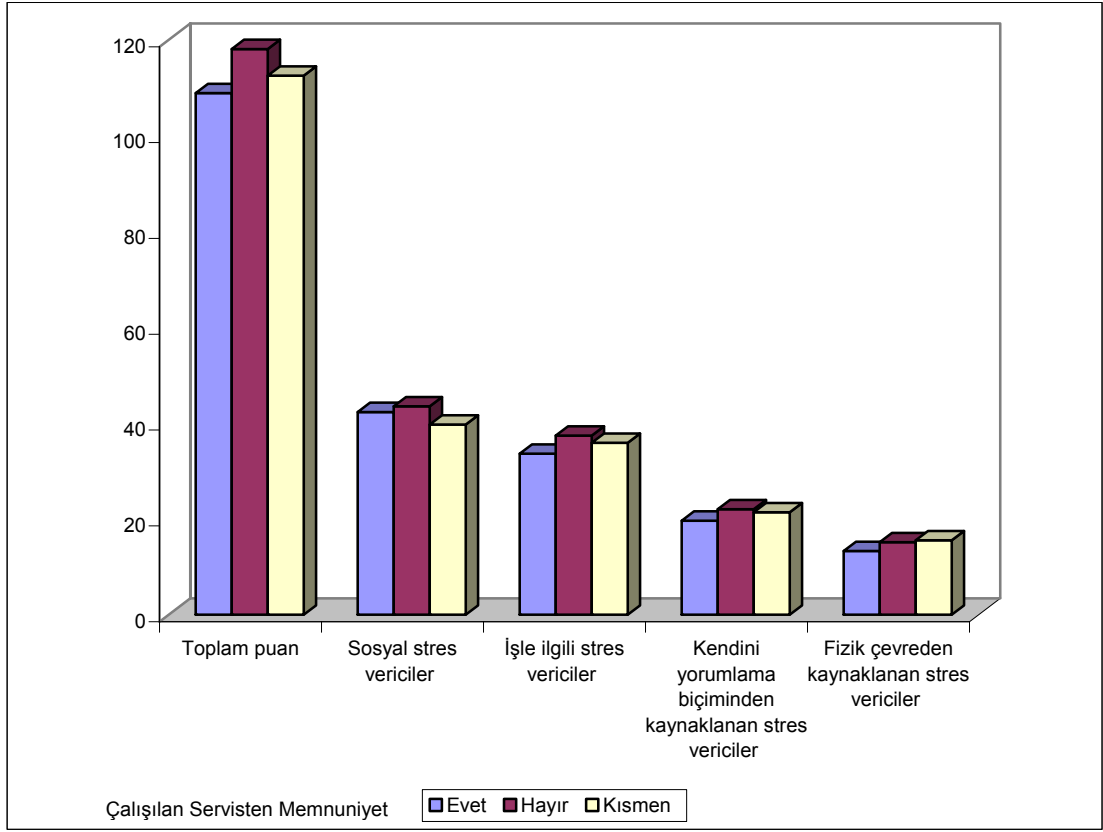
Çalışılan servisten memnuniyete göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Çalışılan servisten memnun olan hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; kısmen memnun olan hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0.043$; $p<0.05$). Diğer çalışılan servisten memnuniyet durumlarına göre hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Çalışılan servisten memnun olan hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları; kısmen memnun olan ($p:0.042$; $p<0.05$) ve memnun olmayan ($p:0.043$; $p<0.05$) hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür. Diğer çalışılan servisten memnuniyet durumlarına göre hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).



Şekil 13: Çalışılan Servisten Memnuniyete Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 13: Çalışma Şekli ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Çalışma Şekli			Test ist.; p
	Gündüz Ort±SD	Vardiyalı Ort±SD	Nöbet Ort±SD	
Toplam puan	110,87±9,79	115,65±21,05	108,73±23,35	F:1,102 p:0,336
Sosyal stres vericiler	42,73±4,06	42,88±7,97	39,18±11,06	F:1,698 p:0,188
İşle ilgili stres vericiler	33,33±5,26	36,65±9,26	34,54±9,75	F:1,093 p:0,339
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	18,13±3,74	21,81±4,21	20,73±4,58	F:4,725 p:0,011*
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	16,67±2,97	14,31±3,98	14,27±2,69	F:2,749 p:0,069

F: Oneway ANOVA testi

* p<0.05 düzeyinde anlamlı

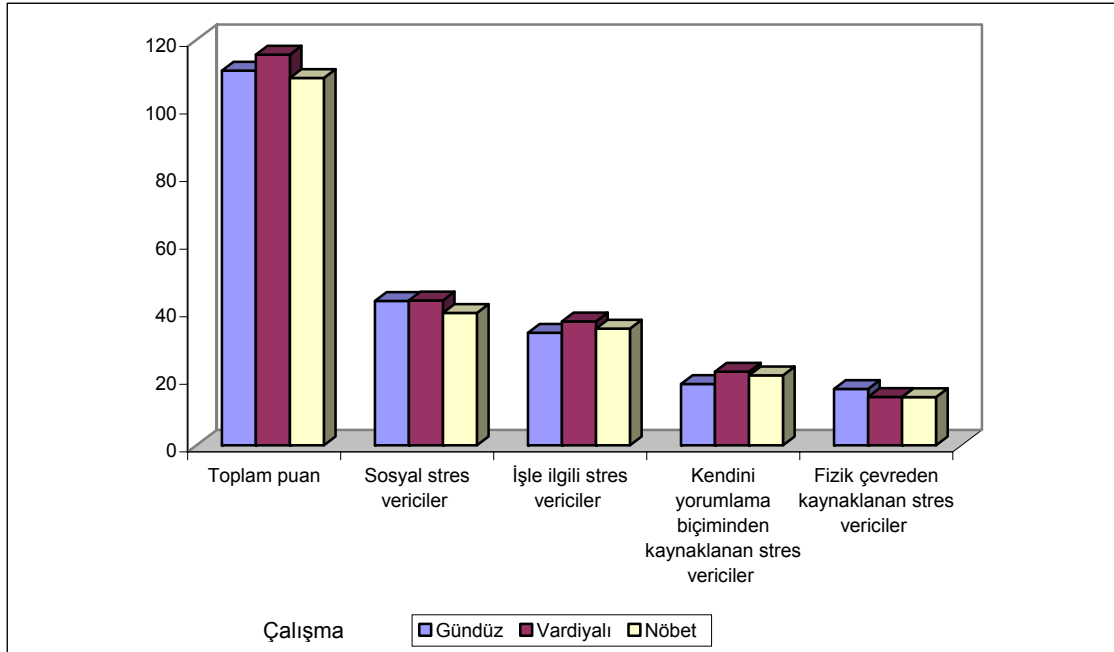
Çalışma şekline göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Gündüz çalışan hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; vardiyalı çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.008$; $p<0.01$). Diğer çalışma şekillerine göre hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında anlamlılığa yakın olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). (Tablo.13)



Şekil 14: Çalışma Şekline Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 14: Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olmaması ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi (N:105)

	Çalışma Saatlerinin Sorun Olması			Test ist.; p
	Evet Ort±SD	Hayır Ort±SD	Kısmen Ort±SD	
Toplam puan	119,60±19,27	110,85±21,60	112,75±19,08	<i>F:1,555</i> <i>p:0,216</i>
Sosyal stres vericiler	44,52±5,71	41,77±9,02	40,66±8,92	<i>F:1,574</i> <i>p:0,212</i>
İşle ilgili stres vericiler	38,44±8,04	34,48±9,88	35,50±7,84	<i>F:1,651</i> <i>p:0,197</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,00±4,73	20,75±4,61	21,56±3,77	<i>F:0,329</i> <i>p:0,720</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	15,64±4,10	13,85±3,86	15,03±2,80	<i>F:2,251</i> <i>p:0,110</i>

F: Oneway ANOVA testi

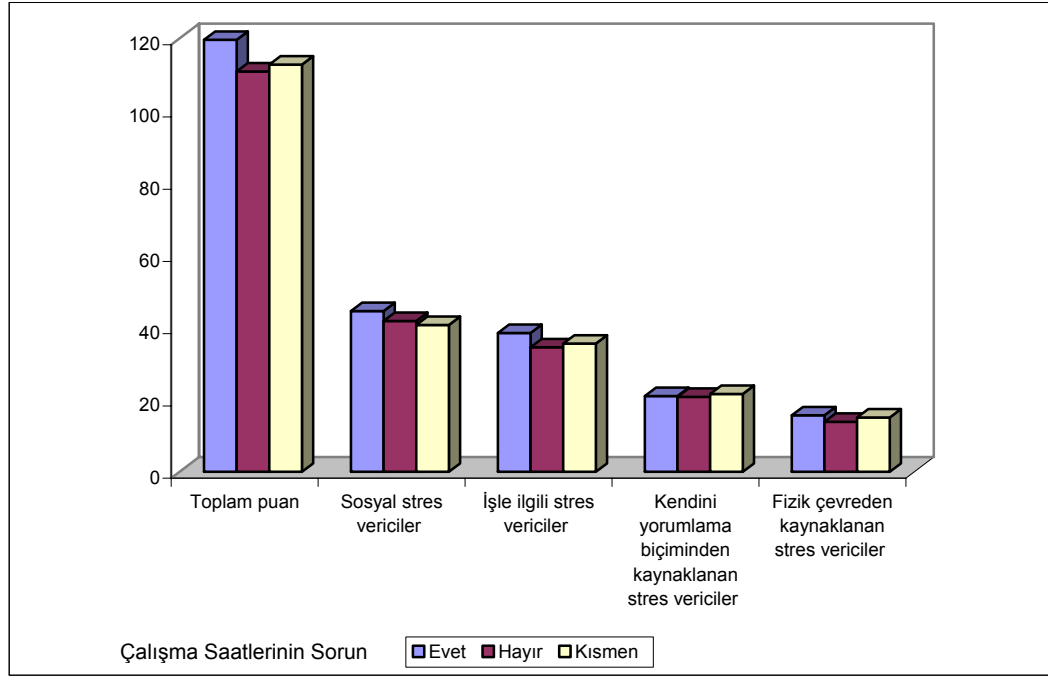
Çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) (Tablo.14).



Şekil 15: Çalışma Saatlerinin Sorun Olmasına Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 15: Mesleğe Giriş Nedeni ile Stres Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Mesleğe Giriş Nedeni				Test ist.; p
	Kendi İsteği İle Ort±SD	Ailesinin İsteği İle Ort±SD	Rastlantı Ort±SD	İstanbul'da kalmak Ort±SD	
Toplam puan	110,76±14,46 (106)	128,12±16,82 (126)	106,52±26,90 (114)	126,50±19,88 (122)	KW:14,102 p:0,003**
Sosyal stres vericiler	41,87±5,05 (40)	45,44±7,85 (42,5)	38,59±12,18 (40)	48,62±6,57 (49)	KW:8,221 p:0,042*
İşle ilgili stres vericiler	34,61±7,42	42,31±7,53	32,70±10,28	40,37±9,30	KW:13,824 p:0,003**
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	20,13±3,89	23,19±3,52	21,07±5,57	23,00±2,67	KW:7,832 p:0,050*
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	14,15±3,58	17,19±2,31	14,15±3,89	14,50±4,34	KW:12,022 p:0,007**

KW: Kruskal Wallis testi

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

** $p < 0.01$ ileri düzeyde anlamlı

Tablo.15’de görüldüğü gibi;

Mesleğe giriş nedenine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Mesleğe kendi isteği ile başlayan hemşirelerin toplam stres kaynağı puanları; ailesinin isteği ile başlayan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.001$; $p<0.01$); İstanbul’da kalmak isteyen hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0.035$; $p<0.05$). Diğer mesleğe başlama nedenlerine göre hemşirelerin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

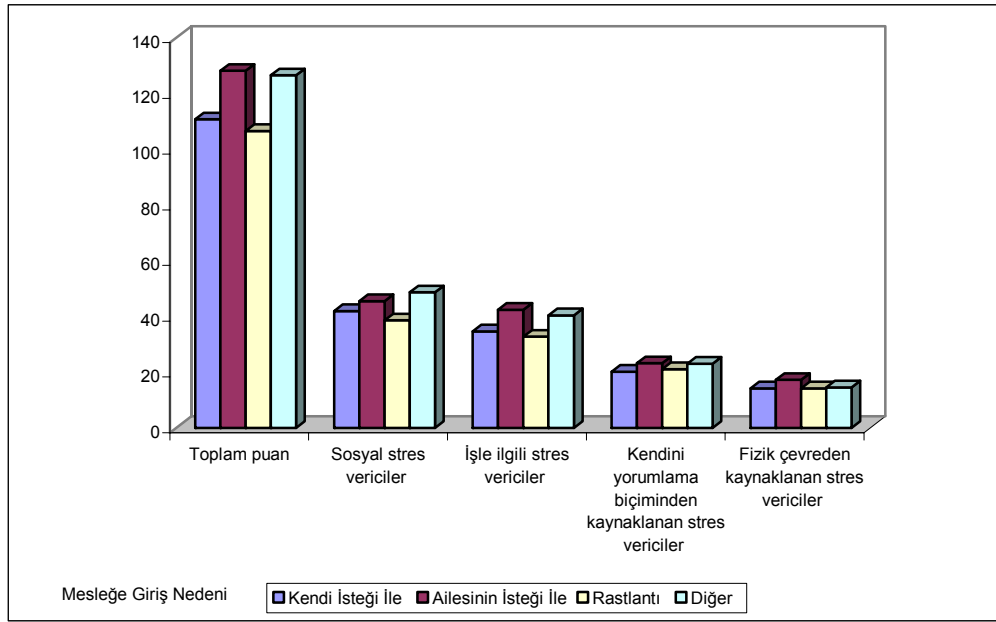
Mesleğe giriş nedenine göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Mesleğe kendi isteği ile başlayan hemşirelerin sosyal stres vericiler puanları; İstanbul’da kalmak isteyen hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.006$; $p<0.01$). Diğer mesleğe başlama nedenlerine göre hemşirelerin sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Mesleğe giriş nedenine göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Mesleğe ailesinin isteği ile başlayan hemşirelerin işle ilgili stres vericiler puanları; kendi isteği ($p:0.001$; $p<0.01$) ve raslantı sonucu ($p:0.006$; $p<0.01$) başlayan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı yüksektir. Diğer mesleğe başlama nedenlerine göre hemşirelerin işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Mesleğe giriş nedenine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Mesleğe kendi isteği ile başlayan hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; ailesinin isteği ($p:0.013$; $p<0.05$) ve diğer sebeplerle ($p:0.044$; $p<0.05$) başlayan hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür. Diğer mesleğe başlama nedenlerine göre hemşirelerin kendini yorumlama

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

Mesleğe giriş nedenine göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p<0.01$). Mesleğe ailesinin isteği ile başlayan hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları; kendi isteği ($p:0.001$; $p<0.01$) ve rastlantı sonucu ($p:0.001$; $p<0.01$) başlayan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı yüksektir. Diğer mesleğe başlama nedenlerine göre hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).



Şekil 16: Mesleğe Giriş Nedenine Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 16: Alınan Ücretin Yeterliliği ile Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının İlişkisi
(N:105)

	Alınan Ücretin Yeterliliği			Test ist.; p
	Evet Ort±SD	Hayır Ort±SD	Kısmen Ort±SD	
Toplam puan	115,03±17,77	111,64±22,61	113,88±20,85	<i>F:0,228</i> <i>p:0,797</i>
Sosyal stres vericiler	43,64±6,65	40,45±9,02	42,22±8,94	<i>F:1,173</i> <i>p:0,314</i>
İşle ilgili stres vericiler	35,87±8,62	34,82±9,53	36,36±8,84	<i>F:0,276</i> <i>p:0,760</i>
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	21,29±3,70	21,00±4,39	20,93±4,91	<i>F:0,064</i> <i>p:0,938</i>
Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler	14,22±3,63	15,36±3,47	14,36±3,88	<i>F:0,947</i> <i>p:0,391</i>

F: Oneway ANOVA testi

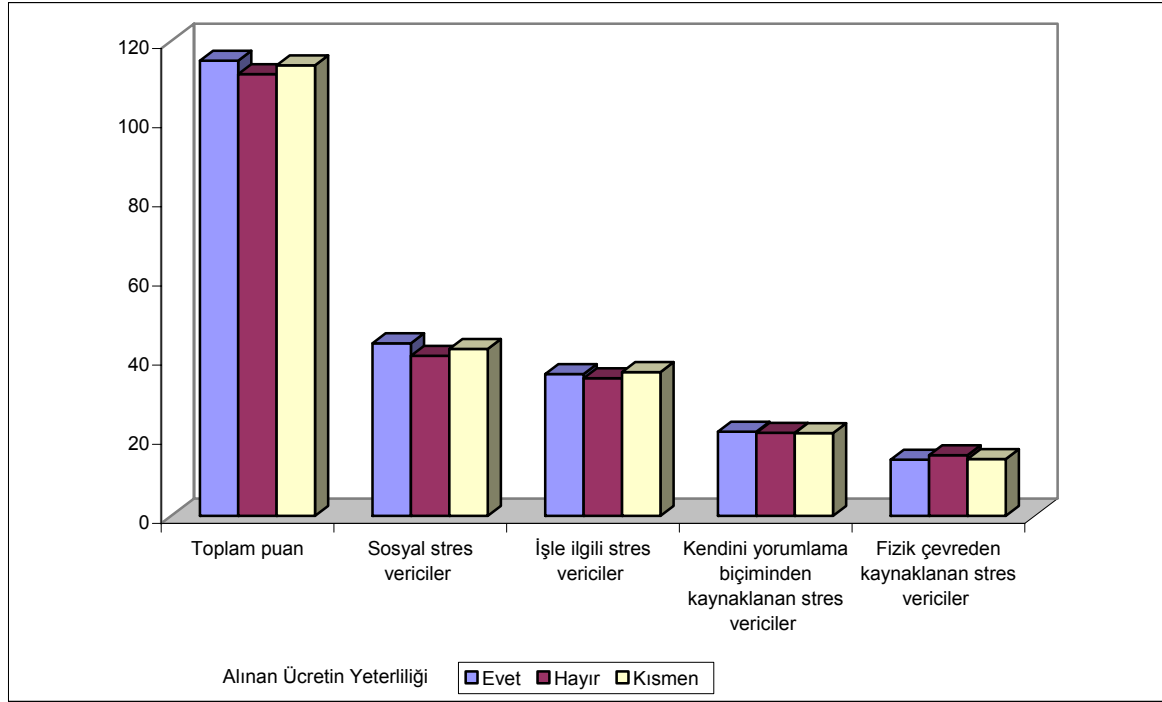
Alınan ücretin yeterliliğine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre sosyal stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre işle ilgili stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) (Tablo.16).



Şekil 17: Alınan Ücretin Yeterliliğine Göre Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 17: Stres Kaynağı Ölçeği Dağılımı

(N:105)

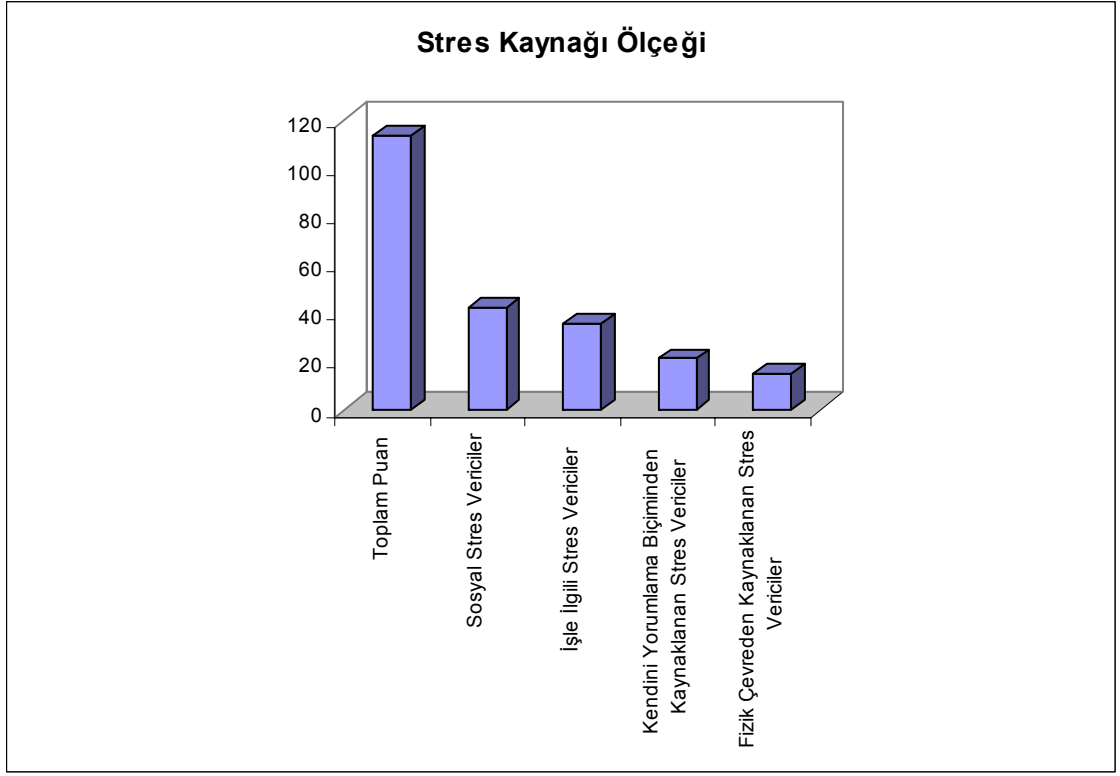
	Asla		Seyrek olarak		Bazen		Sık sık		Her zaman	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Stres Kaynağı Ölçeği 1	49	46,7	31	29,5	24	22,9	1	1,0	-	-
Stres Kaynağı Ölçeği 2	35	33,3	26	24,8	34	32,4	9	8,6	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 3	43	41,0	36	34,3	26	24,8	-	-	-	-
Stres Kaynağı Ölçeği 4	66	62,9	13	12,4	19	18,1	6	5,7	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 5	30	28,6	26	24,8	38	36,2	9	8,6	2	1,9
Stres Kaynağı Ölçeği 6	45	42,9	23	21,9	25	23,8	11	10,5	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 7	44	41,9	21	20,0	23	21,9	15	14,3	2	1,9
Stres Kaynağı Ölçeği 8	43	41,0	19	18,1	18	17,1	13	12,4	12	11,4
Stres Kaynağı Ölçeği 9	54	51,4	22	21,0	23	21,9	6	5,7	-	-
Stres Kaynağı Ölçeği 10	49	46,7	17	16,2	21	20,0	9	8,6	9	8,6
Stres Kaynağı Ölçeği 11	30	28,6	36	34,3	29	27,6	8	7,6	2	1,9
Stres Kaynağı Ölçeği 12	5	4,8	21	20,0	36	34,3	30	28,6	13	12,4
Stres Kaynağı Ölçeği 13	8	7,6	5	4,8	35	33,3	30	28,6	27	25,7
Stres Kaynağı Ölçeği 14	70	66,7	23	21,9	10	9,5	2	1,9	-	-
Stres Kaynağı Ölçeği 15	53	50,5	36	34,3	10	9,5	3	2,9	3	2,9
Stres Kaynağı Ölçeği 16	40	38,1	20	19,0	38	36,2	6	5,7	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 17	54	51,4	27	25,7	15	14,3	2	1,9	7	6,7
Stres Kaynağı Ölçeği 18	50	47,6	30	28,6	12	11,4	8	7,6	5	4,8
Stres Kaynağı Ölçeği 19	25	23,8	12	11,4	55	52,4	4	3,8	9	8,6
Stres Kaynağı Ölçeği 20	32	30,5	28	26,7	35	33,3	9	8,6	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 21	53	50,5	20	19,0	25	23,8	6	5,7	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 22	20	19,0	24	22,9	50	47,6	10	9,5	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 23	21	20,0	31	29,5	33	31,4	17	16,2	3	2,9
Stres Kaynağı Ölçeği 24	21	20,0	29	27,6	44	41,9	6	5,7	5	4,8
Stres Kaynağı Ölçeği 25	12	11,4	19	18,1	49	46,7	19	18,1	6	5,7
Stres Kaynağı Ölçeği 26	16	15,2	24	22,9	48	45,7	14	13,3	3	2,9
Stres Kaynağı Ölçeği 27	31	29,5	31	29,5	33	31,4	5	4,8	5	4,8
Stres Kaynağı Ölçeği 28	41	39,0	33	31,4	19	18,1	8	7,6	4	3,8
Stres Kaynağı Ölçeği 29	22	21,0	14	13,3	38	36,2	23	21,9	8	7,6
Stres Kaynağı Ölçeği 30	23	21,9	14	13,3	32	30,5	23	21,9	13	12,4
Stres Kaynağı Ölçeği 31	21	20,0	10	9,5	39	37,1	24	22,9	11	10,5
Stres Kaynağı Ölçeği 32	10	9,5	18	17,1	35	33,3	27	25,7	15	14,3
Stres Kaynağı Ölçeği 33	29	27,6	33	31,4	25	23,8	13	12,4	5	4,8
Stres Kaynağı Ölçeği 34	2	1,9	1	1,0	33	31,4	32	30,5	37	35,2
Stres Kaynağı Ölçeği 35	33	31,4	33	31,4	37	35,2	1	1,0	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 36	63	60,0	12	11,4	23	21,9	4	3,8	3	2,9
Stres Kaynağı Ölçeği 37	12	11,4	17	16,2	22	21,0	22	21,0	32	30,5
Stres Kaynağı Ölçeği 38	83	79,0	8	7,6	12	11,4	1	1,0	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 39	36	34,3	33	31,4	33	31,4	2	1,9	1	1,0
Stres Kaynağı Ölçeği 40	78	74,3	12	11,4	11	10,5	1	1,0	3	2,9
Stres Kaynağı Ölçeği 41	32	30,5	21	20,0	25	23,8	17	16,2	10	9,5
Stres Kaynağı Ölçeği 42	4	3,8	21	20,0	33	31,4	11	10,5	36	34,3
Stres Kaynağı Ölçeği 43	18	17,1	18	17,1	24	22,9	24	22,9	21	20,0

Tablo 18: Motivasyon Kaynakları Ölçeği Dağılımı

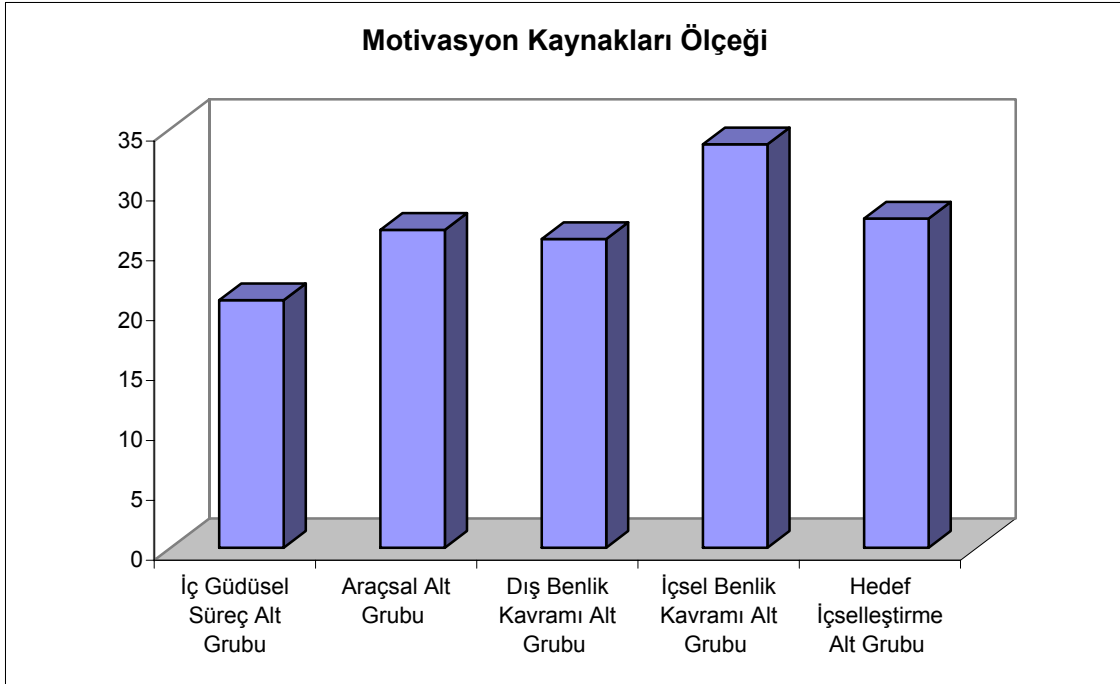
(N:105)

	1 Kesinlikle Katılıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılmıyorum
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Motivasyon 1	34 (%32,4)	7 (%6,7)	17 (%16,2)	22 (%21,0)	12 (%11,4)	8 (%7,6)	5 (%4,8)
Motivasyon 2	59 (%56,2)	15(%14,3)	13 (%12,4)	10 (%9,5)	6 (%5,7)	-	2 (%1,9)
Motivasyon 3	25 (%23,8)	13 (%12,4)	29 (%27,6)	18 (%17,1)	8 (%7,6)	4 (%3,8)	8 (%7,6)
Motivasyon 4	22 (%21,0)	4 (%3,8)	13 (%12,4)	16 (%15,2)	9 (%8,6)	14 (%13,3)	27 (%25,7)
Motivasyon 5	19 (%18,1)	2 (%1,9)	9 (%8,6)	21 (%20,0)	20 (%19,0)	19 (%18,1)	15 (%14,3)
Motivasyon 6	19 (%18,1)	4 (%3,8)	23 (%21,9)	24 (%22,9)	17 (%16,2)	9 (%8,6)	9 (%8,6)
Motivasyon 7	3 (%2,9)	5 (%4,8)	13 (%12,4)	27 (%25,7)	16 (%15,2)	17 (%16,2)	24 (%22,9)
Motivasyon 8	24 (%22,9)	16 (%15,2)	15 (%14,3)	27 (%25,7)	9 (%8,6)	3 (%2,9)	11 (%10,5)
Motivasyon 9	13 (%12,4)	3 (%2,9)	19 (%18,1)	12 (%11,4)	20 (%19,0)	5 (%4,8)	33 (%31,4)
Motivasyon 10	15 (%14,3)	8 (%7,6)	15 (%14,3)	24 (%22,9)	18 (%17,1)	12 (%11,4)	13 (%12,4)
Motivasyon 11	12 (%11,4)	5 (%4,8)	20 (%19,0)	17 (%16,2)	9 (%8,6)	3 (%2,9)	39 (%37,1)
Motivasyon 12	7 (%6,7)	2 (%1,9)	6 (%5,7)	30 (%28,6)	10 (%9,5)	17 (%16,2)	33 (%31,4)
Motivasyon 13	16 (%15,2)	2 (%1,9)	7 (%6,7)	35 (%33,3)	17 (%16,2)	13 (%12,4)	15 (%14,3)
Motivasyon 14	23 (%21,9)	19 (%18,1)	22 (%21,0)	20 (%19,0)	12 (%11,4)	8 (%7,6)	1 (%1,0)
Motivasyon 15	8 (%7,6)	4 (%3,8)	15 (%14,3)	29 (%27,6)	20 (%19,0)	19 (%18,1)	10 (%9,5)
Motivasyon 16	7 (%6,7)	3 (%2,9)	21 (%20,0)	13 (%12,4)	24 (%22,9)	13 (12,4)	24 (%22,9)
Motivasyon 17	13 (%12,4)	8 (%7,6)	12 (%11,4)	34 (%32,4)	21 (%20,0)	3 (%2,9)	14 (%13,3)
Motivasyon 18	2 (%1,9)	3 (%2,9)	6 (%5,7)	17 (%16,2)	25 (%23,8)	25 (%23,8)	27 (%25,7)
Motivasyon 19	1 (%1,0)	1 (%1,0)	7 (%6,7)	23 (%21,9)	15 (%14,3)	36 (%34,3)	22 (%21,0)
Motivasyon 20	-	1 (%1,0)	4 (%3,8)	10 (%9,5)	18 (%17,1)	18 (%17,1)	54 (%51,4)
Motivasyon 21	-	-	3 (%2,9)	12 (%11,4)	28 (%26,7)	28 (%26,7)	34 (%32,4)
Motivasyon 22	1 (%1,0)	2 (%1,9)	10 (%9,5)	15 (%14,3)	21 (%20,0)	23 (%21,9)	33 (%31,4)
Motivasyon 23	-	1 (%1,0)	9 (%8,6)	7 (%6,7)	18 (%17,1)	35 (%33,3)	35 (%33,3)
Motivasyon 24	1 (%1,0)	2 (%1,9)	3 (%2,9)	20 (%19,0)	22 (%21,0)	32 (%30,5)	25 (%23,8)
Motivasyon 25	1 (%1,0)	5 (%4,8)	5 (%4,8)	29 (%27,6)	26 (%24,8)	12 (%11,4)	27 (%25,7)
Motivasyon 26	4 (%3,8)	2 (%1,9)	11 (%10,5)	22 (%21,0)	28 (%26,7)	17 (%16,2)	21 (%20,0)
Motivasyon 27	12 (%11,4)	13 (%12,4)	17 (%16,2)	39 (%37,1)	12 (%11,4)	3 (%2,9)	9 (%8,6)
Motivasyon 28	9 (%8,6)	2 (%1,9)	4 (%3,8)	32 (%30,5)	7 (%6,7)	24 (%22,9)	27 (%25,7)
Motivasyon 29	12 (%11,4)	2 (%1,9)	8 (%7,6)	26 (%24,8)	21 (%20,0)	16 (%15,2)	20 (%19,0)
Motivasyon 30	13 (%12,4)	3 (%2,9)	11 (%10,5)	40 (%38,1)	13 (%12,4)	9 (%8,6)	16 (%15,2)

Stres kaynağı ölçeği ve motivasyon ölçeğine verilen cevapların dağılımları Tablo 17 ve Tablo 18’de görülmektedir.



Şekil 18: Stres Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı



Şekil 19: Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin Dağılımı

6.3.MOTİVASYON KAYNAĞI ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN KARŞILAŞTIRMALAR

Tablo 19: Çalışılan Servisten Memnuniyet ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi (N:105)

	Çalışılan Servisten Memnuniyet			Test ist.; p
	Evet Ort±SD	Hayır Ort±SD	Kısmen Ort±SD	
İç güdüsel süreç alt grubu	20,68±6,81	20,21±8,77	21,32±8,21	<i>F:0,160</i> <i>p:0,852</i>
Araçsal alt grubu	26,23±6,97	25,31±8,94	28,78±5,31	<i>F:1,865</i> <i>p:0,160</i>
Dış benlik kavramı alt grubu	24,48±6,55	27,45±6,79	24,86±6,90	<i>F:2,199</i> <i>p:0,116</i>
İçsel benlik kavramı alt grubu	33,48±6,13	34,09±6,29	33,28±5,25	<i>F:0,181</i> <i>p:0,835</i>
Hedef içselleştirme alt grubu	27,43±5,81	27,17±7,78	28,03±6,32	<i>F:0,139</i> <i>p:0,870</i>

F: Oneway ANOVA testi

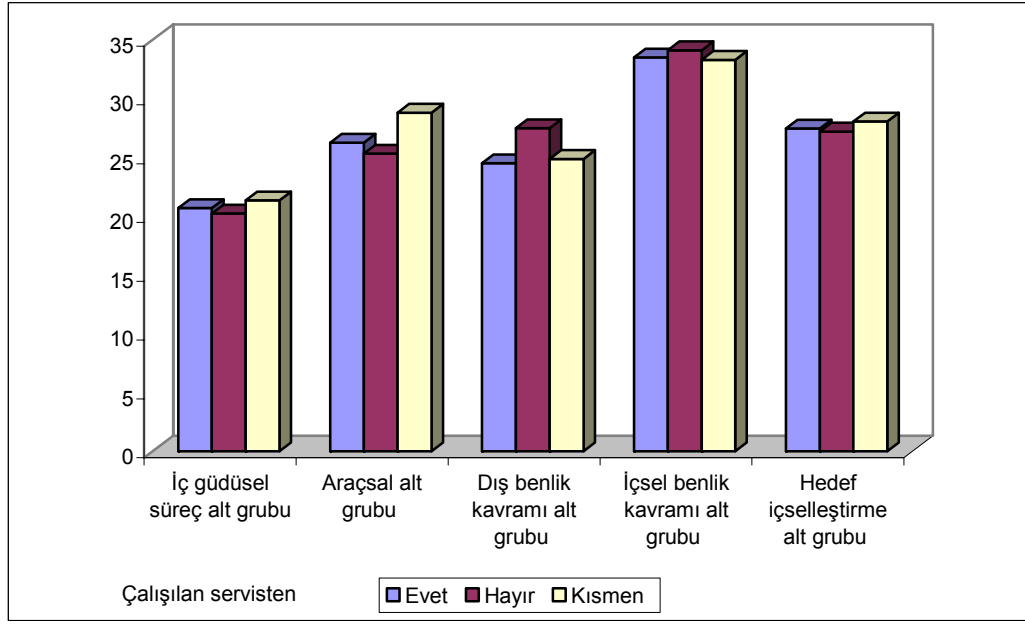
Çalışılan servisten memnuniyete göre içgüdüsel süreç alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre araçsal alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre dış benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre içsel benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışılan servisten memnuniyete göre hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) (Tablo.19).



Şekil 20: Çalışılan Servisten Memnuniyete Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 20: Çalışma Şekli ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Çalışma Şekliniz			Test ist.; p
	Gündüz Ort±SD	Vardiyalı Ort±SD	Nöbet Ort±SD	
İç güdüsel süreç alt grubu	14,67±8,70	21,59±7,24	21,91±8,09	F:5,419 p:0,006**
Araçsal alt grubu	19,60±7,55	27,76±6,12	27,50±9,13	F:8,522 p:0,001**
Dış benlik kavramı alt grubu	25,73±7,03	25,28±5,39	27,32±10,06	F:0,739 p:0,480
İçsel benlik kavramı alt grubu	32,87±9,55	33,85±4,42	33,68±7,10	F:0,167 p:0,846
Hedef içselleştirme alt grubu	20,73±7,01	28,45±5,70	29,09±7,08	F:10,474 p:0,001**

F: Oneway ANOVA testi

** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı

Tablo 20.'de görüldüğü gibi;

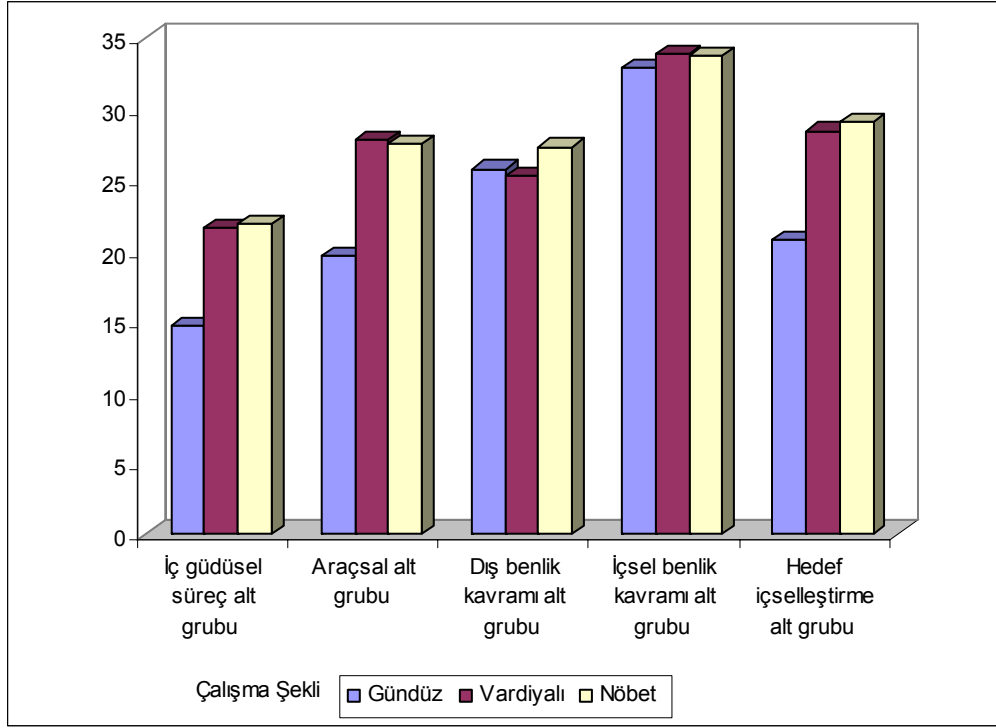
Çalışma şekline göre içgüdüsel süreç alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Gündüz çalışan hemşirelerin içgüdüsel süreç alt grubu puanları; vardiyalı çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşükken ($p:0.006$; $p<0.01$); nöbet usulü çalışan hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0.015$; $p<0.05$). Diğer çalışma şekillerine göre hemşirelerin içgüdüsel süreç alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre araçsal alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Gündüz çalışan hemşirelerin araçsal alt grubu puanları; vardiyalı ($p:0.001$; $p<0.01$) ve nöbet usulü ($p:0.003$; $p<0.01$) çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür. Diğer çalışma şekillerine göre hemşirelerin araçsal alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre dış benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre içsel benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Çalışma şekline göre hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Gündüz çalışan hemşirelerin hedef içselleştirme alt grubu puanları; vardiyalı ($p:0.001$; $p<0.01$) ve nöbet usulü ($p:0.001$; $p<0.01$) çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür. Diğer çalışma şekillerine göre hemşirelerin hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).



Şekil 21: Çalışma Şekline Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 21: Mesleğe Giriş Nedeni ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Mesleğe Giriş Nedeni				Test ist.; p
	Kendi İsteği İle Ort±SD	Ailesinin İsteği İle Ort±SD	Rastlantı Ort±SD	İstanbul'da kalmak Ort±SD	
İç güdüsel süreç alt grubu	18,50±7,25 (20)	25,81±6,48 (28,5)	21,92±8,58 (21)	20,75±8,63 (18)	KW:10,700 p:0,013*
Araçsal alt grubu	23,70±7,19 (22,5)	30,87±5,91 (31,5)	29,63±7,02 (30)	26,62±7,21 (24,5)	KW:20,846 p:0,001**
Dış benlik kavramı alt grubu	24,30±5,04 (25)	29,75±3,43 (30,5)	26,33±10,26 (25)	25,87±5,28 (26)	KW:10,870 p:0,012*
İçsel benlik kavramı alt grubu	33,02±5,74 (34,5)	34,37±4,79 (35)	35,52±6,15 (37)	30,50±7,37 (30,5)	KW:6,565 p:0,087
Hedef içselleştirme alt grubu	25,91±6,58 (26)	33,00±4,86 (32)	27,18±6,34 (30)	28,12±7,5 (28)	KW:15,091 p:0,002**

KW: Kruskal Wallis testi

* p<0.05 düzeyinde anlamlı

** p<0.01 ileri düzeyde anlamlı

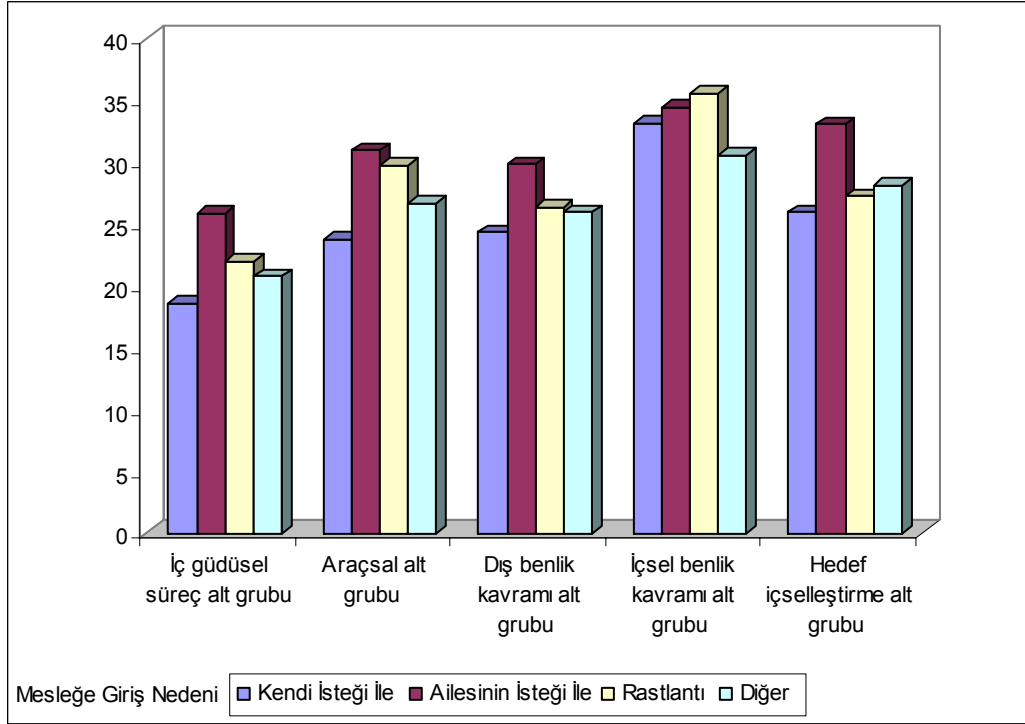
Mesleğe giriş nedenine göre içgüdüsel süreç alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Kendi isteği ile mesleği seçen hemşirelerin içgüdüsel süreç alt grubu puanları; ailesinin isteği ile bu mesleği seçen hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.001$; $p<0.01$). Diğer mesleğe giriş nedenlerine göre hemşirelerin içgüdüsel süreç alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Mesleğe giriş nedenine göre araçsal alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Kendi isteği ile mesleği seçen hemşirelerin araçsal alt grubu puanları; ailesinin isteği ($p:0.001$; $p<0.01$) ve rastlantı sonucu ($p:0.001$; $p<0.01$) bu mesleği seçen hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür. Diğer mesleğe giriş nedenlerine göre hemşirelerin araçsal alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Mesleğe giriş nedenine göre dış benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Kendi isteği ile mesleği seçen hemşirelerin dış benlik kavramı alt grubu puanları; ailesinin isteği ile bu mesleği seçen hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p:0.001$; $p<0.01$). Diğer mesleğe giriş nedenlerine göre hemşirelerin dış benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Mesleğe giriş nedenine göre içsel benlik kavramı alt grubu puanları arasında anlamlılığa yakın olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p>0.05$).

Mesleğe giriş nedenine göre hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.01$). Ailesinin isteği ile mesleği seçen hemşirelerin hedef içselleştirme alt grubu puanları; kendi isteği ($p:0.001$; $p<0.01$) ve rastlantı sonucu ($p:0.006$; $p<0.01$) bu mesleği seçen hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı yüksektir. Diğer mesleğe giriş nedenlerine göre hemşirelerin hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) (Tablo.21).



Şekil 22: Mesleğe Giriş Nedenine Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Tablo 22: Alınan Ücretin Yeterliliği ile Motivasyon Kaynağı Ölçeği İlişkisi

(N:105)

	Alınan Ücretin Yeterliliği			Test ist.; p
	Evet Ort±SD	Hayır Ort±SD	Kısmen Ort±SD	
İçgüdüsel süreç alt grubu	18,93±7,73	21,91±6,82	20,97±8,87	F:1,172 p:0,314
Araçsal alt grubu	24,90±5,93	27,30±6,82	27,17±8,100	F:1,046 p:0,355
Dış benlik kavramı alt grubu	24,29±5,51	24,61±7,89	27,83±6,41	F:3,211 p:0,044*
İçsel benlik kavramı alt grubu	32,64±4,81	34,97±5,92	33,41±6,62	F:1,301 p:0,277
Hedef içselleştirme alt grubu	28,32±5,78	27,09±6,85	27,17±7,39	F:0,336 p:0,715

F: Oneway ANOVA testi

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

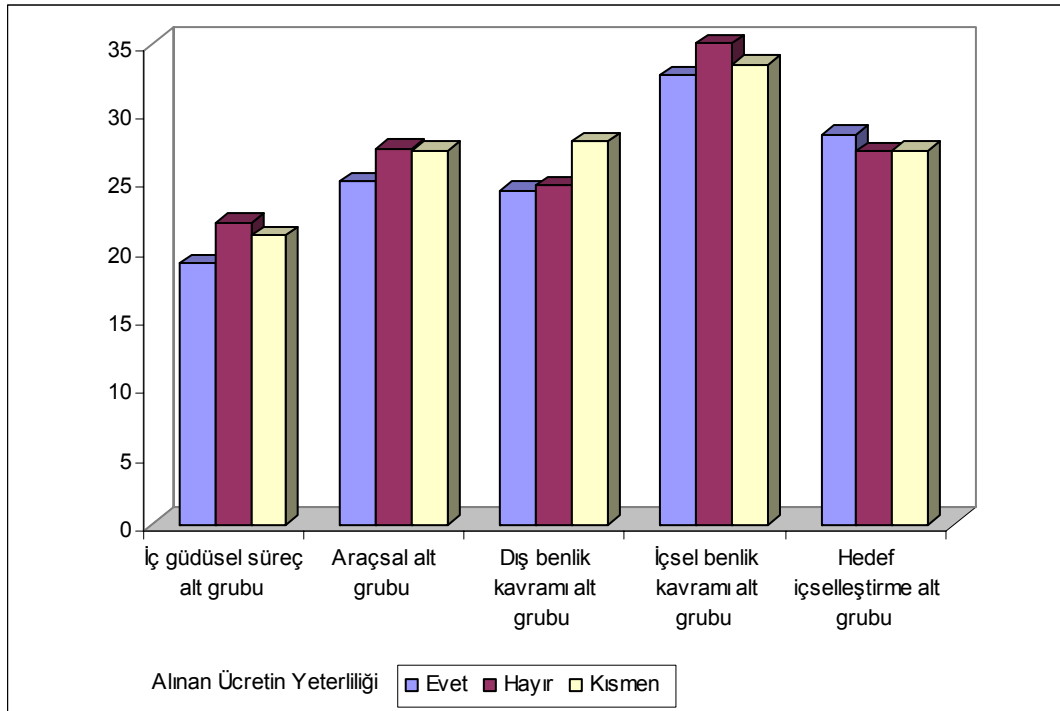
Alınan ücretin yeterliliğine göre içgüdüsel süreç alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre araçsal alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre dış benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p<0.05$). Alınan ücretin kısmen yeterli olduğunu düşünen hemşirelerin dış benlik kavramı puanları; alınan ücretin yeterli olduğunu ($p:0.028$; $p<0.05$) ve yeterli olmadığını ($p:0.042$; $p<0.05$) düşünen hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer alınan ücretin yeterliliğine ilişkin görüşlere göre hemşirelerin dış benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre içsel benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Alınan ücretin yeterliliğine göre hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) (Tablo.22).



Şekil 23: Alınan Ücretin Yeterliliğine Göre Motivasyon Kaynağı Ölçeği Puanlarının Dağılımı

7.TARTIŞMA

Servis hemşirelerinin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla planlanan bu araştırma 105 hemşire ile gerçekleştirildi.

Bu bölümde elde edilen veriler; hemşirelerin demografik ve çalışma özelliklerine göre dağılımı, hemşirelerin stres kaynağı puanları ve karşılaştırmalar, hemşirelerin motivasyon kaynağı puanları ve karşılaştırmalar, stres ve motivasyonun korelasyonu şeklinde tartışılacaktır.

7.1.Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine göre Dağılımı

Çalışmamızdaki hemşirelerin %47,6'sı 23–27 yaş grubunda idi (Tablo 6). Bu sonuç; Erdoğan'ın (24) yapmış olduğu çalışma ve Sağlam'ın (53) acil servislerde yapmış olduğu çalışma ile uygunluk göstermiştir.

Hemşirelerin medeni durumlarına bakıldığında %59'u bekârdı (Tablo 6).Bu sonuç; Sever (21), Akbal ve ark (2), Eyüpoğlu (28), Tekin (56), Başer ve ark (12), Aydın ve Kutlu'nun (6) çalışmaları ile paralel yöndedir.

Hemşirelerin %61,9'u lisans mezunu saptandı (Tablo 6).Bu sonuç; Akhan (58), Erdoğan (23), Başer ve ark (12), Aydın ve Kutlu (6), Oktay ve Öztürk (49), Tekin (56), Sağlam (53), Fadiloğlu ve ark (29), Boyraz ark (14), Batmaz ve ark (13), Eyüpoğlu (28), Sever'in (21) çalışmalarında benzer sonuç göstermemiştir. Oysa Akbal ve ark (2) ve Sever'in (20) yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlar görülmüştür.

Hemşirelerin çalışma yılına bakıldığında %61'i 1–3 yıl arası serviste çalışmakta idi (Tablo 7). Tekin (56), Batmaz ve ark (13) yapmış olduğu çalışma ile paralel doğrultudadır. Güven'in (1997) hemşirelerde yapmış olduğu çalışmada; mesleki kıdem yönünden çoğunluk 0–5 yıl (%63) arasında toplanmıştır. Kıdem yılı arttıkça hemşire sayısında azalmanın olduğu bulunmuştur (37).

Hemşirelerin %64,8'i vardiya usulü çalışmakta idi (Tablo 7).Bu sonuç, Akhan (58),Eyüpoğlu (28), Sever'in (21), Boyraz ark (14) çalışmaları ile paralel doğrultudadır.

Hemşirelerin %45,7'sine çalışma saatleri sorun olduğu bulundu (Tablo 7). Bu sonuç, Boyraz ark (14) çalışması ile paralel doğrultudadır.

Hemşirelerin haftalık çalışma saatlerine bakıldığında %100'ü haftada 40 saatten fazla çalışmaktadır (Tablo7). Bu sonuç; Sever (21), Aydın ve Kutlu (6), Sağlam (53) çalışması ile paralel doğrultudadır.

Hemşirelerin %40'ı çalıştığı servisten kısmen memnun bulundu (Tablo 7). Aydın ve Kutlu'nun (6) çalışmasında ise hemşirelerin %53,2'sinin çalıştığı servisten memnun olduğu bulunmuştur.

'Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 157 sayılı tavsiye kararına göre çetin ve nahoş koşullarda çalışan hemşirelik personeli, toplam ücretlerinde bir azalma olmaksızın, çalışma saatlerinin azaltılması veya tatillerinin arttırılması gibi imkânlardan yararlandırılmalıdır' (2,53).

Hemşirelerin %51,4'ü mesleğini kendi isteği ile seçmiştir (Tablo 7). Erdoğan (23), Tekin (56), Sağlam (53) çalışmaları bu sonucu desteklemiştir. Oysa Sever'in (21) çalışmasında ise hemşirelerin mesleğe giriş nedeni rastlantı sonucu olarak bulunmuştur. Çalışmada elde ettiğimiz sonuç hemşirelerin mesleği sevdiği ve bilinçli olarak seçtiğini göstermiş ve varsayımızla uygunluk göstermiştir.

Hemşirelerin %39'u aldıkları ücretten kısmen memnundur. Batmaz ve ark (13) yaptığı çalışma bu sonucumuzu desteklemektedir.

7.2.Hemşirelerin Stres Kaynağı Puanları ve Karşılaştırmalar

Hemşirelerin yaş gruplarına göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 8). Bu sonuç; genç

hemşirelerin stres düzeyi yüksektir varsayımımıza uymamaktadır. Çalışmamız Sağlam'ın (53) çalışması ile paralel doğrultudadır. Sever'in (21) çalışmasında ise genç hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerden daha fazla etkilendiği bulunmuştur.

Çalışılan servisten memnuniyete göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 12). Sağlam'ın (53) çalışmasında ise memnun olan hemşirelerin stres puanları memnun olmayan hemşirelerin stres kaynağı ölçeği toplam puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşükken, kısmen memnun olan hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Çalışma şekline göre gündüz çalışan hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; vardiyalı çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşük bulundu ($p<0.01$) (Tablo 13). Buna göre vardiyalı çalışması stres yaratıcı bir nitelik taşımaktadır. Bu sonuç vardiyalı çalışan hemşirelerin stres düzeyi yüksektir varsayımımızla uygunluk göstermektedir. Sağlam (53) ve Sever (21) yapmış olduğu çalışmalarda stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). Akbal ve ark (2) yaptığı çalışmada hemşirelerin çalışma saatleri ve zayıflama belirtileri arasındaki ilişki incelendiğinde 12 saatlik nöbetlerle çalışan hemşirelerin %60'nın zayıflama belirtisi gösterdiği belirlenmiştir.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p<0.05$). Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin toplam stres kaynağı puanları; lisansüstü mezunu hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşükken ($p<0.01$); lisans mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p<0.05$). Diğer eğitim durumlarına göre hemşirelerin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 10). Bu sonuç hemşirelerin eğitim düzeyi yükseldikçe stres düzeyi düşecektir varsayımımıza uymamaktadır. Sağlam'ın (53) çalışması da bu sonucumuzu desteklemektedir.

7.3. Hemşirelerin Motivasyon Kaynağı Puanları ve Karşılaştırmalar

Bulgular sonucunda hemşirelerin çoğunun içsel motivasyon düzeyi yüksek ('Aldığım kararlar kendim için koyduğum yüksek standartları yansıtır.' ; 'Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir şirkette çalışmak benim için önemlidir.' ; 'Kişisel davranış standartlarımla tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım.' ; ' Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum.' ; 'Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım.' ; 'Benim beceri ve değerlerimin kurumun başarısını etkilediğini bilmeye gereksinim duyarım') bulundu.

Motivasyon kaynakları ölçeğinin alt grupları incelendiğinde içsel benlik kavramı puanı 14 ile 42 arasında değişmekte olup ortalaması $33,68 \pm 5,93$ tür. Bu sonuç Akhan'ın (58), Aydın ve Kutlu'nun (6) çalışmaları ile paralel doğrultudadır.

Çalışma şekline göre gündüz çalışan hemşirelerin içgüdüsel, araçsal ve hedef içselleştirme alt grubu puanları; vardiyalı çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşük bulundu. ($p < 0.01$) (Tablo 20). Bu sonuca göre çalışma şeklinin hemşirelerin motivasyon düzeyini etkilediği söylenebilir. Gündüz çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyi düşüktür varsayımımıza uymaktadır. Akhan'ın 2004'de yaptığı çalışma ile paralel doğrultuda değildir (58).

Mesleğe giriş nedenine göre kendi isteği ile mesleği seçen hemşirelerin içgüdüsel, araçsal ve dış benlik kavramı alt grubu puanları; ailesinin isteği ile bu mesleği seçen hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşük bulundu ($p < 0.01$) (Tablo 21). Fadiloğlu ve ark (29) diyaliz ünitesinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin incelenmesi konulu çalışmasında hemşirelik mesleğini seçme ile motivasyon düzeyleri arasında yapılan incelemede, bu iki değişken arasında bir ilişki saptanamamıştır. Bizim sonuçlarımızın Fadiloğlu ve ark ile uygunluk göstermemesinin nedeni örneklem grubuna alınan hemşirelerin çalışma ortamlarının farklı olması gösterilebilir.

7.4. Stres ve Motivasyon Arasındaki Korelasyon

Stres toplam puanı ile; motivasyon 1 (İç Güdüsel Süreç Alt Grubu: Bireylerin doğuştan gelen; akıl ve düşünceden bağımsız olarak, her türlü bilinçsiz hareket ve davranışla doyum sağlamak istemesi), motivasyon 3 (Dış Benlik Kavramı Alt Grubu: Bireylerin başkaları tarafından takdir ve sayęı görmek istemesi) ve motivasyon 5 (Hedef İçselleştirme Alt Grubu: Bireylerin yapacakları işte kendi inanç, değer ve hedeflerine göre hareket etmek istemesi) puanları arasında pozitif (stres arttıkaa motivasyon puanı da artıyor) ilişki bulundu. Bu sonuçlar bizim stres düzeyi azaldıkça motivasyon düzeyi artar varsayımımızla uygunluk göstermemiştir. Motivasyon 4 (İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu: Bireylerin başkalarının takdirine ihtiyaç duymadan, kendi yaptıklarıyla tatmin olacağını bilerek yaptıkları davranışlar) ile stres toplam puanı arasında ise negatif (stres arttıkaa motivasyon düşüyor) ilişki bulundu.

Sosyal stres vericiler puanı ile motivasyon 5 (Hedef İçselleştirme Alt Grubu) puanı pozitif bir ilişki gösterirken; motivasyon 4 (İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu:) puanı yine negatif ilişki gösterdi. Motivasyon 2 (Araçsal Alt Grup: Bireylerin yapacakları işlerde kendilerine doyum sağlayan faktörlere ‘cret, kıdem, vs.’ önem vermesi) puanı ile anlamlı bir korelasyon bulunmadı. Bu sonuç; alınan ücret, stres ve motivasyon düzeyini etkiler varsayımımızla uygunluk göstermemiştir.

İşle ilgili stres vericiler puanı motivasyon 1 (İ Güdüsel Süreç Alt Grubu), ve motivasyon 5 (Hedef İçselleştirme Alt Grubu) puanları arasında pozitif (stres arttıkaa motivasyon puanı da artıyor) ilişki bulundu. Motivasyon 4 (İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu) ile işle ilgili stres vericiler puanı arasında ise negatif (stres arttıkaa motivasyon düşüyor) ilişki bulundu.

Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanı ile motivasyon 1 (İ Güdüsel Süreç Alt Grubu) ve motivasyon 5 (Hedef İçselleştirme Alt Grubu) puanları arasında pozitif ilişki bulundu. Motivasyon 4 (İçsel Benlik Kavramı Alt Grubu) ile işle stres puanı arasında ise negatif ilişki bulundu.

Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler ile motivasyon 3 (Dış Benlik Kavramı Alt Grubu) puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulundu. Bu sonuç da varsayımımızla uygunluk göstermemiştir.

8.SONUÇ VE ÖNERİLER

Servis hemşirelerinin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amacı ile, İstanbul ilinde bulunan özel bir hastanede çalışan 105 hemşireyle yapılan çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edildi:

- **Hemşirelerin demografik özelliklerine göre bulunan sonuçları**

Hemşirelerin büyük çoğunluğunun %47,6'sı 23–27 yaş grubunda, %59'u bekâr ve %61,9'nun lisans mezunu olduğu belirlendi (Tablo 6).

Hemşirelerin %61'i 1–3 yıl arası serviste çalışmakta, %40'ı çalıştığı serviste kısmen memnun, %64,8'i vardiya usulü çalışmakta, %45,7'sine çalışma saatleri sorun olmuyor, %51,4'nün mesleğe girişi kendi isteği ile, %39'nun aldıkları ücret geçimlerine kısmen yeterli olduğu bulundu (Tablo 7).

- **Hemşirelerin stres kaynağı ölçeğine göre bulunan sonuçları**

Hemşirelerin yaş gruplarına göre, fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur. ($p<0.01$). 33–37 yaş grubu hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları; 18–22 yaş grubu hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı yüksek bulundu ($p<0.01$) (Tablo 8).

Hemşirelerin medeni durumlarına göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Evli olanların toplam stres kaynağı puanları; bekâr ($p<0.05$) ve dul ($p<0.05$) hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür (Tablo 9).

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin toplam stres kaynağı puanları; lisans mezunu hemşirelerin

puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p<0.01$); lisansüstü mezunu hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşüktür ($p<0.05$). Diğer eğitim durumlarına göre hemşirelerin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 10).

Hemşirelerin çalışma süresine göre ve çalıştıkları servisten memnuniyetlerine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 11–12).

Çalışma şekline göre gündüz çalışan hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler puanları; vardiyalı çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşük bulunmuştur ($p<0.01$) (Tablo 13).

Çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 14).

Hemşirelerin mesleğe giriş nedenlerine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.01$). Mesleğe kendi isteği ile başlayan hemşirelerin toplam stres kaynağı puanları; ailesinin isteği ile başlayan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşüktür ($p<0.01$) (Tablo 15).

Alınan ücretin yeterliliğine göre sosyal, işle ilgili, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan ve fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 16).

- **Hemşirelerin motivasyon kaynakları envanterine göre bulunan sonuçları**

Çalışılan servisten memnuniyete göre içgüdüsel, araçsal, dış benlik, içsel benlik ve hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p>0.05$) (Tablo 19).

Çalışma şekline göre gündüz çalışan hemşirelerin içgüdüsel, araçsal ve hedef içselleştirme alt grubu puanları; vardiyalı çalışan hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşük bulunmuştur ($p<0.01$) (Tablo 20).

Mesleğe giriş nedenine göre kendi isteği ile mesleği seçen hemşirelerin içgüdüsel, araçsal ve dış benlik kavramı alt grubu puanları; ailesinin isteği ile bu mesleği seçen hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşük bulunmuştur ($p<0.01$) (Tablo 21).

Alınan ücretin yeterliliğine göre içgüdüsel, araçsal, içsel benlik ve hedef içselleştirme alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>0.05$), dış benlik kavramı alt grubu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Alınan ücretin kısmen yeterli olduğunu düşünen hemşirelerin dış benlik kavramı puanları; alınan ücretin yeterli olduğunu ve yeterli olmadığını düşünen hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0.05$). (Tablo.22)

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda şunlar önerilebilir:

1.33–37 yaş grubunda olan hemşirelerin fizik çevreden kaynaklanan stresörleri (ısı, ışık, gürültü, tehlikeli madde ve aletler gibi) tanınmalı ve onlara daha rahat çalışabileceği bir ortam sağlanmalı. Bu konuda bir araştırma yapılmalıdır.

2.Araştırma sadece lisans mezunu hemşirelere yapılmalıdır.

3.Hemşireler toplam stres kaynağı puanlarına göre 4. grup yani hastalık geliştirme ihtimali oldukça yüksek olan gruba girmektedir. Bunun içinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri verilmelidir.

4. Daha geniş örneklem grubunda yapılmalıdır.

5.Hemşirelere mesleklerinde ilerleme olanakları sağlanmalıdır.

6.Hemşirelerin çalışma şekillerinin (gündüz, vardiya, nöbet) eşit şekilde ayarlanması gerekir.

9.EKLER

EK: I

ANKET FORMU

Sevgili Arkadaşlar,

Bu çalışma, “Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi” amacıyla planlanmıştır. Vereceğiniz yanıtların içten olması çalışma sonucunun güvenilir olmasını sağlayacaktır. İlgileriniz ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

1 – Yaşınız?

- 1- 18-22 2- 23-27 3- 28-32 4- 33-37 38 ve üstü

2 – Medeni durumunuz?

- 1- Evli 2- Bekar 3- Dul

3 – Eğitim durumunuz?

- 1- Sağlık Meslek Lisesi
2- Önlisans
3- Lisans
4- Lisansüstü

4 – Çalışma süreniz?

- 1- 1-3 yıl
2- 4-6 yıl
3- 7-9 yıl
4- 10-12 yıl
5- 12 yıl ve üstü

5 – Çalıştığınız servisten memnun musunuz?

- 1- Evet 2- Hayır 3- Kısmen

6 – Haftalık çalışma süreniz?

- 1- 40 saatten az 2- 40 saatten fazla 3- 40 saat

7 – Çalışma şekliniz?

- 1- Gündüz 2- Vardiyalı 3- Nöbet

8 – Çalışma saatleriniz size sorun oluyor mu?

- 1- Evet 2- Hayır 3- Kısmen

9 – Mesleğe giriş nedeniniz?

- 1- Kendi isteği ile
2- Ailesinin isteği ile
3- Raslantı
4- Diğer

EK: II

STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki durumlar, stres verici bulduğumuz günlük şartlardır. Herbirini okuyarak, sizin için bunlar hangi sıklıkla yaşanıyorsa, o sıklığın numarasını daire içine yazınız.

Aşağıdaki ifadelerin yanında parantez içerisinde bulunan semboller, stres vericilerin türünü belirlemektedir; F (Fizik çevre stres vericileri), S (Sosyal stres vericiler), İ (İş ortamından kaynaklanan stres vericiler) ve KY (Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler).

	Asla	Seyrek olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum (S) / (KY).	1	2	3	4	5
2. Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum (KY).	1	2	3	4	5
3. İstediklerimi yapıp yapmayacağım konusunda kuşku duyarım (KY).	1	2	3	4	5
4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda fikirleri yok (İ).	1	2	3	4	5
5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var (İ) / (S).	1	2	3	4	5
6. İşte zamanımı alan, birbirleri ile çatışanlardır (İ).	1	2	3	4	5
7. “Yönetim” işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller (İ).	1	2	3	4	5
8. “Yöneticilik” konusunda kendime güvenmiyorum (İ).	1	2	3	4	5
9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümün arasında çatışma var (İ).	1	2	3	4	5
10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğu zaman beni hatırlarlar (S).	1	2	3	4	5
11. Beni etkileyecek olan kararlar veya değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır (İ).	1	2	3	4	5

12.Yapacak çok işim ve çok az zamanım var (KY).	1	2	3	4	5
13.İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum (KY)	1	2	3	4	5
14.Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu hissediyorum (KY)	1	2	3	4	5
15.Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı alanlarda eğitim yapmışlar (İ).	1	2	3	4	5
16.İşimi yapabilmem için başka bölümlere de gitmem gerekir (İ).	1	2	3	4	5
17.İşyerimdeki insanlarla veya ailem ile olan çatışmaları çözümleyemem (İ) / (S).	1	2	3	4	5
18.Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem (İ).	1	2	3	4	5
19.Birlikte çalıştığım insanlardan kişisel destek alırım (S).	5	4	3	2	1
20.Bir plan üzerinde çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlülere yenmek için harcıyorum (İ).	1	2	3	4	5
21.Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle, ailemin baskısını hissediyorum (S).	1	2	3	4	5
22.Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım (KY).	1	2	3	4	5
23.Daha alt derecedeki kişilere (veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur (S).	1	2	3	4	5
24.Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim (S).	1	2	3	4	5
25.Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim (S).	1	2	3	4	5
26.Birbirleri ile çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır (İ).	1	2	3	4	5
27.Yaşlıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum (S).	1	2	3	4	5
28.Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum (S).	1	2	3	4	5
29.Yaşlıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım (S).	1	2	3	4	5

30. Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım (S).	1	2	3	4	5
31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım (S).	1	2	3	4	5
32. Karmaşık işler canımı sıkar (İ).	1	2	3	4	5
33. Kişisel ihtiyaçlarım, iş yerim ile çatışma halindedir (İ) / (KY.)	1	2	3	4	5
34. Gürültülü çevre beni rahatsız ediyor (F).	1	2	3	4	5
35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum (KY).	1	2	3	4	5
36. Eşimin benden bir çok istekleri var (S).	1	2	3	4	5
37. Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli (S).	1	2	3	4	5
38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekerim (S).	1	2	3	4	5
39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekerim (S).	1	2	3	4	5
40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor (F).	1	2	3	4	5
41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor (F).	1	2	3	4	5
42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum (F).	1	2	3	4	5
43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikayetçiyim (İ) / (F).	1	2	3	4	5

EK: III

- ❖ Her soru 1’den 7’ye kadar derecelendirilmiştir. “1” kesinlikle katılmıyorum ile “7” kesinlikle katılıyorum arasında gösterilmekte olan rakamlar “2,3,4,5,6” katılım derecesini ifade etmektedir. Her soru için size uygun gelen puanı işaretleyiniz.

1. İşimde yalnızca hoşuma giden şeyleri yapmaktan hoşlanırım.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

2. İşimi yaparken, daha çok hoşlandığım başka bir işi yapabilmek için sık sık elimdeki işimi ertelerim.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

3. İş seçerken genellikle bana en hoş görünen işi görünen işi seçerim.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

4. İşte zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi, birlikte olmaktan en çok hoşlandığım kişidir.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

5. İki kişi arasında seçim yaparken, en önemli etken hangisinden daha çok hoşlandığımdır.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

6. Çalıştığım yerde yaptığım işten hoşlanmazsam, işten ayrılırım.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

7. İş esnasında ne kadar gayret sarfedeceğimi, işin gereksinimleri (iş yapılması gerekenler) belirler.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

8. Bir günlük ücret veriliyorsa, bir günlük iş yaparım.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

9. Göstereceğim gayretin bana daha yüksek ücret olarak döneceğimi bilsem, daha fazla çalışabilirim.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

10. İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

11. İşte en sevdiğim gün, ücret ödendiği gündür.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

12. İnsanlar daha iyi iş fırsatları yakalamak için, gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmalıdır.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

13. Benim için, davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

14. Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanarak alırım.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

15. Eğer bir projeye çevremdekiler değer veriyorsa, o projede daha fazla çalışırım.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

16. İş seçerken başarılarımla tanınmamı sağlayacak olan işi seçerim.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

17. İş çevresinde çok arkadaşı olanlar, hayatlarını dolu dolu yaşarlar.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

18. Çabama kurumdaki en yetkili kişiler tarafından değer verildiğini bilirim, var gücümle çalışırım.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

19. Aldığım kararlar, kendim için koyduğum yüksek hedefleri yansıtır.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

20. Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir kurumda çalışmak benim için önemlidir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

21. Kişisel davranış standartlarımla (kişiliğimle) tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

22. Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

23. Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

24. Benim beceri ve değerlerimin kurumun başarısını etkilediğini bilmek isterim.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

25. Bir kurumun üstlendiği / benimsediği görevi (misyonu) onaylamıyorsam o kurumda çalışmam.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

26. Kurumun hedeflerine ulaşması için çok çalışmam gerekiyorsa önce bu çalışmanın nedenine / gereğine inanmam gerekir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

27. Bu nedene inanmıyorsam çok çalışmam.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

28. Çalışacağım kurumu seçerken, inanç ve değerlerimi savunanı ararım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

29. Çok çalışmam için bir organizasyonun misyonunun benim değerlerimle uyumlu olması gerekir.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

30. Eğer bir kurum onayladığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa, böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Katılıyorum
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU

Sayı :B.30.2.HAL.0.82.00.00./100-~~737~~
Konu :

12/10/2006

FLORANCE NİHTİNGALE HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gülşah AKBAŞ Prof.Dr.Necmiye SABUNCU danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak "*Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi*" konulu araştırmasını hastanenizde yapabilmesi için gereğini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Necmiye SABUNCU
Tez Danışmanı

Yrd.Doç. Dr. Kürşat ÖZDİLLİ
Hemşirelik Yüksekokulu Müdür Vek.

EK V



SıŖLI
FLORENCE NIGHTINGALE

13.10.2006

HALİC ÜNİVERSİTESİ
HEMŖİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ'ne,

B.30.2.HAL.0.82.00.00/100-737 sayılı GülŖah AKBAŖ'ın "Servis HemŖirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu tez çalıŖmasının , sonuçların tarafımıza bildirilmesi ricaŖıyla hastanemizde uygulanması uygundur.

Tıbbı Dırektör Yrd.
Dr. Fatma SAR

BaŖhemŖire
Nurhan ÇETİN

10.KAYNAKLAR

- 1-Agombar F.: Stres Sizi Nasıl Etkileyebilir? Sonsuz Enerji. Çeviren: Zuhale Yeke. s:5–23,2003.
- 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.:Stres.Türk Psikoloji Bülteni,34:35,s:40-173,2004.
- 4-Aksayan S.:Hemşirelerin İş Doyumunun Ölçülmesi İçin Geliştirilen Bir Araç: ‘Hemşirelik İş Doyumu Ölçeği’. III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı. s:807–811, 24–26 Haziran 1992,Sivas
- 5-Aksayan S.: Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 1990.
- 6-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 Yüksekokulu Dergisi,5:2, s:37-45,2001.
- 7-Aytaç S.:İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları.Uludağ Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- 8-Bakan İ.:Çalışanları Motive Etmeyi Bilin.Yöneticiler İçin Başarı Stratejileri, s:236-241, Haziran, 2004, İstanbul
- 9-Baltaş Z.,: Stres ve Başa Çıkma Yolları. Remzi Kitabevi, 22. Basım, İstanbul, 2000.
- 10-Baltaş Z.:Verimli İş Hayatının Sırrı:Stres ,Remzi Kitabevi, 3. Basım,s:6-7 İstanbul.

11-Barlas G.:İstanbul İli Hemodiyaliz Birimlerinde Çalışan Hemşirelerde Görülen Depresyon Belirtileri ve Başa Çıkma Yöntemleri. M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998 (Danışman: Yard. Doç. Dr. Ö. Işıl).

12-Başer M., Taşçı S., Bayat M.: Hemşirelerin Motivasyonlarını Değerlendirilmesi. Hemşirelik-Ebelik Eğitim ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu, s:152–163, 3–5 Haziran, 1998, Kayseri

13-Batmaz M., Pektekin Ç., Dinçsever A.: Cerrahi ve Dahiliye Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadıkları Stresin Kaynağının Stres Yaratan Yakın Zaman Hayat Olaylarının ve Sürekli Kaygı Durumlarının Araştırılması. Uluslar arası Cerrahi Kongresi Bildirileri, s:275–283, 30Mayıs-1Haziran 1990, İstanbul.

14-Boyras Ş., Ökdemir P., Öztürk Y., Yazar M., Vatansever E., Kılıçkaya E., Koşar N., Kişioğlu Ş.: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Acil Cerrahi Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi. Modern Hastane Yönetimi,8:1,s:63-73, 2004.

15-Buzlu S.: Gençlerde Madde Kullanımı, İntihar,Stres ve Başa Çıkma Yolları.Hemşirelik Bülteni, 8:3,s:1-11,1999.

16-‘Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları’, İşveren Dergisi, Haziran,2001

17-Cimete G.: Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi.Türk Hemşireler Dergisi,46:4, Temmuz-Ağustos 1996.

18-Coşgun N.:Çalışma Hayatında Stres ve İyimserliğin İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,2006, (Danışman: Doç.Dr. Gönen Dünder)

19-Cüceloğlu D.:Stres ve Başa ıkma Yolları.İnsan Ve Davranışı.Remzi Kitabevi,1992,s:320-325.

20-Dinçsever A.:Hemşirelerin İş Stresi İle Başa ıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 1997 (Danışman: Prof. Dr. .Pektekin).

21-Dinçsever A.: Tedavi Hizmetlerinde alışan Hemşirelerin İşlevlerini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar ve Yaşadıkları Stresin Araştırılması. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1988, (Danışman: Prof. Dr. .Pektekin).

22-Durgun B.:Motivasyon Teorilerindeki Gelişmeler ve Bir Uygulama Araştırması. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,1992, (Danışman: Prof. Dr. Erol Eren).

23-Erdoğan H.:Hemşirelikte İş Doyumu İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişki. V. Ulusal Hemşirelik Kongresi, s:216-221

24-Erdoğan H.: Personel Devri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,1992, (Danışman: Prof. Dr. Zeki Adal).

25-Erdoğan İ.: İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.İ.Ü.İşletme Fakültesi,s:296-329,1996.

26-Ekizler H.:Hemşirelik Öğrencilerinde Stres.Hemşirelik Bülteni,3:14, s:77-79,1989.

27-Erşan S., Sezgin A.: Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler.İ.Ü.Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 4:4,1998

28-Eyüpoğlu B.: Bir Sağlık İşletmesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi.Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara, 1999.

29-Fadıloğlu Ç., Kuzeyli-Yıldırım Y., Sevim B.: Diyaliz Ünitesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin İrdelenmesi.Hastane Yönetimi Dergisi,7:3, s:32-36, Haziran,2004.

30-Gary Ginter'ın 'Stress Management' adlı broşüründen yararlanılarak Uzm. Psk. Yeşim Taş ve Uzm. Psk. Sevda Sakarya tarafından hazırlanmıştır.

31-Genç N..Örgütsel Stres ve Örgütsel Stresin Yönetimi,Yönetim ve Organizasyon,2. Baskı, Seçkin Yayıncılık,Ankara,2005, s:262-270.

32-Görgülü S.: Hemşirelik ve İş Ortamı Stresörleri.Türk Hemşireler Dergisi,39:1,s:23,1990.

33-Görgülü R.S.:Hemşirelerin Anksiyete Düzeylerinin Saptanması ve Hemşireleri İş Ortamında Etkileyen Stresörlerin Tanımlanması. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi,1988.

34-Gözüm S.:Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörlerin ve İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Türk Hemşireler Dergisi, 47:2-3, s:37-44,Haziran,1997

35-Gülhan T.: Motivasyonda Manevi Faktörler. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,1994 , (Danışman: Doç.Dr. Erdal Tekarslan).

36-Gürbüz Y.: Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları Düzeyleri İle Karşılaştırılması.

M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1998,(Danışman: Doç. Dr. Melda Karavuş).

37-Güven K.: İstanbul Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Maslow Hiyerarşisi'ne Göre İhtiyaç Sıralamalarının Tespiti İle Hemşirelerin Kendilerini Ve Hasta Yakınlarının Onları Tanımlamaları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması.İ.Ü.F.N.H.Y.O., III. Hemşirelik Eğitimi Simpozyumu, 8-10 Eylül,1997.

38-Haliç Üniversitesi Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği Ders Notları,2006.

39-Hayran O., Sur H.: Güdüleme. Hastane Yöneticiliği, Nobel Tıp Kitabevleri,s:271-283,1997.

40-Kaçmaz N.: Hemşirelerde İş Stresi ve Tükenmişlik. İ.Ü.F.N.H.Y.O. Dergisi, 13:54, s:65-75,2005.

41-Kaplanoğlu E.A.:Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyi ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

42-Keser A.:Çalışma Yaşamında Motivasyon. Alfa Aktüel Yayınları, 1. Baskı,s:1-45,2006.

43-Koçel T.: Yöneticilik ve Motivasyon.İşletme Yöneticiliği, İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eylül,2003, İstanbul.

44-Koptagel G.:Ağır Stres Tepkileri ve Uyum Bozuklukları. Psikonevroz-Psikosomatik-Psikoterapi, İstanbul,2000, s:44-47/76-77

45-Köknel Ö.: Zorlanan İnsan: Kaygı Çağında Stres. Altın Kitaplar, 4. Baskı,s:37-42 İstanbul, 1998

46-Kum Nebahat.:Stres.Psikiyatri Hemşirelik El Kitabı,Vehbi Koç Vakfı Yayınları,II.Baskı,2000, s:25-33.

47-Losyk B.:Sakin ol, Sınırlarına Hakim ol.Stresle Başa Çıkma Yolları. Çeviren: Gülay Engin, s:17–31,İstanbul,2006

48-Örücü Ç. M.:Stres ve Stresle Başa Çıkabilme, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi

49-Öztürk H., Oktay S., Hemşirelerin Motivasyon ve Performans Düzeyleri. Hastane Yönetimi Dergisi,8:2, s:19–30,2004.

50-Öztürk H.: Hemşirelerin Motivasyon ve Performans Düzeyleri. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2002, (Danışman: Prof. Dr. Sevgi Oktay).

51-Öztürk Z., Dündar H.: Örgütsel Motivasyon Ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4:2,2003.

52-Pektekin Ç., Aştı N., Batmaz M.,Bilgin H., Aysan Y., Kutlu Y., Buzlu S.: Hemşire Eğitici ve Öğrencilerde Stres ve Sigara İlişkisi.Hemşirelik Haftası Kutlama Etkinlikleri, s:1-2, 16-18 Mayıs 1995, KKTC.

53-Sağlam Z.:Acil Servis Hemşirelerinin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi. M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005, (Danışman: Prof. Dr. N.Sabuncu).

54-Söylemez D.:Sağlık Personelinin İş Doyumu İle İlgili Bir Metaanalizi Çalışması. M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Dilşad Cebeci).

55-Şahin N. H.: Stresle Başa Çıkma. Türk Psikologlar Derneği Yayınları,2. Baskı, s:1–30,Ankara,1994.

56-Tekin E. D.: Özel Bir Hastanede Hemşirelik Personeli Devir Hızının Hemşirelerin İş Doyumu ve Hasta Doyumuyla İlişkisinin Araştırılması. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ülkü Baykal).

57-Terakye G.:Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Klinik Uygulamaları Sırasında Karşılaştıkları Stres Yaratacı Durumlara Tepkileri ve Bu Konudaki Yardım Beklentilerinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu I. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri, s:96–100,13-14 Eylül İzmir, 1985.

58-Utaş-Akhan L.:Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri. M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004, (Danışman: Yard. Doç. Dr. Özlem Işıl).

59-Yapar T.: Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,2005, (Danışman: Prof. Dr. Berrak Kurtuluş).

60-Ziyalar A.:Stres.Psikiyatrik Semiyoloji ve Medikal Psikoloji, s:377-386

11.ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında İstanbul'da doğan Gülşah AKBAŞ, ilk, orta ve lise öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 2005 yılında Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'ndan mezun oldu. Aynı yıl Florence Nightingale Hastanesi'nde servis hemşiresi olarak çalışmaya başladı ve halen devam etmektedir. 2005 yılı Eylül ayında da Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans başladı.