



Hemşirelerde A Tipi Kişilik ve İş Stresi İlişkisinin İncelenmesi*

Abdullah SOYSAL¹, Mahmut AKBURAK²



Araştırma Makalesi

Makale Geçmişi

Başvuru Tarihi:03.05.2022

Kabul Tarihi:16.05.2023

Research Article

Article History

Date of Application:03.05.2022

Acceptance Date:16.05.2023

Özet

Bu çalışmanın amacı A tipi Kişilik Özelliklerinin İş stresi ile ilişkisini araştırmaktır. Araştırma, nicel bir araştırmadır ve veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anketler, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan (N=216) hemşireler üzerinde birebir görüşmelerle uygulanmıştır. Çalışmada İş stresi Ölçeği ve A Tipi Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. A tipi kişilik ölçeği için Cronbach (α)=0,837, iş stresi ölçeği için Cronbach (α)=0,776 olarak bulunmuş ve ölçümlerin güvenilir ve iç tutarlığa sahip olduğu belirlenmiştir (Cronbach (α)>0,7). Normal dağıldığı tespit edilen araştırma verilerinin analizinde frekans analizleri, Pearson korelasyon analizi, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma sonunda A tipi kişilik ve iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Tek yönlü varyans analizi sonucunda iki kurumda çalışmış hemşirelerin iş stresi puanlarının bir kurumda çalışanlar göre, yoğun bakımda çalışanların iş stresi puanlarının serviste çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Stres, İş Stresi, A Tipi Kişilik, Hemşire

Investigation of the Correlation Between Type A Personality and Job Stress in Nurses

Abstract

The aim of this study is to investigate the correlation between Type A personality traits and job stress. The research is a quantitative research and the data were collected through questionnaires. The questionnaires were applied to the nurses (N=216) working at Kahramanmaraş Sütçü İmam University Health Practice and Research Hospital, through face to face interviews. Work Stress Scale and Type A Personality Scale were used in the study. Cronbach (α)=0.837 for the Type A Personality Scale and Cronbach (α)=0.776 for the job stress scale were found to be reliable and have internal consistency (Cronbach (α)>0.7). Frequency analysis, Pearson correlation analysis, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) were used in the analysis of the research data, which were found to be normally distributed. At the end of the research, a statistically significant, same-sided and moderate relationship was found between Type A personality and job stress. In other words, it has been found that nurses with type A personality traits are individuals who experience job stress more. As a result of one-way analysis of variance (ANOVA), it was found that the job stress scores of the nurses who worked in two institutions differed statistically significantly compared to those who worked in one institution and the job stress scores of those working in the intensive care unit compared to those working in the service.

Keywords: Stress, JobStress, Type-A Personality, Nurse

¹Prof. Dr., Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Kahramanmaraş
asoysal2005@hotmail.com ORCID: 0000-0001-6411-4988

²Yüksek Lisans Öğrencisi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi A.B.D,
Kahramanmaraş m.akburak@gmail.com ORCID: 0000-0002-6116-387X

*Bu çalışma, 10 Aralık 2021 Tarihli Kocaeli IMASCON-Uluslararası Marmara Sosyal Bilimler Kongresi Güz
Sezonunda Sunulmuş ve Özeti Yayınlanmış Çalışmanın Genişletilmiş Halidir.

1.Giriş

Son yıllarda özellikle metropol şehirlerdeki telaşlı yaşam, teknolojik ve endüstriyel gelişimlerin ortaya çıkardığı aşırı rekabet içeren çalışma koşulları, bireylerin bu şartları takip etmek ve bu koşulların hızına yetişmek zorunda kalması nedeniyle ortaya çıkan ve 21. yüzyılın önemli bir sorunu haline gelen stres kavramını fazlaca konuşulur hale getirmiştir (Aytaç, 2009:1). Bu değişken ve karmaşık yaşam koşulları, bireylerin gerek fiziksel gerek ruhsal sınırlarını zorlamakta, çalışanları uyum geliştirme çabalarına yönlendirmektedir (Aydın, 2004:49). Diğer yandan çalışanlar, iş yaşamlarında başarı elde etmek, yaptıkları işten tatmin, mutlu çalışmak gibi benliği doyurucu manevi getirileri de hedeflemektedir (Soysal, 2008:5). Bireylerin maruz kaldıkları sözkonusu stresi yönetme biçimleri, manevi kazanım hedeflerine ulaşabilmelerindeki izledikleri yol, sahip oldukları kişilik özelliklerine göre değişmektedir. Bu nedenle iş yaşamındaki stresi incelerken bireylerin algılarını, geçmiş yaşantılarını, olayları anlamlandırma biçimlerini dikkate almak oldukça önemlidir (Durna, 2005:275-276).

Bu çalışmada daha çok iş stresi üzerinde durulmuştur. Ancak iş stresini anlamak için öncelikle stres tanımlarını ve üzerine yapılan çalışmaları iyi kavramak gerekir. Farklı disiplinler açısından çeşitli tanımları yapılmış olan ve zorlanma, gerilme, baskı anlamlarına gelebilen stres (Aydın, 2004:50), kelime anlamı olarak TDK sözlüğünde "ruhsal gerilim" olarak geçmektedir (TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 23.04.2022). Biyolog Cannon (1914), stresin fiziksel değişimlerle ilgisi üzerine çalışmalar yapmış ve stresi, bireylerin iradeleri dışında çevresel etkenlerin etkisiyle bozulan fizyolojik iç dengenin tekrar kazanılması için gerekli uyarıcı olarak tanımlamış ve homeostazis ile ilişkilendirmiştir (Çökük, 2018:61). Selye (1936) ise stresi "vücut üzerinde herhangi bir talebin zihinsel ve bedensel etkili spesifik olmayan sonucudur." şeklinde tanımlamıştır. Selye bununla birlikte "stres" ve "stresör" kavramlarını ortaya koymuş ve tepki oluşturan uyarıcıları "stresör", bu stresörlere verilen tepkiyi de "stres" olarak adlandırmıştır (Güçlü, 2001:92). Yine Selye (1970) stresi östres ve distres olarak ikiye ayırmıştır. Kısaca östres, pozitif stres (Evlenme, unvan değişikliği, ödül vs.), distres ise negatif stres (yangın, ölüm vs.) olarak tanımlanabilir (Bienertova-Vasku, Lenart ve Scheringer, 2020:2). Magnuson'a (1990) göre stres, kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa verdiği tepkidir (Soysal, 2009:18). Cüceloğlu (1994) ise stresi, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir" şeklinde tanımlamıştır (Güçlü, 2001:92).

Birçok bilim dalı gibi yönetim bilimlerinde de stres kavramının önemli bir yeri vardır. Eğer bir işyerinde dış kaynaklı talep ve koşullar, çalışanların ihtiyaç, beklenti ve ideallerini karşılamıyorsa ya da içinde buldukları durumu rahatça yönetmelerini sağlayan fiziksel kapasiteleri, yetenekleri ve bilgi düzeylerini aşıyorsa iş stresi ortaya çıkar. (Noblet ve LaMontagne, 2006:346). Başka bir açıdan iş stresi "organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olan dış şartlara uyum tepkisidir" şeklinde tanımlanmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015:393). Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi iş stresi çalışma alanı şartları ve benliğin çatıştığı noktalarda görülmektedir. Çalışanlarda görülen iş stresinin temel kaynakları ise; aşırı iş yükü ya da az iş, işteki pozisyonu kaybetme korkusu, zaman darlığı, fiziksel olarak bedeni zorlayan işler (ağır yükler, gürültü, fazla ışık, toz vs.), kişinin görev tanımındaki belirsizlikler, belirsiz politik hava, örgüt ve çalışan arasındaki çatışmalar, çalışanın kişilik yapısı şeklinde sıralanabilir (Durna, 2004:193).

İş yerinde stres ile ilgili her ne kadar farklı teorik yaklaşımlar olsa da ana fikir, iş stresi

kaynağının çalışanın kişilik yapısını temel aldığına ortaya çıkarmaktadır (Hisli Şahin, Basım, ve Akkoyun, 2011:45). Alan yazında B tipi kişilik yapısı ve A tipi kişilik yapıları karşılaştırıldığında A tipi kişilik yapısına sahip kişilerin sabırsız, hırslı, aceleci, zamana karşı yarış içinde olan rekabetçi ve kaybetmeyi kabullenemeyen kişilikler olduğu görülmektedir (Eren, 2012:305). Başarı temelli olmaları nedeniyle sıradan durumları stresör olarak algılayabilen A tipi kişiliklerin bu nedenle de strese eğilimli oldukları düşünülmektedir (Yavuzer, Gündoğdu ve Koyuncu, 2015:242). Stres düzeyindeki anormal artış birçok fizyolojik, ruhsal ve sosyal sorunlara hatta hastalıklara neden olmaktadır. Friedman ve Booth-Kewley yaptığı çalışmalarla A tipi kişiliğe sahip bireylerin kalp krizi riskini daha fazla yaşadıklarını ortaya koymuşlardır (Friedman ve Booth-Kewley, 1987:783).

Radyologlar, hemşireler ve doktorlar üzerinde yapılan bir araştırmada, doktorlar ve hemşireler iş stresini en çok yaşayan meslekler olmuştur. Bu çalışmaya göre iş stresi etkenleri arasında ortam şartları (maaşların eksik ödenmesi, sürekli çalan telefonlar vs.), sempati gösterme (uzun süre acı çeken hastalarla çalışılması), sürekli gece mesai gibi faktörler yer almaktadır (Sehlen vd., 2009). Sağlık hizmeti sunan çalışanlar içinde hemşirelerin çalışma şartları, özellikle hastalar ile olan iletişim yoğunluğu, insan odaklı bir meslek olması gibi durumlar göz önüne alındığında yapılan birçok çalışma hemşireler tarafından iş kaynaklı stresin daha fazla yaşandığını göstermektedir (Özyıldız ve Büyükkaya, 2022:134; Öz, Batmaz, & Yazıcı, 2022:138). Hemşirelerin sahada yaşadığı, baskı ve stres altında çalışmak, çalışma saatlerinin düzensizliği ve değişkenliği, diğer disiplinlerle yaşanan çatışmalar, işyerinde yapılan çifte standartlar, aşırı iş yükü, palyatif hasta ile çalışma, hasta ve yakınları ile iletişim sorunları, tedavilerde belirsizlik iş stresinin en önemli nedenleri olarak ortaya çıkmaktadır (Altıntoprak vd., 2008:10).

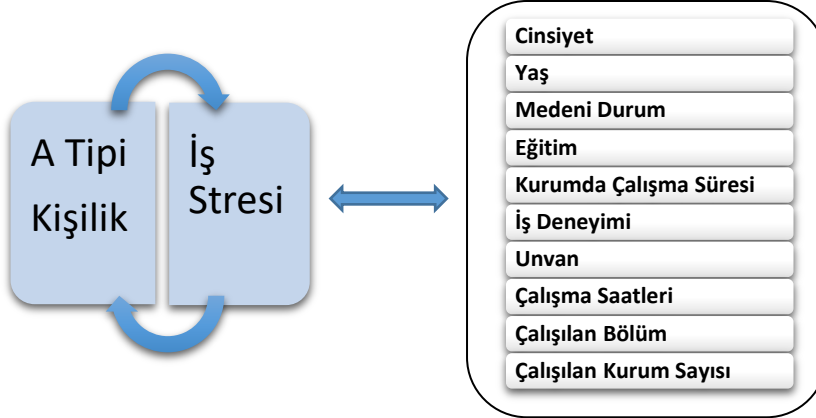
A tipi kişiliklerin strese eğilimli oldukları bilinmektedir. Bu kişilik yapısına sahip hemşirenin ise daha yoğun iş kaynaklı stres yaşadığı ifade edilebilir (Tamer, 2021:245; Oğlak, 2019:36). Bu çalışma ile hemşirelerde iş stresi ve A tipi kişilik arasındaki ilişkinin ölçümü ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Böylece elde edilen sonuçların sağlık hizmeti sunumunda önemli rol oynayan hemşirelerin iş kaynaklı stresinin kontrolünü kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

2.Yöntem

2.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışma tanımlayıcı ve korelasyonel bir çalışmadır. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için evreni bilinen örneklem hesaplama formülü uygulanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 87). Buna göre en az örneklem sayısı 212 olarak bulunmuştur. Homojen bir örneklem elde edebilmek amacıyla tüm servisleri kapsayacak şekilde 400 anket dağıtılmış ancak 230 anket toplanabilmiştir. 14 anket, eksik işaretlenme, rastgele doldurulma ve çoklu cevaplar nedenleriyle değerlendirilmeye alınmamış, 216 anketin istatistiksel olarak analizi yapılmıştır.

Şekil 1'de çalışma için geliştirilen araştırma modeli verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma için öngörülen hipotezler ise aşağıda verilmiştir.

H1: A tipi kişilik ve İş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Cinsiyet değişkeni ve iş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3: Yaş değişkeni ve İş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H4: Medeni durum değişkeni ve iş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H5: Eğitim durumu değişkeni ve iş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H6: Kurumda çalışma süresi değişkeni ve İş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H7: İş deneyimi değişkeni ve İş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H8: Unvan değişkeni ve İş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H9: Çalışma saatleri değişkeni ve İş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H10: Çalışılan bölüm değişkeni ve İş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H11: Çalışılan kurum sayısı değişkeni ve İş stresi puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir form hazırlanmıştır. İlk bölümde katılımcıların demografik değişkenleri incelenmiş, ikinci ve üçüncü bölümde ise 5li Likert tipinde A tipi kişilik ve İş Stresi ölçeği kullanılmıştır. Düzeyleri ölçmek için katılımcıların soruları (1) Hiçbir zaman (2) Nadiren (3) Bazen (4) Sık sık (5) Her zaman şeklinde cevaplamaları istenmiştir.

A Tipi Kişilik Ölçeği: A tipi kişilik ölçeği Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilmiştir. 5'li Likert tipinde olup toplam 25 soru içermektedir ve 1-5 arası puanlanmaktadır. Puan aralığı 1-125 olup ölçekten alınan puandaki artış A-tipi kişilik özelliklerinin ne kadar çok olduğunu gösterir. Yine Batıgün ve Şahin (2006) tarafından yapılan iki örneklemli bir çalışmayla ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve birinci örneklem için Cronbach Alfa (α) 0,86 ($N=426$), ikinci örneklem için Cronbach Alfa (α) 0,90 ($N=94$)

bulunmuştur (Durak Batıgün ve Hisli Şahin, 2006: 40). Ölçek ters kodlanacak soru içermemekte ve dört boyuttan oluşmaktadır.

Bunlar;

1-İşe Verilen Önem 12 İfade (2,5,6,7,8,10,16,20,21,23,24,25)

2-Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma 4 İfade (9,11,12,13)

3-Hıza Verilen Önem 6 İfade (1,13,14,17,18,19)

4-Zamanlamaya Verilen Önem 3 İfade (4,15,22)

İş Stresi Ölçeği: İş Stresi Ölçeği, Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesinde elde edilen toplam puan 14'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir. (A=3,5-4,0; B=1,0-1,3; C=1,4-1,9; D=2,0-2,5; E=2,6-3,1; F=3,2-3,4). A, B, E ve F verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeylerini; C ve D ise uyarıcı etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyleri olarak değerlendirilmektedir Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirliği Baltaş (1998) tarafından yapılmış ölçeğin Cronbach Alpha (α) değeri 0,84 olarak bulunmuştur (Sarıçam, 2012:33).

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24 Veri Analiz Programı kullanılmış ve 216 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Demografik özellikler için tanımlayıcı analizler kullanılmıştır. İş stresi ölçeği için *Cronbach Alfa(α)* 0,776, A Tipi Kişilik Ölçeği için *Cronbach Alfa(α)* 0,837 olarak bulunmuştur. Normal dağılım için ise Kolmogrov-Smirnov testi yapılmış ve İş Stresi için $p=0,05$ A tipi kişilik ölçeği için $p=0,09$ olduğu görülmüş ve iki ölçeğinde normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla Korelasyon Analizi için Pearson Korelasyon Testi uygulanmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Cinsiyet | f | % |
|------------------------|------------|--------------|
| Kadın | 159 | 73,6 |
| Erkek | 57 | 26,4 |
| Toplam | 216 | 100 |
| Yaş | | |
| 18-24 | 104 | 48,1 |
| 25 ve üzeri | 112 | 51,9 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 104 | 48,1 |
| Bekar | 112 | 51,9 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| Eğitim | | |
| Lise-Ön lisans | 106 | 49,1 |
| Lisans-Lisansüstü | 110 | 50,9 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| Çalışılan Bölüm | | |
| Acil | 11 | 5,1 |
| Yoğun Bakım | 86 | 39,8 |

| | | |
|-------------------------------|------------|--------------|
| Servisler | 104 | 48,1 |
| Ameliyathane | 15 | 6,9 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| Kurumda Çalışma Süresi | | |
| 1-5 Yıl | 189 | 87,5 |
| 6 Yıl ve Üzeri | 27 | 12,5 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| İş Deneyimi | | |
| 1-5 Yıl | 155 | 71,8 |
| 6 Yıl ve Üzeri | 61 | 28,2 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| Çalışılan Kurum Sayısı | | |
| 1 | 57 | 26,4 |
| 2 | 98 | 45,4 |
| 3 ve Üzeri | 61 | 28,2 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| Unvan | | |
| Yönetici Hemşire | 12 | 5,6 |
| Hemşire | 204 | 94,4 |
| Toplam | 216 | 100,0 |
| Çalışma Saatleri | | |
| Sürekli Gündüz/Gece | 24 | 11,1 |
| Değişken Vardiya | 192 | 88,9 |
| Toplam | 216 | 100,0 |

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya 159 kadın (%73,6), 57 erkek (%26,4) toplamda 216 kişi katılmıştır. Örneklem, 18-24 aralığında 104 kişi (%48,1), 25 yaş ve üzeri 112 kişiden (%51,9) oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında 104 kişi evli (%48,1), 112 kişinin bekar (%51,9) olduğu görülmektedir. 106 kişi lise ya da ön lisans (%49,1) mezunu iken, 110 kişi Lisans ya da lisansüstü eğitime (%50,9) sahiptir. Araştırmaya katılan hemşirelerden 11 kişi (%5,1) acilde, 86 kişi (%39,8) yoğun bakımda, 104 kişi (%48,1) servislerde, 15 kişi (%6,9) ameliyathanede görev yapmaktadır. 189 hemşire 1-5 yıl arası (%87,5), 27 hemşire 6 yıl ve üzeri (%12,5) buldukları kurumda kesintisiz çalışmıştır. Çalışmada yer alan hemşirelerden, iş deneyimi 1-5 yıl arası olanlar 155 kişi (%71,8), 6 yıl ve üzeri olanlar 61 kişidir (%28,2). Toplamda sadece 1 kurumda çalışmış katılımcı sayısı 57 kişi (%26,4), 2 farklı kurumda çalışmış olan 98 kişi (%45,4), 3 ya da üzeri farklı kurumda çalışmış 61 kişi (%28,2) bulunmaktadır. Unvana göre katılımcı hemşirelerden 12 kişi yönetici hemşire pozisyonunda (%5,6), 204 kişi hemşire pozisyonunda (%94,4) yer alırken, bu katılımcıların 24’ü sürekli gece ya da sürekli gündüz çalışmakta (%11,1), 192’si değişken vardiyalarda (%88,9) çalışmaktadır.

Tablo 2. A Tipi Kişilik ve İş Stresi Puanları Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

| | İş Stresi Ölçeği | | A tipi Kişilik Ölçeği |
|------------------|------------------|-----|-----------------------|
| İş Stresi Ölçeği | r | 1 | ,459** |
| | p | | ,000 |
| | N | 216 | 216 |

**p<0.01 düzeyinde anlamlılık

Tablo 2’ye bakıldığında İş stresi ve A tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır (r=0,459, p<0,01). Yani bireylerin A Tipi Kişilik özellikleri gösterme ihtimali arttıkça İş Stresi puanları da artabilmektedir. H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. İş Stresi ile A Tipi Kişiliğin Alt Boyutları ve Alt Boyutların Kendi Aralarındaki İlişkisi

| | | İş Stresi | İşe Verilen Önem | Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma | Hıza Verilen Önem | Zaman Verilen Önem |
|---------------------------------|---|-----------|------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| İş Stresi | r | 1 | ,435** | ,411** | ,278** | ,260** |
| | p | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 |
| İşe Verilen Önem | r | ,435** | 1 | ,617** | ,508** | ,373** |
| | p | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 |
| Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma | r | ,411** | ,617** | 1 | ,450** | ,278** |
| | p | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | N | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 |
| Hıza Verilen Önem | r | ,278** | ,508** | ,450** | 1 | ,636** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 |
| | N | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 |
| Zaman Verilen Önem | r | ,260** | ,373** | ,278** | ,636** | 1 |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 |

** p<0,001 anlamlılık düzeyi

Tablo 3'te İş Stresinin A Tipi Kişiliğin alt boyutları ve aynı zamanda her alt boyutun bir diğeriyle ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda İş Stresi ile A tipi kişiliğin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur (p<0,001). Bu boyutlar arasında en yüksek ilişki, iş stresi ve işe verilen önem arasında olup orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur (p<0,001 r: 0,435). Buna göre A tipi kişilik gösteren hemşirenin işe verdiği önem arttıkça iş stresi puanının da arttığı söylenebilir. Ayrıca alt boyutlar kendi aralarında ilişkilendirildiğinde birbirleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuca göre ise hemşirelerin, işlerine verdikleri önem arttıkça sosyal etkinliklerden uzaklaştıkları (p<0,001 r: 0,617), işi daha hızlı yapmaya başladıkları (p<0,001 r: 0,508) ve zamana verdikleri önemin arttığı söylenebilir (p<0,001 r: 0,373).

Tablo 4. Hemşirelerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|---------|-----|-----------|--------|-----|-------|-------|
| Kadın | 159 | 2,6541 | ,55837 | | | |
| Erkek | 57 | 2,5351 | ,60128 | 214 | 1,353 | 0,178 |

Tablo 4 değerlendirildiğinde iş stresi puanının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (t(214)=1,353 p>0,05). Yani bu örnekleme yer alan kadın ve erkek hemşirelerin yaşadıkları iş stresi farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Hemşirelerin Yaş Değişkenine Göre İş stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|-------------|-----|-----------|--------|-----|-------|------|
| 18-24 | 104 | 2,5927 | ,56039 | | | |
| 25 ve üzeri | 112 | 2,6505 | ,58182 | 214 | -,113 | ,459 |

Tablo 5'e göre iş stresi puanları yaş değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır (t (214)= -,113, p>0,05). Bu sonuca göre çalışanların yaşları, iş stresi puanları açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6. Hemşirelerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|---------|-----|-----------|--------|-----|-------|------|
| Evli | 104 | 2,6181 | ,60640 | 214 | -,742 | ,910 |
| Bekar | 112 | 2,6269 | ,53878 | | | |

Tablo 6’da yer alan analiz sonucunda, medeni durum değişkeninin iş stresi puanı açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ortaya çıkmıştır ($t(214) = -,742, p > 0,05$). Yani katılımcı hemşirelerin evli ya da bekar olmaları iş stresi puanlarının değiştirmemektedir. H4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Hemşirelerin Eğitim Değişkenine Göre İş stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|-------------------|-----|-----------|--------|-----|--------|------|
| Lise-Ön Lisans | 106 | 2,5573 | ,59078 | 214 | -1,659 | ,099 |
| Lisans-Lisansüstü | 110 | 2,6857 | ,54658 | | | |

Tablo 7 değerlendirildiğinde eğitim değişkeninin iş stresi puanı açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($t(214) = -,742, p > 0,05$). Buna göre örneklemleri oluşturan hemşirelerin iş stresi puanları eğitim düzeyleri açısından farklılaşmamaktadır. H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Hemşirelerin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|----------------|-----|-----------|--------|-----|------|------|
| 1-5 Yıl | 189 | 2,6372 | ,55621 | 214 | ,988 | ,324 |
| 6 Yıl ve Üzeri | 27 | 2,5212 | ,66854 | | | |

Tablo 8 değerlendirildiğinde iş stresi puanlarının kurumda çalışma süreleri açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($t(214) = ,988, p > 0,05$). Yani hemşirelerin iş stresi puanları mevcut kurumda çalışma süreleri açısından bir farklılık göstermemektedir. H6 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Hemşirelerin İş Deneyimi Değişkenine Göre İş stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|----------------|-----|-----------|--------|-----|-------|------|
| 1-5 Yıl | 155 | 2,6175 | ,56827 | 214 | -,212 | ,832 |
| 6 Yıl ve Üzeri | 61 | 2,6358 | ,58244 | | | |

Tablo 9’a göre iş stresi puanları iş deneyimi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($t(214) = ,212, p > 0,05$). Yani katılımcıların iş deneyimleri, iş stresi düzeylerini etkilememektedir. H7 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10. Hemşirelerin Unvan Değişkenine Göre İş stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|------------------|-----|-----------|--------|-----|--------|------|
| Yönetici Hemşire | 12 | 2,4583 | ,48680 | 214 | -1,026 | ,306 |
| Hemşire | 204 | 2,6324 | ,57515 | | | |

Tablo 10’ da yer alan analizde iş stresi puanlarının unvan değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($t(214) = -1,026, p > 0,05$). Buna göre katılımcıların iş stresi

düzeyleri sahip oldukları unvan açısından farklılık taşımamaktadır. H8 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. Hemşirelerin Çalışma Saatleri Değişkenine Göre İş Stresi Puanı Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | sd | t | p |
|---------------------|-----|-----------|--------|-----|-------|------|
| Sürekli Gündüz/Gece | 24 | 2,5952 | ,65960 | | | |
| Değişken Vardiya | 192 | 2,6261 | ,56082 | 214 | -,249 | ,803 |

Tablo 11'e göre iş stresi puanları çalışma saatleri bakımından anlamlı farklılık taşımamıştır (t (214) = -,249, p>0,05). Bu sonuca göre örnekleme oluşturan hemşirelerin çalışma saatleri iş stresi düzeylerini anlamlı şekilde etkilememektedir. H9 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12. Hemşirelerin Çalışılan Bölüm Değişkenine Göre İş Stresi Puanı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | F | p | Post-hoc |
|----------------|------------|---------------|---------------|-------|------|----------|
| 1.Acil | 11 | 2,6039 | ,74118 | | | |
| 2.Yoğun bakım | 86 | 2,7342 | ,53471 | | | |
| 3.Servisler | 104 | 2,5014 | ,57299 | 3,491 | ,017 | 2>3 |
| 4.Ameliyathane | 15 | 2,8381 | ,47723 | | | |
| Toplam | 216 | 2,6227 | ,57101 | | | |

Tablo 12'de yer alan verilere bakıldığında iş stresi puanlarının çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir (F=3,491, p=,017<0,05). Farklılığın hangi gruplar yönünde olduğunu anlamak için varyans homojenliği (p>0,05) şartının sağlandığı belirlendikten sonra yapılan post-hoc testlerinden Bonferoni testi sonucunda yoğun bakımda çalışanların iş stresi düzeyleri servislerde çalışan hemşirelere göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve yoğun bakımda çalışanların serviste çalışanlara göre iş stresini daha çok yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre yoğun bakımda çalışan hemşirelerin serviste çalışanlara göre daha çok iş stresi yaşadığı ifade edilebilir. H10 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. Hemşirelerin Çalışılan Kurum Sayısı Değişkenine Göre İş Stresi Puanı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Gruplar | N | \bar{x} | Ss | F | p | Post-hoc |
|---------------|------------|---------------|---------------|-------|------|----------|
| 1.1 kurum | 57 | 2,4687 | ,52141 | | | |
| 2.2 kurum | 98 | 2,7004 | ,55732 | | | |
| 3.3 ve üzeri | 61 | 2,6417 | ,61618 | 3,074 | ,048 | 2>1 |
| Toplam | 216 | 2,6227 | ,57101 | | | |

Tablo 13'te sunulan tek yönlü varyans analizi sonucunda iş stresi puanlarının çalışılan kurum sayısı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir (F=3,074, p=,048<0,05). Farklılığın hangi gruplar lehine olduğunu anlamak için varyansların homojen dağıldığı (p>0,05) görüldükten sonra yapılan post-hoc testlerinden Bonferoni testine göre 2 kurumda çalışan hemşirelerin iş stresi düzeyleri 1 kurumda çalışan hemşirelerin iş stresi düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve 2 kurumda çalışanların 1 kurumda çalışanlara göre iş stresini daha çok yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre hemşirelerin çalıştıkları kurum sayısı arttıkça iş stresi düzeylerinin arttığı söylenebilir. H11 hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada hemşirelerin çalışma yaşamlarındaki iş stresi algıları ve A tipi kişilikle ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca iş stresi çeşitli demografik verilerle değerlendirilmiştir.

Erşan vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada iş stresi puanları cinsiyet açısından anlamlı şekilde farklılaşmış ve kadınların erkeklere göre daha fazla iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir. Eğitim durumu ile iş stresi puanı arasında da anlamlı fark olduğu ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin daha az iş stresi algıladıkları ortaya konulmuştur. Yine bu çalışmaya göre medeni durum, çalışma yılı ve yaş ile iş stresi puanları arasında istatistiksel farklılık saptanmamıştır.

Atasoy ve Yorgun (2013) çalışmasında iş stresi puanlarının yaş ve cinsiyet açısından anlamlı farklılık oluşturmadığını, eğitim durumu ve çalışma süresi ile iş stresi puanlarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermişlerdir. Buna göre ön lisans eğitim düzeyinde olan ve toplamda 11-15 yıl arası çalışma geçmişine sahip olan çalışanlar daha fazla iş stresi yaşayabilmektedirler.

Gülmez ve Yanık (2015) çalışmalarında iş stresi puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan birim değişkenlerine göre anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığını göstermişlerdir. Ancak mesleki deneyim, kurum kıdemi ve çalışma(vardiya) şekli ile iş stresi puanları anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Bu çalışmadaki analiz sonuçlarına göre mesleki deneyim ve hastanedeki çalışma yılı (kıdemi) arttıkça iş stresi algılarının arttığı belirlenmiştir.

Karakuş (2019) tarafından yapılan hemşirelerle yapılan çalışmada medeni durum ve cinsiyet ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ancak kıdem, eğitim durumu ve yaşın iş stresi ile anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre yaş ve kıdem arttıkça iş stresi algısının arttığı ve lise düzeyinde hemşirelerin lisans düzeyine göre daha çok iş stresi algıladıkları ortaya konulmuştur.

Camci (2021) tarafından hemşirelerle yapılan çalışmada iş stresi puanları cinsiyet, medeni durum, vardiya açısından farklılaşmaz iken; yaş, eğitim durumu, çalışılan birim açısından anlamlı şekilde farklılık taşıdığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre; 36 yaş grubundaki hemşirelerin diğerlerine göre, ön lisans ve lisans mezunu hemşirelerin diğer eğitim gruplarına göre, ameliyathanede çalışan hemşirelerin diğer birimlere göre daha fazla iş stresi algıladıkları tespit edilmiştir.

Afşar vd. (2021) tarafından hemşirelerle yaptıkları çalışmada gelir düzeyi, eğitim durumu ve vardiya ile iş stresi arasında farklılık görülmezken, mesleki deneyim, yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalıştıkları bölüm ile iş stresi puanları farklılaşmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, yaş ve mesleki deneyim arttıkça iş stresi azalmakta iken; bekar sağlık çalışanları evlilere göre, kadın sağlık çalışanları erkeklere göre, poliklinikte çalışanların klinik ve yoğun bakımlara göre iş stresi puanları daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öz, Batmaz ve Yazıcı (2022) tarafından yapılan kesitsel çalışmada iş stresi puanlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ile farklılaşmadığı ancak yaş gruplarına göre farklılıklar olduğu ve 40 yaş üzeri hemşirelerin daha fazla iş stresi algıladıkları ortaya konulmuştur.

Çalışmamızda ise iş stresi puanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan süre, kurumda çalışma süresi, vardiya değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık taşımadığı görülmüştür. Bu değişkenler, bireyin kendisi ile ilgili olan (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu değişkenleri) ve bireyin çevresi (işyeri) ile ilgili olan (çalışılan süre, kurumda çalışma süresi, vardiya değişkenleri) şeklinde gruplandırılabilir. İş stresi puanları, bireyin kişisel algıları, çalışma koşulları ve kurumların kendi içlerinde ortaya koydukları politika farklılıklarından etkilenebilir. Böylece bu sonuçlar farklı çalışma gruplarında, meslek dallarında, kurumlarda (özel/kamu, endüstriyel hizmetler/sağlık hizmetleri/egitim hizmetleri

vs.) farklılaşabilir. Bu bakımdan iş stresi ile ilgili daha geniş kitlelerde, daha fazla çalışma yapılması sonuçların daha anlamlı hale gelmesini sağlayacaktır.

Bunlarla birlikte çalışmamızdaki analiz sonuçlarında toplamda iki kurumda çalışmış hemşirelerin iş stresi puanları bir kurumda çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışılan kurum sayısını demografik bilgilerde inceleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte stresin, kurumlar arasında yönetim anlayışı, örgütsel iklim ve olanak farklılıkları ve farklı kurumlarda çalışmış hemşirelerin bu kurumlar arasında yaptıkları kıyaslamalar gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Yine çalışmamızda yoğun bakımda çalışanların iş stresi puanları servislerde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Camci (2021) ve Afşar vd. (2021) yaptıkları çalışmalarda benzer analizler ortaya koymuşlardır. Elde edilen sonuçlar yazında genel olarak paralellik göstermektedir. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin dikkat seviyelerinin daha üst düzeyde olması gerektiği, hastaların daha fazla parametreler açısından takip edilmesi, iş yükünün diğer birimlere göre fazla olması, hayati fonksiyonlara birebir müdahalenin gerçekleştiği alanlar olması yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin stres seviyesini artırdığı düşünülebilir.

A tipi kişilik ve iş stresini inceleyen çalışmalar genelde hemşirelik dışında farklı meslek dalları üzerinde yapılmıştır. Hisli Şahin vd. (2011) tarafından kamu güvenliği alanında çalışan erkeklerde yapılan çalışmada A tipi kişiliğe sahip çalışanların daha fazla öfkeye sahip oldukları ve daha fazla iş stresi algıladıkları belirtilmiştir. Ulutaş (2019) tarafından Kırgızistan'da turizm çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada A tipi kişilik ve iş stresi arasında bir ilişki saptanmamış olmasına rağmen A tipi kişilik ve stres ilişkisine dair literatürde yer alan araştırmalara dikkat çekilmiş özellikle A tipi kişilik özellikleri gösteren pratisyen hekimlerin iş stresi algılarının yüksek olduğundan bahsedilmiştir. Özyıldız ve Büyükkaya (2022) hemşirelerde yaptıkları çalışmada A tipi kişilikteki hemşirelerin daha çok iş stresi algıladıklarını ortaya koymuşlardır. Hemşirelerde A tipi kişiliğin iş stresi ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada ise iki değişken arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bulguların, söz konusu yazın ile oldukça uyumlu olduğu ve iş stresi nedenleri arasında A tipi kişiliğin anlamlı bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş stresinin kontrolünde hemşirelerde kişilik tiplerinin ayrıştırılmasının önemli olduğu ifade edilebilir.

Ergül (2012), eğitimciler ve sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında ebe ve hemşirelerin iş stresi düzeylerini diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğunu; Erşan vd. (2013) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma hemşirelerin diğer sağlık personellerine göre daha yüksek iş stresi yaşadıklarını; Atasoy ve Yorgun (2013) ise yaptığı çalışmalarında hemşirelerin hekimlere göre daha fazla iş stresi algıladıklarını göstermişlerdir. Hastayla tam gün esaslı bir ilişki ve iletişim içinde olan ve çoğu zaman günlük yaşam aktivitelerini yerine getiremeyen hastaların bakım, tedavi ve gözlemini üstlenen bir meslek dalı olan hemşirelik için iş kaynaklı stres neredeyse kaçınılmazdır. Hatta hemşirelerin iş yerinde sürekli strese maruz kalması psikopatolojik sonuçlar doğurmakta ve tükenmişlik sendromu belirtileri görülmektedir (Altıntoprak vd., 2008:10). Hastalıkların tedavi ve takip döneminde önemli rolleri olan hemşirelerden hem görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri hem de ruhsal sağlıklarının korunması amacıyla özellikle A-tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin tespit edilmesi, bu çalışanların kişilik özelliklerinin farkında olması sağlanması ve stres kaynaklarının tespit edilerek, mesleki stresle mücadele yöntemleri konusunda bilinçlenmeleri faydalı olacaktır (Durna, 2004:205).

5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Öneriler

Bu araştırma da her ne kadar örneklem sayısına ulaşılsa da hedef kitlenin yoğun iş yükü olması, verilen anketlerin bu yoğunluktan kaynaklı zaman zaman isteksiz doldurulması ve anketin doldurulması esnasında iş kaynaklı bölünmeler nedeniyle cevaplar arasında bütünlüğün kaçırılmış olabileceği ihtimali, daha önce bu konuda hemşireler üzerinde yapılan çalışmaların eksikliği, ankette isim-soy isim gerekmediği açıklandığı halde cevapların ifşa olabileceği korkusu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Nihayetinde A-Tipi kişilik özelliklerine sahip hemşirelerin orta düzeyde de olsa yaşadıkları iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. A tipi kişilik özellikleri taşıyan bireylerin strese daha yatkın olduğunun bilinmesi sebebiyle bu kişilik özelliklerine sahip hemşirelerin, tespit edilmesi, onlar için iş stresi oluşturan stresörlerin ortaya çıkarılması, stresle baş etme mekanizmasının devreye konulması ve en önemlisi A tipi kişiliğe sahip hemşirelerin kendini tanıma konusunda farkındalık oluşturulması onların ruhsal sağlıklarını korumada ve mesleklerini tam anlamıyla yerine getirmeleri açısından önemli olacağı ifade edilebilir.

Ayrıca analiz sonuçlarında yoğun bakım servisinde çalışan hemşireler ve birden çok kurumda çalışmış hemşirelerin daha çok iş stresi yaşayabildikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak özellikle yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelerin çalışma koşulları, iş yükü, karar mekanizmalarında yer alıp almaması, rol belirsizliği gibi iş stresi oluşturabilecek kaynakların iyi tespit edilmesi ile iş kaynaklı stresin kronikleşmesi önlenabilir.

6. Kaynakça

- AFŞAR, F., & Vd. (2021). COVID-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının İş Stresi Ve Örgütsel Destek Algıları. *Gevher Nesibe Journal of Medical and Health Sciences*, 6(14), s. 89-96.
- ALTINTOPRAK, A., KARABİLGİN, S., ÇETİN, Ö., KİTAPÇIOĞLU, G., & ÇELİKKOL, A. (2008). Hemşirelerin İş Ortamlarındaki Stres Kaynakları; Depresyon, Anksiyete ve Yaşam Kalitesi Düzeyleri: Yoğun Bakım ve Yataklı Birimlerde Hizmet Veren Hemşireler Arasında Yapılan Bir Karşılaştırma Çalışması. *Psychiatry in Türkiye*, 10(1), 9-17.
- ATASOY, A., & YORGUN, S. (2013). Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi ve İş Stres Düzeyinin Değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6(2), 71-88.
- AYDIN, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- AYTAÇ, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı- İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. Bursa: Labour Ministry- CASGEM.
- BIENERTOVA-VASKU, J., LENART, P., & SCHERİNGER, M. (2020). Eustress and Distress: Neither Good Nor Bad, but Rather the Same? *BioEssays*, 42(7), 1900238.
- CAMCI, G. B. (2021). *Hemşirelerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Meslek ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- ÇÖKÜK, B. (2018). Örgütsel Stres Düzeyinin Ölçümü ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi: Bir Kamu Organizasyonu Örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9(2), 59-83.

- DURAK BATIGÜN, A., & HİSLİ ŞAHİN, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- DURNA, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191-206.
- DURNA, U. (2005). A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- EREN, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul : Beta Yayınevi.
- ERGÜL, A. (2012). *Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERŞAN , E., YILDIRIM , G., DOĞAN , O., & DOĞAN , S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 4, 115-121.
- FRIEDMAN, H., & BOOTH-KEWLEY, S. (1987). Personality, Type A Behavior, and Coronary Heart Disease: The Role of Emotional Expression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 783-792.
- GÜÇLÜ, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- GÜLMEZ, M., & YANIK , A. (2015). Sağlık Çalışanlarında İş Stresinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimleri Dergisi*, 4(11), 47-62.
- HİSLİ ŞAHİN, N., BASIM, N., & AKKOYUN, N. (2011). Three Critical Components in the Type-A and Stress Relationship: Anger, Ineffective Coping, and Obsession with Work. *Turkish Journal of Psychology*, 26(68), 45-51.
- KARAKUŞ, Ç. (2019). Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), s. 92-104.
- NOBLET, A., & LAMONTAGNE, A. (2006). The Role of Workplace Health Promotion in Addressing Job Stress. *Health Promotion International*, 21(4), 346-353.
- OĞLAK, H. (2019). *Gece Nöbeti Tutan Sağlık Personelinin İş Stresinin Değerlendirilmesi: Özel Bir Üniversite Hastanesinde Uygulama*. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZ, C. B., BATMAZ, M., & YAZICI, H. G. (2022). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş Stresi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Kesitsel Çalışma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 14(2), s. 507-514.
- ÖZYILDIZ, Z., & BÜYÜKKAYA, Z. (2022). Örgütsel Stresin A ve B Tipi Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(2), s. 128-142.
- SARIÇAM, H. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon A.B.D.

- SEHLEN , S., VORDERMARK, D., SCHÄFER, C., & Vd. . (2009). Job Stress and Job Satisfaction of Physicians, Radiographers, Nurses and Physicists Working in Radiotherapy: a Multicenter Analysis by the DEGRO Quality of Life Work Group. *Radiation Oncology*, 4(6). doi:<https://doi.org/10.1186/1748-717X-4-6>
- SOYSAL, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento ve İşveren Dergisi*, 4-19.
- SOYSAL, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 17-40.
- TAMER, G. (2021). Sağlık Çalışanlarında Stres Düzeyi ve Performans Arasındaki İlişkide Kişilik Tiplerinin Rolü. *INSAC Advances in Social and Education Sciences*, (s. 239-252).
- TDK. (2022). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. 04 23, 2022 tarihinde TDK: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- ULUTAŞ, M. (2019). A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bişkek Örneği. *Journal of Academic Value Studies*, 5(4), 666-683.
- YAMUÇ, V., & TÜRKER , D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- YAVUZER , Y., GÜNDOĞDU, R., & KOYUNCU, S. (2015). Investigation of Employees' Sources of Stress According to Demographic Variables by Controlling Type A Personality Scores. *Education and Science*, 40(179), 241-250.
- YAZICIOĞLU, Y., & ERDOĞAN, S. (2014). *SPSS uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.