

Özgün araştırma

## Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin ve İşe Bağlı Stres Düzeylerinin Bakım Davranışlarına Etkisi

Büşra Çelik<sup>1</sup> , Esin Cerit<sup>2</sup> 

**Gönderim Tarihi:** 5 Ekim, 2022

**Kabul Tarihi:** 25 Ağustos, 2023

**Basım Tarihi:** 31 Aralık, 2023

**Erken Görünüm Tarihi:** 12 Aralık, 2023

### Öz

**Amaç:** Araştırma, hemşirelerin kişilik özelliklerinin ve işe bağlı stres düzeylerinin bakım davranışlarına etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Gereç ve Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel desende bir çalışmadır. Araştırma, 01.11.2020-.01.05.2021 tarihleri arasında, Yozgat İl merkezinde bulunan bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden gönüllü olarak çalışmaya katılan 232 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistik testleri ile sayı ve yüzdelik dağılımlar, t testi, ANOVA varyans analizi, Tukey Post Hoc testi, Pearson Korelasyon analizi ve Lineer Regresyon analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırma bulgularımıza göre, hemşirelerin kişilik yapısının, bakım davranışları düzeyinin %25,2'sini anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Hemşirelerin gelişime açıklık ( $p<0.05$ ) ve sorumluluk ( $p<0.001$ ) özellikleri puan ortalamaları ile bakım davranışları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin işe bağlı stres düzeyindeki artışın bakım verme davranışını 0.317 kat anlamlı bir şekilde azalttığı belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmada hemşirelerin olumlu kişilik özelliklerinin, bakım davranışlarını olumlu bir şekilde etkilediği ve işe bağlı stres düzeylerindeki artışın, bakım davranışlarını olumsuz yönde değiştirdiği saptanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Bakım davranışı, hemşirelik, stres, kişilik özellikleri

<sup>1</sup>**Büşra Çelik.** Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Enfeksiyon Hastalıkları Servisi, Yozgat, Türkiye, e-posta: [busraalic94@gmail.com](mailto:busraalic94@gmail.com)

<sup>2</sup>**Esin Cerit. (Sorumlu Yazar)** Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Yozgat, Türkiye, e-posta: [esin.cerit@yobu.edu.tr](mailto:esin.cerit@yobu.edu.tr)

\* Bu makale, 20 Haziran 2022 tarihinde tamamlanan Büşra Çelik'in Yüksek Lisans tezinden oluşturulmuştur.

## **The Effect of Nurses' Personality Traits and Work-Related Stress Levels on Care Behaviors**

Büşra Çelik<sup>1</sup> , Esin Cerit<sup>2</sup> 

**Sub. Date:** October 5<sup>th</sup>, 2022

**Accept. Date:** August 25<sup>th</sup>, 2023

**Pub. Date:** December 31<sup>st</sup>, 2023

**Online First Date:** December 12<sup>th</sup>, 2023

### **Abstract**

**Purpose:** The research was conducted to determine the effects of nurses' personality traits and work-related stress levels on their care behaviors.

**Materials and Methods:** It is a descriptive and cross-sectional study. The research was carried out with 232 nurses who voluntarily participated in the study, working at a Hospital in Yozgat city center between 01.11.2020-01.05.2021. Research data were collected by the researcher through face-to-face interviews. In the evaluation of the research data, descriptive statistics tests, number and percentage distributions, t test, ANOVA analysis of variance, Tukey Post Hoc test, Pearson Correlation analysis and Linear Regression analysis were used.

**Results:** According to our research findings, it was determined that the personality structure of the nurses significantly affected 25.2% of the level of care behaviors. A significant difference was found between nurses' openness ( $p < 0.05$ ) and responsibility ( $p < 0.001$ ) mean scores and their care behaviors. In addition, it was determined that the increase in the work-related stress level of nurses significantly reduced their caregiving behavior by 0.317 times.

**Conclusion:** In the study, it was determined that the positive personality traits of nurses affected their care behaviors positively and the increase in work-related stress levels changed their care behaviors negatively.

**Keywords:** *Care behavior, nursing, work-related stress, personality traits*

<sup>1</sup>: **Büşra Çelik.** Yozgat Bozok University Research and Application Hospital, Infectious Diseases Service . Yozgat, Türkiye, e-mail: [busraalic94@gmail.com](mailto:busraalic94@gmail.com)

<sup>2</sup>: **Esin Cerit. (Corresponding Author)** Yozgat Bozok University Faculty of Health Sciences Department of Mental Health and Diseases Nursing, Yozgat, Türkiye, e-mail: [esin.cerit@yobu.edu.tr](mailto:esin.cerit@yobu.edu.tr)

\* This article was created from Büşra Çelik's Master's thesis, which was completed on June 20, 2022.

## **Giriş**

Hemşirelik mesleğini sağlıkla ilgili diğer mesleklerden ayıran ve hemşirelik mesleğine öznellik sağlayan “bakım işlevidir” (Dinç, 2010; Karaca ve Durna, 2018). Hemşirelik bakımı genel bir tanımla “hemşirenin, psikolojik, fiziksel ve sosyal açıdan var olan ya da olası sağlık sorunlarına sahip bir bireyin bakım gereksinimlerini saptamaya, uygun girişimlere karar verip uygulamaya, girişimlerin sonuçlarını değerlendirmeye ve bireyin kendi gereksinimlerini karşılayabilir aşamaya getirmeye yönelik kurduğu bir ilişki türü ve yasal bir sorumluluğudur” şeklinde açıklanmaktadır (Göçmen-Baykara, 2014).

Hemşireler, büyük çoğunlukla hastane ortamında çalışmaktadırlar. Hastane ortamları da başta hemşireler olmak üzere çalışan bireylerin sağlığı ve güvenliği açısından çok sayıda stres kaynağını içinde barındırmaktadır. Stres yoğun düzeyde ve sürekli yaşanmadığı sürece kişinin yaşama yönelik motivasyonunu artıran bir faktör olmakla birlikte sürekli ve yoğun düzeyde yaşandığında fizyolojik ve psikolojik açıdan çok sayıda sorunun yaşanmasına da sebep olabilmektedir (Szalma ve Hancock, 2017). Literatürde hemşirelerin yoğun düzeyde stres yaşamasına neden olan faktörler arasında uzun çalışma saatleri, iş yükünün fazla olması, vardiyalı çalışma şekli, ödüllendirme eksikliği, rol belirsizliklerinin olması, kullanılan cihazların karmaşık yapıda olması, personel sayısının yetersiz olması, ağrı ve acı çeken kişilere bakım verme, ölüme sık sık tanıklık etme, şiddete uğrama ve hasta ve hasta yakınları ile iletişim problemleri yaşama yer almaktadır (Sarıçam, 2012; Önder ve Aybaş, 2014; Kurt, Öztürk ve Balık, 2017; Sarwar ve Majeed, 2017; Çevik, 2018). Uzun süreli strese maruz kalan çalışanlarda yorgunluk, performansın bozulması, iş doyumsuzluğu, işe gitmeme, iş kazaları, çatışma, işe yabancılaşma gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlarla beraber depresyon ve anksiyete gibi ruhsal sağlık sorunları ile çok sık karşılaşılmaktadır (Ersöğütçü ve Şener, 2019; Magama, 2018). Qattan (2017) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş yerinde yoğun olarak yaşanan stresin hemşirelerin tükenmişlik yaşamalarına ve yaptıkları işin kalitesinin düşmesine sebep olduğunu belirtmektedir (Qattan,2017). Helgesson, Marklund, Gustafsson, Aronsson ve Leineweber (2020) tarafından yapılan bir çalışmada ise hemşirelerin stres düzeyleri arttıkça iş devamsızlıklarının arttığı vurgulanmıştır (Helgesson ve ark.,2020).

Hemşirelerin deneyimledikleri stres sonrasında gösterdikleri tepki strese sebep olan olayları nasıl algıladıkları ile doğrudan ilişkilidir. Bir olayın stresli olarak algılanması, yaşanan olayın yapısına, kişinin öz kaynaklarına, savunma ve stresle baş etme mekanizmalarına bağlıdır. Bireylerin stres ve bununla başa çıkma düzeylerini belirleyen faktörlerin başında da kişilik özellikleri gelmektedir (Yavuz, 2005). Tanımına ilişkin net bir yargıya varılmamış olan

kişilik, bir insanın bütün ilgileri, konuşma şekli, tutumları, yetenekleri, dış görünüşü ve çevresine uyum sağlama şeklidir. Bu doğrultuda kişiliği, bireyin kendisi ve çevresiyle oluşturduğu ve onu diğer bireylerden ayırt etmeyi sağlayan, tutarlı bir ilişki biçimi olarak değerlendirmek mümkündür (Cüceloğlu, 2004).

Sonuç olarak, literatür incelendiğinde hemşirelerin iş uyumları ve işte gösterdikleri performansları, bakım kalitesinin önemli bir çıktısı olarak değerlendirilmektedir (Ma vd., 2003) ve hemşirelerin kişilik özelliklerinin iş performansını ve uyumunu etkilediğini gösteren çalışmalar (Ganu ve Kagutu, 2014; Gözel, Atmaca ve Durat, 2017; Wibowo ve Adriyanto, 2018) bulunmaktadır. Ayrıca kaliteli hemşirelik bakımının hasta memnuniyetinin artırdığını gösteren çalışma (Alsagri, 2016; Karaca ve Durna, 2018; Nashwa, 2019) sayısı oldukça fazladır ancak bakım davranışlarını etkileyen faktörlerin incelendiği çalışma sayısı çok sınırlıdır. Hemşirelerin kişilik özelliklerinin ve iş stres düzeyinin hemşirelerde çeşitli ruhsal ve fiziksel değişikliklere neden olacağı, bu durumun da hemşirelerin çalışma performansını etkileyeceği göz önünde bulundurulmalıdır (Altıntoprak, Karabilgin, Çetin, Kitapçıoğlu ve Çelikkol, 2008). Konuyla ilgili bilimsel yazınlar incelendiğinde, hemşirelerin kişilik özelliklerinin ve işe bağlı stres düzeylerinin bakım davranışına olan etkisinin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın sonuçlarının, koruyucu ruh sağlığı hizmetleri için bilgi kaynağı olup, hemşirelerin iş stresini azaltmaya yönelik alınacak önlemlere yol gösterici nitelikte ve hemşirelik bakımının kalitesini artırma amaçlı yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **Gereç ve Yöntem**

### **Araştırmanın Deseni:**

Bu araştırma, hemşirelerin kişilik özelliklerinin ve iş stres düzeyinin bakım davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel desende yapılmıştır.

### **Çalışma Grubu:**

Araştırmanın evrenini, 01.11.2020-.01.05.2021 tarihleri arasında Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapmakta olan 252 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ek bir yöntem kullanılmayıp araştırmaya dâhil edilme kriterlerini sağlayan hemşirelerin tamamı örnekleme alınmıştır. Araştırma, kriterleri sağlayan 232 hemşire ile tamamlanmıştır. Örneklemin gücü G\*Power 3.1 istatistik programında çalışma sonuçlarından yararlanılarak yapılan post hoc analiz sonucunda değerlendirilmiştir. İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği puan ortalamaları

arasındaki korelasyon analizinden (r: 0.317) elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak etki büyüklüğü (0.56) belirlenen çalışmanın gücü %99 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri:

- Hemşire olarak aktif sağlık hizmeti veren
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olarak kabul edilen bireyler araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmadan Dışlanma Kriterleri:

- Bakım davranışını aktif olarak vermeyen hemşireler (ameliyathane) araştırmaya dahil edilmemiştir.

**Veri Toplama Araçları:** Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Beş Faktör Kişilik Ölçeği, İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ve Bakım Davranışları Ölçeği -24 kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Formda hemşirelerin sosyodemografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuğa sahip olma durumu, çocuk sayısı, bakıma ihtiyacı olan çocuk sayısı, aile tipi, eğitim durumu, ruhsal, fiziksel ve kronik hastalık sahibi olma durumu ve evde bakmakla yükümlü olunan kişinin varlığı) özellikleri ve çalışma koşulları (çalışma yılı, çalışma saatleri, çalıştığı birim, çalıştığı pozisyon, çalışma şekli, nöbet sayısı, meslekte, kurumda ve biriminde çalışma süresi, isteyerek çalışma durumu, yasal izinlerinden yararlanma durumu, aldığı ücreti değerlendirmesi) ile ilgili 19 soru yer almaktadır.

**Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ):** Ölçek, kişilik özelliklerini ölçebilmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiştir. BFKÖ, özbildirim tarzı, 5'li Likert tipi (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Biraz katılmıyorum- 3-Kararsızım, 4-Biraz katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum), 44 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçek, dışadönüklük, duygusal dengesizlik (nevrotiklik), yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. [5] Yapılan çalışmada beş faktör kişilik boyutlarının güvenilirlik değerleri .64 ile .77 arasında değiştiği saptanmıştır. Her bir alt ölçekten en az 8, en çok 50 puan alınabilmektedir. Alt ölçeklerden alınan puanlar, bireylerin o alt ölçeğin ölçtüğü kişilik özelliğini gösterme düzeyini ifade etmektedir (Doğan, 2013). Bu çalışmada; BFKÖ'nin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.76 olarak hesaplanmıştır.

**İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği (İBGÖ):** Sağlık alanında çalışanlarda işe bağlı gerginlik ve stresi belirlemek amacıyla geliştirilmiş, 18 madde içeren 4'lü likert tipi bir ölçektir. Maddeler 'tamamıyla bana uygun', 'büyük ölçüde bana uygun', 'kısmen bana uygun' ve 'bana hiç uygun değil' biçiminde ve 4-1 puan arasında değerlendirilmektedir. 2, 4, 8, 9, 11 ve 15. maddeler tersine puanlanmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 72'dir. İşe

Bağlı Gerginlik Ölçeği'nin sağlık alanında çalışanlarda uygulanmasını gerçekleştiren Aslan ve ark. (1998) tarafından yapılmış olup; ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.85 ile 0.90 arasında bulunduğunu belirtmişlerdir (Aslan vd., 1998). Bu çalışmada ise İBGÖ'nin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısı 0.74 olarak hesaplanmıştır.

**Bakım Davranışları Ölçeği -24 (BDÖ):** Wolf ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Kurşun ve Kanan (2012)'in Türkçe'ye geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yaptığı ölçekte 24 madde yer almaktadır. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa değeri toplamda 0,96 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvence, bilgi-beceri, saygılı olma ve bağlılık olmak üzere dört alt boyutu vardır. Ölçeğin tüm maddelerinin puanları toplandıktan sonra 24'e bölünmesi ile toplam ölçek puanı (1-6 puan); alt boyutlarda yer alan maddelerin puanları toplandıktan sonra elde edilen puanın madde sayısına bölünmesi ile de her bir alt boyutun puanı (1-6 puan) elde edilmektedir. Bu çalışmada Cronbach alfa değeri 0,93 olarak saptandı (Kurşun ve Kanan,2012).

#### **Veri Toplama Araçlarının Uygulanması**

Araştırma verileri hemşirelerin uygun olduklarını ifade ettikleri zamanlarda (dinlenme saatlerinde), araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin toplanmasına başlamadan önce hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilip, araştırmaya katılmaya dair sözlü ve yazılı onam alınmıştır. Verilerin toplama araçlarının cevaplanması 20-30 dk sürmüştür, hemşirelere veri toplama formlarında yer alan soruları cevaplayabilmeleri için yeterli süre verilmiştir.

#### **Araştırma Verilerinin Analizi**

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS (ver:23.0) programı kullanıldı. Sosyodemografik verilerin analizinde sayı, frekans, ortalama, minimum - maksimum ve standart sapma değerleri belirlendi. Verilerin normal dağılımda olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov (K-S) ve ShapiroWilks testleri ile belirlendi. Elde edilen veriler üzerinden ölçekler ve alt boyutlarının puan ortalaması, standart sapması, medyan, maksimum ve minimum değerleri belirlendi. Araştırmada bağımsız gruplarda ortalamalar arasında farklılık olup olmadığının karşılaştırılmasında; normal dağılıma uyan verilerde iki grup için Bağımsız gruplarda t testi, ikiden fazla grup için ANOVA Varyans analizi kullanıldı. Varyans analizinde gruplar arası fark Tukey Post Hoc testi ile incelendi. Grupların homojen olup olmadıkları Levene Testi ile incelendi. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için normal dağılıma uyan değişkenlerde Pearson Korelasyon Katsayısı analizi uygulandı. Hemşirelerin kişilik özelliklerinin ve işe bağlı stres düzeylerinin bakım davranışları üzerinde etkisinin

belirlenmesinde Lineer Regresyon analizi kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  kabul edildi.

### **Araştırmanın Etik İlkeleri:**

Araştırmaya başlamadan önce Yozgat Bozok Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan Etik Kurul izni alınmıştır (Karar No: 2017-KAEK-189\_2020.10.28\_02, Toplantı Tarihi:28.10.2020). Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Başhekimliği'nden kurum izni alınmıştır. Araştırmaya başlamadan önce, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapan araştırmacılardan uygulama izni alınmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelere veri toplama formlarını yanıtlamadan önce çalışma hakkında kısa bir bilgi verilip istedikleri zaman araştırmadan ayrılacakları iletilmiştir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Verilerin toplanma aşamasında COVID-19 Pandemisinin yaşanmasının hemşirelerin az sayıda da olsa bir kısmına ulaşmamıza engel olması, verilerin, hemşirelerin veri toplama araçlarına verdikleri yanıtlarla sınırlı olması ve hastanede çalışan hemşire sayısının az olması bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

### **Bulgular**

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması  $28.23 \pm 5.8$ , % 43.5'i 26-30 yaş grubunda ve %58.6'sı kadındır. Hemşirelerin %54.7'si bekar, %31.9'u çocuğa sahiptir, %17.7'sinin bir çocuğu vardır. Hemşirelerin %72.4' ünün bakıma ihtiyacı olan çocuğu olduğu, %18.5'inin çocuğuna ailesi, %7.3'ünün çocuğuna bakıcı bakmakta, %1.7'sinin çocuğu kreşe/okula gitmektedir. Hemşirelerin %87.5'i çekirdek aile yapısına sahip ve %52.2'si lisans mezunudur. Hemşirelerin %3'ü ruhsal hastalık tanısına ve %12.9'u ise fiziksel hastalık tanısına sahiptir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %14.7'sinin evde bakmakla yükümlü olduğu kişi olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %31.9'unun yoğun bakımda, %27.6'sının cerrahi birimlerde, %17.2'sinin dahili birimlerde ve %11.2'sinin acil serviste çalıştığı; hemşirelerin %89.2'sinin servis hemşiresi pozisyonunda, %62.1'inin şiftili (gece ve gündüz) şekilde çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin aylık ortalama  $6.06 \pm 1.87$  gün nöbet tuttıkları, %52.1'inin aylık 6-10 nöbet tuttuğu; hemşirelerin meslekte çalışma yılı ortalaması  $6.04 \pm 4.48$  yıldır. %54.7'sinin meslekte 1-5 yıl deneyimi olduğu; hemşirelerin kurumda ortalama  $3.79 \pm 3.15$  yıl çalıştığı ve %76.7'sinin 1-5 yıl kurumda çalıştığı; hemşirelerin birimde ortalama  $2.33 \pm 1.87$  yıl çalıştığı ve %87.9'unun birimde 5 yılın altında deneyim süresi olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %75.4'ünün günlük birimde 1-5 arasında hastaya bakım verdiği, %97.4'ünün birimde isteyerek çalıştığı, %87.9'unun yasal izinlerini istediği zaman kullandığı ve %55.2'sinin yaptığı işe karşılık aldığı maaşı yeterli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

**Tablo 1.** Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutları Puan Ortalamaları

<b>Beş Faktör Kişilik Ölçeği</b> <b>[c14][115]Alt Boyutları</b>	<b>N</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Min.- Maks.</b>	<b>Medyan</b>	<b>Ort.±Ss</b>
Dışadönüklük	232	8	12-40	29,0	28.57±5.67
Duygusal Dengesizlik	232	8	11-37	20,0	20.92±5.16
Geçimlilik	232	9	21-45	38,0	36.49±4.87
Sorumluluk	232	9	23-45	37,0	36.19±4.59
Açıklık	232	10	17-50	34,0	34.63±6.47

Tablo 1 incelendiğinde; hemşirelerin BFKÖ'nin Dışadönüklük alt boyutundan ortalama 28.57±5.67 puan, Duygusal Dengesizlik alt boyutundan ortalama 20.92±5.16 puan, Geçimlilik alt boyutundan ortalama 36.49±4.87 puan, Sorumluluk alt boyutundan ortalama 36.19±4.59 puan ve Açıklık alt boyutundan ortalama 34.63±6.47 puan aldıkları belirlenmiştir. Tablo 2 incelendiğinde; hemşirelerin İBGÖ puan ortalaması 35.96±6.29'tir.

**Tablo 2.** Hemşirelerin İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği Puan Ortalamaları

	<b>N</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Min.- Maks.</b>	<b>Medyan</b>	<b>Ort.±Ss</b>
<b>İBGÖ Toplam</b>	232	18	22-57	34,0	35.96±6.29

*\*Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır*

**Tablo 3.** Hemşirelerin Bakım Davranışları Ölçeği Puan Ortalaması ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

<b>Bakım Davranışları Ölçeği (BDÖ)</b> <b>ve Alt Boyutları</b>	<b>N</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Min.- Maks.</b>	<b>Medyan</b>	<b>Ort.±Ss</b>
Güvence	232	8	2,88-6	5,6	5.38±0.75
Bilgi ve Beceri	232	5	2,2-6	5,8	5.49±0.76
Saygılı Olma	232	6	1-6	5,4	5.15±0.88
Bağlılık	232	5	1,6-6	5,4	5.15±0.84
<b>BDÖ Toplam</b>	232	24	2,13	5,6	5.30±0.75

*\*Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır.*



Tablo 3'te; hemşirelerin BDÖ puan ortalaması  $5.30 \pm 0.75$ 'tir. Hemşirelerin BDÖ alt boyutlarından sırasıyla; Güvence alt boyutundan ortalama  $5.38 \pm 0.75$  puan, Bilgi ve Beceri alt boyutundan ortalama  $5.49 \pm 0.76$  puan, Saygılı Olma alt boyutundan ortalama  $5.15 \pm 0.88$  puan ve Bağlılık alt boyutundan ortalama  $5.15 \pm 0.84$  puan aldıkları saptanmıştır.

**Tablo 4.** Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Bakım Davranışları Ölçeği Toplam Puanı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Değişken		Standart		Beta	T	p
		B	Hata			
Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutları	Sabit	2,276	0,550		4,136	0,000*
	Dışadönüklük	-0,013	0,010	-0,093	-1,206	0,229
	Duygusal Dengesizlik	-0,007	0,010	-0,047	-,691	0,490
	Geçimlilik	0,027	0,011	0,175	2,465	0,014
	Sorumluluk	0,045	0,012	0,274	3,659	0,000*
	Açıklık	0,026	0,009	0,220	2,932	0,004

$R=0.502$ ,  $R^2=0.252$ ,  $F_{(5, 226)}=15.262$

*Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır. \* $p < 0.001$ .*

Tablo 4'e göre hemşirelerin kişilik yapısı değişkeni ile hemşirelerin bakım verme davranışları düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $R=0.502$ ,  $R^2=0.252$ ,  $F_{(5, 226)}=15.262$ ,  $p=0.000$ ). Hemşirelerin kişilik yapısı, bakım verme davranışları toplam varyansının %25,2'sini açıklamaktadır. Hemşirelerin kişilik yapısının, bakım davranışları düzeyinin %25,2'sini anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir ( $p < 0.005$ ). Hemşirelerin kişilik yapısındaki sorumluluk ve açıklık kişilik özelliği ile bakım verme davranışları puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin kişilik yapısındaki sorumluluk kişilik özelliği bakım verme davranışını 0.274 kat artırırken, açıklık kişilik özelliği bakım verme davranışını 0.220 kat anlamlı bir şekilde artırmaktadır ( $p < 0.005$ ).

**Tablo 5.** Hemşirelerin İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ile Bakım Davranışları Ölçeği Toplam Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Değişken		Standart				
		B	Hata	Beta	T	p
İşe Bağlı Gerginlik	Sabit	6,683	0,276		24,256	<0,001
Ölçeği (İBGÖ)	İBGÖ Toplam	-0,038	0,008	-0,317	-5,073	<0,001

R=0.317, R<sup>2</sup>=0.101, F<sub>(1, 230)</sub> =25.735, p<0.001

*Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır. \*p<0.001.*

Tablo 5'e göre hemşirelerin İBGÖ puan ortalamaları ile BDÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (R=0.502, R<sup>2</sup>=0.252, F(5, 226) =15.262, p<0.001). Hemşirelerin işe bağlı stres düzeyi, bakım verme davranışları toplam varyansının %10,1' sini açıklamaktadır. Hemşirelerin işe bağlı stres düzeyindeki artış bakım verme davranışını 0.317 kat anlamlı bir şekilde azaltmaktadır (p<0.005).

### **Tartışma**

Sağlık ekibinin bir üyesi olan hemşireler, birey, aile ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeden sorumludurlar. Kaliteli bir hemşirelik yaklaşımı ise; hemşirelerin mesleki bilgi ve becerileri ile ilişkili olduğu kadar onların kişilik özelliklerine de bağlıdır (Gözel, Atmaca ve Durat, 2017). Kişilik, kişinin günlük yaşamında sergilediği davranışsal tepkilerinden ve tutumlarından oluşan bir örüntüdür (Burger, 2006). Çalışmamızda, hemşirelerin sorumluluk ve değişime açıklık kişilik özelliğine sahip olma düzeyleri ile bakım verme davranışları puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, hemşirelerin kişilik yapısındaki sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin bakım verme davranışını olumlu etkilediği saptanmıştır. Literatürde hemşirelerin kişilik özelliklerinin bakım davranışlarına etkisinin incelendiği bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Fakat hemşirelerin iş uyumları ve performansları, hasta bakım kalitesinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Ma et al., 2003) ve hemşirelerin sorumluluk ve gelişime açık olma özelliklerinin gelişmiş olmasının iş performansını ve uyumunu olumlu etkilediğini gösteren çalışmalar (Ganu and Kagutu, 2014; Gözel vd., 2017; Wibowo ve Adriyanto, 2018) yer almaktadır. Bilişsel yönü en yüksek kişilik yapısı olan gelişime açıklık özelliği; açık görüşlü olma, aktif hayal gücü, çeşitlilik tercihi ve özgürce muhakeme yapabilme gibi özelliklerle karakterize edilirken (Zhang, 2002), sorumluluk kişilik özelliği; bireyin sorumluluk alma, çalışkan ve kişisel başarı kazanma yöneliliğine sahip olma kapasitesini gösterir (Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2002). Ayrıca gelişime açıklık ve özdenetim/sorumluluk kişilik özellikleri hemşirelerin sahip olması gereken modern hemşirelik

rolleri içerisinde yer aldığı hemşirelik eğitiminde sıkça vurgulanmaktadır. Hemşirelerin rollerini yerine getirirken gelişime açık ve sorumluluk sahibi olma kişilik özelliklerinin olmasının bakım davranışlarını olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Hemşirelik, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktör nedeniyle yoğun iş yüküne sahip bir meslektir ve durum hemşirenin yoğun iş stresi yaşamasına neden olmaktadır. Hemşirelerin çalışma koşulları nedeniyle sahip oldukları yoğun iş stresi, hemşirelik girişimleri sırasında hata yapma oranını arttırabilmektedir (Dikmen, Yorgun ve Yeşilçam 2014; Sayılan ve Boğa 2018). Çalışmamızda hemşirelerin iş stres düzeyi  $35.96 \pm 6.29$  [31][32] bulunmuştur. Hemşirelerin iş stres düzeyini ölçmek için İBGÖ ölçeğinin kullanıldığı benzer nitelikteki çalışmalarda hemşirelerin işe bağlı yaşadıkları stres düzeyinin birbirlerine yakın düzeylerde olduğu görülmektedir. Avcı, Öztürk, Azaklı ve Çekinmez (2018) 319 hemşireyle yaptıkları çalışmada İBGÖ puan ortalamasını  $35.160 \pm 6.186$ , Koşucu, Göktaş ve Yıldız (2017) 110 hemşire ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin İBGÖ puan ortalamasını  $40.97 \pm 9.02$ , Arıkan ve Karabulut'un (2004) yaptığı çalışmada da hemşirelerin İBGÖ puan ortalaması  $39.20 \pm 7.28$  olarak belirlenmiştir. İBGÖ ölçeğinden en az 18, en çok 72 puan alınabildiği göz önünde bulundurulduğunda yapılan çalışmalarda hemşirelerin orta düzeyde işe bağlı stres yaşadıkları söylenebilir.

Çalışmamızda ayrıca, hemşirelerin işe bağlı stres değişkeni ile hemşirelerin bakım verme davranışları düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin işe bağlı stres düzeyindeki artış bakım verme davranışını anlamlı bir şekilde olumsuz olarak

etkilemektedir. Literatürde çalışma sonuçlarımızı destekleyecek nitelikte hemşirelerde artan iş stresinin bakım davranışlarının kalitesini azalttığını gösteren çalışmalar (Babapour vd., 2022; Evli ve Odek, 2021; Sayılan ve Boğa, 2018) yer almaktadır. Bu bulgular doğrultusunda hemşirelerin iş stres düzeyi arttıkça verdikleri bakımın kalitesinin bundan olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.

## **Sonuç**

Bu araştırmanın sonucunda hemşirelerin sorumluluk alma ve gelişime açık olma kişilik özelliklerinin gelişmiş olmasının bakım davranışlarını olumlu etkilediği ve iş stresinin artmasının bakım davranışını olumsuz etkilediği saptanmıştır. Bu doğrultuda, hemşirelerin kendi kişilik özelliklerini tanıma, işe bağlı stres ve bu kavramların bakım davranışlarına etkisi konularında hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi ve programların etkisinin incelenmesi, hastane ortamındaki stres kaynaklarını kontrol altına alabilmek için çalışılan birime yönelik düzenlemelerin yapılması ve hemşirelerin kişilik özelliklerinin ve işe bağlı stres

düzeylerinin bakım davranışlarına etkisinin daha ayrıntılı bir şekilde ele alındığı nitel çalışmaların yapılması önerilebilir.

### **Teşekkür**

Çalışmaya katılarak değerli zamanlarını ayıran hemşirelere teşekkür ederiz.

### **Finansal Destek**

Çalışma için finansal destek sağlanmamıştır.

### **Çıkar Çatışması**

Çalışmanın yazarları arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynakça

- Alsaqri, S. (2016). Patient satisfaction with quality of nursing care at governmental hospitals, ha'il city, Saudi Arabia. *Biology Agriculture and Healthcare*, 6(10), 128-142.
- Altıntoprak, A.E., Karabilgin, S., Çetin, Ö., Kitapçıoğlu, G., & Çelikkol, A. (2008) Hemşirelerin iş ortamlarındaki stres kaynakları; depresyon, anksiyete ve yaşam kalitesi düzeyleri: yoğun bakım ve yataklı birimlerde hizmet veren hemşireler arasında yapılan bir karşılaştırma çalışması. *Türkiye'de Psikiyatri*, 10(1), 9-17.
- Arıkan, D., Karabulut, N. (2004). Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1).
- Aslan, S. H., Alparslan, Z. N., Aslan, R. O., Kesepara, C., & Ünal M. (1998). İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenilirliği. *Düşünen Adam Dergisi*, 11 (2), 4-8
- Avcı, G. G., Öztürk, G., Azaklı, N., Çekinmez, S. T. (2018). Özel Bir Grup Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İşe Bağlı Gerginlik Düzeylerinin ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Belirlenmesi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-7.
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1), 1-10.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik. (1.Baskı), (İ. Deniz, E. Sarioğlu, Çev.), İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Cüceloğlu, D. (2004). İnsan ve Davranışı. (7. Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, Y., Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çevik, H. (2018). Hemşirelerin stres kaynakları ve stresle baş etme durumlarının belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ), Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.
- Dikmen, Y. D., Yorgun, S., & Yeşilçam, N. (2014). Hemşirelerin tıbbi hatalara eğilimlerinin belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(1), 44-56.
- Dinç, L. (2010). Bakım kavramı ve ahlaki boyutu. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 17(2), 74-82.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Eglal, A., & Nashwa, M. S. (2019). Impact of nursing care hours on hospital cost and patient satisfaction in emergency department. *The Medical Journal of Cairo University*, 87, 5207-5215.
- Ersöğütçü, F., & Şener, N. (2019). Stress as a basic concept and nursing approaches. *Biomedical Journal of Scientific & Technical Research*, 21(5), 16225- 16227.
- Evli, M., Ödek, Ö., & Savaş, M. (2021). The effect of stress level on patient care behavior in nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 14(1), 326-336.
- Ganu, D., & Kogutu, C. N. (2014). Sağlık sektöründe beş büyük kişilik özelliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kenya örneği. *Amerikan Sağlık Bilimleri Dergisi (AJHS)*, 5 (2), 145-154.
- Göçmen-Baykara, Z. (2014). Hemşirelik bakımı kavramı. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 1(2), 92-99.
- Gözel, G., Atmaca, G. D., & Durat, G. (2017). Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 11-16.
- Helgesson, M., Marklund, S., Gustafsson, K., Aronsson, G., & Leineweber, C. (2020). Interaction Effects of Physical and Psychosocial Working Conditions on Risk for Sickness Absence: A Prospective Study of Nurses and Care Assistants in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7427.
- Hancock, P. A. & Szalma, J. L. (2018). Stres ve performans. *Stres Altında Performans CRC Basın*, 17-34.
- Johan, S., Sarwar, H., & Majeed, I. (2017). To identify the causes of stress among nurses working in intensive care unit of Ittefaq Hospital Lahore. *International Journal of Social Sciences and Management*, 4(2), 96-109.
- Karaca A., & Durna Z. (2018). Hemşirelik bakım kalitesi ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Toplum*, 28(2), 16-23.
- Koşucu, S. N., Göktaş, S. B., Yıldız, T. (2017). Cerrahi ve Dahiliye Servislerinde Çalışan Hemşirelerin İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Çukurova Medical Journal*, 42(4), 675-681.
- Kurşun, Ş. & Kanan, N. (2012). Bakım Davranışları Ölçeği-24'ün Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(4), 229-235.
- Kurt, S. (2017). Causes of stress experienced by nurses and its effects on nurses. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 4(2), 01-10.
- Ma, C. C., Samuels, M. E., & Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *JONA; The Journal of Nursing Administration*, 3(5), 293-299.
- Magama, M. M., & Kgositau, M. (2018). Perception of stress by nurses in their profession: a case of primary health care clinics. *Biomedical Journal of Scientific & Technical Research*, 2(1), 2137-2140.

- Önder, G., Aybas, M., & Önder, E. (2014). Hemşirelerin stres seviyesine etki eden faktörlerin öncelik sırasının çok kriterli karar verme tekniği ile belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 21-35.
- Qattan, A. (2017). İşle ilgili stres ve tükenmişliğin hemşirelik performansı ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisi: Suudi Arabistan'daki hastaneler üzerine bir araştırma, (Doktora tezi), Sheffield Üniversitesi, Sheffield.
- Sarıçam, H. (2012). İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hemşirelerin karşılaştığı risk ve tehlikelerin iş stresi düzeyleri üzerine etkisi, (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sayılan, A. A., & Boğa, S. M. (2018). Hemşirelerin iş stresi, iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek düzeyi ile tıbbi hataya eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 20(1), 11-22.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Bir erkek neden bir kadın gibi olamaz? 55 kültürde büyük beş kişilik özelliklerinde cinsiyet farklılıkları. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, 94 (1), 168.
- Wibowo, U. D. A., & Andriyanto, E. S. (2018). Hemşire performansının öncülleri olarak beş büyük kişilik. 3. Uluslararası Eğitim, Spor, Sanat ve Yönetim Mühendisliği Konferansı (ICESAME 2018), 300-303, Atlantis Basın.
- Yavuz, R. (2005). Stres ve kişilik. *Medikal Açıdan Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi içinde*, 09-12.
- Yüksel-Kaçan, C., Örsal, Ö., & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(2/3), 1-12.
- Zhang, L. F. (2002). Thinking styles and the big five personality traits. *Educational Psychology*, 22(1), 17-31.