

HEMŞİRELERİN İŞ STRESİ İLE DAMGALAMA EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES 'JOB STRESS AND STIGMA TENDENCY

Doç. Dr. Feride TAŞKIN YILMAZ

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Suşehri Sağlık Yüksekokulu, Sivas, Türkiye

ORCID: 0000-0003-0568-5902

Arş. Gör. Ezgi YILDIZ

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Suşehri Sağlık Yüksekokulu, Sivas, Türkiye

ORCID: 0000-0002-7261-0129

Arş. Gör. Betül Esra ÇEVİK

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Suşehri Sağlık Yüksekokulu, Sivas, Türkiye

ORCID: 0000-0003-2296-070X

Özet

Hemşireler, hasta veya hastalık riski taşıyan stresli bir gruba bakım verdiğinden dolayı iş stresini en yoğun yaşayan meslek grupları içerisinde yer almaktadır. Çalışma hayatını ve ortamın işleyişine olumsuz etkileyen faktörlerden biri damgalamadır. Damgalama eğiliminin yüksek olması çalışanlar üzerinde iş stresini daha da artırabilir. Araştırma, hemşirelerin iş stresi ve damgalama eğilimi düzeylerini belirlemek, iş stresi ile damgalama eğilimi arasındaki ilişkiyi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tarzda yapılmıştır. Araştırmaya bir üniversite hastanesinde görev yapan 245 hemşire katılmıştır. Araştırma verileri bireysel bilgi formu, İş Stresi Ölçeği ve Damgalama Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Hemşirelerin İş Stresi Ölçeği puan ortalamasının 2.44 ± 0.54 olduğu ve %75.9'unun uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Hemşirelerin psikolojik damgalama eğilimini düzeylerinin (49.11 ± 12.00) ortalamanın altında olduğu; %31.8'inin damgalama eğilimi düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin Damgalama Ölçeği'nin "Kıdemi fazla olan çalışanlar genç olanlar üzerinde otorite kurmayı sever", "Yaşam tarzı bana uymayan bir kişiyle iş dışında görüşmem" ve "Yaşlı personelin iş ortamında verimleri oldukça düşüktür" maddelerine en yüksek puan verdiği saptanmıştır. Hemşirelerin İş Stresi Ölçeği ile Damgalama Ölçeği genel puan ortalaması arasındaki ilişki incelendiğinde; pozitif yönde zayıf derecede anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.276$; $p<0.01$). Ayrıca damgalama eğilimi yüksek olan hemşirelerin iş stresi düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.01$). Hizmet içi eğitimlerle damgalama eğilimi ve iş stresi ile baş etme yaklaşımları konusunda eğitim ve bilgilendirmelerin yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İş stresi, Damga, Damgalama.

Abstract

Nurses are among the occupational groups that experience the most intense work stress since they provide care to a stressful group that is sick or at risk of illness. Stigmatization is one of the factors that negatively affect the working life and the functioning of the environment. A high tendency to stigmatize can further increase work stress on employees. The study was

conducted in a descriptive and relationship-seeking manner in order to determine the levels of nurses' job stress and tendency to stigmatize, and the relationship between job stress and stigma tendency. The study was carried out with 245 nurses working in a university hospital. The study data were obtained using the personal information form, the Work Stress Scale and the Stigmatization Scale. It was determined that the average score of the nurses' Work Stress Scale is 2.44 ± 0.54 and 75.9% of them have a stress level that creates a stimulus effect and increases success. It was found that the levels of nurses' psychological stigma tendency (49.11 ± 12.00) were below the average; It was found that 31.8% of them had high stigma tendency levels. It has been determined that the Stigmatization Scale of nurses gives the highest scores to the items "Employees with more seniority like to establish authority over young people", "I do not meet with a person whose lifestyle does not suit me outside of work" and "The efficiency of the elderly personnel in the work environment is very low". When the relationship between the nurses' Job Stress Scale and the Stigmatization Tendency Scale general point average is examined; It was determined that there is a weakly significant positive correlation ($r = 0.276$; $p < 0.01$). In addition, it was found that the job stress levels of nurses with a high stigma tendency were statistically significantly higher ($p < 0.01$). It is recommended to provide training and information on the stigma tendency and coping with work stress with in-service trainings.

Keywords: Nurse, Job stress, Stigma, Stigmatization.

1. GİRİŞ

Hemşirelik, birey, aile ve toplumun sağlık durumu ile ilgilenen, geçmişten günümüze sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlerle kendini yenilemeyi başaran uygulamalı bir sağlık disiplini (Göriş ve ark, 2014). Hemşireliğin temel işlevi sağlıklı / hasta bireye yardım ederek, sağlıklı bireyin sağlığını koruma, sürdürme ve geliştirme, hasta bireyin yeniden sağlığına kavuşması ya da yetersizlikleri ile baş edebilmesi için gerekli olan bilgi, istek ve güce kavuşmasına yönelik faaliyetleri içerir (Tanrıverdi, 2017). Hemşirelerin kaliteli bakım sunabilmesi için gerekli bilgi ve becerilere sahip olması, bakımın insani ve ahlaki yönü konusunda duyarlı olması ve meslek ahlakına uygun hizmet sunması gerekmektedir (Görgülü ve Dinç, 2007).

Sağlık bakım sisteminde önemli rolü olan hemşireler, hasta veya hastalık riski taşıyan stresli bir gruba bakım verdiğinden, stresli bir meslek üyesi olarak kabul edilmektedirler (Tuna ve Baykal, 2013). Yüksek düzeyde mesleki bilgi ve beceri gerektirmesi, 24 saat boyunca hizmet verme, dinlenme sürelerinin azlığı, ölümcül hastalara bakım verme, gerektiğinde hasta ve yakınlarına duygusal destek vermek zorunda kalma, sağlık hizmetindeki yetersizlikler ve hizmetin, personelin dengesiz dağılımı gibi nedenler hemşireler de yoğun iş stresine yol açmaktadır (Sayılan ve Boğa, 2018; Borchini et al, 2018; Atasoy ve Yorgun, 2013; Altıntoprak ve ark, 2008). İş stresi, bireyin kabiliyetlerindeki kısıtlılıklar, ruhsal ya da bedensel etkenlerin ortaya çıkardığı ve kişide gerilim meydana getiren durumlar olup (Öztürk, 2017), çalışanların yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkmaktadır (Najimi et al, 2012). İş stresi bireyi çok yönlü etkilemesinin yanında, kurumu da etkileyerek kurumda deneyimli personel kaybına ve buna bağlı kurumsal sorunlara neden olabilmektedir. Bu nedenle, hemşirelerin iş ortamında karşılaştığı stres yaşantılarının belirlenmesine yönelik çalışmalara gereksinim olduğu düşünülmektedir (Yalnız ve Karaca Saydam, 2015).

Literatürde iş stresine neden olabilecek faktörlerden birinin de çalışanların damgalama eğilimi olduğu belirtilmektedir (Bayramlık ve Uluğ, 2019; Özmen ve Erdem, 2018). Damgalama, bireyin sahip olduğu engeli, cinsiyeti, dini, ırkı gibi özelliklerinden dolayı önyargıyla toplum tarafından dışlanmasına, etiketlenmesine neden olan sözlü veya psikolojik şiddet içeren eylemler olarak tanımlanmaktadır (Aydin, 2018). Damgalama, medya, eğitim, ekonomik şartlar, din, kültür, içerisinde yaşanan aile ve toplum yapısı gibi pek çok farklı kaynaktan beslenmektedir (Çebi ve ark, 2018). İnsanlar damgalanmış bireylere yardım etmek de isteksizlik gösterebilmektedir. Damgalanmaya maruz kalan bireylerden kaçınma ve onlara yönelik ani duygusal tepkiler görülebilmektedir. Literatürde çeşitli toplumlardaki bireylerin engellilere, AIDS hastalarına obezite sorunu, ruhsal sağlık, uyuşturucu bağımlılığı olanlara ve eşcinsellere yönelik damgalayıcı tutumlar ve davranışlar sergileme eğiliminde oldukları vurgulanmaktadır (Kayma ve Büyükbodur, 2020). Damgalama hastaneler, işyerleri gibi kurumsal ortamlarda da meydana gelebilmektedir. Kurumlarda, kadınların kariyer hedeflerinin olmadığı, fazla duygusal oldukları, mantıklı karar alamadıkları; özürlü çalışanların, kaza yapmaya yatkın oldukları, diğer çalışanları rahatsız edebilecekleri; yaşlı çalışanların ise, değişime açık olmadıkları, iş devamsızlığı yaptıkları gibi damgalayıcı bazı kalıp yargılar geliştirilmiştir (Özmen ve Erdem, 2018).

Damgalama, bazen bireylerin eğitilmiş olmasına rağmen akılcı olmayan bir şekilde karşımıza çıkmaktadır (Williams and Gonzalez, 2011). Damgalama, sağlık çalışanları arasında bile görülebilmekte ve damgalanma riski taşıyan hastaları topluma karşı korumak noktasında hassas olan sağlık çalışanları açısından daha zorlayıcı bir hale gelmektedir (Baysal, 2013; Çam ve Çuhadar, 2011;). Özellikle sempati ve acıma duygusu ile yardım davranışı, öfke duygusu ile yardım etmede isteksizlik ya da kaçınma meydana gelebilmektedir (Kayma ve Büyükbodur, 2020). Hemşirelerin algı ve tecrübelerinden yararlanarak, damgalama türlerinin, nedenlerinin, sonuçlarının ve damgalamayı önleyici önerilerin belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada, mesleki, siyasi, ahlaki konular başta olmak üzere damgalamanın yaygın olduğu, bu nedenle damgalanan bireyin boşanma, şehir değiştirme, sürgün edilme, emekli olmaya zorlanma gibi yıkıcı etkenlere karşılaştığı belirlenmiştir (Özmen, 2018).

Damgalama kavramı bireylere ve toplumlara zarar veren bir deneyimdir. Her olguda olduğu gibi önlenmesi için öncelikle damgalama konusunda farkındalık yaratmak değişime atılan önemli bir adımdır. Bu anlamda damgalama eğilimini ölçmenin, toplumsal farkındalık yaratmanın öncelikli aşaması olduğu düşünülmektedir (Yaman ve Güngör, 2013). Yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalara bakıldığında, öğretmenlerde, sporcularda, avukatlarda, akademik personelde, üniversite öğrencilerinde damgalama eğilimine yönelik çalışmalar rastlanılmış olup (Akkoca, 2019, Aktürk, 2019; Bayramlık ve Uluğ, 2019; Yener Özcan, 2019; Çebi ve ark, 2018; Sevim, 2018; Yaman ve Güngör, 2014), hemşirelere yönelik yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Damgalama eğiliminin hemşirelik işlevlerinde birtakım etik ihlal ve sorunlara neden olarak iş stresini artırabileceği öngörülmektedir. İş stresi ve damgalama eğilimi arasındaki ilişkinin ortaya konması, iş stresinin yönetiminde farklı bir bakış açısı oluşturacak ve literatüre katkı sağlayacaktır.

2. YÖNTEM

2.1. Amaç ve Dizayn

Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda yapılmıştır. Araştırmanın amacı; hemşirelerin iş stresi ve damgalama eğilimi düzeylerini belirlemek, iş stresi ile damgalama eğilimi arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bununla birlikte hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikler ile iş stresi ve damgalama eğilimi düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir. Gerçekleştirilen araştırma için şu sorulara cevap aranmıştır.

- Hemşirelerin iş stresi düzeyi nedir?
- Hemşirelerin damgalama eğilimi düzeyi nedir?
- Hemşirelerin iş stresi ile damgalama eğilimi arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile iş stresi arasında anlamlı fark var mıdır?
- Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile damgalama eğilimleri arasında anlamlı fark var mıdır?

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma Şubat - Nisan 2020 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini ilgili kurumda görev yapan 530 hemşire oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden belirlenen zamanda evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda, veri formlarını tam dolduran ve çalışmaya katılmayı kabul eden 245 hemşire ile araştırma tamamlanmıştır.

2.3. Veri Toplama

Araştırma verileri kişisel bilgi formu, İş Stresi Ölçeği ve Damgalama Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan bu formda kişisel ve mesleki bilgilere yönelik 15 soru bulunmaktadır.

İş Stresi Ölçeği; Cohen ve Williamson tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Baltaş ve Baltaş (1997) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin amacı, stresi algılamının temel noktalarını ve stresle başa çıkma yollarını araştırmaktır. Ölçek 15 sorudan oluşmakta ve 5'li likert tipinde puanlanmaktadır (1= hiçbir zaman, 2= ender olarak, 3= bazen, 4= sık sık, 5= hemen hemen her zaman). Ölçeğin değerlendirilmesinde elde edilen toplam puan 15'e bölünerek bireyin ölçek puanı ortalaması elde edilmektedir. Elde edilen puana göre gruplandırma yapılmaktadır (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 düzeyleri; C ve D ise uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyleri olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik sayısı 0.80 olarak bulunmuştur.

Damgalama Ölçeği; Psikolojik damgalama eğilimini ölçmeyi hedefleyen ölçek, Yaman ve Güngör (2013) tarafından geliştirilmiş olup, 22 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar sırasıyla: Ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, önyargı ve psikolojik sağlıktır. Ölçeğin dört alt boyutu; ayrımcılık ve dışlama (damgalama eğiliminin sonucu ve bir göstergesi olarak ayrımcılık ve dışlama algılarını ölçer), etiketleme (cinsiyet, medeni durumu, yaş, köken, cinsel tercihe göre bireyleri etiketleme eğilimini ölçer), psikolojik sağlık (psikolojik sıkıntıları, iletişim problemleri olan bireylere karşı damgalamayı ölçer), önyargı (suç eğilimi, dünya

görüŖü, kıdem, yaşam tarzı ve bireysel özelliklere göre bireylere önyargı oluşturarak damgalama eğilimini ölçer)'dır. Ölçek maddelerinin derecelendirilmesinde 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 22, en yüksek puan ise 110'dur. Damgalama Ölçeği'nden 55 puanın altında alan bireylerin damgalama eğiliminin düşük, üstünde olan bireylerin ise damgalama eğiliminin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Ölçeğin geçerliliği için korelasyona bakıldığında 0.31 ile 0.52 arasında değişmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik sayısı 0.86 bulunmuştur.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 16.0 programı ile değerlendirildi. Verilerin normalliğine Kolmogorov-Smirnov testi ile bakıldı. Parametrik koşulları sağlayan verilerde, iki bağımsız grup için t testi, ikiden fazla bağımsız grup için tek yönlü ANOVA; parametrik koşulları sağlamayan verilerde ikiden fazla bağımsız grup için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. İş Stresi Ölçeği ile Damgalama Ölçeği arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Yanılma düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

2.5. Araştırmanın Uygulanması ve Etik Boyut

Verileri toplamadan önce bir üniversitenin etik kurulundan (Karar No:2020-02/01) ve çalışmanın yapıldığı kurumdan yazılı izin alınmıştır. Çalışmaya katılan hemşirelere, çalışmanın amacı, yöntemi ve yararları açıklanarak çalışmaya katılmaya istekli olup olmadıkları sorulmuş ve sözlü ve yazılı izinleri alınmıştır. Araştırmalarda insan olgusunun kullanımında bireysel hakların, korunması gerektiğinden "İsteklilik, Gönüllük" ilkesi ışığında "Bilgilendirilmiş Onam" koşulu yerine getirilmiştir.

3. BULGULAR

Hemşirelerin %41.6'sı 26-30 yaş aralığında olup %74.3'ü kadın, %52.7'si evli ve %19.6'sı en az bir kronik bir hastalığa sahiptir. Hemşirelerin %55.1'inin lisans mezunu olduğu, %49'unun 1-5 yıl süredir hemşire olarak çalıştığı, %70.2'sinin hemşirelik mesleğinin isteyerek seçtiği, %38.4'ünün cerrahi kliniklerden birinde çalıştığı, %75.1'inin vardiyalı olarak çalıştığı, %51.8'inin haftalık çalışma saatinin 41 saat ve üzeri olduğu, %46.5'inin günlük bakım verdiği hasta sayısının 1-9 arasında olduğu, %73.1'inin mesleği uygulamadaki verimini iyi olarak değerlendirdiği, %42.4'ünün mesleğinden memnun olduğu ve %13.5'inin yöneticilik görevinin bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 1'de hemşirelerin İş Stresi Ölçeği ile Damgalama Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Buna göre, hemşirelerin İş Stresi Ölçeği'nden aldıkları puan ortalaması incelendiğinde, uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyinde puan ortalamasının (2.44±0.54) bulunduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin %24.1'inin verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyine sahip olduğu, %75.9'unun ise uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin İş Stresi Ölçeği ile Damgalama Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı

Ölçekler	Ort ± SS	Alınabilecek min-max puan	Alınan min-max puan	n	%
İş Stresi Ölçeği	2.44±0.54	1 - 4	1.13 - 4		
Verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyine sahip hemşireler				59	24.1
Uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyine sahip hemşireler				186	75.9
Damgalama Ölçeği	49.11±12.00	22 - 110	24 - 92		
Ayrımcılık ve dışlama	8.91±3.80	6 - 30	6 - 30		
Etiketleme	13.58±4.51	6 - 30	6 - 30		
Psikolojik sağlık	12.05±3.88	5 - 25	5 - 24		
Ön yargı	14.55±3.48	5 - 25	6 - 25		
Damgalama eğilimi düşük hemşireler				167	68.2
Damgalama eğilimi yüksek hemşireler				78	31.8

Hemşirelerin Damgalama Ölçeği'nden alınabilecek en düşük puanın "22" ve en yüksek puanın "110" olduğu göz önüne alındığında hemşirelerin psikolojik damgalama eğilimini düzeylerinin (49.11±12.00) ortalamasının altında olduğu; en fazla ön yargı alt boyutunda (14.55±3.48); en az ise ayrımcılık ve dışlama (8.91±3.80) alt boyutunda damgalama eğilimi gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin %31.8'inin damgalama eğilimi düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin Damgalama Ölçeği maddelerinin ortalamalarının dağılımı incelendiğinde en yüksek puan alınan maddelerin; "Kıdemi fazla olan çalışanlar genç olanlar üzerinde otorite kurmayı sever." (3.48±1.13), "Yaşam tarzı bana uymayan bir kişiyle iş dışında görüşmem." (3.30±1.30) ve "Yaşlı personelin iş ortamında verimleri oldukça düşüktür." (2.91±1.14) cevaplarını verdikleri bulunmuştur. Damgalama ölçeği maddelerinin ortalaması en düşük olan madde ise "Güzel/yakışıklı olan kişiler daha başarılıdır." (1.41±0.76) maddesidir (Tablo 1).

Hemşirelerin İş Stresi Ölçeği genel puan ortalaması ile Damgalama Ölçeği genel puan ortalaması arasındaki ilişki incelendiğinde; pozitif yönde zayıf derecede anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.276$; $p<0.000$). Buna göre hemşirelerin damgalama eğilimi düzeyleri arttıkça iş stresi düzeyleri artmaktadır. Ayrıca çalışmada İş Stresi Ölçeği genel puan ortalaması ile Damgalama Ölçeği'nin etiketleme, psikolojik sağlık ve ön yargı alt boyut puan ortalaması arasında da, benzer yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.01$) (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin Damgalama Ölçeği ile İş Stresi Ölçeği puan ortalamalarının korelasyonu

Damgalama Ölçeği	İş Stresi Ölçeği
Ayrımcılık ve dışlama	$r= 0.095$; $p= 0.140$
Etiketleme	$r= 0.237$; $p= 0.000^*$
Psikolojik sağlık	$r= 0.171$; $p= 0.007^*$
Ön yargı	$r= 0.394$; $p= 0.000^*$
Genel	$r= 0.276$; $p= 0.000^*$

* $p<0.01$

Damgalama eğilimi düşük ve yüksek düzeyde olan hemşirelerin iş stresi düzeyleri karşılaştırıldığında, damgalama eğilimi yüksek olan hemşirelerin iş stresi düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.01$) (Tablo 3).

Tablo 3. Damgalama eğilimi düşük ve yüksek olan hemşirelerin İş Stresi Ölçeği puan ortalamasının karşılaştırılması

	Damgalama eğilimi düşük hemşireler (n=167; %68.2)	Damgalama eğilimi yüksek hemşireler (n=78; %31.8)	Test
	Ort±SS	Ort±SS	
İş Stresi Ölçeği Ölçeği	2.37±0.53	2.60±0.52	t=-3.081; p=0.002*

* $p<0.01$

Tablo 4'te hemşirelerin bireysel özellikleri ile Damgalama Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Hemşirelerin medeni durumu, eğitim düzeyi ve kronik hastalık varlığı gibi bireysel özellikleri ile damgalama eğilimi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmazken ($p>0.05$); 26-30 yaş grubunda ve erkek olan hemşirelerin damgalama eğilimi düzeylerinin istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Hemşirelerin cinsiyeti ve kronik hastalığı ile iş stresi düzeyleri arasında ilişki olmadığı ($p>0.05$); 26-30 yaş arasında, bekar ve önlisans eğitim düzeyine sahip hemşirelerin iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 4).

Tablo 4. Hemşirelerin bireysel özelliklerine göre Damgalama Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması

Özellikler			Damgalama Ölçeği	İş Stresi Ölçeği
	n	%	Ort ± SS	Ort ± SS
Yaş				
20-25	67	27.3	47.85±11.60	2.44±0.51
26-30	102	41.6	51.38±12.49	2.56±0.54
31-35	34	13.9	50.50±10.11	2.25±0.52
36 ve üzeri	42	17.2	44.47±11.63	2.33±0.56
<i>Test</i>			$F=3.829$; $p=0.010^*$	$F=3.689$; $p=0.013^*$
Cinsiyet				
Kadın	182	74.3	47.58±11.75	2.43±0.54
Erkek	63	25.7	53.50±11.73	2.49±0.53
<i>Test</i>			$t=-3.448$; $p=0.001^{**}$	$t=-0.846$; $p=0.399$
Medeni durum				
Evli	129	52.7	49.79±12.67	2.36±0.57
Bekar	116	47.3	48.35±11.21	2.54±0.48
<i>Test</i>			$t=0.935$; $p=0.351$	$t=-2.634$; $p=0.009^{**}$
Eğitim durumu				
Sağlık meslek	41	16.7	50.60±11.94	2.51±0.55
Önlisans	20	8.2	51.05±12.20	2.57±0.57
Lisans	135	55.1	49.17±11.78	2.48±0.53

Yüksek lisans	49	20.0	46.89±12.60	2.23±0.51
<i>Test</i>			<i>KW=1.839 ; p=0.607</i>	<i>KW=8.002; p=0.046*</i>
Kronik hastalık varlığı				
Var	48	19.6	48.29±12.22	2.54±0.51
Yok	197	80.4	49.30±11.97	2.42±0.54
<i>Test</i>			<i>t=-0.526; p=0.599</i>	<i>t=1.332; p=0.184</i>

* p<0.05; **p<0.01

Tablo 5'te hemşirelerin mesleki özellikleri ile Damgalama Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Hemşirelerin mesleki özelliklerinden sadece mesleki memnuniyet düzeyi ile damgalama eğilimi arasında anlamlı ilişki olduğu (p<0.05); mesleğinden memnun olmayan hemşirelerin damgalama eğilimi düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

Hemşirelerin hemşire olarak çalışma yılı, mesleği isteyerek seçme, haftalık çalışma saati, günlük bakım verdiği hasta sayısı ve yöneticilik görevi varlığı ile iş stresi düzeyi arasında ilişki olmadığı (p>0.05); bununla birlikte dahili kliniklerde çalışan, mesleği uygulama verimini kötü olarak değerlendiren ve mesleğinden memnun olmayan hemşirelerin iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (p<0.05) (Tablo 5).

Tablo 5. Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre Damgalama Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması

Özellikler			Damgalama Ölçeği	İş Stresi Ölçeği
	n	%	Ort ± SS	Ort ± SS
Hemşire olarak çalışma yılı				
1-5	120	49.0	49.45±11.92	2.50±0.52
6-10	69	28.2	51.71±11.83	2.50±0.56
11-15	23	9.4	45.95±12.42	2.05±0.42
16 ve üzeri	33	13.4	44.63±11.10	2.42±0.55
<i>Test</i>			<i>KW=1.567; p=0.211</i>	<i>KW=0.004; p=0.948</i>
Mesleği isteyerek seçme				
Evet	172	70.2	48.68±12.15	2.43±0.55
Hayır	73	29.8	50.12±11.67	2.47±0.50
<i>Test</i>			<i>t=-0.860; p=0.391</i>	<i>t=-0.458; p=0.647</i>
Çalıştığı birim				
Dahili klinikler	90	36.7	50.20±11.38	2.57±0.50
Cerrahi klinikler	94	38.4	48.20±12.29	2.33±0.55
Yoğun bakım	61	24.9	48.90±12.51	2.44±0.53
<i>Test</i>			<i>F=0.647 ; p=0.525</i>	<i>F=4.672; p=0.010*</i>
<i>Test</i>			<i>t=-0.526; p=0.599</i>	<i>t=1.332; p=0.184</i>
Haftalık çalışma saati				
40 saat	118	48.2	48.21±11.83	2.40±0.53
41 ve üzeri	127	51.8	49.94±12.14	2.49±0.55
<i>Test</i>			<i>t=-1.130; p=0.260</i>	<i>t=-1.314; p=0.190</i>
Günlük bakım verilen hasta sayısı				
1-9	114	46.5	49.46±12.29	2.44±0.54
10-19	87	35.5	49.25±11.10	2.52±0.49

20-29	23	9.4	47.08±10.89	2.46±0.63
30 ve üzeri	21	8.6	48.80±15.44	2.13±0.53
<i>Test</i>			<i>KW=0.453; p=0.929</i>	<i>KW=7.896; p=0.048</i>
Mesleği uygulama verimi				
İyi	179	73.1	48.65±12.14	2.35±0.53
Ne iyi ne kötü	63	25.7	50.33±11.85	2.67±0.49
Kötü	3	1.2	50.33±6.11	3.17±0.15
<i>Test</i>			<i>KW=1.135; p=0.567</i>	<i>KW=22.334; p=0.000**</i>
Mesleki memnuniyet				
Memnunum	104	42.4	45.76±11.80	2.21±0.49
Biraz memnunum	100	40.9	51.09±10.69	2.55±0.47
Memnun değilim	41	16.7	52.75±13.59	2.77±0.59
<i>Test</i>			<i>F=7.674 ; p=0.001*</i>	<i>F=21.880; p=0.000**</i>
Yöneticilik görevi varlığı				
Evet	33	13.5	45.39±10.12	2.53±0.44
Hayır	212	86.5	49.68±12.19	2.43±0.55
<i>Test</i>			<i>t=-1.922; p=0.056</i>	<i>t=0.952; p=0.342</i>

* p<0.05; **p<0.01

4. TARTIŞMA

Hemşirelik, sağlık sisteminde en önemli gruplardan birini oluşturmaktadır. Bununla birlikte, stres, tükenmişlik, sorumluluklara aşırı yüklenilme, sosyal önyargı ve damgalama meslek yaşantısını olumsuz etkileyebilmektedir (Dos Santos, 2020). Hemşirelerin iş stresi ve damgalama eğilimi düzeylerini belirlemek, iş stresi ile damgalama eğilimi arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular, literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Çalışmada, hemşirelerin üçte ikisinin uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran düzeyde strese sahip oldukları belirlenmiştir. Topuz (2006)'un çalışmasında da hemşirelerin en fazla sağlık ve verimlilik açısından en verimli stres düzeyini yaşadığı bulunmuştur. Bununla birlikte, hemşirelerin iş stresi Sayılan ve Boğa'nın (2018) çalışmasında düşük, Arbabisarjou ve ark. (2016), Najimi ve ark. (2012), Tuna ve Baykal (2013) ile Şahin'in (2015) çalışmasında orta, Gül (2019) ve Üzen ve ark.'nın (2015) çalışmasında yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Acil servis ve 112'de çalışan sağlık personeli ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir (Öztürk, 2017). Doktorlar, radyograflar, hemşireler ve fizikçiler ile yapılan bir çalışmada ise, en fazla iş stresi düzeyini hemşirelerde görüldüğü belirlenmiştir (Sahlen et al, 2009). Hemşireler hayati bir görevlerinin olduğu bilincinde oldukları için yüksek stres altında olmalarına rağmen dayanışma içinde kalabilmekte kendi streslerini gizlemekte ve görevlerini en iyi şekilde yerine getirmektedirler (Gül, 2019).

Çalışmada 26-30 yaş arasında, bekar ve önlisans eğitim düzeyine sahip, dahili kliniklerde çalışan, mesleği uygulama verimini kötü olarak değerlendiren ve mesleğinden memnun olmayan hemşirelerin iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bulgular farklılık göstermektedir. Yapılan bir çalışmada, kadın ve 25-29 yaş arası hemşirelerde iş stresi yaşama oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Najimi et al,

2012). Acil servis ve 112’de çalışan sağlık personeli ile yapılan bir çalışmada, 25-30 yaş aralığında, kadınların ve mesleğini sevmeyen çalışanların daha yoğun iş stresi yaşadığı belirlenmiştir (Öztürk, 2017). Polat (2008) yaptığı çalışmada 30 yaş ve üzeri hemşirelerin daha az iş stresi yaşadıkları ve bu durumun hemşirelerin zaman geçtikçe stres kaynaklarını azaltmayı başarımlarıyla sağlandığı belirtilmiştir. Tuna ve Baykal’ın (2013) çalışmasında, 24 yaş altı hemşirelerde yeni işe başlamaları ve deneyimsiz olmalarına bağlı; 35 yaş ve üstü hemşirelerde ise zaman içinde mesleğinin ve işinin gereklerinin daha fazla farkında oldukları ve dolayısıyla iş stresi düzeylerinin farklılık gösterdiği vurgusu yapılmıştır. Üzen ve arkadaşları (2015) çalışmasında da, mesleği isteyerek seçen ve isteyerek gerçekleştiren hemşirelerin iş stresi düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda da, kadın hemşirelerin erkeklere göre iş stresi düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tuna ve Baykal, 2013; Erşan ve ark, 2013). Kadınların sosyal yaşamdaki rol sorumluluklarının fazla olması, özellikle aile yaşamındaki sorumlulukları ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukların çatışması gibi nedenler, erkeklere oranla daha fazla iş stresi yaşamalarına neden olabilir. Ek olarak, mesleğini sevmeyen hemşirelerin, bunun doğal bir sonucu olarak mutsuzluk, gerginlik, işe gelmek istememe ve işi bırakma isteği gibi durumlar yaşaması ve bunların da iş stresine neden olması kaçınılmazdır.

Damgalama, hem birey hem de örgütler açısından son derece olumsuz sonuçları olan, bireyin öncelikle psikolojisini, ailesini, yaşam kalitesini olumsuz etkileyen, bir güce sahiptir (Güngör, 2013). Hemşirelerin genel olarak psikolojik damgalama eğilimini düzeylerinin düşük olduğu, sadece yaklaşık üçte birinin damgalama eğilimi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde hemşirelerin damgalama eğilim düzeyini inceleyen çalışma bulunmamakla birlikte, farkı meslek gruplarıyla yapılan çalışmalar incelendiğinde; damgalama eğilimi düzeylerinin avukatlarda (Yener Özcan, 2019), öğretmenlerde (Önk ve Cemaloğlu, 2016; Yaman ve Güngör, 2013; Bayramlık ve Uluğ, 2019) ve sporcularda (Çebi ve ark, 2018) düşük; akademik personelde (Akkoca, 2019) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerle yapılan başka bir çalışmada damgalama eğilimi yüksek bulunmuştur (Aktürk, 2019). Sosyal medya kullanıcıları ile yapılan bir çalışmada da, katılımcıların %76.4’ünün damgalama eğiliminin düşük olduğu tespit edilmiştir (Erez, 2019). Çalışma bulgusu, hemşirelerde damgalama eğilimi düzeyinin düşük olduğunu ortaya koymakla birlikte bu durum, hemşirelikte olmazsa olmaz empati kavramının içselleştirilmesi ile açıklanabilir.

Çalışmada, hemşirelerin en fazla “Kıdemi fazla olan çalışanlar genç olanlar üzerinde otorite kurmayı sever”, “Yaşam tarzı bana uymayan bir kişiyle iş dışında görüşmem” ve “Yaşlı personelin iş ortamında verimleri oldukça düşüktür” maddelerine katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerle yapılan bir çalışmada da, benzer bulgu elde edilmiştir (Önk ve Cemaloğlu, 2016). Özellikle iş ortamında etiketleme ve ayrımcılığa dayalı yaklaşımın benimsenmesi, çalışanlar üzerinde olumsuz çıktılara neden olabilir.

Farklı inanç sistemler, kültürler, alt kültürler hastalıklara karşı olan tutumları etkilemekte, bunun yanı sıra kişinin sosyal kapasitesi işlevleri, kimliği ve yetiştiği aile yapısı bireyin damgalama veya damgalanma yaşantısını etkilemektedir (Baysal, 2013). Bununla beraber düşük eğitim düzeyi, kültürel nedenler ve bireysel yaklaşımlar da damgalamaya neden olabilir (Aktürk, 2019). Damgalamayı etkileyen faktörleri bilmek, damgalamayı sonlandırmak için önemli bir adımdır (Çebi ve ark, 2018). Çalışmada 26-30 yaş grubunda olan, erkek ve

mesleğinden memnun olmayan hemşirelerin damgalama eğilimi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Damgalama eğiliminin cinsiyet üzerindeki etkisine bakıldığında, bu araştırmada ortaya çıkan bulgular ile literatürde rastlanan araştırmalar paralellik göstermektedir. Yapılan birçok çalışmada, erkeklerin damgalama eğilimi düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yener Özcan, 2019; Erez, 2019; Bayramlık ve Uluğ, 2019; Aydın, 2018; Sevim, 2018; Yaman ve Güngör, 2014; Güngör, 2013). Damgalama eğiliminin erkeklere göre kadınlarda daha düşük olmasının nedeni, kadınların daha fazla hoşgörülü ve duygusal olmalarından kaynaklanabilir. Damgalama ile yapılan çalışmalarda sosyodemografik ve mesleki özelliklerle ilgili bulgular çelişkilidir. Yapılan bir çalışmada 40-44 yaş arası ev kırsalda yaşayan, bireylerde damgalama düzeyi daha yüksek bulunmuştur (Erez, 2019). Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda da, 11-15 yıl kıdem sahibi olan katılımcıların damgalama eğilimi yüksek düzeyde saptanmıştır (Yaman ve Güngör, 2014; Güngör, 2013). Literatür bulguları ile çalışma bulgumuz ele alındığında, damgalama eğilimi ile ilişkili faktörlerin belirlenmesi amacıyla daha fazla çalışmaların yapılması gerektiğini düşünmekteyiz.

Literatürde çalışanların damgalama eğilimlerinin, buldukları ortamın işleyişine olumsuz etkileri olabileceği (Bayramlık ve Uluğ, 2019) ve çalışma hayatını büyük ölçüde etkilediği belirtilmektedir (Özmen ve Erdem, 2018). Çalışmada hemşirelerin iş stresi düzeyi ile damgalama eğilimi düzeyi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, damgalama eğilimi yüksek olan hemşirelerin iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde hemşirelerin iş stresi ile damgalama eğilimi arasındaki ilişkiyi ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öğretmenlerle yapılan bir çalışmada, katılımcıların damgalama eğilimi ile örgüt depresyonu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, damgalama eğiliminin örgütsel depresyondaki değişkenliğin %6.3'ünü açıkladığı belirlenmiştir (Aktürk, 2019). Yapılan başka çalışmalarda da, damgalama eğilimi ile örgütsel adalet algısı (Önk ve Cemaloğlu, 2016) ve örgüt kültürü (Güngör, 2013) arasında negatif yönlü; sosyal mesafe (Erez, 2019), benlik saygısı (Sevim, 2018) ve korkulu-kaçınmalı bağlanma stili (Gencoğlu ve ark, 2016) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bu çalışmaların aksine, damgalama eğilimi ile örgütsel bağlılık (Akkoca, 2019) ve öfke ifade tarzı (Aydın, 2018) arasında ilişki arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Coy (2010) tarafından ruhsal hastalık ve madde bağımlıları ile kentsel bölgelerde çalışan lisans ve lisansüstü düzeyde yüz elli yedi psikolojik danışmanın katılımı ile iş stresi ve damgalayıcı tutumlar arasındaki ilişkinin ve farklılıkların araştırıldığı çalışmada, her iki grup psikolojik danışmanın iş stresleri arttıkça damgalayıcı tutumlarının arttığı bulunmuştur. Bu nedenle iş stresinin azaltılmasında damgalamanın rolünü göz ardı edilemeyeceği söylenebilir.

4.1. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesinde bulunan bir ilin üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş stresi ile damgalama eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmadır. Çalışmanın belirli zaman aralığında tek bir kurumda yapılmış olması ve elde edilen verilerin araştırmaya katılan hemşirelerin öz bildirimine dayanması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışma tanımlayıcı araştırma dizaynı ile sınırlı olduğundan damgalama eğilimi düzeyindeki değişimlerin yıllar içinde nasıl farklılaştığı ve bu değişimin iş stresindeki artışa yol açıp açmadığı konusunda açıklık getirilememiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, hemşirelerin çoğunluğunun uyarıcı etkisi yaratan başarıyı artırıcı düzeyde strese sahip oldukları, damgalama eğilimlerinin düşük olduğu, iş stresi ile damgalama eğilimi düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca özellikle cinsiyet ve mesleki memnuniyet gibi bazı sosyodemografik ve mesleki özelliklerin iş stresi ve damgalama eğilimi düzeyinde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sonuç olarak, damgalama eğilimi hemşirelerin gerek kendisinde gerek iş arkadaşları ile olan iletişimde ve gerekse bakım verdiği bireyler üzerinde etiketleme, ayrımcılık, ön yargı gibi olumsuz yaklaşımlara neden olabilmektedir. Bu durum hemşirelerin iş stresini daha da artırabilir. Bu bağlamda hizmet içi eğitimlerle damgalama eğilimi ve iş stresi ile baş etme yaklaşımları konusunda eğitim ve bilgilendirmelerin yapılması, özellikle hemşirelere empati yeteneklerinin gelişmesine katkı verecek programların düzenlenmesi önerilebilir. Ek olarak, bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda daha geniş popülasyonla yapılması iş stresi ile damgalama eğilimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymada katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

Akkoca, Y. (2019). The role of personality characteristics on the relationship between tendency of stigmatization and organizational commitment: a research on academic staff, Unpublished PHD Thesis, Ankara Yıldırım Beyazıt University, The Institute Of Social Sciences, Ankara.

Aktürk, A. (2019). Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyona etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Altıntoprak, A.E., Karabilgin, S., Çetin, I., Kitapçıoğlu, G., ve Çelikkol, A. (2008). Hemşirelerin iş ortamlarındaki stres kaynakları; depresyon, anksiyete ve yaşam kalitesi düzeyleri: yoğun bakım ve yataklı birimlerde hizmet veren hemşirelerde yapılan bir karşılaştırma çalışması. *Türkiye’de Psikiyatri*, 10(1):3.

Arbabisarjou, A., Ghoreishinia, G., Zare, S., Shahrakipour, M., ve Chalileh, J. (2016). Study of job stress among nurses working in teaching hospitals. *Der Pharmacia Lettre*, 8(21):105-110.

Atasoy, A., ve Yorgun, S. (2013). Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6:71-88.

Aydın, M. (2018). Üniversite öğrencilerinde bağlanma stillerinin damgalama davranışıyla ilişkisinin öfke ifade tarzı açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baltaş, A., Baltaş, Z. (1997). Stres ve başa çıkma yolları (16. Basım). Remzi Kitabevi, İstanbul, 25-26.

Bayramlık, H.A.A., ve Uluğ, F. (2019). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile damgalama davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1):4- 17

Baysal, G. Ö D. (2013). Damgalanma ve ruh sağlığı. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 22(2): 239-251.

Borchini, R., Veronesi, G., Bonzini, M., Gianfagna, F., Dashi, O., ve Ferrario, M.M. (2018). Heart rate variability frequency domain alterations among healthy nurses exposed to

Prolonged work stress. *Int J Environ Res Public Health* 15(1). pii: E113. doi: 10.3390/ijerph15010113.

Coy, P. (2010). Study of the Relationship between Job-Related Stress and Stigmatizing Attitudes toward Mental Illness of Graduate- and Undergraduate-Level Counselors. Unpublished Doctoral Dissertation, Capella University.

Çam, O., ve Çuhadar, D. (2011). Ruhsal hastalığa sahip bireylerde damgalama süreci ve içselleştirilmiş damgalama. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(3): 136-140.

Çebi, M., Eliöz, M., ve Akbuga, E. (2018). Sporcularda damgalama. *Turkish Studies*, 13(26): 395-403. doi: 10.7827/TurkishStudies.14456

Dos Santos, L.M. (2020). Stress, burnout, and low self-efficacy of nursing professionals: A qualitative inquiry. *Healthcare*, 8: 424; doi:10.3390/healthcare8040424

Erez, R. (2019). Toplumda damgalama eğilimi ve hükümlülere yönelik sosyal mesafe ile ilişkili faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Bağımlılık Ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erşan, E.E., Yıldırım, G., Doğan, O., ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Derg*, 14: 115-121. doi: 10.5455/apd.34482

Gencoğlu, C., Topkaya, N., Sahin, E., Kaya, L. (2016), Attachment styles as predictors of stigma tendency in adults. *Educational Process: International Journal*, 5(1): 7-21.

Görgülü, R.S., ve Dinç, L.(2007). Ethics in Turkish nursing education programs. *Nursing Ethics*, 14(6): 741-752.

Göriş, S., Kılıç, Z., Ceyhan, Ö., ve Şentürk, A. (2014). Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(3): 137-142

Gül, P. (2019). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş stresi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Güngör, H. (2013). Okul yönetici ve öğretmenlerinin damgalama eğilimleri ve örgüt kültürü arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Kayma, D. ve Büyükbodur, A.Ç. (2020). Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin özgecilik özellikleri ile damgalama/stigma eğilimleri arasındaki ilişki. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3): 849-873.

Najimi, A., Moazemi Goudarzi, A., ve Sharifirad, G.H. (2012). Causes of job stress in nurses: A cross-sectional study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(4): 301-305.

Önk, M., ve Cemaloğlu, N. (2016). Öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 13(1): 1574-1588. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3622

Özmen, S. (2018). Hastane çalışanları arasında damgalama (stigmatizasyon) olgusu üzerine keşifsel bir çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Özmen S., ve Erdem R. (2018). Damgalamanın kavramsal çerçevesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1): 185-208.

Öztürk, M.H. (2017). Acil servis ve 112’de çalışan sağlık personelinin yaşadığı rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.

Polat, N. (2008). Hemşirelerde işe bağlı stres ve iş doyumunu: bir eğitim hastanesinde saha çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.

Sayılan, A.A., ve 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

Sehlen, S., Vordermark, D., Schäfer, C., Herschbach, P., Bayerl, A., Pigorsch, S., Rittweger, J., Dormin, C., Bölling, T., Wypior, H.J., Zehentmayr, F., Schulze, W., ve Geinitz, H. (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. Radiat Oncol, 4(6): 1-9.

Sevim, K. Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ve damgalama eğilimi arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Şahin, S. (2015). Hemşirelerde işe bağlı stres. Journal of Strategic Research in Social Science, 1(1), 47-62.

Tanrıverdi, H. (2017). Hemşirelerin profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Ulakbilge, 5(13): 1183-1204. doi: 10.7816/ulakbilge-05-13-12

Topuz, A. (2006). Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliği, iş stresi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Tuna, R., ve Baykal, Ü. (2013). Onkoloji hemşirelerinde iş stresi ve etkileyen faktörler. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 21(2): 92-100

Üzen, Ş., Karabacak, Ü., Doğu, Ö., ve Duyan, A. (2015). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi, Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi, 19(1): 15-20.

Williams, J., ve Gonzalez-Medina, D. (2011). Infectious diseases and social stigma. Applied Innovations and Technologies, 4(1): 58-70.

Yalnız, H., ve Karaca Saydam B. (2015). Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 4(1): 16-23. doi: 10.5505/bsbd.2015.53215

Yaman, E., ve Güngör, H. (2013). Damgalama (Stigma) Ölçeği’nin geliştirilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Değerler Eğitimi Dergisi, 11(25): 251-270.

Yaman, E., ve Güngör, H. (2014). Damgalama eğilimine ilişkin öğretmen görüşleri. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(18): 823-851.

Yener Özcan, F. (2019). Avukatların ruhsal hastalıklara yönelik inançları ve damgalama eğilimleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.