



T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

**HASTANE ÖNCESİ ACİL SAĞLIK HİZMETLERİNDE GÖREV
YAPAN PERSONELİN İŞ KAYNAKLI STRES DURUMUNUN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BERAT LÜY

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ÖZKAN ÜNVER

ANKARA

2022

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

**HASTANE ÖNCESİ ACİL SAĞLIK HİZMETLERİNDE GÖREV
YAPAN PERSONELİN İŞ KAYNAKLI STRES DURUMUNUN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BERAT LÜY

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ÖZKAN ÜNVER

ANKARA

2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

09.05.2022

Berat LÜY

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin her aşamasında titiz ve özverili yaklaşımıyla beni yönlendiren, bilgi ve tecrübeleriyle ihtiyaç duyduğum desteği her zaman sunan değerli hocam ve tez danışmanım Ufuk Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Özkan ÜNVER'e,

Tez süresince çalışmalarına her zaman destek veren ve yanımda olduğunu hissettiğim değerli hocalarıma, dostlarıma ve arkadaşlarıma,

Veri toplama aşamasında kolaylık gösteren ve destek veren Kırıkkale İl Ambulans Servisi Başhekimliğine,

Araştırmaya katılım gösteren Kırıkkale Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında görevli olan değerli meslektaşlarıma,

Yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini her zaman hissettiren ailem başta olmak üzere dualarıyla yanımda olan değerli büyüklerim, dostlarım ve arkadaşlarıma sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım...

ÖZET

Lüy, Berat. Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Personelin İş Kaynaklı Stres Durumunun Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2022.

Acil Sağlık Hizmetleri, asırlar boyunca ihtiyacını her zaman hissedildiği bir hizmet sınıfıdır. Acil Sağlık, kişilerin ilk başvuru merkezi olması nedeniyle iş yoğunluğu fazladır. Acil Sağlık ihtiyacı savaşlar, salgın hastalıklar ve kazalarla ön plana çıkmıştır. Gelişen teknolojik ve ülkelerin politikaları acil Sağlık Hizmetlerinde de gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Acil Sağlık araçları, personel gelişim programları gibi gelişmeler ön plana çıkmıştır. Acil Sağlık ihtiyacında artışın yanında, hasta ve yaralıların durumunun ciddiyeti büyük önem taşımaktadır. Kişilerin içinde bulunduğu durumun ciddiyeti ve yoğunluk, acil sağlık hizmetlerinde çalışan personeli etkilemektedir. Bu etkiyle birlikte ekipman yetersizliği, ücret problemleri, mobbing ve taciz olayları personelde stres oluşumuna neden olmaktadır. Stres, acil sağlık hizmetlerinde çalışan personeli fiziksel ve psikolojik olarak etkilemektedir. Strese maruz kalan personelde mesleki hatalar ortaya çıkabilmektedir. Fiziksel ve psikolojik nedenler sonucu ortaya stres çeşitli belirtilerle ortaya çıkabilmektedir. Bunlar, kişide çeşitli şekillerde görülmektedir. Oluşan stres sonucunda kişide fiziksel ve psikolojik hastalıklar ortaya çıkabilmektedir. Bu hastalıklar kişinin hayatını doğrudan etkilemekte hatta iş göremez hale getirmektedir. İş yerlerinde çalışanlarda ve yöneticilerde iş kaynaklı stresin görülme olasılığı oldukça yüksektir. Bu anlamda iş kaynaklı strese yönelik önlemler alınması gerekir. İş yerlerinde yöneticiler, çalışanları bu konuda gözlemlemenin yanında iş ortamının gelişimi ve çalışanın sağlığını koruyucu önlemler almalıdır. Aynı zamanda stresin yönetimine yönelik eğitim ve seminer gibi programlar ile personel desteklenmelidir. İş kaynaklı stres, işi, işvereni ve çalışanı doğrudan etkilemesi nedeniyle iş yerlerinde önemsenmesi gereken bir konudur.

Anahtar Sözcükler: Acil Tıp, Acil Sağlık Hizmetleri, Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri, Stres, İş Stresi

ABSTRACT

Lüy, Berat. Evaluation of Work-Related Stress Status of Personnel Working in Pre-Hospital Emergency Health Services Master Degree Thesis, Ankara, 2022.

Emergency Medical Services (EMS) is a service class which need has always been felt for centuries. Being the first applied centre for people it has a high workload. The need of EMS stands out more in wars, epidemics and accidents. Developing technological advances and policies of countries have brought developments in EMS. Developments such as Emergency Services devices and personnel development programs stand out. Besides the increasing need of EMS, the seriousness of patients and injureds condition holds a huge importance. The serious condition of people and density work hours affects personnels working on EMS. Along with this impact, the lack of equipment, wage problems, mobbing and abusing causes stres on personnels. Stress affects the personnel working in emergency medical services physically and psychologically. Exposing stres causes personnels to make vocational mistakes. Stress can occur with various symptoms as a result of physical and psychological reasons. These appear in people in various ways. As a result of stress, physical and psychological diseases might occur in the person. These diseases directly affect the life of the person and even render him incapacitated. Employees and managers are more likely to experience work-related stress in the workplace. In this sense, it is necessary to take precautions against work-related stress. In addition to observing the employees in this regard, the managers in the workplaces should take measures to protect the health of the employees and the development of the work environment. At the same time, the personnel should be supported with programs such as training or seminars for the management of stress. As it directly affects the job, employer and employee, work-related stress is an issue that should be considered in workplaces.

Keywords: Emergency Medicine, Emergency Health Services, Pre- Hospital Emergency Health Services, Stres s, Word Stress

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLDİRİM	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
GRAFİKLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	3
1.1. Acil Sağlık Hizmetleri.....	3
1.1.1. Acil Durum	4
1.1.2. Afet.....	4
1.1.3. Acil Çağrı Merkezi.....	5
1.1.4. Acil Çağrı Numarası	6
1.2. Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları (Ambulans Servisleri)	6
1.3. Acil Sağlık Hizmetleri Tarihçesi.....	7
1.4. Dünyada Acil Sağlık Hizmetleri	8
1.4.1. Franko- Alman Modeli.....	8
1.4.2. Anglo- Amerikan Modeli.....	9
1.5. Türkiye’de Acil Sağlık Hizmetleri.....	11
1.6. Acil Sağlık Hizmetleri İşleyişi	15

2. BÖLÜM.....	17
STRES İLE İLGİLİ BİLGİLER	17
2.1. Stres Tanımı	17
2.1.1. Stres Nedenleri	19
2.2. Stres Belirtileri	20
2.3. Stres Çeşitleri	21
2.4. İş Stresi.....	22
2.5. İş Stres Nedenleri	24
2.6. İş Stres Aşamaları	25
2.6.1. Alarm Aşaması.....	25
2.6.2. Direnç Aşaması	26
2.6.3. Tükenme Aşaması.....	26
2.7. İş Ortamı Stres Etkenleri.....	26
2.7.1. İş ile İlgili Etkenler	27
2.7.2. Kişisel Etkenler	27
2.7.3. İş Dışı Etkenler.....	28
2.8. İş Stres Sonuçları.....	28
2.9. Acil Sağlık Hizmetlerinde Stres.....	29
3. BÖLÜM.....	31
GEREÇ VE YÖNTEM.....	31
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	31
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	31
3.3. Araştırmanın Evreni	31
3.4. Veri Toplama Araçları	31
3.5. Verilerin Toplanması	31
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	32
4. BÖLÜM.....	33
BULGULAR.....	33

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
KAYNAKLAR	91
ÖZGEÇMİŞ.....	94



KISALTMALAR DİZİNİ

AABT	: Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASH	: Acil Sağlık Hizmetleri
ATT	: Acil Tıp Teknisyeni
AAS	: Anglo- Amerikan Acil Sağlık Hizmetleri Sistemi
CPR	: Kardiyopulmuner Resüsitasyon
EMS	: Acil Sağlık Hizmetleri
FGS	: Fransız- Alman Sağlık Hizmetleri Sistemi
KKM	: Komuta Kontrol Merkezi
NEA	: Nabızsız Elektriksel Aktivite
PEEP	: Ekspirasyon Sonu Pozitif Basınç
TPT	: Toplam Hastane Öncesi Süre
VF	: Ventriküler Fibrilasyon
VT	: Ventriküler Taşikardi

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No:

Tablo 1. Ambulansta Bulundurulacak Asgari Tıbbi Cihaz, Araç-Gereç ve Malzemelerin Nitelik ve Miktarları.....	14
Tablo 2. Güvenilirlik İstatistik Sonucu	33
Tablo 3. Anket Soruları Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	33
Tablo 4. Yetki Almaktan Çekinmenin Cinsiyete Göre Dağılımı	34
Tablo 5. İşimi Yaparken Yetki Almaktan Çekinmenin Normallik Testi	35
Tablo 6. Normallik Testi Sonuçları.....	37
Tablo 7. İş Tatmini- Medeni Durum Bağımsızlık Testi.....	76
Tablo 8. İş Tatmini-Medeni Durum Normallik Testi.....	77
Tablo 9. İş Tatmini-Yaş Grubu Bağımsızlık Testi.....	79
Tablo 10. İş Tatmini-Yaş Grubu Normallik Testi.....	79
Tablo 11. İş Tatmini-Yaş Grubu Homojenlik Testi	82
Tablo 12. İş Tatmini-Yaş Grubu Anova Testi.....	82
Tablo 13. İş Tatmini-Eğitim Durumu Normallik Testi	82
Tablo 14. İş Tatmini-Eğitim Durumu Anova Testi.....	85
Tablo 15. İş Tatmini-Eğitim Durumu Homojenlik Testi	86
Tablo 16. İş Tatmini-Unvan Normallik Testi.....	86
Tablo 17. İş Tatmini-Unvan Homojenlik Testi	87
Tablo 18. İş Tatmini-Unvan Anova Testi	87
Tablo 19. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Beni Çekimsiz Olmaya İter ile Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Testi	87
Tablo 20. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmenin Beni Mutlu Etmesi ile Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Testi	88
Tablo 21. Tatil Günlerimde Çalışmaktan Olumsuz Etkilenme ile Cinsiyet Arasındaki İlişki Testi	88
Tablo 22. Yani Çalıştığım Bölgenin Tempomu Düşürmesi ile Çalışılan Bölge Arasındaki İlişki Testi	88

Tablo 23. Model İlişki Testi	89
---	----



GRAFİKLER DİZİNİ

Sayfa No:

Grafik 1. İşimi Yaparken Yetki Almaktan Çekinme ile Cinsiyet Histogramı (Erkek)..	36
Grafik 2. İşimi Yaparken Yetki Almaktan Çekinme ile Cinsiyet Histogramı (Kadın)..	37
Grafik 3. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Tabip).....	47
Grafik 4. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım)).....	47
Grafik 5. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım)).....	48
Grafik 6. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni))	48
Grafik 7. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Hemşire) ..	49
Grafik 8. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Şoför)	49
Grafik 9. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Tabip)	50
Grafik 10. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım))	50
Grafik 11. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))	51
Grafik 12. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)).....	51
Grafik 13. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Hemşire).....	52
Grafik 14. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Şoför)	52
Grafik 15. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Tabip).....	53
Grafik 16. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı.....	53
Grafik 17. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))	54
Grafik 18. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)).....	54

Grafik 19. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Hemşire).....	55
Grafik 20. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Şoför)	55
Grafik 21. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Tabip)	56
Grafik 22. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım))	56
Grafik 23. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))	57
Grafik 24. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)).....	57
Grafik 25. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Hemşire)	58
Grafik 26. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Şoför).....	58
Grafik 27. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Tabip).....	59
Grafik 28. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım)	59
Grafik 29. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım).....	60
Grafik 30. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni))	60
Grafik 31. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Hemşire).....	61
Grafik 32. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Şoför)	61
Grafik 33. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım))	62
Grafik 34. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))	62
Grafik 35. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni)).....	63

Grafik 36. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Hemşire).....	63
Grafik 37. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Şoför)	64
Grafik 38. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Tabip)	64
Grafik 39. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım)) ..	65
Grafik 40. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))....	65
Grafik 41. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni))	66
Grafik 42. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Hemşire)	66
Grafik 43. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Şoför)	67
Grafik 44. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Tabip)	67
Grafik 45. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım)).....	68
Grafik 46. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))	68
Grafik 47. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni))	69
Grafik 48. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Hemşire)	69
Grafik 49. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Şoför).....	70
Grafik 50. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Tabip).....	70
Grafik 51. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım))	71
Grafik 52. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))	71

Grafik 53. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni)).....	72
Grafik 54. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Hemşire).....	72
Grafik 55. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Şoför)	73
Grafik 56. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Tabip).....	73
Grafik 57. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım))	74
Grafik 58. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))	74
Grafik 59. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni)).....	75
Grafik 60. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Hemşire)	75
Grafik 61. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Şoför)	76
Grafik 62. İş Tatmini ile Medeni Durum Histogramı (Bekar).....	77
Grafik 63. İş Tatmini ile Medeni Durum Histogramı (Evli).....	78
Grafik 64. İş Tatmini ile Medeni Durum Histogramı (Boşanmış/Eşini Kaybetmiş).....	78
Grafik 65. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (18-25)	80
Grafik 66. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (26-35)	80
Grafik 67. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (36-45)	81
Grafik 68. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (46-65)	81
Grafik 69. İş Tatmini ile Eğitim Durumu Histogramı (Lise).....	83
Grafik 70. İş Tatmini ile Eğitim Durumu(ÖnLisans)	84
Grafik 71. İş Tatmini ile Eğitim Durumu Histogramı (Lisans)	84
Grafik 72. İş Tatmini ile Eğitim Durumu Histogramı (Yüksek Lisans).....	85

GİRİŞ

Acil Sağlık Hizmetleri, sağlık hizmetleri sınıfının önemli bir dalıdır. Acil Sağlık Hizmetleri kişilerin ani olarak karşılaştığı durumu yönetebilmesi, sağlık üzerindeki tehlikenin ortadan kalkması için ilk başvuru merkezidir. Yapılan başvuru ilk olarak iletişim kanalları ile Acil Çağrı Merkezlerine yapılmaktadır. Acil Çağrı Merkezlerinde değerlendirilen vakalar, istasyon ekiplerine yöneltilmektedir. Gelen ihbara yönelen Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri personeli doktor, paramedik, acil tıp teknisyeni ve sağlık memuru gibi unvanlara sahip, sağlık hizmetleri konusunda eğitim almış ve devlet memurları kanununca ataması yapılmış kişilerden oluşmaktadır. Belirtilen meslek grupları, alanında eğitim almış ve belirli yetkilerle donatılmış kimselerdir. Acil Sağlık Hizmetleri ihtiyacı geçmişten günümüze her zaman var olmuştur. Geçmişte olan savaşlar, salgın hastalıklar, afetler gibi toplumun bütününe etkileyen olaylar, insanların sağlık hizmetinin en hızlı ve doğru şekilde almasını sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Sağlık ihtiyacının artması ve insan hayatının önemli bir yer tutması dünyada ülkeleri hareketi geçirmiştir. Dünyada Acil Sağlık Hizmetlerinin temelini atılması ile birlikte, ülkelerde çeşitli sistemler oluşturulmaya başlanmıştır. Oluşturulan bu sistemler aynı zamanda sistemin ihtiyaçlarını da ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan ihtiyaçların en başında personel yani insan gücü gelmektedir. Hizmetin yapılmasındaki en önemli etken olan insan gücü, ilk zamanlarda sadece hasta ve/veya yaralıların hastaneye taşınması olarak başlamış olsa da sonrasında personelin sağlık eğitimi alarak olayın gerçekleştiği yerde, insanların ayağına sağlık hizmeti götürülmeye başlanmıştır. Gelişen sağlık hizmetleriyle birlikte çalışma şartları ve düzeninde çeşitli gelişmeler olmuştur. Kurulan Hastaneler, sağlık evleri ve acil sağlık hizmetleri istasyonları ile insanlara hizmet götürülmeye başlanmıştır. Dünyada nüfusun artması ile ortaya çıkan hastalıklarda artış gibi etkenler sağlık hizmetlerinde yoğunluk yaşanmasına neden olmaktadır. Oluşan bu yoğunluk personeli de doğrudan etkilemektedir. Geçmişten günümüze ihtiyacın artmasıyla birlikte günümüzde meydana gelen afetlerin sıklığı, salgın hastalıkların tüm dünyayı etkisi altına alması, araç sayısının artması ile kazaların çoğalması gibi acil sağlık hizmetleri ihtiyacı artmış ve çalışan personelin fazla mesai yapmasına, olaylardan direkt etkilenmesi sonucunda stres yaşamasına neden olmuştur. Çalışma koşulları, ücret, yetki, ekipman gibi konular çalışanlarda iş kaynaklı stres oluşumuna neden olmaktadır. İş kaynaklı stres oluşumu çalışanlarda çeşitli şekillerde ortaya çıkmakta olup bıraktığı sonuçlarda kişiden kişiye değişim göstermektedir.

Acil Sağlık Hizmetleri gelişen sağlık hizmetleri alanında önemli bir yere sahip olması nedeniyle yapılan işin en iyi ve verimli şekilde yapılabilmesi ve çalışan personelin performansını en iyi şekilde gösterebilmesi için stres etkenlerinin yönetilmesi ve bu alanlarda çalışmalar yapılması büyük önem taşımaktadır. Acil Sağlık Hizmetlerinde çalışan personelin iş kaynaklı stres durumunun değerlendirmesinin önemini daha iyi açıklamak adına çalışmamızın bölümlerinde açıklayacağız.



1. BÖLÜM

ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

Acil Sağlık; geçmişten günümüze insanlığın ihtiyacı olarak ortaya çıkmış ve gelişerek devam etmiştir. Ambulans ise Latince'den gelmekte olup hareket anlamına gelmektedir. Geçmişten günümüze meydana gelen savaşlar, afetler, büyük kazalar ile ani tıbbi müdahalelerle her zaman acil sağlık hizmetleri ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Acil Sağlık Hizmetleri araçları da teknolojik gelişmelerle birlikte gelişim göstermiş olup sadece karada değil deniz ve hava araçları ile de acil sağlık hizmetlerinin sunumu gerçekleştirilmeye başlamıştır.

Dünyada ve ülkemizde cankurtaran hizmetleri çeşitli bölgelerde hizmet etmeye başlamış bu merkezleri arayanlara mevcut bulunan araçlarla hizmet götürülmüştür. Yıllar geçtikçe hızla acil sistemi ve günümüzde halen devam eden acil çağrı merkezleri kurulmuştur. Acil çağrı merkezlerinin yanında hastane acil servislerine entegre acil sağlık hizmetleri araçları çalışmaya başlamıştır.

Günümüzde afetlerin, hastalıkların artmasıyla acil sağlık hizmetlerine duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmıştır. İnsanlar acil sağlık hizmetlerine duyduğu ihtiyaç acil sağlık hizmetlerinin gelişimini ihtiyaç haline getirmiş ve gelişiminin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Koronavirüs hastalığı başta olmak üzere dünyada meydana gelen salgın hastalıklar, afetler acil sağlık hizmetleri ihtiyacının artmasının yanında, görev yapan personelinde iş yükünü arttırmıştır.

İnsanların sağlık hizmetlerini hızlı ve etkin alabilmesi ve ulaşabilmesi için Acil Sağlık Hizmetleri ele alınacaktır.

1.1. Acil Sağlık Hizmetleri

.Geçmişten, günümüze hastalıklar, afetler ve kazalar Acil Sağlık Hizmetlerinin gelişmesini ihtiyaç haline getirmiştir. Acil sağlık Hizmetleri kesintisiz olarak hizmet vermekte olup ihtiyaç duyulan hizmeti insanlara hızlı ve etkin bir şekilde ulaştırmayı hedeflemektedir.

Acil Sağlık Hizmetleri; hastalık, kaza, afet gibi olaylarda etkilenen kişilerin ihtiyaç duyduğu kurtarma, acil yardım ve bakımı olay yerinde sağlanmasıyla başlayan ve

hastaneye nakil süreciyle devam eden ve hastaneye teslimin sağlanması işlemlerinin bütünüdür (Ekşi, 2016). Bu işlemler bütünü kapsamlı şekilde açmak için Acil Sağlık Hizmetlerinde çalışan personel tanımları aşağıda belirtilmiştir;

Tıbbi danışman: Komuta kontrol merkezinde görevli hekimi

Acil tıp teknisyeni (ATT): Acil Tıp Teknisyenliği mezunlarını

Ambulans ve acil bakım teknikeri (AABT): Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği programlarından mezun olmuş kişileri, ifade eder (Resmi Gazete, 2007).

Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri; Hasta veya yaralıların hastaneye ulaşmaya kadar geçen eğitim almış kişiler tarafından tıbbi araç gereç desteği ile verilen acil bakım hizmetlerinin tamamıdır (Batı, 2012).

Ülkemizde Merkez ve Taşra Teşkilatı olarak hizmet vermekte olup; Merkez Teşkilatı Sağlık Bakanlığı, Taşra Teşkilatı İl Sağlık Müdürlükleri ve bağlı kuruluşlardan oluşmaktadır.

Acil Sağlık Hizmetleri geçmişten günümüze gelişim göstermiş, aynı zamanda eğitim, tıbbi araç-gereç ve ambulanslarda yenilik ve değişimler meydana gelmiştir.

1.1.1. Acil Durum

Olumsuz etkileri en aza indirmek veya ortaya çıkmasını engellemek için acil müdahale gerektiren ani ve öngörülme-yen duruma denir (Nations, 2000).

Acil Durum ve Afet Yönetim Başkanlığı Kanuna göre Toplum bütünü veya bir parçasının hayatları ve faaliyetleri normal devam ederken durmasına veya kesintiye uğramasına yol açan ve ani müdahale gerektiren olay ve oluşan kriz olarak tanımlanır (5902 sayılı Kanun, 2009).

1.1.2. Afet

İnsanlar için her türlü kayıplar oluşturan, normal yaşamın ve faaliyetlerin durmasına veya kesintiye uğramasına yol açarak toplumun her kesimini etkileyen, topluluğun kendi imkanlarıyla çözemeyeceği doğal olay başta olmak üzere insan ve

teknoloji kaynaklı olaylardır. Afetlerin ne zaman ortaya çıkacağı ve ne büyüklükte olacağı ile ilgili tahminler olabiliyorken bazen zamansız ve beklenmedik büyüklükte de ortaya çıkabilir. Afetlerle birlikte insan yaşamını tamamen kesintiye uğratması ve durması, bütün oluşacak zararların mevcut kaynaklarla karşılanmaması olağan durumdan ayıran temel noktalar (Kadıoğlu, 2011). Afetler, geçmişten günümüze her zaman meydana gelmiş olmasıyla insanlarda büyük etkiler bırakmıştır. Yakınlarını bir anda kaybetmiş bireyler ve canların yanında mallarını kaybeden toplumun yaşadığı olağan dışı durum her bir bireyi derinden etkilemiştir. Bireylerin yaşadıkları, yaşadığı günlük olayın etkisiyle hayatı boyunca canlılığını korumuş ve toplumda bu konu özelinde araştırmalar yapma ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Ülkemiz bulunduğu konum itibarıyla birçok afet meydana gelmiş, meydana gelen afetlerde birçok can ve mal kaybı yaşanmış ve yaşanan afetlerden ülkemiz ciddi manada etkilenmiştir. Ülkemizde afetlerde zararı azaltmak ve önlenmek başta olmak üzere afetleri yönetmek amacıyla Acil Durum ve Afet Yönetimi başta olmak üzere Sağlık Bakanlığı bünyesinde Ulusal Medikal Kurtarma Ekipleri ve Sivil Toplum Örgütleri Arama Kurtarma Ekipleri kurulmuştur.

1.1.3. Acil Çağrı Merkezi

İnsanların yardım çağrılarını iletebilecekleri ve bu yardım çağrılarına cevap verecek ve Acil Sağlık Hizmetlerini aktif hale getirecek bir organizasyona ihtiyaç duymuşlardır. Bu konuda dünyada çeşitli çalışmalar yapılmış ve acil yardım organizasyonun yönetilmesi amacıyla iletişim araçları kullanılmaya başlanmıştır. Acil Sağlık Hizmetlerinin en yaygın iletişim aracı telsiz olarak karşımıza çıkmakta olup, çağrı merkezi ile Acil Yardım Ekiplerinin arasında hızlı ve kesintisiz iletişimi sağlamaktadır. Merkez aynı zamanda bünyesinde bulundurduğu diğer kamu kuruluşları ile kurumlar arası iletişimin hızlı ve kolay bir şekilde olmasını sağlamıştır. Toplumun ihtiyaç duyduğu yardım çağrısına etkin bir şekilde cevap verecek bir merkez haline gelmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte Acil Çağrı Merkezlerinde de gelişmeler meydana gelmiştir. Dünyada meydana gelen gelişmelerin yanında ülkemizde Acil Çağrı Merkezi konusunda teknolojik alt yapı oluşturularak çağrılara hızlı ve etkin bir şekilde cevap vermek adına ciddi çalışmalar yapılmıştır.

112 Acil Çağrı Merkezi sisteminin üç temel amacı vardır (İçişleri Bakanlığı, 2020)

- 1- Acil durumlarda, tek bir numara bilmenin yeterliliği,
- 2- Acil çağrıya yönelik ihtiyaç duyulan ekiplerin hızlı koordine olmasını sağlamak,
- 3- Gereksiz çağrılar ile artan iş yükü artışların önüne geçmek ve etkin çalışmanın sağlanması amaçlanmaktadır.

1.1.4. Acil Çağrı Numarası

Acil yardım ihtiyaçlarının merkeze iletilmesi ve acil yardımın talebinin yapılabilmesi gereklidir. Acil Yardım ihtiyacı Acil Çağrı Merkezleri ile iletişim kurularak talep iletilir. Avrupa Birliğine bağlı ülkeler ve Amerika’da çağrı tek bir numaradan yürütülmektedir. Türkiye’nin o günkü şartlarında gündemde hayli yer tutan bu servisin hizmetin numarası “077” olarak belirlenmiştir. Dış hat araması için “0” mutlaka çevrilmesi gerekir. “0” çevrildikten sonra aranmak istenen numara çevrilir (Erbay, 2017). Ülkemizde ilk olarak “Hızır Acil” olarak kurulan Ambulans Servisi 077 olarak hizmete başlamış daha sonrasında Avrupa Birliği bağlı ülkelere tek bir numarada toplanması yönünde bildirge yayınlayarak ülkemizde “112” olarak değiştirilmiştir. Dünyanın her yerinde talebin hızlı bir şekilde karşılanması amacıyla kolayca çevrilmesi sağlanabilen ve akılda kalan numaralar seçilmesine özen gösterilmiştir. Ülkemizde Polis, İtfaiye, Jandarma başta olmak üzere yardım çağrısına cevap verebilecek kurumlar Acil Sağlık Hizmetlerinin gelişimiyle tek numarada toplanmıştır.

1.2. Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları (Ambulans Servisleri)

Acil Sağlık Hizmetlerinin etkin ve hızlı yürütülmesi ve tıbbi müdahalenin en kısa zamanda ulaşması amacıyla Ambulans Servisleri çeşitli bölgeleri kurulmuş, olaya en yakın yerdeki Ambulans servisinden yönlendirilme yapılmaktadır.

Yönlendirmelere göre hareket eden Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları çağrının geldiği bölgeye en yakın ambulansın hareketi ile aktif hale gelmiştir. Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları nöbet boyunca hem bölgeden gelen çağrılar ile acil sağlık ihtiyacını karşılamakta hem de personelin diğer zamanlarını geçireceği ve dinlenebileceği bir yapıda kurulmuştur.

İstasyonlar verdikleri hizmete göre üç tiptir. Kesintisiz ambulans hizmeti veren, ihtiyaca göre malzeme, ekipman ve ekip bulunduran istasyonlara A Tipi İstasyon denir. İçerisinde hekim bulunduran A1 Tipi, hekim bulundurmaya ise A2 Tipi istasyon denir.

Bir kurum veya bir bölüme bağlı olan istasyonlara B Tipi İstasyon denir. Acil Servis ile beraber yürütülenlere B1 Tipi istasyon, Birinci basamak sağlık kuruluşları içinde olanlara B2 Tipi istasyon denir.

C Tipi İstasyonlar ise günün belli bir zaman diliminde ihtiyaca göre ambulans hizmeti veren istasyonlardır (Resmi Gazete, 2007).

1.3. Acil Sağlık Hizmetleri Tarihçesi

Eski medeniyetlerde savaş alanlarında yaralıların taşınması ile Acil Sağlık Hizmetleri temelleri atılmıştır. Tarihte ilk ambulans benzeri atlı arabalar Malaga kuşatmasında İspanyollar tarafından kullanılmıştır. O dönemde yapılan çalışmalar hayat kurtarmaktan ziyade savaşın kazanılması yönelik yapılmıştır. Napolyonun baş cerrahı Baron Dominique-Jean Larrey'i cephede yaralıları tedavi etmek için görevlendirmesi Acil Sağlık Hizmetlerinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Sonraki zamanlarda İngiltere ve İskoçya'da kraliçe izni ile savaş yaralıları ve ilk yardım konularında izinler almışlar ve ambulans birlikleri kurulması çalışmalarını başlatmışlardır (MEB, 2011).

ABD'de 1865 yılında ambulans hizmetleri Cincinnati'de hizmete girmiş ve ardından dört yıl sonra New York'ta bir Ambulans Cerrahisi tarafından hizmete başlamıştır (Zaidi, 2021).

Bu çalışmalarla birlikte ilk ve yardım eğitimleri ve bu konudaki sivil toplum kuruluşları ortaya çıkmaya başlamış ve önem kazanmıştır. Dünya nüfusunun artması ve bununla birlikte hastalık, afet ve savaşların çoğalması acil sağlık hizmetlerinin önemini daha da arttırmış, kurulan ambulans ekiplerinde eğitimli personel çalıştırmaya başlamıştır.

1960 yılların bitiminde ABD ve Fransa'da paramedik ve tabiplerin ambulanslarda görev alması ile birlikte daha aktif bir acil sağlık hizmeti hayata geçirilmiştir. 1970 yılında Cincinnati Üniversitesinde ilk kez Acil Tıp anabilim dalı açılmıştır (MEB, 2011).

Paramediklerin ve hekimlerin sisteme dahil edilmesi ile birlikte acil sağlık hizmetlerinde gelişim hız kazanmış ve dünya ülkelerinde çeşitli gelişmeler yaşanmıştır.

1.4. Dünyada Acil Sağlık Hizmetleri

Acil Sağlık Hizmetlerindeki ilerlemeler dünya ülkelerinde çeşitli sistemlerin kurulmasına ve acil sağlık hizmetleri alanının gelişimini farklı şekilde göstermesine yol açmıştır. Dünyanın önde gelen ülkeleri teknolojik gelişmelerle birlikte etkileşim artmış ve ülkeler arası bilgi alışverişı hız kazanmıştır.

Amerika ve Kanada başta olmak üzere bazı ülkelerde ambulans, itfaiye ve polis ekipleri bir arada yönetildiği, yönlendirildiği ve güvenliğin ön plana çıktığı sistemdir. Birçok Avrupa ülkesi de itfaiye teşkilatlarının önem kazanmasıyla acil sağlık hizmetleri itfaiye teşkilatları içerisinde yürütölmektedir. Hala birçok eyalette itfaiye teşkilatı içerisinde faaliyetlerini sürdürmektedir (MEB, 2011).

1970' li yıllardan bu yana acil sağlık hizmetleri iki farklı model etrafında gelişim göstermiştir. Bunlar Anglo-Amerikan ve Fransız-Alman modelidir. Bu kategori ayrımı 20 yy. kadar belliyken günümüzde çoğu acil sağlık hizmetleri sistemi birbirinden farklı durumdadır. Hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinin sağlanması, acil bakıma göre Franko-Alman veya Anglo-Amerikan modelleri olarak iki farklı şekilde iken acil sağlık sistemi sınıflandırmasının bir başka yöntemi de verilen bakım düzeyine göre Temel Yaşam Desteği ve İleri Yaşam Desteği olarak verilen bakıma göre (Al-Shaqsi, 2010).

1.4.1. Franko- Alman Modeli

“Kal ve stabilize et” felsefesine dayanmakta olup hastaneyi hastalara ulaştırmayı hedeflemiştir. Doktorlar tarafında yüksek teknoloji kullanılarak hizmet sunulur. Kara harici diğer ulaşım araçlarında kullanılır. Avrupa sağlık sisteminin alt kümesi olarak görölen bu sistem acil hekimleri tarafından sunulmuştur. Görev yapan hekimler olay yerinde tedavi uygulama noktasında yetkilidirler.

Paramedikler kendi bilgileri ile hareket etmek yerine hemşireler gibi sadece doktoru destekler (Paksoy, 2016). Bu sayede hastanelere nakiller azalarak olay yerinde tedavi uygulamaları yapılmaktadır. Nakledilen hastalar ise acil servisleri atlanarak direkt servislere yatırılmaktadır. Franko- Alman modeli Almanya, Fransa, Yunanistan, Malta ve Avusturya gibi ülkelerde uygulanmaktadır.

1.4.2. Anglo- Amerikan Modeli

“ Kap-götür” felsefesine dayanmakta olup hastaları en hızlı şekilde hastanelere ulaştırmayı amaçlamaktadır. Hastane Öncesi müdahale az ve kısa tutulmaktadır. Bu sistemde sağlık eğitimi almış görevliler ve acil tıp teknisyenleri görev yapmakta olup acil sağlık sistemi gelişmiştir. Acil Sağlık sistemi uzmanlık alanı olarak kabul edilmiştir.

Nakil edilen hastalar yataklı servislerde değil acil servislerde tedavi altına alınırlar. Bu sistemi kullanan devletlerarasında Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Yeni Zelanda, Umman Sultanlığı ve Avustralya bulunmaktadır (Al-Shaqsi, 2010).

Fransız-Alman Acil Sağlık Hizmetleri Sisteminin (FGS), Anglo-Amerikan Acil Sağlık Hizmetleri Sistemine (AAS) kıyasla önemli dezavantajları olduğu ifade edilmiştir (Dick, 2012).

1. AAS ve FGS arasındaki temel farklar, AAS'de hastaların doktora getirilmesi, FGS'de ise doktorun hastaya getirilmesidir.
2. FGS'de, acil durumları olan hastalar genellikle pratisyen hekimler tarafından muayenelerinde veya hastanın evinde değerlendirilir ve tedavi edilir; Başlangıçta çok azı acil servise başvurur.
3. Hayati tehlike arz eden travması veya hastalığı olan acil hastalar, olay yerinde ve nakil sırasında acil hekimleri tarafından tedavi edilir. Sağlık görevlileri genellikle olay yerine ilk gelenlerdir ve acil hekim olay yerine gelene kadar defibrilasyon yapmalarına, endotrakeal olarak entübe olmalarına ve hayat kurtaran ilaçları (epinefrin endotrakeal, intravenöz glukoz vb.) vermelerine izin verilir.
4. Hastane öncesi acil hekimleri hastaları olay yerinde ve nakil sırasında tedavi eder.
5. Acil hastalara, müdahalelerin %80'inde 10 dakika, vakaların %95'inde 15 dakika içinde uygun bir acil durum aracı ve ilgili ekip tarafından ulaşılması garanti edilir.

6. FGS, hastane öncesi yoğun bakım sağlayıcıları olarak nitelikli sağlık görevlileri tarafından desteklenen nitelikli acil tıp doktorlarını görevlendirir; genişletilmiş acil bakım standarttır. Toplam Hastane Öncesi Süreler (TPT) ve olay yeri süreleri yalnızca AAS'dekinden çok az daha uzundur.
7. Acil Tıp, temel uzmanlıklara göre bir üst uzmanlık olarak kabul edilir. Acil servis hekimleri, acil sağlık hizmetleri sistemlerinin (EMS) tıbbi direktörleri ve acil servis başhekimleri (CEP) için özel eğitim programları mevcuttur.
8. Canlandırma girişimleri sadece anesteziistler tarafından değil, aynı zamanda dahiliyeciler, cerrahlar, çocuk doktorları vb. tarafından da yapılır. Acil tıp, kardiyopulmoner resüsitasyon (CPR) ve şok vakalarını ve akut miyokard enfarktüsü, inme, çoklu travma, durumu olan hastaları kapsar. Astım, vb. Acil hastalar, hastanelerin büyüklüğüne bağlı olarak, doğrudan hastanelerin acil bölümlerine kabul edilir.
9. Hayatı tehdit eden travma kurbanlarının insidansı FGS'de <%10'a düşmüştür. Yılda toplam 830.000 ölümden ölümcül travma vakaları %4 ile en düşük sırada yer aldı.
10. Alman EMS'de bildirilen kardiyak arrest (asistol, ventriküler fibrilasyon/ventriküler taşikardi (VF/VT), nabızsız elektriksel aktivite (NEA), vb.) ile ilgili sağkalım rakamları Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'ndekilere karşılık gelir.
11. Paramedik eğitimi, iki yıllık bir program ve ardından teorik ve pratik bir sınav ile karakterize edilir.
12. Eğitimdeki sağlık görevlileri ve acil servis hekimleri olay yerinde ve nakil sırasında gözetim altındadır. Kalite güvencesi (Q/A), EMS'nin ayrılmaz ve yasal olarak zorunlu bir parçasını oluşturur.
13. Vakaların çoğunda, acil hastalar, diğer hastanelere hasta nakli nedeniyle gecikme olmaksızın ilgili uzmanlıklar tarafından değerlendirilir ve tedavi edilir.

14. FGS, AAS'den daha fazla sayıda ambulans ve/veya personel gerektirmez.
 15. Alman sağlık sistemi, benzer bir bakım kalitesi düzeyinde ABD sistemine göre daha az masraf/kişi yaratmaktadır.
 16. Acil müdahaleler anesteziistler, acil servis doktorları, cerrahlar, dahiliyeciler ve diğer uzmanlar tarafından gerçekleştirilir.
- Dünya’da gelişmeler olurken ülkemizdeki gelişmeleri de bir sonraki bölümde ele alacağız.

1.5. Türkiye’de Acil Sağlık Hizmetleri

Ülkemizde acil sağlık hizmetleri ise Osmanlı Devleti’ne dayanmaktadır.

Osmanlı Devleti döneminde “Yaralı ve Hasta Askerlere Yardım Cemiyeti” kurulmuş, cemiyet daha sonra Osmanlı Hilali Ahmer Cemiyeti adını almış ve savaşlarda yaralanan askerlerin cephenin arkasına taşınmasını sağlamışlardır. Cumhuriyet sonrası Atatürk tarafından Kızılay adı verilmiştir. Kızılay kurduğu hastaneler ve yetiştirdiği personel ile yaralıların yardımına koşmuştur (Kızılay, 2016).

Uzun yıllar boyunca herhangi bir gelişim olmamış olup ambulans hizmetleri belediyeler ve hastaneler yürütmüştür.

1985 yılında bazı anayol ve turistlik yerlere gezici ambulans ekipleri koyulmuştur ve trafik kazaları için kullanılmıştır. 1986 yılı ile birlikte acil sağlık hizmetlerinin temeli atılmış olup 077 Hızır Acil Servis ekipleri Ankara, İstanbul, İzmir gibi büyükşehirlerde kurulmuş ve hizmete başlamıştır. Ambulans ve diğer ihtiyaçlar belediyeler, hekim ve sağlık malzemeleri sağlık bakanlığı tarafından sağlanarak hasta taşımacılığı sistemi oluşturulmuştur. Acil tıbbın gelişimi ABD’li Dr. Fowler’ın İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Acil Servisinde çalışmaya başlamasıyla olmuştur. Çalışma ve çabalarıyla “Acil Tıp” bir uzmanlık alanı olmuş, Dokuz Eylül ve Fırat Üniversitesinde anabilim dalı kurulmuştur (MEB, 2011).

Bu dönemden sonra;

1993: İlk ve Acil Yardım uzmanlık dalı oldu ve uzmanlık eğitimleri verildi. (Acil Tıp)

1993: Paramedik eğitimi başladı.

1994: Acil Sağlık Hizmetleri “112 Acil Yardım ve Kurtarma” adını aldı.

1994-1995: Büyükşehirlerde 112 ekipleri kuruldu.

1996: Sağlık Bakanlığı okullarında İlk yardım ve acil bakım teknisyenliği bölümü açıldı.

2000: Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği çıkarıldı.

2004: Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri ve Acil Tıp Teknisyeni atamaları yapıldı.

2007: Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliğinde değişiklik yapılarak Paramedik ve ATT’ nin görev ve sorumlulukları eklendi.

2009: “Paramedik ile Acil Tıp Teknisyenlerinin Çalışma Usul ve Esaslarına dair Tebliğ” hazırlandı.

2021: Acil Tıp Teknikeri ve Acil Tıp Teknisyeninin görev, yetki ve sorumluluklarında değişikliklere gidildi.

Acil Sağlık Hizmetlerinin daha iyi anlaşabilmesi için teşkilat yapısına değinmekte faydalı olacaktır. Acil Sağlık Hizmetleri günümüzde merkez ve taşra teşkilatı olarak iyi ayrı yapıda yürütülmektedir. Merkez Teşkilatı işleyişin planlama, denetim, koordinasyon gibi görevleri üstlenirken; Taşra Teşkilatı, hizmete yönelik görev yapmaktadır. İşleyişin en üst kısmında Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü yer alır ve merkez teşkilatını oluşturur. İçerisinde bulundurduğu daire başkanlıkları ile işleyişin etkin ve verimli yürütülmesini sağlar. Acil Sağlık Genel Müdürlüğü bünyesinde bir genel müdür, müdür yardımcısı, basın yayın ve sosyal medya birimi, acil sağlık hizmetleri daire başkanlığı, eğitim ve projeler daire başkanlığı, afet ve acil durum yönetimi daire başkanlığı, lojistik ve teknik hizmetler daire başkanlığı, idari ve mali işler daire başkanlığı, izleme değerlendirme daire başkanlığı yer alır. Taşra Teşkilatında ise Acil

Sağlık Hizmetleri ve/veya Acil Sağlık Hizmetlerinden sorumlu İl Sağlık Müdürlüğü bünyesindeki başkanlıklar yer almaktadır. Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, hizmetin sunulmasında standardı yakalamak için gerekli çalışmaları yapmaktadır. Bünyesinde bulundurduğu daire başkanlıkları ile hizmetin kalite, etkinlik, bilgi düzeyleri, teknolojik gelişmelerden faydalanarak gelişim göstermektedir. Acil Sağlık Hizmetlerinin sunumunun yanında afetlere yönelik gerekli malzeme ve ekipman ile donanımlı personelin en kısa sürede afet bölgesini ulaşması sağlanarak acil sağlık hizmetlerinin erken dönemde sunumunu gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Gostak, 2021, s. 101-105).

Acil Sağlık Hizmetlerinin görev, yetki ve sorumluları; (Gazete, 2018)

- a) Afet ve Acil durumlarda sağlık hizmetlerini planlama ve yürütmek
- b) Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerine birimler kurmak ve işleyişini sağlamak, gerektiğinde hastanelere entegre etmek, ilgili birimlerin faaliyetlerin faaliyetlerini izlemek, değerlendirmek, hasta nakil ve koordinasyonunu sağlamak
- c) Kara, deniz, hava ambulanslarının temin tesis, sevk ve idaresini sağlamak
- d) Yurt içinde meydana gelen afet ve acil durumlardaki tıbbi kurtarma ve acil sağlık hizmetlerini ilgili taraflarla iş birliği ve koordinasyon içinde sağlamak
- e) Yurtdışında meydana gelen afet ve acil durumlarda ulusal ve uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde sağlık ve insani yardım faaliyetlerine katılmak
- f) Afet ve acil durumlara yönelik sağlık hizmetlerinin sunumunda ihtiyaç duyulacak haberleşme, ilaç, tıbbi ve teknik malzemelere yönelik planlama, tedarik, dağıtım ve depolama faaliyetleri yürütmek, acil sağlık hizmetlerinin sunumu için gerekli telsiz alt yapısını kurup işletmek
- g) Tehlikeli kimyasal ve biyolojik maddelere bağlı sağlık tehditlerine yönelik hazırlık ve cevap geliştirmesi amacıyla gerekli organizasyonu sağlamak
- h) Toplumun ilk yardım bilgi ve becerisinin geliştirilmesi amacıyla gerekli eğitim faaliyetlerini planlamak ve yürütmek

- i) Görev ve sorumluluk alanı ile ilgili personelin yetiştirilmesi için ilgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği içinde eğitim programı hazırlamak ve uygulamak, tatbikat organizasyonları yapmak, ulusal ve uluslararası tatbikatlara katılmak
- j) Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak

Ülkemizde Acil Sağlık Hizmetleri sunumunda kara, deniz, hava ambulansları kullanılmaktadır. En yaygın olarak ise kara ambulansları yurdun dört bir tarafında ihtiyacın giderilmesi anlamında etkin olarak hizmet vermektedir. Kullanılan ambulanslarda bulundurulacak malzeme ve ekipmanlar “Ambulanslar ve Acil Sağlık Araçları ile Ambulans Hizmetleri Yönetmenliğince” belirtilmiştir.

Ambulanslar ve Acil Sağlık Araçları ile Ambulans Hizmetleri Yönetmenliği EK-2 Formuna göre; (RG-28260, 2012)

Tablo 1.
Ambulansta Bulundurulacak Asgari Tıbbi Cihaz, Araç-Gereç ve Malzemelerin Nitelik ve Miktarları

SIRA	TIBBİ CİHAZ, ARAÇ- GEREÇ VE MALZEMELERİN ADI	AMBULANS TİPİNE GÖRE BULUNMASI GEREKEN SAYI		
		HASTA NAKİL	ACİL YARDIM	YOĞUN BAKIM
1	Ana sedye	1	1	1
2	Kombinasyon Sedye	1	1	1
3	Vakum sedye	1	1	1
4	Faraş sedye	-	1	1
5	Sırt tahtası (Baş sabitleyici ile birlikte)	1	1	1
6	Traksiyon atel seti	-	1	1
7	Asgari 6 değişik parçalı şişme atel veya vakum atel seti	1	1	1
8	Boyunluk seti	1	1	1
9	KED kurtarma yeleği	-	1	1
10	Sabit oksijen tüpü ve prizi	1	1	1
11	Portatif oksijen tüpü*	1	1	1
12	Transport ventilatör cihazı (erişkin ve pediatrik kullanımına uygun basınç [10-50 cmH ₂ O] ayarlanabilir, PEEP valfli)	-	1	1
13	Mekanik ventilatör cihazı	1	-	-
14	Sabit vakum aspiratörü	1	1	1
15	Portatif aspiratör*	1	1	1
16	Sabit tansiyon aleti (Steteskoplu)	1	1	1
17	Portatif tansiyon aleti (Steteskoplu)	1	1	1

18	Oksimetre*	-	1	1
19	Termometre	1	1	1
20	Diagnostik set (otoskop,oftalmoskop,rinoskop)	1	1	1
21	Serum askısı	2	2	4
22	Enjektör pompası	-	1	1
23	Defibrilatör (Monitörlü)	-	1	1
24	Otomatik eksternal defibrilatör	1	-	-
25	Kalp monitörü *	-	1	1
26	Canlandırma ünitesi (Balon valf maske seti, laringoskop seti, portatif oksijen tüpü, entübasyon tüpleri, havayolu tüpü, oro/nazofaringeal kanüller, kolorimetrik cihaz)	1	1	1
27	Isı izolasyonlu kap	-	1	1
28	Oksijen maskesi (rezervuarlı) ve nazal kateterler (set)	1	1	2
29	Aspirasyon kateterleri (3 farklı boyda)	1	1	2
30	Muhtelif boyda idrar sondası ve torbası	1	1	2
31	Muhtelif ölçüde enjektör	10	10	15
32	Toraks drenaj kiti	-	-	1
33	Basınçlı infüzyon cihazı	-	-	1
34	Perikardiyal delme kiti	-	-	1
35	Merkezi (santral) ven sondası (kateteri)	-	-	1
36	Harici kalp atışı düzenleyici (eksternal pace maker) özelliği olan defibrilatör*	-	-	1
37	Acil doğum seti	-	1	1
38	Kan şekeri ölçüm cihazı	1	1	1
39	Kapnometri*		1	1
40	Yanık seti (Alüminyum veya jel esaslı yanık örtüsü, yanık sargısı ve kompresler)	-	1	1
41	Temel tıbbi malzeme çantası (yüzük kesme makası, turnike, steril spanç, kompres, kanama durdurucu materyal, sargı bezi, elastik bandaj ve plaster içermeli)	1	1	1
42	Serum seti ve kelebek set ile intraketler	5	5	10
43	Personel görev kıyafeti (Yansıtıcı)	2	3	3
44	Cenaze torbası	2	2	2

1.6. Acil Sağlık Hizmetleri İşleyişi

Acil Çağrı Merkezine gelen çağrının Acil Sağlık Hizmeti gerektirip gerektirmediğinin değerlendirilmesi ile süreç başlatılmaktadır. Değerlendirme yetkisi tabibe ait olup acil sağlık hizmeti gereksiniminin karşılanması için hizmetin nasıl yapılacağı belirlenerek ilgili birime bildirilir. Acil Sağlık Hizmetleri merkez tarafından yönetilir. Merkez, en uygun ve en yakın ekibi müdahale için yönlendirme yapar. Olay

yerine ulaşan ilk ekip olayı yerini ve hasta/yaralıyı değerlendirir. İlk müdahalesi olay yerinde yapılan hasta/yaralı olay yerinde bırakılabilir veya en uygun hastaneye nakli sağlanır. Kalp hastalıkları, inme ve travma vakalarına özel merkezler bazı illerimizde mevcut olup, vakaların nakline özel protokoller oluşturulmuştur (Kahraman, 2019).

Acil Sağlık Hizmetleri baştan sona bir süreç olup çağrının Acil Çağrı Merkezine gelmesiyle başlayan süreç hasta/yaralının değerlendirilmesi, tedavi edilmesi ve nakil aşamalarının içine alarak, ekibin istasyona dönmesi ve raporlama işlemleriyle sona ermektedir.

Acil Sağlık Hizmetlerinin etkin olabilmesi için öncelikle yeterli ambulansın ekibinin oluşturulması gerekmektedir. Dünyada nüfusa göre 50 bin kişiye bir ambulans ekibinin oluşturulmasıdır. Bir diğer faktör ise sistemin yararlanıcıları tarafından kötüye kullanılmasıdır. Sistem sadece acil olaylar için aktif hale gelmeli ve görev yapmalıdır. Asılsız ihbar ve acil olmayan olaylarla gereksiz yere sistem meşgul edilmemelidir.

2. BÖLÜM

STRES İLE İLGİLİ BİLGİLER

Stres kavramı hayatımızın her anında karşımıza çıkmakta olup her dönemde üzerine çalışmalar yapılarak tartışılmıştır. Stresin böylesine içimizde olması ve her dönemde karşımıza çıkması alanlarda meydana gelen sorunların ve bunların nedenlerinin araştırılması ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır. Bu ihtiyaç stresin olumsuzluk olarak görülmesi olsa da yapılan araştırmalarda duruma farklı anlamlar getirilmiştir. Stres sadece tek bir grup kişiyi değil erkek veya kadın herkesi doğrudan etkilemektedir. Bu etki insanlarda artık vazgeçilmez haline gelmiş ve hayatının içerisine yerleşmiştir. İnsanlar arasında strese karşı farklı tepkiler ortaya çıkmış olması ile birlikte dayanma gücü farklılık göstermektedir. İnsanlar arasında yaygınlaşan stres artık günümüz hastalıklarının tetikleyicisi olduğu gibi bir hastalık durumunu da ortaya çıkarmaktadır.

İnsanların yaşamının gün geçtikçe yoğunlaşması evinde, iş yerinde, trafikte ve sosyal hayatında hep bir yetişme endişesi ve yaşadığı olayların kişilerde etkisi stresi ortaya çıkarmakta ve ciddi manada sorun oluşturmaktadır.

Toplumun her kesiminde çeşitli nedenlerden dolayı stres ortaya çıkmakta ve hayatının her noktasına bunu taşımaktadır. İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için çalışmaya ihtiyaç duymuşlardır. Çalışma hayatındaki yoğunluk, ağır iş, görevi olmayan bir işi yapmak vb. birçok konuda kişiler stres yaşamaktadır. Bu konuda ilk adım aslında kişinin meslek seçim süreci ile başlamakta ve büyüyerek devam etmektedir.

2.1. Stres Tanımı

Stres, vücudun fiziksel ve psikolojik sınırlarının tehdidi ve baskısıyla ortaya çıkan durumdur. Ortaya çıkan durumlar karşısında canlının tepkilerini harekete geçirme özelliği vardır (Acar Baltaş, 2002).

İnsan; hayatındaki olaylar, sorunlar ve hedeflerine giden yolda zorlandığı zaman stres ortaya çıkmakta olup fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak olumsuz etkilenmektedir (Aliramaie, 2010).

Stres kavramı iki şekilde kullanılmaktadır. Birincisi; rahatsızlık ve gerilim gibi durumların ortaya çıkmasına neden olan dışsal baskı ikincisi ise; hoşnutsuzluk duygularının meydana gelmesine neden olan içi tepkiler olarak adlandırılmaktadır (Kırel, 1991).

Stres kavramı Selye tarafından ilk kez 1930 yılında ortaya atılmıştır. Canlıların fizyolojik ve psikolojik olaylara karşı biyolojik tepki göstermesine “Stresör” adını vermiştir. Stresörler aslında kaçmak istediğimiz her şeydir. Stres, geçmişten günümüze çeşitli şekillerde tanımlanmış, bu tanımlardan ortaya çıkan tek ortak nokta stresin bir uyarıcısının olduğunun kabul edilmesidir. Stres hakkında çıkan durumları sıralayacak olursak;

1. Stres, vücudun bir durumudur.
2. Stres, etkileşimler sonucunda meydana gelir.
 - a. Stres, motivasyondan daha aşırı bir durumdur. Hüsrân ve çelişkiyle aynı olabilir.
3. Stres, tehlike taşır ve algılanması gerekir.
4. Stres, vücudun bütününe etkiler.

Stres, kişinin enerji kaynaklarını tüketmektedir. Hücrelere verdiği zarar ile vücutta ciddi bir yıpranma meydana getirmektedir. Stres kişilerde olumlu veya olumsuz durumlar ortaya çıkarabilmektedir. Kişiyi iş görme yetisini ve başarısını olumlu yönde etkilemesine “olumlu stres”, hastalanmasına veya kötü yönde etkilenmesine ise “olumsuz stres” adı verilir (Işıksan, 2004).

Stres üzerine yapılan araştırmalar göz önüne alındığında kişilerde farklı tepkiler ve etkiler ortaya çıkardığı düşünülmüştür. Stres üzerine birçok tanımlama yapılmasıyla birlikte kişinin sadece psikolojik olarak etkilenmesi değil aynı zaman da fizyolojik etkileri de meydana getirdiği konusunda üzerinde durulmuş, kişinin vücudunda ciddi hastalıklara yol açtığı belirtilmiştir.

Stresin öne çıkan özelliklerini belirtecek olursak;

1. İki yönlü algılanan durumdur.
2. Kaçınılmazdır.
3. Bireyin ulaşmak istediği amacı ve karşılaştığı engellerle ilgilidir.
4. Stres, birçok yönden insanları etkilemektedir.
5. Performansı etkileyen en önemli faktörler arasında yer alır. (Işıkhan, 2004)

Bütün yapılan tanımlar stres hakkında fikir sahibi olmamıza yardımcı olmakta olup stresi ortaya çıkaran nedenlerin ne olduğuna bakmamız gerektiğine işaret etmektedir.

2.1.1. Stres Nedenleri

Hayatımızın her noktasına girmiş olan stres, bir çok nedenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Kişisel, çevresel ve örgütsel faktörler başta olmak üzere bir çok faktör stresin meydana gelmesine yol açmıştır. Stres kişiden kişiye değişim göstermekte olup, herkeste oluşturduğu tepki farklı şekillerde görülmektedir. Bazı kişiler strese hızla tepki verirken, bazı kişiler yavaş ve geç tepki vermektedir. İnsanlardaki davranış farklılığının esası düşüncelerindeki farklılıklardır. Her bir kişinin kendi yapısında yargıları ve düşünceleriyle alakalı olarak yönlenecek ve farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Stres kişinin kendisinden kaynaklanır. Kişi stresin farklı kaynaklardan geldiğini ve çaresinin olmadığını savunmaktadır. Çarenin mevcut olduğunun farkında olan kişiler stresi kontrol edebilmektedir (Paşa & Kaymaz, 2013, s. 17-18). Bu farkındalıkta olan kişiler stresle daha kolay başa çıkabilmekte ve daha az etkilenmektedir.

Strese neden olan etmenlerden birisi de yaştır. İnsan bulunduğu ortamda olan olayları farklı yaşlarda farklı şekillerde algırlar. Aynı zamanda strese neden olan faktörlerde yaş ile doğru orantılı olarak farklılık göstermektedir. En çok stresin orta yaş ve yaşlılık dönemlerinde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Yaşın ilerlemesiyle kişide ortaya çıkan değişikliklerin olması ve sorunların ortaya çıkması stresin oluşmasına neden olabilmektedir (Ekinci & Ekici, 2003, s. 93-111). Yaşın ilerlemesiyle birlikte sadece biyolojik değişiklikler değil algı ve psikolojik anlamda ciddi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Strese neden olabilecek etmenlerden bir tanesi de cinsiyettir. Günümüzde kadınlar her sektörde işe girmeye başlamıştır. İş yerinde bununla birlikte kadınların yönetimde söz sahibi olması artmaktadır. Erkeklerin genellikle bulunduğu işlerde yer

alan kadınlar onlarla birlikte strese yol açan etmenlerle karşı karşıya kalmıştır. Bununla birlikte kadınlarda stresin etkisi daha yoğun yaşanmaktadır. Kadınlar aynı zamanda aile ve iş hayatını birlikte yürütmesi strese yol açmaktadır. Kadınlar için cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz vb. olaylar onların stresli bir hayat sürmesine neden olmaktadır.

Stres aynı zamanda kişinin kendi çevresi olan aile ve sosyal ilişkiler nedeniyle olabilmektedir. Aile içerisinde veya sosyal çevrede meydana gelen olaylar kişide strese yol açabilmektedir. Stres, insanlar üzerinde çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkmakta ve hayatlarına etki edecek problemleri beraberinde getirmektedir.

Stresin nedenleri sonucunda kişilerde ortaya çıkan durumları daha iyi anlayabilmek adına stresin kişide ortaya çıkan belirtilerini incelememizde yarar bulunmaktadır.

2.2. Stres Belirtileri

Stresin birden çok nedenden dolayı ortaya çıktığı ve kişiden kişiye değişiklik gösterdiği bilindiği gibi stresin belirtileri de kişiden kişiye farklılık göstermekte ve birden çok belirti ortaya çıkmaktadır. Bu belirtiler izlenerek kontrol altına almak adına çalışmalar yapılabilir. Kişinin stres hali dışarıdan belli olabilir ve tespit edilebilmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda fiziksel ve psiko-sosyal birçok belirtiler ortaya çıkmıştır. Bu belirtiler dışarıdan bakıldığında kişide kolayca gözlemlenebilmektedir. Kişi kendisine zarar verdiği gibi sosyal hayatında da problemlerle karşılaşmaktadır.

Strese maruz kalan kişide; Sinirlilik, Kas gerginliği, Mide ağrısı, Boyun tutulması, Baş dönmesi, Sık idrara çıkma, Ellerin sıkılması, Yüzün gergin olması, Çenenin sıkılması, Baş ağrısı, Yorgunluk, Depresif hal, Diş gıcırdatma, Fevri hareketler, İrkilme, Sesli gülme, Unutkanlık, Karar vermede zorluk, Hastalığa yatkınlık, Gergin ilişki durumları, Sıkılma durumu, Sabırsızlık, Kendini suçlu hissetme, Erteleme, Kadınlarda düzensizleşen adet görme, Kaygılanma, Motivasyon düşüklüğü, Benlik sorunları, Şikayet hali, Uyku bozuklukları, Konsantrasyon bozuklukları, nabız sayısından artış, kan basıncında yükselme, İlaç, sigara, alkol ve diğer maddelerin kullanımında artış, Görev almaktan kaçma, Sorunları büyütme, Kaza durumlarını sürekli yaşama gibi bir çok belirti ile karşılaşmaktadır (Işıkhani, 2004, s. 45).

Karşımıza çıkan bu belirtiler aslında günlük hayatımızda her zaman karşılaştığımız durumlardır. Bu durumları gözlemlenmesi ile kimlerin stres altında

olduğu kolayca tespit edilebilmektedir. Bu belirtiler, kişilerin yaşadıkları duruma bir cevap olarak ortaya çıkmakta ve kişi bu durumu bastırmak ve yönetmek adına mücadele göstermektedir. Stres, aynı zamanda kişinin bağışıklığının bozulmasına ve hastalıklara açık hale gelmesine yol açarak çabuk hastalanmasına neden olmuştur. Maruz kalan kişilerde hastalık görülme oranında stres altında olmayan kişilere göre artış gözlenmiştir.

Stresle ilgili bazı hastalıklar ise; Dolaşım Sistemi ve Kalp Hastalıkları(kalp çarpıntısı, düzensiz nabız, göğüs ağrısı, yüksek tansiyon), Sindirim Sistemi Hastalıkları(Yemek yemede artış, iştahsızlık, peptik ülser ve gastrit gibi mide rahatsızlıkları, kabızlık), Üreme Sistemi Hastalıkları, Salgı Bezi Hastalıkları, Hareket Sistemi Hastalıkları, Sinir Sistemi Hastalıkları, Psikiyatri Hastalıkları sayılabilmektedir (Işıksan, 2004, s. 47).

Stres insan vücudunda birçok belirtilerle kendisini göstermesiyle birlikte birçok hastalığın oluşmasına ve insan hayatının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Stresin oluşumunu daha iyi anlayabilmemiz için şimdide stres çeşitlerini incelememizde yarar vardır.

2.3. Stres Çeşitleri

Farklı nedenler ve belirtilerle ortaya çıkan stres, birden çok çeşitte tanımlanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmalarla stres çeşitleri tam olarak ortaya konulamazsa da en çok kullanılan çeşitlerden açıklanmaya çalışılmıştır. İlk olarak karşımıza olumlu-olumsuz stres çıkmakta olup stres aslında sadece olumsuzluk içermemektedir. Zorlanma, gerilim, korku, baskılanma gibi anlamlara gelse bunların hayatta iyi baskı, iyi zorlanma gibi durumların olması kişiyi başarıya götüren etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres bu anlamıyla kötü etkilerinin yanında başarı gibi iyi durumların oluşmasında da yer almaktadır. Aslında esas olan stresin kontrol edilip dengede tutulmasıdır. Stres, bizler için sadece olumsuz değil olumlu yönlerinin olduğunu görebilmekteyiz. (Başaran, 1992, s. 232)

Stres, hayatımızda etki ve sonuç ile bağlantılı olup stresin olduğu durumlarda sonucun güzel ve başarılı olması olumlu stres olarak tanımlanmaktadır. Sınava çalışan öğrencinin, sınav sürecinde yaşadığı stresin başarıyla sonuçlanması olumlu strese örnek olarak gösterebilmektedir. Kişinin azmini artırıcı, sonucunda haz duyacağı durumların öncesinde yaşadığı olumlu stres olarak tanımlandığı gibi kişinin olumsuz stres yaşaması ile zarar görebilmektedir.

Stresi olumlu-olumsuz değerlendirdiğimiz gibi süre bakımından değerlendirmek gerekir. Kişinin normal hayatında yaşıadığı günlük olarak stresi yönetilmesi ve başıa çıkmasıyla hayatını normal seyrinde yürütülmesi kısa süreli stres olarak tanımlanabilir. Kısa süreli stres kontrol altında tutulur ve kişinin kendi hayatının düzeninin bozulmasına yol açmadan düzeltir. Kısa süreli streslerden başı edemeyen kişilerde biriken stres uzun süreli strese dönüşerek kişinin hayatında olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına neden olur. Stres nasıl ortaya çıkarsa çıksın kişi kendini kontrol etmeyi başıarmalı ve normal hayatını sürdürebilmelidir.

Stres sadece kişiden değil bazen kişinin yaşıamış olduğu çevreden de ortaya çıkabilmektedir. Kişinin alışıtığı ortamda kullandığı araç gereçler başıta olmak üzere ortam ısısı, trafik, hava kirliliği, gürültü, sigara dumanı gibi birçok çevresel etken kişinin etkilenmesine neden olmaktadır (Braham, 1998, s. 36).

2.4. İş Stresi

İnsanlar hayatını sürdürebilmeleri için çalışmaları gerekmektedir. alışarak elde ettikleri gelir insanın hayat kalitesini belirlemekte ve aynı zamanda alım gücünü ortaya koymaktadır. İnsanlar hayatlarını sürdürmek amacıyla yiyecek, giyecek, barınma, güvenlik ve eğitim gibi ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bir işe ihtiyaç duyar ve çalışarak bunları gidermesi gerekmektedir. İnsan sadece kendisinin değil aynı zamanda ailesinin ihtiyaçlarına cevap vermek ister ve bunun için bir işe sahip olması gerekir. İnsanın bir işe sahip olması kişinin kendisinin ve ailesinin giderlerini karşılamaya yönelik para kazanmasının yanında toplumun içerisindeki yerini belirlemede etkili olmuştur. İnsan sosyal bir varlık olarak topluma katılmak ve bir yere sahip olmayı her zaman istemiştir. İşte elde edilen statü kişinin toplumdaki yerini belirlemeye başlamıştır. Toplum içerisinde değer görmenin kişinin yaptığı iş ile alakası olduğu kanıtlanmıştır. İşin nemi kişinin işsiz kalmasıyla anlaşılmakta olup sadece ekonomik olarak değil psikolojik olarak etkilenmesiyle kişinin hayatında taşıdığı önemde açıkça görülebilmektedir. İnsan hayatını sürdürebilmek için ekonomik gelir elde etme olarak grdğu işiyle aslında bir bağ kurmakta ve içsel bağın işten ayrılma ile kopmasıyla ciddi psikolojik sorunları yanında getirdiği gözlenmektedir. Bütün bunlar ele alındığında insan için iş, ekonomik olduğu kadar psikolojik anlamda da büyük önem taşımaktadır.

İnsanlar, ekonomik olarak bir gelir elde etmenin yanında bir konum elde etme gibi psikolojik etkenlerle çeşitli iş seçimi yapmaktadırlar. Bu anlamda kişiler eğitim

hayatına başladığı küçük yaşlardan itibaren bir mesleğe ait olma isteği ile mesleki arayışa başlar ve bazı dönemlerde değişiklik gösterebilmektedir. İnsanlar, kendilerinin değer görebileceği bir konumda olmak amacıyla meslek seçimlerine yön vermekte ve her zaman yeni bir konuma erişmek için çaba göstermektedirler. Meslek seçimi yaparken kişiyi kendi duygu ve düşüncelerinin yanında başta aile olmak üzere toplumda etkilemekte ve seçiminde büyük etkiye sahip olmaktadır. Bu durumlar karşılaşan kişiler psikolojik sorunlar yaşamış ve daha sonra bu işten ayrılma eğilimi göstermişlerdir. Her insan kendi ilgi alanında işler yapmak istekte ve ilgi duyduğu alana yönelmektedir. İnsanın yaşadığı bu süreç, iş hayatında verimini etkilemekte ve işin ortaya konma performansı ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Ortaya çıkan bütün bu durumlar kişilerde stresin oluşmasına neden olmaktadır. Oluşan bu stresi tanımlamadan önce iş sağlığını tanımlamakta fayda olacaktır.

İş Sağlığı; Çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal anlamında şartlarının en üst düzeye yükseltmek; iş kaynaklı çalışan sağlığının bozulmasını önlemek, çalışanları olası risklerden korumak; çalışanları iş çevresinde fiziksel ve psikolojik olarak uygun yerlere yerleştirmek ve orada muhafaza etmektir (Acar Baltaş, 2002, s. 77).

Bu tanım üzerinden değerlendirdiğimizde çalışanların sağlığının korunamadığı işlerde çalıştığını belirtebilir ve iş stresi nedeniyle sağlığını kaybettiğini ifade etmek zor olmayacaktır. İş Sağlığı tanımından sonra İş stresini tanımlamak konunun anlaşılması ve açıklanması için gereklidir.

İş Stresi; bireyi normal hareketlerinden ayıran fiziksel ve psiko-sosyal davranışlarını değiştiren iş kaynaklı ortaya çıkan psikolojik durumdur. Stres ile iş başarı arasında ilişki vardır. Kişinin sosyal hayattan kaynaklı stresi iş hayatını etkiler. Kişi üzerinde taşıdığı stresi iş ile ortadan kaldırmaya çalışabilir (Işıksan, 2004, s. 73).

İş Stresi; kişilerin meslekte yaşadığı yetersiz duygularının haricinde fizyolojik ve psikolojik sıkıntılar sonucu oluşabilen, bununla birlikte sinirlilik ve huzursuzluk oluşturan bir durumdur (Ağat, 2018). Birey, sosyal hayatındaki stresi iş hayatına yansıttığı gibi iş kaynaklı stresi de sosyal hayatına yansıtabilmektedir. İnsanın işi başlıca stres olup kişi stresi yönetebilmesiyle ancak başa çıkabilmektedir. Kişide meydana gelen stres, zamanla çıktığı gibi aniden de ortaya çıkabilmektedir. İş kaynaklı stres genellikle iş ortamında ortaya çıkan baskı ve işini kaybetme korkusuyla ortaya çıkmaktadır. Her iş kendince bir stresörü içerisinde barındırır.

İş ortamında çıkan talepten kaynaklı olarak stres kaçınılmaz hale gelmektedir. Oluşan bu stres, çağdaş iş koşullarında normal karşılandığı gibi kişiyi motive edebilir, öğrenme isteğini arttırabilir ve çalışmasını tetikleyebilir. Ancak bu baskı aşırıya kaçması ve kişinin yönetememesi durumunda stres ortaya çıkmaktadır. Stresi yönetemeyen kişinin performans düşer ve sağlık problemleri ortaya çıkabilir (Amanda Griffiths, 2005, s. 4).

İş hayatı bir stres faktörü olup, iş stresi fiziksel, psikolojik ve örgütsel etkiler söz konusu olduğunda önemi hal almaktadır. Oluşan stres, iş gücünün sağlanamaması ve etkin bir iş ortaya koymamanın başlıca etkenidir (Damatoğlu, 2021). Bütün bunlar göz önüne alındığında iş stresi, işin içerisinde her zaman yer aldığı ve her işte bulunduğu söylenebilmektedir.

İş stresi tanımlarından anlaşıldığı üzere stres işin olduğu her yer ve kurumda meydana gelmektedir. Oluşan stres bireyi ve kurumu direkt etkilemektedir. İnsan Kaynakları stres konusunu gündemlerine her zaman almaktadır. Örgütlerde iş stresi görmezden gelinmeyecek bir konu haline gelmiştir. Kurumların üretim ve hizmetlerini başta olmak üzere çalışanların motivasyon ve verimliliğini doğrudan etkilemesiyle iş stresi başlıca yöneltmesi gereken konulardandır.

İş stresine nasıl ortaya çıktığını ve iş stresini daha iyi anlayabilmek için iş stresinin nedenlerine bakmakta fayda olacaktır.

2.5. İş Stres Nedenleri

İş Stresi, bireyin kendisinden, çevresinden ve çalıştığı ortamdan kaynaklı olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. İşin yapılma sürecinde çalışılan mekân, malzeme ve ekipman, ücret gibi birçok nokta stresin oluşmasına neden olabilmektedir.

Stres kişiden kişiye değişen bir olgu olması nedeniyle işyerinde farklı nedenlerden dolayı stres oluşabilmektedir. İş ücret eşitsizliği, çalışma gücü, iş kültürü, sorumluluk ve gereksiz iş yükü gibi konular kişide strese neden olabilmektedir. İş ortamı ve ekonomik nedenler kişilerde iş yerinden kaynaklı streslerin başında gelmektedir. İş yükünün fazla olması kişiyi zorlamakta olup süre etmenin dahil edilmesiyle birlikte üzerinde baskı hissetmektedir. İşe uygun bireyin seçilmesi bu konuda çok önemli olup işe uygun kişilerin aldıkları görevlerde hissettikleri baskı strese neden olmaktadır. Bireyin

yetenekleri ve yapacağı işlerin altında işler vermekte sıkılmasına yol açarak strese neden olmaktadır (Ercan, 2020, s. 4).

Bireyin iş ortamında dışlanması, anlaşmazlıklar ve yalnızlığa itme gibi durumlar kişilerde strese neden olabilir (Işıkhani, 2004, s. 74). Bazen kişiler arasında anlaşmazlıklar ortaya çıkabilir. Bunun sonunca çalışma ortamında gruplaşmalar meydana gelerek, bazı kişiler yalnız kalabilmekte ve iş ortamında uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

Yine stres çalışma ortamında karşıt görüşlerin yer alması, çalışma ortamının işe uygunluğu gibi birçok nedenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Aslında bütün bu nedenler ile ortaya çıkan stres, kişide bir anda çıkmamış, belirli bir aşamadan geçerek oluşmuştur. Bunun için stresin aşamalarına değinmek gerekmektedir.

2.6. İş Stres Aşamaları

İş hayatında birçok nedenle ortaya çıkan stres, kişilerde çeşitli belirtilerle gözlemlenmektedir. Kişide oluşan stres, belli aşamalardan geçerek kişinin kendi içerisinde oluşturduğu tepkimelerle ortaya çıkmaktadır. Kişide oluşan stres üç aşamadan oluşmakta olup bu aşamalar; alarm, direnç ve tükenme aşamalarıdır.

2.6.1. Alarm Aşaması

Alarm aşaması, stresin oluşumunun ilk aşaması olup tepkilerin yavaş yavaş çıktığı aşamadır.

Kişi yaşadığı durumlar sonunda kendisinde tanımlayıp ilk olarak stresi algıladığı durumdur. Kişi bu aşamada şoka girer. Şoktan çıkmak ve kontrol altına almak için fizyolojik tepkiler ortaya koymaya başlamıştır (Acar Baltaş, 2002, s. 26).

Alarm aşamasında; midriyazis, solukluk, soğukluk, hiperglisemi ve asit salınımında artış, nabız sayısında artış gibi belirtiler görülür. Kişi stres faktörüyle başa çıkılmasıyla rahatlama ve yavaşlama gözlemlenir. Stresin bu aşamasının aşılammaması sonucunda direnç aşamasıyla karşılaşılır. (Işıkhani, 2004, s. 48)

2.6.2. Direnç Aşaması

İçinde bulunan duruma karşı vücudun direnme gücünün artmasıyla ortaya çıkan aşamaya direnç aşaması denir. Kişinin stresöre karşı direnci artmış ve bu durumdan çıkmak veya uyum sağlamak mecburiyetinden dolayı da başka stresöre direnci düşmüştür. Bu durumda başarı sağlanırsa kişi normale döner ve vücut kendisini toparlar. Eğer başarısız olursa savunma tamamıyla zayıflayarak tükenme aşamasının başlamasına neden olur (Acar Baltaş, 2002, s. 26).

2.6.3. Tükenme Aşaması

Stresin süresinde uzama söz konusu ise ve ciddi bir hal almış ise tükenme aşaması ortaya çıkmış demektir.

Kişinin dengesinde bozulma ve enerjisinde tükenme gözlemlenir. Daha sonra kişide bitkin hal ile tükenme nöbetleri görülür. Kişi artık vücuduna gelecek olan hastalıklara açık konuma gelmiştir (Acar Baltaş, 2002, s. 27).

Kişi bütün bu durumlarda genellikle kendiyile ölümü bağdaştırabilmektedir. Vücudun tamamen bitkin bir halde olması bu durumun fizyolojik olarak görülmesini destekler.

Kişi her aşamada yeni belirtilerin ortaya çıkmasıyla birlikte içinde bulunduğu durumdan kurtulmak ister. Kurtulamadığı her aşama bir sonraki aşamayı yanında getirmektedir. Bütün bunlara neden olan etkenler vardır. Şimdide bu etkenleri tanımlayarak konumuza devam edeceğiz.

2.7. İş Ortamı Stres Etkenleri

İş ortamı; birden çok kişinin bir arada aynı hedefler için çalışma yaptığı, organizasyonun gerçekleştiği yer olarak tanımlayabiliriz. İş Ortamında çalışanlar birbirleriyle sürekli iletişim halinde olduğu gibi beraber işlerin yürütmesini sağlayacak ekip çalışmalarında da bulunmaktadır. İş ortamında beraber görev yapan personel zaman zaman strese neden olabilecek etkenlerle karşılaşabilmektedir. Bu etkenler kişide stres oluşumunu tetikleyerek iş performansını ve iş sağlığını etkileyebilmekte ve aynı zamanda işçi sağlığını da tehlikeye atmaktadır. İş Ortamı Stres Etkenleri, başta çalışanlar olmak üzere yöneticiler ve iş yeri olumsuz etkilenmektedir. İş Ortamında İş, kişisel ve iş dışı gibi etkenlerden dolayı stres oluşabilmektedir.

2.7.1. İş ile İlgili Etkenler

İş ortamında yaşananlar kişide stres oluşumuna zemin hazırlamaktadır. İş ilgili nedenler, kurum içi rol ile ilgili nedenler, kurum iç çevresi, kurum içi ilişkiler, kariyer gelişimi ile ilgili nedenler başlıca etkenler olarak sayılır (Işıklı, 2019, s. 24-28). İşyerinde çalışma alt yapısında problemler olabilmekte ve çalışanlarda strese neden olabilmektedir. Çalışanların iş güvenliği olmayan ortamlarda çalışması, ergonomik olmayan malzemelerin kullanılması gibi birçok etken çalışanlarda stres oluşumuna neden olmaktadır. İnsanlar, iş hayatına gelene kadar çeşitli ortamlarda bulunur ve eğitim hayatında da kendilerince istedikleri bir alanda ilerleme göstermektedirler. Eğitim hayatında kendisiyle bağdaştırmadığı bir alanı benimsemeyerek ayrış gösterebilmektedir. Bu ayrımı yapamayan ve iş hayatına atılan kişilerde rol problemleri ortaya çıkabilmektedir. İçinde bulunduğu iş ortamında aldığı sorumlulukta artış, vardiya sistemi çalışma, yöneticiler tarafından yapılan mobbing, yetki problemleri başlıca iş ile ilgili stres etkenleri arasında yer almaktadır. Vardiya sistemi günümüzde birçok iş sektöründe karşımıza çıkmakta ve insanlar bu sistem ile hayatlarını bağdaştırmakta zorluk yaşayarak, stres yapmaktadırlar. Bir diğerinde insan çalışanlara fazla yetki verilmesiyle artan sorumluluk kişinin yapacağı iş ve astlarının yapacağı işi tamamıyla kapsadığını düşünerek kendisine stres yapmaktadır.

2.7.2. Kişisel Etkenler

İnsan, sosyal bir varlık olarak toplum içerisinde büyümüş ve sürekli insanlarla iletişim halinde olmuştur. Diğer canlılar gibi insanlarda benzer özellikler gösterirler. Benzer özelliklerinin yanında insanlar, farklı özelliklerde taşırlar. Davranış, görünüş ve huy gibi insanı tarif eden özellikler kişiliği oluşturmaktır. Kişilik, insanı oluşturan özellikler bütünüdür (Arslan, 2014, s. 13). İnsan, kendi özgü olan özellikleri topluma yansıdığı gibi çalışma hayatında iş ortamına da yansımaktadır. Bununla birlikte belli bir amaç için çalışan kişiler ve yöneticiler arasında bazı problemler ortaya çıkabilmekte olup kişide stres oluşturmaktadır. Çalışma hayatında oluşan değişimlere kişilerin alışma ve tolere etme süreçleri farklılık gösterirken değişimi kabullenemeyen veya ayak uyduramayan kişilerde stres oluşumu başlamaktadır. İş yerinde ilişkilerini yönetemeyen kişiler, problemlere çözüm bulamayan kişiler her zaman stres oluşturmaya devam edecektir.

2.7.3. İş Dışı Etkenler

Sosyal varlık olan insan sosyal hayatta yaşadıkları nedeniyle stres yaşayabilmek ve iş ortamında ortaya çıkabilmektedir. Hava değişiklikleri, ekonomik bozukluklar, çevresel faktörler gibi kişiyi dışarıdan etkileyen etkenler kişide stres oluşumunu tetiklemekte ve iş ortamında ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bütün bu iş dışı etkenler kişinin iş ortamında stres yaşamasına yol açabilmektedir.

Özetleyecek olursak; kişi kendisi başta olmak üzere işi ve iş dışı etkenlerden etkilenecek iş ortamından kaynaklı stres yaşayabilmekte ve bunun en çok etkisi psikolojik olarak yaşamaktadır.

Kişi yaşadığı çeşitli şekillerde iş kaynaklı stres yaşayabilmekte ve stresin sonucunda bazı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Stres sonucu oluşan durumları öğrenebilmek için İş Stresi Sonuçlarına değineceğiz.

2.8. İş Stres Sonuçları

İş Stresi çalışanlarda farklı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bazı kişilerde çeşitli hastalıklar gözlemlenirken, bazı kişilerde işten ayrılmalar görülmektedir. İş Stresi ile bahsetmiş olduğumuz tükenmişlik aşamasıyla birlikte kişilerde ciddi sonuçlar ortaya çıktığını belirtmek mümkündür. İş kaynaklı stres, kişinin sağlığı başta olmak üzere toplum içerisinde iletişim ve hayatının bütününe etkileyen durumların toplamıdır.

İnsan üzerinde etkisiyle hastalık oluşturan virüs, bakteri ve çeşitli zarar maddelerin yanında strese ciddi hastalıkların temelini oluşturmaktadır. Kişilerin zayıf yönleri stres açısında her zaman hedef olmuştur. Bununla birlikte kişide sindirim sistemi, dolaşım sistemi, sinir sistemi, solunum sistemi gibi sistemleri etkileyen hastalıklar ortaya çıkmıştır (Yavuz, 2019).

Kişilerin iş hayatında karşılaştığı stres sonucu ortaya çıkan hastalıklar; kişinin uzun süre, hatta hayatı boyunca sağlık hizmeti almasına yol açabilmesi ile birlikte devlete maddi bir yük oluşturmaktadır.

Kişiler iş kaynaklı stresin artması ile birlikte performans ve motivasyonun da düşme görülmektedir. Çalışanın yaşadığı bu durum, işletmenin performansını da etkilenmektedir.

Çalışanın yaptığı işin zorluğu, iş yükünün fazla olması gibi etkenler, çalışanların işten ayrılmasına sebep olabilmektedir. Yine kişinin iş tatminin düşmesi, işten alınan hazzın kaybolması gibi nedenlerde işten ayrılmalara yol açmaktadır (Yüksel, 2014, s. 127).

İş yerinde oluşan stres ile birlikte işi yapma isteğinde azalma meydana gelerek bezginlik ortaya çıkacak ve kişi işi yapmak istemeyecektir. Hem çalışanlar hem de yöneticiler bu durumla genel olarak karşılaşmaktadır.

İş yerinde oluşan stres, çalışanları ve yöneticileri etkilemesiyle işin yapılmasında gecikmelere, iş veriminde düşmelere, konu ile ilgili eğitim ihtiyacının ortaya çıkması gibi sonuçları beraberinde getirmektedir.

2.9. Acil Sağlık Hizmetlerinde Stres

Acil Sağlık Hizmetleri 7 gün 24 saat hizmet vermektedir. Acil Sağlık Hizmetlerinde görevli personel vardiyalı olarak çalışmaktadır. Acil Sağlık Hizmetleri, insanların en zor zamanlarında yanlarında olan ve yaptığı müdahaleler ile insan hayatına doğrudan etkisi olan sağlık hizmetleridir. Sağlık Hizmetleri doğrudan insan hayatı ile uğraşmakta olup acil sağlık hizmetleri ise insana sağlık hizmetine ihtiyacının ilk anlarında devreye girmesi nedeniyle personel açısından insan hayatına direkt olarak müdahale de bulunmak psikolojik olarak etkilenmesine neden olmaktadır. Kazalar, afetler, olaylar ve birçok kargaşa ortamında olay yerine ilk giden ekip olmak, acil sağlık hizmetleri personelinde stres oluşturmaktadır. Oluşan bu stresle birlikte karşılaştığı ortamın stresini de yönetmesi gerekmektedir. Olayın geliştiği yer başta olmak üzere, olay yerinde bulunan hasta ve hasta yakınlarının tavır ve tepkileri gibi etmenler strese yol açabilmektedir. Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri, dış ortamda verilmesinden kaynaklı olarak değişen hava koşulları, karşılaşılabilecek durumun belirsizliği gibi birçok etmen stres oluşturabilmektedir. Acil Sağlık Hizmetleri personeli, tehlikelere açık birimde çalışması nedeniyle enfeksiyon bulaşma açısından da yoğun bir ortamda görev yapmaktadır. Enfeksiyon bulaşma riski personele stres oluşturmaktadır. Acil Sağlık Hizmetlerinin kesintisiz sürekli olması nedeniyle tatil, bayram, hafta sonu gibi zamanlarda çalışmak, aileden uzak olmak personelde strese neden olabilmektedir. Çalışılan ortamda taciz ve mobbing olayları da stres oluşumuna neden olmaktadır. Nöbetlerde uyku süresinin azlığı ile yetersiz uyku ve yetersiz dinlenme kişilerde stres oluşturmaktadır. Hastane Öncesi acil Sağlık Hizmetlerinde çalışan personelin sürekli hasta kaldırma işlemleri yapmasıyla

ortaya çıkan hastalık ve yaralanmalarda, çalışırken stresin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Acil Sağlık Hizmetleri, insanlarla ilk karşılaşılan hizmet birimi olması nedeniyle yoğun stresin yaşandığı yerler olarak tanımlanabilmektedir. Yaşanan stres, çalışanları ciddi manada etkilemektedir.

Acil Sağlık Hizmetleri, ilk başvuru yeri olması nedeniyle stres yönünden değerlendirilmesi ve yönetilmesi gereken bir hizmet birimidir. Bu değerlendirme; başta Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarından başlayarak istasyonların fiziki şartları ve kullanımı, personelin iş tatmini, gelişim faaliyetleri, çalışma koşulları gibi konuların ele alarak bizzat sahada değerlendirilip yönetilmesi gerekmektedir.



3. BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu çalışma; Kırıkkale İli Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında görev yapan personelin iş kaynaklı stres durumunun değerlendirilmesi amaçlanarak web tabanlı anket yönetimi kullanılarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Kırıkkale İl Ambulans Servisi Başhekimliği'ne bağlı KKM, merkez ve taşra acil sağlık hizmetleri istasyonlarında görev yapan personele yapılmıştır. Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Doktor, A.A.B.T, A.T.T, hemşire, sağlık memuru ve şoförler görev yapmaktadır. İstasyonlarda personel sayısı değişkenlik göstermekte olup bir nöbette en az 3 kişiden oluşan ekip görev yapmaktadır. İstasyon ve ekibine göre bulunan personelin unvanı da değişiklik göstermektedir. Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları farklı yerlerde ve farklı şartlar barındırarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Araştırma verileri araştırmacı tarafından planlanan tarih aralığında görev yapan personele web tabanlı anket formu iletilerek yapılmış olup veriler toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini; Kırıkkale ilin bulunan Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapan Doktor, A.A.B.T, A.T.T, Hemşire, Sağlık Memuru, Şoför oluşturmuştur. Araştırmacı tarafından planlanan tarihlerde hazırlanan web tabanlı anket soruları örnekleme dahil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma Web Tabanlı Anket Formu kullanılarak yapılmıştır. Kullanılan form “İş Stres Ölçeği” dikkate alınarak hazırlanıp, uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama planına göre Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında görev yapan personele gönderilen web tabanlı anket formunun

doldurulması sağlanmıştır. Doldurulan anket formlarından elden edilen verileri toparlanmıştır.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler bir araya getirilerek SSPS programı ile analizler yapılmak üzere değerlendirmeye alınmıştır.



4. BÖLÜM

BULGULAR

Güvenilirlik İstatistik

Çalışma içerisinde yer alan anketin sonuçlarının değerlendirmeye almadan önce anketin güvenliğini ölçmek adına Güvenilirlik istatistiği yapılmıştır.

Tablo 2.
Güvenilirlik İstatistik Sonucu

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	21

Yapılan Güvenilirlik istatistiği sonucunda Alpha ,666 olarak bulunmuştur. Güvenlik analizi sonrası anketi daha detaylı incelemek amacıyla anket soruları Ortalama ve Standart Sapma değerleri ele alınmış olup, Tablo 3.1 ile gösterilmiştir.

Tablo 3.
Anket Soruları Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Mean	Std. Deviation	N
İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim?	2,0941	1,08635	202
İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim?	1,9307	,92782	202
Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır?	4,0198	1,10611	202
İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum?	3,9158	1,13639	202
Vakalarda çok hızlı olmam gerektiğini düşünmek hata yapmama yol açar?	2,4901	1,17706	202
Acil durumlarda dışarıdan gelen tepkiler yanlış karar vermeme sebep olabilir?	2,5842	1,19508	202
Vakalarda ikilemde kalırsam insan hayatını tehlikeye atabilirim?	2,4554	1,38596	202
Yöneticilerimiz bizi her zaman destekler?	2,7327	1,23297	202
Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter?	3,3663	1,20300	202
Nöbet ekibim iyiye nöbetimin yoğunluğu beni etkilemez?	4,3366	1,04408	202
İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim?	2,3564	1,16401	202
İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder?	4,4010	,88806	202
Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım?	2,5693	1,21665	202

Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır?	2,6782	1,14623	202
Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir?	3,6634	1,01017	202
İş hayatında yaşadığım stres sosyal hayatımı etkiler?	3,6188	1,24918	202
Tatil günlerinde çalışmaktan olumsuz etkilenirim?	3,2921	1,33414	202
Ekip içerisinde yer alan her birey iş konusunda aynı özeni göstermemesi yaptığım işte performansımı düşürür?	3,6584	1,24075	202
Bilgi ve beceriler anlamında yeterli olduğumu düşünürüm?	3,8218	1,07339	202
Çalıştığım Bölge tempomu düşürür?	2,7327	1,22488	202
İş tatmin skoru	3,1359	,40930	202

Yorum: İnsan sosyal bir varlık olması ve toplum içerisinde hayatını sürdürmesi ihtiyaçlarını belirlemektedir. Kişinin iş sahibi olması ile birlikte hayatının büyük bir kısmını kapsayan iş hayatı direkt olarak hayatına etki etmektedir. İş yaşamında yaşananlar sosyal hayatına yansması kişilere sorulan sorular ile onların içerisinde yaşadığı durumları gün yüzüne çıkarmaktadır. Kişiler aynı zamanda meslek sahibi olmak ve meslek hayatında ilerlemek için eğitim almaktadır. Gelişen dünya ve teknoloji kişilerinde meslek hayatında gelişim ihtiyaç haline gelmiştir. 202 kişiye uyguladığımız anket analiz ortalaması ve standart dağılımına bakıldığında verilerin dağılım değerlerinin büyük çoğunluğunun >2 olduğu görülmektedir. Verilen cevaplara bakıldığında verilerin düzgün bir dağılımda olduğu analiz edilmiştir. Veri skorlarından elde edilen sonuçlarda katılımcıların sosyal ve gelişimsel sorulara karşı daha yoğun cevaplar verdiği gözlemlenmektedir. Meslek hakkındaki sorulara verilen cevaplar ise geri planda kalmaktadır.

Bu minvalde; kişisel sosyal ve gelişim konularına daha çok ilgi göstermiş ve yoğun cevaplar vermiştir.

Tablo 4.
Yetki Almaktan Çekinmenin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Cinsiyet	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim?	Erkek	87	100,0%	0	0,0%	87	100,0%
	Kadın	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%

Yorum: Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapan paramedik, acil tıp teknisyeni, toplum sağlığı teknisyeni, hemşire ve ebe unvanına sahip personelin görev, yetki ve sorumlulukları resmi olarak belirlenmiş ve yayınlanmıştır. Hekimsiz ambulanslarda görev yapan personel akış şemasına uygun olarak müdahale etmektedir. Akış şemasında KKM ile gösterilen yerlerde yapılacak işlem için komuta kontrol merkezi aranmalı ve danışman hekimden onay alması gerekmektedir. Komuta kontrol merkezi danışman hekimi, olay yerinden kendisini arayan veya telsiz ile ulaşan personelden vakaya ilişkin aldığı bilgilere göre yapılacak olan tıbbi müdahaleye onay vermektedir. Yapılacak olan müdahalelerde unvana göre yetki çerçevesinde yürütülmekte, yetkisini aşan durumlar ile karşılaştığında yani ilaç uygulama ve elektriksel tedaviler ile yetkilerinin dışında kalan girişimler için komuta kontrol merkezi danışman hekiminden onay almaları gerekmektedir. Danışman hekim onay vermediği müdahale için alternatif müdahaleyi bildirmek zorundadır. Yapılan araştırmada personelin büyük çoğunluğunun yetkisini aşan ve onay alması gereken durumlarda çekinmeden onay için komuta kontrol merkezi danışman hekimi ile iletişim sağlayarak, yapacakları uygulamalar için onay aldığı gözlemlenmektedir. Onay alınması personeli hukuki olarak rahatlattığı gibi aklına takılan bir nokta veya eksiklik söz konusu ise de danışman hekim tarafından desteklenebilmektedir.

Buradan hareketle; işimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna 87 erkek katılımcı ve 115 kadın katılımcı cevap vermiştir. Erkek ve kadınlar için yöneltilen sorunun anlam ve standart sapma oranları birbirine yakın çıkmaktadır.

Birbirine yakın çıkan veri ile meslek sahibi olan kişilerin cinsiyet ayrımı olmaksızın işlerini yaparken yetki almak konusundaki yaşadığı durumun aynı olduğu görülmektedir.

Normallik Testi

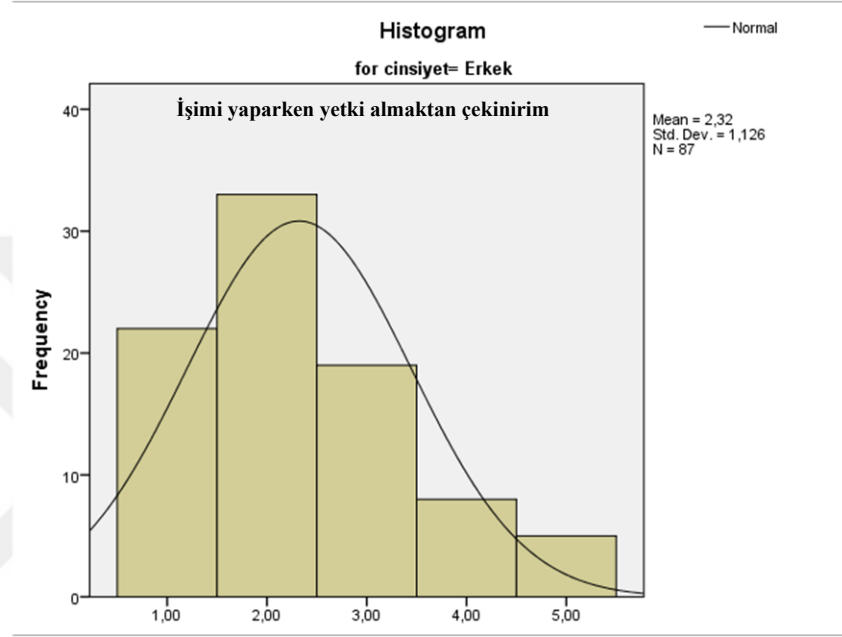
Tablo 5.
İşimi Yaparken Yetki Almaktan Çekinmenin Normallik Testi

	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşimi Yaparken yetki almaktan çekinirim?	Erkek	,245	87	,000	,871	87	,000
	Kadın	,278	115	,000	,858	115	,000

H₀: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim verileri normal dağılıma uygundur.

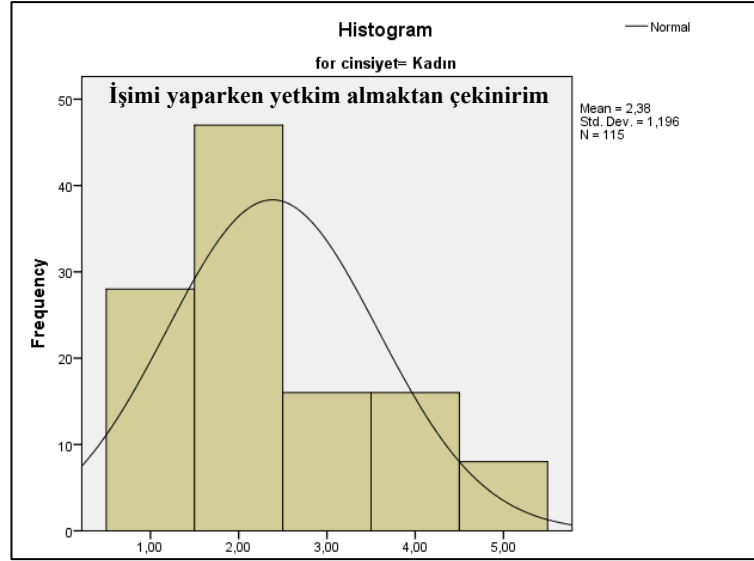
H₁: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim verileri normal dağılıma uygun değildir.

Yorum: Sig. 0.000 < 0.05 değerinden küçük olduğundan H₀ reddedilir. Yani; Yetki almaktan çekinirim verileri normal dağılıma uygun değildir.



Grafik 1. İşimi Yaparken Yetki Almaktan Çekinme ile Cinsiyet Histogramı (Erkek)

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna erkekler tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir. $M_o > M_d$



Grafik 2. İşimi Yaparken Yetki Almaktan Çekinme ile Cinsiyet Histogramı (Kadın)

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna kadınlar tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir. $M_o > M_d$

Tablo 6.
Normallik Testi Sonuçları

	Unvan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim?	Tabip	,385	3		,750	3	,000
	Sağlık Tenikeri (İlk ve Acil Yardım)	,269	85	,000	,766	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,278	99	,000	,858	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,401	6	,003	,770	6	,031
	Hemşire	,260	4	.	,827	4	,161
	Şoför	,283	4	.	,863	4	,272
	Tabip	,175	3	.	1,000	3	1,000
İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim?	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,252	85	,000	,791	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,299	99	,000	,809	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,254	6	,200	,866	6	,212
	Hemşire	,329	4	.	,895	4	,406
	Şoför	,441	4	.	,630	4	,001
	Tabip	,385	3	.	,750	3	,000
	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,322	85	,000	,735	85	,000
Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır?	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,343	99	,000	,708	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,378	6	,007	,751	6	,020

	Hemşire	,307	4	.	,729	4	,024
	Şoför	,298	4	.	,849	4	,224
İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımla bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum?	Tabip	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,304	85	,000	,739	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,330	99	,000	,794	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,293	6	,117	,822	6	,091
	Hemşire	,441	4	.	,630	4	,001
	Şoför	,298	4	.	,849	4	,224
Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter?	Tabip	,253	3	.	,964	3	,637
	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,226	85	,000	,880	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,276	99	,000	,875	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,376	6	,008	,666	6	,003
	Hemşire	,441	4	.	,630	4	,001
	Şoför	,283	4	.	,863	4	,272
İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim?	Tabip	,385	3	.	,750	3	,000
	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,245	85	,000	,840	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,272	99	,000	,874	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,430	6	,001	,709	6	,008
	Hemşire	,329	4	.	,895	4	,406
	Şoför	,250	4	.	,945	4	,683
İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder?	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,350	85	,000	,596	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,279	99	,000	,635	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,277	6	,168	,773	6	,033
	Hemşire	,307	4	.	,729	4	,024
	Şoför	,283	4	.	,863	4	,272
Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım?	Tabip	,385	3	.	,750	3	,000
	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,222	85	,000	,889	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,275	99	,000	,867	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,209	6	,200*	,907	6	,415
	Hemşire	,250	4	.	,945	4	,683
	Şoför	,298	4	.	,849	4	,224
Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır?	Tabip	,385	3	.	,750	3	,000
	Sağlık Tenikeri(İlk ve Acil Yardım)	,171	85	,000	,889	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,195	99	,000	,906	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,376	6	,008	,666	6	,003
	Hemşire	,250	4	.	,945	4	,683
	Şoför	,283	4	.	,863	4	,272

Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir?	Tabip	,385	3	.	,750	3	,000
	Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım)	,306	85	,000	,829	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,311	99	,000	,813	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,254	6	,200*	,866	6	,212
	Hemşire	,307	4	.	,729	4	,024
	Şoför	,250	4	.	,945	4	,683
Çalıştığım Bölge tempomu düşürür?	Tabip	,253	3	.	,964	3	,637
	Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım)	,239	85	,000	,888	85	,000
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,265	99	,000	,876	99	,000
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,392	6	,004	,701	6	,006
	Hemşire	,441	4	.	,630	4	,001
	Şoför	,151	4	.	,993	4	,972

Yorum:

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 rededilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p>0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p>0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p>0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p>0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter olurum sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p>0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p>0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p<0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun değildir.

Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin veri yoktur.

Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna, Tabipler tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

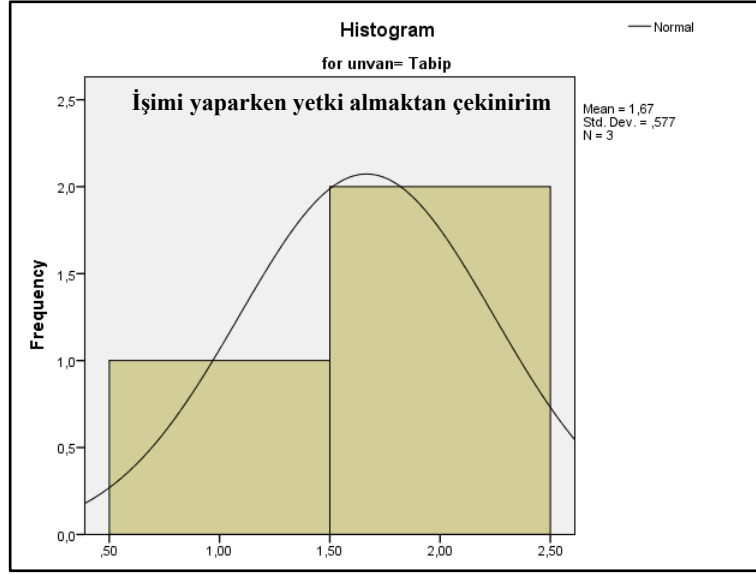
Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna, Sağlık Memuru (İlk ve Acil yardım) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna, Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

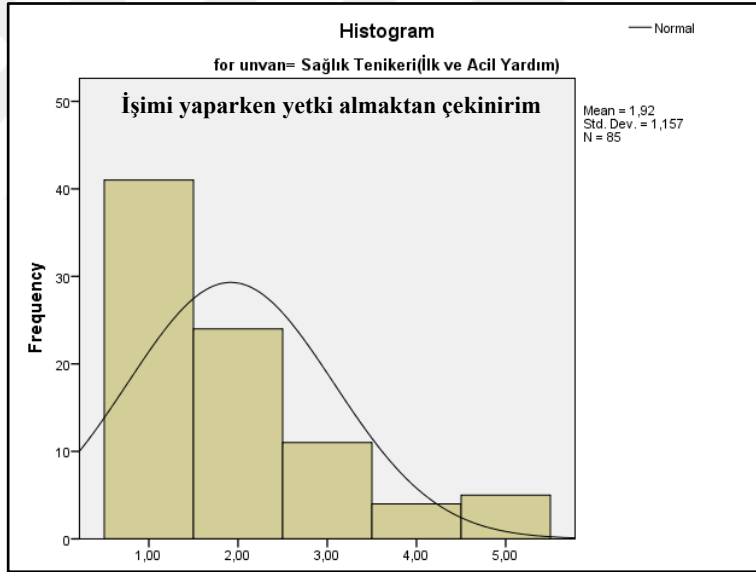
Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna, Hemşire tarafından verilen cevaplar için $p < 0,05$ olduğundan H_0 red edilir. Yani; normal dağılıma uygun olduğu söylenemez.

Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna, Şoför tarafından verilen cevaplar için $p > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.



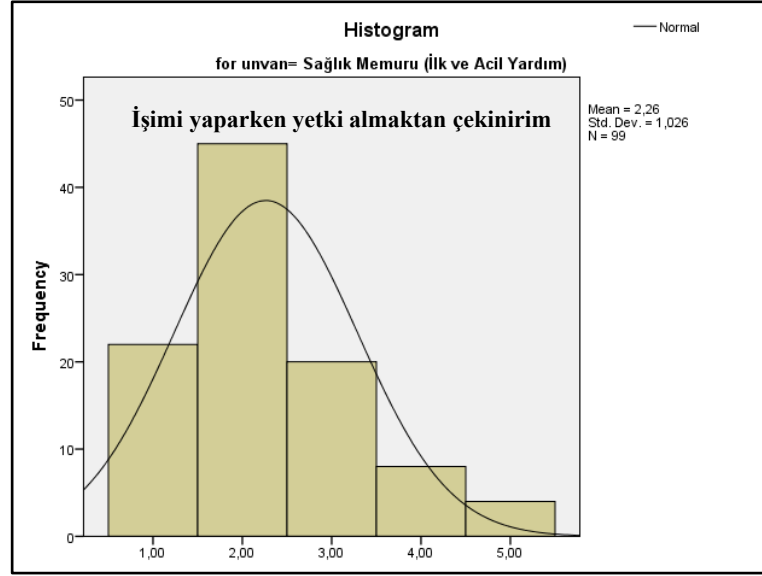
Grafik 3. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna tabipler tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



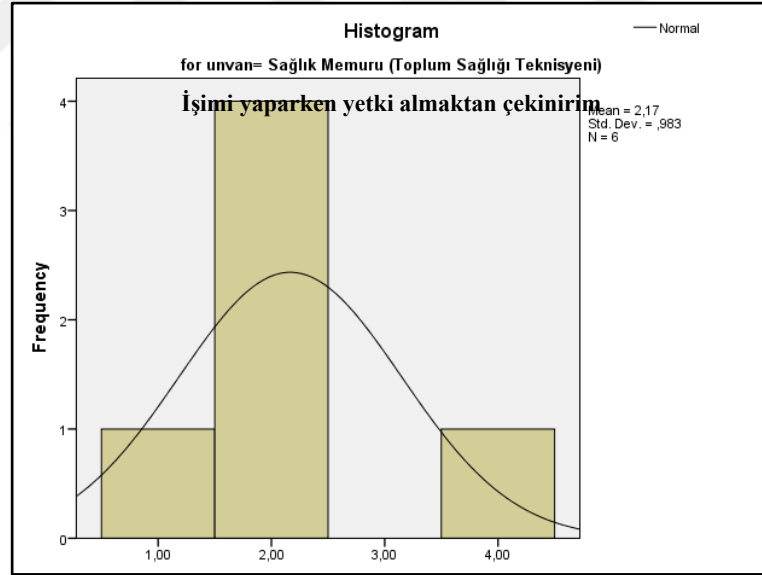
Grafik 4. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



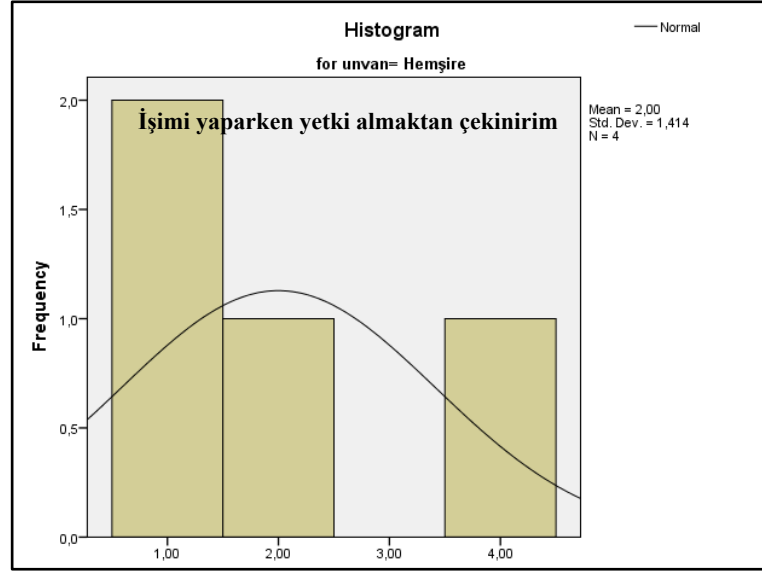
Grafik 5. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



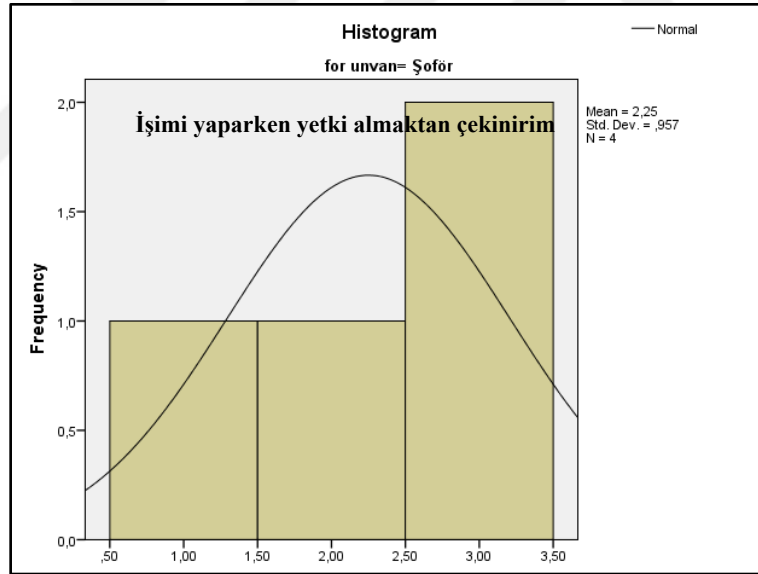
Grafik 6. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



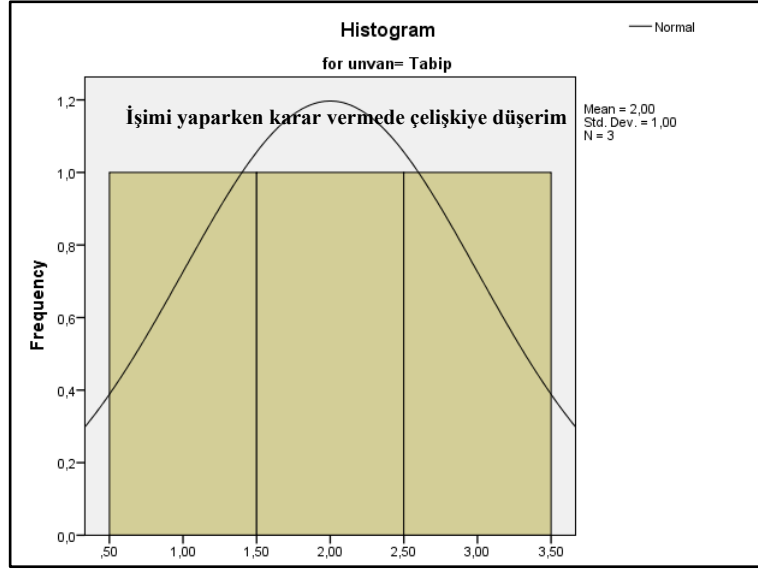
Grafik 7. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna Hemşireler tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



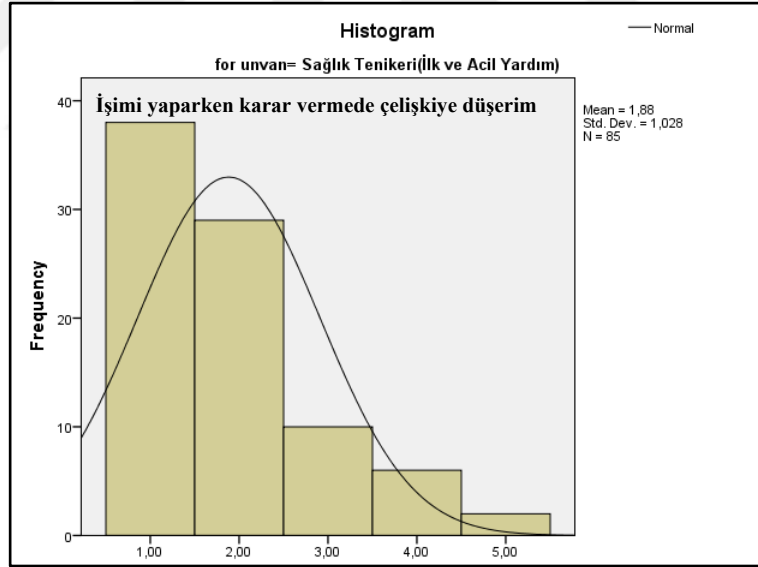
Grafik 8. İşimi Yaparken yetki almaktan Çekinme ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: İşimi yaparken yetki almaktan çekinirim sorusuna Şoför tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



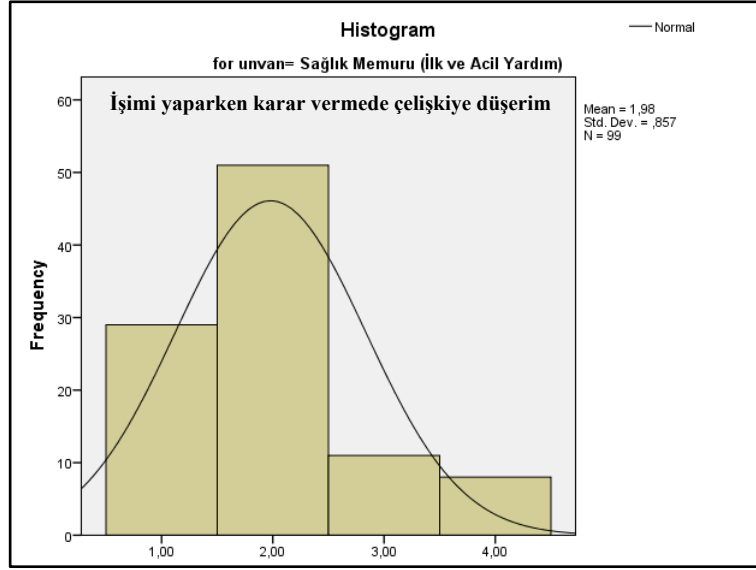
Grafik 9. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna tabipler tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



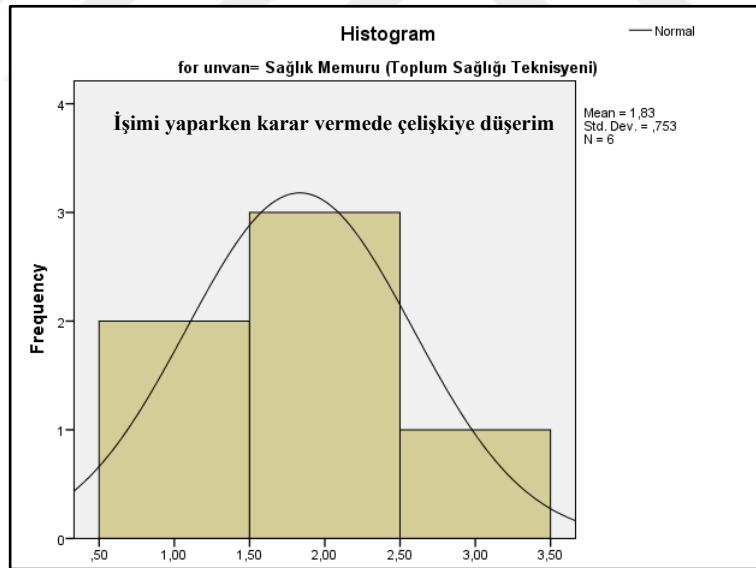
Grafik 10. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



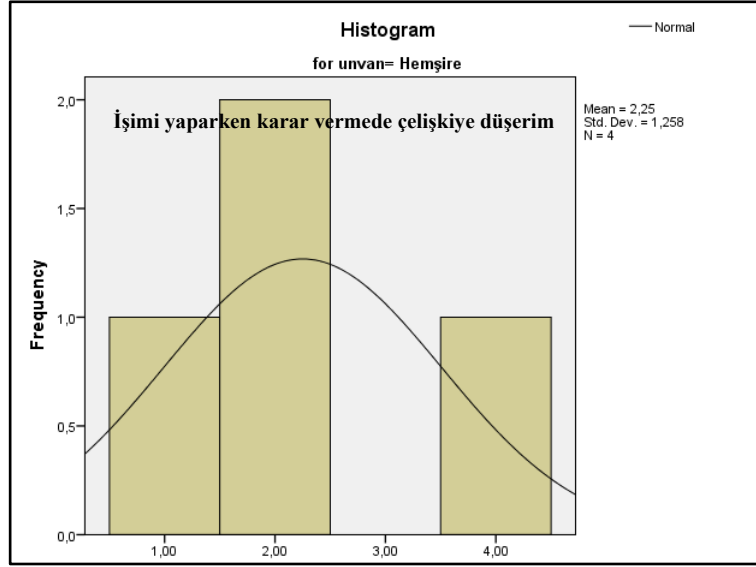
Grafik 11. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



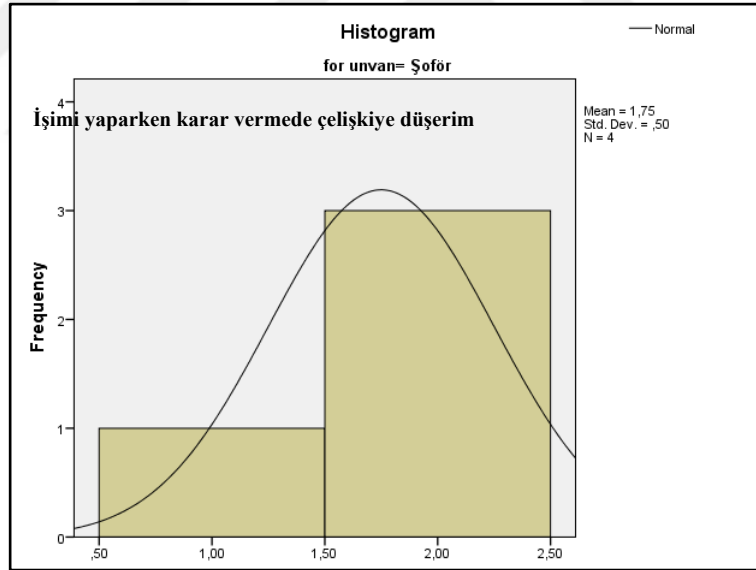
Grafik 12. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



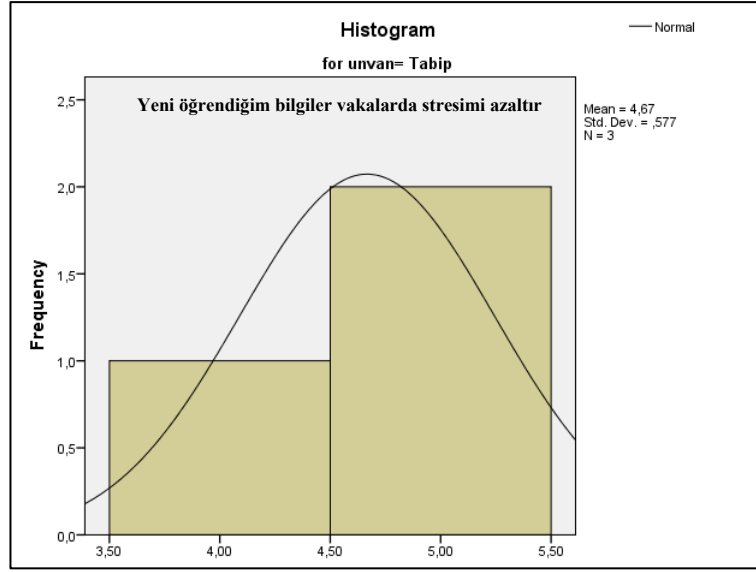
Grafik 13. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



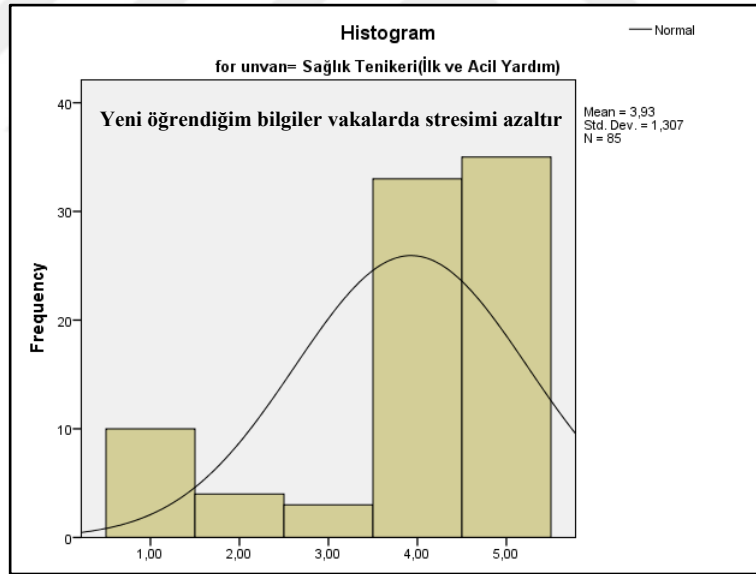
Grafik 14. İşimi Yaparken Karar Vermede Çelişkiye Düşme ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: İşimi yaparken karar vermede çelişkiye düşerim sorusuna Şoför tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık bir dağılım görülmektedir.



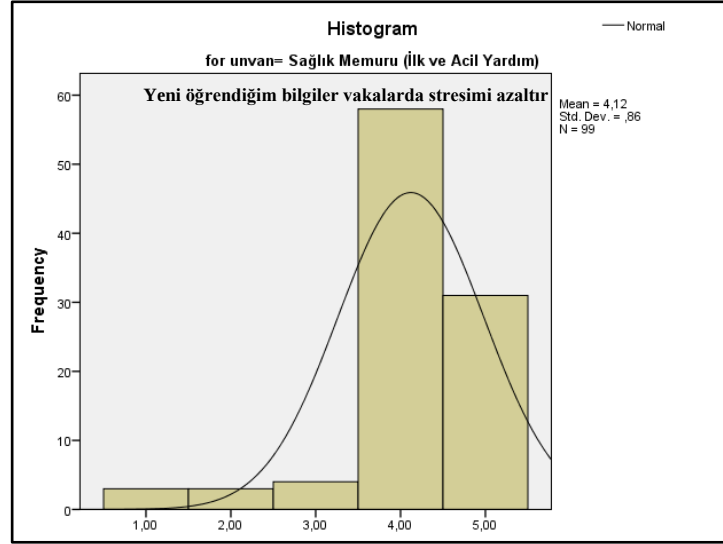
Grafik 15. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna Tabipler tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



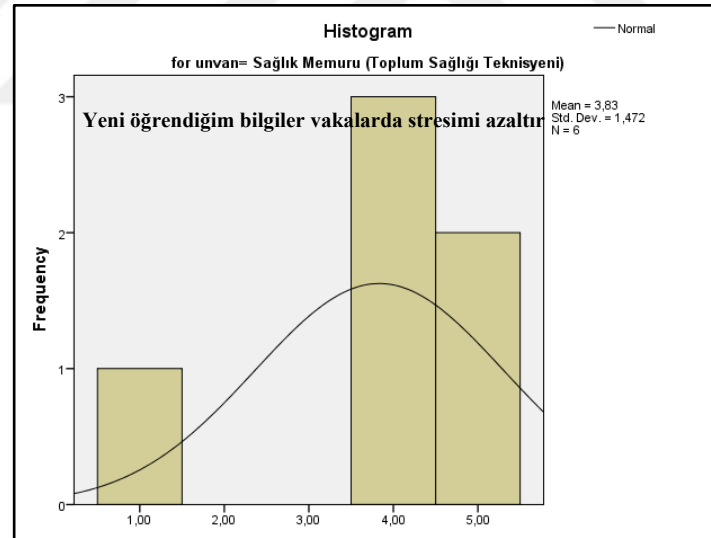
Grafik 16. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı

Yorum: Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



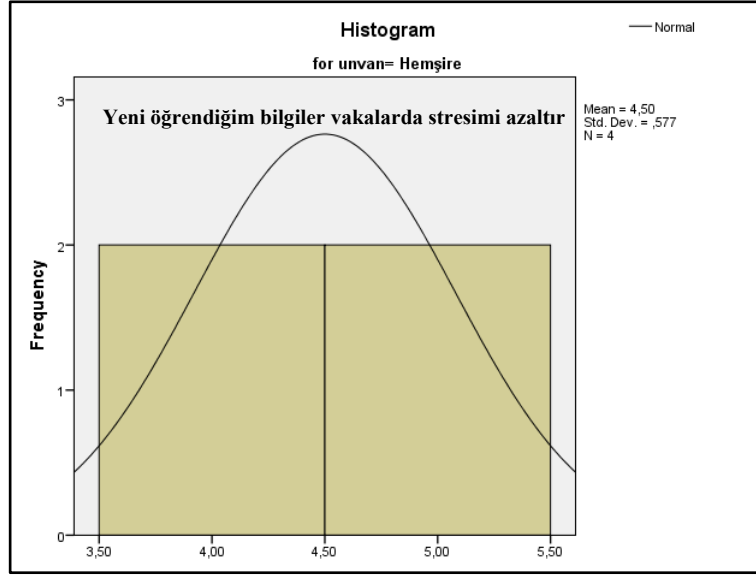
Grafik 17. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



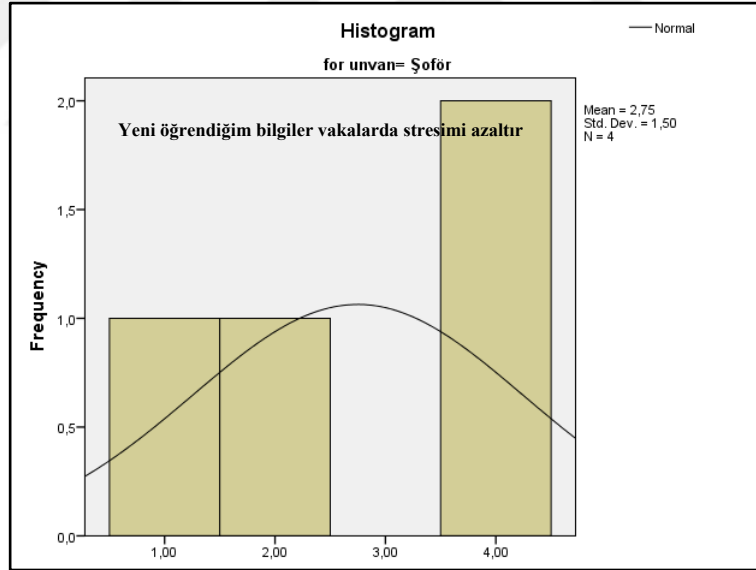
Grafik 18. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



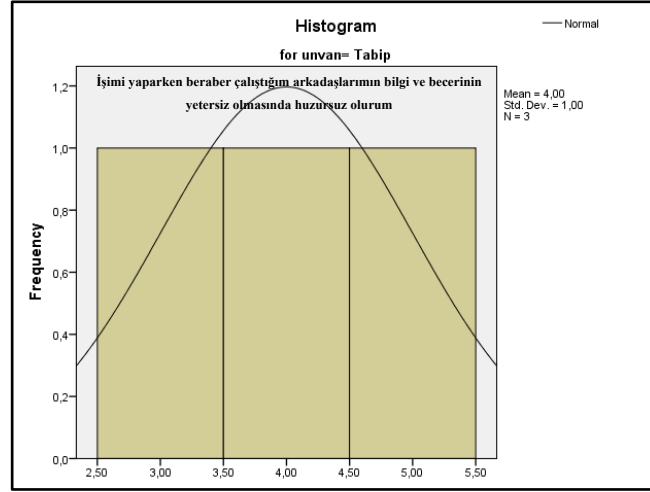
Grafik 19. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda normal bir dağılım görülmektedir.



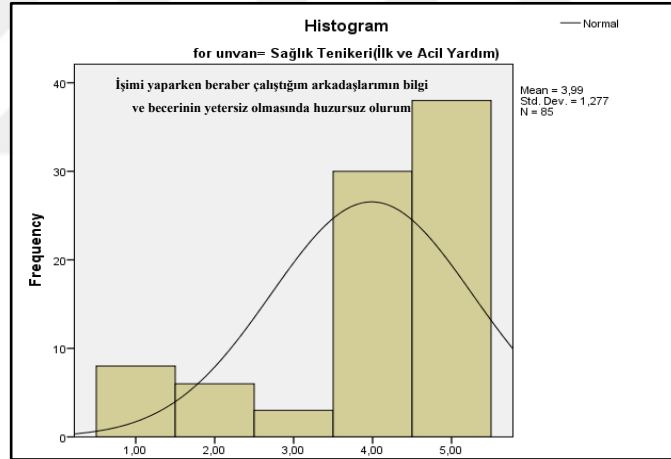
Grafik 20. Yeni Öğrendiğim Bilgiler Vakalarda Stresimi Azaltır ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: Yeni öğrendiğim bilgiler vakalarda stresimi azaltır sorusuna Şoförler tarafından verilen cevaplarda sola çarpık bir dağılım görülmektedir.



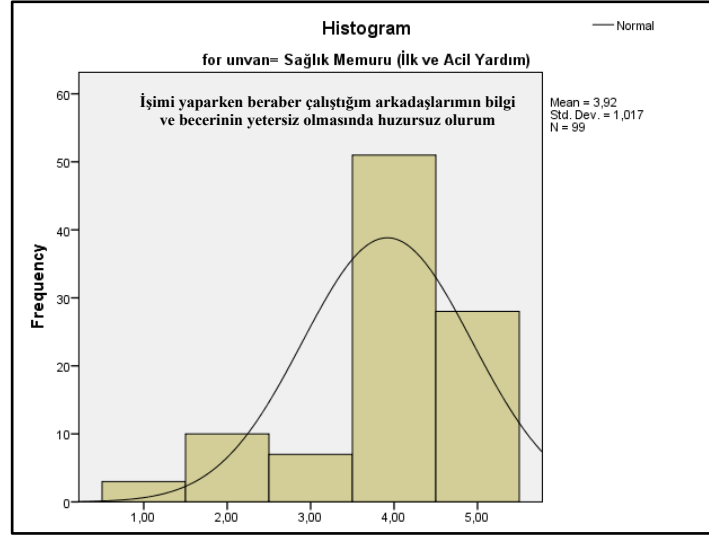
Grafik 21. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna tabipler tarafından verilen cevaplarda normal dağılım görülmektedir.



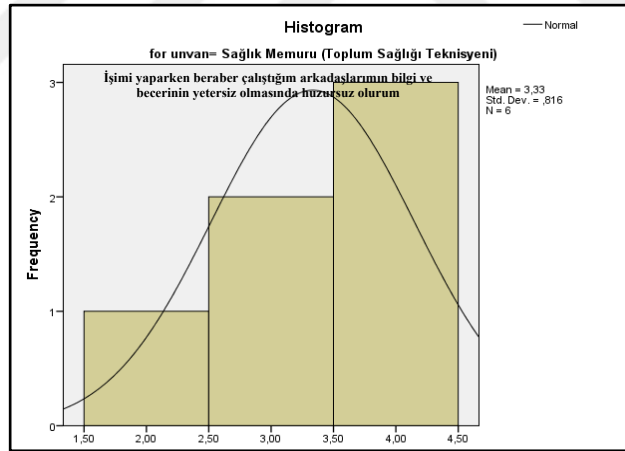
Grafik 22. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



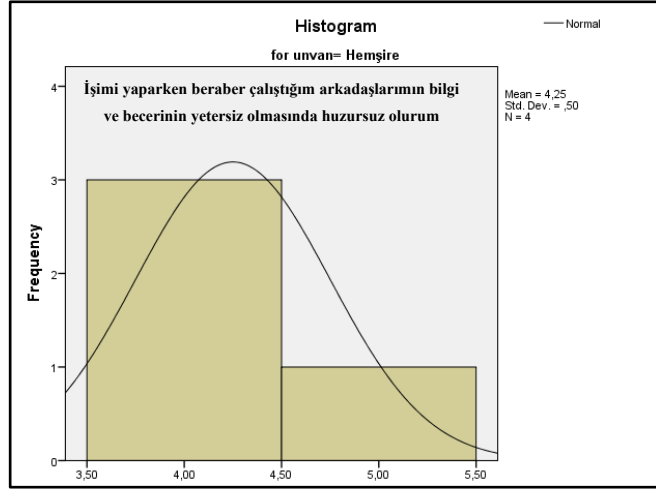
Grafik 23. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



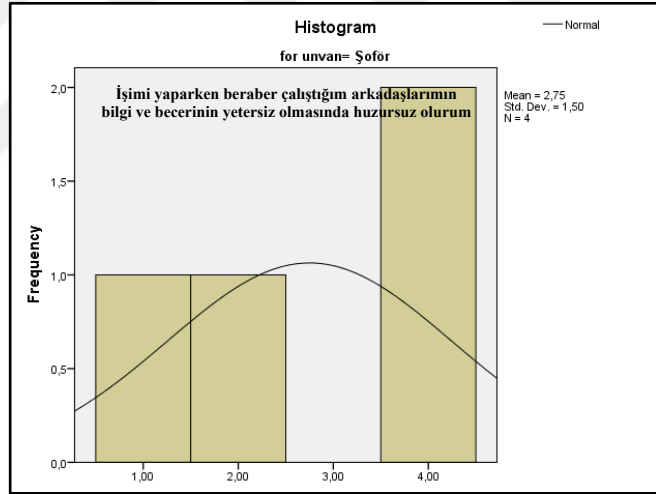
Grafik 24. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



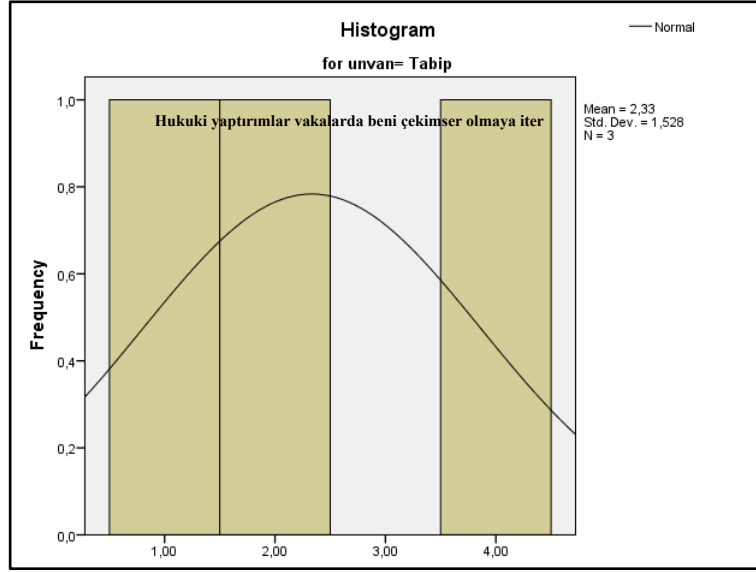
Grafik 25. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



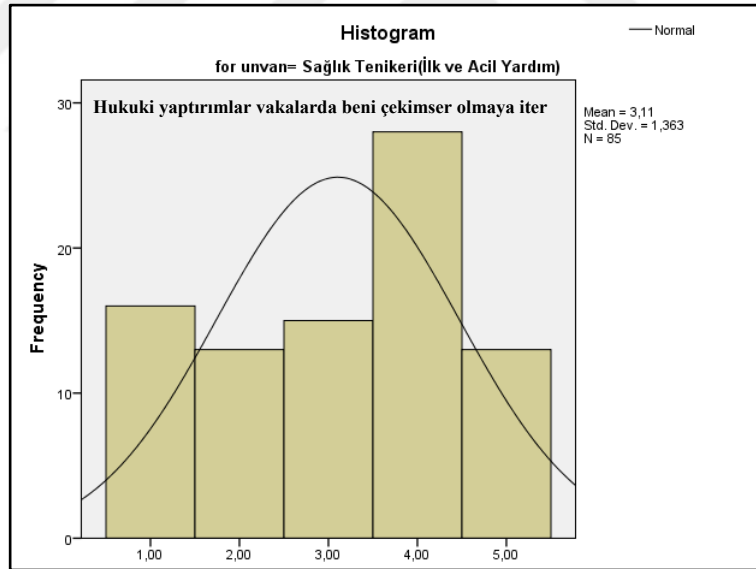
Grafik 26. İşimi Yaparken Beraber Çalıştığım Arkadaşlarımın Bilgi ve Becerinin Yetersiz Olmasında Huzursuz Olma ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: İşimi yaparken beraber çalıştığım arkadaşlarımın bilgi ve becerinin yetersiz olmasında huzursuz olurum sorusuna Şoförler tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



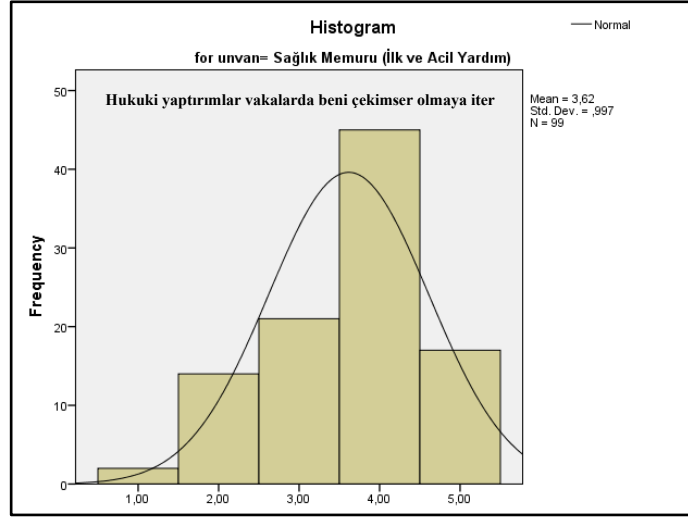
Grafik 27. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna tabipler tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



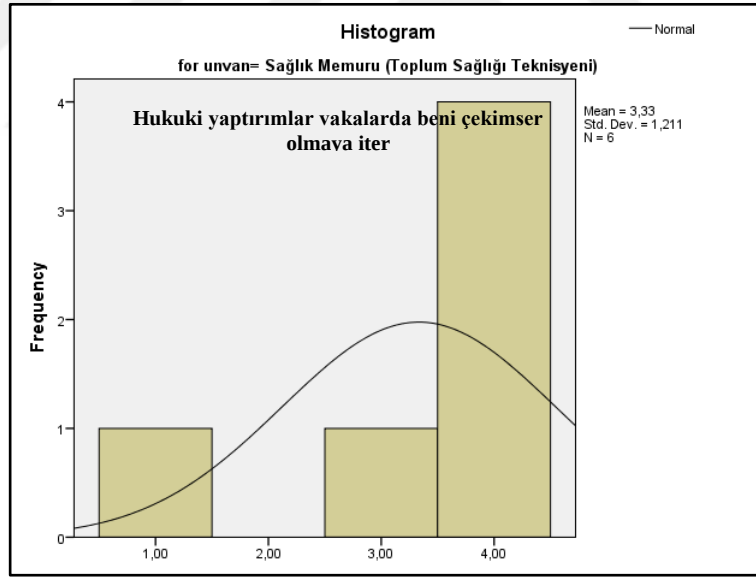
Grafik 28. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım)

Yorum: Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



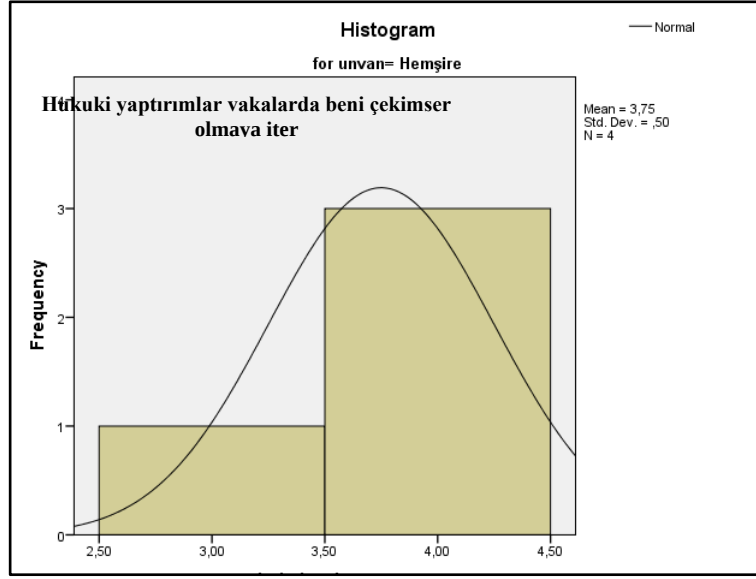
Grafik 29. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)

Yorum: Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



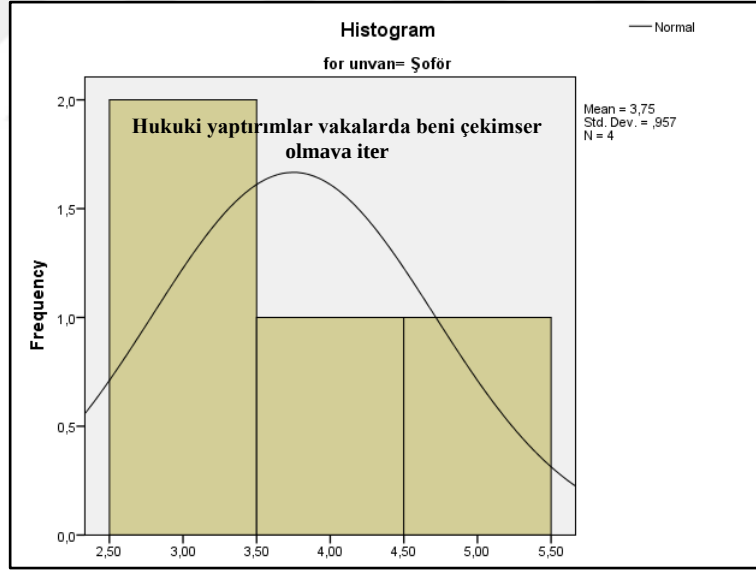
Grafik 30. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



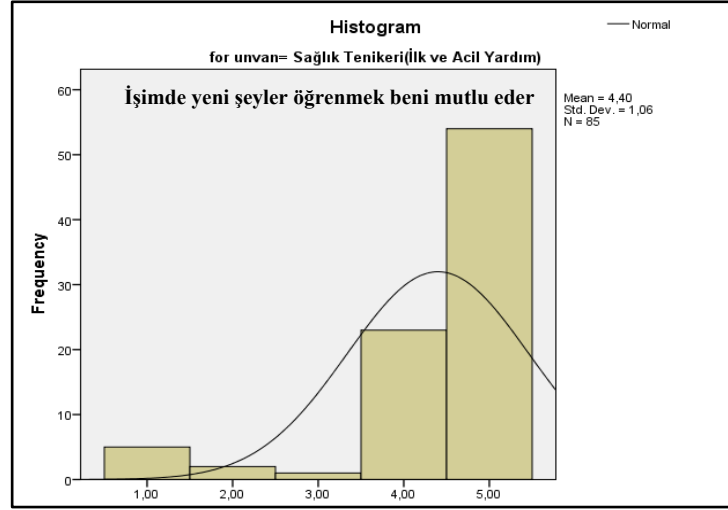
Grafik 31. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



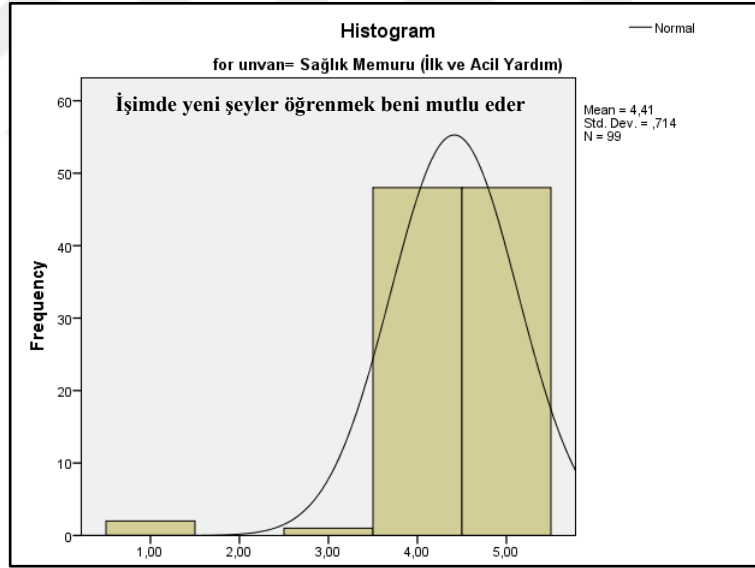
Grafik 32. Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Çekimser Olmaya İter ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter sorusuna Şoför tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



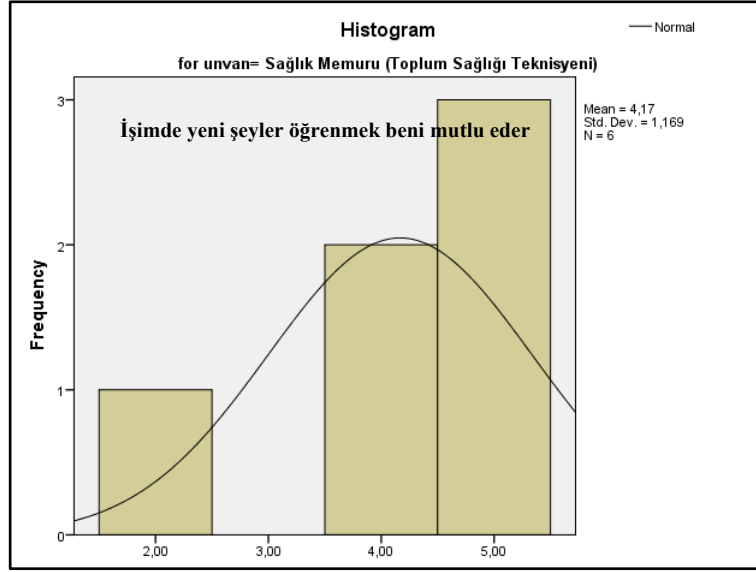
Grafik 33. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



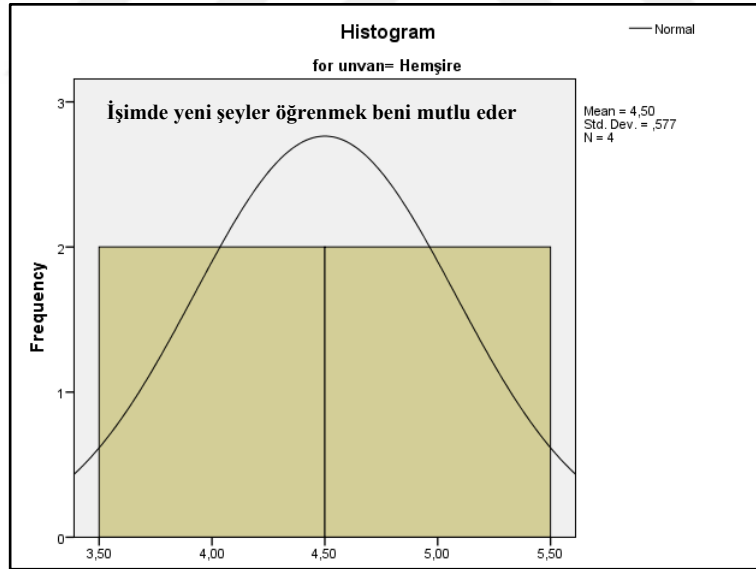
Grafik 34. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



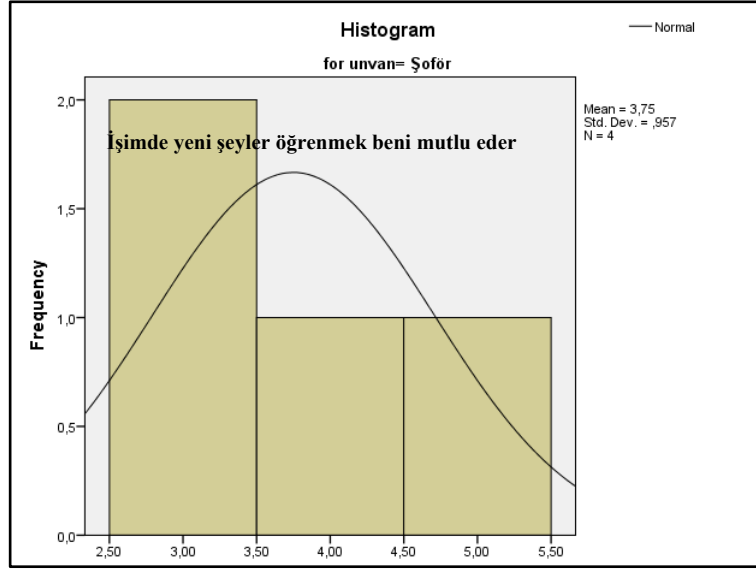
Grafik 35. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



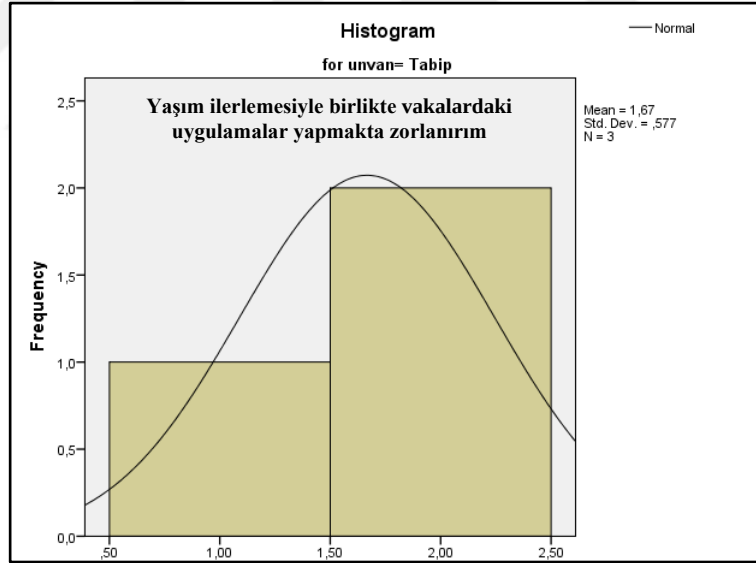
Grafik 36. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda normal dağılım görülmektedir.



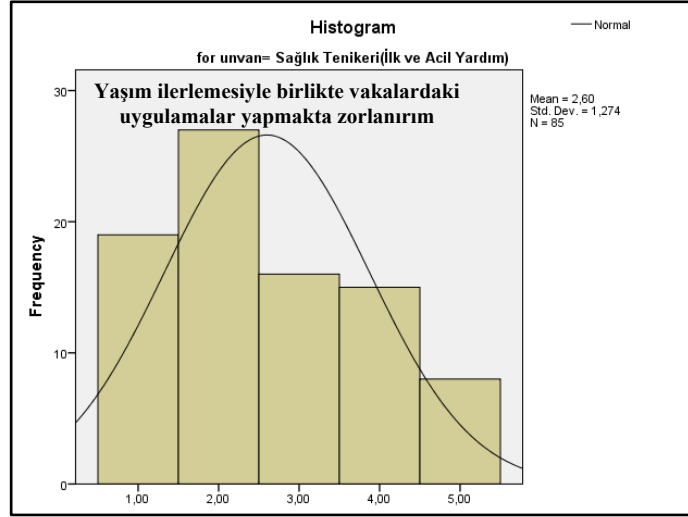
Grafik 37. İşimde Yeni Şeyler Öğrenmek Beni Mutlu Eder ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: İşimde yeni şeyler öğrenmek beni mutlu eder sorusuna Şoför tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



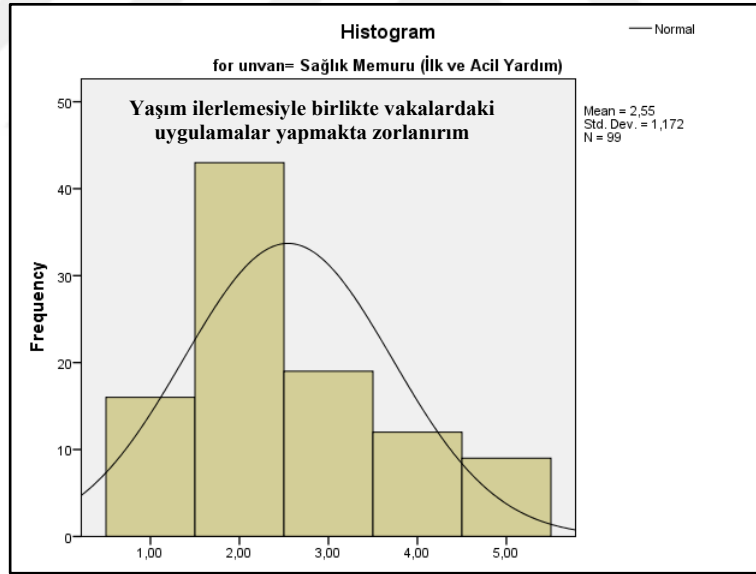
Grafik 38. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna tabip tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



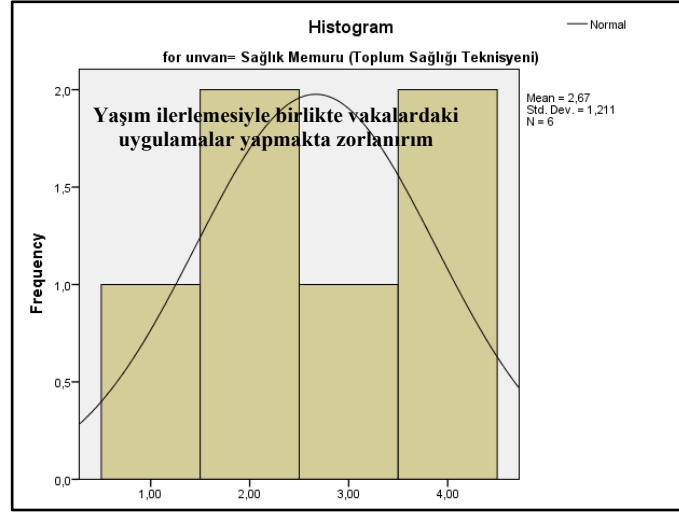
Grafik 39. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım) sağa çarpık dağılım görülmektedir.



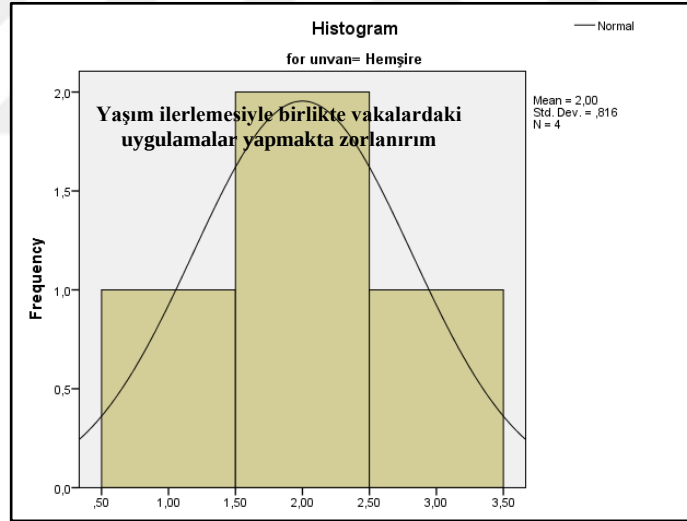
Grafik 40. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım) sağa çarpık dağılım görülmektedir.



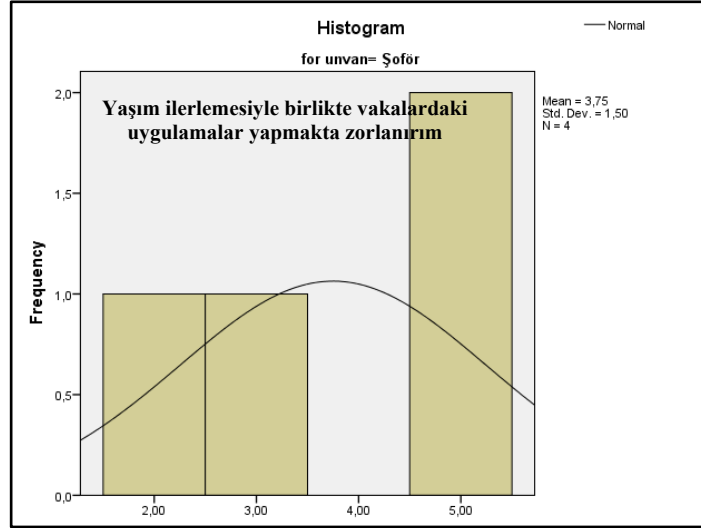
Grafik 41. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



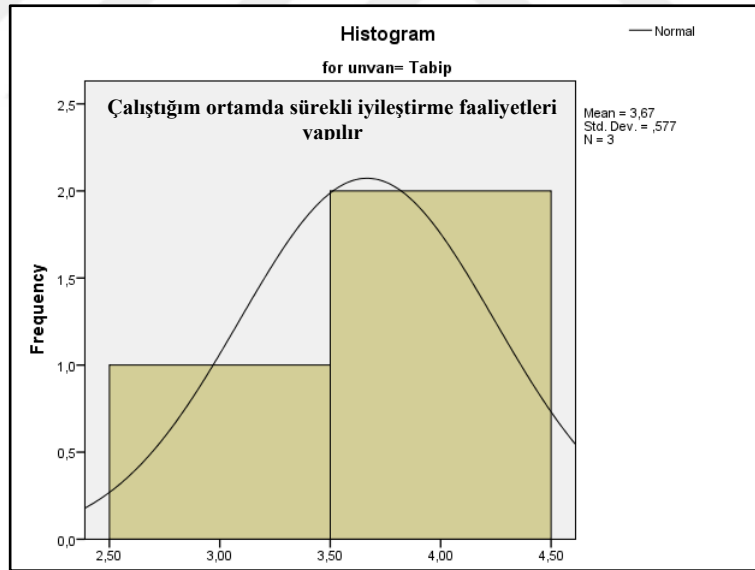
Grafik 42. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



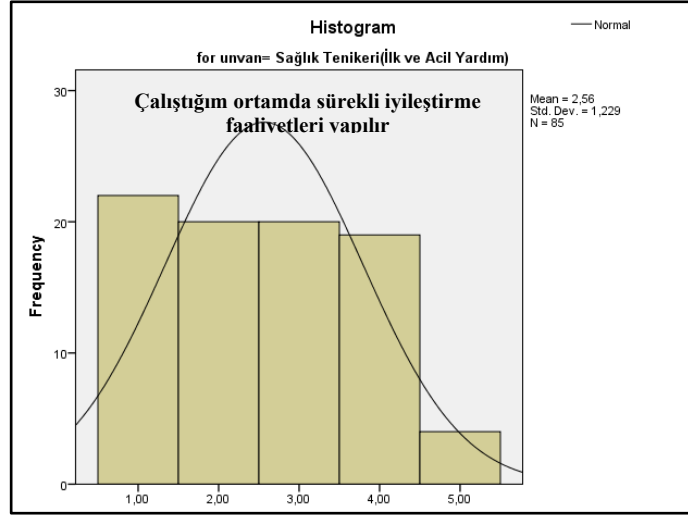
Grafik 43. Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım ile Unvan Histogramı (Şöför)

Yorum: Yaşım ilerlemesiyle birlikte vakalardaki uygulamalar yapmakta zorlanırım sorusuna Şöför tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



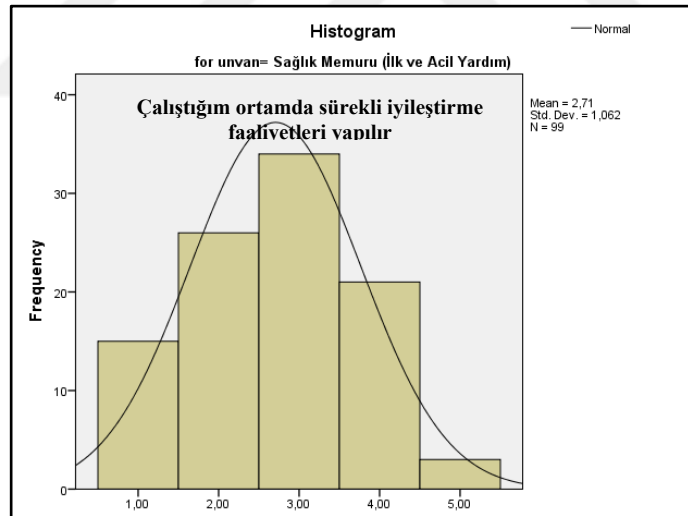
Grafik 44. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna tabip tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



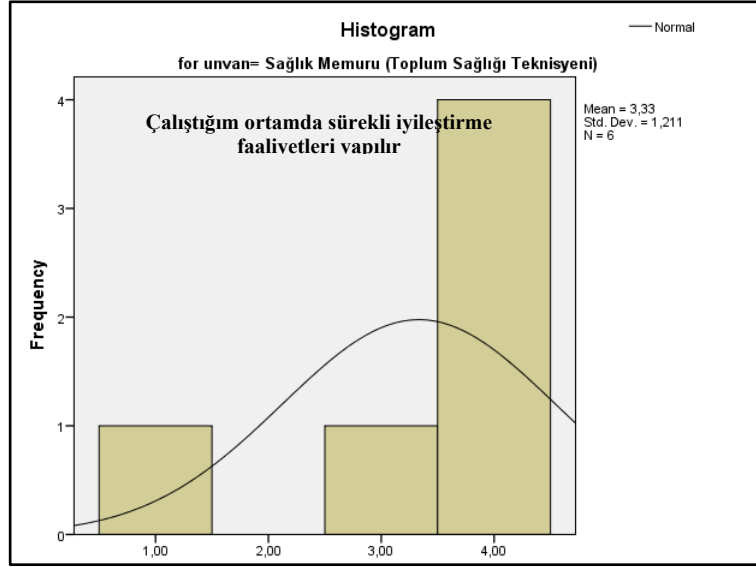
Grafik 45. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna Sağlık Teknikeri(İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



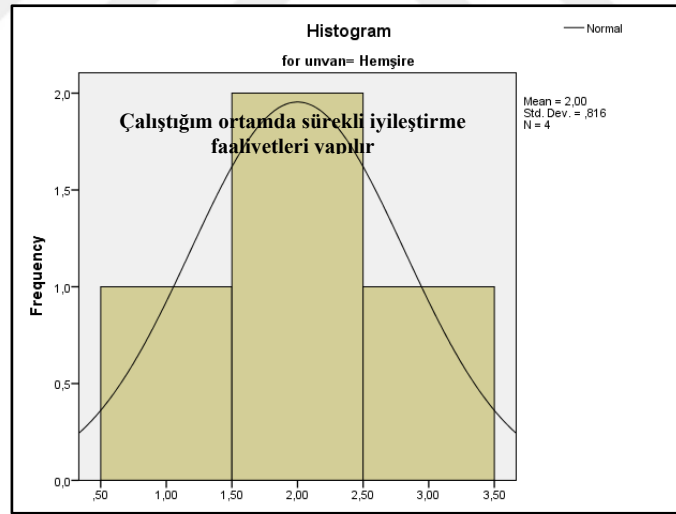
Grafik 46. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna Sağlık Memuru(İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



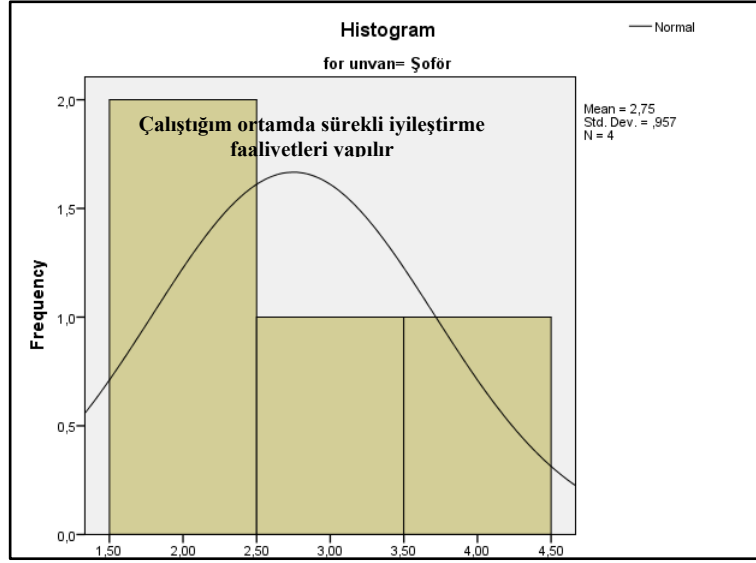
Grafik 47. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



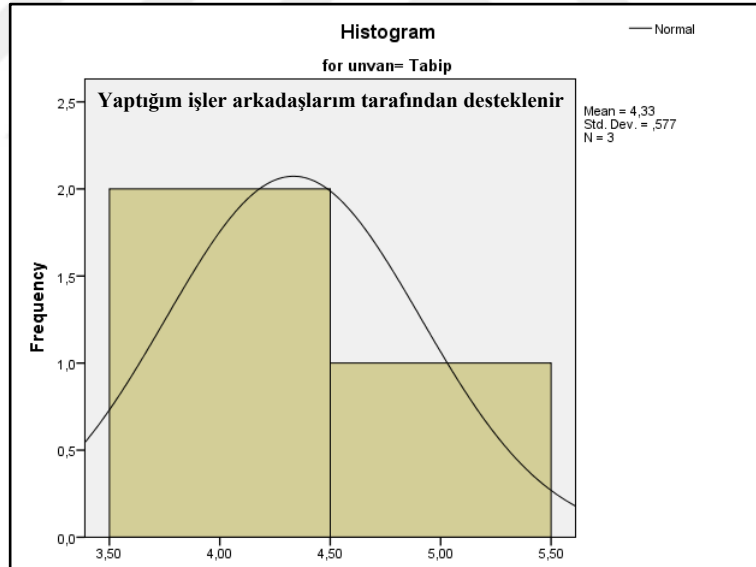
Grafik 48. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda normal dağılım görülmektedir.



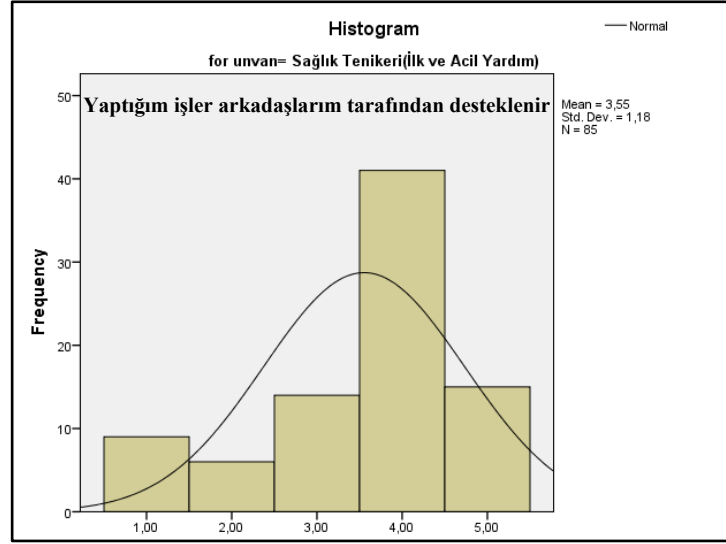
Grafik 49. Çalıştığım Ortamda Sürekli İyileştirme Faaliyetleri Yapılır ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: Çalıştığım ortamda sürekli iyileştirme faaliyetleri yapılır sorusuna Şoför tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



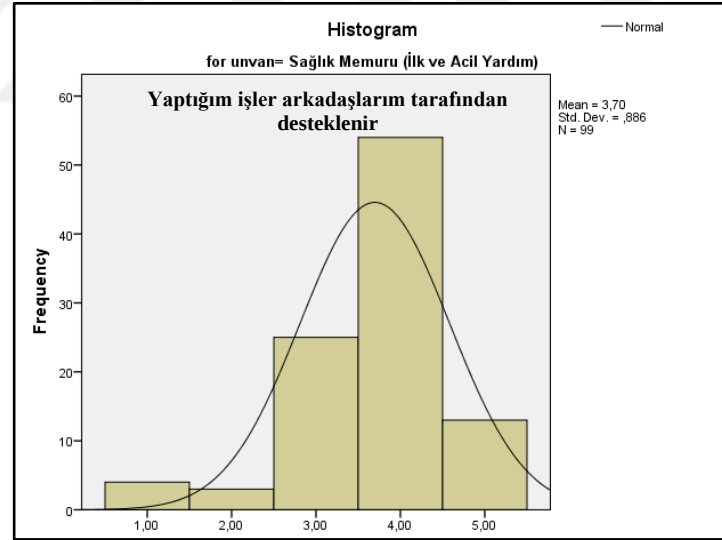
Grafik 50. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna tabip tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



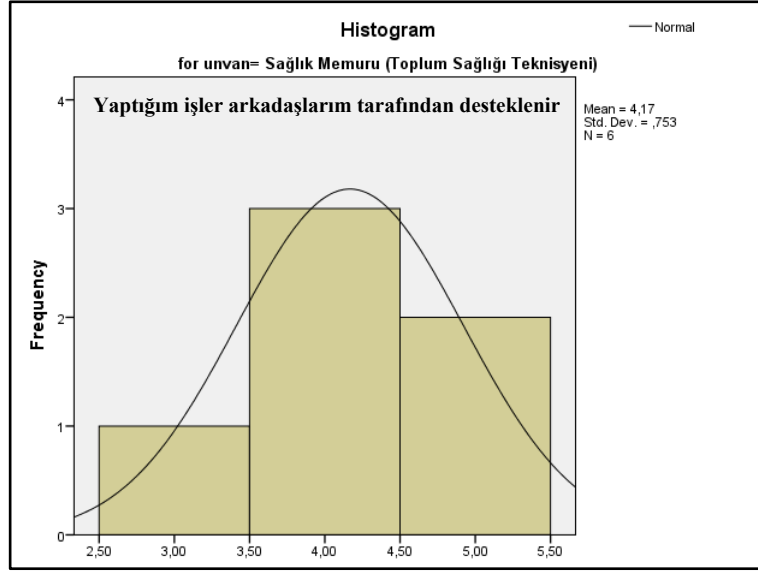
Grafik 51. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



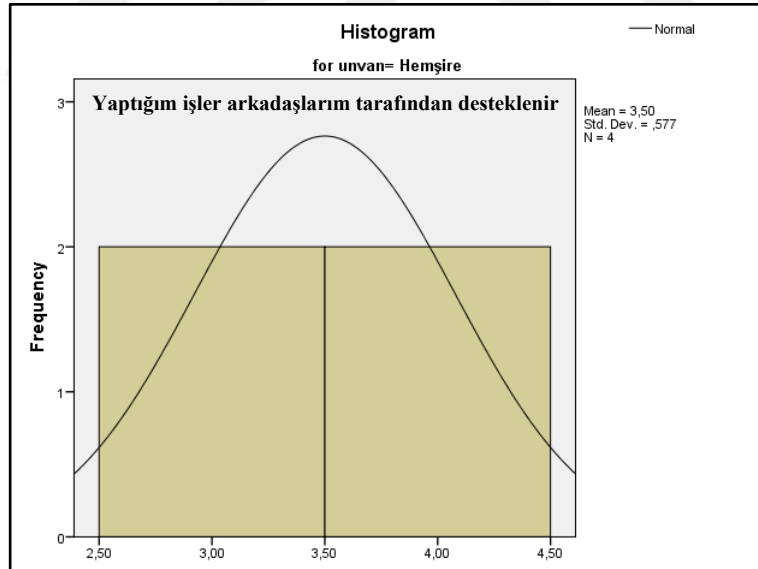
Grafik 52. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



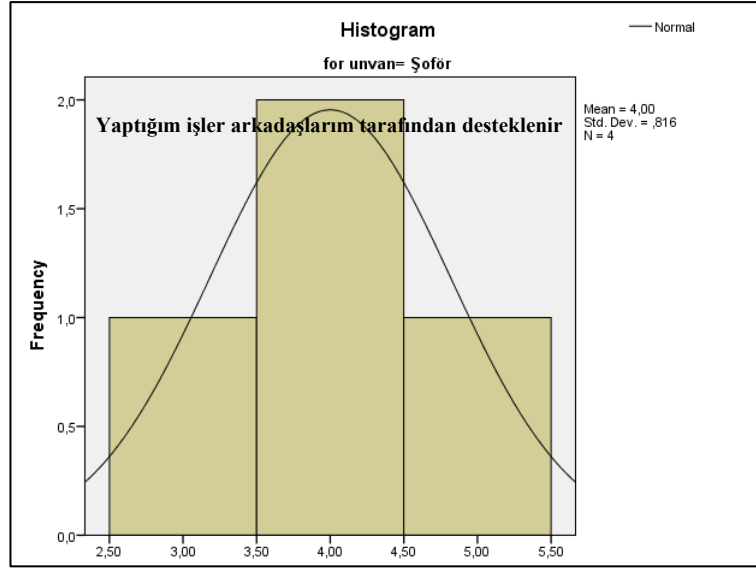
Grafik 53. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



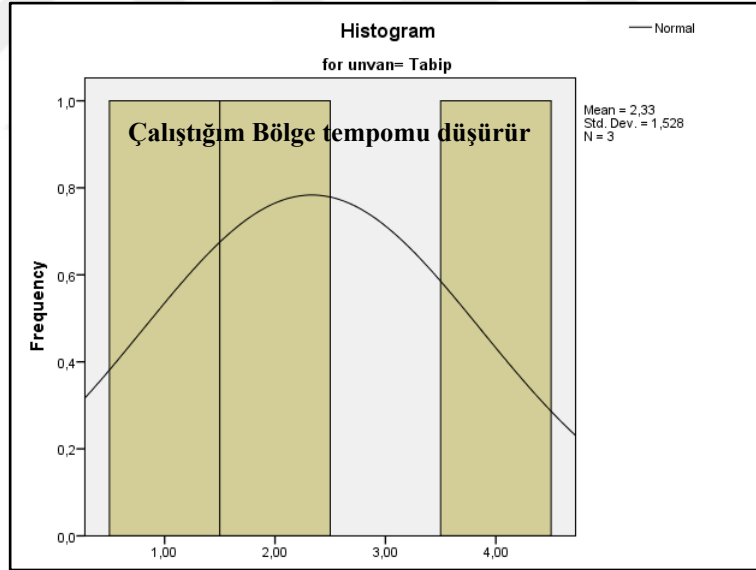
Grafik 54. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



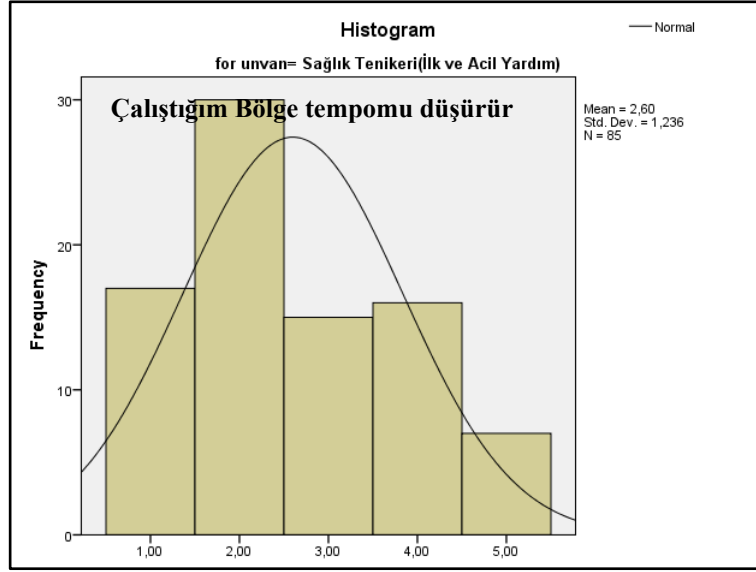
Grafik 55. Yaptığım İşler Arkadaşlarım tarafından Desteklenir ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: Yaptığım işler arkadaşlarım tarafından desteklenir sorusuna Şoför tarafından verilen cevaplarda normal dağılım görülmektedir.



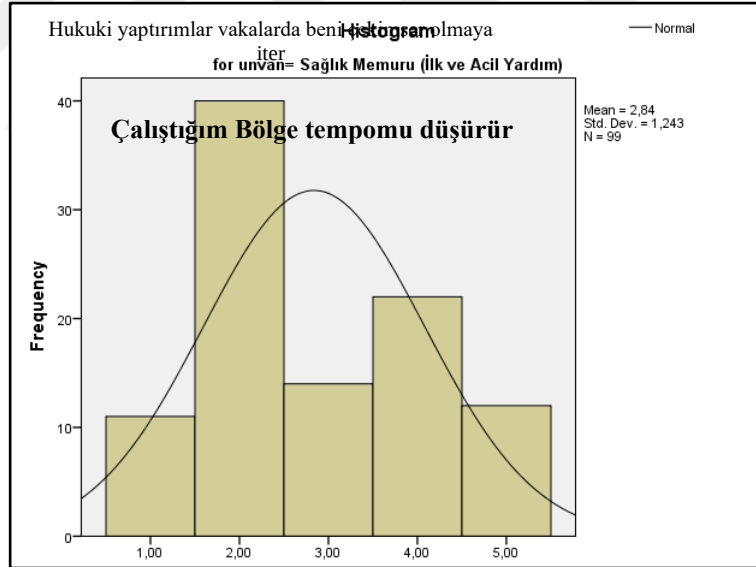
Grafik 56. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Tabip)

Yorum: Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna tabip tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



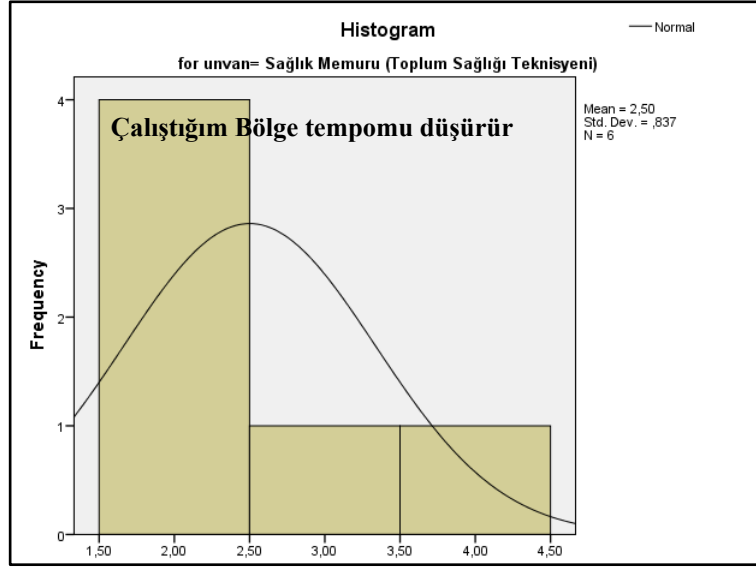
Grafik 57. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



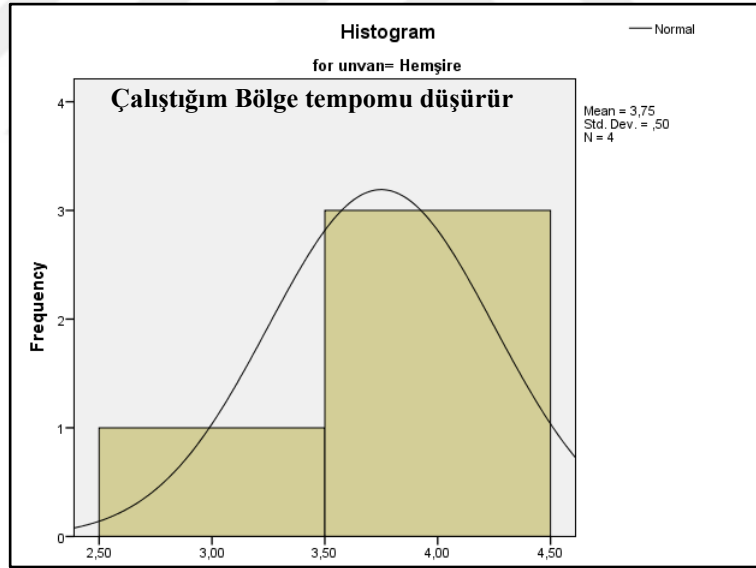
Grafik 58. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım))

Yorum: Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



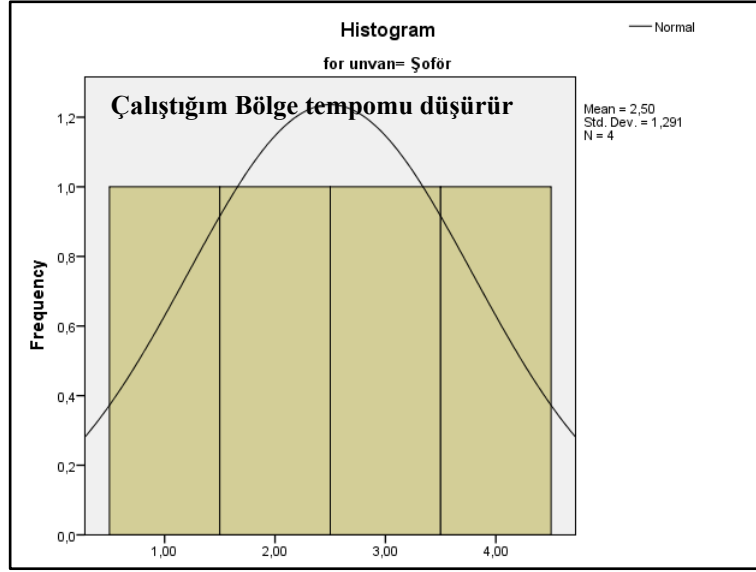
Grafik 59. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Sağlık Memuru(Toplum Sağlığı Teknisyeni))

Yorum: Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni) tarafından verilen cevaplarda sağa çarpık dağılım görülmektedir.



Grafik 60. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Hemşire)

Yorum: Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna Hemşire tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.



Grafik 61. Çalıştığım Bölge Tempomu Düşürür ile Unvan Histogramı (Şoför)

Yorum: Çalıştığım Bölge tempomu düşürür sorusuna Şoför tarafından verilen cevaplarda sola çarpık dağılım görülmektedir.

Bağımsızlık Testi

Tablo 7.
İş Tatmini- Medeni Durum Bağımsızlık Testi

İş Tatmini Medeni Durum		Varyans Eşitlik Testi		Ortalama Eşitliği T-testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std.Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
	Eşit Varyanslar	,068	,795	-,893	200	,373	-,05194	,05819	-,16668	,06280
	Eşit olmayan Varyanslar			-,887	181,021	,376	-,05194	,05854	-,16744	,06356

Yorum: İş Tatmini-Medeni Durum Dağılımı için $P > 0,05$ olduğundan Varyanslar heterojen dağılmıştır.

Normallik Testi

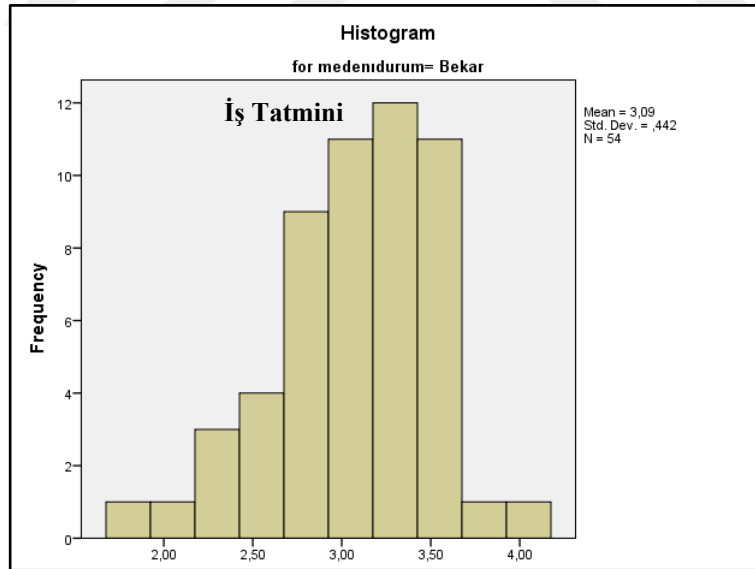
Tablo 8.
İş Tatmini-Medeni Durum Normallik Testi

	Medeni Durum	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş Tatmini Medeni Durum	Bekar	,077	54	,200*	,975	54	,326
	Evli	,045	132	,200*	,992	132	,650
	Boşanmış/Eşini Kaybetmiş	,104	16	,200*	,956	16	,590

Yorum: İş Tatmini Medeni Durumu Bekar olanlar için $P > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

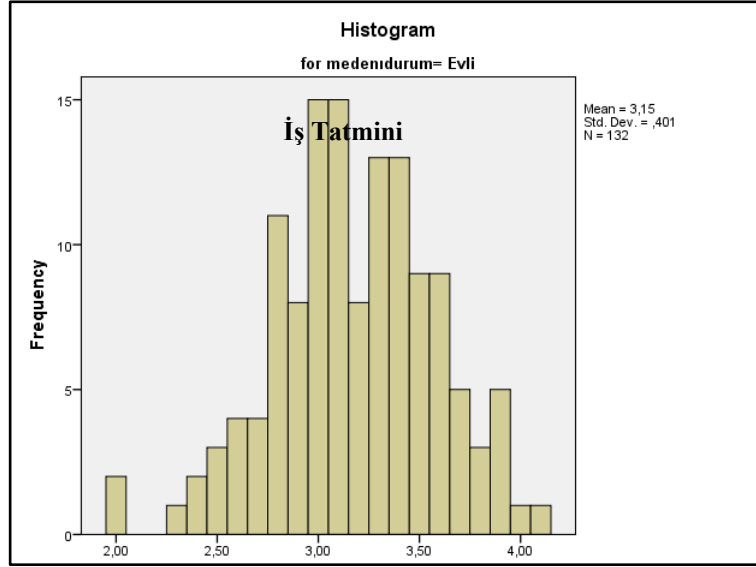
İş Tatmini Medeni Durumu Evli olanlar için $P > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İş Tatmini Medeni Durumu Boşanmış/ Eşini Kaybetmiş olanlar için $P > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.



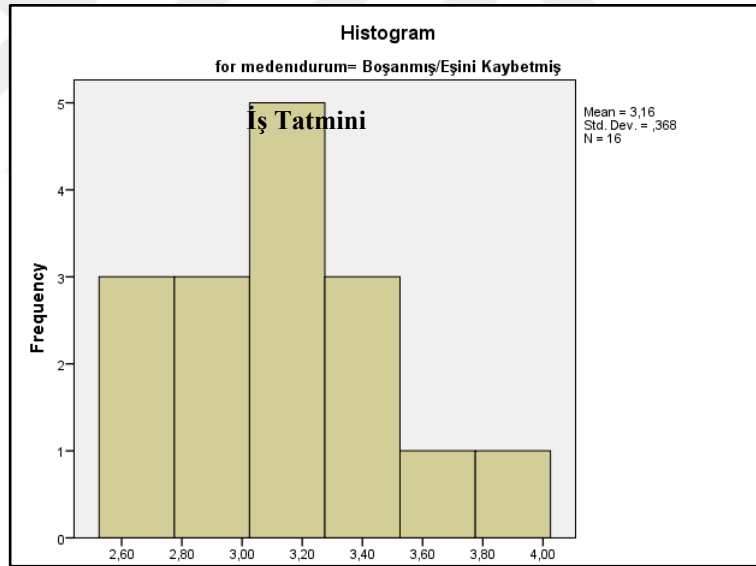
Grafik 62. İş Tatmini ile Medeni Durum Histogramı (Bekar)

Yorum: İş Tatmini, medeni durumu Bekar olanlar için homojen bir dağılım görülmektedir.



Grafik 63. İş Tatmini ile Medeni Durum Histogramı (Evli)

Yorum: İş Tatmini, medeni durumu evli olanlar için heterojen bir dağılım görülmektedir.



Grafik 64. İş Tatmini ile Medeni Durum Histogramı (Boşanmış/Eşini Kaybetmiş)

Yorum: İş Tatmini, medeni durumu Boşanmış/Eşini kaybetmiş olanlar için homojen bir dağılım görülmektedir.

Bağımsızlık Testi

Tablo 9.
İş Tatmini-Yaş Grubu Bağımsızlık Testi

İş Tatmini	Levene Testi		T-Testi						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,642	,424	-1,002	184	,318	-,06692	,06679	-,19869	,06485
Equal variances not assumed			-,962	90,598	,339	-,06692	,06956	-,20511	,07127

Yorum: İş Tatmini $P > 0,05$ olduğundan Varyanslar heterojen dağılmıştır.

Normallik Testi

Tablo 10.
İş Tatmini-Yaş Grubu Normallik Testi

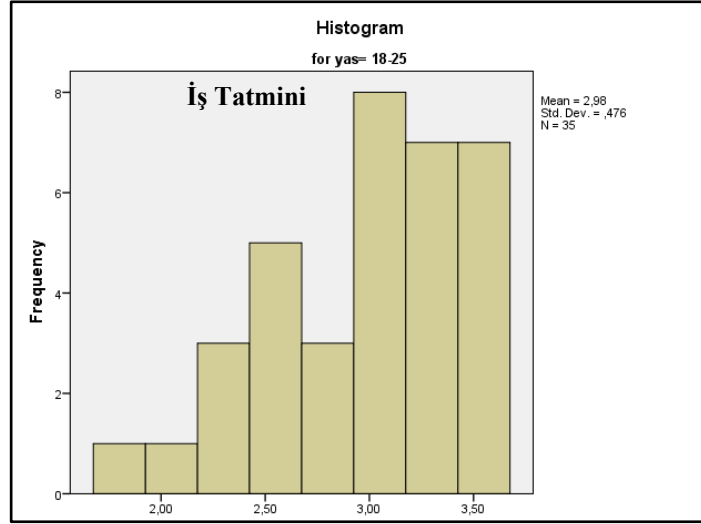
	Yaş	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş tatmini Yaş Dağılımı	18-25	,114	35	,200*	,948	35	,102
	26-35	,073	90	,200*	,987	90	,528
	36-45	,095	63	,200*	,976	63	,246
	46-65	,178	14	,200*	,941	14	,436

Yorum: İş Tatmini, 18-25 yaş aralığında dağılım için $P > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İş Tatmini, 26-35 yaş aralığında dağılım için $P > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

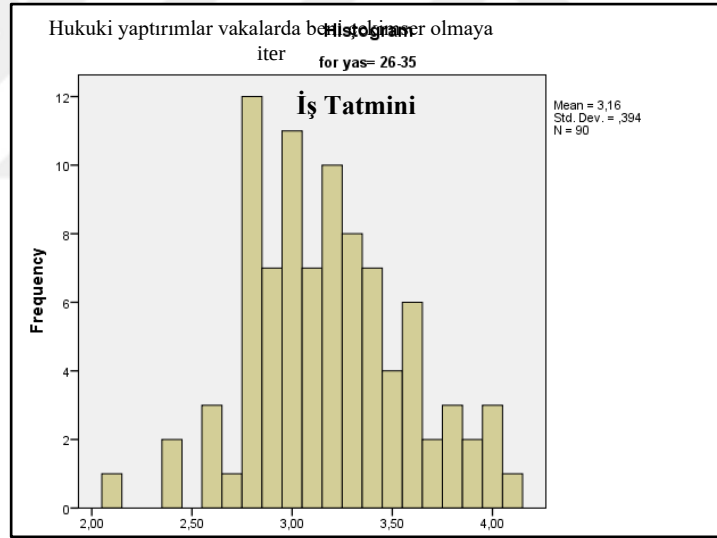
İş Tatmini, 36-45 yaş aralığında dağılım için $P > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İş Tatmini, 46-65 yaş aralığında dağılım için $P > 0,05$ olduğundan H_0 rededilemez. Yani; normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.



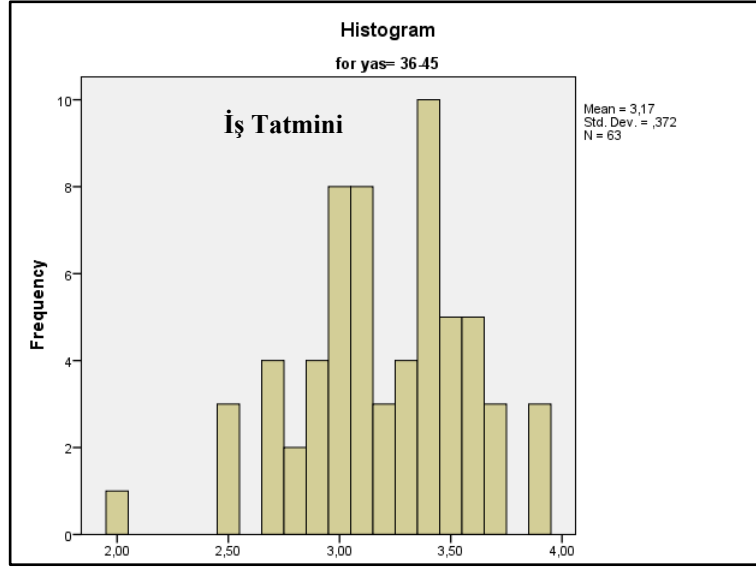
Grafik 65. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (18-25)

Yorum: İş Tatmini, 18-25 yaş aralığında belirli bir aralıkta homojen bir dağılım görülmektedir.



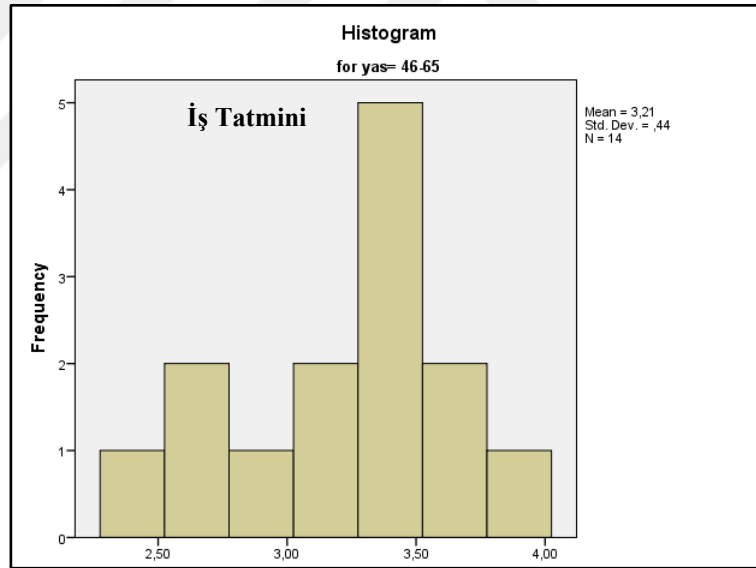
Grafik 66. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (26-35)

Yorum: İş Tatmini, 26-35 yaş aralığında heterojen bir dağılım olduğu görülmektedir.



Grafik 67. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (36-45)

Yorum: İş Tatmini, 36-45 yaş aralığında heterojen bir dağılım olduğu görülmektedir.



Grafik 68. İş Tatmini ile Yaş Dağılımı Histogramı (46-65)

Yorum: İş Tatmini, 46-65 yaş aralığında homojen bir dağılım olduğu görülmektedir.

Homojenlik Testi

Tablo 11.
İş Tatmini-Yaş Grubu Homojenlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,221	3	198	,303

Yorum: $P > 0,05$ olduğundan iş tatmini yaş gruplarına göre heterojen bir dağılım görülmektedir.

H_0 : İş Tatmini ile yaş grubu arasında fark yoktur.

H_1 : İş Tatmini ile yaş grubu arasında fark vardır

Tablo 12.
İş Tatmini-Yaş Grubu Anova Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,030	3	,343	2,082	,104
Within Groups	32,643	198	,165		
Total	33,672	201			

Yorum: $P > 0,05$ olduğundan H_0 red edilemez. Yani iki değişken arasında ilişki olduğuna dair yeterli kanıt yoktur.

Normallik Testi

Tablo 13.
İş Tatmini-Eğitim Durumu Normallik Testi

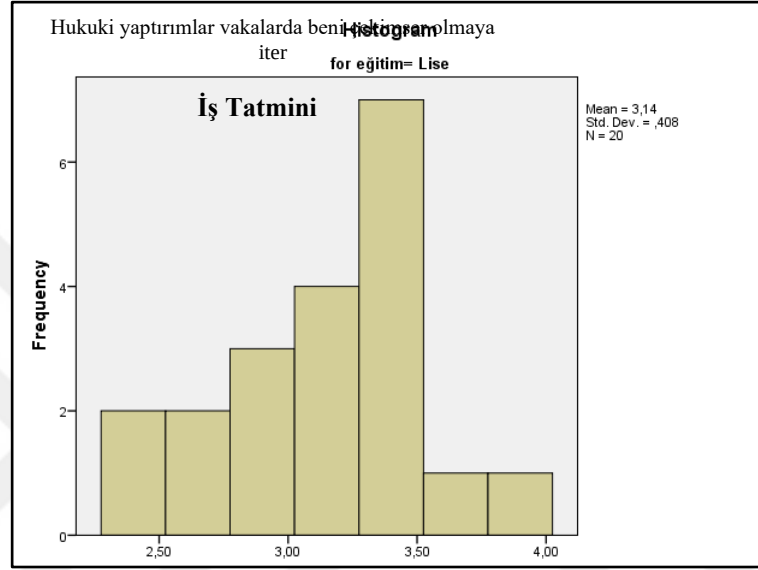
	Eğitim	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş Tatmini	Lise	,123	20	,200*	,958	20	,497
	Ön Lisans	,074	87	,200*	,976	87	,101
	Lisans	,058	86	,200*	,994	86	,950
	Yüksek Lisans	,123	9	,200*	,963	9	,834

Yorum: İş tatmin, Eğitim Durumu Lise olanlar için $P > 0,05$ olduğunda H_0 red edilemez. Yani; verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İş tatmini, Eğitim Durumu Ön Lisans olanlar için $P > 0,05$ olduğunda H_0 red edilemez. Yani; verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

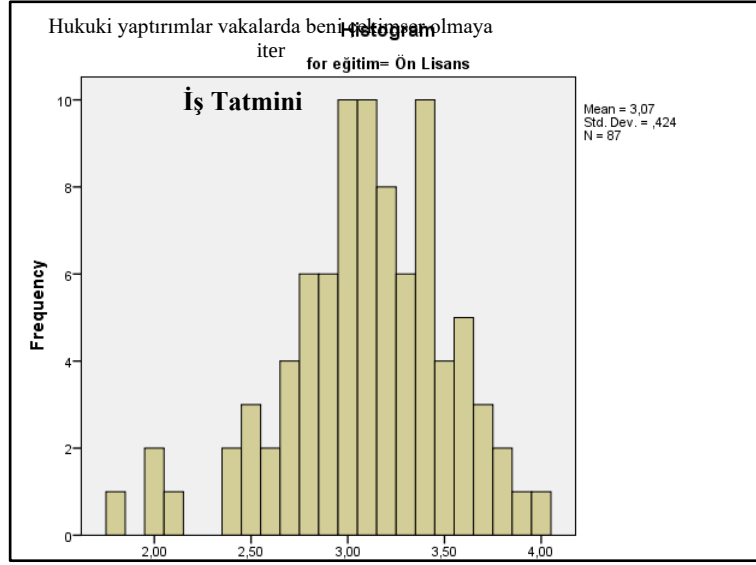
İş tatmini, Eğitim Durumu Lisans olanlar için $P>0,05$ olduğunda H_0 red edilemez. Yani; verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İş tatmini, Eğitim Durumu Yüksek Lisans olanlar için $P>0,05$ olduğunda H_0 red edilemez. Yani: verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.



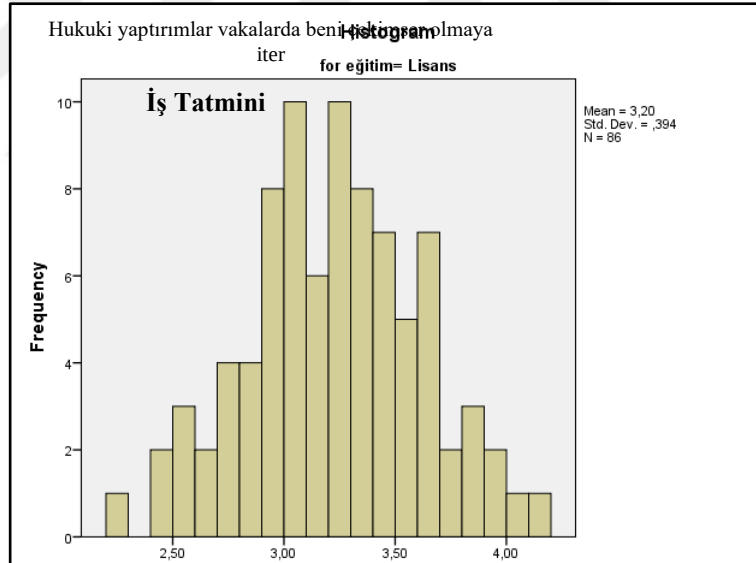
Grafik 69. İş Tatmini ile Eğitim Durumu Histogramı (Lise)

Yorum: İş Tatmini, eğitim durumu lise olanlar için homojen bir dağılım görülmektedir.



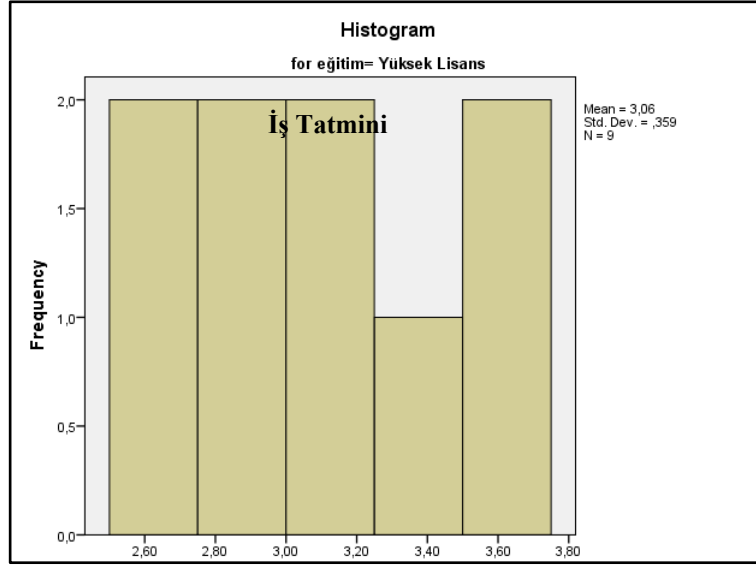
Grafik 70. İş Tatmini ile Eğitim Durumu(ÖnLisans)

Yorum: İş Tatmini, eğitim durumu ön lisans olanlar için heterojen bir dağılım görülmektedir.



Grafik 71. İş Tatmini ile Eğitim Durumu Histogramı (Lisans)

Yorum: İş Tatmini, eğitim durumu Lisans olanlar için heterojen bir dağılım görülmektedir.



Grafik 72. İş Tatmini ile Eğitim Durumu Histogramı (Yüksek Lisans)

Yorum: İş Tatmini, eğitim durumu Yüksek Lisans olanlar için heterojen bir dağılım görülmektedir.

ANOVA

H_0 : İş tatmini ile eğitim durumu arasında ilişki yoktur.

H_1 : İş tatmini ile eğitim durumu arasında ilişki vardır.

Tablo 14.
İş Tatmini-Eğitim Durumu Anova Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,771	3	,257	1,546	,204
Within Groups	32,902	198	,166		
Total	33,672	201			

Yorum: $P > 0.05$ olduğundan H_0 red edilemez. Yani iki değişken arasında ilişki olduğuna dair yeterli kanıt yoktur.

Homojenlik Testi

Tablo 15.
İş Tatmini-Eğitim Durumu Homojenlik Testi

Eğitim	N	Subset for alpha = 0.05
		1
Yüksek Lisans	9	3,0611
Ön Lisans	87	3,0747
Lise	20	3,1450
Lisans	86	3,2035
Sig.		,659

Yorum: İş tatmininin eğitim durumuna göre dağılımı, $P>0,05$ olduğundan heterojen bir dağılım görülmektedir.

Normallik Testi

Tablo 16.
İş Tatmini-Unvan Normallik Testi

	Unvan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		SStatistic	df	SSig.	SStatistic	df	SSig.
İş Tatmini	Tabip	,253	3	.	,964	3	,637
	Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım)	,050	85	,200*	,987	85	,589
	Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım)	,070	99	,200*	,978	99	,104
	Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı Teknisyeni)	,236	6	,200*	,883	6	,284
	Hemşire	,441	4	.	,630	4	,001
	Şoför	,250	4	.	,962	4	,790

Yorum: İş tatmini, Tabipler için $P>0,05$ olduğundan H_0 red edilemez. Yani; verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İş tatmini, Sağlık Teknikeri (İlk ve Acil Yardım) için $P>0,05$ olduğundan H_0 red edilemez. Yani; verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

İş tatmini, Sağlık Memuru (İlk ve Acil Yardım) için $P>0,05$ olduğundan H_0 red edilemez. Yani; verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığına ilişkin yeterli veri yoktur.

Homojenlik Testi

Tablo 17.
İş Tatmini-Unvan Homojenlik Testi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,494 ^a	5	195	,193

Yorum: İş tatmini-Unvan verilere göre $P > 0,05$ olduğundan heterojen dağılım görülmektedir

Anova

H0: İş tatmininin unvan ilişkisi yoktur.

H1: İş tatmininin unvan ilişkisi vardır.

Tablo 18.
İş Tatmini-Unvan Anova Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,920	6	,153	,913	,487
Within Groups	32,753	195	,168		
Total	33,672	201			

Yorum: $P > 0,05$ olduğundan H_0 red edilemez. Yani iki değişken arasında ilişki olduğuna dair yeterli kanıt yoktur.

Kikare Testler

Tablo 19.
Hukuki Yaptırımlar Vakalarda Beni Çekimser Olmaya İter ile Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,132 ^a	12	,007
Likelihood Ratio	31,630	12	,002
Linear-by-Linear Association	2,557	1	,110
N of Valid Cases	202		

a. 6 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,04.

Yorum: $0,007 < 0,05$ olduğundan model anlamlıdır. Yani Hukuki yaptırımlar vakalarda beni çekimser olmaya iter ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 20.
İşimde Yeni Şeyler Öğrenmenin Beni Mutlu Etmesi ile Çalışma Süresi Arasındaki İlişki Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,854 ^a	12	,070
Likelihood Ratio	23,675	12	,023
Linear-by-Linear Association	,597	1	,440
N of Valid Cases	202		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

Yorum: $0,07 > 0,05$ olduğundan model anlamlı değildir. Yani işimde yeni şeler öğrenmek beni mutlu eder ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.

Tablo 21.
Tatil Günlerimde Çalışmaktan Olumsuz Etkilenme ile Cinsiyet Arasındaki İlişki Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,474 ^a	4	,482
Likelihood Ratio	3,480	4	,481
Linear-by-Linear Association	,221	1	,639
N of Valid Cases	202		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,48.

Yorum: $0,482 > 0,05$ olduğundan model anlamlı değildir. Yani tatil günlerimde çalışmaktan olumsuz etkilenme ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair yeterli kanıt yoktur.

Tablo 22.
Yeni Çalıştığım Bölgenin Tempomu Düşürmesi ile Çalışılan Bölge Arasındaki İlişki Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,472 ^a	4	,482
Likelihood Ratio	3,475	4	,482
Linear-by-Linear Association	,270	1	,604
N of Valid Cases	202		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,90.

Yorum: $0,482 > 0,05$ olduğundan model anlamlı değildir. Yani çalıştığım bölgenin tempomu düşürmesi ile çalışılan bölge arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair yeterli kanıt yoktur.

Anova

Tablo 23.
Model İlişki Testi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	4,528	1	4,528	31,072	,000 ^b
	Residual	29,144	200	,146		
	Total	33,672	201			

a. Bağımsız değişken: İş Tatmini

b. Sabit değer, İşimi yaparken yetki almaktan çekinme

Yorum: $0,000 < 0,05$ olduğundan iş tatmini ile işimi yaparken yetki almaktan çekinme arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Acil Sağlık Hizmetleri ile İş Stresi konusu incelenmiştir. Sağlık Personeli karşılaştığı çoğu durumu yönetebilmektedir. Acil Sağlık Hizmetleri çalışanları, cinsiyet bakımından farklılık göstermeksizin aynı stres durumlarıyla karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan durumlara beraber müdahale etmekte ve aynı olayların etkisinde kalmaktadır. Yaşanılan olaylar kişide strese yol açarak hem psikolojik hem de fiziksel etkiler bırakmaktadır. Bu etkiler kişinin hayatını doğrudan etkileyerek sosyal hayatı ile iş hayatında olumsuzlukları ortaya çıkarmaktadır. İş hayatında çıkan stresin birçok nedeni olması ile birlikte kişi kendisinden kaynaklı nedenleri tespit edip stresi ortadan kaldırması gerekmektedir. İş yerlerinde oluşan stres ise birden çok kişiyi etkilemektedir. Bu etki iş yerlerinde üretimi ve hizmeti doğrudan etkilemekte olup, yöneticilerin bu anlamda oluşan stresi yönetmesi ve oluşacak strese karşı önlemler alması gerekmektedir. Acil Sağlık Hizmetleri, insan hayatına doğrudan müdahaleyi içine alması ve yapılan müdahalenin insan hayatına doğrudan etki etmesi nedeniyle personelde ortaya çıkan stres mesleki hataların ortaya çıkmasına ve kişilerin hayatına neden olabilecek yanlış müdahaleleri beraberinde getirecektir. Vardiyalı çalışma düzeninden kaynaklı uyku bozuklukları, yetersiz ekipman, ücret problemleri gibi nedenler iş kaynaklı stres oluşmasına çözüm bulunması gereklidir. Hastalar tarafından yapılan baskı ve şiddet olayları çalışanları doğrudan etkileyen diğer bir stres etkenidir. Bunu engellemek adına güvenlik önlemlerinin arttırılması gerekmektedir. Sağlık Hizmetlerinin en iyisi şekilde sunulması adına öncelikle personelin rahat ve uygun bir çalışma ortamına sahip olması gerekmektedir. Bu çalışma ortamı kişilerde ortaya çıkabilecek iş kaynaklı stresin önüne geçerek, personelin çalışma motivasyon ve performansını arttırmaktadır. Bu sayede ortaya çıkacak stresin önüne geçilmiş olacaktır. Yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliği konularına direkt olarak müdahil olarak iş kaynaklı stresin önüne geçmek adına çalışmaları yürütmektedir. Bu sayede yapılan işten üst düzey verim alınacak, çalışan personel mutlu ve huzur içerisinde çalışarak, bunu yaptığı işe yansıtacaktır.

KAYNAKLAR

- 5902 sayılı Kanun, 5. s. (2009, Haziran 17). 5902 sayılı "Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun".
- Acar Baltaş, Z. B. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Ağat, M. G. (2018). İş sağlığı ve güvenliği kapsamında sağlık hizmetlerinin sunulmasında doktorların karşılaştığı risk ve tehlikelerini stres düzeyleri üzerine etkisi: Şanlıurfa ili için bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Aliramaie, M. L. (2010). Nursing and Coping With Stress. *International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine & Public Health*, 168-181.
- Al-Shaqsi, S. (2010). Uluslararası acil Sağlık Sistemi(EMS) Modelleri.
- Amanda Griffiths, T. C. (2005). Work Organization&Stres. T. C. Amanda Griffiths içinde, *Work Organization&Stres* (s. 3). Fransa: WHO.
- Arslan, Z. (2014). Akademisyenlerin İş Stresi ile İş Motivasyonu İlişkisi. Gümüşhane.
- Avcı, A. (2019). İş ve İş Stres Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 290-296.
- Bakanlığı, B. T. (2020). *Yeni Nesil 112 Acil Çağrı Merkezi*. İçişleri Bakanlığı Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü: <https://www.icisleri.gov.tr/bilgiteknolojileri/yeni-nesil-112-acil-cagri-merkezi#> adresinden alındı
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*. Gül Yayınevi.
- Batı, S. (2012). Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Personelin Hastalara Müdahalelerinin Hastane Öncesi Acil Tıbbi Bakım Yetişkin ve Çocuk Uygulama Kılavuzu Akış Şemalarına Uygunluğunun Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya .
- Braham, Ç. V. (1998). *Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Damatoğlu, B. (2021). Acil Servis Hemşirelerinin Yaşadıkları İş Stresi ile Tıbbi Hataya Eğilimleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Samsun.
- Dick, W. F. (2012). Anglo-American vs. Franco-German Emergency Medical Services System. *Prehospital and disaster Medicine*.
- Diker, B. B. (1998). *Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. İstanbul Hayat Yayınları.
- Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 93-111.

- Ekşi, A. (2016). *Kitlesel Olaylarda Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri Yönetimi*. İzmir: Kitapana Yayınevi.
- Erbay, H. (2017). Türkiye'de Acil Sağlık Hizmetlerinin Numarası Niçin 112? Ambulans Hizmetleri Bağlamında Bir Yakın Tarih Araştırması. *Lokman Hekim Dergisi*, 29.
- Ercan, R. (2020). Acil Servis Çalışanlarında İş Stresi . İstanbul : İstanbul Esenyurt Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Gazete, R. (2018, Temmuz 10). Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. *Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*.
- Gostak, H. (2021). Türkiyede 112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Tarihi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Işıkhani, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara.
- Işıklı, B. (2019). Stres Kaynakları ve Özel Stresli Durumlar. A. Üniversitesi içinde, *Çatışma ve Stres Yönetimi 2* (s. 24-28).
- Kadıoğlu, M. (2011). Afet Yönetim: Beklenilmeyeni Beklemek, En Kötüsünü Yönetmek. İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği.
- Kahraman, Ş. (2019). İzmir İli 112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Bir Yıllık Analizi ve Geospasial Haritalandırılması. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Acil Tıp Anabilim Dalı Tıpta Uzmanlık Tezi.
- Kırel, Ç. (1991). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması. *Doktora Tezi*. Eskişehir.
- Kızılay. (2016). *Hilal-i Ahmer'den Türk Kızılayı'na 148 Yıllık Yardım Çınarı*. Kızılay: <https://www.kizilay.org.tr/haber/haberdetay/2850> adresinden alındı
- MEB. (2011). *Acil Sağlık Hizmetleri*. Ankara.
- Nations, U. (2000). Internationally Agreed Glossary of Basic Terms Related to Disaster Management. Department Of Humanitarian Affairs-Geneva.
- Paksoy, V. M. (2016). Acil Sağlık Hizmetlerinde Uluslararası Uygulama Modellerinin Karşılaştırması: Anglo-Amerikan Modeli ve Franko-German Modeli. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15.
- Paşa, M., & Kaymaz, K. (2013). Stres Yönetimi. M. Paşa, & K. Kaymaz. içinde *Alfaaktüel Yayınları*.
- Resmi Gazete, A. S. (2007, Mart 15). *Resmi Gazete: Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği*. Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4798&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı

- RG-28260, R. G. (2012). *Ambulanslar ve Acil Sağlık Araçları ile Ambulans Hizmetleri Yönetmeliği*. Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10834&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Yavuz, İ. (2019). Eczacılar da İş Stresinin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırma Dergisi*, 109-131.
- Zaidi, H. Q. (2021). *Amerika Birleşik Devletleri'nde Acil Tıbbi Hizmetlerin Kısa Tarihi*. EMRA: <https://www.emra.org/about-emra/history/ems-history/> adresinden alındı



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Berat LÜY

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi/Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ufuk Üniversitesi/Sağlık Yönetimi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

: 2012-2013 Florance Nightingale Hastanesi/ İSTANBUL

2015-2019 Kaman 4 Nolu ASHİ / KIRŞEHİR

2019-2019 Balıseyh 1 Nolu ASHİ / KIRIKKALE

2019-..... İl Ambulans Servisi Başhekimliği Eğitim Birimi
/ KIRIKKALE (Halen)

Çalıştığı Kurumlar

: Kırıkkale İl Ambulans Servisi Başhekimliği

Tarih

:09.05.2022