

EBELERİN İŞE BAĞLI GERGINLİKLERİ İLE ÇATIŞMA ÇÖZÜM STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Relationship between Midwifery Work Related Strain and Conflict Resolution Styles

Zeliha ÖZŞAHİN¹  Gülçin NACAR²  Yeşim AKSOY DERYA¹ 

¹ İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Malatya

² İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Malatya

Geliş Tarihi / Received: 02.12.2019

Kabul Tarihi / Accepted: 09.12.2019

Yayın Tarihi / Published: 25.12.2019

ÖZ

Bu araştırma, ebelerin işe bağlı gerginlikleri ile çatışma çözüm stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Tanımlayıcı ve ilişkisel nitelikte planlanan bu araştırma Türkiye'nin doğusunda bulunan bir il ve bu ile bağlı ilçe hastanelerinde çalışan 115 ebe üzerinde yürütülmüştür. Veriler, "Kişisel Tanıtım Formu", "İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği (İBGÖ)" ve "Çatışma Çözüm Stilleri Ölçeği (ÇÇSE)" ölçeği aracılığı ile elde edilmiştir. İstatistiksel değerlendirmede; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ve pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan ebelerin yaş ortalamasının 39.05 ± 8.56 ve %50.9'unun lisans mezunu olduğu görülmüştür. Ebelerin %37'sinin doğum salonunda çalıştığı, %58.8'inin hem gündüz hem de gece çalıştığı bulunmuştur. Ebelerin işe bağlı gerginlik ölçeği puan ortalaması 58.35 ± 7.39 iken, ÇÇSE puan ortalaması 40.95 ± 7.72 'dir. Ebelerin işe bağlı gerginlik ölçeği ve çatışma çözüm stilleri puan ortalaması arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır (r: -0.240; p: 0.010). Ayrıca çatışma çözüm stilleri envanteri ile iletişimi kesme alt boyutu ile İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalaması arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunurken (r: -0.240; p: 0.011), diğer alt boyutları ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan ebelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin yüksek olduğu ve eşleriyle yaşadığı ilişkilerde bu durumdan etkilendiği saptanmıştır. İşe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça çatışma çözmede İletişimi kesme yönteminin daha çok kullanıldığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe bağlı gerginlik, ebelik, çatışma çözüm stilleri

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between midwifery work-related strain and conflict resolution styles. A province in eastern Turkey this research descriptive and relational nature of planned and connected with working in this district hospitals was conducted on 115 midwives. Data were collected using the "Personal Information Form", "Work-related Strain Inventory(WRSI)" and "Conflict Resolution Styles Inventory (CRSI)". In statistical evaluation; Number, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation analysis were used. The mean age of the midwives participating in the study was 39.05 ± 8.56 and 50.9% of them were bachelor's degree. It was found that 37% of midwives worked in delivery room and 58.8% worked both day and night. The mean score of work-related strain inventory of midwives was 58.35 ± 7.39 , of Conflict Resolution Styles Inventory was 40.95 ± 7.72 . There was a weak negative relationship between midwives' mean scores on work-related strain inventory and conflict resolution styles inventory (r: - 0.240; p: 0.010).

In addition, there was a negative correlation between the conflict resolution styles inventory communication cut-off subscale and the mean score of the work-related tension scale (r: -0.240; p: 0.011), but no significant relationship was found between the other subscales. It was found that midwives who participated in the study had high levels of work-related strain and were affected by their relationship with their spouses. As the level of work-related strain increases, it is determined that the method of cutting communication is used more in conflict resolution.

Keywords: Work-related strain, midwifery, conflict resolution styles

Zeliha ÖZŞAHİN ✉, zelis_akbulut@hotmail.com
İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Malatya

GİRİŞ

Çalışma ortamı kavramı; çalışma saatleri, fiziksel çevre, iş sağlığı ve güvenliği, maddi konuları içine alan çalışma koşulları kavramını da kapsamanın yanı sıra profesyonel kimlik, karara katılma, anlamlı iş, özerklik, profesyonel gelişim, etkili liderlik, yöneticiler ve diğer meslektaşlarla ilişkiler, karşılıklı güven, fiziksel ve psikolojik güvenlik, öğrenmenin teşvik edilmesi, etkili iletişim ve ekip çalışması gibi etkenleri barındıran bir kavramdır (Saygılı, 2008). Son zamanlarda yapılan bazı çalışmalar duyguların çalışma ortamından oldukça etkilendiğini göstermektedir (Weber & Bartle-Haring, 1998; Soylu & Kağnıcı, 2015; Şahin & Aksu, 2015). Duyguların iş yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğu ve çalışma ortamıyla iç içe olduğu göz önünde bulundurulursa, çalışanların duygusal durumlarına daha fazla önem verilmesi gerektiği görülmektedir (Gürbüz & Yüksel, 2008).

Hastane ortamı sağlık alanında çalışanların yoğun olarak stres yaşadıkları yerlerden biridir (Arıkan & Karabulut, 2004). Ağır iş yükü, ölümcül hastalara bakım verme, gece çalışma, hasta ve yakınlarına duygusal destek verme zorunda olma gibi nedenler sağlık profesyonellerinin iş yaşamıyla ilgili stres ve gerginlik yaşamasına neden olmaktadır (Başçı, Özyurda & Yılmazel 2016). İşe bağlı gerginlik insanlarla yoğun ve süreğen ilişkide olan ebeler gibi mesleklerde görülmektedir (Sünter, Canbaz, Dabak, Öz & Pekşen 2006; Koşucu, Göktaş & Yıldız, 2017). Ebelerin doğumhane, acil servis, jinekolojik servisler gibi diğer çalışma alanlarında hasta güvenliği ilkeleri doğrultusunda, doğum eylemini anne ve bebeğin sağlığını riske atmadan yönetebilmeleri, doğum sonrası gelişebilecek acil durumlara uygun şekilde müdahale edebilmek ve bütün doğum eylemi sürecinde, nitelikli bakım vermelerinin uygun çalışma koşulları ve yoğun olmayan iş yükleri ile yakından ilgilidir (Özkan, Saygılı, & Aba 2018). Ayrıca yoğun çalışma temposu, gece nöbetleri, eleman eksikliği, iş ortamındaki problemler, sağlık hizmeti verilirken oluşan bazı yetersizlikler nedeniyle gerektiğinden fazla çalışma, sağlık çalışanlarının dağılımının orantısız dağılımı gibi sorunlar sağlık profesyonellerinde bıkkınlık ve işe bağlı gerginlik sorunlarını beraberinde getirmektedir (Başçı vd., 2016; Sivrikaya, & Erişen, 2019). Kişilerin işe bağlı gerginliği sadece iş ortamıyla sınırlı kalmamakta, iş yaşamının devamı niteliği taşıyan aile hayatı da dahil genel yaşamını da olumsuz etkileyerek çatışmalara yol açabilmektedir (Koşucu vd., 2017).

Kavramsal olarak çatışma, birbirine bağlı iki ya da daha fazla taraf arasında birbirine zıt hedefler, ihtiyaçlar, istekler, değerler, inançlar veya tutumlara dayalı yaşanan kişilerarası ya da içsel uyumsuzluk olarak tanımlanmıştır (Iglesias, & Becerro de Bengoa Vallejo, 2012; Şahin & Aksu, 2015). Çatışma tüm kişilerarası ilişkilerde kaçınılmaz bir olaydır. Önemli olan

çatışmanın ne kadar sıklıkta yaşandığı ve çatışma çözme stilidir (Weber & Bartle-Haring, 1998; Wood 2008). Evlilikte çatışma çözme stilleri, çiftlerin ilişkilerinde karşılaştıkları sorunları ele alma şekilleri olarak tanımlanmaktadır (Wood, & Bell, 2008). Çiftler arasındaki ilişkide çiftlerden birinin diğerinin duygularını ve düşüncelerini doğru bir şekilde anlaması önemli bir faktördür (Soylu & Kağnıcı, 2015). İlişkiyi geliştiren, iki tarafı da yıpratmayan ve tatmin eden şekilde çatışmaların sonlandırılması yapıcı çatışma çözme stilleri olarak adlandırılmıştır (Gözkan, 2017). Düşmanca duyguların dile getirildiği, kırıncı veya taraflardan birinin diğerini baskı altına alarak kendi isteği üzerinde direktmesi, yani çözülmeyen çatışmalar ise yıkıcı çatışma çözme stilleri olarak kabul edilmiştir (Moed vd., 2015). Demografik farklılıklar, değer farklılığı, yetersiz iletişim, güvensizlik ve çalışma ortamları çatışmaya neden olabilir (Holt & De Vore, 2005; Rodriguez 2006, Aydın 2013). Buradan yola çıkarak bu araştırma, ebelerin işe bağlı gerginliklerinin eşleri ile yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çözüm stilleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırma ebelerin işe bağlı gerginlikleri ile çatışma çözüm stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Malatya Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Malatya'ya bağlı ilçe hastanelerinde çalışan ebeler oluşturmuştur. Çalışmada örneklem hesaplaması yapılmamıştır. Evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir ve araştırmaya katılmayı kabul eden evli 115 ebe örneklemi oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, ebelerin çalışma özelliklerini belirleyen “Kişisel Tanıtım Formu”, “İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği” ve “Çatışma Çözüm Stilleri Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Tanıtım Formu: Araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan kişisel tanıtım formunda, ebelerin sosyo-demografik özelliklerini (yaşı, medeni durumu, eğitim durumunu içeren 3 soru), çalışma şekli (birim, çalışma yılı, nöbet sayısı gibi 5 soru) olmak üzere toplamda 8 soru yer almaktadır.

İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği (İBGÖ): Bu ölçek, 1991 yılında Revicki ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirliği Aslan ve arkadaşları tarafından

1998 yılında yapılmıştır. İşe bağlı gerginlik ölçeği 18 sorudan oluşan 4'lü likert tipi bir öz bildirim ölçeğidir. Ölçekte yer alan ifadeler için 1= Bana hiç uygun değil, 2=Kısmen bana uygun, 3=Bana uygun, 4=Büyük ölçüde bana uygun, 5=Tamamıyla bana uygun şeklinde puanlama istenmiştir. Ölçekte yer alan 2, 4, 8, 9 ve 11. ifadeler ters yönde puanlanmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 72'dir. Aslan ve arkadaşları tarafından güvenilirlik katsayısı 0.85 ile 0.90 arasında bulunmuştur (Aslan, 1998; Koşucu 2017).

Çatışma Çözme Stilleri Envanteri (ÇÇSE): Envanter, orijinal olarak yetişkin çift ilişkileri için hazırlanmış (Kurdek, 1994) ve CONAMORE proje ekibi (Branje vd., 2009; de Wied vd., 2007; Missoten vd., 2011, 2016, 2017; Muriel vd., 2011; van Doorn vd., 2007, 2008, 2011a, 2011b) tarafından ergen - ebeveyn ilişkileri için kullanılmak üzere uyarlanmıştır. Envanter proje yürütücüsü tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, İngilizce ve Türkçe 'ye hâkim bir araştırma görevlisi tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Kullanıma geçmeden önce maddeler Türkçe anlaşılabilirlik açısından tekrar gözden geçirilmiş, maddelerin anlamını koruyarak Türkçe en iyi ne şekilde ifade edilebileceği üzerinde çalışılmıştır. Envanter, 16 madde içermekte ve her biri 4 madde içeren 4 alt ölçekten oluşmaktadır: Çatışmaya girme (örn. "*Ona yönelik sert sözler söylerim*", "*Kendimi kaybeder, söylemek istemediğim şeyler söylerim*"), sorun çözme (örn. "*İkimizin de kabul edebileceği seçenekler bulurum*", "*Sorunu tartışır ve bir orta yol bulmaya çalışırım*"), iletişimi kesme (örn. "*Onu yok sayarım/ilgi göstermem*", "*Geri çekilir, mesafeli ve ilgisiz davranırım*") ve uyum gösterme (örn. "*Kendi görüşümü biraz savunsam da onun isteğine uyarım*", "*kendi görüşümü savunmam*"). Ölçeğin maddeleri 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmektedir (1 = *Hiçbir zaman*; 5 = *Her zaman*). Bu çalışmada ergenler bu ölçeği anne, baba ve yakın arkadaşları ile olan ilişkileri için cevaplamışlardır. Çiftlerle yapılmış olan orijinal psikometrik çalışmada (Kurdek, 1994) iç tutarlılık katsayıları şu aralıklarda bulunmuştur: problem çözme .68 - .82, çatışmaya girme .72 - .85, iletişimi kesme .66 - .86 ve uyum gösterme .77 - .89 (Gözkan, 2017).

Verilerin Toplanması

Veriler Haziran 2019- Ekim 2019 tarihleri arasında Malatya Eğitim Araştırma Hastanesi ve ilçe devlet hastanelerinde hafta içi günlerde araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Yapılan görüşmeler ortalama 10 dk sürmüştür.

Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın yürütülebilmesi için İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan onay alındı (Karar No: 2019/70). Hastanede

çalışan ebelere araştırmacılar tarafından gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra anketler uygulandı.

Araştırmanın Sınırlılığı

Bu araştırma, sadece bir ilde çalışan ebeler ile gerçekleştirildi. Elde edilen sonuçların tüm ebelere genellenmesi araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Verilerin Analizi

Verilerin kodlanması ve değerlendirilmesi SPSS 22.0 paket programını kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel değerlendirmede; yüzdelik dağılım, aritmetik ortalama, standart sapma ve pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan ebelerin sosyodemografik özellikleri tablo 1’ de gösterilmiştir. Ebelerin yaş ortalamasının 39.05 ± 8.56 olduğu ve %50.9’ unun lisans mezunu olduğu görülmüştür. Ebelerin %37’ sinin doğum salonunda çalıştığı, %58.8’ nin hem gündüz hem de gece çalıştığı bulunmuştur. Ebelerin ortalama çalışma süresinin 17.13 ± 9.7 yıl olduğu, aylık ortalama nöbet sayısının 6.48 ± 5.8 olduğu ve kişi başına düşen ortalama hasta sayısının 15.21 ± 12.1 olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Ebelerin sosyodemografik özelliklerinin dağılımı (S: 115)

Sosyodemografik Özellikler		
Yaş ($\bar{X} \pm SS$)	39.05 ± 8.56	
Eğitim	Sayı	%
Lise mezunu	16	14.0
Ön lisans mezunu	33	28.9
Lisans mezunu	58	50.9
Yüksek lisans mezunu	7	6.1
Çalıştığı birim		
Doğum salonu	37	32.5
Lohusa servisi	12	10.5
Jinekoloji servisi	4	3.5
Diğer (poliklinik, NST vb.)	61	53.5
Çalışma şekli		
Gündüz	30	26.3
Gece	17	14.9
Hem gece hem gündüz	67	58.8
Çalışma süresi (yıl) ($\bar{X} \pm SS$)	17.13 ± 9.7	
Nöbet sayısı (ay) ($\bar{X} \pm SS$)	6.48 ± 5.8	
Kişi başına düşen hasta sayısı ($\bar{X} \pm SS$)	15.21 ± 12.1	

Araştırmaya katılan ebelerin İBGÖ ve ÇÇSE ile alt boyutların puan ortalamasının dağılımı tablo 2’ de sunulmuştur. Ebelerin İBGÖ puan ortalaması 58.35 ± 7.39 iken, ÇÇSE

puan ortalaması 40.95 ± 7.72 ' dir. Ebelerin ÇÇSE' nin alt boyutları puan ortalaması ise sırasıyla çatışmaya girme alt boyutu için 7.66 ± 3.29 , sorun çözme alt boyutu için 13.36 ± 2.95 , iletişimi kesme alt boyutu için 10.07 ± 3.20 ve uyma alt boyutu için 9.85 ± 4.08 ' dir (Tablo 2).

Tablo 2. Ebelerin İBGÖ ve ÇÇSE ile alt boyutlarının puan ortalamasının dağılımı (S: 115)

Ölçek	Minimum	Maksimum	$\bar{X} \pm SS$
İBGÖ	38.0	72.0	58.35 ± 7.39
ÇÇSE	22.0	64	40.95 ± 7.72
Çatışmaya girme alt boyutu	4.0	20.0	7.66 ± 3.29
Sorun çözme alt boyutu	5.0	18.0	13.36 ± 2.95
İletişimi kesme alt boyutu	4.0	18.0	10.07 ± 3.20
Uyma alt boyutu	4.0	39.0	9.85 ± 4.08

Araştırmaya göre ebelerin İBGÖ ve ÇÇSE ile alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi tablo 3' te gösterilmiştir. Ebelerin İBGÖ ve ÇÇSE puan ortalaması arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır (r: - 0.240; p: 0.010). Ayrıca ÇÇSE iletişimi kesme alt boyutu ile İBGÖ puan ortalaması arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunurken (r: -0.240; p: 0.011), diğer alt boyutları ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Ebelerin İBGÖ ve ÇÇSE ile alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi

	İBGÖ
ÇÇSE	r : - 0.240; p: 0.010
Çatışmaya girme alt boyutu	r : - 0.147; p: 0.118
Sorun çöme alt boyutu	r : 0.009; p: 0.924
İletişimi kesme alt boyutu	r : - 0.240; p: 0.011
Uyma alt boyutu	r : - 0.156; p: 0.097

r : Pearson Korelasyon Analizi

TARTIŞMA

Ebelik mesleği gebelik ve doğum gibi yaşamın en özel anlarında kadınlara ve ailelerine bakım verme fırsatı vermesinin yanı sıra, anne ve bebeğin zarar görmeden dünyaya gelmesi için yüklenen sorumluluk, etik problemler ve hekim, yönetici gibi diğer disiplinler ile yaşanan problemler nedeniyle oldukça stresli bir meslektir (Karaçam & Akyüz, 2011). İşe bağlı yaşanan bu gerginlik aile ve sosyal yaşantıyı olumsuz etkileyebilmektedir (Coskuner, 2013; Şahin & Sarıdemir, 2016). Özellikle iş kaynaklı gerginlik bireylerin evlilik ilişkilerinde de sorunlara yol açabilmektedir (Canel, 2012). Ebelerin işe bağlı gerginlikleri ile çatışma çözüm stilleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma bulguları ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırmada ebelerin İBGÖ puan ortalamasının 58.35 ± 7.39 olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Avcı ve arkadaşları (2018) hemşireler ile yaptıkları çalışmalarında İBGÖ puan ortalaması 35.160 ± 6.186 bulurken, Başçı ve arkadaşları (2016) hemşirelerin İBGÖ puan ortalamasını 31.81 ± 4.09 olarak bulmuştur. Koşucu ve arkadaşları (2017) ise hemşirelerin işe bağlı gerginlik puan ortalamalarının 40.97 ± 9.02 olduğunu saptamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ebelerin işe bağlı gerginlik düzeyleri Avcı ve arkadaşları (2018), Başçı ve arkadaşları (2016) ve Koşucu ve arkadaşları (2017) araştırmasındaki hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Aradaki farklılığın ebelerin, hastanede yatma süresi kısa olan, sirkülasyonu hızlı birimlerde çalışması nedeniyle iş yüklerinin artması ve doğum eyleminin oluşturduğu stres nedeniyle oluştuğu düşünülmektedir. Doğum eylemi süresince ebeler, anne ve bebek için doğumun güvenle tamamlanmasını sağlamaya çalışmanın yanında, kadının fiziksel ve duygusal gereksinimlerini de tespit ederek karşılamaya çalışmaktadır (Dilcem ve Genç, 2019). Bu nedenle daha fazla işe bağlı gerginlik yaşadıkları düşünülmektedir.

Eşlerin evlilik yaşantılarında karşılaştıkları problemlere ilişkin çatışma çözme stilleri uzun süreli, kaliteli ve doyurucu bir evlilik için son derece önemlidir. Eşlerin mutlu ve uyumlu bir evlilik yaşamı için etkin çatışma çözme stillerini öğrenmeleri gerekmektedir (Soylu & Kağnıcı, 2015). Araştırmada ebelerin ÇÇSE puan ortalaması 40.95 ± 7.72 ' dir. Ebelerin ÇÇSE' nin alt boyutları puan ortalaması ise sırasıyla çatışmaya girme alt boyutu için 7.66 ± 3.29 , sorun çöme alt boyutu için 13.36 ± 2.95 , iletişimi kesme alt boyutu için 10.07 ± 3.20 ve uyma alt boyutu için 9.85 ± 4.08 ' dir (Tablo 2). Bulgular doğrultusunda ebelerin eşleri ile yaşadıkları problemleri çözerken daha çok sorun çözme ve iletişimi kesme çözüm stillerini kullandıkları görülmüştür. Soylu ve Kağnıcı (2015)' nin evli bireyler ile yaptığı araştırmada çiftlerin daha çok geri çekilme ve itaat çatışma çözme stillerini kullandıkları bulunmuştur (Soylu & Kağnıcı, 2015). Araştırma bulgumuz Soylu ve Kağnıcı (2015)' nin bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Sağlık çalışanları mesleklerinin doğası gereği uzun, stresli ve yoğun mesailer boyunca bakım ve tedavi vermek zorunda kalmaktadır. Bu durum zaman zaman işe bağlı daha fazla gerginlik yaşanmasına neden olmaktadır (Arslan, 2012). İşe bağlı gerginlik psikolojik iyi oluş halini olumsuz etkilemektedir. Anksiyete, depresyon ve stres yaşanmasına yol açmaktadır (Tokuç vd., 2011). Evlilik uyumunun sağlanmasında ve eşlerin karşılaştıkları problemleri etkin bir şekilde çözümlenebilmesinde ruh sağlığının iyi olması gerekmektedir (Soylu ve Kağnıcı, 2015). Araştırmada ebelerin İBGÖ ve ÇÇSE puan ortalaması arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Literatürde benzer çalışma bulunmamakla birlikte Coşkuner (2013)' in araştırmasında kadınların işe ayırdıkları zaman ve iş yükleri

artıkça evlilik doyumlarının azaldığı görülmüştür (Coşkuner, 2013). Tekingüz ve arkadaşlarının çalışmasında da iş stresinin iş aile arasında çatışmaya neden olduğu saptanmıştır (Tekingündüz vd., 2015). Buradan hareketle işe bağlı gerginliğin evlilikte çatışma çözme stillerini olumsuz etkilediği düşünülebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada ebelerin işe bağlı yoğun bir gerginlik yaşadığı ve bu gerginliğin evlilikte problem çözme stillerini olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Hastaneler sağlıktan sapmaların olduğu durumlarda tedavi ve bakım sağlamak üzere 7/24 hizmet veren kuruluşlardır. Hastane çalışanları zorlu çalışma ortamları, ağır iş yükü ve zaman zaman şiddet olayları ile karşı karşıya gelmektedir. Özellikle kadın çalışanlar evde daha fazla sorumluluk aldığından ebeler iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadır. Meydana gelen bu çatışma hem aile hem de iş yaşantısında doyumsuzluğa ve tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmaları son derece önemlidir. Sağlık kuruluşlarının meydana gelebilecek olumsuzlukların önüne geçmek, iş verimliliğini ve çalışan memnuniyetini artırmak için çalışan dostu ortamlar felsefesi ile hareket etmesi önerilmektedir. Ayrıca düzenli aralıklar ile incelemeler yapılarak konuya ilişkin hizmet içi eğitimler ile çözüm önerileri oluşturulmaya çalışılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Arıkan D, Karabulut N. Hemşirelerde işe bağlı gerginlik ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2004;7(1).
- Arslan M. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi, *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012;2(1):99-114.
- Ashforth B, Humphrey RH. "Emotion in the Workplace. A Reappraisal", *Human relations*, 1995;48(2).
- Avcı GG, Öztürk G, Azaklı N, Çekinmez ST. Özel bir grup hastanesinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin ve stresle başa çıkma tarzlarının belirlenmesi, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2018;3(1):1-7.
- Aydın A. Hemşirelerin kişilerarası duyarlılık ve çatışma çözme yaklaşımları. *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2013.*
- Başçı AB, Özyurda F, Yılmazel G. Ankara Üniversitesi hemşirelerinde işe bağlı gerginlik düzeyi ve rol çatışması-rol belirsizliği durumu ve diğer etmenler, *JAREN*, 2016; 2(2):51-58.
- Canel AN. *Evlilik ve aile hayatı-Marriage and family life, İstanbul, Turkey: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2012.*
- Coşkuner S. Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Ankara, 2013.*
- Dilcen HY, Genç RE. Travmatik doğumun önlenmesinde ebeğin rolü, *Life Sciences*, 2019;14(3):64-73.

- Dost-Gözkân A. Çatışma çözme stili envanterinin psikometrik özelliklerinin ergen örnekleminde incelenmesi, *Psikoloji Çalışmaları/Studies in Psychology*, 2017;37(2):51-73.
- Elena Losa Iglesias M, Becerro de Bengoa Vallejo R. Conflict resolution styles in the nursing profession, *Contemporary nurse*, 2012;43(1):73-80.
- Gürbüz S, Yüksel M. Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi, 2008.
- Holt JL, DeVore CJ. Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis, *International Journal of Intercultural Relations*, 2005;29:165–196.
- Karaçam Z, Akyüz EÖ, Karaçam Z, Akyüz E. Doğum eyleminde verilen destekleyici bakım ve ebe/hemşirenin rolü, *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 2011;19(1):45-53.
- Koşucu SN, Göktaş SB, Yıldız T. Cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi, *Cukurova Medical Journal*, 2017;42(4):675-681.
- Moed A, Gershoff ET, Eisenberg N, Hofer C, Losova S, Spinrad TL, Liew J. Parent-adolescent conflict as sequences of reciprocal negative emotion: Links with conflict resolution and adolescents' behavior problems, *Journal of Youth and Adolescence*, 2015;44:1607-1622.
- Özkan Ş, Saygılı M, Aba G. Doğumhanede çalışan ebeler için işyükü analizine dayalı insangücü planlaması, *ACU Sağlık Bil Derg*, 2017; <https://doi.org/10.31067/0.2018.100>
- Polat N. Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş doyumunu: bir eğitim hastanesinde saha çalışması. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı, Ankara, reappraisal, *Human Relations*, 2008;48:97–125.
- Reese-Weber M, Bartle-Haring S. Conflict resolution styles in family subsystems and adolescent romantic relationships, *Journal of Youth and Adolescence*, 1998;27(6):735-752.
- Saygılı M. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008.
- Sivrikaya SK, Erişen M. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin incelenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2019;22(2):121-129.
- Soylu Y, Kağmıcı DY. Evlilik uyumunun empatik eğilim, iletişim ve çatışma çözme stillerine göre yordanması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2015;5(43).
- Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Pekşen Y. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri, *Genel Tıp Dergisi*, 2006;16(1):9-14.
- Şahin S, Aksu SG. İdari göreve sahip akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları çatışma çözme stilleri ilişkisi: İzmir İli Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2015;16(2):135-154.
- Tekingündüz S, Kurtuldu A, Öksüz S. İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: bir kamu hastanesi örneği, *Bildiriler Kitabı*, 688-693 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, MUĞLA.
- Tokuç B, Turunç Y, Ekuklu G. Edirne'de ambulans çalışanlarının anksiyete, depresyon ve işe bağlı gerginlik düzeyleri, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2011;11(42):39-44.
- Wood VF, Bell PA. Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics, *Personality and Individual Differences*, 2008;45(2):126-131.