



ARAŞTIRMA / RESEARCH

Cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi

Evaluation of work related stress and job satisfaction levels of surgical and internal medicine nurses

Sibel Nargiz Koşucu¹, Sonay Baltacı Göktaş², Tülin Yıldız³

¹Başkent Üniversitesi İstanbul Hastanesi, İstanbul, Turkey

²Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Turkey

³Namık Kemal Üniversitesi, Sağlık Yüksek Okulu, Tekirdağ, Turkey

Cukurova Medical Journal 2017;42(4):675-681

Abstract

Purpose: This study aims to compare the work related stress levels and job satisfaction levels of surgical nurses with internal medicine nurses.

Material and Methods: This declarative research has been performed with a sample of 110 nurses who work in the surgical and internal medicine units of a university hospital. Data has been collected by performing a survey that has been prepared according to the demographic and occupational status of participants. Additionally, measurements of work stress levels and job satisfaction have been used to collect data.

Results: Average scores for work related stress, inner satisfaction, outer satisfaction and general satisfaction of participants were 40.97 ± 9.02 , 40.50 ± 7.82 , 25.03 ± 5.71 and 65.53 ± 13.20 respectively. Surgical nurses had less work related stress levels than internal medicine nurses (37.10 vs 45.28). Also, surgical nurses had higher levels of inner satisfaction, outer satisfaction and general satisfaction. A significant association was found between the unit and the work conditions. 45.7% of the participants who do not like their work environment were surgical nurses, whereas the remaining 54.3% were internal medicine nurses.

Conclusion: This study revealed that the participating nurses have high work related stress and low job satisfaction in general. On average, surgical nurses had less work related stress and higher inner satisfaction than internal medicine nurses. The majority of the nurses who do not like their work environment were internal medicine nurses.

Key words: Work related stress, job satisfaction, nurse.

Öz

Amaç: Çalışma cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi amacı ile yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı olarak gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini bir üniversite hastanesinin cerrahi ve dahiliye kliniklerinde çalışan 110 hemşire oluşturdu. Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından ilgili literatüre dayalı olarak geliştirilen katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerine yönelik anket formu, işe bağlı gerginlik ölçeği ve iş doyum ölçeği kullanılarak toplandı.

Bulgular: Çalışanların “işe bağlı gerginlik” ortalaması 40.97 ± 9.02 ; “içsel tatmin” ortalaması 40.50 ± 7.82 ; “dışsal tatmin” ortalaması 25.03 ± 5.71 ; “genel tatmin” ortalaması 65.53 ± 13.20 idi. Cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik puanları (37.10), dahiliye servislerde çalışanların işe bağlı gerginlik puanlarından (45.28) düşük bulundu. Cerrahi servis hemşirelerinin içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin puanlarının dahiliye hemşirelerinin puanlarından yüksek olduğu saptandı. Bölüm ile çalışma koşulları arasında anlamlı bir ilişki bulundu. Çalışma koşullarını olumsuz değerlendirenlerin %45.7’sinin cerrahi, %54.3’ünün dahiliye servislerindeki hemşirelerin olduğu belirlendi.

Sonuç: Hemşirelerin iş gerginliklerinin yüksek, iş doyumlarının düşük olduğu bulundu. Cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin dahiliye servislerde çalışan hemşirelere göre iş gerginlikleri daha düşük ve iç doyumları daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma koşullarını olumsuz değerlendiren hemşirelerin çoğunun dahiliye servislerinde çalışan hemşireler olduğu görüldü.

Anahtar kelimeler: İşe bağlı gerginlik, İş doyumunu, hemşire.

Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Dr. Sibel Nargiz Koşucu, Başkent Üniversitesi İstanbul Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul, Turkey E-mail: sibelnargiz@gmail.com
Geliş tarihi/Received: 24.12.2016 Kabul tarihi/Accepted: 16.03.2017

GİRİŞ

Bireyin çevredeki stresörlere karşılık verdiği psikolojik tepkiler olarak tanımlanan işe bağlı gerginlik yüksek iş talebi, düşük düzeyde kontrol ve sosyal desteğin düşük düzeyde olduğu iş koşullarında ortaya çıkmaktadır^{1,2}. İşe bağlı gerginlik bireyi çalışma yaşamında mutsuzluğa, duygusal açıdan tükenmeye ve tatminsizliğe yöneltmektedir. Gerginlik arttıkça kişisel başarı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik de artmaktadır. Bunun sonucunda işe bağlı gerginliğin bireylerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olduğu bilinmektedir. Bireyin işe bağlı gerginliği sadece iş yaşamıyla sınırlı kalmamakta, iş yaşamının devamı niteliği taşıyan genel yaşam tatminini de olumsuz etkileyebilmektedir. İş doyumunu işi sevmeye, işe bağlılık, işe kendisini verme gibi iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlayabiliriz^{1,3-9}.

İşe bağlı gerginlik insanlarla yoğun ve süregelen ilişkide olan mesleklerde görülmektedir. Sağlık bakım alanı, yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara bakım verme, gerektiğinde hasta ve yakınlarına duygusal destek verme gibi nedenlerle, diğer iş alanlarından daha fazla iş stresinin yaşandığı bir ortam olarak değerlendirilmektedir. Sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalarda iş ortamındaki stresörlerin sağlık çalışanlarının beden ve ruh sağlığını ve iş doyumunu olumsuz etkilediği saptanmıştır¹⁰⁻¹².

İş stresinin, düşük otonomiye karşın, fiziksel ve psikolojik taleplerin fazla olduğu mesleklerde daha sık görüldüğü bilinmekte ve hemşireliğin de bu meslek gruplarından biri olduğu kabul edilmektedir¹³.

İşle ilgili karşılaştıkları taleplerin fazlalığına karşılık, işlerini yaparken sahip oldukları otonominin azlığı, hemşirelerde mesleki stres ve tükenmişliğe katkıda bulunan önemli sorunlar olup, tükenmişlik ve stres arttıkça, işle ilgili doyumun ve çalışılan birimin etkinliğine inanışın azaldığı gösterilmiştir¹⁴. Hemşirelerin iş stresinin yüksek olması, tükenmişliğin yanı sıra, iş doyumlarında azalma, sundukları hizmetin kalitesinde düşme ve işten ayrılma eğilimlerinde artma gibi sorunlara da yol açmaktadır. İş stresi arttıkça iş doyumunun, üretkenliğin ve kuruma bağlılığın azaldığı; iş stresinin tükenmişlik sendromu oluşumunda rol oynadığı ve hemşirelerde hastalık ve işe devamsızlıkta önemli bir etken olduğu saptanmıştır¹⁵⁻¹⁷. Hemşirelerin çalıştıkları üniteler ve çalışma koşulları işe bağlı stres,

tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Birçok araştırma hemşirelerin işe bağlı stres düzeylerinin çalıştıkları birimlere göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir¹⁸⁻²⁰.

Sonuç olarak; sağlık sisteminin önemli bir parçası olan hemşirelerin işe bağlı gerginlik yaratan faktörlerin bilinmesi ile alınacak önlemler belirlenebilir. İşe bağlı gerginlik etkilerinin önlenerek iş doyumunun ve veriminin artırılması, çalışan sağlığının korunması ve olumlu sonuçların hasta bakım kalitesine yansıtılması sağlanabilir.

Bu çalışmada, cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerinin iş gerginliği ve doyum düzeylerinin incelenmesi ve işle bağlantılı stres, tükenmişlik ve doyum arasındaki ilişkilerin incelenmesiyle bilimsel literatüre özgün ve önemli bir katkıda bulunmak hedeflenmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma Başkent Üniversitesi İstanbul Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin cerrahi ve dahiliye birimlerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak planlandı. Araştırmanın evrenini hastanenin dahiliye ve cerrahi birimlerinde çalışan 121 hemşire, örneklemini ise izinli raporlu olmayan ve gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmayı kabul eden 110 hemşire oluşturdu. Çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından oluşturulan katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerine yönelik 20 adet çoktan seçmeli soru içeren anket formu, işe bağlı gerginlik ölçeği ve iş doyum ölçeği kullanıldı. Katılımcılardan aydınlatılmış onam alındıktan veri toplama araçları verilmiş ve aynı gün tekrar toplanmıştır.

Kullanılan Ölçekler

İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği

Araştırmaya katılanların işe bağlı gerginlik düzeylerini belirlemek için Revicki ve arkadaşları tarafından 1991 yılında geliştirilmiş olan ve Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği Aslan ve arkadaşları tarafından yapılan işe bağlı gerginlik ölçeği kullanıldı⁹. Ölçek 18 sorudan oluşan 4lü 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 şekilde 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 bulunmuştur²¹.

İş Doyum Ölçeği

Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup 20 sorudan oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliği kanıtlanmış ve Boğaziçi Üniversitesi'nden Boycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyum ifade etmektedir. Minnesota İş Doyum toplam puanlarına göre şu sınıflandırma yapılmıştır: 0 - 49 puan - düşük, 50 - 69 puan - orta, 70 - 89 puan - yüksek, 90 - 100 puan - çok yüksek olarak değerlendirildi²². Bu çalışma Başkent Üniversitesi Tıp ve Sağlık

Bilimleri Araştırma Kurulu tarafından onaylandı (Proje no: KA16/22).

İstatistiksel analiz

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 paket programı kullanılarak bilgisayarda yapıldı. Katılımcıların bireysel ve mesleki tanımlayıcı özellikleri yüzdelik değerler, bu özelliklerle işe bağlı gerginlik ölçeği ve iş doyum ölçeği arasındaki ilişkinin incelenmesinde korelasyon analizi, Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya alınan hemşirelerin %30'unun 25-29 yaş aralığında, %72.7'sinin kadın, %54.5'inin lisans mezunu, %74.5'inin bekar ve %81.8'inin çocuğunun olmadığı belirlendi. Örneklemeye alınan hemşirelerin %52.7'si cerrahi, %47.3'ü dahiliye bölümünde çalıştığı, %30'nunun toplam çalışma süresinin 1-3 yıl, %37.3'ünün bölümde çalışma yılının 1-3 yıl olduğu saptandı. Çalışanların %61.8'inin haftalık çalışma süresi 48 saat üstü olduğu ve %47.3'ünün günlük ortalama 7-9 hasta baktığı belirlendi (Tablo 1).

Tablo 1. Sosyo-demografik özellikler

		n	%
Yaş	19 Ve Altı	17	15.5
	20-24	28	25.5
	25-29	33	30.0
	30 ve üstü	32	29.1
Cinsiyet	Kadın	80	72.7
	Erkek	30	27.3
Bölüm	Cerrahi	58	52.7
	Dahiliye	52	47.3
Medeni Durum	Bekar	82	74.5
	Evlü	28	25.5
Eğitim Durumu	Lise	44	40.0
	Üniversite	66	60.0
Çocuk	Var	20	18.2
	Yok	90	81.8
Bölümde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	23	20.9
	1-3 Yıl Arası	41	37.3
	4 -6 Yıl	31	28.2
	7 Yıl ve Üstü	15	13.6
Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	16	14.5
	1-3 Yıl Arası	33	30
	4 -6 Yıl	31	28.2
	7 Yıl ve Üstü	30	27.3
Haftalık Ortalama Çalışma Süresi	48 saat ve altı	68	61.8
	48 saat üstü	42	38.2
Günlük Bakılan Ortalama Hasta Sayısı	6 ve daha az hasta	45	40.9
	7-9 Hasta	52	47.3

	10 ve üzeri hasta	13	11.8
--	-------------------	----	------

Çalışanların “işe bağlı gerginlik” ortalaması 40.97 ± 9.02 , “içsel tatmin” ortalaması 40.50 ± 7.82 , “dışsal tatmin” ortalaması 25.03 ± 5.71 , “genel tatmin” ortalaması 65.53 ± 13.20 olarak saptandı (Tablo 2).

İşe bağlı gerginlik ile tatmin düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulundu. Buna göre işe bağlı gerginlik arttığında, içsel tatmin ($r=-0.663$; $p=0.000<0.05$), dışsal tatmin ($r=-0.694$; $p=0.000<0.05$) ve genel tatmin azalmaktadır ($r=-0.693$; $p=0.000<0.05$).

Katılımcıların çalıştıkları bölümlere göre işe bağlı gerginlik puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı fark olduğu saptandı (Mann Whitney $U=748.500$; $p=0.000$). Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik puan ortalamaları (37.10), dahiliye kliniklerde çalışanların işe bağlı gerginlik puanlarından (45.28) düşük olarak belirlendi (Tablo 4).

Katılımcıların çalıştıkları bölümlere göre içsel (Mann Whitney $U=1099.500$; $p=0.014$), dışsal (Mann Whitney $U=1045.500$; $p=0.005$) ve genel tatmin (Mann Whitney $U=1061.500$; $p=0.007$) puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı fark olduğu saptandı. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin içsel (42.17), dışsal (26.48) ve genel tatmin puan ortalamaları (68.65) dahiliye kliniklerde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu belirlendi (sırasıyla 38.63, 23.42, 62.05) (Tablo 4).

Bölüm ile çalışma koşulları arasında anlamlı ilişki olup, ($X^2=3.798$; $p=0.040<0.05$) çalışma koşullarını

olumsuz değerlendirenlerin % 45.7’sinin cerrahi, %54.3’ünün dahiliye hemşireleri olduğu görüldü. Çalışma koşulları değerlendirildiğinde; yetersiz personel, yetersiz tıbbi malzeme, ücret yetersizliği, akademik ilerleyememe, kendini geliştirememeye, sosyal imkan kısıtlılığı ve yemek imkanı ($X^2=0.465$; $p=0.459>0.05$) konularında cerrahi ve dahiliye hemşireleri arasında anlamlı farklılık görülmez iken fazla iş gücü açısından bölümler arası anlamlı farklılık saptandı.

Cerrahi hemşirelerinin %10.3’ü, dahiliye hemşirelerinin %30.8’i fazla iş gücünü olumsuz çalışma koşulu olarak değerlendirdiği belirlendi. Bakım yükü fazla olan hasta takibi açısından cerrahi ve dahiliye bölümü arasında anlamlı fark bulundu ($X^2=5.142$; $p=0.024<0.05$). Cerrahi servis hemşirelerinin %1.9’unun, dahiliye hemşirelerinin %13.8’i nin bakım yükü fazla olan hasta takibini olumsuz çalışma koşulu olarak değerlendirdiği saptandı (Tablo 5).

TARTIŞMA

Bu çalışmada hemşirelerin “işe bağlı gerginlik” ortalamasının (40.97) ölçeğin puan aralığının 17-85 olması nedeniyle orta düzeyde olduğu söylenebilir. Yapılan bir çalışmada hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeyi 39.20 olarak bildirilmektedir²³. Çalışmada elde ettiğimiz işe bağlı gerginlik ortalamasının bu çalışma ile benzerlik gösterdiği belirlendi (Tablo 2). Sağlık bakım alanları birçok iş alanına göre daha fazla iş stresinin yaşandığı alanlardır¹⁰⁻¹².

Tablo 2. İşe Bağlı Gerginlik ve Tatmin ortalamaları

	Ort	Ss	Min.	Max.
İşe Bağlı Gerginlik	40.97	9.02	29	59
İçsel Tatmin	40.5	7.82	24	59
Dışsal Tatmin	25.03	5.71	11	39
Genel Tatmin	65.53	13.2	39	98

Katılımcıların genel tatmin puanlarının orta düzeyde olduğu belirlendi. Nurluöz (2012) ve arkadaşları çalışmalarında hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğunu²⁴, Balcı (2010) ise hemşirelerin iş doyumunun 47.89 olduğunu belirtmiştir²⁵. Bu çalışmada elde edilen genel tatmin düzeyi orta düzeyde olup, diğer çalışmalara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Üniversite Hastanelerinde

çalışan hemşirelerin iş tatmin düzeyinin özellikle devlet hastanelerinde, kısmen de özel hastanelerde çalışan hemşirelere göre daha olumlu çıktığı belirtilmektedir²⁴. Bu çalışmanın üniversite hastanesinde, diğer çalışmaların çoğunun devlet hastanelerinde yapılmış olmasının iş tatmininin yüksek çıkmasında etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 3. İşe Bağlı Gerginlik ve Tatmin ilişkisine ilişkin korelasyon analizi

İş Tatmini	İşe bağlı gerginlik
İçsel tatmin	$r=-0.663, p<0.0001$
Dışsal tatmin	$r=-0.694, p<0.0001$
Genel tatmin	$r=-0.693, p<0.0001$

r: korelasyon katsayısı

Tablo 4. İşe Bağlı Gerginlik ve Tatmin düzeylerinin bölüm değişkenine göre dağılımı

		N	Ort	Ss	MW	p
İşe Bağlı Gerginlik	Cerrahi	58	37.103	6.515	748.500	0.000
	Dahiliye	52	45.289	9.514		
İçsel Tatmin	Cerrahi	58	42.172	7.495	1 099.500	0.014
	Dahiliye	52	38.635	7.837		
Dışsal Tatmin	Cerrahi	58	26.483	5.452	1 045.500	0.005
	Dahiliye	52	23.423	5.609		
Genel Tatmin	Cerrahi	58	68.655	12.537	1 061.500	0.007
	Dahiliye	52	62.058	13.181		

Ss: Standart sapma MW: Mann Whitney U

İşe bağlı gerginlik ile içsel tatmin arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulundu. Buna göre işe bağlı gerginlik arttıkça içsel tatmin ($r=-0.663; p=0.000$) dışsal tatmin ($r=-0.694; p=0.000$) ve genel tatmin azalmaktadır ($r=-0.693; p=0.000$) (Tablo 4). Bu sonuç, işe bağlı gerginlik ve iş tatmini arasındaki negatif ilişkiyi doğrulayan pek çok araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Yüksek düzeyde işe bağlı gerginliğin düşük düzeyde iş tatmini ile ilişkilendirildiği bildirilmektedir^{1,18,25,26}.

Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik puanlarının dahiliye kliniklerde çalışanların puanlarından düşük olduğu saptandı (Tablo 4). Dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin stres ve depresyon düzeylerinin diğer birimlerden yüksek olduğu bildirilmektedir¹⁸. Benzer şekilde başka çalışmalarda da onkoloji hemşirelerinin tükenmişlik düzeylerinin cerrahi hemşirelerden yüksek olduğu görüldü^{26,27}. Diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada dahiliye hemşirelerinin işe bağlı gerginlik puanının cerrahi hemşirelerinden yüksek olduğu saptandı. Bu sonucun dahiliye hemşirelerinin çoğunun çalışma koşullarını olumsuz ve fazla iş gücü gerektirdiğini belirtmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

İşe bağlı gerginlik düzeyi düşük olan cerrahi hemşirelerinin içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin puanları, dahiliye kliniklerde çalışanların puanlarından yüksek bulundu (Tablo 4). Çalışmada

elde edilen bulguların tersine bir çalışmada dahiliye biriminde çalışan hemşirelerin iş doyumunun diğer bölümlerde çalışan hemşirelerden anlamlı şekilde yüksek olduğu belirtilmiştir²⁴. Başka bir çalışmada ise hemşirelerin iş doyum ortalamalarının çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir²⁵. Bu çalışmada, işe bağlı gerginliğin yüksek olduğu dahiliye hemşirelerinin iş tatmin düzeylerinin de daha az olduğu saptandı. Bunun nedeninin dahiliye hemşirelerinin çoğunun (%54.3) çalışma koşullarını olumsuz olarak değerlendirmesi olduğu görülmektedir. Ayrıca dahiliye hemşirelerinin çoğu (%30.8) fazla iş gücü ve bakım yükü fazla olan kronik hasta bakımı konularını olumsuz çalışma koşulu olarak belirtmişlerdir (Tablo 5). Çalışma koşulları kişilerin stress düzeyini ve iş doyum düzeyini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle dahiliye hemşirelerinin çalışma koşullarını olumsuz bulmasının iş tatmini ve işe bağlı gerginlik düzeyini etkilediğini desteklemektedir.

olmasındaki temel faktörlerin fazla iş yükü ve ölümle ilgili duygusal sorunlar olduğuna dikkat çekmiştir¹⁸. Dahiliye hemşirelerinin, ameliyathane ve acil hemşirelerinden daha yüksek stres düzeyine sahip olduğu, bunun nedeninin hemşirelerin uzun süre boyunca aynı hastalara bakım vermeleri olduğu belirtilmektedir¹⁸. Başka bir çalışmada hemşirelerde ölümcül ya da çok kritik hasta bakımından kaynaklanan ağır iş yükü ve sorumluluğun strese yol açtığı bildirilmiştir²⁸. Bu çalışmada da benzer şekilde dahiliye hemşirelerinin çoğunun “fazla iş gücü” ve

“bakım yükü fazla olan ve kronik hastalığı olan hasta takibini” olumsuz çalışma koşulu olarak belirttiği saptandı. Dahiliye hemşirelerinin işe bağlı gerginlik düzeyinin yüksek ve iş tatmininin düşük olması, bakım verdikleri hastaların kronik ve terminal dönem

hastalar olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca cerrahi hemşirelerinin bakım verdiği hastaların kısa süreli yatan ve kronik olmayan hastalar olması bu sonucun nedeni olduğuna düşündürmektedir.

Tablo 5. Bölümlere göre çalışma koşullarının değerlendirilmesi

Çalışma Koşulları	Cerrahi		Dahiliye		p
	n	%	n	%	
Olumlu	26	%65.0	14	%35.0	X ² =3.798 p=0.040
Olumsuz	32	%45.7	38	%54.3	
Yetersiz Personel	36	%62.1	37	%71.2	X ² =1.014 p=0.211
Fazla İş Gücü	6	%10.3	16	%30.8	X ² =7.149 p=0.007
Yetersiz Tıbbi Malzeme	26	%44.8	27	%51.9	X ² =0.553 p=0.290
Ücret Yetersizliği	28	%48.3	30	%57.7	X ² =0.975 p=0.213
Akademik İlerleyememe	2	%3.4	3	%5.8	X ² =0.340 p=0.448
Kendini Geliştirememe	2	%3.4	0	%0.0	X ² =1.826 p=0.276
Sosyal İmkan Kısıtlılığı	18	%31.0	25	%48.1	X ² =3.345 p=0.051
Bakım yükü fazla olan ve kronik hasta takibi	1	%1.9	8	%13.8	X ² =5.142 p=0.024
Yemek	1	%1.7	2	%3.8	X ² =0.465 p=0.459

Chiang ve Chang'ın belirttiğine göre Lambert ve arkadaşları hemşirelerdeki iş stresinin yüksek Yaşlı hastalara bakım veren hemşirelere yapılan hasta bakım eğitiminin, hemşirelerin iş yüküne bağlı stres düzeyini azalttığı belirtilmiştir²⁹. Ayrıca cerrahi hemşirelerine terminal dönem kanser hastalarının bakımı sürecinde iletişim ve karar sürecine yönelik verilen eğitimin işe bağlı stres, iş yükü stresi ve hayal kırıklığı duygusunu azalttığı bildirilmiştir³⁰. Bu çalışmalarda hemşirelere özel hasta gruplarına yönelik verilen bakım eğitiminin iş stresini azalttığı bildirilmektedir.

Yetersiz personel ve tıbbi malzeme, ücret yetersizliği, akademik ilerleyememe, kendini geliştirememe, sosyal imkan kısıtlılığı ve yemek imkanı gibi çalışma koşullarını değerlendiren cerrahi ve dahiliye hemşireleri arasında anlamlı farklılık görülmemesi tüm hemşirelerin bu koşullar hakkında paralel düşüncelerde olduğunu göstermektedir. Bu koşulların bölüme özgü olmadığı ve çalışanların hepsini aynı şekilde etkilemesi nedeniyle olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın kısıtlılıkları çalışmanın ulaşılabilirliği ve tamamlanabilmesi için yalnızca bir üniversite hastanesinde yapılmış olmasıdır.

Sonuç olarak hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeyleri arttıkça, iş tatmini düzeylerinde azalma olduğu, cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik puan ortalamalarının dahiliye kliniklerde çalışanların puan ortalamasından düşük

olduğu, içsel, dışsal ve genel tatmin puanlarının yüksek olduğu belirlendi.

Bu sonuçlar doğrultusunda; iş yükü fazla olan, bağımlı, kronik ve/veya terminal dönem hastaların yattığı birimlerdeki hemşirelere, stresle baş etme yöntemleri konusunda hizmet içi eğitimler planlanmalıdır. Ayrıca bu bölümlerde hasta sayısı ve bakım yüküne uygun hemşire insan gücü planlaması oldukça önemlidir. Hemşirelerin iş doyumunu arttırmaya yönelik girişimlerde bulunulmalı iş gerginliği yüksek, iş tatmini düşük olan birimlere motivasyonu arttırmaya yönelik planlamalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Yürür S, Keser A. İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. Ankara Üniversitesi SBF Derg. 2011;65:165-94.
2. Croon D, Einar M, Judith K, Sluiter, Ronald WB, Blonk J et al. Stressful work, psychological job strain, and turnover: a 2- year prospective cohort study of truck drivers. J Appl Psychol. 2004;89:442-54.
3. Bourbonnais RM. Job strain and sickness absence among nurses in the province of quabec. Am J Ind Med. 2001;39:194-202.
4. Hasan G, Oktay E, Gökçe H. İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. Akademik Bakış. 2008;15:1-11.
5. Tennant C. Work-related stress and depressive disorders. J Psychosom Res. 2001;51:697-704.

6. Arı GS, Bal EÇ. Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*. 2008;15:131-48.
7. Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Pekşen Y. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*. 2006;16:9-14.
8. Canbaz S, Sünter T, Dabak Ş, Öz H, Peşken Y. Hemşirelerde tükenmişlik sendromu iş doyumunu ve işe bağlı gerginlik. *Hemşire Forum*. 2001;4:31-4.
9. Aslan SH, Alparslan ZN, Aslan RO. İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenilirliği. *Dusunen Adam*. 1998;11:4-8.
10. Clegg A. Occupational stress in nursing: a review of the literature. *J Nurs Manag*. 2001;9:101-6.
11. Bryant C, Fairbrother G, Fenton P. The relative influence of personal and workplace descriptors on stress. *Br J Nurs*. 2000;9:876-80.
12. Lacovides A, Fountoulakis KN, Kaprinis S, Kaprinis G. The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *J Affect Disord*. 2002;75:209-11.
13. Sever Dinç A. Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunların sonuçlarının araştırılması. (Doktora tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi, 1997.
14. Stordeer S, Vadenberghe C, D'hoore W. Predictors of nurses' professional burnout: a study in a university hospital. *Rech Soins Infirm*. 1999;59:57-67.
15. Altay B, Gönener D, Demirkıran C. Bir üniversite hastanesinde çalışan Hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*. 2010;15:10-6.
16. Çam O. Tükenmişlik. İzmir, Saray Kitabevi, 1995.
17. Tel H, Karadağ M, Tel H, Aydın Ş. Sağlık çalışanlarının çalışma ortamındaki stres yaşantıları ile baş etme durumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*. 2003;5:13-24.
18. Chiang YM, Changa Y. Stress, depression, and intention to leave among nurses in different medical units: implications for healthcare management / nursing practice. *Health Policy*. 2012;108:149-57
19. Dewe PJ. Examination the nature of work stress: individual evaluation of stressful experiences and coping. *Hum Relat*. 1989;42:993-1013.
20. Cole FL, Slocumb EM, Mastey JM. A measure of critical care nurses' post-code stress. *J Adv Nurs*. 2001;34:281-8.
21. Aslan SH, Gürkan SB, Girginer, HU, Ünal M. İşe Bağlı Gerginlik Ölçeğinin bir hemşire örnekleminde geçerlik ve güvenilirliği. *3P Dergisi*. 1996;4:276-83.
22. Baycan FA. Farklı çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. (Bilim uzmanlığı tezi). İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi, 1985.
23. Arıkan D, Karabulut N. Hemşirelerde işe bağlı gerginlik ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2004;7:20-6.
24. Nurluöz Ö, Akçıl U. Hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerinin iş doyumunu ile karşılaştırmalı analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2012;2:77-86.
25. Balcı E. Hemşirelerde iş tatmini faktörlerinin hastaneye olan bağlılıklarına etkisi. (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2010.
26. Yavuzylmaz A, Topbaş M, Çan E, Özgün Ş. Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TAF Prev Med Bull*. 2007;6:41-50.
27. Ksiazek I, Stefaniak TJ, Stadnyk M, Ksiazek, J. Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: A cross-sectional study. *Eur J Oncol Nurs*. 2011;15:347-350
28. Aslan SH, Aslan RO, Kesepara C, Alparslan N, Ünal M. Kocaeli'nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumunu. *Toplum ve Hekim*. 1997;12:24-9.
29. Singh I, Morgan K, Bellud G, Verma A, Aithal S. Does nurses' education reduce their work-related stress in the care of older people? *J Clin Gerontol & Geriatr*. 2015;6:34-7.
30. Udo C, Danielson E, Henoeh I, Melin-Johansson C. Surgical nurses' work-related stress when caring for severely ill and dying patients in cancer after participating in an educational intervention on existential issues. *Eur J Oncol Nurs*. 2013;17:546-53.