

ANKARA İLİNDEKİ HASTANELERİN YOĞUN BAKIM ÜNİTELERİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ ORTAMINDAKİ STRES ETKENLERİ VE KULLANDIKLARI BAŞETME YÖNTEMLERİNİN BELİRLENMESİ*

Gülten ÖZALTIN**

Sevgi NEHİR ***

Kabul Tarihi: 23.03.2006

ÖZET

Araştırma, Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenlerinin ve kullandıkları başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırma sonucunda hemşirelerin çoğunluğunun 20-30 yaş grubunda, bekar, lisans ve lisans üstü mezunu olduğu, aldıkları ücreti yaptıkları işe göre yetersiz buldukları belirlenmiştir. Araştırma sonucunda Hemşirelerin en fazla iş yükü ve kritik hasta bakımıyla ilgili iş stresinden etkilendikleri; sigorta hastanesinde çalışan, 31 yaş ve üstünde, evli, sağlık meslek lisesi mezunu, yoğun bakım ünitesinde istemeyerek çalışmaya başlayan, oryantasyon programına ve hizmet içi eğitime katılmayan, sağlık ekibinin diğer üyelerinden yetersiz destek alan hemşirelerin iş stresi etkenlerinden daha fazla etkilendikleri belirlenmiştir. Ayrıca, iş stresiyle başetmede en fazla sosyal destek aramayı kullandıkları belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda; yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin ruh sağlığının geliştirilmesi için iş ortamıyla ilgili yönetsel düzenlemelerin yapılması ve konsültasyon liyezon psikiyatrisi bölümü ile işbirliği yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yoğun bakım ünitesi, iş stresi, başetme, hemşirelik.

ABSTRACT

The Determination of Work Related Stress Factors and Ways of Coping Methods of Nurses Working in the Intensive Care Units of Ankara Hospitals

This investigation was carried out descriptively to determine the work related stress factors and the ways coping with them by nurses who work in the intensive care units of Ankara hospitals.

It was determined that the majority of the nurses were between 20-30 years old, single, with bachelor's degrees or higher, and found their pay inadequate for their work. Nurses were mostly affected from work because at worker load and critical patient care. Nurses who were working at insurance hospital, were over 31 years old, married, vocational high school degree holders, had started to work at intensive care units unwillingly, had not participated an orientation program and in-service training, got inadequate support from rest of the health team members. it was determined that their were affected more from work related stress factors ($p<0.05$ and $p<0.01$). In addition, it was determined that the searching social support was used mostly to cope work related stress by nurses working in the intensive care units.

In the light of the findings, it was suggested that to improve mental health of nurses working in the intensive care units administrative arrangements relevant to work environment and cooperation with consultation liaison psychiatry department should be made

Keywords: Intensive care unit, work-related stress, coping, nursing.

*Bu çalışma 40. Ulusal Psikiyatri Kongresinde, Kuşadası, 2004. Poster olarak sunulmuştur.

**Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Psikiyatri Hemşireliği AD. (Prof.Dr. Emekli)

***Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Psikiyatri Hemşireliği AD. (Araş. Gör.) (e-mail: sevginehir2000@yahoo.com)

GİRİŞ

Hemşirelerde stres yaratan etkenler ve bunların sonuçlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda hemşireleri iş ortamında etkileyen en çok stres etkenlerinin; hasta bakımı, bilgi ve beceri düzeyi, kişilerarası ilişkiler, yönetimle ilişkiler, fiziksel iş çevresi ile ilgili koşullar (Görgülü 1988), ölümcül hastaların sorumluluğunu aşırı derecede hissetme, hasta ve yakınlarının aşırı kişisel istekleri (Kirwan and Armstrong 1995) sağlık ekibinin diğer üyeleriyle çatışma, sosyal desteğin azlığı ve hasta yoğunluğunun fazla (Hillhouse and Adler 1997) olması bildirilmiştir. Yaşanan iş stresinin sonuçlarının incelendiği çalışmalarda da iş stresinin iş doyumunu azalttığı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırdığı (Sever 1997); tükenmişliğe yol açtığı (Çam 1991, Üstün 1995, Sever 1997, Gündüz 2000), işten ayrılmalara ve işe devamsızlıklara yol açtığı (Yılmaz 1991) belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçların, özellikle iş stresiyle başetmede kullanılan yöntemleri uygun ve yerinde kullanılmamasıyla ilgili olduğu görülmüştür (Gündüz 2000, Sever 1997, Üstün 1995, Papadatu 1994, Koç 1999).

Hastanelerdeki bölümlerde hemşirelerin stres etkenleri ile daha fazla karşılaştıkları görülmektedir. Yapılan çalışmalarda (Gowel et al. 1992) iç hastalıkları, onkoloji klinikleri, koroner bakım ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin diğer kliniklerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin iş stresi etkenleriyle karşılaşma olasılığı yüksek olan yoğun bakım ünitelerindeki hemşirelik uygulamalarının temel hemşirelik bilgilerine ek olarak, tıbbi ve kullanılan yüksek teknolojiye ilişkin kullanım bilgileri ve becerileri gerektirdiği görülmektedir. Ayrıca hızlı karar verme ve uygulama, zamanı etkin kullanma yeteneğine sahip olmayı

gerektirmektedir. Bu nedenle yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin iyi yetişmiş, deneyimli ve yeterli bilgiye sahip olması, acil durumlarda gerekli bilgi ve beceriyi uygulayabilmesi, kendi yetkisi içinde hızlı karar vermesi ve uygulayabilmesi, genç (tercihen 20-30 yaş arası) ve dinamik olması beklenmektedir (Koç 1999).

Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerdeki stres etkenlerinin incelendiği çalışmalarda (Sever 1997, Koç 1999, Tatar 1988); en çok strese neden olan faktörlerin kritik durumdaki hastaya bakım verme, karmaşık araçlarla çalışma, yönetimle çatışma, ölüm olayı ile sık sık karşılaşma, izole bir ortamda çalışma olduğu bildirilmiştir. Yani yoğun bakım ünitesi çalışanlar açısından iş ortamında potansiyel stres etkenlerini barındırmaktadır. Burada çalışan hemşirelerin daha fazla stres etkeni ile karşılaşma ve etkin başetme yöntemlerini kullanamamaları hemşirelerde stresten kaynaklanan sağlık sorunlarına ve tükenmişliğe neden olabilmektedir (Koç 1999). Bu nedenle yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin sağlığı korumak ve sürdürmek için iş ortamındaki stres etkenleriyle etkin biçimde başetmeleri ve stresin etkilerini azaltan yöntemleri uygulamaları önemli görülmektedir (Görgülü 1988, Sever 1997, Koç 1999).

Yapılan çalışmalar (Üstün 1995, Sever 1997, Koç 1999, Gündüz 2000) incelendiğinde, iş stresinden etkilenme düzeyini etkileyebilecek bir değişken olan stresle başetme boyutunun ele alınmadığı görülmektedir. Bu nedenle yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin stres etkenlerinin ve kullandıkları başetme yöntemlerinin ve bunlar arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya gereksinim duyulmuştur. Bu bakımdan bu araştırma, Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenlerinin ve kullandıkları başetme yöntemlerinin

belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenleri ve başatma yöntemlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma, Ankara'daki değişik hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler ile, stres kaynakları ölçeğinin ölçtüğü iş stresine ilişkin alt boyutlarla ve stresle başatma yöntemiyle anketinin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Ankara ili belediye sınırları içinde bulunan bütün hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini oluşturan hastaneler arasında basit rasgele örneklem yöntemleriyle seçilen hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler araştırmanın örneklemine, Numune Hastanesi, SSK Dışkapı Hastanesi, Hacettepe Üniversitesi Yetişkin Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Hastanelerinin Koroner, Kalp Damar Cerrahi, Nöroloji, Reanimasyon, Acil, Beyin Cerrahisi, Dahiliye yoğun bakım ünitelerinde çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 208 hemşire alınmıştır. Araştırma da örneklem evrenin %80'ini temsil etmiştir.

Araştırmanın verileri 10 Ağustos- 25 Eylül 2002 tarihleri arasında, araştırmacı gözetiminde öz-bildirim yöntemiyle yapılmıştır. Uygulama aşamasına başlamadan önce kurum yönetimlerinden yazılı olarak izin alınmış, 10 hemşireye ön uygulama yapıldıktan sonra, gerekli düzeltmeler gerçekleştirilip uygulamaya geçilmiştir. Anket formları iş yoğunluğunun az olduğu öğleden sonra tek oturumda uygulanmıştır. Uygulama yapılacak hemşirenin, görevde bulunamaması durumunda bir hafta sonra yeniden kuruma gidilmiş, yine ulaşılamaması

durumunda telefonla randevu alınarak üçüncü görüşmede uygulama yapılmıştır.

Veriler; literatür bilgileri incelenerek hazırlanan hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini belirleyen 29 sorudan oluşan tanıtıcı bilgi formu, Hemşirelik İş Stresi Anketi, Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği kullanılarak yapılmıştır.

Hemşirelik İş Stresi Anketi: İlk defa Sever (1997)'in hazırlamış olduğu iş stresi anketin de hemşirelerin stres etkenlerinden etkilenme düzeyini belirleyen iş stresi anketini ilk olarak Koç (1999) sadece yoğun bakıma özgü kullandığı 67 sorudan oluşan Hemşirelik İş Stresi Anketi çalışmamızda kullanılmıştır. Hemşirelik İş Stresi Anketinin Alt Boyutları; iş yükü, kritik hasta bakımı, yönetim, servisin fizik ortamı, çevre ilişkileri, bilgi ve beceri ilişkileri, hasta ve ailesi ile ilişkiler boyutlarından oluşmaktadır. Anketlerin alt boyutlarının puanları, alt boyutu oluşturan maddelerin stresten etkilenme düzeyi puanın toplanıp madde sayısına bölünmesiyle elde edilir. Her alt boyutun minimum puanı=1, maksimum puanı= 5'dir.

Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Şahin ve Durak (1995)'in, Folkman ve Lazarus'un baş etme envanterinden hareketle, üniversite öğrencilerinin psikolojik stres belirtilerini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada 30 maddelik Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği kullanılmıştır. Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği; kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, kendine güvensiz yaklaşım, boyuneğici yaklaşım, sosyal destek arama yaklaşımı ile ilgili boyutlardan oluşmuştur.

Verilerin analizinde SPSS 11.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin değerlendirilmesi, yüzdelik, ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon katsayısı ve geçerlik güvenirlik çalışmasında

Faktör analizi ve iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alfa) yöntemleri kullanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yoğun Bakım Ünitelerinde (YBÜ) çalışan hemşirelerin daha çok 20-30 yaş gurubunda (%90.4), bekar (%68.3), lisans ve lisansüstü mezunu (%35.5) oldukları belirlenmiştir (Tablo 1). Hemşirelerin genç, bekar, lisans ve lisansüstü mezunu olmalarının; alana özgü bilgi ve beceri gerektiren, yoğun iş yükü ve ağır çalışma koşulları olan bir

bölüm açısından avantajlı bir durum olduğu düşünülmektedir. Yoğun Bakım Ünitelerinde (YBÜ) çalışan hemşirelerin daha çok 20-30 yaş gurubunda (%90.4), bekar (%68.3) ve lisans ve lisansüstü mezunu (%35.5) oldukları belirlenmiştir (Tablo 1). Hemşirelerin genç, bekar, lisans ve üstü mezunu olmalarının; alana özgü bilgi ve beceri gerektiren, yoğun iş yükü ve ağır çalışma koşulları olan bir bölüm açısından avantajlı bir durum olduğu düşünülmektedir.

Tablo 1. Yoğun Bakım Ünitesinde Çalışan Hemşirelerin Demografik Özellikleri (n:208)

Özellikler	Sayı	%
Çalıştığı Kurum		
SSK Dışkapı Hastanesi	41	19.7
Numune Hastanesi	54	26.0
Hacettepe Üniv. Hastanesi	44	21.1
Başkent Üniv. Hastanesi	69	33.2
Yaş Grubu		
20-30 yaş	188	90.4
31 yaş ve üstü	20	9.6
Medeni Durum		
Bekar	142	68.3
Evli	62	29.8
Boşanmış/Dul/Ayrı yaşıyor	4	1.9
Mezun Olduğu Okul		
Sağlık Meslek Lisesi	62	29.9
Ön Lisans	72	34.6
Lisans ve üstü	74	35.5
Toplam	208	100.0

Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerinin kısa (1 yıldan az %32.2) olması ve yoğun bakım ünitesinde 1 yıldan az süredir (%49.0) çalışıyor olmaları (Tablo 2) bölüme oryantasyon açısından güçlük yaşamaları olasılığını düşündürmektedir. YBÜ'nde çalışan hemşirelerin yaklaşık yarısının (%49.0) bir yıldan az süredir bu bölümde çalışmaları ise bu bölümdeki sık personel değişimi ile açıklanabilir.

YBÜ'de çalışan hemşirelerin çoğunlukla nöbet (%43.7) ve vardiya

(%38.5) şeklinde çalıştıkları belirlenmiştir. Bu çalışma şekillerinin iyi düzenlenmediği takdirde hemşirelerin yaşam döngüsünü etkilemesi ve yoğun bakım ünitelerinin genellikle ılık olmayan, izole bir ortamda olması nedeniyle uyku döngüsünü bozması olasılığı bulunmaktadır. Aynı zamanda gece nöbetinde ve 24-08 vardiyasında YBÜ'deki doktor ve yardımcı personel

sayısının azalması ve hatta bazen hiç bulunmamasının hemşirelerde iş yükünü, sorumluluğu ve dolayısıyla stresi arttırması söz konusudur. Gece nöbetinde ve 24-08 vardiyasında çalışan hemşirelerin performansını denetleyen ve gerektiğinde yardımcı olan yönetici hemşirelere ulaşamama da bu saatlerde çıkan sorunların çözümüyle ilgili strese neden olabilmektedir. YBÜ'de çalışan hemşirelerin çoğunlukla 46-60 saat

(%60.6) çalışmaları (Tablo 2), normalde 40-45 saat çalışması gereken yoğun bakım hemşireleri için fazla yüküdür. Çalışma süresinin fazlalığı bölümdeki hemşire sayısının eksikliği ile açıklanabilir. Çünkü vardiya ve nöbet gibi çalışma şekillerinde daha fazla elemana ihtiyaç duyulmaktadır. Eleman eksikliği durumunda ise mevcut elemanlar daha fazla saat çalıştırılmaktadır.

Tablo 2. Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerinin Çalışma Özellikleri (n:208)

Özellikler	Sayı	%
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	67	32.2
13 ay-3 yıl	22	10.6
4-6 yıl	59	28.3
7-10 yıl	36	17.3
11-20 yıl	22	10.6
21 yıl ve üstü	2	1.0
Yoğun Bakımda Çalışma Süresi		
1 ay-1 yıl	102	49.0
2-4 yıl	59	28.4
5-7 yıl	33	15.8
8-10 yıl	7	3.4
11-16 yıl	7	3.4
Çalışma Şekli		
Gündüz (8-16)	37	17.8
Vardiya (8-16,8-24,16-24,24-08)	80	38.5
Nöbet (16-08 ya da 20-08)	91	43.7
Haftalık Çalışma Süresi		
40-45 saat	71	34.1
46-60 saat	126	60.6
61-80 saat	11	5.3
Bölümde Çalışmaya Başlama		
İsteyerek	72	34.6
İstemeyerek	136	65.4
Toplam	208	100.0

Araştırmaya katılan YBÜ hemşirelerini en çok etkileyen stres kaynaklarının; iş yükü (13.54 ± 2.52) ve kritik hasta bakımı (13.00 ± 1.62) ile ilgili olduğu, en az etkilendikleri stres kaynağının ise bilgi ve beceri (8.11 ± 0.96) ile ilgili olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Araştırmanın

bulguları literatürle uyumlu bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda (Lewis et al. 1990, Watson et al. 1996, Sever 1997, Callaghan et al. 2000, Evans 2002) hemşirelerde en fazla strese neden olan faktörün iş yükü ile ilgili olduğu belirlenmiştir. İş yükünün artmasının stres düzeyini arttırdığı ve

uyum sorununa neden olduğu bildirilmektedir (Lewis et al. 1990).

Koç (1999)'un ülkemizde YBÜ'nde çalışan hemşirelerin iş stresi kaynakları ile ilgili yaptığı çalışmada hemşirelerin en fazla kritik hasta bakımı, yönetim ve iş yükü ile ilgili stres kaynaklarından etkilendikleri belirlenmiştir. Heally'nin (1999) iş stresinin etkilerini incelediği çalışmasında, hemşirelerde en fazla strese neden olan faktörün; iş yükü ve mesleki konularda bilgi ve beceri

yetersizliği olduğu belirlenmiştir. Heally (1999)'nin çalışmasından farklı olarak, araştırma sonucunda bilgi ve beceri ile ilgili stres kaynaklarının YBÜ'deki hemşireleri en az etkileyen boyut olması hemşirelerin oryantasyon programı, hizmet-içi eğitim gibi olanaklardan yararlanmaları ile açıklanabileceği gibi ülkemizde YBÜ'de çalışan hemşirelerin performanslarının bilgileri ile değil, rutin uygulamalarıyla değerlendirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 3. YBÜ'nde Çalışan Hemşirelerin İş Stresi Alt Boyutları Puanları (n:208)

İş Stresi Alt Boyutları	$\bar{X} \pm SS$
Bilgi ve beceri ile ilgili olanlar	
Sıklık	2.55 \pm 0.37
Şiddet	2.90 \pm 0.83
Etkilenme düzeyi	8.11 \pm 0.96
Servisin fizik ortamıyla ilgili olanlar	
Sıklık	2.79 \pm 0.49
Şiddet	2.99 \pm 0.53
Etkilenme düzeyi	9.47 \pm 3.02
İş yükü ile ilgili olanlar	
Sıklık	3.58 \pm 0.42
Şiddet	3.53 \pm 0.36
Etkilenme düzeyi	13.54 \pm 2.52
Kritik hasta bakımıyla ilgili olanlar	
Sıklık	3.50 \pm 0.36
Şiddet	3.55 \pm 0.28
Etkilenme düzeyi	13.00 \pm 1.62
Çevre ilişkileri ile ilgili olanlar	
Sıklık	2.84 \pm 0.23
Şiddet	2.99 \pm 0.22
Etkilenme düzeyi	9.20 \pm 1.15
Hasta ve ailesiyle iletişimle ilgili olanlar	
Sıklık	3.21 \pm 0.47
Şiddet	2.79 \pm 0.85
Etkilenme düzeyi	8.99 \pm 2.09
Yönetim ile ilgili olanlar	
Sıklık	3.09 \pm 0.29
Şiddet	3.25 \pm 0.25
Etkilenme düzeyi	11.15 \pm 1.58

Tablo 4. YBÜ’nde Çalışan Hemşirelerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (SBÇTÖ) Puanları (n:208)

SBÇTÖ Alt Boyutları	$\bar{X} \pm SS$
Kendine Güvenli Yaklaşım	1.95 \pm 0.14
İyimser Yaklaşım	1.71 \pm 0.16
Kendine Güvensiz Yaklaşım	1.19 \pm 0.33
Boyun Eğici Yaklaşım	0.74 \pm 0.29
Sosyal Destek Arama	2.06 \pm 0.32

Çalışmada YBÜ’nde çalışan hemşirelerin stresle başetmede en çok kullandıkları yöntemlerin Sosyal Destek Arama (2.06 \pm 0.32) ve Kendine Güvenli Yaklaşım (1.95 \pm 0.14) olduğu belirlenmiştir (Tablo 4). En çok kullanılan yaklaşımlardan Sosyal Destek Arama ve Kendine Güvenli Yaklaşım problem odaklı başetme yöntemlerinden olup, iş stresi etkenlerinin bireyi olumsuz etkileyerek iş doyumsuzluğuna, tükenmişliğe ve işten ayrılmaya neden olmaması için önerilen yöntemlerdendir. İş stresiyle ve bununla başetme yaklaşımlarını belirlemeye yönelik bazı araştırmalarda hemşirelerin iş stresini daha fazla yaşadıkları (Tyler et al. 1994), yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin depresyon ve iş stresi açısından daha fazla risk altında oldukları (Mallet et al. 1991) ve bu nedenle Sosyal Desteğ’in iş stresi ile başetmede olumlu bir etkisinin bulunduğu (Mallet et al. 1991, Tyler 1994, Garret et al. 2001) ve hemşirelerin bu yaklaşımı daha fazla kullandıkları (Callaghan et al. 2000) belirlenmiştir. Ülkemizde yapılan bir araştırmada benzer şekilde başetme biçimi olarak Sosyal Destek Arama yüksek bulunmuştur (Gündüz 2000).

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmadan aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

İş stresi alt boyutlarında bilgi ve beceri ile ilgili olanlar boyutunun bazı

durumlarda arttığı görülmüştür. Yoğun bakım ünitesinde istemeyerek çalışanların, hizmet içi eğitime katılmayanların ve yoğun bakım ünitesindeki ortamı yetersiz düzeyde kontrol edebildiğini düşünenlerin bilgi ve beceri ile ilgili stres etkenlerinden etkilenme düzeylerinin daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki farkın yapılan ileri analizde anlamlı olduğu saptanmıştır.

Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerden 31 yaş ve üstü olanlar, ön lisans mezunu olanlar, yoğun bakım ünitesinde istemeyerek çalışanların ve Yoğun Bakım Ünitesi ile ilgili oryantasyon programına katılmayanların ve yoğun bakım ünitesindeki ortamı yetersiz düzeyde kontrol edebildiğini düşünenlerin servisin fizik ortamıyla ilgili stres etkenlerinden etkilenme düzeylerinin daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Yoğun bakım ünitesindeki hemşire sayısı ile servisin fizik ortamı ile ilgili, kritik hasta bakımı ile ilgili, çevreyle ilişkilerle ilgili, yönetim ile ilgili ve iş yükü ile ilgili stres etkenlerinden etkilenme düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Yoğun bakım ünitesinde çalışma süresi ile servisin fizik ortamla ilgili, kritik hasta bakımıyla ilgili, çevreyle ilişkilerle ilgili, hasta ve ailesiyle

iletişimle ilgili, yönetimle ilgili ve iş yükü ile stres etkenlerinden etkilenme düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Yoğun bakım ünitesinde isteyerek çalışmaya başlayanların kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım puanlarının daha yüksek olduğu, gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Yoğun bakım ünitesindeki ortamı yeterli düzeyde kontrol edebildiğini düşünen hemşirelerin kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım puanlarının diğer gruplardan daha yüksek, Boyun Eğici yaklaşım puanlarının daha düşük olduğu, gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıda yer alan önerilerde bulunulmuştur.

Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin iş yüküne ilişkin düzenlemelerin yapılması; görev yetki ve sorumluluklarının iyi belirlenmesi,

Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelere göreve başladığı dönemde bu bölümde çalışmak isteyip istemediğinin sorulması ve yoğun bakım

ünitesinde çalışmaya istekli hemşirelerden oluşan ekibin kurulması,

Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelere oryantasyon programı ve hizmet içi eğitim uygulanması ve etkin başetme yöntemleri konusunda eğitilmeleri,

Çalışanların yoğun bakım ünitesindeki ortamı yeterli düzeyde kontrol edebilecekleri izole olmayan iş ve ortam düzenlemesi yapılması,

Oryantasyon programı ve haftalık çalışma saatleri yeniden düzenlenerek hemşirelerin kritik hasta bakım kalitesinin artırılması,

Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin iş stresinden etkilenme düzeylerinin düzenli olarak kontrol edilmesi,

Yoğun bakım ünitesinde çalışan ve iş stresi etkenlerinden yüksek düzeyde etkilenen hemşirelere kurumdaki Konsültasyon Liyezon Psikiyatrisi hemşiresi tarafından bireysel yada grup danışmanlığının verilmesi,

Yoğun bakım ünitesinde uzun süre çalışan hemşirelerin fiziksel ve ruhsal sağlığına ilişkin sorunların önlenmesi için rotasyon programının yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

Callaghan P (2000). Factors related to stress and coping among chinese nurses in Hong Hong. *Journal of Advanced Nursing* 31(6): 1518-27.

Çam O (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.

Evans L (2002). An exploration of district nurses perception of occupational stres. *British Journal of Nursing* 11(8): 576-85.

Garrett D, McDaniel AM (2001) A new look at nurse burnout: the effects of environmental uncertainty and social climate. *Journal of Nursing Administration* 31(2): 91-96.

Görgülü S (1988). Hemşirelerin Anksiyete Düzeylerinin Saptanması ve Hemşireleri İş Ortamında Etkileyen Stresörlerin

Tanımlanması. H.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Gündüz B (2000). Hemşirelerde Stresle Başa Çıkma Biçimleri İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.

Gowell Y, Boverie P (1992). Stress and satisfaction as a result of shift and number of hows worked. *Nursing Administration Quarterly* 16(4).

Healy C, McKay M (1999). Nurses Use Healthy Coping Strategies To Deal With Stres. *Australian Nursing Journal* 6(6): 6-11.

Hillhouse JJ, Adler CM (1997). Investigating stress effect patterns in hospital staff nurses: results of a cluster analysis. *Social Science And Medicine* 34(1): 20-28.

- Kirwan M, Armstrong D** (1995). Investigation of burnout in a sample of british general practitioners. *British Journal of General Practice* 45:259-260.
- Koç H** (1999). Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerinde Stres Etkenleri ve Tükenmişlik Sendromu. İstanbul Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Mallett K, Price J, Jurs SG et al.** (1991). Relationships among burnout, death anxiety and social support in hospice and critical care nurses. *Psychological Reports* 68:1347-1359.
- Lewis D, McIn P** (1990). Stress management: a program designed to facilitate coping. *Journal of Continuing Education in Nursing* 21(5): 212-5.
- Papadatu D** (1994). Factors contributing to the development of burrout in oncology nursing. *British Journal of Medical Psychology* 67:187-99.
- Sever A** (1997). Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul.
- Şahin N, Durak A** (1995) Stresle başa çıkma tarzları ölçeği: üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34): 56-73.
- Tatar Ü** (1988). Yoğun Bakım Ünitesinde Çalışan Hemşirelerin Ölüm Olayı Karşısındaki Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tyler P, Ellison R** (1994). Sources of stress and psychological well-being in high-dependency Nursing. *Journal of Advanced Nursing* 19(3): 469-76.
- Üstün B, Kum N** (1995). Hemşirelerin Atılganlık ve Tükenmişlik Düzeyleri. IV. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara, 15-17 Kasım.
- Watson P, Feld A** (1996). Factors in stress and burnout among paediatric nurses in a general hospital. *Nursing Praxis in New Zealand* 11(3); 38-46.
- Yılmaz S** (1991). Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumlardan Ayrılma Nedenlerinin Saptanması. (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, H. Ü.), Ankara.