

# Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Stres Düzeylerinin Belirlenmesi

## Determination of Intensive Care Nurses Working of Organizational Stress Levels

Şengül ÜZEN,<sup>a</sup>  
 Ükke KARABACAK,<sup>b</sup>  
 Özlem DOĞU,<sup>c</sup>  
 Alev DUYNAN<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Hemşirelik Esasları AD,  
 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
 Sağlık Yüksekokulu, Çanakkale

<sup>b</sup>Hemşirelik Esasları AD,  
 Acıbadem Üniversitesi  
 Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

<sup>c</sup>Hemşirelik Esasları AD,  
 Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu,  
 Sakarya

<sup>d</sup>Göğüs Cerrahi Servisi,  
 GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi,  
 İstanbul

Geliş Tarihi/Received: 01.02.2016  
 Kabul Tarihi/Accepted: 22.02.2016

Yazışma Adresi/Correspondence:  
 Özlem DOĞU

Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu,  
 Hemşirelik Esasları AD, Sakarya,  
 TÜRKİYE/TURKEY  
 ozlemdogu@sakarya.edu.tr

**ÖZET Amaç:** Yoğun bakımlarda ağır çalışma koşulları altında çalışan hemşirelerin stres yaşadıkları görülmektedir. Bu araştırma, yoğun bakımda çalışan hemşirelerin stres durumlarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırma haziran 2014-eylül 2014 tarihleri arasında bir kamu hastanesinde gerekli izinler alındıktan sonra yoğun bakımda çalışan toplam 50 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş çalışmaya katılmayı kabul eden ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde kurumda bulunan hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır. Katılım oranı %73,5'tir. Araştırma verileri, 'Bilgi Formu' ve 'Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği' ile toplanmıştır. **Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin %72,0 (n=36)'sinin 20-30 yaş genç nüfusun oluşturduğu, %64,0'ünün (n=32) bekar, %100 (n=50)'ünün en az lisans mezunu, çoğunluğunun, (%92,0) çalışma şeklinin vardiya usulü olduğu, (%90,0) mesai saatinden 24 saat ve üzeri çalışarak devam ettiği ve çoğunluğunun (%96,0) yoğun bakım sertifikası olmadığı saptanmıştır. Yoğun bakım hemşirelerinin toplam iş stresi puanı 189,60±34,65 olarak yüksek düzeyde bulundu. Toplam iş stresinin alt puanlarında katılımcıların örgütsel stres kaynağı puanı (ÖSK) 79,54±13,88, örgütsel stres puanı (ÖS) 30,90±17,04 ve örgütsel rahatsızlık puanı (ÖR) ise 79,16±13,64 olarak yüksek düzeyde idi. **Sonuç:** Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi stres düzeylerinin azaltılması için belli standartların oluşturulması ve uygulanması gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yoğun bakım, hemşire, örgütsel stres

**ABSTRACT Objective:** Stress of nurses in intensive care units appear to have employees work under severe conditions. This research nurses working in intensive care units was planned to determine the stress. **Material and Methods:** After obtaining the necessary permits at public hospital between June 2014- September 2014 research was conducted with total of 50 nurses working in intensive care. In the study was not made to sampling. Nurses who accepted to participate and worked at in the institution at that time of the survey were included in the study. Nurse participation rate was. 73%. Research data, 'Information Form' and 'Organizational Sources of Stress Scale' are collected. **Results:** 72.0% of the nurses surveyed (n = 36) had formed of young people aged 20-30, 64.0% (n = 32) single 100% (n = 50) patients at least bachelor's degree, (92.0%) is the method of shape-shift work, (90.0%) working time of 24 hours or more of work continues and majority (96.0%) were not found to be intensive care certificate. Total job stress scores were at high level of intensive care nurses as 189.60 ± 34.65. Organizational stressors scores of the participants in the lower points of the total job stress (MSS) 79.54 ± 13.88, organizational stress score (PM) and 30.90 ± 17.04 and organizational discomfort score (ER) while it was at a high level as 79.16 ± 13.64. **Conclusion:** Nurses working in intensive care seems to be high stress levels. Therefore, the reorganization of establishing specific standards for working conditions, reducing stress levels and should be implemented.

**Key Words:** Intensive care, nurse, organizational stress

İş yerinde yaşanan stres, çalışanların stresörler ile başa çıkma kaynaklarının yetersiz kaldığı durumlarda görülmektedir.<sup>1</sup> Bireyin başa çıkma kaynakları bireysel ve örgütsel düzeyde olabilmektedir. Örgütsel düzeyde yetersizlik, işle ilgili stres durumunda devamsızlığı çalışanların performans ve üretkenliğini etkileyebilir. Bireysel düzeyde yetersizlik ise, iş yerinde yaşanan stres, sağlık sorunları, tükenmişlik ve iş memnuniyetiyle yüksek oranda ilişkilidir.<sup>2</sup>

Yoğun bakım servisleri gerilimin ve iş baskısının yoğun yaşandığı hastane ünitelerindedir. Yoğun bakım servislerinin diğer servislerden farklı olan yapısı nedeniyle yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler, diğer sağlık çalışanlarına göre, geniş bir zaman dilimi içinde şiddetli ağrı çeken hastalarla ve ölümlerle daha sık karşılaşmakta ve ağır hastalıklara sahip olan hastalara ve ailelerine hizmet vermektedirler.<sup>3,4</sup> Bu durum hemşirelerin emosyonel ve fiziksel olarak zorlanmalarına neden olabilmektedir.<sup>5-7</sup> Aynı zamanda kritik ve her an gerginleşebilecek bir ortamda çalışma, hemşirelerde belirgin bir strese ve tükenmişliğe neden olabilir.<sup>8-10</sup>

Yoğun bakım servisindeki stresörler olarak yaşamı tehdit edici kriz durumları, iş yükü fazlalığı, yetersiz fiziki koşullar, birebir hasta bakımı, gelişebilecek kritik durumlar, kullanılan teknolojik cihazlar ve artan sorumluluklar, fiziki şartlar ve stres gibi etmenler, karmaşık teknoloji, acil karar verme sorumluluğu, aşırı uyarıcı çevre, hareketlilik ve gürtütünün fazla olması sayılabilir.<sup>8,11-14</sup>

Bu nedenlerden dolayı bu araştırmanın amacı bir kamu hastanesi yoğun bakımında çalışan hemşirelerin yaşadıkları iş stresini ve bu durumun etkilerini belirleyebilmek için tanımlayıcı olarak planlandı.

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

Araştırma yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin yaşadıkları iş stresini ve bu durumun etkilerini belirleyebilmek için tanımlayıcı olarak planlandı.

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt arandı;

- Yoğun bakım hemşirelerinin çalışma alanında yaşadıkları sorunlar nelerdir?

- Yoğun bakım hemşirelerinin çalışma alanında yaşadıkları stres ne düzeydedir?

## ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evrenini bir kamu hastanesi yoğun bakımlarında çalışan hemşirelerin tamamı oluşturmaktadır ve söz konusu hastanenin yoğun bakım ünitelerinde toplam 68 hemşire çalışmaktadır. Bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 50 (%73,5) hemşire çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

## VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veriler, demografik özellikleri içeren ve araştırmacılar tarafından ilgili literatur doğrultusunda hazırlanan, hemşirelerin demografik özellikleri ve iş stresini etkileyen durumları sorgulayan 17 soruluk 'Bilgi Formu' ve Örgütsel Stress Kaynakları Ölçeği ile yüz yüze görüşme tekniği uygulanarak toplandı.

Örgütsel stres kaynakları ölçeği İnci Artan tarafından geliştirilmiş ve 25 sorudan oluşan bir ölçektir. Bu ölçek, örgütsel stres kaynaklarını içeren durumlarla ilgili maddelerden oluşmaktadır. Her bir örgütsel stres kaynağı, iş yaşantısında karşılaşılabilecek birkaç durum içinde ele alınmıştır. Her maddenin altında a, b, c şeklinde sorulan üç soru vardır. Sorulara verilecek cevaplar için "Sıralama Ölçeği" kullanılmıştır. Her şıkkın altında 0'dan (hiç), 6'ya (çok fazla) kadar uzanan yedi basamak bulunmaktadır. Stres Ölçeği ile stres kaynağının ne derece var olduğunu, kişinin ne derece stres altında olduğunu ve duyulan rahatsızlık olmak üzere üç ayrı ölçüm yapılmaktadır. Ölçekteki 25 maddenin her birinin altındaki "a" sorusuna verilecek cevaplar "Örgütsel Stres Kaynağı-(ÖSK)" puanıdır. Yüksek puanlar, bu kaynakların, yüksek derecede var olduğunu göstermektedir. Belli bir stres durumunun ne derecede mevcut olduğunu soran "a" sorusu ile ne derecede olmalıdır sorusunu yönelten "b" sorusuna verilen cevaplar arasındaki fark, "Örgütsel Stres Puanı-(ÖS)" olmaktadır. "c" sorusuna verilen cevaplara göre elde edilen puanlar ise "Örgütsel Rahatsızlık Puanı-(ÖR)" adını almıştır. Puanların yükselmesi rahatsızlığın arttığına işaret etmektedir. Adı geçen puanlar, (ÖSK, ÖS ve ÖR) Şeklinde parantez içindeki kısaltmalarla belirtilecektir.<sup>8</sup> Bu çalışmada Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin

Cronbach's alpha değeri hesaplandı ve 0.665 olarak güvenilir olduğu görüldü.

### VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Elde edilen veriler SPSS 17 programı ile değerlendirildi, kategorik verilerin sıklığı ve yüzdeleri verildi. Karşılaştırmalı gruplarda normal dağılıma belirlemek amaçlı Kolmogorov-Smirnov değerine bakılıp parametrik gruplarda t testi ve nonparametrik gruplarda mann whitney u testi ile değerlendirildi.  $p < 0,05$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

### ETİK KONULAR

Araştırmaya başlamadan önce, bağlı bulunan kurumdan kurum izni alındı. Çalışmanın yapıldığı kamu hastanesinin etik kurulundan izni alınmıştır. Araştırma örneklemini oluşturan hemşirelere çalışmanın amacı ve kendisinden ne beklendiği açıklanarak isteklilik ve gönüllülük ilkesi ışığında araştırmaya katılmaları için kendilerinden bilgilendirilmiş onam alındı.

### ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma örneklemini sadece tek bir kamu hastanesi yoğun bakım merkezinde çalışan hemşirelerden oluşması nedeniyle, araştırma sonuçları genellenemez.

### BULGULAR

Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde; %72,0 (n=36)'sinin 20-30 yaş grubu genç nüfusun oluşturduğu, %64,0'ünün (n=32) bekar, %100 (n=50)'ünün en az lisans mezunu, çoğunluğunun (%76,0) 0-5 yıl süre ile mesleki deneyiminin olduğu, (%52,0) dahili branş yoğun bakımlarda çalıştığı, (%92,0) çalışma şeklinin vardiya usulü olduğu, (% 90,0) aylık mesai saatinden 24 saat ve üzeri çalışarak devam ettiği ve çoğunluğunun (%96,0) yoğun bakım sertifikası olmadığı görüldü.

Hemşirelerin, mesleği sevmeye ve benimseme durumlarını belirlemek amaçlı sorulan sorularda, %60,0 (n=30)'unun mesleğinin isteyerek seçtiğini belirtirken, "Şu an tekrar tercih eder misiniz?" sorusuna sadece %12 (n=6)'sinin "evet" olarak ifade etti. Çalışmaya dahil edilen hemşirelerin %84

(n=42)'ünün yoğun bakım ortamında iş yükünün çok fazla olduğunu, %80 (n=40)'inin fazla olan iş yükünün kendisini çok rahatsız ettiğini, %76 (n=38)'sinin yoğun bakım ortamında değer yargılarına ters düşen birçok durum yaşadığını ve bu durumdan dolayı rahatsız duyduğunu, %84 (n=42)'sinin iş yerinde katı kurallar ile çalışmak zorunda kaldığını, %76 (n=38)'sinin iş yerinde görev, yetki ve sorumlulukların belirli olmadığını düşündükleri, %80 (n=40)'inin çalıştıkları ortamda fiziksel koşullarını olumsuz olarak ifade etti.

Örgütsel stres kaynakları ölçeği çalışmamızda iç tutarlılık yönünden incelendiğinde, Cronbach Alpha katsayısı 0,665 olarak hesaplandı. Bu sonuçta göre ölçek örnekleminiz için güvenilir olarak değerlendirildi. Tablo 1'de yoğun bakım hemşirelerinin toplam iş stresi puanı  $189,60 \pm 34,65$  olarak yüksek düzeyde bulundu. Toplam iş stresinin alt puanlarında katılımcıların örgütsel stres kaynağı puanı (ÖSK)  $79,54 \pm 13,88$ , örgütsel stres puanı (ÖS)  $30,90 \pm 17,04$  ve örgütsel rahatsızlık puanı (ÖR) ise  $79,16 \pm 13,64$  olarak yüksek düzeyde idi.

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerin medeni durum ve yoğun bakımda çalışma yılları açısından ÖSK, ÖR, ÖS ve toplam iş stresi puanları arasında anlamlı fark bulunmadı ( $p > 0,05$ ). Sadece gece nöbeti veya vardiya usulü hem gece hem gündüz şeklinde çalışma açısından ÖSK, ÖS ve ÖR puanları arasında anlamlı fark bulunmazken ( $p > 0,05$ ), toplam iş stresi puanları farklı bulundu ( $p < 0,05$ ) ( $p = 0,014$ ), (Tablo 2). Vardiya usulü ile çalışanların toplam iş stresi puan ortalamaları (n=46,) sadece gece çalışan hemşirelere (n=4) göre anlamlı olarak düşük olduğu görüldü.

Benzer şekilde hemşirelerin toplam iş stresi puan ortalamaları ile mesleği isteyerek seçme du-

**TABLO 1:** Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı (n=50).

Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Gruplar	X ± Sd
Örgütsel Stres Kaynağı	79,54±13,88 (min:43 , max:117)
Örgütsel Stres Puanı	30,90±17,04 (min:2 , max:78)
Örgütsel Rahatsızlık Puanı	79,16±13,64 (min:56 , max:136)
Toplam İş Stresi Puanı	189,60±34,65 (min:124 , max:261)

**TABLO 2:** Bazı değişkenler ile ölçek alt puan karşılaştırması (n:50).

Değişkenler	Örgütsel Stres Kaynağı	Örgütsel Stres Puanı	Örgütsel Rahatsızlıklar Puanı	Toplam İş Stresi Puanı
<b>Medeni Durum</b>				
Bekar(n=32)	77.81±14.01	28.46±14.65	81.18±15.08	187.46±34.65
Evli (n=18)	82.61±13.50	35.22±20.35	75.55±10.00	193.38±35.33
<b>Test statistics</b>	t=-1.177; p=0.245	t=-1.357; p=0.181	t=1.416; p=0.163	t=-0.576; p=0.567
<b>YB Çalışma Yılı</b>				
0-5 yıl (n=38)	78.18±14.19	29.07±16.42	79.92±14.74	187.18±35.93
5 yıl üzeri (n=12)	83.83±12.43	36.66±18.40	76.75±9.45	197.25±30.38
<b>Test statistics</b>	U=192.500; p=0.420	t=-1.356; p=0.181	t=0.698; p=0.488	t=-0.875; p=0.386
<b>Çalışma Şekli</b>				
Gece Nöbet (n=4)	86.00±14.49	32.75±21.83	78.75±12.09	197.50±47.58
Vardiya (n=46)	78.97±13.85	30.73±16.85	79.19±13.88	164.91±33.92
<b>Test statistics</b>	t=0.969; p=0.337	t=0.224; p=0.824	t=1.416; p=0.163	t=0.096; *p=0.037
<b>Mesleği İsteyerek seçme durumu</b>				
Evet (n=30)	77.93±16.37	31.63±17.24	77.26±11.30	156.83±36.29
Hayır (n=20)	81.95±8.83	29.80±17.11	82.00±16.45	193.75±32.50
<b>Test statistics</b>	t=-1.002; p=0.321	t=0.369; p=0.713	U=258.000; p=0.405	t= 2.229; *p=0.028

rumu ile anlamlı fark olduğu görülürken (p=0,028), ÖSK, ÖR, ÖS ölçek alt puanları arasında ise anlamlı fark olmadığı görüldü (p>0,05) (Tablo 2). Mesleği isteyerek seçme ve gerçekleştirme durumu hemşirelerin toplam iş stresi puanı olumlu yönde etkilediği ve yüksektiği, mesleği isteyerek seçmeyenlerin daha fazla stres altında çalıştıkları belirlendi.

## TARTIŞMA

Yaptığımız çalışmada hemşirelerin %100'ünün en az lisans mezunu olduğu saptandı. Kahraman ve ark.<sup>15</sup> yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörleri inceleyen çalışmasında hemşirelerin %92,2'sinin lisans mezunu olduğu belirtilmiştir. Kavaklı ve ark.<sup>11</sup> yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel çalışmalarının belirlenmesi konusunda %48'inin en az lisans mezunu olduğu belirtmişlerdir. Farklılığın çalışmanın askeri hastanede yapılmışından kaynaklandığı düşünülmektedir. Aynı zamanda artan teknoloji nedeniyle kişilerin kolay bilgiye ulaşabildiği ve uzaktan eğitimle hemşirelere lisans diploması verilmesinden dolayı her geçen gün lisans mezunu hemşire sayısı artmaktadır.

Yaptığımız çalışmada, hemşirelerin %92'sinin vardiya usulu ve aylık en az 24 saat fazla çalıştıkları

belirlenmiştir. Konbay ve Üstün,<sup>16</sup> Kars ve Artvin illerinde hemşirelerin iş ortamıyla ilgili stresörleri ve kullandıkları baş etme yöntemlerinin incelediği çalışmasında hemşirelerin %84,9'unun vardiyalı çalıştıkları ve haftalık çalışma süreleri 40-45 saat arasında değiştiği belirtilmiştir. Alison ve ark.<sup>14</sup> hemşirelerin çalışma saatleriyle ilgili yaptıkları çalışmada hemşirelerin haftalık çalışma saatlerine ek olarak yaklaşık 13 saat fazla çalıştıkları belirtilmektedir. Aynı çalışmanın sonuçlarında bu durumun hemşirelerin tükenmişlik ve sağlık problemleri yaşamalarına sebebiyet verdiği gibi hasta güvenliğini tehdit ettiği belirtilmektedir. Alison ve ark.<sup>17</sup> çalışmasında ise hemşirelerin çalışma saatlerinin hastaların mortalite oranını etkilediği vurgulanmaktadır.

Yaptığımız çalışmada; hemşirelerin %60,0'ının (n=30) mesleği isteyerek seçmesine rağmen, şu an tekrar tercih eder misiniz sorusuna yalnızca %12 (n=12)'si 'evet' yanıtını vermiştir. Bu durumun düşük ücretle, yoğun çalışma saatleri ve acil müdahale gerektiren durumlar sık karşılaşılmaması nedeniyle yaşadıkları yoğun stresten kaynaklandığı düşünülmektedir. Gök ve Kocaman<sup>3</sup> Türk hemşirelerinin meslekten ayrılma sebeplerini araştırdıkları çalışmada hemşirelerin %29,9'unun mesleği aile baskısı ve kolay iş imkanı elde etmek amacıyla

seçtikleri ve başka bir mesleğe ulaşmak için bir basamak olarak gördükleri belirtilmiştir. Akpınar ve Barlas'ın<sup>18</sup> yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelere uygulanan sorun çözme eğitiminin hemşirelerin tükenmişlik düzeylerine etkisi üzerine yaptıkları çalışmada hemşirelerin %46'sı mesleğini isteyerek seçtiği belirtilmiştir. Çalışmamızda ve yapılan çalışmalarda mesleği isteyerek seçen meslek üyelerinin, iş doyumları fazla, stres durumları ise düşük olduğu belirtilmiştir.

Çalışmada; hemşirelerin toplam iş stres puanları yüksek düzeyde bulunmuştur (Tablo 1). Dede ve Çınar'ın<sup>8</sup> dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükleri ve iş doyumlarını belirlemek için yaptıkları çalışmada, hemşirelerin toplam iş stresi puanı 191,5±33,7 olarak belirtmişlerdir. Seren ve ark.<sup>19</sup> yoğun bakımda çalışan hekimlerin tükenmişlik durumunu belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada hekimlerin orta düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kahraman ve ark.<sup>13</sup> yoğun bakım hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörleri inceleyen çalışmasında hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları 58,88±1,53 olarak belirtilmiştir. Andolhe ve ark.<sup>4</sup> yoğun bakım hemşirelerinin stresle başa çıkma ve tükenmişlik ile ilişkili faktörleri inceleyen çalışmasında hemşirelerin %30'unun yüksek ve çok yüksek düzeyde stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yau ve ark.<sup>18,20</sup> Çin'deki hemşirelerin iş stres düzeylerinin belirledikleri çalışmada, hemşirelerin iş stres düzeylerini yüksek olduğunu ortaya koymuş ve bu durum çalışmamızın sonuçları ile de paralellik göstermektedir.

Çalışmada; vardiya usulü ile çalışanların (n=46) toplam iş stresi puan ortalamaları, sadece gece çalışan (n=4) hemşirelere göre anlamlı olarak düşük olduğu saptandı (Tablo 2). Bu durumun örneklem sayısının eşit olmaması, gece çalışan hemşire sayısının çok az olması ile ilişkili olabileceği düşünüldü. Benzer çalışmalar da ise gece çalışmanın iş doyumunu azalttığı dolayısıyla stresi arttırdığını belirtmiştir. Kahraman ve ark.<sup>13</sup> yaptıkları yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörleri belirlemek için yaptıkları çalışmada gece çalışanların iş doyumunu puan ortalamasının gündüz çalışanlara göre düşük ol-

duğu belirtilmiştir. Aydın ve Kutlu'nun 2001 yılında<sup>20</sup> yaptıkları çalışmada gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumlarının gece ve değişen vardiya ile çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Karaman ve ark.<sup>13</sup> yoğun bakım hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörleri inceleyen çalışmasında hemşirelerin gece çalışma sayısı arttıkça iş doyumunu puan ortalamasının düştüğü ve stresin arttığı belirtilmiştir. Aynı çalışmada iş doyumunu puan ortalamasının mesleği isteyerek seçenlerin seçmeyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirtilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamızın sonuçlarında; yoğun bakımda çalışan hemşirelerin, toplam iş stresi puanı yüksek düzeyde bulundu. Sadece gece çalışanların vardiya usulü ile çalışan hemşirelere göre anlamlı olarak düşük olduğu görüldü. Hemşirelerin toplam iş stresi puan ortalamaları ile mesleği isteyerek seçme durumu arasında anlamlı fark olduğu görüldü. Hemşirelerinin çalışma şeklinin vardiya usulü olduğu, (%90,0) mesai saatinden 24 saat ve üzeri çalıştığı, %76 (n=38)'sının iş yerinde görev, yetki ve sorumlulukların belirli olmadığını düşündükleri, %80 (n=40)'inin çalıştıkları ortamda fiziksel koşullarını olumsuz olarak ifade etti. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmanın küçük bir örnekleme yapıldığını göz önüne alarak hemşirelerin mesleklerini severek sürdürmelerini sağlamak ve meslekten ayrılmaları azaltmak için, yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin belirli aralıklarla değerlendirilip elde edilen sonuçlara göre diğer kliniklere rotasyon yapılması ve gece çalışan hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi (ücret artışı, yeterli dinlenme zamanı verilmesi, motivasyon ödülleri gibi). Mesleği isteyerek seçmenin stres üzerine etkisinin yüksek olduğundan, üniversite seçiminde hemşireliği tercih edecek öğrencilerin meslek hakkında bilgilendirilmesi ve mesleği gerçekten isteyenlerin seçmesine olanak sağlanabilir. Ayrıca yoğun bakımda çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin belirlenmesi çalışmaları daha büyük örneklemlerle tekrar edilmeli ve stres düzeylerinin azaltılması için belli standartların oluşturulması ve uygulanması gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

1. Fillion L, Robitaille MA, Truchon M. Stressors experienced by nurses providing end-of-life palliative care in the intensive care unit. *CJNR* 2012;44(1):18-39.
2. Neill D. Nursing workload and the changing health care environment: a review of the literature. *Adm Issues J Educ Pract Re* 2011; 1(2):132-43.
3. Gök UG, Kocaman G. Reasons for leaving nursing: A study among Turkish nurses. *Contemporary Nurse* 2011; 39(1): 65-74. DOI: 10.5172/ conu.2011.39.1.65.
4. Andolhe R, Ricardo LB, Elaine MO, Costa A, Katia G P. Stress, coping and burnout among Intensive Care Unit nursing staff: associated factors. *Journal of Nursing* 2015; 49: 57-63. DOI: 10.1590/S0080-623420150000700009
5. June KJ, Cho SH. Low back pain and work-related factors among nurses in intensive care units. *Journal of Clinical Nursing* 2010;20:479-487.
6. Burgless L, Irvine F, Wallymahmed AP. Stress And Coping İn Intensive Care Nurses: A Descriptive Exploratory Study. *Nurs Crit Care* 2010; 15(3):129-40.
7. Gök UG, Kocaman G. Reasons for leaving nursing: A study among Turkish nurses. *Contemporary Nurse* 2011; 39(1): 65-74. DOI: 10.5172/ conu.2011.39.1.65.
8. Dede M, Çınar S. Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2008; 1(1):4-14.
9. Egney DG, Craigie M, Hemsworth D, Osseiran-Moisson R, Aoun S, Francis K, et al. Compassion Satisfaction, Compassion fatigue, anxiety, depression and stress in registered nurses in Australia: Study 1 results. *Journal of Nursing Management* 2014; 22: 506-518.
10. Özgür G, Yıldırım S, Aktaş N. Bir üniversite hastanesinin ameliyathane ve yoğun bakım hemşirelerinde ruhsal durum değerlendirmesi. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2008; 12(2):21-30.
11. Kavaklı Ö, Uzun Ş, Arslan F. Yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi* 2009; 51: 168-173.
12. Virginia MM, Garil L, Kathleen C. Pat L, Erica W, Christina B, et al. Compassion fatigue, moral distress, and work engagement in surgical intensive care unit trauma nurses: a pilot study. *Dimension of Critical Care Nursing* 2014; 33(4): 215-2
13. Konbay Y, Üstün B. Kars ve Artvin illerinde hemşirelerin iş ortamı ile ilgili stresörleri ve kullandıkları başatma yöntemlerinin incelenmesi. *Deuhyo* 2009; 2 (4): 155-161.
14. Trinkoff AM, Geiger-Brown J, Brady B, Lipscomb J, Muntaner C. How long and how much are nurses now working?: Too long, too much, and without enough rest between shifts, a study finds. *AJN. Amerikan Journal of Nursing* 2006; 106(4): 60-71.
15. Kahrman G, Engin E, Delgüder Ş, Öztürk E. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Deuhyo* 2011; 4(1):12-18.
16. Konbay Y, Üstün B. Kars ve Artvin illerinde hemşirelerin iş ortamı ile ilgili stresörleri ve kullandıkları başatma yöntemlerinin incelenmesi. *Deuhyo* 2009; 2 (4): 155-161.
17. Trinkoff AM, Johantgen M, Storr CL, Gurses AP, Liang Y, Han K. Nurses' Work Schedule Characteristics, Nurse Staffing, and Patient Mortality. *Nursing Research* 2011; 60(1):1-8.
18. Akpınar H, Barlas ÜG. Yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelere uygulanan sorun çözme eğitiminin hemşirelerin tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Van Tıp Dergisi* 2015; 22(4): 278-284.
19. Seren HK, Çalıröglü AK, Kahveci E, Bozaklar A. Yoğun bakım hekimlerinde tükenme. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2015; 2(2): 25-36.
20. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde iş doyum ve kişilerarası çatışma ile ilgili değişkenler ve iş doyumun çatışma eğilimi ile olan ilişkisinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2001; 5 (2): 37-45.