

YOĞUN BAKIMDA ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ İNDEKSİ-ÇALIŞMA ORTAMI VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF CARE NURSES IN THE INTENSIVE WORK INDEX-WORKING ENVIRONMENT AND BURNOUT LEVELS

Özlem DOĞU KÖKCÜ^a, Banu TERZİ^b

ÖZ Amaç: Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamını ve tükenmişlik düzeylerini incelemektir. **Gereç ve Yöntemler:** Tanımlayıcı tipteki çalışma Mart 2018 tarihinde altı yoğun bakım ünitesinde çalışan toplam 107 hemşire ile gerçekleştirildi. Veri toplama aracı olarak Hemşire Bilgi Formu, Hemşirelik İş-İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanıldı. **Bulgular:** Hemşirelerin, iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamına yönelik orta düzeyde olumlu tutum gösterdikleri; duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında orta düzeyde, duyarsızlaşma boyutunda ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulundu. İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görüldü ($p>0,05$). **Sonuç:** Yoğun bakımda iş indeksi-hemşirelik çalışma koşulları, hemşirelerin tükenmişlik düzeyini etkilememektedir. **Anahtar kelimeler:** Çalışma ortamı, hemşire, iş indeksi, tükenmişlik, yoğun bakım

ABSTRACT Objective: The aim of this study is to investigate the work index, nursing work environment and burnout levels of nurses working in intensive care unit. **Material and Methods:** The descriptive study was carried out with 107 nurses working in 6 intensive care units in March 2018. Nurse Information Form, Nursing Work-Index-Nursing Work Environment Evaluation Scale and Maslach Burnout Inventory were used as data collection tools. **Results:** Nurses have a moderate positive attitude to wards work index-nursing work environment; Emotional exhaustion and personal accomplishment were found to be moderately low in the subdimensions and low level of burnout in the desensitization dimension. It was observed that there was no statistically significant relationship between Work Index – Nursing Work Environment Assessment Scale and Maslach Burnout Scale ($p>0.05$). **Conclusion:** The job index in the ICU does not affect the nursing working conditions and the burnout level of nurses.

Key words: Working environment, nurse, business index, burnout, intensive care

GİRİŞ

Yoğun bakım üniteleri (YBÜ) karmaşık ve çok sayıda üst düzeyde teknolojik bakım ve tedavi girişimlerinin uygulandığı yerlerdir. Yoğun bakım üniteleri bu özellikleri nedeniyle hasta ve yakınları ile birlikte sağlık bakım ekibi için de olumsuz deneyimler yaşama potansiyeli yüksek alanlardır.¹⁻⁴ YBÜ’de yedi gün 24 saat hizmet veren hemşirelerin olumsuz çalışma ortamı nedeniyle diğer meslek grubu üyeleri arasında en fazla tükenmişlik yaşayan grup oldukları bilinmektedir.^{3,4} Vardiyalı ve uzun çalışma saatleri, YBÜ’nin kapalı ve izole bir yerde olması, yüksek gürültü düzeyi, sürekli yapay aydınlatma, fiziksel gücün üst düzeyde kullanıldığı hasta bakımı işlemlerinin fazla olması, ölüm olayının sık görülmesi gibi etkenler hemşireler için olumsuz çalışma koşulları ve olumsuz çalışma ortamları olarak kabul edilmektedir.⁵⁻⁸

Sağlık en doğal insan hakkı olmakla birlikte, sağlıklı yaşamak, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak da bir insan hakkı olduğu bilinmektedir; insan sağlığı ile çalışma ortamı arasında karşılıklı bir etkileşimden söz edilmektedir. Çünkü insan sağlığı çalışma yaşamını, çalışma ortamı da çalışanların sağlığını olumlu ya da olumsuz şekillerde etkileyebilir.⁹ Örneğin; Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’ne göre, hastanelerdeki gürültünün gündüz 40 dB(A), gece 35 dB(A) civarında olması önerilmektedir.¹⁰⁻¹² Oysa YBÜ’de gürültü düzeyleri önerilen seviyelerin çok üzerindedir.¹³ Ayrıca özellikle YBÜ’deki gürültü düzeyinin hemşirelerin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceği belirtilmektedir.¹⁴ Yoğun bakım ünitesinde hemşirelerin sağlığını olumsuz şekilde etkileyebilecek gürültü dışında aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri, radyasyon vb. birçok stresör bulunmaktadır.^{5,6,8} Bu stresörler yoğun bakım hemşirelerinin

tükenmişlik, iş doyumunda azalma gibi duygular yaşamasına yol açarak YBÜ'de hemşire devir hızının artmasına ve dolayısıyla hasta bakımı kalitesinin düşmesine de neden olmaktadır.^{4,5,15,16}

Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş-indeksi-hemşirelik çalışma ortamına ilişkin düşüncelerinin araştırılarak YBÜ ortamının hemşirelerin tükenmişlik düzeyini etkileme düzeyinin belirlenmesi ve sonuçlar doğrultusunda YBÜ'lerinin hemşireler açısından çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi sağlanmalıdır. Bu noktadan hareketle sözü edilen konular hakkında daha kapsamlı çalışmaların yapılmasına rehberlik edebileceği düşüncesiyle araştırma planlanarak yapıldı.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma YBÜ'lerde çalışan hemşirelerin iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamı ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı tipte gerçekleştirildi.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Mart 2018 tarihinde Sakarya il merkezinde bulunan bir üniversite eğitim ve araştırma hastanesinde 6yoğun bakım ünitelerinde aktif olarak çalışan hemşireler (N=130), örnekleme ise çalışmaya katılmaya gönüllü ve sözel olarak bilgilendirilmiş 107 hemşire (katılım %90) oluşturdu.

Veri Toplama Araçları

Veriler, demografik özellikleri içeren "Hemşire Bilgi Formu", "Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile yüz yüze görüşme tekniği uygulanarak toplandı.

Hemşire Bilgi Formu; araştırmacılar tarafından ilgili literatür doğrultusunda geliştirilmiş olup, hemşirelerin yaşı, cinsiyeti,

medeni durumu, eğitim durumu ve çalışma yılını belirlemeye yönelik bilgileri içermektedir.

Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği; Lake tarafından 2002 yılında geliştirilen¹⁷ ve Türkçe uyarlaması 2011 yılında Türkmen ve arkadaşları tarafından yapılan¹⁸ ölçek, 31 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin puanının hesaplanmasında, toplam puan soru sayısına bölünerek 1-4 arasında ölçek puanı elde edilmektedir. Puan yükseldikçe hemşirelerin iş ortamına ilişkin tutumları da olumlu yönde artmaktadır.¹⁸ Ölçeğin geliştirilmesinde Türkmen tarafından Cronbach alfa değeri 0,94 olup, bu çalışmada 0,83 olarak yüksek güvenilir değerde olduğu görüldü (Tablo 1).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği; Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen,¹⁹ Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması 2006 yılında Çapri tarafından yapılan²⁰ ölçek, 22 maddeden ve 5'li likert değerlendirmeden oluşmaktadır. Ölçek, yaşanan tükenmenin üç boyutunu değerlendiren bir araçtır; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma-depersonalizasyon ve kişisel başarı alt boyutlarından oluşur. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarından düşük puan, kişisel başarı boyutundan yüksek puan alınması düşük düzeyde tükenmişliği gösterirken, bütün boyutlardan orta puan alınması ise orta düzey tükenmişliği göstermektedir. Cronbach alfa değeri Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında duygusal tükenmişlik için 0,90, duyarsızlaşma-depersonalizasyon için 0,79 ve kişisel başarı için 0,71 olarak bulunurken, çalışmamızda ise; duygusal tükenmişlik 0,72, duyarsızlaşma-depersonalizasyon 0,73 ve kişisel başarı 0,75 olarak güvenilir aralıkta elde edildi (Tablo 1).

Tablo 1. Alt boyutlara göre iç güvenirlik (Cronbach Alfa) katsayıları

Ölçekler	Alt Ölçekler	Cronbach Alpha (α)
Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği	Hemşirelerin Yönetime Katılması ve Temsil Gücü	0,82
	Kaliteli Bakım İçin Gerekli Hemşirelik Kaynakları	0,82
	Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri	0,85
	İnsan Gücü ve Diğer Kaynakların Yeterliliği	0,81
	Hekim Hemşire Meslektaş İletişimi	0,75
	Genel Toplam	0,91
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	0,72
	Duyarsızlaşma-Depersonalizasyon	0,73
	Kişisel Başarı	0,75

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce, ilgili kurumlardan yazılı izinler alındı. Araştırma örneklemini oluşturan hemşirelere çalışmanın amacı ve kendisinden ne beklediği açıklanarak isteklilik ve gönüllülük ilkesine önem verildi. Çalışmada kullanılan ölçekler için ilgili yazarlardan mail yoluyla iletişime geçilerek gerekli izinler alındı.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS (IBM Statistical Packages for the Social Sciences; Armonk, NY, ABD) 20,0 istatistik programı kullanıldı. Çalışmada kullanılan ölçekler iç tutarlılık yönünden güvenirlik analizi ile değerlendirmeye alındı ve Cronbach Alfa katsayıları hesaplandı. Sayısal verilerde ortalama ve standart sapma (Ort \pm SS), en düşük ve en yüksek değerler ifade edilirken, kategorik verilerde sayı ve yüzdelik hesaplamalar yapıldı. İki sayısal değişken arasındaki ilişkinin araştırılmasında Spearman Korelasyon Analizi kullanıldı. Tüm veriler için istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ alındı.

Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma örneklemini sadece Sakarya il merkezinde bulunan bir hastanenin YBÜ'de

çalışan hemşireler oluşturdu. Bu nedenle araştırma sonuçları tüm yoğun bakım hemşirelerine genellenemez.

BULGULAR

Çalışmaya dahil edilen hemşirelerin yaş ortalaması 29,94 \pm 6,10 (Min.=21, Mas.=45) yıl, %80,4'ünün(n=86) kadın, %62,6'sının(n=67) lisans mezunu, %63,6'sının(n=68) evli olduğu belirlendi. Hemşirelerin mesleki deneyim süresi ortalama 8,52 \pm 5,95 yıl, yoğun bakım deneyim süresi ortalama 4,96 \pm 3,21 yıl idi. Kurumda 8-16 ve 24 saatlik vardiyalı çalışma sistemi dahilinde çalışan hemşirelerin haftalık çalışma saati ise çoğunluğunun (%48,6; n=52) 40-56 saat olduğu ve günlük bakım verdiği hasta sayısının 3-4 arasında olduğu görüldü.

Araştırmaya dahil edilen yoğun bakım hemşirelerinin ölçek puanları hesaplandığında, iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamı toplam puan ortalaması 2,43 \pm 0,38 idi. Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenmişlik alt ölçek puan ortalamasının 16,65 \pm 6,94, duyarsızlaşma ve depolarizasyon 6,00 \pm 3,86 ve kişisel başarı 18,61 \pm 5,36 olduğu saptandı (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Ortalamaları (N=107)

Ölçekler	Alt Puanlar	Ort± SS	Min-Max
Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği	Hemşirelerin Yönetime Katılması ve Temsil Gücü	2,41±0,44	1-4
	Kaliteli Bakım İçin Gerekli Hemşirelik Kaynakları	2,61±0,42	1-4
	Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri	2,40±0,54	1-4
	İnsan Gücü ve Diğer Kaynakların Yeterliliği	1,98±0,52	1-4
	Hekim Hemşire Meslektaş İletişimi	2,29±0,50	1-4
	Toplam	2,43±0,38	1-4
	Duygusal Tükenmişlik	16,65±6,94	0-36
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duyarsızlaşma-Depersonalizasyon	6,00±3,86	0-20
	Kişisel Başarı	18,61±5,36	0-32

Hemşirelerin iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamı ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki incelendiğinde; yoğun bakım hemşirelerinin İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği ve alt ölçekleri toplam puan ortalamaları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlılıkla bir ilişki olmadığı görüldü ($p>0,05$) (Tablo 3). Çalışmada iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamı ve tükenmişlik ölçekleri ile bazı değişkenlerin

karşılaştırma analizlerine bakıldığında; cinsiyet ve eğitim durumu ile ölçekler arasında anlamlı farklılık olmadığı görüldü ($p>0,05$). Medeni durum ile iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamı toplam puan arasında anlamlı farklılık var iken ($p=0,028$), Maslach Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma-depolarizasyon ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlendi ($p>0,05$).

Tablo 3. İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi

Değişkenler		Maslach Tükenmişlik					
		Duygusal Tükenmişlik		Duyarsızlaşma-Depersonalizasyon		Kişisel Başarı	
		r	p	r	p	r	p
Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme	Hemşirelerin Yönetime Katılması ve Temsil Gücü	0,103	0,291	0,141	0,146	-0,084	0,388
	Kaliteli Bakım İçin Gerekli Hemşirelik Kaynakları	0,107	0,272	0,108	0,267	-0,004	0,964
	Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri	-0,081	0,409	0,104	0,288	-0,052	0,594
	İnsan Gücü ve Diğer Kaynakların Yeterliliği	-0,063	0,519	0,068	0,484	-0,111	0,254
	Hekim Hemşire Meslektaş İletişimi	-0,081	0,406	0,024	0,805	-0,071	0,467
	Genel Toplam	0,090	0,354	0,128	0,188	-0,065	0,588

r: Pearson kolerasyon değeri

TARTIŞMA

Hemşirelerin çalışma ortamları ile hasta mortalite oranı, hasta memnuniyeti, hasta

bakımının kalitesi, hemşire iş doyumunu, hemşire devir hızı gibi önemli göstergeler arasında ilişkiler olduğu belirtilmektedir.²¹ Ayrıca

hemşire iş gücündeki azalmanın ve hemşire devir hızındaki artışın en önemli nedenlerinden birinin uygun olmayan çalışma ortamı-koşulları olduğu bilinen bir gerçektir.¹⁸ Elverişsiz çalışma koşulları arasında uzun çalışma saatleri, dengesiz hemşire-hasta oranı, aşırı iş yükü, mesleki otonominin olmayışı, ekip içi iletişim sorunları, rol karmaşası, çalışma ortamından kaynaklı tehlikeler sayılmaktadır.^{6,18,22}

Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş indeksi-çalışma ortamı ve tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmamızda; araştırma kapsamındaki yoğun bakım hemşirelerinin iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamını insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği boyutunda düşük düzeyde; genel anlamda ise orta düzeyde olumlu tutum gösterdikleri söylenebilir. Literatürde çalışma ortamının farklı alanlarda çalışan hemşireler tarafından genel anlamda orta düzeyde olumlu olarak değerlendirildiği çalışmalar mevcut olup,^{18,22-24} bu sonuçlar araştırmamızın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Araştırmada, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamı üzerindeki etkileri incelenmemiştir. Daha kapsamlı bir örneklem grubu ile bu etkilerin araştırıldığı başka çalışmalar yapılabilir. Öte yandan yataklı tedavi kurumlarında hemşire insan gücü planlaması yapılırken, birimlerde belirli bir süre içinde, sağlık hizmeti alan bireylere gerekli bakımın sağlanabilmesi için yeterli sayıda ve nitelikte hemşire bulundurulması için sıklıkla hasta-hemşire oranı planlaması yapılmaktadır.²⁵ Ülkemizde 22 Mart 2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan yoğun bakım hizmetlerinin uygulanmasına ilişkin tebliğe göre; üçüncü seviye YBÜ’de her iki hasta için bir hemşire, ikinci seviye YBÜ’de her üç hastaya bir hemşire, birinci seviye YBÜ’de her beş hastaya kadar bir hemşirenin görevlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.²⁶ Bu doğrultuda araştırmanın yürütüldüğü YBÜ’de hasta-hemşire oranının belirlenerek bu doğrultuda hemşirelerin iş indeksi-çalışma ortamına ilişkin tutumları değerlendirilebilir.

Yoğun bakım hemşireleri tükenmişlik sendromu açısından sağlık çalışanları arasında en riskli meslek grubunu oluşturmaktadır.¹⁵ Yoğun bakım hemşireleri ile yapılan çalışmalarda hemşirelerin özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir.⁴ Araştırmada, hemşirelerin MBI’nin üç alt boyutu olan bireyin başkalarına

karşı kayıtsızlığını ve kendini işten uzaklaşmış hissetme derecesini ölçen tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olan duygusal tükenme düzeyi orta düzeyde olduğu görüldü. Benzer şekilde işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlayan, azalma durumunda, bireyin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi olan ve iş başarısı ve yeteneğinde azalma, iş motivasyonunda düşme olarak tanımlanan kişisel başarı boyutunda da orta düzeyde olduğu görüldü. çalışanların hizmet verdikleri bireylere nesne gibi davranmaları ile kendini gösteren ve bakım ve hizmet verdikleri bireye karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesi anlamında olan duyarsızlaşma boyutunun ise düşük düzeyde olduğu saptandı. Araştırmada, hemşirelerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutunda orta düzeyde duyarsızlaşma boyutunda ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptandı. Şentürk’ün 53 yoğun bakım hemşiresi ile yaptığı çalışmada hemşirelerin genel anlamda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur.¹⁵ Yapılan benzer başka bir çalışmada genç hemşirelerin daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadıkları, eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığı ifade edilmektedir.^{2,27} Erkokmaz ve arkadaşları da çalışmalarında tükenmişlik ile sosyodemografik veriler ile açısından belirgin bir farklılık gözlenmezken, yaş arasında anlamlı bir ilişki gözlemediğini, Taycan ve arkadaşları ise (2006) anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildirmiştir.^{28,29} Araştırmada ve literatürdeki benzer çalışmaların sonuçlarından da anlaşılacağı gibi tükenmişlik düzeyi çalışılan YBÜ’nün ortamına ve örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin özelliklerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Farklı kurumlarda çalışan yoğun bakım hemşirelerinin bireysel özelliklerinin de göz önünde bulundurulacak daha geniş örneklem grubunda tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmalar yapılabilir.

Literatürde YBÜ’nün fiziki ortamı ve çalışma koşullarının bu ünitelerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik yaşamlarında önde gelen nedenler arasında sayılmaktadır.^{5,7,15} Araştırmamızda, YBÜ’de çalışan hemşirelerin iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamı ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görüldü. Bu sonuç literatür bilgisi ile

benzerlik göstermemektedir. Araştırmanın yapıldığı kurumdaki YBÜ'lerinin hemşirelerin tükenmişlik düzeyi üzerinde etkisinin olmadığı, bu ünitelerin çalışma koşulları açısından elverişli ortamlar oldukları sonucuna varılabilir. Ancak bu sonucu etkileyebilecek başka faktörler (hemşirelerin bireysel özellikleri, hasta-hemşire oranı, vb.) açısından karşılaştırmaların yapılacağı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

SONUÇ

Yoğun bakım hemşirelerinin genel olarak YBÜ ortamına ilişkin orta düzeyde olumlu tutum sergiledikleri; duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutunda orta düzeyde, duyarsızlaşma boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; iş indeksi-hemşirelik çalışma ortamının hemşirelerin tükenmişlik düzeyini etkilemediği belirlendi. Araştırmanın farklı kurumlar ve daha büyük örneklem grubu ile farklı değişkenlerin de sorgulandığı çalışmalarla tekrar edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Terzi B, Kaya N. Yoğun bakım ünitesinden taburcu olan bireylerin yoğun bakım deneyimleri. Türkiye Klinikleri Anesteziyoloji Reanimasyon Dergisi 2011;9(1):34-45.
2. Üzen Ş, Karabacak Ü, Doğu Ö, Duyan A. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2015;19(1): 15-20.
3. Aydoğmuş S. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilimi Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya. 2017
4. Tokur ME, Ergan B, Aydın K, Çalışkan T, Savran Y, Yaka E, Koca U, Cömert B, Gökmen N. Üçüncü basamak yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik sıklığı. Yoğun Bakım Derg 2018;9(2):25-33.
5. Altınöz Ü, Demir S. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerde çalışma ortamı algısı, psikolojik distress ve etkileyen faktörler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2017;8(2):95-101.
6. Esin MN, Sezgin D. Yoğun bakım ortamında çalışan güvenliği: yoğun bakım hemşirelerinin çalışma ortamı ve mesleki riskleri. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2012;16(1):14-20.
7. Çınar D, Karadakovan A. Yoğun bakım ünitelerinde hasta ve çalışan güvenliği. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2016;20(2):116-122.
8. Zaybak A, Çevik K. Yoğun bakım ünitesindeki stresörlerin hasta ve hemşireler tarafından algılanması. Yoğun Bakım Derg 2015;6:4-9.
9. Parlar S. Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: sağlıklı çalışma ortamı. TAF Prev Med Bull 2008;7(6):547-554.
10. Berglund B, Lindvall T, Schwela DH (Eds) Guidelines for Community Noise. Geneva, Switzerland: World Health Organization.(1999) <http://apps.who.int/iris/handle/10665/66217>. (Erişim tarihi:-30.04.2018).
11. Lawson N, Thompson K, Saunders G, Saiz J, Richardson J, Brown D, Ince N, Caldwell M, Pope D. Sound intensity and noise evaluation in a critical care unit. Am J Crit Care 2010;19:e88-98.
12. Khademi G, Roudi M, Farhat AS, Shahabian M. Noise pollution in intensive care units and emergency wards. Iranian Journal of Otorhinolaryngology 2011;23:141-148.
13. Kol E, İlaslan E, İnce S. Yoğun bakım ünitelerinde gürültü kaynakları ve gürültü düzeyleri. J Turk Soc Intens Care 2015;13:122-128.
14. Lacerda Costa G, Moreira de Lacerda AB, Marques J. Noise on the hospital setting: impact on nursing professionals' health. Rev. CEFAC. 2013;15:642-652.
15. Şentürk S. Yoğun bakım hemşirelerinin tükenmişlik düzeyleri ile uyku kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Bozok Tıp Derg 2014;4(3):48-56.
16. Panunto MR, Guirardello EB. Professional nursing practice: environment and emotional exhaustion among intensive care nurses. Rev. Latino-Am. Enfermagem 2013;-21(3):765-772.
17. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. Research in Nursing Health 2002;25:176-188.
18. Türkmen E, Badır A, Balcı S, Akkuş-Topçu S. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: güvenilirlik ve

- geçerlilik çalışması, HEMARG 2011;2:5-20.
19. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour* 1981;2:99-103.
 20. Çapri B. Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2006;2:62-77.
 21. Kocaman G, Yürümezoğlu HA, Uncu S, Türkmen E, Göktepe N, İntepeler ŞS. Türkiye’de hemşireler için sağlıklı çalışma ortamı standartlarının geliştirmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2018;15(1):30-38.
 22. Erdağı S, Özer N. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarının, hasta güvenliği kültürü algılarının ve tükenmişlik durumlarının incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2015;18(2):94-106.
 23. Bitek DE, Akyol A. Yoğun bakım hemşirelerinin çalışma ortamına ilişkin algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 2017;21(1):1-6.
 24. Aiken LH, Patrician PA. Measuring organizational traits of hospital: the revised nursing work index. *Nursing Research* 2000;49(3):146-53.
 25. Demirgöz Bal M. Yataklı tedavi kurumlarında hemşire insan gücü planlama yaklaşımları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2014;3(1):148-154.
 26. Yataklı Sağlık Tesislerinde Yoğun Bakım Hizmetlerinin Uygulama Usul Ve Esasları Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (22 Mart 2017). Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170322-31.htm>. (Erişim Tarihi: 05.12.2018).
 27. Uçar N, Aygin D, Uzun E. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumunun değerlendirilmesi. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi* 2016;1(4):18-37.
 28. Erkorkmaz Ü, Doğu Ö, Çınar N. The relationship between burnout, self-esteem and professional life quality of nurses. *Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan* 2018, Vol. 28 (7): 549-553.
 29. Taycan O, Kutlu L, Çimen S, Aydın N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry* 2006; 7:100-108.