



Bir eğitim ve araştırma hastanesi cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi

Determining the Stress and Motivation Levels of the Nurses Working at the Surgery Clinics of Atraning and Research Hospital

Derya Öcal¹, Sercan Kürklü², Kemal Tekin³

¹Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Enfeksiyon Hastalıkları AD, Ankara.
²Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Halk Sağlığı AD, Ankara.
³Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Ankara.

Anahtar Kelimeler:
Stres, Motivasyon, Cerrahi Hemşiresi

Key Words:
Stress, Motivation, Surgical Nurse

Yazışma Adresi/Address for correspondence:
Sercan Kürklü,
Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Halk Sağlığı AD, Ankara, Türkiye.
skurklu@gata.edu.tr
sercankurklu@gmail.com

Gönderme Tarihi/Received Date:
December 31, 2015

Kabul Tarihi/Accepted Date:
December 31, 2015

Yayımlanma Tarihi/Published Online:
December 31, 2015

DOI:
10.5455/sad.2015131452084403

ÖZET

Her bireyin olduğu gibi sağlık alanında çalışan hemşirelerin de stres yaratan koşullardan kaçınmaları mümkün olmadığından bu çalışmanın temel amacı; Ankara Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Cerrahi Kliniklerinde çalışan hemşirelerinin stres ve motivasyon düzeylerini saptamak, stresin motivasyon üzerinde bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak ve bu doğrultuda ne derecede etkilendiğini belirleyerek, stresle motivasyon arasındaki ilişkiyi ve şiddetini tespit etmektir.

Araştırma, Ankara Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinden gerekli yazılı izinler alınarak Ocak - Ağustos 2014 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Cerrahi Servislerinde çalışan 300 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, fakat cerrahi kliniklerinin iş yoğunluğundan dolayı anketlere yeterli zaman ayırlamadığından, araştırmanın örneklemini, araştırmaya katılmayı kabul eden 160 cerrahi hemşiresi oluşturmuştur.

Veriler, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini belirleyen 9 soruluk anket formu, 43 sorudan oluşan stres kaynağı ölçeği ve 30 sorudan oluşan motivasyon kaynakları envanteri kullanılarak toplandı. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmamızda cerrahi hemşirelerinin 48'i (%30,0) 33-37 yaş grubunda, 84'ü (%52,5) evli, 117'si %73,1'i lisans mezunu, 83'ü (%51,9) 12 yıl ve üstü olarak cerrahi kliniklerinde çalışmakta, 101'i %63,1'i çalıştıkları servisten memnun, 105'i (%65,6) 40 saatten fazla çalışmakta, 62'si (%38,8) gündüz çalışmakta, 75'i %46,9'unda çalışma saatlerinin sorun olmadığı, 52'si %32,5'inde mesleği kendi isteği ile seçtiği bulunmuştur.

ABSTRACT

Since the nurses working in medical area cannot escape from the stressful conditions like other individuals, the main purpose of this study is to determine the stress and motivation levels of the nurses working at the surgery clinics of Ankara Gulhane Military Faculty of Medicine Training Hospital, to find out whether stress has any effect on motivation and if yes, to what extent it is, and thereby to identify the connection and its severity between them. The research was made between January-August 2014 by taking necessary written permissions from Ankara Gulhane Military Faculty of Medicine Training Hospital. The study population consisted of 300 nurses working at surgical services of Gulhane Military Medical Academy. Because of the heavy schedule of the surgery clinics, there was not sufficient time for the surveys and the samples of the research were 160 nurses who volunteered to take part in it.

The data was collected by using a motivation resource inventory that includes 30 questions, a 43-question stress resource scale, and a 9-question survey form that determines the socio-demographic characteristics of the nurses.

The data provided was analysed by using the software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0.

In our study, it was found out that 48 (30,0 %) of the surgical nurses were in 33-37 age group, 84 (52,5%) were married, 117 (73,1%) were graduates, 83 (51,9 %) have been employed at surgical clinics for at least 12 years, 101 (63,1 %) were satisfied with the service they worked at, 105 (65,6 %) worked over 40 hours, 62 (38,8 %) were day workers, 75 (46,9 %) did not have problems with their working hours, and 52 (32,5 %) made their own choice with their jobs.

GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından beri sağlık, yaşamın en vazgeçilmez unsurlarından biri olmuştur. Günümüzde çağdaş halk sağlığı anlayışına göre de sağlığın bozulmasından önce korunması ve iyileştirilmesi ilk hedefler arasında yer almaktadır. Bu yüzden sağlık alanında yapılan reformlar ve sağlık çalışanlarının şikayet ve beklentileri gün geçtikçe daha da önem

arz etmektedir. Çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 24). Çalışanların dünyasında kişiyi tasalandıran, gücendiren, kuşkulara kapılmasına neden olan, gelecek için umut ve beklentileri tehdit eden, kırgınlık ve kavgalara sürükleyici iş koşulları yanında, kişinin genel sağlığını bozabilen, yapılan iş, işlem ve tüm uygulamalarda bitkinlik, bezginlik ve

yorgunluk gibi zorlamalara neden olan tüm faktörler organik ve ruhsal zedelenmelere neden olurlar (Okutan ve Tengilimoğlu, 2001: 2).

Stres zorlanma ve uyum gösterme süreçlerinin içerisinde ortaya çıkan karmaşık, duygusal davranışsal tepkiler ile bu tepkilerin fizyolojik bağlantılarına verilen addır (Hökelekli, 2009:212). Stres, kişilerde gerilim yaratıp sağlık sorunlarının artmasına, motivasyon kaybı ile performansının düşmesine yol açtığı gibi sonuçta örgütsel yapı ve işleyişi üzerinde de verimin düşmesine sebep olmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013:210).

Sağlık sektörünün doğası gereği çalışanların iş yoğunlukları ve streslerinin yüksek olduğu hemen hemen herkes tarafından bilinmektedir (Demirel ve Akça, t.y.:44).

Araştırmalara göre stres, çalışanların işe devamsızlık etmelerine ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Dolayısı ile iş yeri bundan zarar görmektedir. Çalışanlardan birinde görülen stres diğer çalışanı da olumsuz etkilemekte, böylece verimlilik azalmaktadır. Stresin azaltılması hem çalışanın örgüte katkısını arttırmakta, hem de çalışanların iş doyumunu yükseltmektedir (Bayram, 2010:14).

Sağlık hizmetleri içinde yer alan hemşirelik, hasta bakımı, sağlığı koruma ve rehabilitasyon hizmetleri sunmaktadır. Pek çok ülke ve pek çok yerde hemşireler, hastaların sağlık hizmetleri sistemi ile bağlantılarının en önemli ilk ve son noktasıdır (Karadağ, 2013:16). Hemşirelik mesleği sağlık profesyonelleri arasında en geniş meslek grubunu oluşturmaktadır. (Öztürk ve Akbulut, 2011:20).

Uluslararası Çalışma Örgütü hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stres kaynaklarını; denetçi ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastaların sorunları nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi bulunan veya ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile ilgili sorunlar olarak tanımlamaktadır (Özgür vd., 2011:297). Hemşireler, hizmet sunumu sırasında bir stres kaynağı ile karşılaştıklarında ya da acil durumlarda, stresle baş etmek için neyi, nasıl, nerede, etkili bir şekilde yapacaklarına, kimlerle işbirliği, iletişim kuracaklarına ya da koordinasyonu nasıl sağlayacaklarına en kısa sürede karar vermek durumundadırlar (Bayram, 2010:1).

Motivasyon, bireylerin çeşitli gereksinimlerini karşılamaları için doyum sağlayacak veya amaca götürecek davranışlarda bulunma sürecidir

(Karabulut ve Çetinkaya, 2011:15). Hastanelerde sunulan hizmetlerin kişisel olmasından dolayı, etkinliğin sağlanabilmesi için motivasyonun yüksek düzeyde sağlanması gerekir (Çağan, 2012:2).

İş yaşam kalitesi yüksek olan sağlık çalışanlarının memnuniyeti, hastane ortamında tedavilerinde moral ve motivasyona ihtiyacı olan hastalar üzerinde de pozitif etki bırakacaktır. Sağlık gibi hayati önem taşıyan alanlarda faaliyet gösteren kurumların, çalışanlarının yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerinin yüksek tutulması için diğer sektörlerle nazaran daha fazla çaba sarf etmeleri kaçınılmaz olacaktır (Kılıç ve Keklik, 2012:148).

Motivasyonun gerçekleşmediği durumlarda, performansta düşme, iş devir oranlarında artma, iş yavaşlatma, kurum içi şikâyetlerde artma, çalışanlarda mutsuzluk, tükenmişlik, ilişkilerde kötüleşme, işin kalitesinde ve dolayısıyla verimlilikte düşme görülecektir (Akbaş, 2007:17).

Hastaneler teknolojik gelişmelerin iyi takip edilmesi yanında emek yoğun çalışılan yerlerdir. Hastanın verilmesini beklediği hizmet, çalışanlar tarafından karşılanırsa memnuniyeti artmaktadır. Hasta memnuniyetini arttırmak için de çalışanların memnuniyetini ve iş doyum düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Dolayısıyla hizmet sektöründe çalışanların memnuniyet ve iş doyum düzeyleri işletmeler için daha bir önem kazanmaktadır (Çetin vd.,2013:150).

Hemşirelerde motivasyonun yetersizliği ile; sunulan hizmet niteliğinde azalma, kişilerarası ilişkilerde bozulma, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk, iş doyumunda azalma ve işten soğuma durumları görülmektedir. (Çağan, 2012:97).

Hastanelerin, amaçlarına ulaşabilmeleri için; öğrenim ve deneyimleri birbirinden oldukça farklı iş gören gruplarının, eş zamanlı faaliyetlerini örgütlemek ve yönetmek zorundadırlar. Ayrıca stresle mücadele ederek, optimum verimlilik ve motivasyonu sağlanabilir (Özbay,2007:48). Bununla birlikte yöneticilerin motive edici durumları bilmeleri, hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi ve ölçülmesi açısından önemlidir. Gerektiğinde yeni stratejiler geliştirerek motivasyonu artırabilmelidir (İnfal ve Bodur, 2011:78).

Hastane ortamı hemşireler için stresörlere dolu bir ortamdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamlarıyla ilgili stresörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, ağır iş yükü, bakım ihtiyacı fazla olan

hastalarla çalışma, hasta ve yakınlarıyla çatışma, vardiyalı çalışmak olduğunu belirtmiştir (Özgür vd., 2011:297).

Cerrahi birimler teknolojik olarak son derece komplekstir. Cerrahi ortam, ekip ile uzun süreli fiziksel yakınlığı gerektirmesi, yaşamı tehdit eden durumların bulunması ve hızlı karar vermeyi gerektirmesi nedeniyle stresli bir ortamdır. Cerrahi klinikleri hem hasta sayısının fazla olduğu hem de hastaların kişisel gereksinimlerini karşılama anlamında hemşireye bağımlı olması nedeni ile hemşirelik bakımına en çok gereksinim duyulan kliniklerdendir. Bunun için bireylerin gereksinimlerinin neler olduğunun bilinmesi kurumun hedefleri ile kişisel gereksinimler arasında dengeli ilişkiler kurulması çalışanlar arasında oluşturulacak işbirliği yolu ile hedefe ulaşmaya katkı sağlayacak motivasyonla gerçekleştirilir (Karabulut ve Çetinkaya, 2010:11).

Her bireyin olduğu gibi sağlık alanında çalışan hemşirelerin de stres yaratan koşullardan kaçınmaları mümkün olmadığından bu çalışmanın temel amacı; Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Cerrahi Kliniklerinde görev yapan hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin saptanmasıdır. Ayrıca, stresin motivasyon üzerinde bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek ve bu doğrultuda ne derece etkilediğini belirleyerek, stresle motivasyon arasındaki ilişkinin yönüyle şiddetini tespit etmektir.

Bu çalışmanın, hemşirelerin vermiş oldukları sağlık hizmetleri kalitesine katkı sağlaması açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Ankara GATF Eğitim Hastanesi Cerrahi Servislerinde çalışan 300 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, fakat cerrahi kliniklerinin iş yoğunluğundan dolayı anketlere yeterli zaman ayıramadığından, araştırmanın örneklemine, araştırmaya katılmayı kabul eden 160 cerrahi hemşiresi oluşturmuştur.

Bu araştırma "tarama modeli" olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumun var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kişi ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2009:77).

Verilerin toplanmasında kullanılan araçlar; literatür araştırması doğrultusunda oluşturulan anket formu, stres kaynağı ölçeği, motivasyon kaynakları envanteri

olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Stres Kaynağı Ölçeği, 43 sorudan oluşmaktadır ve ölçek daha önce Türk toplumunda hemşirelerde uygulanmıştır. Motivasyon Kaynakları Envanteri, 1998 yılında J.E Barbuto ve R.W.Scholl tarafından geliştirilmiş. Hinkin ve Schriesheim tarafından geçerlilik, güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Necla Dölek tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve Türk toplumuna uygulanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya dahil edilen cerrahi hemşireler yaş değişkenine göre 22'si (%13,8) 18-24 yaş arasında iken, 38'i (%23,8) 38 yaş ve üstü olarak dağılmaktadır. Servisten memnun olma durumu değişkenine göre 101'i (%63,1) evet, 15'i (%9,4) hayır, 44'ü (%27,5) kısmen olarak dağılmaktadır. Mesleğe giriş nedeni değişkenine göre ise; 52'si (%32,5) kendi isteği ile, 49'u (%30,6) ailesinin isteği ile, 39'u (%24,4) rastlantı, 20'si (%12,5) diğer olarak dağılmaktadır (Tablo 1).

Cerrahi hemşirelerin yaş değişkenine göre; ilgili stres vericilerin ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin puan ortalamaları ile tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. ($p < 0.05$) (Tablo 2). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 18-24 yaş aralığında olan cerrahi hemşirelerin işle ilgili stres vericilerin puanları ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan puanlarının 38 ve daha büyük yaşta olan cerrahi hemşirelerin puanlarına göre yüksek olduğu bulunmuştur.

Diğer değişkenlere ait karşılaştırma sonuçları Tablo 2 de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya katılan cerrahi hemşirelerin demografik özelliklerine göre dağılımı

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-24 Yaş	22	13,8
	23-27 Yaş	30	18,8
	28-32 Yaş	22	13,8
	33-37 Yaş	48	30,0
	38 Yaş Ve üstü	38	23,8
	Toplam	160	100,0
Medeni Durumu	Evli	84	52,5
	Bekar	76	47,5
	Toplam	160	100,0
Eğitim Durumu	Ön Lisans	14	8,8
	Lisans	117	73,1
	Lisansüstü	29	18,1
Çalışma Süresi	Toplam	160	100,0
	1-3 Yıl	27	16,9
	4-6 Yıl	16	10,0
	7-9 Yıl	12	7,5
	10-12 Yıl	22	13,8
	12 Yıl Ve üstü	83	51,9
Servisten Memnun Olma Durumu	Toplam	160	100,0
	Evet	101	63,1
	Hayır	15	9,4
	Kısmen	44	27,5
Haftalık Çalışma Süresi	Toplam	160	100,0
	40 Saatten Fazla	105	65,6
	40 Saat	55	34,4
Çalışma Şekli	Toplam	160	100,0
	Gündüz	62	38,8
	Vardiyalı	46	28,8
	Nöbet	52	32,5
Çalışma Saatlerinin Sorun Olma Durumu	Toplam	160	100,0
	Evet	25	15,6
	Hayır	75	46,9
	Kısmen	60	37,5
Mesleğe Giriş Nedeni	Toplam	160	100,0
	Kendi İsteği İle	52	32,5
	Ailesinin İsteği İle	49	30,6
	Rastlantı	39	24,4
	Diğer	20	12,5
Toplam	160	100,0	

Tablo 2. Araştırmaya katılan cerrahi hemşirelerin stres düzeylerinin değişkenlerle karşılaştırılması

Değişken	Sosyal Stres Vericiler P değeri	İşle İlgili Stres Vericiler	Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	Fizik Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler	Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı
Yaş	0,198**	0,023**	0,018**	0,066**	0,062**
Medeni Durum	0,975*	0,065*	0,751*	0,693*	0,374*
Eğitim Durumu	0,579**	0,325**	0,969**	0,054**	0,946**
Çalışma Süresi	0,108**	0,004**	0,363**	0,607**	0,032**
Servisten Memnun Olma	0,117**	0,028**	0,008**	0,706**	0,145**
Haftalık Çalışma Süresi	0,013*	0,000*	0,000*	0,200*	0,001*
Çalışma Şekli	0,007**	0,001**	0,030**	0,329**	0,006**

*t-testi , ** Anova

Cerrahi hemşirelerin Çalışma Süresi Ortalamalarına göre hedef içselleştirme boyutu puanları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 3). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışma süresi 7-9 yıl olan cerrahi hemşirelerin hedef içselleştirme boyutu puanları, çalışma süresi 10-12 yıl olan cerrahi hemşirelerin hedef içselleştirme boyutu puanlarından yüksek bulunmuştur. Diğer değişkenlere ait karşılaştırma sonuçları tablo 3 de sunulmuştur.

Cerrahi hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin aralarındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir:

Araçsal boyutu ile sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler ve stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo.4) Buna göre araçsal boyutu arttıkça sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler ve stres kaynağı ölçeği toplam puanı artmaktadır.

İçsel benlik kavramı boyutu ile sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo.4). Buna göre içsel benlik kavramı boyutu arttıkça sosyal stres vericiler, ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve stres kaynağı ölçeği toplam puanı azalmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya katılan cerrahi hemşirelerin Motivasyon düzeylerinin değişkenlerle karşılaştırılması

Değişken	İçgüdüsel Süreç Boyutu	Araçsal Boyutu	Dış Benlik Kavramı Boyutu	İç Benlik Kavramı Boyutu	Hedef İçselleştirme Boyutu	Motivasyon Kaynakları Genel Puanı
Yaş	0,230**	0,850**	0,217**	0,604**	0,368**	0,589**
Medeni Durum	0,867*	0,781*	0,170*	0,841*	0,197*	0,310*
Eğitim Durumu	0,523**	0,708**	0,024**	0,945**	0,093**	0,356**
Çalışma Süresi	0,206**	0,314**	0,395**	0,567**	0,031**	0,103**
Servisten Memnun Olma	0,677**	0,076**	0,145**	0,224**	0,238**	0,174**
Haftalık Çalışma Süresi	0,037*	0,369*	0,503*	0,672*	0,769*	0,339*
Çalışma Şekli	0,045**	0,177**	0,549**	0,008*	0,117**	0,912**

*t-testi , ** Anova

Tablo 4: Araştırmaya katılan cerrahi hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin aralarındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesi

	Sosyal Stres Vericiler	İşle İlgili Stres Vericiler	Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	Fizik Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler	Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı
İçgüdüsel Süreç Boyutu	r	0,049	0,066	0,145	0,071
	p	0,536	0,410	0,068	0,373
Araçsal Boyutu	r	0,160	0,253	0,206	0,047
	p	0,044	0,001	0,009	0,556
Dış Benlik Kavramı Boyutu	r	0,078	0,103	-0,004	-0,011
	p	0,328	0,195	0,960	0,892
İçsel Benlik Kavramı Boyutu	r	-0,178	-0,248	-0,255	-0,052
	p	0,024	0,002	0,001	0,515
Hedef İçselleştirme Boyutu	r	-0,051	-0,009	-0,059	-0,154
	p	0,519	0,908	0,460	0,051
Motivasyon Kaynakları Genel Puanı	r	0,017	0,052	0,004	-0,037
	p	0,835	0,512	0,959	0,639

TARTIŞMA VE SONUÇ

Cerrahi hemşirelerinin medeni durumlarına bakıldığında 84'ü (%52,5) evli bulunmuştur. Bu sonuç Kanbay ve Üstün'ün (2009:157) çalışmaları ile paralel yönde iken, Şahin'in (2011:99) çalışması ile ters yöndedir. Bizim sonuçlarımızdan cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğunun kideimli ve evli olduğu söylenebilir.

Cerrahi hemşirelerinin 101'ini (%63,1) çalıştıkları servisten memnun oldukları bulundu. Bu çalışma Kanbay, Üstün (2007:78) ve Bayram'ın (2010: 52) çalışmaları ile paralel doğrultudadır.

Araştırmamızda cerrahi hemşirelerinin 62'si (%38,8)gündüz çalışmaktadır. Akbaş (2007:78) ve Yeşilyurt'un (2009:60) çalışmalarında hemşirelerin vardiyalı çalıştıkları bulunmuştur. Öztürk ve Akbulut (2011:77) işyerinden kaynaklanan stresten daha çok vardiyalı çalışan hemşirelerin etkilendiğini ve bununda çalışanların iş gücü verimliliğini düşürdüğünü bulmuştur. Tel ve arkadaşları (2003:19) hekimlerle yaptıkları çalışmada en çok iş stresörü kaynağı olarak nöbet usulü çalışmayı belirtmişlerdir. Farklı sonuçların çıkması araştırmada örneklem grubunun farklı seçilmesinden kaynaklandığını düşündürmektedir.

Hemşirelerinin 52'si (%32,5) mesleği kendi isteği ile seçmiştir. Şahin'in (2011:101) çalışması bu sonucu desteklemektedir. Çalışmada elde ettiğimiz sonuçlar hemşirelerin mesleklerinden memnun olduklarını ve bilinçli olarak seçtiklerini göstermiştir. Oysa Arcak ve Kasımoğlu'nun (2006:25) Dicle Üniversitesi ve SSK Hastanesinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada hemşirelerin işlerini severek yapmadıkları bulunmuştur. Kişinin işinde başarılı olması ve işini sevmesi, meslek seçimini isteyerek yapması ile yakından ilgilidir.

Stres Kaynağı Puanlarının Karşılaştırılmasında 18-24 yaş aralığında olan cerrahi hemşirelerinin işle ilgili stres vericilerin puanları, 38 ve üstü olan cerrahi hemşirelerin işle ilgili stres vericilerin puanlarından yüksek ve istatistiksel açıdan önemli bulunmuştur. Çalışmamızın aksine Bayram'ın (2010:90) yapmış olduğu çalışmada ise 30-39 yaş grubundaki hemşirelerin stres düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özmutaf (2006:77) gençlerin bilgi ve deneyimlerinin yetersizliğinden dolayı stres yaşayabileceklerini belirtmiştir. Tecrübe ve belirli bir işte çalışma süresi artıkça iş doyumu duygusu da artar, denilebilir.

Araştırmaya katılan cerrahi hemşirelerinin yaş gruplarına göre, kendini yorumlama biçiminden

kaynaklanan stres vericilerin puanları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). 18-24 yaş aralığında olan cerrahi hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerinin puanları, 38 ve üstü olan cerrahi hemşirelerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerin puanlarından yüksek bulunmuştur. Çalışmamızın aksine Karabulut ve Çetinkaya'nın (2011:18) çalışmalarında 20-24 yaş arası hemşirelerin hasta bakımında günlük yaşamadığı tespit edilmiştir. Bunun sebebinin de 20- 24 yaş arası hemşirelerin daha genç ve dinamik bir yaş grubunda olmaları nedeniyle karşılaştıkları sorunlarla daha rahat bir şekilde baş ettikleri düşünülmüştür.

Motivasyon Kaynakları Envanterine İlişkin Bulgular Karşılaştırıldığında, Araştırmaya katılan cerrahi hemşirelerin içgüdüsel süreç boyutu, araçsal boyutu, içsel benlik kavramı boyutu, hedef içselleştirme boyutu, motivasyon kaynakları genel puanı ortalamaları ve eğitim durumu arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmazken, dış benlik kavramı boyutu ve eğitim düzeyi karşılaştırılmasında istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Eğitim durumu ön lisans olan cerrahi hemşirelerin dış benlik kavramı boyutu puanları, eğitim durumu lisans olan cerrahi hemşirelerin dış benlik kavramı boyutu puanlarından yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Çalışmamızdaki ön lisans mezunu hemşireler lisans mezunu hemşirelere göre motivasyonlarında, yaptıkları işlerden dolayı takdir edilmeyi ve saygı görmeyi daha fazla önemsemektedir. Karakaya ve Ay'ın (2007:62) çalışmalarında eğitim açısından, yapılan işin takdir edilmesi, kararlara katılma ve iş yükünün aşırı olmaması faktörleri anlamlı bulunmuştur. Lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime sahip çalışanlar, yaptıkları işin takdir edilmesi ve kararlara katılma faktörlerini motivasyonda önemli bulmuştur. Her iki çalışmada da

görüyoruz ki çalışanlarımızın iş yerinde yaptıkları işlerden dolayı takdir edilmeleri ve saygı görmeleri motive edilmeleri açısından önemlidir.

Stres kaynağı ölçeği alt grupları ve motivasyon kaynakları envanteri alt grupları puanlarının karşılaştırılmasında; araçsal boyutu ile sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler, stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). Buna göre araçsal boyutu arttıkça, sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler, stres kaynağı ölçeği toplam puanı artmaktadır. Bireylerin yapacakları işlerde kendilerine doyum sağlayan faktörlere, ücret, kıdem,

vs. önem vermesinin, stres düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Bu motivasyon faktörlerinin, hemşirelerin beklentilerini karşılanmadığında stres düzeylerinin arttığı söylenebilir. Bayram'ın (2010:99) çalışmasında stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile araçsal süreç alt grubu puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak ileri düzeyde önemli ve pozitif yönde, zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kılıç ve Keklik'in (2012:153) çalışmalarında motivasyonu etkileyen unsurlar incelendiğinde ilk sırada maaş ve döner sermaye gibi ekonomik getiri sağlayan faktörlerin daha motive edici olduğu görülmektedir.

Dış benlik kavramı boyutu ile sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler, fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler, stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Dede ve Çımar'ın (2008:6) dahiliye yoğun bakım hemşireleri üzerine yaptıkları çalışmalarında en fazla doyumsuzluk, sorumluluk, insanlarla tanışma ve arkadaşlık, iş yükü ve iş kontrolü boyutlarında belirlenmiştir. Yoğun bakım servisinin özelliği nedeniyle dış çevreye kapalı bir ortam olması, hastalar dışında yeni insanlarla tanışma olanağını sınırlamaktadır. Hastaların durumlarının ciddi ve bakım gereksinimlerinin fazla olması, genelde iş merkezli bakımın sürdürülmesi, hemşirelerin görevleri dışındaki işlerle de ilgilenmeleri iş yükünü ve sorumluluğu arttırmakta ve doyumsuzluk oluşturduğunu düşündürmektedir.

İçsel benlik kavramı boyutu ile sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler, stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$).

Buna göre içsel benlik kavramı boyutu arttıkça, sosyal stres vericiler işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler, stres kaynağı ölçeği toplam puanı azalmaktadır. Bireylerin başkalarının takdirine ihtiyaç duymadan, kendi yaptıklarıyla motive olma düzeyleri arttıkça, yaşadıkları stres düzeyinin azaldığı düşünülmektedir. Demirel ve Akça'nın (50) elde ettikleri bulgulara göre, çalışanların rol yetersizlikleri ve belirsizlikleri, kurumun ve çalışanların tutumu, iş yükü, fiziksel ve duygusal tükenmişlik, performans baskısı, kurumsal adaletsizlik, yetersiz motivasyon, mesleki beklentilerin karşılanmaması, rol kişisel gelişim ve değişimde kendini yetersiz hissetme ile kuruma olan duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak; hemşirelerin stres düzeyleri ile demografik özellikleri, motivasyon düzeyleri ile demografik özellikleri, stres ve motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Örneklem grubuna alınan cerrahi hemşirelerinin stres sorunu yaşadığı ve bununla bazı durumlarda motivasyonlarını etkilediği belirlenmiştir. Sosyal stres vericiler, işle ilgili stres vericiler, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ve fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler yönünden hastalık geliştirme eğilimindedir. Stresin çok çeşitli hastalıkların gelişmesinde rol oynadığı bilinmektedir. Bu da hemşirelerin ve örgütün sağlığı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle;

- Cerrahi hemşirelerinde stres yaratan durumlar belirlenerek, azaltılmasına yönelik iyileştirici çalışmalar hemşireler ve yöneticilerle birlikte planlanabilir ve gerekli önlemler alınabilir.
- Çalıştıkları servisten memnun olduğunu ifade edenlerin stresleri daha düşük bulunduğundan, özellikle memnun olmayanların nedenleri araştırılarak önlemler alınabilir.
- İş stresinin yoğun olduğu birimlerde çalışan hemşireler için koşulların iyileştirilmesine yönelik planlamalar yapılmalı, çalıştığı servisten memnun olmayanlar için ise belirli aralıklarla rotasyon programları düzenlenmeli.
- Motivasyonla ilgili faktörler sürekli gözden geçirilmeli ve yeni stratejiler geliştirilmeli.
- Yaptıkları işten başarı ve doyum elde eden hemşirelerin, stres düzeyleri azaldığından, başarı ve doyum olanakları arttırılmalıdır.
- Hemşirelerin bireysel farkındalıklarını geliştirmelerinin desteklenmesi önemlidir. Farkındalık yaşam boyu süren bir süreçtir. Ancak daha içe sinen bir kendilik algısı geliştirilmesi ve güçlendirilmesi beklenen bir algıdır. Farkındalıklar motivasyon ve stres unsurlarının değişen ve dönüşen dinamik özelliğinin erken tespiti gereğinin yapılmasını sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Arcak, R., Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri. Dicle Tıp Dergisi, Cilt:33, Sayı:1, S:23-30.
- Okutan, M., Tengilimoğlu, D. (2001). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri; Bir Alan Uygulaması. S:1-33
- Hökelekli, H. (2009). Psikolojiye Giriş. İkinci Baskı, İstanbul, Düşünce Kitabevi Yayınları.
- Kılıç, R., Özavşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Aile Çatışması Üzerine Etkisi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı:3, S:208-237.

5. Demirel, Y., Akça, F. İşe Bağlı Stresin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. İletişim Fakültesi Dergisi, S:43-52.
6. Söylemez Bayram, G. (2010). İBN-İ SİNA Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Durumları". Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
7. Karadağ, M., Akman, N., Demir, C. (2013). Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetmel ve Örgütsel Sorunlar. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt:16, Sayı:1.
8. Şahan Öztürk, N., Akbulut, Y. (2011). Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumların Belirlenmesi. Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:10, Sayı:1, S:20-30.
9. Özgür, G., Gümüş, A., Gürdağ, Ş. (2011). Hastanede Çalışan Hemşirelerde Ruhsal Belirtilerin İncelenmesi. Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, Cilt:24, S: 296-305.
10. Karabulut, N., Çetinkaya, F. (2011). Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler ve Motivasyon Düzeyleri. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, S:14-23.
11. Çağan, S.N. (2012). Performans ve Motivasyon Arasındaki İlişki: GATF Hemşirelik Hizmetleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
12. Kılıç, R., Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, S:147-160.
13. Akbaş, G. (2007). Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
14. Çetin, H. A., Zetter, S., Taş, S., Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi. Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (26), S:145-163.
15. Özbay, E. (2007). İstanbul İlinde Askeri Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi". Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
16. İnfal, S., Bodur, S. (2011). Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon araçları. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, S:77-82.
17. Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın
18. Kanbay, Y., Üstün, B. (2009). Kars ve Artvin İllerinde Hemşirelerin İş Ortamı İle İlgili Stresörleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi, Cilt:2, Sayı: 4, S:155-161.
19. Şahin, Z. (2011). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşireler İle Bir Vakıf Üniversitesinde Çalışan Hemşirelerin İş Stres ve İş Doyumları Düzeylerinin İncelenmesi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
20. Yeşilyurt, T. (2009). Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Stresi ve İş Doyumuna Etkisi". İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
21. Tel, H., Karadağ, M., Tel, H., Aydın, Ş. (2003). Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi. S:13-23.
22. Özmütaf, N. M. Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. E.Ü Su Ürünleri Dergisi, Cilt:23, Sayı:1-2, S:75-81.
23. Karakaya, A., Ay, F.A. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:31, Sayı:1, S:55-67.
24. Dede, M., Çınar, S. (2008). Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, S:4-14.
25. Demirel, Y., Akça, F. İşe Bağlı Stresin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. İletişim Fakültesi Dergisi, S:43-52.