

Araştırma makalesi

Research article

Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş
Stres DüzeyleriEbru ÖZEN BEKAR¹, Ebru GÖKOĞLAN²

ÖZ

Amaç: Çalışma, işe yeni başlayan hemşirelerin yaşadıkları sorunları ve iş stres düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı-kesitsel nitelikteki bu çalışma İstanbul ilinde Ocak 2019-Aralık 2020 tarihleri arasında, bir özel hastane ve bir devlet hastanesinde çalışan en fazla bir yıllık mesleki deneyime sahip 161 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmada iş stres düzeylerini belirlemek için Rizzo, House ve Lirtzman tarafından 1981 yılında geliştirilen ve Güngör tarafından 1997 yılında Türkçeye uyarlanan “İş Stres Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar, sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. İki bağımsız grup arasındaki farklılıklar bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İki den fazla bağımsız grup arasındaki farklılıklar ise tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Yeni hemşirelerin iş stres düzeyleri “İş Rolü Belirsizliği” (14.27±4.3), “İş Rolü Uyumsuzluğu” (23.95±5.7) ve “İş Rolü Yükü” (7.71±1.7) tüm alt boyutlarda orta düzeyde olduğu ve yeni hemşirelerin iş stres düzeylerinin çalışma ortamında yaşadıkları sorunlardan etkilendiği görülmüştür.

Sonuç: İşe yeni başlayan hemşirelerin iş stres seviyeleri, çalışma ortamında yaşadıkları sorunlardan etkilenmektedir. Bu nedenle yeni işe başlayan hemşirelerin iş stres düzeylerinin düşürülmesinde yönetici hemşirelere önemli sorumluluklar düşmektedir.

Anahtar kelimeler: Hastane, iş stresi, yeni hemşire

ABSTRACT

Problems Experienced by New Nurses and Their Job Stress Levels

Aim: This study was carried out to determine the problems experienced by newly recruited nurses and the job stress levels.

Material and Methods: This descriptive and cross-sectional study was conducted with 161 nurses who had a maximum of one-year professional experience and worked in a private hospital and a state hospital between January 2019 and December 2020 in Istanbul. The “Work Stress Scale”, developed by Rizzo, House, and Lirtzman in 1981 and adapted into Turkish by Güngör in 1997, was used to determine job stress levels. Frequencies for categorical variables and descriptive statistics for numerical variables were presented to assess the data. The differences between the two independent groups were analyzed using the independent sample t-test. The differences between more than two independent groups were analyzed by One Way Analysis of Variance (ANOVA).

Results: It was observed that job stress levels were at a moderate level in all sub-dimensions in terms of “Job Role Uncertainty” (14.27±4.3), “Job Role Incompatibility” (23.95±5.7), and “Job Role Load” (7.71±1.7), and the job stress levels of new nurses were affected by working conditions.

Conclusion: The job stress levels of newly recruited nurses are affected by the problems they experience in the working environment. Therefore, manager nurses have essential responsibilities in reducing the job stress levels of newly recruited nurses.

Keywords: Hospital, job stress, new nurse

¹Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Düzce, Türkiye, E-mail: ebrubekar@duzce.edu.tr, Tel: +90 505 394 4611, ORCID: 0000-0002-6214-1541

²Uzm. Hemşire, Sultanbeyli Devlet Hastanesi, İstanbul, Türkiye, E-mail: gokoglanebru@outlook.com, Tel: +90 543 551 6112, ORCID: 0000-0002-6567-7050

Geliş Tarihi: 06 Ağustos 2021, Kabul Tarihi: 06 Nisan 2022

*Bu çalışma 27-29 Mayıs 2021 tarihlerinde gerçekleştirilen 1. Ulusal Hemşirelik Yönetimi kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Atıf/Citation: Özen Bekar E, Gökoğlan E. Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş Stres Düzeyleri. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi 2022;9(2):149-155. DOI: 10.31125/hunhemsire.1167248

GİRİŞ

Yeni mezun hemşireler günümüz hastanelerinin hemşirelik personelinin ortalama %10'undan fazlasını oluşturmaktadır¹. 2021 yılı itibarıyla Türkiye'deki üniversitelerde 170 hemşirelik bölümü bulunmaktadır². Bu bölümlerden her yıl yeni mezun çok sayıda hemşirenin sağlık sektöründe istihdam edildiği tahmin edilmektedir. Yeni mezun hemşireler tüm dünya da olduğu gibi ülkemizde de sağlık sektörü içerisinde birçok sorunla yüzleşmekte ve sıkıntılar yaşamaktadır. Hemşirelik mesleğinin en zor dönemlerinden olan öğrencilik hayatından profesyonel hayata geçiş yeni hemşireler için stresli bir süreçtir³.

Günümüzde iş hayatının önemli sorunları arasında yer alan stres, çalışan bireylerde psikolojik bir gerilim durumu yaratarak iş verimini olumsuz etkilemektedir. Temel olarak, stres, "başa çıkmanın önemli olduğu bir zamanda size gelen talepler ile kaynaklarınız arasındaki bir dengesizliği algıladığınızda karşılaştığınız duygusal ve fiziksel tepkidir"⁴. Stres bireyleri fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkilemekte ayrıca örgütlerin etkinlik, verimlilik ve hizmet kalitesini düşürmekte, iş gücü devrini ve işe devamsızlığı artırmaktadır⁵. Hemşirelik mesleğinde stres faktörünü artıran birçok etken vardır. Vardiyalı çalışma, hastaların ölümü, ağır iş yükü, yetersiz iş gücü, olumsuz yönetici tutumları, çalışma ortamlarında adaletli bir maaş sisteminin olmaması, az sayıda destek kaynağı, yetersiz oryantasyon eğitimi ve ekip üyeleri ile çatışma gibi birçok olumsuz faktör belirtilmiştir⁶⁻⁸. Ayrıca yeni hemşirelerin eğitim ortamındaki yetersizliklere bağlı iş hayatında teori-uygulama açığı yaşamalarının iş streslerini artırdığı bildirilmektedir^{9,10}. Ülkemizde hemşirelik programlarının aynı nitelikte olmaması, uygulama alanlarındaki yetersizlikler ve öğretim elemanlarının yetersizliği çalışma ortamında yeni mezunların teori-uygulama açığı yaşamalarına iş streslerinin artmasına neden olmaktadır¹¹.

Bu olumsuz ortam sonucunda yeni hemşireler, beklentileri ile gerçekler arasında kalmakta iş stresleri artmakta ve bu stresin sonuçları ile yüzleşmektedirler. İş stresinin, yeni hemşirelerin kendilerine olan güvenlerinde azalmaya neden olduğu belirtilmektedir³. Deneyim yetersizliğine bağlı bilgi eksikliği nedeniyle, yeni hemşirelerin başkalarının uzmanlığına güvendiği, yeteneklerini sorguladığı, bağımsız uygulamalardan korktukları ifade edilmektedir¹⁰. Bu nedenlerle karar alma süreçlerinden kaçınma, meslektaşlara danışmaktan kaçınma ve hastalarla iletişimi azaltma gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yaşanan stresle birlikte performans düşüklüğü, kötü hemşirelik bakımı ve tıbbi hatalarda artış görülebilmektedir¹²⁻¹⁵. Yapılan çalışmalarda yeni hemşirelerin mevcut işlerini terk etmeyi hatta meslekten ayrılmayı planladıklarını belirtmektedir^{16,17}.

Araştırmanın Amacı

Çalışma, yeni hemşirelerin yaşadıkları sorunlar ve iş stres düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı-kesitsel olarak gerçekleştirildi.

Araştırma soruları

1. Yeni hemşirelerin yaşadıkları sorunlar nelerdir?
2. Yeni hemşirelerin iş stres düzeyi nedir?

GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmanın Türü

Bu araştırma tanımlayıcı-kesitsel bir çalışmadır.

Araştırma Evren ve Örneklemi

Literatürde yeni hemşirelerin işe alındıktan sonraki bir yıl boyunca çalışma yaşamına uyumda sorun yaşadığı belirtilmektedir¹⁸. Bu nedenle çalışmanın evrenini, İstanbul ilinde bir özel hastane ve bir devlet hastanesinde Ocak 2019-Aralık 2020 tarihleri arasında yeni atanan hemşirelerde dahil olmak üzere en fazla bir yıllık mesleki deneyime sahip olan tüm hemşireler oluşturmuştur (N:165). Çalışmaya katılmayı kabul eden 161 hemşire (%97.57) araştırmanın örneklemi oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın verileri "Kişisel Bilgi Formu" ve "Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunları Belirlemeye Yönelik Anket Formu" ve "İş Stres Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim gibi bireysel özellikler ve mesleki veriler yer almaktadır.

Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunları Belirlemeye Yönelik Anket Formu: Bu formda; literatürden yararlanılarak araştırmacılar tarafından geliştirilen 14 soru yer almaktadır.

İş Stres Ölçeği: J.R. Rizzo, R. J. House ve I.S. Lirtzman tarafından 1981 yılında geliştirilen, yüksek lisans tezi olarak Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde S. Güngör tarafından Türkçe 'ye uyarlama çalışması yapılan "İş Stres Ölçeği" kullanılmıştır. İş Stres Ölçeği; "İş rolü belirsizliği", "İş rolü uyumsuzluğu" ve "İş rolü yükü" olmak üzere 3 alt boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. "İş rolü belirsizliği" 1-6 arasındaki maddeleri, "İş rolü uyumsuzluğu" 7-14 arasındaki maddeleri, "İş rolü yükü" 15-17 arasındaki maddelerle ölçülmekte olup; beşli Likert tipi puanlamaya sahiptir. "İş rolü belirsizliği" alt boyutu "hiç katılmıyorum 5 puan" ile "kesinlikle katılıyorum 1 puan" şeklinde bir puanlama yapılarak değerlendirilirken; "İş rolü uyumsuzluğu" alt boyutu ise "hiç katılmıyorum 1 puan" ile "kesinlikle katılıyorum 5 puan" şeklinde bir puanlama yapılarak değerlendirilmektedir. "İş rolü yükü" alt boyutunda ise sadece 15. soruda "hiç katılmıyorum 1 puan" ile "kesinlikle katılıyorum 5 puan" şeklinde; 16. ve 17. sorularda ise "hiç katılmıyorum 5 puan" ve "kesinlikle katılıyorum 3 puan" verilerek değerlendirilmektedir. Tüm alt boyutlar için puanların yüksek olması, yüksek iş stresi alt boyutlarının (iş rolü belirsizliği, iş rolü uyumsuzluğu, iş rolü yükü) varlığını göstermektedir. Ölçek alt boyut puan ortalamaları ile değerlendirilmekte, toplam puan alınmamaktadır^{19,20}.

Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Veri toplama araçları, araştırmacı tarafından İstanbul ilinde Ocak 2019-Aralık 2020 tarihleri arasında bir özel hastane ve bir devlet hastanesinde görev yapan en fazla bir yıllık mesleki deneyime sahip hemşirelere uygulanmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelere çalışmanın amacı araştırmacı tarafından açıklandıktan sonra veriler yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşmeler 10-15 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Çalışma verileri 161 kişiden oluşmaktadır. Analizler IBM SPSS Statistics 26 paket programı üzerinden yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) verilmiştir. Sayısal değişkenlerin normallik varsayımları Kolmogorov Smirnov normallik testi ile incelenmiş ve değişkenlerin normal dağıldıkları görülmüştür. Bu nedenle çalışmada parametrik olan istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. İki bağımsız grup arasındaki farklılıklar bağımsız örneklem t Testi ile incelenmiştir. İki'den fazla bağımsız grup arasındaki farklılıklar ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile farklılık çıkması durumunda tukey çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık 0,05 düzeyinden yorumlanmıştır.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın yürütülmesi için bir üniversitenin girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurulundan etik kurul onayı alınmıştır (2018/96). Çalışmanın gerçekleştirildiği kurumlardan izin alınmıştır. Araştırmaya kullanılacak ölçek için kullanım izni ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerden aydınlatılmış onam alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma iki hastanede yapılmıştır. Bu nedenle çalışmada toplanan veriler ve ulaşılan sonuçlar çalışmanın gerçekleştirildiği kurumlar ile sınırlıdır.

BULGULAR

Çalışma kapsamına alınan yeni hemşirelerin yaş ortalaması 24.44±1.49 (min:20 Max:32), %75.2'si kadın, %88.8'i bekar, %95.7'sinin lisans mezunu olduğu ve %58.4'ünün son sınıfta genel uygulama dersi aldığı belirlenmiştir. Katılımcıların %92.5'i devlet hastanesinde %48.4'ü acil servis, %23.6'sı yoğun bakımda çalışmaktadır. Ayrıca yeni hemşirelerin ortalama 19 gün (Min:1 Max:180) sonra tek başına hasta bakmaya başladığı, ortalama 20 gün (min:1 Max:90) sonra nöbet tutmaya başladığı saptanmıştır.

Yeni hemşirelerin yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular incelendiğinde %58.4'ünün ekibin bazı üyelerinden işe uyumda olumsuz etkilendiği, bu durumdan en fazla hemşire arkadaşlarının (%57.4) ve hekimlerin (%47.9) etkili olduğu belirlenmiştir. Yeni hemşireler; iş yüklerinin deneyimli personelle aynı (%50.9) ya da daha fazla (%23) olduğunu, yeterliliklerinin ötesinde sorumluluk verildiğini (%41), teorik bilgi (%85.1) ve uygulama (%90.7) açığı olduğunu düşünmektedir. Ayrıca %72.7'si tedavi yapmada endişe yaşadığını, %52.2'si hasta ve hasta yakınları ile iletişim sorunu yaşadığını, %15.5'inin tıbbi uygulama hatası yaptığını, %51.6'sının mesleği ile ilgili yasal hak ve sorumluluklarını bilmediğini, işten ayrılmayı (%43.5) ve mesleği bırakmayı (%36.6) düşündüğünü belirtmektedir (Tablo 1).

Araştırmaya katılan yeni hemşirelerinin iş stresi düzeyleriyle ilgili bulgular incelendiğinde; "İş Rolü Belirsizliği" (14.27±4.27), "İş Rolü Uyumsuzluğu" (23.95±5.72) ve "İş Rolü Yükü" (7.71±1.74) alt boyut puan (23.95±5.72) ve "İş

Rolü Yükü" (7.71±1.74) alt boyut puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 1. Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar (n=161)

	Sayı	%
İşe uyumu olumsuz etkileyen ekip üyesi varlığı		
Evet	94	58.4
Hayır	67	41.6
*İşe uyumu olumsuz etkileyen ekip üyesi		
Hemşireler	54	57.4
Hekimler	45	47.9
Ekibin diğer üyeleri ile iletişim	20	21.3
Servis sorumlu hemşiresi	19	20.2
İş yükünün deneyimli personelle göre durumu		
Aynı	82	50.9
Daha Fazla	37	23.0
Daha Az	42	26.1
Yeterliliklerinin ötesinde sorumluluk verilme		
Evet	66	41.0
Hayır	95	59.0
Teorik bilgi açığı olduğunu düşünme		
Evet	137	85.1
Hayır	24	14.9
Uygulama açığı olduğunu düşünme		
Evet	146	90.7
Hayır	15	9.3
Tedavi yapmada endişe yaşama		
Evet	117	72.7
Hayır	44	27.3
Hasta/Hasta yakını ile iletişim sorunu yaşama		
Evet	84	52.2
Hayır	77	47.8
Tıbbi uygulama hatası yapma		
Evet	25	15.5
Hayır	136	84.5
Mesleği ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları bilme		
Evet	78	48.4
Hayır	83	51.6
İşten ayrılmayı düşünme		
Evet	70	43.5
Hayır	91	56.5
Mesleği bırakmayı düşünme		
Evet	59	36.6
Hayır	102	63.4

*: Bu değişkenlerde katılımcılar birden fazla cevap verebilmişlerdir.

Tablo 2. Yeni Hemşirelerin İş Stres Düzeylerinin Dağılımı (n=161)

	Ort	SS	Min	Maks
İş rolü belirsizliği	14.27	4.27	6.0	29.0
İş rolü uyumsuzluğu	23.95	5.72	10.0	38.0
İş rolü yükü	7.71	1.74	3.0	12.0

Ort: Ortalama, SS: Standart sapma

Min: Minimum, Mak: Maksimum

Yeni hemşirelerin yaşadıkları sorunlara yönelik bulgular ile "İş Stresi Ölçeği" alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında;

İş rolü belirsizliği alt boyutu puanları iş yükünün deneyimli personelle göre durumu, yeterliliklerinin ötesinde sorumluluk verilme, tedavi yapmada endişe yaşama, işten ayrılmayı düşünme, mesleği tamamen bırakmayı düşünme, mesleği ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları bilme durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$).

İş rolü uyumsuzluğu alt boyutu puanları iş yükünün deneyimli personelle aynı olma durumu, yeterliliklerinin ötesinde sorumluluk verilme, tedavi yapmada endişe yaşama, ise uyumu olumsuz etkileyen ekip üyesi varlığı, hasta/hasta yakını ile iletişim sorunu yaşama durumu, tıbbi uygulama hatası yapma durumu, işten ayrılmayı düşünme, mesleği tamamen bırakmayı düşünme durumu, mesleği ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları bilme durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$) (Tablo 3).

Tablo 3. Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş Stres Özelliklerinin Karşılaştırılması (n=161)

	İş rolü belirsizliği	İş rolü uyumsuzluğu	İş rolü yükü
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Teorik bilgi açığı olduğunu düşünme			
Evet	14.34±4.22	24.04±6.01	7.68±1.76
Hayır	13.92±4.63	23.46±3.68	7.92±1.69
t;p	0.443;0.659	0.635;0.528	-0.615;0.539
Uygulama açığı olduğunu düşünme			
Evet	14.48±4.31	24.11±5.55	7.74±1.77
Hayır	12.27±3.28	22.4±7.21	7.47±1.51
t;p	1.928;0.056	1.103;0.272	0.576;0.565
İş yükünün deneyimli personellere göre durumu			
1.Evet	13.73±3.78	24.05±5.31	7.77±1.61
2.Daha Fazla	15.81±5.18	25.78±6.23	7.7±2.21
3.Daha Az	13.98±4.06	22.14±5.61	7.62±1.56
F;p	3.250;0.041*	4.171;0.017*	0.102;0.903
Fark:1-2 Fark:2-3			
Yeterliliklerinin ötesinde sorumluluk verilme			
Evet	15.08±4.7	25.64±5.47	7.79±1.84
Hayır	13.72±3.87	22.78±5.62	7.66±1.68
t;p	2.007;0.046*	3.208;0.002*	0.445;0.657

Tablo 3. Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş Stres Özelliklerinin Karşılaştırılması (n=161) (devamı)

	İş rolü belirsizliği	İş rolü uyumsuzluğu	İş rolü yükü
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Tedavi yapmada endişe yaşama			
Evet	14.94±4.44	24.68±5.6	7.68±1.76
Hayır	12.5±3.2	22.02±5.65	7.8±1.71
t;p	3.856;0.000*	2.673;0.008*	-0.361;0.719
Mesleği ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları bilme			
Evet	13.42±4.15	22.91±4.71	7.74±1.73
Hayır	15.07±4.25	24.93±6.4	7.69±1.77
t;p	-2.489;0.014*	-2.287;0.024*	0.206;0.837
İşe uyumu olumsuz etkileyen ekip üyesi varlığı			
Evet	2.54±0.41	2.51±0.72	2.55±0.67
Hayır	2.51±0.4	2.19±0.67	2.75±0.71
t;p	0.343;0.732	2.884;0.004*	-1.845;0.067
Hasta/Hasta yakını ile iletişim sorunu yaşama			
Evet	14.61±4.26	25.11±5.94	7.75±1.77
Hayır	13.91±4.28	22.69±5.21	7.68±1.73
t;p	1.037;0.301	2.735;0.007*	0.271;0.787
Tıbbi uygulama hatası yapma			
Evet	15.72±5.1	26.08±6.51	7.44±1.89
Hayır	14.01±4.06	23.56±5.5	7.76±1.72
t;p	1.588;0.123	2.046;0.042*	-0.855;0.394
İşten ayrılmayı düşünme			
Evet	15.96±4.69	26.26±5.57	7.76±2.05
Hayır	12.98±3.41	22.18±5.2	7.68±1.47
t;p	4.480;0.000*	4.787;0.000*	0.261;0.794
Mesleği tamamen bırakmayı düşünme			
Evet	16.29±5.04	26.54±5.56	7.78±1.96
Hayır	13.11±3.24	22.45±5.28	7.68±1.62
t;p	4.350;0.000*	4.648;0.000*	0.361;0.719

t: Bağımsız Örneklem T Testi F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

*: $p<0.05$

TARTIŞMA

Yeni hemşirelerin yaşadıkları sorunlar ve iş stresi düzeylerini belirlemek amacıyla, tanımlayıcı tasarımı gerçekleştirilen bu çalışmada; yeni hemşirelerin %48.4'ü acil servis, %23.6'sı yoğun bakımda çalışmaktadır. Bu araştırmaya katılan hemşirelerin ortalama 19 gün sonra tek başına hasta baktığı, ortalama 20 gün sonra nöbet tutmaya başladığı belirlenmiştir. Ülkemizde yapılan çalışmalarda yeni işe başlayan hemşirelerin çoğunluğunun yoğun bakım ve acil servis gibi özel birimlerde çalıştığı görülmektedir^{15,21}. Yeni işe başlayan hemşirelerin acil servis ve yoğun bakım gibi özel bilgi ve beceri gerektiren alanlarda çalışmaya başlaması dikkat çekicidir. Ayrıca yeni hemşirelerin 19 günde hasta bakmaya, 20 günde nöbet tutmaya başlaması yetersiz bir donanımla hasta baktıklarını ortaya koymaktadır. Herleth ve ark. (2020) çalışmasında yeni hemşirelerin önceki nesillere göre, günümüzün karmaşık bakım ortamında klinik yeterlilik geliştirmeleri daha uzun sürdüğü belirtilmektedir²².

Yeni hemşirelerin İş Stresi Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ve "İş Rolü Belirsizliği", "İş Rolü Uyumsuzluğu" ve "İş Rolü Yükü" alt boyut puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Literatürde yeni hemşirelerin

sıklıkla pek çok olumsuz duygu yaşadıkları ifade edilmiştir²³⁻²⁵. Arrowsmith (2016) çalışmasında yeni hemşirelerin yüksek stres ve stresle ilişkili hastalıkları rapor ettiği ifade etmektedir²⁶. Lin ve arkadaşları (2020) ile Labrague ve McEnroe-Petitte (2018) çalışmalarında yeni hemşirelerin orta düzeyde iş stresi algıladığını belirtmektedir^{27,28}. Çalışma sonuçları literatürle benzerlik göstermektedir.

Yeni hemşirelerin iş stresini ortaya çıkartan pek çok sorun yaşadıkları bilinmektedir. Çalışmada ortaya konulan bu sorunların iş stres düzeyleri ile ilişkisi incelendiğinde; yeni hemşireler, teorik bilgi (%85.1) ve teknik beceri (%90.7) açığı olduğunu düşünmektedir. Literatür hemşirelik öğrenciliğinden nitelikli hemşireliğe geçişin zorlu bir süreç olduğunu^{18,23} ve yeni hemşirelerin çoğunun teorik bilgilerinin ve teknik becerilerinin hasta bakımı ile başa çıkmada yetersiz kaldığını göstermektedir^{29,30}. Bilgileri klinik durumla başa çıkmak için yetersiz olduğunda yeni hemşireler daha yüksek kaygı düzeyleriyle karşılaşır²⁵. Literatür doğrultusunda teorik bilgi ve teknik becerideki yetersizliğin iş stresi ile ilişkili olabileceği düşünülmekte iken bu çalışmada anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Bununla birlikte yeni hemşirelerden iş yüklerinin deneyimli personelle aynı ya da daha fazla olanlar, yeterliliklerinin ötesinde sorumluluk verilenler, tedavi yapmada endişe yaşayanların ve mesleği ile ilgili yasal hak ve sorumluluklarını bilmeyenlerin iş rolü belirsizliği, iş rolü uyumsuzluğu anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Çalışma sonuçları literatür ile uyumludur^{31,32}. İşe uyumu olumsuz etkileyen ekip üyesi varlığı, hasta ve hasta yakınları ile sorun yaşayanların ve tıbbi uygulama hatası yapanların iş rolü uyumsuzluğu ve iş stres düzeyleri anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Literatürde hemşirelerin ekip üyeleri ile uyumu stres düzeyini etkilediği belirtilmekle birlikte stres düzeyini en fazla etkileyen grup hekimler ve yöneticiler olarak belirtilmektedir. Bu çalışmada ise en fazla hemşire grubunun, iş stres düzeyini artırmada etkili olduğu saptanmıştır. Ekiplerdeki kişisel farklılıkların bu sonuçları değiştirebileceği düşünülmektedir. Literatürde hemşirelerin bilgi ve deneyim eksikliği ve zaman yetersizlikleri hastalarla etkili iletişim kurmasının önündeki engeller olarak ortaya koyulmuştur³³. Hasta ve hasta yakınlarıyla etkili iletişim kuramayan yeni hemşirelerde iş stres seviyeleri artmaktadır. Yeni mezun hemşirelerin hastalara bakım verirken zorlanmaları, hemşirelik bakımında yetersizlikler tıbbi hataların ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Tarhan ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında yeni hemşirelerin %23.9'u tıbbi hata deneyiminin bulunduğunu belirtmektedir¹⁵.

Yeni hemşirelerin %43.5'i işten ayrılmayı ve %36.6'sının ise mesleği bırakmayı düşündüğü saptanmıştır. Bu sonuçlar iş rolü belirsizliği, iş rolü uyumsuzluğu ile anlamlı bulunmuştur. İş stresi işten ayrılma ve mesleği bırakmada değerlendirilmesi gereken bir faktördür. Literatürde iş stresinin yeni hemşirelerde devir oranlarını artırdığı belirtilmektedir³⁴⁻³⁶. Ülkemizde Ulupinar ve Aydoğan (2021) yaptıkları çalışmada yeni hemşirelerin %42.5'inin hemşireliği bırakmayı, %50.9'u işten ayrılmayı düşündüğü ifade edilmiştir³². Yeni hemşirelerin deneyimli hemşirelere kıyasla çalıştıkları servise daha az aidiyet duygusu yaşadıkları ve memnuniyetsizlikleri durumunda işten ayrılma

olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir¹². İşten ayrılmaların hem çalışanları olumsuz etkilediği hem de sağlık kuruluşlarına mali kayıplar getirdiği bilinmektedir^{37,38}. İşten ayrılmaları azaltmak için iş stresini azaltma programları uygulanmaktadır^{39,40}.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç olarak çalışmada yeni hemşirelerin iş stres düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Yeni hemşirelerin iş stresi ile iş yükünün deneyimli personele göre durumu, yeterliliklerinin ötesinde sorumluluk verilme, tedavi yapmada endişe yaşama durumu, hasta/hasta yakını ile iletişim sorunu yaşama, tıbbi bir uygulama hatası yapma durumu, işten ayrılmayı düşünme durumu, mesleği bırakmayı düşünme durumu ve mesleği ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları bilme durumu arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Hemşirelik hizmetlerinde geleceğin işgücü olan yeni hemşirelerin, hasta bakım ortamında yaşadıkları sorunlar ve iş stresi uyum sürecini zorlaştırmaktadır. Bu süreci kolaylaştırmak için destek sistemleri gereklidir. Yönetici hemşireler bu süreci kolaylaştırmak için benzersiz bir konumdadır. Bu bağlamda;

- Yeni hemşirelerin ekip ile oryantasyonunun sağlanması,
- Yeni hemşirelerin iş stresini azaltacak uygulamaların planlanması,
- Yeni mezunlar için çalışma ortamında yaşadıkları sorunları iyileştirecek kurum politikalarının oluşturulması,
- Yönetici hemşirelerin yeni hemşirelerin yaşayabilecekleri olası sorunlara yönelik farkındalığının artırılması
- Yeni hemşirelerin yaşadıkları sorunların hemşirelik akademisyenleri tarafından değerlendirilip, eğitim sürecinde bu sorunları ve iş stresini azaltacak düzenlemeler yapılması önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Araştırmanın uygulanması için Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Sağlık Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı (04.06.2018 tarih ve 2018/96 sayılı) alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Yoktur.

Finansal Destek: Bildirilmemiştir.

Katılımcı Onamı: Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Yazar katkıları

Araştırma dizaynı: EB, EG

Veri toplama: EG

Literatür araştırması: EB, EG

Veri Analizi: EB, EG

Makale yazımı: EB, EG

Teşekkür: Bu araştırmaya katılmayı kabul eden tüm meslektaşlarımıza teşekkür ederiz.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received from the Düzce University Faculty of Medicine Non-Interventional Health Research Ethics Committee (dated 04.06.2018 and numbered 2018/96).

Conflict of Interest: Not reported.

Funding: None.

Exhibitor Consent: Informed consent was obtained from the participants.

Author contributions

Study design: EB, EG

Data collection: EG

Literature search: EB, EG

Data analysis: EB, EG

Drafting manuscript: EB, EG

Acknowledgement: We would like to thank our colleagues who agreed to participate in the study.

KAYNAKLAR

- Berkow S, Virkstis K, Stewart J, Conway L. Assessing new graduate nurse performance. *JONA*. 2008;38(11):468-74.
- YÖK bilgi yönetim sistemi. [Internet]. 2020 [Erişim Tarihi:15 Temmuz 2021]. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Ebrahimi H, Hassankhani H, Negarandeh R, Azizi A, Gillespie M. Barriers to support for new graduated nurses in clinical settings: A qualitative study. *Nurse Educ Today*. 2016;37(3):184-8.
- Brunero S. Stress management for nurses. New South Wales. Australia: Publisher: New South Wales Nurses Association; 2006.
- Gelsema TI, Van Der Doef M, Maes S, Janssen M, Akerboom S, Verhoeven C. A longitudinal study of job stress in the nursing profession: causes and consequences. *J Nurs Manag*. 2006;14(4):289-99.
- Happell B, Dwyer T, Reid Searl K, Burke K, Caperchione C, Gaskin C. Nurses and stress: Recognizing causes and seeking solutions. *J Nurs Manag*. 2013;21(4):638-47.
- Moreland J, Apker J. Conflict and stress in hospital nursing: improving communicative responses to enduring 154iteratüre154l challenges. *Health Commun*. 2016;31(7):815-23.
- Öztürk H, Kurt Ş, Serin GM, Bayrak B, Balık T, Demirbağ BC. Hastanelerde işe yeni başlayan hemşirelerin sorunları. *Acibadem Univ Sağlık Bilim Derg*. 2016;4(4):189-201.
- Parker V, Giles M, Lantry G, McMillan M. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Educ Today*. 2014;34(1):150-6.
- Al Awaisi H, Cooke H, Prymachuk S. The experiences of newly graduated nurses during their first year of practice in the Sultanate of Oman—A case study. *Int J Nurs Stud*. 2015;52(11), 1723-34.
- Güler Ö, Çınar S. Hemşirelik Öğrencilerinin Algıladıkları Stresörler ve Kullandıkları Baş etme Yöntemlerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı*. 2010;253-61.
- Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F et al. Nurse turnover: a 154iteratüre review—an update *Int J Nurs Stud*. 2012;49(7):887-905.
- North N, Leung W, Ashton T, Rasmussen E, Hughes F, Finlayson M. Nurse turnover in New Zealand: costs and

- relationships with staffing practises and patient outcomes. *J Nurs Manag*. 2013;21(3):419-28.
- Roche MA, Duffield CM, Homer C, Buchan J, Dimitrelis S. The rate and cost of nurse turnover in Australia. *Collegian*. 2015;22(4):353-8.
 - Tarhan M, Doğan P, Yaman R, Dişçi R. Yeni mezun hemşirelerin tıbbi hata ve risklere yönelik farkındalıklarının artırılmasında bir yöntem: Ufak tefek hatalar odası. *SHYD*. 2019;6(3):196-206.
 - Phillips C, Kenny A, Esterman A, Smith C. A secondary data analysis examining the needs of graduate nurses in their transition to a new role. *Nurse Educ Pract*. 2014;14(2):106-11.
 - Wu T, Fox D, Stokes C, Adam C. Work-related stress and intention to quit in newly graduated nurses. *Nurse Educ Today*. 2012; 32(6):669-74.
 - Casey K, Fink RR, Krugman AM, Propst FJ. The graduate nurse experience. *JONA*. 2004;34(6):303-11.
 - Rizzo JR, House RJ, Lirtzman IS. Job Stressors Scale. Coof J, Hepworth S, Wall T, Work P. (Eds.). *The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. Academic Press, London.1981.
 - Güngör S. Türk örneğinde iş stresi ve sosyal desteğin tükenmişlik üzerindeki etkileri. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1997.
 - Tarhan M, YILDIRIM A. Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*. 2021;3(1):7-14.
 - Herleth A, Virkstis K, Renfro J, Rewers L. The Challenging Road to Clinical Competence for New Graduate RNs. *JONA*. 2020;50(4):185-86.
 - Duchscher JE. Transition shock: The intial sitage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *J Adv Nurs*. 2009;65(5):1103-13.
 - Labrague LJ, De los Santos JAA. Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2020;28(5):1070-9.
 - García Martín M, Roman P, Rodríguez Arrastia M, Diaz Cortes MDM, Soriano Martin PJ, Ropero Padilla C. Novice nurse's transitioning to emergency nurse during COVID-19 pandemic: A qualitative study. *J Nurs Manag*. 2021;29(2):258-67.
 - Arrowsmith V, Lau Walker M, Norman I, Maben J. Nurses' perceptions and experiences of work role transitions: a mixed methods systematic review of the literature. *J Adv Nurs*. 2016;72(8):1735-50.
 - Lin YE, Tseng CN, Wang MF, Wu SFV, Jane SW, Chien LY. Anxiety and work stress among newly employed nurses during the first year of a residency programme: A longitudinal study. *J Nurs Manag*. 2019;28(7):1598-606.
 - Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM. Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review. *Int Nurs Rev*. 2018;65(4):491-504.
 - Karahan A, Kılıçarslan Törüner E, Abbasoğlu A, Ceylan A. Yeni mezun hemşirelerin hemşirelik becerilerinde

- yeterliklerine ilişkin algıları (perceptions of new graduate nurses regarding their competence in nursing skills). Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi. 2012;19(1):62-72
30. Edwards D, Hawker C, Carrier J, Rees C. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *Int J Nurs Stud.* 2015;52(7):1254-68.
 31. Özaltın G, Nehir S. Ankara İlindeki Hastanelerin Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Etkenleri Ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi.* 2007;10(3):60-8.
 32. Ulupınar S, Aydoğan Y. New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study. *J Nurs Manag.* 2021;29(6):1830-40.
 33. Yalçın N, Aştı T. Hemşire-hasta etkileşimi. *Florence Nightingale J Nurs.* 2011;19(1):54-9.
 34. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *J Adv Nurs.* 2008;62(1):41-52.
 35. Gardiner I, Sheen J. Graduate nurse experiences of support: A review. *Nurse Educ Today.* 2016;(40):7-12.
 36. Blegen MA, Spector N, Lynn MR, Barnsteiner J, Ulrich BT. Newly licensed RN retention: Hospital and nurse characteristics. *JONA.* 2017;47(10):508-14.
 37. Trepanier S, Early S, Ulrich B, Cherry B. New graduate nurse residency program: a cost-benefit analysis based on turnover and contract labor usage. *Nurs Econ.* 2012;30(4):207-14.
 38. NSI Nursing Solutions, National healthcare retention and RN staffing report. [Internet]. 2019 [Erişim Tarihi: 10 Nisan 2021]. Erişim adresi: <http://www.nsinursingsolutions.com/Files/assets/library/retentioninstitute/2019%20National%20Health%20Care%20Retention%20Report.pdf>.
 39. Sampson M, Melnyk BM, Hoying J. Intervention effects of the mindbodystrong cognitive behavioral skills building program on newly licensed registered nurses' mental health, healthy lifestyle behaviors, and job satisfaction. *JONA.* 2019;49(10):487-95.
 40. Hiçdurmaz D, Üzar-Özçetin YS. COVID-19 pandemisinde ön safta çalışan hemşirelerin ruhsal sağlığının korunması ve ruhsal travmanın önlenmesi. *HUHEMFAD.* 2020;(7),1-7.