

YOĞUN BAKIM HEMŞİRELERİNİN PERFORMANS ENGELLERİNİN İNCELENMESİ

EXPLORING PERFORMANCE OBSTACLES OF INTENSIVE CARE NURSES

Asiye AKYOL^a  Hülya KANKAYA^b 

ÖZET Amaç: Araştırma, yoğun bakım hemşirelerinin performans engellerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır. Araştırmaya İzmir ili özel ve kamu hastaneleri içerisinde, 8 kamu ve 3 özel hastanenin yoğun bakım ünitelerinde (YBÜ) görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 378 yoğun bakım hemşiresi (YBH) alınmış, veriler Mayıs 2010- Nisan 2011 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplamada; hemşire tanıtım formu ve YBH'nin performans engellerinin incelenmesine yönelik anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın etik kurul ve kurum izinleri alınmıştır. Elde edilen veriler sayı, yüzde dağılımları, ilişkiler ise ki-kare analizi ile değerlendirilmiştir. **Bulgular:** YBH'lerinin belirttikleri performans engellerinin içerisinde "Hastaların odaları birbirine çok yakındır." ifadesi-çevre (%56,6), "Çalıştığım ünite izole edilmeyen odalar iyi korunmaktadır." ifadesi-araç (%39,9), "Hasta yüküm makul sınırlardadır." ifadesi-organizasyon (%58,2), "Hastalarım ya da yakınlarının eğitimi için önemli derecede zaman harcadım." ifadesi-sorumluluk (%29,6) en çok görülen performans engeli olarak saptanmıştır. YBH'lerinin aldıkları yardım konusunda en çok görülen performans engellerinin, ünite sekreterinden aldıkları yardımın zamanı (%37,4), yeterliliği (%37,3) ve yararlılığı (%36,0), vardiya arasındaki çalışma alanına yönelik "gürültü" (%57,1), vardiya arasındaki iş yüküne yönelik "İşinizi yaparken ne kadar fiziksel aktivite yaptınız?" ifadesinin (%88,4), vardiya arasındaki ruhsal duruma yönelik "Yorgunluk" ifadesinin (%59,0), vardiya arasında sundukları bakımın kalitesine yönelik, "Bugün, sadece hastaların en belirgin problem ve şikayetlerini mi göz önünde bulundurdunuz?" ifadesinin (%44,0), vardiya arasında yapılan işe yönelik, "İşim oldukça hızlı olmamı gerektirdi." ifadesinin (%86,5) olduğu saptanmıştır. **Sonuç:** Sonuç olarak, YBH'nin en çok zaman yetersizliği, yorgunluk, organizasyon, gürültü, çevre alanlarından engel yaşadıkları belirlenmiş, YBÜ'lerinin bu engeller doğrultusunda düzenlenmeleri önerilmiştir. **Anahtar Kelimeler:** Yoğun bakım, yoğun bakım hemşireleri, performans engelleri, iş çevresi

ABSTRACT Objective: The research was conducted to investigate performance obstacles of intensive care nurses. **Methods:** The study is a descriptive and cross-sectional. Included in the study were 378 intensive care nurses (ICNs) who worked in the intensive care units (ICU) of eight public and three private hospitals in the province of Izmir and agreed to participate in the research. The data were collected between May 2010 and April 2011. For data collection, the nurse socio-demographic form and the survey form to analyze performance obstacles of intensive care nurses were used. The study was approved by the ethics committee and the institution. The data were evaluated by number, percentage distributions and correlations were analyzed by chi-square analysis. **Results:** Among the performance obstacles stated by ICNs, the most common ones were as follows: "Patients' rooms are very close to each other" which referred to the environment (56.6%), "non-isolated rooms within the unit I work in are well protected." which referred to equipment (39.9%), "My patient load is in reasonable limits" which referred to organization (58.2%), and "I spent significant time for the training of the patients or their relatives." which referred to responsibility (29.6%). Performance obstacles regarding the help received by intensive care nurses referred to the time (37.4%), adequacy (37.3%) and practicality (36.0%) of the help given by the unit secretary. Of the other performance obstacles were "noise" "which referred to workspace in their shifts", the statement "How much physical activity do you spend when you do your work?" (57.1%) which referred to workload in their shifts, fatigue (88.4%) which referred to mental state in their shifts, the statement "Today, have you considered only the most obvious problems and complaints of patients?" (44.0%) which referred to the quality of the care they provided and the statement "My job made me work very fast" (86.5%) which referred to work done in shifts. **Conclusion:** For the results, the performance obstacles that most of the ICNs experienced were determined and suggestions were made about these obstacles.

Keywords: Intensive care, intensive care nurses, performance obstacles, work environment

GİRİŞ

Performans, planlanan bir etkinliği gerçekleştiren birey veya grubun etkinlik sonucunda elde ettiği sonuçların beklentilerle kıyaslanması/oranlanması, etkinlik ve verimliliğinin değerlendirilmesi anlamına gelmektedir.¹ Performansın değerlendirmesi, çalışan bireylerin etkinliklerinin, yeterliliklerinin, incelenmesi, bireylerin hedefleri ne ölçüde ve nitelikte yaptığının belirlenmesidir.¹ Performans değerlendirmesi ve yönetimi insan motivasyonu için gerekli bir kavramdır.²

Tüm sektörlerde olduğu, insan yaşamı ile doğrudan ilişkili olan sağlık sektöründen de iyi performans göstermesi beklenmektedir. Ancak, artmış iş yükü, yetersiz fiziksel çevre, iletişim sorunları sağlık çalışanlarının verimli çalışmalarını engelleyerek, motivasyonlarının azalmasına ve performanslarının düşmesine neden olur. Bunların sonucunda verilen hizmetin kalitesi de azalır. Dünya Sağlık Örgütü'nün belirlediği performans ölçütleri arasında; hasta memnuniyeti, daha iyi bir sağlık düzeyine erişme, alt yapı ve girdilerin kalitesi, hizmet sunum sürecinin ödüllendirilmesi yer almaktadır.³

Geliş Tarihi/Received:05-06-2017; Kabul Tarihi/Accepted:14-08-2017

^a Prof. Dr. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, asiye.durmaz@ege.edu.tr, ID: 0000-0003-1018-4715

^b Araş.Gör.Dr. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, hulya.sarsilmaz@gmail.com, ID: 0000-0003-3154-9103

Yazışma Adresi: Hülya Kankaya, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Bornova-İzmir, hulya.sarsilmaz@gmail.com

Kritik hastalara bakım verilen yoğun bakım üniteleri (YBÜ) komplikasyonlarla karşılaşma olasılığı yüksek olan ünitelerdir. Olası komplikasyonların en aza indirilmesi, hasta güvenliğinin en üst düzeye getirilmesi için bu ünitelerde yeterli sayı ve nitelikte personel, ileri teknolojiye sahip donanımlar, iyi bir organizasyon ve uygulamaların düzenli sürdürülmesine yönelik düzenlenmiş politika ve protokollerin sağlanması gerekmektedir.⁴ Yoğun bakım ünitelerinde görev yapan hemşirelerin, bu üniteye tedavi ve bakım sağlanması gereken kritik hastaların gereksinimlerini karşılayabilecek nitelikte bilgi, yetenek ve deneyime sahip olması gerekmektedir.⁵

Hasta bakımında güvenlik doğrudan hemşirelerin iş çevresi ile ilişkilidir. Sağlıklı iş çevresi; hastaların memnuniyetini arttırmakta, hemşirelerin iş doyumunu arttırarak, iş stresi ve tükenmişliği azaltmaktadır.^{6,7}

The American Association of Critical Care Nurses (AACN), Joint Commission for Accreditation of Hospitals, Institute of Medicine, American Nurses' Credentialing Center, American Organization of Nurse Executives, American Association of Colleges of Nursing and Nursing Organizations Alliance gibi profesyonel kuruluşlar sağlıklı, profesyonel, çekici, mükemmel, etkili ve faydalı iş çevresi için kriterleri tanımlamış ve yayınlamıştır. AACN standartlarına göre tanımlanan "sağlıklı iş çevresi" ifadesindeki "sağlıklı" kelimesinin anlamı, üretken, kaliteli bakım verebilen, memnuniyet verici, kişisel ihtiyaçları karşılanabilmesidir.⁷

Yoğun bakım hemşirelerinin (YBH) iş çevresini belirlemek için yapılan bir çalışmada, katılımcıların %40'ından daha azı performansın değerlendirilmesinde sağlıklı iş çevresinin oluşturulması ve düzenlenmesinin tam etkili olduğu ya da ana faktör olduğunu belirtmişlerdir.^{8,9} Çevre şartlarından dolayı yoğun bakım ünitelerinden ayrılmak isteyen hemşirelerin incelendiği bir çalışmada hemşirelerin %17'sinin ilk yıllarında iş yükü nedeniyle istifa etmek istedikleri gösterilmiştir. Bunun nedenlerin arasında, çalışma şartları (%52), olumlu kariyer hareketi (%22), personel ya da aile nedenleri (%11), emeklilik (%3) ve nedensizlik (%12) gibi faktörlerin olduğu saptanmıştır.⁵ Yoğun bakım ünitelerinin iş çevresine ait özellikler, hemşireler için engeller yaratabilmekte, bu ise; verilen bakımın kalite ve güvenliğini etkilemektedir. Fazla çalışmak, sık bölünmeler, yorgunluk, okunaksız hekim yazısı, hasta ile ilgili yetersiz bilgi, malzemelere ilişkin problemler ilaç uygulama hata olasılığını arttırmaktadır. Tıbbi hatalar ve hemşire performansının azalmasının diğer nedenleri arasında; yetersiz hekim-hemşire iletişimi, üstler tarafından yapılan açık olmayan açıklamalar ve yetersiz personel planlaması yer almaktadır. Ayrıca; fazla iş yükü, görev karmaşıklığı, yüksek hasta morbidite ve mortalitesi, gereksiz uzamış yaşam süresi, aciller, kabul ve transferler, iş arkadaşlarıyla yaşanan

problemler, gürültü, düşük otonomi, yetersiz veya bozuk malzeme ve teknolojiye ilişkin bilginin sık kullanılması YBH'lerinin performanslarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.¹⁰⁻¹³ Performans engelleri kavramı YBH'nin iş çevresini geliştirmeye yönelik girişimler için yararlıdır. Yapılan çalışmalarda; işle ilgili bilgi, malzeme, destekler, bütçe desteği, gerekli aletler ve diğer yardımlar, görev paylaşımı, zaman yönetimi, çalışma çevresi, aktivitelerin programlanması, taşıma, işle ilgili otorite olmak üzere toplam 11 genel performans engel kategorisi belirlenmiştir.¹⁰

Yoğun bakım ünitelerindeki performans engellerini tanımlamak için oluşturulan çalışma sistemi modeli makroergonomik çatının oluşmasını sağlamaktadır. Çalışma sisteminin 5 ana unsur; görevler, örgütsel faktörler, çevre, malzeme ve teknoloji ve bireydir. Performans engelleri, çalışma sisteminin bazı unsurları ya da bu unsurlar arasındaki karşılıklı etkileşimden ortaya çıkmaktadır. En yaygın performans engelleri şunlardır;¹⁰

- **Teknoloji ve aletler:** Mevcut olmayan malzeme, yeterli düzenlenmeyen hasta odaları, yardım ve malzemeleri aramak için zaman harcanması.
- **Örgüt (organizasyon):** Eczaneden gelen ilaçların gecikmesi, hasta çizelgesini (dosyasını) bulmak için zaman harcanması, yeni ilaç istemlerini görmedeki eksiklik.
- **Görevler:** Aile ihtiyaçları ile ilgili ilişkilerde zaman harcanması, aile eğitimi için zaman harcanması.
- **Çevre:** Aile üyeleri tarafından oyalanma (dikkatin başka yöne çevrilmesi), yetersiz boş yer, hasta yakınları tarafından gelen telefon görüşmeleri

Yoğun bakım ünitelerinde kaliteli, güvenli bakım ve sağlıklı iş çevresinin sağlanması, ortaya çıkan sorunların nedenlerinin belirlenmesine yönelik olarak yoğun bakım hemşirelerinin performanslarını arttırmanın ilk adımı bu engellerin tanımlanması ve buna yönelik planlamaların yapılmasıdır. Bu nedenlerden yola çıkılarak planlanan araştırmanın amacı, yoğun bakım hemşirelerinin performans engellerini tanımlamak ve buna yönelik çözüm önerileri geliştirmektir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılan araştırmanın evrenini Mayıs 2010-Nisan 2011 tarihleri arasında toplam 21 İzmir ili kamu ve özel hastanelerinin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler (n=551), örneklemini ise; bu tarihler arasında araştırmanın yürütülmesine izin veren 9 İzmir ili kamu ve 3 özel hastanenin yoğun bakım ünitelerinde çalışan, araştırmayı kabul eden 378 YBH oluşturmuştur. Araştırmanın yürütülmesi için onay veren kamu ve özel hastanelerde çalışan tüm hemşireler araştırmaya dahil edilmiş, ancak, katılmaya gönüllü olmayan (n=140) ve eğitim, izin, rapor, kurs vb. diğer

nedenlerle (n=33) toplam 173 hemşire araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Araştırma %68,6 katılım oranı ile 378 hemşire ile tamamlanmıştır. Yoğun bakım ünitesi yönetici hemşiresi ve pediatri YBH'leri araştırma kapsamına alınmamıştır.

Veriler, hemşire tanıtım formu ve yoğun bakım hemşirelerinin performans engellerine yönelik soru formu kullanılarak toplanmıştır.

Hemşire Tanıtım Formu: Form; sosyo-demografik bilgiler, yaş, cinsiyet, yaşadıkları yer, öğrenim düzeyi, yoğun bakım sertifikasına sahip olma durumu, bulunduğu hastane/klinikte çalışma süresi, son 7 gün içinde toplam çalışma saati, son 24 saat içinde toplam çalışma saati, çalışma vardiyası/nöbeti, yoğun bakım ile ilgili katıldığı toplantılar, yoğun bakım derneklerine üyeliği, klinikte çalışan hemşire sayısı, teslim alınan, kabul edilen, transfer edilen, izole edilen hasta sayısını içeren 17 sorudan oluşmaktadır.

Yoğun Bakım Hemşirelerinin Performans Engelleri Soru Formu: Gurses ve Carayon tarafından (2007) geliştirilen form, YBH'lerinin performans engellerine yönelik 74 ifadeden oluşmaktadır. Soru formunda yer alan ifadelerin ilk 44'ü "çevre", "araç", "organizasyon" ve "sorumluluk" olmak üzere 4 alt bölümden oluşmaktadır. (Çevre= 1, 2, 6, 7, 23, 25, 26, 28, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44; Araç= 3, 4, 5, 10, 11, 17; Organizasyon= 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 30, 31, 32, 33, 34, 35; Sorumluluk= 16, 21, 22, 24, 27, 29 no'lu ifadeler). Geri kalan ifadeler ise YBH'lerinin iş yükü, ruhsal durumu, bakım kalitesini algılama ve nöbette yapılan işlere yönelik ifadelerini içermektedir. Tüm ifadelerin 29 tanesi "evet/hayır/uygulanmıyor" şeklindeki ifadelerden (1....29 no'lu ifadeler), geri kalan ifadelerden 38 tanesi (30....44 ve 46....68 no'lu ifadeler) 1-5'li seçenekli likert (hiç, oldukça az, biraz, fazla, çok fazla), 6 tanesi 1-5 seçenekli likert (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) 1 tanesi ise (45 no'lu soru) açık uçlu düzende belirtilen ifadelerden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen cevaplar anlamsal durumlarına göre değerlendirilmiştir. (Örneğin; 10 no'lu ifade "hayır" olarak belirtilenler "engel" olarak görülürken, 2 no'lu ifade "evet" olarak belirtilenler "engel" olarak görülmektedir.)

Soru formunun Türkçesi bir öğretim üyesi ve bir YBH tarafından anlaşılabilirlik açısından değerlendirilmiş, anlaşılmayan ifadeler bulunmamıştır (30 no'lu soruda "hemşire asistan" ifadesinin "öğrenci hemşire" veya "bakım hemşiresi" olarak değerlendirilmiştir). Veri toplama araçları YBH'lerine araştırmacılar tarafından teslim edilmiş ve aynı gün toplanmıştır.

Verilerinin analizinde için Statistical Package for Social Science for Windows Version 15.0 (SPSS 15.0) bilgisayar programı kullanılmış, elde edilen veriler sayı ve yüzde dağılımları ve ki-kare analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın yapılabilmesi için; etik kurulu onayı, kurum izinleri ve soru formunun yazarından gerekli izin alınmıştır. Ayrıca YBH'lerine, araştırmanın amacı, araştırmadan sağlanacak yararlılıklar, görüşme için harcanacak zaman konusunda açıklamalar yapılmış ve sözlü onamları alınmıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan YBH'lerinin %69,3'ünün 25-36 yaş grubunda, yaş ortalamasının 29,28±5,01 olduğu, büyük çoğunun kamu hastanelerinde çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadın ve lisans mezunu olduğu, İzmir'de yaşadığı belirlenmiştir. Araştırmada yer alan YBH'lerinin %86,5'i yoğun bakım sertifikasının olmadığını, %28,84'ü hizmet içi eğitime katıldığını, %97,4'ü yoğun bakım ile ilgili derneklere üye olmadığını, %28,3'ü 16-08 vardiyasında çalıştığını belirtmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Sosyo-demografik Özellikleri

	n(%) X± SD
Yaş grubu	(29.28 ±5.01)
18-24 yaş	66 (17.5)
25-36 yaş	262 (69.3)
35-44 yaş	48 (12.7)
45-54 yaş	2 (0.5)
Cinsiyet	
Kadın	365 (96.6)
Erkek	13 (3.4)
Yaşanılan yer	
İzmir	373 (98.7)
Diğer (çevre il, ilçeler)	5 (1.3)
Öğrenim durumu	
Lise/Önlisans	107 (28.3)
Lisans	255 (67.5)
Lisans üstü	16 (4.2)
YB Sertifikası	
Var	51 (13.5)
Yok	327 (86.5)
YB ile ilgili Toplantılara Katılım	
Klinik toplantıları	66 (17.5)
Hizmet içi eğitimler	109 (28.8)
Kongreler	13 (3.4)
EKG kursu	7 (1.9)
Seminerler	10 (2.7)
CPR kursu	15 (4.0)
Katılmıyorum	158 (41.8)
YB Derneklerine Üyeliği Olma	
Evet	8 (2.1)
Hayır	370 (97.9)
Hastanede ÇS	60.74±54.92
1 yılın altı	51 (13.5)
1-5 yıl	197 (52.1)
6-10 yıl	75 (19.8)
10 yıl ve üzeri	52 (13.8)
Yanıtsız	3 (0.8)

Tablo 1. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Sosyo-demografik Özellikleri (devamı)

Ünitede ÇS	47.95±49.93
1 ve altı	88 (23.3)
1-5 yıl	199 (52.6)
6-10 yıl	53 (14.0)
11 yıl ve üzeri	38 (10.1)
Son 1 Haftadaki ÇS (saat)^a	53.03±14.07
12 saatin altı	3 (0.8)
12-24 saat	6 (1.6)
25-48 saat	158 (41.8)
49 saat ve üzeri	184 (48.7)
Son 24 Saatteki ÇS Süresi (saat)^b	12.10±4.75
8 saat ve altı	94 (24.9)
9-16 saat	252 (66.7)
17 saat ve üzeri	24 (6.3)
Çalışma saatleri	104 (27.5)
08:00-16:00	107 (28.3)
16:00-08:00	6 (1.6)
07:00-15:00	2 (0.5)
15:00-07:00	82 (21.7)
08:00-20:00	20 (5.3)
20:00-08:00	43 (11.4)
08:00-17:00	13 (3.4)
08:00-08:00	1 (0.3)
Klinikteki Toplam H Sayısı^c	23.15±14.52
10'dan az	44 (11.6)
10-20	178 (47.1)
21-30	26 (6.9)
30'dan fazla	129 (34.1)
Teslim alınan hasta sayısı^c	(4.45±3.45)
1-3	218 (57.7)
4-7	92 (24.3)
8-11	39 (10.3)
12-15	19 (5.0)
16-19	3 (0.8)
20-23	2 (0.5)
Hasta almayan	4 (1.1)
Yatış yapılan hasta^c	1.20±2.33
1-3	218 (57.7)
4-6	83 (22.0)
7-9	23 (6.1)
≥10	49 (13.0)
Yatış yapılmayan	4 (1.1)
Transfer edilen hasta sayısı^c	(0.67±1.60)
1-3	98 (25.9)
4-6	15 (4.0)
7-9	3 (0.8)
≥10	2 (0.5)
Transfer edilmeyen	259 (68.5)
İzole edilen hasta sayısı	0.22±0.61
1-3	52 (13.8)
4-6	0 (0.0)
7-9	0 (0.0)
≥10	0 (0.0)
İzole edilmeyen	325 (86.0)

YB= Yoğun Bakım ÇS=Çalışma süresi; H=Hemşire ^a27 yanıtı, ^b8 yanıtı, ^c1 yanıtı;

Hemşirelerin %52,1'i 1-5 yıldır buldukları hastanede, %52,6'sı 1-5 yıl buldukları ünitede

çalışmakta olduğunu, %48,7'si son 1 haftada 48 saatin üzerinde çalışmış olduğunu, %66,7'si son 24 saatte 9-16 saat çalışmış olduğunu, %47,1'i çalıştıkları klinikte 10-20 hemşirenin görev yaptığını, %57,7'si vardiya başında 1-3 hasta teslim aldığını, %57,7'si vardiya boyunca 1-3 hasta kabul ettiğini, %25,9'u vardiya boyunca 1-3 hasta transfer ettiğini, %86,0'sı vardiyası boyunca hasta izole etmediğini bildirmişlerdir (Tablo 1).

Araştırma kapsamına alınan YBH'lerinin "çevre"ye yönelik performans engellerinin içerisinde "Hastaların odaları birbirine çok yakındır." ifadesinin (%56,6), "araç"a performans engellerinin içerisinde "Çalıştığım ünitedeki izole edilmeyen odalar iyi korunmaktadır." ifadesinin (%39,9), "organizasyon"a yönelik performans engellerinin içerisinde "Hasta yüküm makul sınırlardadır." ifadesinin (%58,2), "sorumluluk"a yönelik belirttikleri performans engellerinin içerisinde "Hastalarım ya da yakınlarının eğitimi için önemli derecede zaman harcadım." ifadesinin (%29,6) en çok görülen performans engeli olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Araştırma kapsamına alınan YBH'leri aldıkları yardım konusundaki engellerin içerisinde, en çok ünite sekreterinden aldıkları yardımın zamanı (%37,4), yeterliliği (%37,3) ve yararlılığına (%36,0) yönelik engel yaşadıklarını, çalıştıkları vardiya için çalışma alanına yönelik belirttikleri engellerinin içerisinde, en çok "gürültü"ye (%57,1) yönelik engel yaşadıklarını bildirmişlerdir (Tablo 3).

Araştırma kapsamına alınan YBH'lerinin çalıştıkları vardiyadaki iş yüküne yönelik belirttikleri engellerin içerisinde "İşinizi yaparken ne kadar fiziksel aktivite yaptınız?" ifadesinin en çok (%88,4), çalıştıkları vardiya için ruhsal duruma yönelik engellerinin içerisinde "Yorgunluk" ifadesinin en çok (%59,0), çalıştıkları vardiyada sundukları bakımın kalitesine yönelik belirttikleri engellerin içerisinde, "Bugün, sadece hastaların en belirgin problem ve şikayetlerini mi göz önünde bulundurdunuz?" ifadesinin en çok (%44,0), çalıştıkları vardiyada yapılan işe yönelik belirttikleri engellerin içerisinde, "İşim oldukça hızlı olmamı gerektirdi." ifadesinin en çok (%86,5) görülen performans engeli olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Yoğun bakım hemşirelerinin;Çevreye, araca, organizasyona, sorumluluğa, çalışma alanı (gürültü), iş yükü (fiziksel aktivite), ruhsal durum (yorgunluk), bakım kalitesi algısı (sadece belirgin problemleri göz önüne almak), iş durumuna (hızlı olmayı gerektirmek) yönelik en fazla belirttiği performans engeli ile klinikler arasında (p<0,05),Araca, organizasyona ve sorumluluğa yönelik en fazla belirttiği performans engeli ile vardiya arasında (p<0,05),

Tablo 2. YBH'lerinin Performans Engelleri (Çevre, Araç, Organizasyon ve Sorumluluk)			
no	Maddeler	n (%)	
1	Ünitede oturmak ve formlarımı doldurmak için yer bulmakta zorlandım.	99 (26.2)	Çevre
2	Hastaların odaları birbirine çok yakındır.	214 (56.6)	Çevre
3	Malzemeleri zor şartlarda kullanmak zorunda kaldım.	120 (31.7)	Araç
4	Çalışan araç gereç bulmak için çok zaman harcadım.	93 (24.6)	Araç
5	Kullandığım araç gereç yerinde olmadığından bulmak için çok zaman harcadım.	80 (21.2)	Araç
6	Ünitede bazı araçlar ortak kullanıldığı için beklemek zorunda kaldım.	168 (44.4)	Araç
7	Merkezi depoda malzeme aramak için çok zaman harcadım.	51 (13.5)	Araç
8	Hastaların ilaçları eczaneden geç geldi.	161 (42.6)	Organizasyon
9	İlaçların eczaneden geç gelmesi hastaların tedavilerini geciktirdi.	129 (34.1)	Organizasyon
10	Çalıştığım ünitedeki izolasyon odaları iyi korunmaktadır.	147 (38.9)	Araç
11	Çalıştığım ünitedeki izole edilmeyen odalar iyi korunmaktadır.	151 (39.9)	Araç
12	Hekimlerden hastalarım ile ilgili yeterli bilgi aldım.	140 (37.0)	Organizasyon
13	Nöbet teslimi olması gerekenden daha fazla zamanımı aldı.	81 (21.4)	Organizasyon
14	Hastalarımın hekimleri ile bağlantı kurmak için çok zaman harcıyorum.	137 (36.2)	Organizasyon
15	Hastalara yeni reçete edilen ilaçları görmem geç oldu.	53 (14.0)	Organizasyon
16	Hasta kayıtlarına dikkat etmem bana etkin hasta bakımı sağladı.	33 (8.7)	Sorumluluk
17	Hasta kayıtlarını işaretlemem zamanımı uygun kullanmamı sağladı.	71 (18.8)	Araç
18	Hastaların gözlem kayıtlarına ulaşmak çok zamanımı aldı.	47 (12.4)	Organizasyon
19	Hasta yüküm makul sınırlardadır.	220 (58.2)	Organizasyon
20	Hastalarımın biri vardiyam sırasında cerrahi operasyona alındı.	82 (21.7)	Sorumluluk
21	Diğer hemşirelere hasta gereksinmelerini karşılamada yardım etme fırsatım oldu.	94 (24.9)	Sorumluluk
22	Bir hemşirenin oryantasyonundan sorumluydum.	79 (20.9)	Sorumluluk
23	Merkezi depomuzda malzemeler yeterlidir.	134 (35.4)	Araç
24	Nöbet değişimi sırasında bir önceki hemşire tarafından hasta ile ilgili bilgiler verildi.	8 (2.1)	Organizasyon
25	Nöbet değişimi sırasında bir önceki hemşire tarafından hasta ile ilgili gereksiz bilgiler verildi.	35 (9.3)	Organizasyon
26	Hasta yakınlarının bazıları dikkatimin dağılmasına yol açtı.	97 (25.7)	Çevre
27	Hasta yakınlarının gereksinimlerini karşılamak için çok zaman ayırdım.	90 (23.8)	Sorumluluk
28	Hasta yakınları ile çok kez telefonla görüştim.	122 (32.3)	Çevre
29	Hastalarımın ya da yakınlarının eğitimi için önemli derecede zaman harcadım.	112 (29.6)	Sorumluluk

Çevre: 1, 2, 26, 28, 39, 40, 41, 42, 43, 44 madde; Araç: 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 17, 23 madde; Organizasyon: 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 madde ; Sorumluluk: 16, 20, 21, 22, 27, 29 madde

Organizasyona ve sorumluluğa yönelik en fazla belirttiği performans engeli ile ünitede çalışma süresi arasında ($p<0,05$); İş yükü (fiziksel aktivite) ve ruhsal duruma (yorgunluk) yönelik en fazla belirtilen performans engelleri ile teslim alınan hasta sayısı

arasında ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu saptanmıştır (Tablo 5).

TARTIŞMA

Araştırmamıza katılan YBH'lerinin büyük çoğunluğunun 25-36 yaş grubunda, kadın ve lisans mezunu olduğu belirlenmiş, YBH ile yapılan çalışmalarda da yaş grubu ve cinsiyetin benzer olduğu görülmüştür.¹⁰⁻¹⁷ Araştırmamızda yer alan YBH'lerinin %86,5'inin yoğun bakım sertifikasının olmadığı saptanmıştır. Ülkemizde YBH'leri mezuniyet sonrası Sağlık Bakanlığının açmış olduğu

kısa süreli eğitim programlarıyla sertifikalandırılmaktadır.¹⁸ Avrupa ve Amerika'da ise sertifika programları yapılmakta ve devamında yapılan sürekli eğitim, tekrar sınavları ve yoğun bakım hastasına bakıma devam etme durumu ile sertifikalar yenilenmektedir.¹⁹ Bu ülkeler arasında farklılıklara neden olmaktadır.

Table 3. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Aldıkları Yardım ve Çalışma Alanına Yönelik Performans Engelleri

	Hiç n (%)	Oldukça az n (%)	Biraz n (%)	Fazla n (%)	Çok fazla n (%)	Yanıtsız n (%)
Hemşire Asistandan Alınan Yardım						
30.Zamanında	74 (19.6)	34 (9.0)	104 (27.5)	68 (18.0)	21 (5.6)	77 (20.4)
31.Yeterli	70 (18.5)	35 (9.3)	106 (28.0)	73 (19.3)	18 (4.8)	76 (20.1)
32.Yararlı	70 (18.5)	35 (9.3)	104 (27.5)	76 (20.1)	20 (5.3)	73 (19.3)
Hemşirelerden Alınan Yardım						
33.Zamanında	21 (5.6)	48 (12.7)	122 (32.3)	130 (34.4)	42 (11.1)	15 (4.0)
34.Yeterli	22 (5.8)	41 (10.8)	133 (35.2)	131 (34.7)	39 (10.3)	12 (3.2)
35.Yararlı	22 (5.8)	41 (10.8)	127 (33.6)	129 (34.1)	44 (11.6)	15 (4.0)
Sekreterden Alınan Yardım						
36.Zamanında	86 (22.8)	55 (14.6)	100 (26.5)	85 (22.5)	17 (4.5)	35 (9.3)
37.Yeterli	84 (22.2)	57 (15.1)	90 (23.8)	95 (25.1)	18 (4.8)	34 (9.0)
38.Yararlı	85 (22.5)	51 (13.5)	101 (26.7)	91 (24.1)	16 (4.2)	34 (9.0)
Çalışma Alanı						
39.Gürültülü	24 (6.3)	34 (9.0)	92 (24.3)	121 (32.0)	95 (25.1)	12 (3.2)
40.Kalabalık	26 (6.9)	42 (11.1)	100 (26.5)	117 (31.0)	81 (21.4)	12 (3.2)
41.Yoğun	19 (5.0)	19 (5.0)	91 (24.1)	135 (35.7)	107 (28.3)	7 (1.9)
42.Düzenli	19 (5.0)	36 (9.5)	133 (35.2)	131 (34.7)	52 (13.8)	7 (1.9)
43.Merkezi depo	7 (1.9)	25 (6.6)	149 (39.4)	146 (38.6)	47 (12.4)	4 (1.1)
44.Hasta odaları	6 (1.6)	37 (9.8)	139 (36.8)	152 (40.2)	39 (10.3)	5 (1.3)

Araştırma kapsamına alınan YBH'lerinin hastanede çalışma süreleri incelendiğinde; %52,1'inin 1-5 yıl, buldukları hastanede çalışma süresi ortalamasının 60,74±54,92 ay olduğu saptanmıştır. Gurses ve Carayon çalışmasında (2007), hastanedeki görev süreleri ortalamasının 7,22 yıl¹⁰, Aitken ve arkadaşlarının çalışmasında ise (2011), 8 yıl olduğu²⁰ belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan YBH'lerinin son 1 haftada %48,7'sinin 48 saatin üzerinde, %41,8'inin 25-48 saat, Öztun ve Nehir'in (2007) çalışmasında ise, son 1 haftada %60,6'sının 46-60 saat çalışmış olduğu saptanmıştır.¹⁵ Gurses ve Carayon tarafından (2007) yapılan çalışmada, performans engellerine yönelik olarak YBH'lerinin %42,0'sinin "Aile nedeniyle fazla vakit kaybetme", %36,0'sinin "İlaçların eczaneden geç gelmesi", %35,0'sinin "Aile ihtiyaçlarını karşılamada vakit kaybetme", %34,0'ünün "Vaktinin çoğunu aile eğitimine ayırma", %32,0'sinin "Başkası tarafından kullanıldığı için araç gereç bulamama" ve aynı oranda "Hasta odalarının iyi korunmaması", %15,0'inin "İzole edilen odaların iyi korunmaması" engelini

belirttiği saptanmıştır.¹⁰ Manojlovich ve arkadaşları tarafından (2007), YBH ile yapılan çalışmada, hekim hemşire iletişimi ile iş çevresini güçlendirme arasında anlamlı fark saptanmış (p<0,001), aynı çalışmada hekim-hemşire iletişiminde yaşanan olumsuzlukların enfeksiyon ve tıbbi hata oranını artırdığı belirlenmiştir (p<0,05).²¹ Aitken ve arkadaşları tarafından (2011), yapılan çalışmada da, hemşirelerin buldukları ünitelerden diğer ünitelere geçişlerinde/dönüşümlerinde YBH'lerinin %42,3'ünün fiziksel şartları, %37,6'sının iletişimi, %10,2'sinin psikolojik ve ailesel durumları, %6,9'unun profesyonel uygulamaları, %2,9'unun ise psikolojik ve bireysel durumları ile ilişkili olduğu saptanmıştır.²⁰

Araştırmamıza katılan YBH'lerinin çalışma alanına yönelik en fazla belirttiği performans engelinin "Bugünkü nöbetimde çalışma alanım gürültülüydü." ifadesi olduğu ve YBH'lerinin %32,0'sinin "fazla", %25,1'inin "çok fazla yanıtını verdiği saptanmıştır. Gurses ve Carayon tarafından (2007), yapılan çalışmada da çalışılan vardiyadaki çalışma alanı ile ilgili en fazla karşılaştığı performans

Table 4. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Yüküne Yönelik Performans Engelleri

	Hiç	Oldukça az	Biraz	Fazla	Çok fazla	Yanıtsız
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
46. İşinizi yaparken ne kadar mental aktivite yaptınız?	8 (2.1)	13 (3.4)	80 (21.2)	168 (44.4)	104 (27.5)	5 (1.3)
47. İşinizi yaparken ne kadar fiziksel aktivite yaptınız?	2 (0.5)	9 (2.4)	28 (7.4)	133 (35.2)	201 (53.2)	5 (1.3)
48. İşinizin hız ve miktarı nedeniyle zamanınızın daraldığını ne kadar hissettiniz?	11 (2.9)	30 (7.9)	111 (29.4)	128 (33.9)	94 (24.9)	4 (1.1)
49. İşinizdeki performansınızı arttırmada (mental ve fiziksel olarak) ne kadar güçlük çekiyorsunuz?	19 (5.0)	52 (13.8)	157 (41.5)	97 (25.7)	46 (12.2)	7 (1.9)
50. Bugün işinizdeki performansınızdan ne kadar memnunsunuz?	6 (1.6)	12 (3.2)	104 (27.5)	180 (47.6)	69 (18.3)	7 (1.9)
51. Bugün işinizde güvensiz, tedirgin, yılmış, gergin, sınırlı, memnun olmama gibi şeyleri ne kadar hissettiniz?	65 (17.2)	92 (24.3)	107 (28.3)	66 (17.5)	43 (11.4)	5 (1.3)
52. Gün içinde işinizi yapmada ne kadar efor harcadınız?	3 (0.8)	1 (2.9)	54 (14.3)	176 (46.6)	130 (34.4)	4 (1.1)
Mental durum						
53. Yorgunluk	20 (5.3)	27 (7.1)	93 (24.6)	138 (36.5)	85 (22.5)	15 (4.0)
54. Bitkinlik (Tükenmişlik)	42 (11.1)	65 (17.2)	115 (30.4)	80 (21.2)	58 (15.3)	18 (4.8)
55. Dikkat	11 (2.9)	24 (6.3)	93 (24.6)	161 (42.6)	70 (18.5)	19 (5.0)
56. Enerji dolu	37 (9.8)	114 (30.2)	113 (29.9)	71 (18.8)	20 (5.3)	23 (6.1)
57. Sınırlı	83 (22.0)	100 (26.5)	110 (29.1)	42 (11.1)	18 (4.8)	25 (6.6)
58. Gergin	37 (9.8)	114 (30.2)	113 (29.9)	71 (18.8)	20 (5.3)	23 (6.1)
59. Huzurlu	83 (22.0)	100 (26.5)	110 (29.1)	42 (11.1)	18 (4.8)	25 (6.6)
60. Rahat	38 (10.1)	95 (25.1)	125 (33.1)	78 (20.6)	18 (4.8)	24 (6.3)
61. Stresli	52 (13.8)	75 (19.8)	120 (31.7)	74 (19.6)	35 (9.3)	22 (5.8)
62. Bunalma-Bunaltı	81 (21.4)	96 (25.4)	90 (23.8)	59 (15.6)	29 (7.7)	23 (6.1)
63. Kızgınlık	99 (26.2)	109 (28.8)	81 (21.4)	44 (11.6)	20 (5.3)	25 (6.6)
Bakımın kalitesine yönelik algı						
64. Bugün verdiğiniz bakımdan ne kadar memnunsunuz?	3 (0.8)	9 (2.4)	67 (17.7)	223 (59.0)	69 (18.3)	7 (1.9)
65. Bugün verdiğiniz bakımın kalitesini nasıl değerlendirir siziz?	1 (0.3)	11 (2.9)	64 (16.9)	224 (59.3)	69 (18.3)	9 (2.4)
66. Bugün, sadece hastaların en belirgin problem ve şikayetlerini mi göz önünde bulundurdunuz?	19 (5.0)	48 (12.7)	135 (35.7)	128 (33.9)	38 (10.1)	10 (2.6)
67. Bugün, işinizi yapabilmek için standartlarınızda değişiklik yaptınız mı?	115 (30.4)	96 (25.4)	101 (26.7)	42 (11.1)	12 (3.2)	12 (3.2)
68. Bugün, hastalarınızın minör problemlerini yakaladınız mı?	34 (9.0)	72 (19.0)	165 (43.7)	74 (19.6)	23 (6.1)	10 (2.6)
İşe yönelik algı						
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Yanıtsız
69. İşim oldukça hızlı olmamı gerektirdi.	11 (2.9)	25 (6.6)	9 (2.4)	189 (50.0)	138 (36.5)	6 (1.6)
70. İşim oldukça güçlü olmamı gerektirdi.	8 (2.1)	25 (6.6)	18 (4.8)	194 (51.3)	126 (33.3)	7 (1.9)
71. İşimi yapmam için çok az zamanım vardı.	17 (4.5)	114 (30.2)	77 (20.4)	105 (27.8)	58 (15.3)	7 (1.9)
72. İşimde yapılması gereken çok şey vardı.	7 (1.9)	27 (7.1)	22 (5.8)	174 (46.0)	142 (37.6)	6 (1.6)
73. Hasta bakımını güvenle yapabilmek için yeterli zamanım vardı.	13 (3.4)	91 (24.1)	85 (22.5)	148 (39.2)	35 (9.3)	6 (1.6)
74. Kendimi daha çok şey yapmak, daha hızlı olmak için "kriz içinde" çalışmış gibiydim.	42 (11.1)	111 (29.4)	79 (20.9)	78 (20.6)	62 (16.4)	6 (1.6)

Table 5. En Fazla Görülen Performans Engelleri ve Değişkenler Arasındaki İlişki

En fazla görülen performans engeli- Değişken	χ^2	p
Çevreye ait engel-Klinikler	$\chi^2=36.29$	$p<0.05$
Araca ait engel-Klinikler	$\chi^2=43.53$	$p=0.001$
Araca ait engel-Vardiya	$\chi^2=52.97$	$p<0.001$
Organizasyona ait engel-Klinikler	$\chi^2=36.81$	$p<0.05$
Organizasyona ait engel-Ünitede çalışma süresi	$\chi^2=16.72$	$p<0.05$
Organizasyona ait engel-Vardiya	$\chi^2=36.81$	$p<0.001$
Sorumluluğa ait engel- Klinikler	$\chi^2=74.19$	$p<0.001$
Sorumluluğa ait engel-Ünitede çalışma süresi	$\chi^2=29.12$	$p<0.001$
Sorumluluğa ait engel-Vardiya	$\chi^2=27.76$	$p<0.05$
Çalışma alanı (Gürültü)- Klinik	$\chi^2=63.62$	$p<0.005$
İş yükü (Fiziksel aktivite)-Klinik	$\chi^2=86.29$	$p<0.001$
İş yükü (Fiziksel aktivite)-Teslim alınan hasta sayısı	$\chi^2=100.58$	$p<0.001$
Ruhsal durum (Yorgunluk)- Teslim alınan hasta sayısı	$\chi^2=51.20$	$p<0.05$
Ruhsal durum (Yorgunluk)- Teslim alınan hasta sayısı	$\chi^2=34.09$	$p<0.05$
Bakım kalitesi algısı (Sadece belirgin problemleri göz önüne almak)- Klinik	$\chi^2=57.25$	$p<0.05$
İşe yönelik engel (Hızlı olmayı gerektirmek)- Klinik	$\chi^2=62.14$	$p<0.005$

engelinin “gürültü” olduğu (%46) saptanmıştır.¹⁰ Sonuçlar çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Araştırma kapsamına alınan YBH’lerinin iş yüküne yönelik en fazla belirttiği performans engelinin “İşinizi yaparken ne kadar fiziksel aktivite yaptınız?” ifadesi olduğu ve YBH’lerinin %53,2’sinin “çok fazla”, %35,2’sinin “fazla” yanıtını verdiği saptanmıştır. Stone ve arkadaşlarının çalışmasında (2006), YBH’lerinin iş çevresi ile kas iskelet sistemi rahatsızlıkları görülme oranı arasında anlamlı fark ($p<0,05$) saptanmıştır.¹⁴ Ülkemizde YBÜ’lerindeki iş çevresi ve iş yükü ile ilgili çalışmaların yeterli sayıda olmadığı ve bu alanda çalışmalara gereksinim olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; araca, organizasyona ve sorumluluğa yönelik en fazla belirttiği performans engeli ile vardiya arasında ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Schmalenberg ve Kramer tarafından (2008), 8-12 saatlik günlük vardiyada çalışan hemşirelerin akşam ve gece vardiyasında çalışan hemşirelerin iş çevresinden daha memnun oldukları saptanmıştır.²² Araştırma sonuçlarında, iş yükü (fiziksel aktivite) ve ruhsal duruma (yorgunluk) yönelik en fazla belirtilen performans engelleri ile teslim alınan hasta sayısı arasında ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Gurses ve arkadaşlarının (2009) iş yükü, bakımın kalite ve güvenliği ve kaliteli iş yaşamının YBH’lerinin performans engellerine etkisi ile ilgili çalışmasında, YBH’lerinin vardiyasında aldığı hasta sayısı ile iş yükü, stres ve bakım kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$).²³

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonucunda, yoğun bakım hemşirelerinin en çok yaşadıkları performans engelleri saptanmış ve engellerin, yoğun bakım üniteleri, çalışma saatleri, hastanede ve ünitede çalışma süresi, teslim alınan hasta sayısı gibi değişkenlerle olan ilişkileri belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda;

- ✓ Kurumlar tarafından YBH’lerinin performans engellerine yönelik düzenlemelerin geliştirilmesi,
- ✓ YBH’lerinin performans engellerini etkileyen ve ilişkili olan faktörlere yönelik düzenlemelerin geliştirilmesi,
- ✓ Araştırmada kullanılan anket formunun değerlendirme güçlüklerinden dolayı ölçek haline getirilmesi ve buna yönelik analiz değerlendirmelerinin yapılması,
- ✓ Araştırmada kullanılan anket formunun kurumlar tarafından YBÜ’lerine uygulanabilmesi ve kuruma ya da YBÜ’ne özgü düzenlemelerin yapılması,
- ✓ Araştırmanın ulaşılabilen daha büyük örneklem grubunda uygulanması,
- ✓ YBÜ’lerinde çalışma saatlerinin düzenlenmesi,
- ✓ YBÜ’lerinde hasta bakımında gerekli olan bakım sürelerinin hesaplanması ve buna yönelik olarak hemşire/hasta oranı ve kliniklere göre hemşire sayısının dağılımının göz önüne alınması,
- ✓ YBÜ’lerindeki hasta bakımında hemşirelik bakımı ve sonuçlarını değerlendiren ölçüm araçlarının geliştirilmesi ve hastaneler arasında standardizasyonun sağlanması,

- ✓ YBÜ'lerinde ekip iletişiminin geliştirilmesine yönelik programların düzenlenmesi,
- ✓ YBÜ'lerinde uygun fiziksel koşulların sağlanması ve hastane politikalarının bu doğrultuda geliştirilmesi,
- ✓ YBÜ'lerinde yardım alınacak kişilerin nitelik ve nicelik açısından yeterli hale getirilmesi,
- ✓ YBÜ'lerindeki hemşirelik bakımının değerlendirilmesinde objektif ölçüm araçlarının kullanılması ve ekipte hemşire yöneticinin yer alması,
- ✓ YBÜ'lerinde çalışan hemşirelerin performanslarının belirli zaman aralıkları ile değerlendirilmesi ve sonuçlara yönelik çözümlerin geliştirilmesi önerilmektedir.

Kaynaklar

1. Uysal Ş. Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç v Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış. Electronic Journal of Vocational Colleges-October/Ekim 2015; 32-9.
2. Ferecov R. İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme Yöntemleri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003; 8:133-54.
3. Tanrıverdi H, Teker Ç. Eğitim Hastanelerinde Asistan Doktorların Klinik İş Yükleri Bakımından Performans Ölçütlerinin Karşılaştırılması, Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi 2010;1:114-36.
4. Tulunay M. Yoğun bakım. In: İliçin G, Biberoglu K, Süleymanlar G, editors. İç Hastalıkları. 2nd ed. Ankara: Güneş Kitabevi; 2003. p. 947-8.
5. Stone P, Larson EL, Mooney C, Smolowitz J, Lin S, Dick A. Organizational Climate and Intensive Care Unit Nurse' Intention to Leave. Crit Care Med. 2006; 34(7):1907-12.
6. Carayon P, Gurses A. A Human Factors Engineering Conceptual Framework of Nursing Workload and Patient Safety in Intensive Care Units. Intensive Crit Care Nurs. 2005; 21: 284-301.
7. Kramer M, Schmalenberg C. Confirmation of a Healthy Work Environment. Crit Care Nurse. 2008; 28(2):56-64.
8. Ulrich B, Lavandero R, Hart K, Woods D, Leggett J, Taylor D. Critical Care Nurses' Work Environments: A Baseline Status Report. Crit Care Nurse. 2006; 26(5):46-57.
9. Ulrich B, Lavandero R, Hart K, Woods D, Leggett J, Friedman D, et al. Critical Care Nurses' Work Environments 2008: A Follow-Up Report. Crit Care Nurse. 2009; 29(2):93-102.
10. Gurses A, Carayon P. Performance Obstacles of Intensive Care Nurses. Nurs Res. 2007; 56(3):185-94.
11. Manojlovich M, Antonakos C. Satisfaction of Intensive Care Unit Nurses With Nurse-Physician Communication. J Nurs Adm. 2008; 38(5):237-43.
12. Hays M, All AC, Mannahan C, Cuaderes E, Wallace D. Reported Stressors and Ways of Coping Utilized by Intensive Care Unit Nurses. Dimens Crit Care Nurs. 2006; 25(4):185-93.
13. Lawson N, Thompson K, Saunders G, Saiz J, Richardson J, Brown D et al. Sound Intensity and Noise Evaluation in a Critical Care Unit. Am J Crit Care. 2010;18: 88-98.
14. Stone PW, Gershon R. Nurse Work Environments and Occupational Safety in Intensive Care Units. Policy Polit Nurs Pract. 2006; 7(4):240-7.
15. Özeltin G, Nehir S. Ankara İlindeki Hastanelerin Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Etkenleri ve Kullandıkları Baş etme Yöntemlerinin Belirlenmesi Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2007; 10(3):60-8.
16. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. DEUHYO ED. 2011; 4(1):12-8.
17. Schmalenberg C, Kramer M. Types of Intensive Care Units With The Healthiest, Most Productive Work Environments. Am J Crit Care. 2007; 16:458-68.
18. Kurs Hakkında Uyulması Gereken Esaslar; 2008. T.C. Yoğun Bakım Hemşireliği Eğitim Programı Uygulama Yönergesi. <http://www.saglik.gov.tr>.
19. Sole M, Lamborn M. Introduction to Critical Care Nursing. 3.edition, 2001, Philadelphia: W.B.Saunders company.
20. Aitken L., Burmeister E., Clatyon S., Dalais C., Gardner G.(2010). The Impact of Nursing Rounds on the Practice Environment and Nurse Satisfaction in Intensive Care: Pre-test Post-test Comparative Study, Int J Nurs Stud. 2011;48(8): 918-25.
21. Manojlovich M, DeCicco B. Healthy Work Environments, Nurse-Physician Communication, and Patients' Outcomes. Am J Crit Care. 2007; 16(6):536-43.
22. Schmalenberg C, Kramer M. Clinical Units With the Healthiest Work Environments. Crit Care Nurse. 2008, 28(3):65-77.
23. Gurses A, Carayon P. Exploring Performance Obstacles of Intensive Care Nurses. Appl Ergon. 2009; 40:509-18.