

**HİZMET SEKTÖRÜNDEKİ İŐLETMELERİN ÖRGÜT İÇİ  
STRES KAYNAKLARI: AFYON İL MERKEZİNDEKİ  
HASTANELERDE ÇALIŞAN CERRAHİ  
HEMŐİRELERİNİN STRES KAYNAKLARININ  
BELİRLENMESİ**

Atilla KARAHAN

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon Sağlık Yüksekokulu  
atikarahan@hotmail.com

Koray GÜRPINAR

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sandıklı Meslek Yüksekokulu  
k\_gurpinar@hotmail.com

Pakize ÖZYÜREK

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon Sağlık Yüksekokulu  
pozyurek@aku.edu.tr

**INTERNAL ORGANIZATION STRESS RESOURCES  
AMONG SERVICE SECTOR: DETERMINATION OF  
STRESS RESOURCES FOR SURGICAL NURSES  
EMPLOYED WITHIN THE HOSPITALS IN THE  
CENTRUM OF AFYONKARAHİSAR**

**Özet**

Bu araştırma cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin stres kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma evrenini Afyon İl merkezindeki hastanelerin cerrahi servisinde çalışan 99 hemşire (n=99) oluőturmuőtur. Veri toplamada anket formu ve Mayerson Stres Kaynağı Ölçeği; verilerin istatistiksel analizinde Varyans analizi, Kruskal-Wallis H testi ve Mann-Whitney U testi ve t testi kullanılmıőtır. Hemşirelerin fizik çevre, iş ve sosyal stres vericilerinden aldıkları puanlara göre hastalık geliştirme eğiliminde oldukları saptanmıştır. Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerinden aldıkları puanlara göre ise hastalık geliştirme ihtimali var grubuna girmiőlerdir. Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin fizik çevreden yansıyan stres vericilerden, Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde (SSK) çalışanlara ve Devlet Hastanesi'nde çalışanlara göre anlamlı derecede düşük puan aldıkları bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Demografik özelliklerine göre 27 ≤ yaőında, lisans mezunlarında ve evli olanlarda hemşirelerin sosyal ve fizik

çevreden kaynaklanan stres vericilerinden aldıkları yüksek puan istatistiksel olarak da anlamlıdır ( $p<0.05$ ). Cerrahi yoğun bakımda çalışan, mesleğini isteyerek seçmeyen ve Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin işle ilgili stres vericilerinden yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Bu puanlama sistemine göre cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin Mayerson Stres Kaynağı ölçeğinin fizik çevre, iş, sosyal stres ve kendini yorumlama kaynaklı stres vericilerden yüksek puan aldıkları ve hastalık geliştirme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Bu verilerin doğrultusunda stres kaynaklarının belirlenmesi ve önlenmesi için daha ileri değerlendirmelerin yapılması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, İş Stresi, Cerrahi Hemşiresi

### **Abstract**

This research is performed to determine the stress factors that effects nurses working in surgical units. Universe of the research includes 99 nurses ( $n=99$ ) who are operating in surgical units of the hospitals in Afyon City center. Public survey and Mayerson's Stress Factor Measurements are used for collecting data; for analysing of data, Variance analysis, Kruskal-Wallis H test and Mann-Whitney U tests are used. It is established that the nurses are in trend that improving problems due to the points which are collected by physical environments, job and social stress factors. According to the stress points that are improved by interpretation of themselves, they subjected as they can improve problems. It is also established that the nurses in Afyon Kocatepe University Hospitals have less stress point respectively to the nurses in Social Insure Hospital (SSK) and Government Hospitals in case of the stress factors originating from physical environments ( $p<0.05$ ). According to the demographic parameters, under 27 ages, graduated from high school and married nurses have high points from stress factors, and this has meaning according to the statistical measurements ( $p<0.05$ ). It is found that the nurses who are operating in Afyon Kocatepe University Hospital, working in surgical intensive care units, and have chosen their jobs unwillingly have higher stress points from stress sources.

According to the this pointing system, it is found that the nurses operating in surgical units took higher stress points from stress sources of Mayerson Stress Sources as physical environment, job, and social stress and also interpretation of themselves, and they are in trend of improving problems. According to the these findings, we can suggest that a more specific research could be performed to establish and prevent these stress factors.

**Keywords:** Stress, Job Stress, Surgical Nurses.

## **1.Giriş**

Çalışma koşullarını etkileyen en önemli faktörlerden olan stres, birey veya gruplar arasında yaşandığı zaman taraflar arasında çatışmaya neden olmaktadır (Stordeuer vd,2001:61-80). Böylece yönetim, zamanının ve enerjisinin büyük bir bölümünü gerginlikleri önlemeye harcamaktadır. Sonuçta iş yerinde verimlilik azalmakta, çalışanlar arasında stres artmaktadır. Diğer bir deyişle stres faktörü kişilerin performansını olumsuz etkilemektedir (Fiore vd,2005: 37).

Hastanede çalışanların önemli bir kısmını oluşturan hemşireler, ilgili pek çok grupların varlıkları dolayısıyla zorlaşan bir çevre içinde çalışmaktadır. Onlar özerk (bağımsız) değil, tıp personelinin astı konumundadırlar (David vd, 2001:676).

Hemşirelik hizmetlerinde başhemşire, başhemşire yardımcısı, sorumlu hemşire ( süpervizör) hemşire gibi farklı roller vardır. Kurum içinde rol belirsizliği ve rol çatışması stresin habercisi olarak gösterilmektedir. Onyett ve diğerleri rol belirsizliği ve duygusal tükenmişlik arasında bir paralellik olduğunu, Harrison da ABD'deki klinik çalışmalarla tespit etmişlerdir (Carpenter vd, 2000:224). Bunun için hemşirelik hizmetlerinde tüm rollerin tanımlanması rol çatışmasını engelleyecektir (Wilmot vd, 1998:419).

Bu çalışma cerrahi yoğun bakım, ameliyathane ve cerrahi servislerinde çalışan hemşirelerin iş ortamından kaynaklanan stresin varlığını tespit etmek, stres kaynaklarını belirlemek ve stresin ortaya çıkışını etkileyen etmenleri saptamak amacıyla yapılmıştır.

## **2. Stres Kavramının Tanımı**

Stres; sosyal, ruhsal, gelişimsel, psikolojik ve fizyolojik yönleri olan oldukça kapsamlı bir olgudur. Stres etkisi dolaylı olarak gözlenebilen daima var olan fakat iç ve dış çevredeki değişiklikler ya da tehdit edici olaylar karşısında artan fiziksel ve duygusal bir durum olarak tanımlanır. Stres kısaca, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur (Baltaş, vd 1993:134-148), (Canlı,1996:34), (Ergün vd, 2001:70-79).

Stres dış dünyanın bireyi tehdit eden, zorlayan şartlarından kaynaklanabileceği gibi, insanın dünyaya bakış ve dış dünyadan gelen bilgileri yorumlayış biçiminden de kaynaklanabilir. Çalışma yaşamında stres kaynakları; aşırı iş yükü, için sıkıcı olması, ücret yetersizliği, yükselme olanağının bulunmaması, çalışma koşullarında yetersizlikler,

karara katılamama, değerlendirmede adaletsizlik, zaman baskısı, araç gereç yetersizliği, iř ortamında huzursuzluk, işyerinde dedikodu, iř gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu, statü dūřuklūęu olarak ifade edilebilir. Stres yaşamın kaçınılmaz olgusudur. Őlüm tehlikesi ve yaşam varlığını tehdit eden her olay strese yol açmaktadır. (Baltař vd, 1993,134-148). Bu doğrultuda, bireyin iř ve iř dışı çevresi birbirini etkileyerek stres oluşumuna neden olur (Can, 1992:278-286).

Stres kavramının doęduęu dōnemden itibaren aldıęı anlamlarda bűyűk deęiřimler olmuřtur. Gűnűműzde stres kavramının birden fazla tanımının yapıldıęı bilinmektedir. Stres kavramının tanımındaki bu deęiřime, řartların, insanların yařadıęı ortamların ve stres kaynaklarının sebep olduęu bilinmektedir. Stresin tanımlaması yapılırken ayrıca kiři ile çevresi hakkında iletiřim kurduęu ve etkileřim içinde olduęu bűtűn sistemler dikkate alındıęı gōrűlmektedir. Bugűnkű anlamda stresi ilk tanımlayan Hans Selye stresi, “organizmanın her tűrlű deęiřmeye karři űzel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıřtır (Pehlivan,1995:7). Lazarus'a gōre stres "insanlar űzerinde fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilecek ařırı taleplerin sonucudur” (řengűl,1999: 6). Dięer bilim adamlarının da stres hakkında çok sayıda tanım geliřtirdikleri gōrűlmektedir. Bunlar kısaca řoyle űzetlenebilir:

“Schermerhorn'a gōre stres, “olaęanűstű talepler, sınırlamalar veya fırsatlarla yűz yűze gelindięinde birey tarafından yařanan bir gerilim durumudur”. Iwanchevich ve Matteson stres terimini; “uyaranlar, tepkiler ve iki etkinlik arasındaki etkileřim” biçiminde tanımlamıřlardır. Cox stresi “birey ve çevresi arasındaki karmařık ve dinamik etkileřim sisteminin aracılık yapan ve tehdit eden bir parçası” olarak tanımlamıřtır. Appley ve Trumbull, Cox'un etkileřimsel stres tanımını desteklemiřler, kiři ve olay etkileřiminin űnemine iřaret etmiřlerdir” (Pehlivan,1995:7). Mandler stresi, “zararlı etkenlerin yarattıęı tehlike iřareti” olarak kabul etmiř daha sonra bu tehlikenin ortaya çıkmasında organizmanın űnemli rolű űzerinde durmuřtur. Menaghan ve Mullan stresi kısa bir cűmleyle űzetlemiřlerdir. “Stres organizmanın zararlı ortamlarla karřılařtıęında bu ortamlarla bař edebilecek gűten yoksun olduęunda ortaya çıkan kōtű ve zor bir durumdur” (Kōknel,1989: 10). Stres, bireyin duygusal ya da fiziksel durumuna karři olası bir tehdit sezdięinde vűcudunda ya da beyinde oluřan tepkidir (Hughes, Boothroyd 2002: 11). İnsanların esenlięi ve huzuru için bir tehlike iřareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir řekilde ele alınan olaylara gōsterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir (řimřek, Akgemici ve elik, 2001: 215).

### **3. İş Hayatında Stres**

İş stresinin yoğun olduğu iş gruplarında çalışan kişilerde (polis, öğretmen ve hemşire gibi) özellikle çalışma ortamındaki stres çok yaygın olarak incelenmektedir. Hemşirelik mesleği; genel olarak zor çalışma koşullarının varlığı, uykusuzluk, yorgunluk, görev, yetki ve sorumluluklarının yeterince belirlenmemiş olması nedeniyle çok stresli bir mesleği temsil etmektedir. Ayrıca fiziksel ortam olarak ameliyathane ve cerrahi yoğun bakım ünitelerinde dışarıya açılan bir pencerenin bulunmaması, 24 saat yapay aydınlatmanın kullanılması, bu ünitelerde çalışanların diğer hastane çalışanlarından fiziksel olarak yalıtılmış olmaları, buradaki hastaların bir çoğunun bilincinin kapalı olması, hemşirelerin ameliyat sonrası ağrı ve acı çeken hastalarla ilgilenmeleri iş ortamı kaynaklı stres ve zorluğa neden olabilmektedir (Yavuz vd, 2000:78).

İş kavramı hakkında literatürde ortak bir anlayışa varılsa da kişilerin beklentileri açasından ve bilim dallarının iş konusuna bakışı açasından farklılıkların ortaya çıktığı görölmektedir. Basit anlamı ile “iş” emeğin belli bir amaca yönelik olarak kullanılması ile ortaya çıkan eylem biçimidir. Başka bir anlamda ise “iş” belirli bir zaman dilimi içerisinde yapılacak bir hizmetin veya üretimin ücret karşılığı yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi iş, bir eylem sürecini içermektedir. İş insanların kendilerini gerçekteştirmeleri için bir araç niteliği taşımaktadır. İş'in insan yaşamında hem zamanını değerlendirmesi, hem yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltmesi, hem de bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını koruması söz konusudur. Son yıllarda iş yaşamı kalitesi kavramı ile ifade edilmek istenen, insanlara bu tür bir doyum verecek iş koşullarının yaratılmasıdır (Adler 1999:8). Bir işe sahip olan insan toplum içerisinde işsiz insandan kendini daha güvenli hissetmektedir. İş hayatı kişilerin yaşamları içerisinde önemli bir yere sahiptir. Ekonomik açasından insanlar işletmelere ücret karşılığı emek sağlar ve bu şekilde elde ettikleri gelir ile işletmelerin ürettikleri mal ve hizmetleri satın alırlar (Can, 1993: 7). Özellikle günümüzde iş hayatının çok hızlı değişime uğraması ve teknolojik yeniliklerle karşı karşıya kalması çalışanlar açasından önemli bir dış stres kaynağı durumuna gelmiştir. Burada kişilerin istihdam oldukları işletme ve diğer kurumlar çok farklılık göstermektedir. Çalışanlar işletmelerin büyüklükleri, sektörel dağılımı ve çalıştıkları iş Őartları açasından farklı stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bundan dolayıdır ki iş konusu sosyolojik hayat açasından da önemlidir.

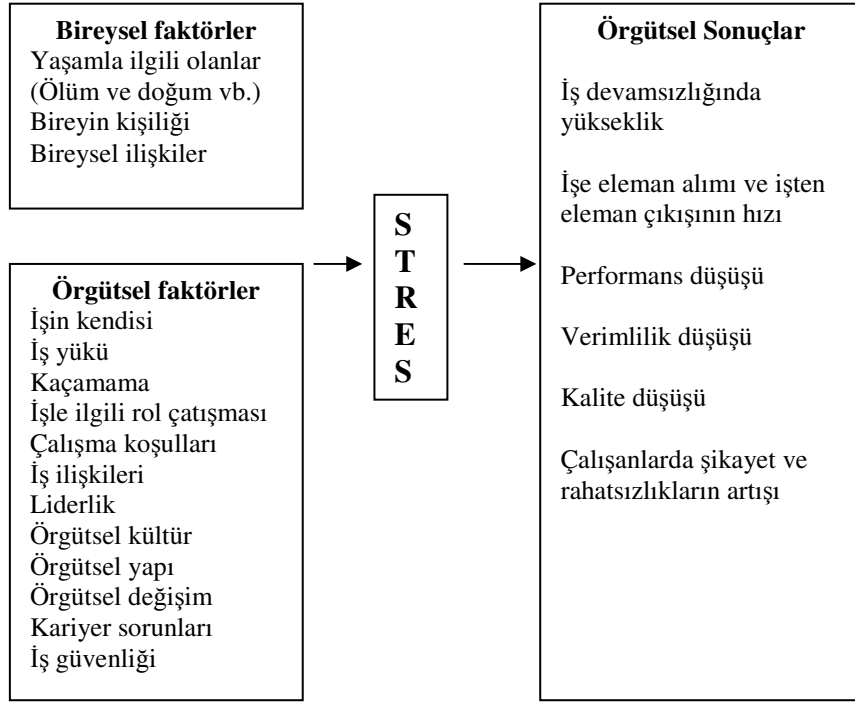
Çünkü toplumda iş denildiği zaman kişinin kendisine, başkalarına ve topluma katkı sağlanması olarak algılanmaktadır. Toplum hayatı içerisinde iş daha da sosyalleştirilerek meslek olarak kabul edilmekte kişinin işi ile birlikte toplumdaki statüsü belirlenmektedir. Bir kimsenin geçimini sağlayan ve özel bilgi, eğitim, tecrübe, yetenek, beceri, zanaat ve bazı kişisel nitelikler gerektiren iş ya da uğraş meslek denilmektedir (Kaynak, 1996: 142-143).

#### **4. Stres Kaynakları**

Stres kaynakları hakkında araştırma yapan bilim adamlarının benzer saptamalar yaptıkları görülmektedir. Aralarındaki farklar genellikle stres kaynaklarının gruplandırılması konusunda ortaya çıkmaktadır. Benzer stres kaynaklarının farklı başlıklar altında toplanması, çok detaylı stres kaynaklarının tasnifi veya genel çerçeve içerisinde stres kaynaklarının tasnifi gibi farklılıklar dikkatleri çekmektedir. Stres kaynakları; genel yapısı itibariyle örgüt dışı stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları ve kişisel stres kaynakları çatısı altında toplanmaktadır. Örgüt dışı stres kaynaklarında genel olarak üç faktör ön plana çıkmaktadır; aile, sosyolojik değişiklikler ve mali problemler (Gökdeniz,2005:173).

##### **a) Örgüt Dışı Stres Kaynakları**

İşletmelerde örgütsel stres, belirli sınırlar içerisinde örgüt dışı stres kaynakları ile kuşatılmış durumdadır. Çevresel etmenlerin etkisi ile hedeflerini değiştirmek durumunda kalan çalışanlar gerilim ve strese kapılmaktadırlar. Özellikle açık sistem anlayışı çerçevesinde yapılacak sağlıklı bir değerlendirme, iş stresinin işletmede geçirilen olaylarla sınırlı olmadığı sonucunu vermektedir. Çalışanların günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişmelerin, yaşanan kentin genel problemlerinin, ekonomik koşulların, politik gelişmelerin ve doğal felaketlerin birer stres kaynağı olduğu açıktır. Çoğu kez çalışanların günlük yaşantısından kaynaklanan sorunlar onların iş hayatını etkilemekte, işe dönük yetenek ve özelliklerinin başarıya yansımaları biçimlendirmektedir. Bu nedenle örgüt dışı yaşantıya bağlı stres kaynakları örgütsel stres kaynaklarını etkilemekte, bazı durumlarda örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki etkisini göreceli olarak azaltmakta ve çoğunlukla da işletmelerde örgütsel stresi katlayarak artırmaktadır. Doğal olarak bir örgütte stres durumu yukarıda belirtildiği gibi bireysel olarak ortaya çıkan sonuçların yanı sıra örgütsel sonuçları da beraberinde getirmektedir. Şekil 1'de strese yol açan başlıca faktörler ve örgütsel sonuçları yer almaktadır (Özmutaf,2006:75-81).



**Şekil 1.** Strese Yol Açan Başlıca Faktörler ve Örgütsel Sonuçları

Diğer taraftan bir örgüt ortamında yer alan stres faktörlerinin (Şekil 1) yanı sıra bazı sosyo-demografik faktörlerin de stres yapıcı etki görülebilmektedir. Bu bağlamda başlıca sosyo-demografik faktörler (Özmutaf,2006:75-81):

- Yaş faktörü
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Eğitim düzeyi
- İşteki çalışma süresi
- İş ile ilgili memnuniyet

### **b) Örgütsel Stres Kaynakları**

Stresli çalışanlar streslerinin örgütsel nedenlerden kaynaklandığını söylüyorlarsa, yöneticiler durumu inceleyerek gerekli önlemleri almalıdırlar. Ayrıca yöneticiden stresin olası sonuçlarını önceden sezinleyebilmesi ve çalışanlara destek olması da beklenmektedir. Yöneticilerin destekleyici bir tutum göstermesi çalışanların iş tatminini ve işe devamını olumlu etkilemektedir (Tutar,2000:294). Durum ne olursa olsun çalışanlar stresli dönemlerinde desteğe gereksinim duyarlar ve hareketlerinin dikkatli bir biçimde takip edilmesi gerekir. Herhangi bir araştırma yapmadan çalışanları etkileyen stres kaynakları hakkında bir yargıya varılmamalıdır. Çoğu yönetici çalışanların aşırı stresinin nedeni kendisi olabildiği gibi, rahatsızlıklarını dile getirenlere de tepki göstermektedir. Böyle durumlarda yöneticilerin objektif davranması zordur ve bir başka yöneticiden yardım istenilmesi gerekir.

### **c) Kişisel Stres Kaynakları**

Çalışanların stresi kişisel nedenlerden kaynaklanıyorsa, yöneticilerin sağlayacağı destek çalışanların kişisel problemlerinin işe yapacağı olumsuz etkileri azaltmaya yardımcı olabilir. Bu durumda sağlanacak destek, çalışanların durumlarını anlatmaları için zaman ayırmak ve yöneticilerin işte nasıl yardımcı olabileceklerini açıklamak biçiminde olabilir. Yöneticiler varsa bir sosyal yardım personelini ya da profesyonel danışmanlık hizmetini çalışanlara önerebilirler. İşyerinde sosyal desteğe yönelik herhangi bir hizmet sunulmuyorsa, bu durumda desteğin doğrudan yöneticiden veya işletme dışı kuruluşlardan alınması gerekir. Bu desteklerin yanı sıra, çalışanların ilişkilerinden kaynaklanan maddi ve diğer kişisel problemlerinin etkileri, kısa süreli izinler, çalışma saatlerinde geçici indirimler veya işe devamsızlıklarda esneklik sağlanması ile azaltılabilir. Bu şekilde davranıldığında işletmenin uğrayacağı kayıp, çalışanların ilgi ve dikkatinin dağılmasından dolayı iş başında verimsiz olarak bulunmalarından doğacak kayıptan daha fazla olmayacaktır (Ekinci ve Ekici,2003:109-120).

Çalışanlar yöneticilerinin gerçekten kendilerine yardımcı olmaya çalıştığını hissederse, işe olan bağlılıkları artacaktır. Bununla birlikte her işletmede kaçınılmaz olarak gösterilen hoşgörüyü kötüye kullananlar çıkabilir. Bu durumun genelleştirilemeyeceği ve çalışanların çoğunun harcanılan zamana ve çabaya fazlası ile layık olduğu unutulmamalıdır (Towner, 1998:59). Uzun dönemli problemlerin kısa dönemde çözümünü beklemek gerçekçi olmayacağı için uzun dönemli yöntemlere de başvurulmalıdır. Sonuç olarak her türlü problemin çözümü vardır, yeter



ki yöneticiler yeterince esnek, yaratıcı ve ulaşılabilir olabilsinler (Makin and Lindey, 1995:143).

## **5. Gereç ve Yöntem**

Çalışma, kesitsel tipte planlanmıştır. Bu Çalışma Afyon İl Merkezinde bulunan Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Afyon Devlet Hastanesi ve Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) Hastanesi'nde yapılmıştır. Bu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli izinlerin alınmasının ardından düzenlenen anketler yüz yüze görüşme tekniği uygulanarak doldurulmuştur. Çalışmanın evrenini Mart-Mayıs 2003 tarihleri arasında Araştırma, Devlet ve SSK Hastanelerinin cerrahi yoğun bakım, ameliyathane ve cerrahi servislerinde çalışan 99 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini çalışmaya katılmayı kabul eden 91 hemşire oluşturmıştır. Hemşirelerden 3' ü izinli olmaları ve 5' i de katılmayı kabul etmemeleri nedeniyle çalışmaya alınmamıştır.

### **a) Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi :**

Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan sosyo-demografik bilgilerin yer aldığı anket formu ve stres kaynaklarının belirlenmesi içinde "Mayerson Stres Kaynağı Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Ölçekte stres vericiler; insan ilişkilerinden kaynaklanan, "sosyal" stres vericiler, kişinin dünyadan yansıyan bilgileri yorumlayış biçiminden kaynaklanan "kendini yorumlama" (iç konuşma), "iş ile ilgili " stres vericiler, fizik çevreden kaynaklanan, gürültü ve hava kirliliğini de içine alan "fizik çevre" stres vericileri olarak dört temel grupta toplanmıştır. Her stres vericiden alınan puanlar dört grupta değerlendirilmiştir (Baltaş vd,1993:134-148).

Sosyal stres vericilerden;  
85-60 puan alanlar 4.gruba  
59-40 puan alanlar 3.gruba  
39-25 puan alanlar 2.gruba  
24-17 puan alanlar 1.gruba

Kendini yorumlama biçiminden  
50-35 puan alanlar 4. gruba  
34-25 puan alanlar 3.gruba  
24-15 puan alanlar 2.gruba  
14-10 puan alanlar 1.gruba

İşle ilgili stres vericilerden  
80-60 puan alanlar 4. gruba  
59-40 puan alanlar 3. gruba  
39-25 puan alanlar 2. gruba  
24-15 puan alanlar 1. gruba

Fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler  
25-18 puan alanlar 4. gruba  
17-13 puan alanlar 3.gruba  
12-8 puan alanlar 2.gruba  
7-5 puan alanlar 1.gruba girmektedir.

İstatistik analizinde t testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis analizi testleri kullanılmıştır. İstatistik anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  kabul edilmiştir.

## 6. Bulgular ve Tartışma

Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri Tablo-1’de izlenmektedir.

**Tablo 1.** Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri

Sosyo-Demografik Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Yaş Grubu</b>		
18-22	13	14.3
23-27	48	52.7
28-32	19	20.9
33-37	3	3.3
38 ve üstü	8	8.8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	52	57.1
Bekar	39	42.9
<b>Öğrenim Durumu</b>		
Sağlık meslek lisesi	28	30.8
Önlisans	34	37.4
Lisans	26	28.6
Yüksek lisans	3	3.3
<b>Mesleğe Giriş Nedeni</b>		
Kendi isteği	42	46.2
Ailenin isteği	22	24.2
Rastlantı	18	19.8
Diğer	9	9.9
<b>Çalıştığı Hastane</b>		
Devlet Hastanesi	45	49.5
Sosyal Sigortalar Kurumu	20	22.0
Üniversite Hastanesi	26	28.6

**Tablo 1.** Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri (Devamı)

<b>Çalıştığı Bölüm</b>		
Ameliyathane	30	33.0
Cerrahi servisleri	44	48.4
Cerrahi yoğun bakım	17	18.7
<b>Bölümde Çalışma Süresi</b>		
1 yıldan az	18	19.8
1-5 yıl	49	53.8
6-10 yıl	17	18.7
11 yıl ve üstü	7	7.7
<b>Bölümde Çalışmaktan</b>		
Memnun	46	50.5
Memnun değil	45	49.5
<b>Bölümde Görevlendirilme Şekli</b>		
Kendi isteği	26	28.6
Kurum tarafından	65	71.4
<b>Çalışma Sistemi</b>		
<b>Sürekli Gündüz</b>	17	18.7
<b>Sürekli Gece</b>	12	13.2
Nöbet Sistemi	62	68.1
<b>Acil Hasta Kabulü</b>		
<b>Var</b>	61	67.0
Yok	11	12.1
Bazen	19	20.9
<b>Hizmet içi eğitim</b>		
Var	70	76.6
Yok	21	23.1
<b>Ödül sistemi</b>		
Var	2	2.2
Yok	89	97.8
<b>Ücret Memnuniyeti</b>		
Memnun	26	28.6
Memnun değil	65	71.5

Çalışmaya katılan hemşirelerin %52.7'si 23-27 genç yaş grubundadır. Hemşirelerin %46.2'si hemşirelik mesleğini kendi isteği ile seştiklerini belirtmektedir. Yaptığımız çalışma sonucunda hemşirelerin mesleği seşme nedenleri ile stres puanları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Arıkan'ın yaptığı çalışmada mesleğini severek seşen hemşirelerde işsel doyumun yüksek ve duygusal tükenme puanının düşük olduğu saptanmıştır. Mesleğini gönüllü olarak seşen ve uygulamanın olumlu etkisinin hemşirelerle sınırlı olmadığını yansıtan çalışmalar da bulunmaktadır (Arıkan,2004).

Hemşirelerin yaklaşık yarısı Devlet Hastanesinde yine yarıya yakını cerrahi servisinde çalışmaktadır. Araştırma grubunun %53.8'inin bu bölümlerde 1-5 yıl arasında görev yaptığı ve çalıştıkları bölümlere %71.4'ünün kurum tarafından görevlendirildiği fakat yarısının bu bölümlerde çalışmaktan memnun oldukları bulunmuştur.

Çoğunluğu nöbet usulü çalıştıklarını, üçte biri birimlerine acil hasta kabul edildiğini ifade etmişlerdir. Cerrahi hemşirelerinin dörtte üçü aldıkları ücretten memnun olmadıklarını, yaklaşık dörtte biri kurumlarında hizmet içi eğitimin verilmediğini, tümüne yakını ödüllendirme sistemi olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 1).

**Tablo 2.** Cerrahi Hemşirelerin Stres Puanlarının Dağılımları

Stres Kaynakları	n	Ortalama	SD	Gruplandırma
Sosyal	91	42.19	9.84	3. grup
Kendini yorumlama	91	24.30	5.48	2.grup
İş	91	40.36	9.68	3.grup
Fiziksel Çevre	91	15.32	4.64	3.grup

#### Alınan Puanlara Göre Gruplandırma

- 1.grup: Sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor.
- 2.grup: Hastalığı geliştirme ihtimali var.
- 3.grup: Hastalık geliştirme eğiliminde.
- 4.grup: Hastalık geliştirme ihtimali oldukça yüksek

Çalışma grubuna alınan hemşirelerin, sosyal, iş ve fiziksel çevreden kaynaklanan stres vericilerinden aldıkları puanlara göre 3. grupta (hastalık geliştirme eğiliminde), kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilerinden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde 2. grupta (hastalık geliştirme ihtimali var) yer aldıkları görülmüştür (Tablo 2). Hemşirelerin ağır iş yüklerinin olması, vardiya sistemi ile uzun saatler boyunca çalışmaları, düşük sosyal statüleri olduğu yünündeki yanlış

değerlendirmelere hedef olmaları, kadın mesleği olması nedeniyle toplumdaki rolleri kapsamında ortaya çıkan sorunları da yaşamak zorunda olmaları nedeniyle stresli bir yaşam sürdürmek zorunda kalmaktadırlar (Ergun 2001:7, Sabuncu 1999:10).

**Tablo 3.** Sosyo-demografik Özelliklerine göre Sosyal ve Fizik Çevreden Kaynaklanan Stres Puanlarının Dağılımı

Sosyo-demografik Özellikler	Sosyal Stres Vericiler					Fiziksel Çevre				
	Yaş grubu	n	X	SD	p	Grup	N	X	SD	p
18-27	61	40.43	9.13	0.014	3.grup	61	14.51	4.70	0.017	3.grup
28 ve üstü	30	45.77	10.39		3.grup	30	16.97	4.11		3.grup
<b>Öğrenim</b>										
Sağlık M.L+önlisans	62	43.84	9.78	0.018	3.grup	62	16.55	4.32	0.000	3.grup
Lisans ve üstü	29	38.66	9.16		2.grup	29	12.69	4.24		2.grup
<b>Medeni Durum</b>										
Evli	52	44.54	9.59	0.008	3.grup	52	16.46	4.46	0.006	3.grup
Bekar	39	39.05	9.39		2.grup	39	13.79	4.48		3.grup

Tablo 3'te hemşirelerin yaş, öğrenim durumu ve medeni durumlarının iş ile ilgili ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmazken ( $p>0.05$ ), sosyal çevre ve fizik çevreden kaynaklanan stres vericiler karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Özellikle cerrahi hemşirelerinin yaşlarının diğer hemşirelerden daha küçük olduğu bilinmektedir. Bu veriler genç yaşta ve çalışma deneyimi az olan hemşirelerin yıpratıcı bir tempoda çalışmak zorunda bırakıldıklarını ortaya koymaktadır. Bilgili vd.'nin hemşirelerin genel ruhsal durumlarını (GRS) ölçtükleri çalışmada ise yaş ile GRS puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlılık olduğu saptanmıştır. Yaşı ilerleyen ya da evli olan hemşirelerin ağır, stresli ve uygun olmayan iş koşullarında uzun süre çalışmaları ile birlikte iş dışı dünyalarına ait sorumluluklarının da artmasına bağlı olarak stres puanlarının yüksek olabileceği literatür bilgilerinde yer almaktadır.

**Tablo 4.** Cerrahi Hemşirelerin alıştıkları Hastanelere Göre Fizik evreden Kaynaklanan Stres Puanlarının Dağılımı

Hastaneler	Alınan Puanlar			
	n	X	SD	Grup
Devlet	45	16.20	4.27	3.grup
SSK	20	17.45	4.77	3.grup
Üniversite	26	12.15	3.55	2.grup

P<0.05

Çalışmaya katılan cerrahi hemşirelerin çalıştıkları hastanelerle sosyal çevreden, iş ile ilgili ve kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler arasında anlamlı fark bulunamamıştır (p>0.05). Fiziksel çevreden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında niversite Hastanesi'nde alışanlar SSK ve Devlet hastanelerinde çalışanlara göre dşuk puan almışlar ve istatistiksel olarak da anlamlı fark olduğu bulunmuştur (p<0.05) (Tablo 4).

Bu bulguyu iş yerindeki fiziksel çevrenin sağlığı etkileyen olumsuzlukların, bunların da gürültü, uygun olmayan araç ve gereçlerin kullanımının ve enfeksiyon riskinin niversite Hastanesi'nde diğer hastanelere oranla daha az olmasına bağlayabiliriz.

**Tablo 5.** Cerrahi Hemşirelerinin alışma Yıllarına Göre Stres Puanlarının Dağılımı

Stres Kaynakları	alışma yılı	n	X	SD	P
Sosyal	0-5 yıl	67	41.25	9.82	0.131
	6 ve üstü yıl	24	44.79	9.60	
Kendini yorumlama	0-5 yıl	67	24.43	5.20	0.695
	6 ve üstü yıl	24	23.92	6.31	
İşle ilgili	0-5 yıl	67	40.60	9.25	0.702
	6 ve üstü yıl	24	39.71	11.00	
Fizik çevreden	0-5 yıl	67	14.76	4.75	0.040
	6 ve üstü yıl	24	16.88	3.98	

Tablo 5'te cerrahi hemşirelerinin çoğunluğunun 0-5 yıldır cerrahi birimlerde görev yapmakta olduğu grlmektedir. Bilgili vd.nin hemşirelerin genel ruhsal durumlarını değerlendirdikleri çalışma ile de benzerlik göstermektedir. Bilgili vd.nin ileri yaş grubunda hemşire sayısının az olmasını; hemşirelerin uzun saatler boyunca ağır ve stresli iş koşullarında çalışmalarına bağlamıştır. Çalışma yılı artıkça sosyal, kendini yorumlama ve iş ile ilgili stres puanlarının azaldığı, istatistiksel olarak sadece 6 ve üstü yıl çalışan hemşirelerin fiziksel çevreden kaynaklanan stres puanları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur

( $p < 0.05$ ). Yapılan çalışmalarda mesleğin ilk yıllarında işe bağlı gerginliğin daha fazla olduğu, meslekte çalışma sũresinin fazla olmasının ise iş doyumunu ve kişisel başarıyı olumlu yũnde etkilediği saptanmıştır.

## **7. Sonuç**

1-Çalışmaya katılan hemşirelerin %52.7'si 23-27 yaş grubundadır ve %37.4'ũ nlisans mezunudur. Hemşirelerin %46.2'si mesleğe kendi istekleri ile girdiklerini, %53.8'i cerrahi birimlerde 1-5 yıllık deneyime sahip olduklarını, % 64.8'i 16 saatlik nöbet usulũ çalıştıklarını, %71.5'i aldıkları ücretten memnun olmadıklarını belirtmektedir. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile stres verici kaynaklar karşılaştırıldığında, sosyal ve fiziksel çevreden kaynaklanan stres puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

2-Cerrahi hemşirelerinin sosyal, kendini yorumlama biçiminden, iş ve fizik çevreden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanlara göre hastalık geliştirme riski altında oldukları bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

3-Çalışılan hastaneler ile stres kaynaklarından (sosyal, fiziksel, kendini yorumlama biçimi ve iş) alınan puanlar istatistiksel olarak test edildiklerinde Araştırma ve Uygulama Hastanesinde alışan hemşirelerin fiziksel çevreden kaynaklanan stres puanlarının anlamlı olarak dũřuk olduğu bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

4-Nöbet tutma, acil hasta kabulũ, hizmet içi eğitim, ödüllendirme gibi iş ile ilgili koşulları ile stres verici kaynaklar karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ).

5- Altı ve daha fazla yıl çalışanların fizik çevreden kaynaklanan stres vericilerden aldıkları puanların diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

## **8. neriler**

1-Cerrahi hemşireler için stresi önlemeye ve azaltmaya yönelik bireysel ve kurumsal yöntemler belirlenmeli, stresle başa çıkma programları düzenlenmelidir.

2-Çalışma sonucunda hemşirelerin en çok fizik çevreden kaynaklanan stres puanlarında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Hastanenin fiziki yapısı, aydınlanma, ısı, kapalı ortam gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir. Bu durum göz nũne alınarak çalışanların sağlıklarının korunması ve etkin sağlık hizmetinin sunulması için çalışma yerleri uygun olarak düzenlenmelidir.

3-Cerrahi yoğun bakım, ameliyathane ve cerrahi servislerinde iş yükünün fazla oluşu, bilgi ve becerinin etkin kullanılmasını ve acil karar vermeyi gerektiriyor olması kaygı ve gerginliği artırmaktadır. Bu nedenle kurumlar; hemşireler için çalıştıkları bölümlere uygun spesifik bilgi ve girişimleri içeren uyum programlarına, hizmetiçi eğitimin organize edilmesine, ve güdülenmeyi artırıcı ödüllendirme sistemine ağırlık vermelidirler.

4- Yönetici hemşireler, cerrahi birimlerde görevlendirecekleri hemşirelerin kişilik özelliklerini, değerlerini, geçmiş yaşantılarını, tutumlarını ve çalışma yeri isteklerini göz önüne almalıdırlar. Böylelikle bu ünitelerde çalışacak hemşirelerin, karşılaşacakları sorunlara etkin çözüm sağlayacakları ve çalışma yerlerine kolay uyum gösterecekleri düşünülmektedir.

### **Kaynaklar**

- Arıkan F. (2004). Diyaliz Hemşirelerinin, Yoğun Bakım ve Servis Hemşireleri ile Karşılaştırmalı Olarak İşe Bağlı Stres, Tükenmişlik ve Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon.
- Adler, Alfred, (1999). Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite. (eviren: Belkıs orakı). Say Yayınevi, İstanbul.
- Baltaş A, Baltaş Z. (1993). Stres ve Başa ıkma Yolları. Remzi Kitapevi, İstanbul. 134-148.
- Bilgili N. (1997). "Ankara Dış Kapı S.S.K. Hastanesi'nde alışan Hemşirelerin Genel Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi". V. Ulusal Hemşirelik Kongresi, İzmir. 2-4 Temmuz İzmir, 50-60.
- Canlı, Z. (1996). Stres ve Anksiyete, Aktuel Medicine, Sayı: 4, Cilt: 4; 36-44
- Can H. (1992). Organizasyon ve Yönetim. Adım Yayıncılık, Ankara, 278-286
- Carpenter, John. Ring, Chris. Sangster, Azra. Cambridge, Paul. Hatzidimitriadou, Eleni. (2000). "From The Asylum To The Community: A Longitudinal Study of Staff Involved in The Transtion Form Tone Vale Hospital To Commnity- Based Services". Journal of Mental Health, Vol.2000, issue.2, Apr. s.224.
- Can, Ayşe Baysal. (1993). alışma Yaşamında İnsan. Avcıol Basım-Yayın, İstanbul.



- David Coghlan, Mrj Casey, (2001). "Action Research from the Inside: Issues and Challenges in Doin Action Research in Your Own Hospital", Journal of Advanced Nursing, vol. 35, no.5, May. s.676.
- Ergün Y, Özer Y, Baltaş Z. (2001). Yoğun Bakımında alışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri. Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi. İstanbul. Sayı: 5, Cilt: 2, 70-79.
- Ekinci, Hasan ve Ekici Süleyman. (2003). "İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma", C.Ü., S.B.E. Dergisi, Mayıs, Cilt: 27, No: 1.
- Fiore, T. (2005). Resolving Workplace Conkflct 4 Ways To A Win-Win Solution By, <http://www.conflict911.com/quest.conflict/win-win.conflict.htm.as> (18.11.2006).
- Gökdeniz, İsmail. (2005). "Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama", S.Ü. S.B.E. Dergisi. Sayı: 13, ISSN 1302-1796.
- Hughes, Beatrix. Rodney Boothroyd. (2002) Günlük Hayatın Stresine Son. ev. Selami Koçak, Doruk Yayımcılık, İstanbul.
- Igrer, Peter, (1989). Stres. (eviren: Yusuf Haznedaroğlu). (Metler Matbaası) (İstanbul)
- Kaynak, Tuğray. (1996). İnsan Kaynakları Planlaması. Alfa Basım Dağıtım. 2. Baskı, İstanbul.
- Köknel, Özcan. (1989). Çağımızın Hastalığı Stres. Milliyet Yayınları. İstanbul.
- Makın, Peter E. ve Patricia A. Lindey).1995). Pozitif Stres Yönetimi. ev. Aysun Arslan. Rota Yayın Tanıtım. İstanbul.
- Özmutaf, Nezih, M. (2006). "Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres : Ampirik Bir Yaklaşım", E.Ü. Su Ürünleri Dergisi. Cilt:23, Sayı:1.
- Pehlivan, İnyet. (1995). Yönetimde Stres Kaynakları. Personel Geliştirme Merkezi Yayınları. Ankara.
- Stordeur, Sb. D'hoore, W. Wanderberne, C. (2001). Journal of Advanced Nursing, 03092402, vol.35, Issue 4. s. 61-80.
- Sabuncu, N. Gülseven, B. Karabacak Ü. (1999). "Yoğun Bakım Ünitelerinde alışan Hemşirelerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi". Yoğun Bakım Hemşireler Derneği Yayın Organı. İstanbul, Sayı: 3, Cilt:1; 10-14.

- şengül, Arzu, (1999), Organizasyonel Stresin Yönetimi ve İzmir Çevresinde Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- şimşek, M. şerif, Tahir Akgemci, Adnan Çelik, (2001), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.
- Turgay M. Yoğun Bakım Ünitesinde Çalışan Hemşirelerde Stres, Yoğun Bakım Hemşireler Dergisi, İstanbul, 2001, 5:2, 80-82
- TOWNER, Lesley. (1998), Managing Employee Stress: Support Your Staff by Preventing or Reducing Stress in the Workplace With This Step-by-Step Guide. London: Kogan Page.
- Tutar, Hasan. (2000), Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yavuz M, Demir F, Dramalı A. Yoğun Bakım Hemşirelerinde Stres, I. Uluslararası & VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Antalya 2000; 78-79
- Wilmot Madeleine, "The New Ward Manager: An Evaluation of The Changing Role of the Charge Nurse", Journal of Advanced Nursing, vol.28, issue.2, Aug 1998, s.419.
- <http://www.isguc.org/saytac3htm/12.08.2003>
- [http://www.bilkent.edu.tr/~dos/ogdm/b\\_stres.html/12.08.2003](http://www.bilkent.edu.tr/~dos/ogdm/b_stres.html/12.08.2003)
- <http://www.google.com/hemsireliktestres/19.03.2003>
- [http://www.ncbi.nlm.nih.gov=med\\_pregl\\_2002\\_March-Apr;\\_55\(3-4\)=97-103.](http://www.ncbi.nlm.nih.gov=med_pregl_2002_March-Apr;_55(3-4)=97-103)