

Klinik Çalışma

Yoğun Bakım Ünitelerinde Görev Yapan Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı Çalışanlarında İş Stresi

Onur YARAR*, Recayi MADASLI**

ÖZ

Amaç: Sağlık en önemli hizmet kollarından biri olup, insanların kaliteli ve en iyi sağlık hizmeti alabilmesi için, sağlık çalışanının gereksinimlerinin maddi ve manevi olarak giderilmesi gerekmektedir. Yoğun bakım, hastanelerdeki en kritik ünedir. Buradaki hastalar yaşamsal tehlikeyi en yüksek taşıyan hastalardır. Bu durum hastaların bakımını ve tedavisini üstlenmiş sağlık personelleri için yoğun strese neden olmaktadır.

Gereç ve Yöntem: Çalışmada, bu stres seviyesi ölçülmeye çalışılmıştır. Bu araştırmaya Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yoğun bakım ünitesinde çalışmakta olan 115 personel katılmıştır. Araştırmanın verileri yoğun bakım ünitesi çalışanları üzerinde yapılan "İş Stresi ile İlgili Anket" aracılığı ile toplanmıştır. Bu anket 3 ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anket uygulanan evrenin "Kişisel Özellikleri" incelenmiştir. İkinci bölümde "Mesleki Değerlendirme"ye ilişkin sorulara verilen yanıtların dağılımı bulunmaktadır. Veriler betimleyici istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Çalışmanın bulguları iş stresi düzeyi ile meslek, yaş, cinsiyet ve medeni durum arasında anlamlı farklar olduğunu göstermiştir.

Tartışma ve Sonuç: Sonuç olarak, yoğun bakım çalışanlarının görev tanımları iyi yapılarak çalışma saatlerinin özel yaşantılarına etkisi azaltılmalıdır. Ücret düzeyleri personelin gereksinimlerini karşılayabilecek düzeye getirilmelidir. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan sağlık personeli sayısı artırılıp iş yükü azaltıldığında iş motivasyonu artırılabilir.

Anahtar kelimeler: iş stresi, yoğun bakım çalışanları, hastane çalışanları

ABSTRACT

Occupational Stress of Health Personnel Who Work At the Intensive Care Department

Objective: Health is one of the most important service sector. In order to receive the best, and high quality health care services, material, and moral requirements of health care workers should be satisfied. Intensive care departments are among the most critical units of the hospitals. Patients receiving care in the intensive care units have the maximum life risks. This condition incurs serious stress on the health workers who assume responsibility for the care, and treatment of these risky patients.

Material and Methods: The purpose of this study was to measure the work stress of intensive care personnel. The participants of the study were 115 intensive care personnel working in Antalya Education and Research Hospital. Data were gathered through a "Work Stress Survey," performed in collaboration with intensive care unit workers. The survey had three main categories. In the first part "Personal Characteristics" of the survey population were analyzed. The second part consisted of the responses given to the questions related to the "vocational evaluation". Data were analyzed using descriptive statistical techniques.

Results: The findings indicated that there were statistically significant differences between levels of work stress, occupation, age, sex and marital status.

Discussion and Conclusion: The results of this study showed that job definitions of the intensive care unit workers should be precisely made so as to reduce the the impact of working hours on the private lives of the personnel. Secondly, wages should be increased to meet the needs of the personnel. Increasing the number of health workers employed in the intensive care units will decrease work load, which consequently may increase the motivation of the workers.

Keywords: work stress, intensive care personnel, hospital workers

Alındığı tarih: 27.01.2016

Kabul tarihi: 30.03.2016

*Okan Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

**Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Yazışma adresi: Yrd. Doç. Dr. Onur Yazar, Okan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Akfırat / Tuzla 34010 İstanbul

e-mail: onur.yazar@okan.edu.tr

GİRİŞ

Yaşamın her aşamasında karşılaşılan stres, insanların bir tehdit ya da zorluk olarak algıladıkları durumlara karşı göstermiş oldukları içe donuk bir tepki olarak

tanımlanmaktadır. Stres dış çevreyle etkileşim sonucu bazen zaman baskısı, bazen beklenmedik bir tepki ya da olay sonucunda maruz kalınan bir durum olduğu gibi, kişinin iç dünyası ile ilgili etkenler sonucu da ortaya çıkabilmektedir^[1].

Stres çalışan insanların verimlilik, performans, iş motivasyonu ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Sağlık meslekleri de stresi yüksek olan gruplar arasındadır. Sağlık çalışanları ile yapılan birçok çalışmada iş stresi nedeni olarak iletişim sorunları, iş yükü, personel yetersizliği, çalışma koşullarının yetersizliği, yoğun bakım hastası ile çalışma gibi ortak nedenlerin belirtildiği görülmüştür^[2]. İş yerindeki uzun süreli ve sık olarak yineleyen stresli ortamlar çalışanlarda migren, koroner arter hastalıkları, kaslarda gerginlik, uyku sorunları, yorgunluk gibi fiziksel sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Ayrıca anksiyete, depresyon, alkol ve madde kullanımında artış gibi ruhsal sorunlara da neden olmaktadır. Stresin iş doyumsuzluğu, yapılan işin veriminde düşme, işe gitmeme, tükenme sendromu, işi bırakma, sigara, alkol, ilaç alışkanlığı, aile içi ilişkilerde bozulma, kişiler arası iletişim sorunları gibi mesleki ve sosyal sorunlara neden olduğu görülmüştür^[2]. Sağlık çalışanları için bu koşullarda önem kazanan iş doyumsuzluğu sorunu giderek ağırlaşmış ve yaygınlaşmıştır. Sağlık personelleriyle ilgili yapılan çalışmalarda yeterli olmayan ücret, alınan eğitim ile yapılan iş arasında uyumsuzluk, mezuniyet sonrası eğitim yetersizliği, meslekte ilerleme olanağının az olması, olumsuz çalışma şartları gibi pek çok nedenin çalışanların iş doyumlarını etkilediği belirtilmektedir. İnsanların sağlığının sorumluluğunu meslek olarak üstlenmiş olan sağlık personelinin sağlığı, dikkate alınması gereken bir konudur. Çünkü strese bağlı gerginlikler, sıkıntılar, hastalıklar bu insanların işteki performanslarını etkilemekte, ilgilendikleri hastalara yararlı olmalarını azaltmakta olduğunu bilmektedir. Diğer yandan da hastanın gereksinimi olan moralini olumsuz etkileyerek iyileşme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir^[2].

Sağlık sektöründe çalışanların verdikleri hizmet nedeniyle farklı düzeyde sağlık sorunu yaşayan, algıları, duyguları, davranışları, tamamen farklı insanlar ile iletişim hâlinde olmaları, özellikle yoğun bakım ünitelerinde çalışan sağlık profesyonellerinin stres düzeyleri daha yüksektir. Stres hizmet kalite perfor-

manslarını etkileyerek mesleki açıdan iş doyumsuzluğuna da neden olmaktadır. Özellikle yoğun bakım ünitesi çalışan sağlık profesyoneli hem mesleki özellikleri hem yoğun çalışma temposu ve uzun çalışma süreleri nedeniyle daha fazla ve değişik türde stres faktörlerine maruz kaldığı kabul edilerek yoğun bakım profesyonellerinin bu faktörlerin belirlenerek kaldırılması veya yoğunluğunun azaltılması gerekmektedir.

Sağlık çalışanları alacakları önlemler ile stresle baş edebilirler. Çalışanlarda yapılması gereken stres yönetimlerinden en önemlilerinden biri her çalışanın olduğu kadar, sağlık çalışanın da sağlıklı ve güvenli bir hastane ortamında çalışmak hakkıdır. Bu nedenle hastanelerde bu ortamı hazırlayacak birimler kurulmalıdır. Hasta sevk usullerinin yine düzenlenmesi gerekmektedir. Hastane güvenlik önlemleri sağlanmalı ve görevlilere düzenli olarak eğitimi verilmelidir. Sağlık personelinin hizmet içi eğitimlerle sürekli bilgilerinin güncel kalması sağlanmalıdır. Bazı hastanelerimizde sağlık çalışanlarına uygulanan bağışıklık sistemini güçlendirme çalışmalarının yaygınlaştırılmalıdır. Yeterli sayıda personel alımı yapılmalıdır. Çalışma ortamında nem, aydınlanma, koku, ses gibi strese neden olabilecek çevresel etkenler ortadan kaldırılıp, üst yöneticilerin desteği ile sağlık personelinin stresi büyük oranda azalabilir^[3].

Stresle başa çıkmanın amacı, bireyin yaşamını ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen stres miktarını azaltmaktır. Kısaca stresle başa çıkma, stres faktörlerinin oluşturduğu duygusal gerilimi azaltmak, yok etmek ya da bu gerilime dayanmak amacıyla gösterilen davranış ve duygusal tepkileri güçlendirmektir. Bireyin başa çıkma tepkileri duygusal bir alanda başlamakta ve ilk olarak başa çıkmanın etkili şekilde ortaya çıkmasını engelleyen olumsuz duygular denetim altına alınmaktadır. Karşı karşıya kalınan durum başarılı bir çözüme ulaşırsa olumlu duygular, durum karmaşık ya da istenmeyen bir yön izlerse o zaman da olumsuz duygular hâkim olmaktadır^[4].

Bu çalışmanın amacı yoğun bakım ünitelerinde tedavi gören hastaların bakımını ve tedavisini üstlenmiş yardımcı sağlık profesyonellerinde (hemşire, teknisyen, tekniker) stres seviyesinin ölçülmesi olarak belirlenmiştir.

GEREÇ ve YÖNTEM

Çalışmanın evrenini Antalya ilinde bulunan Antalya Eğitim Araştırma Hastanesinde yoğun bakım ünitesinde çalışan hekim dışı yardımcı 115 sağlık profesyoneli oluşturmuştur. Hekim dışı sağlık profesyonellerinin iş stresini belirlemek amacı ile gözlem ve 2009 yılında “Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği)”^[3] yüksek lisans tezinde kullanılmış olan iş stresi ile ilgili anket metodu kullanılarak veriler toplanmıştır.

Yoğun bakım ünitesi çalışanları üzerinde yapılan anket “İş Stresi İle İlgili Anket” 3 ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anket uygulanan evrenin “Kişisel Özellikleri” incelenmiştir. İkinci bölümde “Mesleki Değerlendirme” ye ilişkin sorulara verilen yanıtların dağılımı bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise “Acil Çalışanları İş Stresi Değerlendirme Faktörleri” görülmektedir. Son bölüm olan üçüncü bölümde incelenen 4 faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden 1. kısımda genel olarak iş stresine ilişkin sorular, 2. kısımda kurumun stres yönetimini değerlendirmesi, 3. kısımda personelin kurumdan beklentileri ve 4. kısımda ise personelin bireysel stres yönetimine ilişkin sorular görülmektedir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette, yoğun bakım ünitesi çalışanlarının işle ilgili stres düzeylerini ölçebilmek için geliştirilen ölçek 19 sorudan oluşmaktadır. Çalıştıkları kurumun stres yönetiminin değerlendirilmesi 6 sorudan oluşmaktadır. Personelin kurumdan beklentileri 6 sorudan ve personelin bireysel stres yönetimi de 3 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan soruların güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla scale α katsayısı hesaplanmıştır.

Yoğun bakım çalışanları iş stresi değerlendirme ancak her faktörün soru sayısı eşit olmadığından puanlama sistemini 100'lük puanlama ya çevirerek değerlendirmek daha iyi sonuç vermektedir. Yoğun bakım çalışanları iş stresi puanı 19 sorudan oluşmaktadır, bu soruların tamamına bir puan verilirse en düşük 19 puan tamamına 5 puan verilirse de en yüksek 95 puan almaktadır. Doksan beş puan alanları 100 tam puan şeklinde olarak orantı kurarak yapılan puanlama sekline 100'lük puanlama sistemine dönüşüm adı verilir ve çalışmada bu yöntem uygulanmıştır. Aynı şekilde “Kurumun Stres Yönetiminin Değerlendirilmesi” ve

“Personelin Kurumdan Beklentileri” 6 sorudan oluşmaktadır, alabileceği en düşük puan 6 en yüksek puan 30'dur. Otuz puan alanları 100 kabul ederek orantı kurulmuş ve yüzlük puanlarını bu şekilde hesaplanmıştır. “Personelin Bireysel Stres Yönetimi” 3 sorudan oluşmaktadır ve alabileceği en düşük puan 3 en yüksek puan 15 olarak saptanmıştır. On beş puan alanları 100 puana çevirerek tüm puanlamalar yapılmıştır

Yüzlük sisteme çevrilerek yapılan değerlendirmelerde; yoğun bakım çalışanları iş stresi puanları minimum 1.3 ile maksimum 100 puan arasında değişmekte olup, ortalama puan 56.37 ± 18.65 olarak saptanmıştır. Kurumun stres yönetiminin değerlendirilmesi puanları minimum 4 ile maksimum 100 puan arasında değişebilmektedir. Ortalama puan 39.90 ± 15.25 'tir. Personelin kurumdan beklentileri puanı 56 ile 100 puan arasında değişmekte olup, ortalama 97.57 ± 7.32 'dir. Personelin bireysel stres yönetimi puanı 7.69 ile 100 arasında değişmekte olup, ortalama 68.63 ± 20.43 'tür. Çalışmamızda en yüksek puanı personelin kurumdan beklentileri faktörü almıştır. Bunu personelin bireysel stres yönetimi takip etmektedir

Veriler “SPSS (Statistical Package for Social Science) 16.0 for Windows” istatistik paket programında kodlanarak incelenmiştir. Veriler ortalama, standart sapma ve yüzde olarak sunulmuştur. Çalışma verilerini değerlendirirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin yanı sıra ilişkisiz ölçümler için ortalamalar arasındaki farkın önemlilik testi (t-testi), değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA analizi tekniği kullanılarak değerlendirilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular:

Personelin kurumdan beklentileri puanı 56 ile 100 puan arasında değişmekte olup, ortalama 97.57 ± 7.32 'dir. Personelin bireysel stres yönetimi puanı 7.69 ile 100 arasında değişmekte olup, ortalama 68.63 ± 20.43 'tür. Çalışmada en yüksek puanı personelin kurumdan beklentileri faktörü almıştır (Tablo 1).

Çalışmaya katılanların yaşları ile iş stresleri arasında ilişki incelendiğinde kurumun stres yönetimini değer-

Tablo 1. İş değerlendirme faktörlerinin etkisi.

İş değerlendirme faktörleri	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Yoğun bakım çalışanları iş stresi puanı	115	1.30	100.00	56.37	18.65
Kurumun stres yönetiminin değerlendirilmesi	115	4.00	100.00	39.90	15.25
Personelin kurumdaki beklentileri	115	56.00	100.00	97.57	7.32
Personelin bireysel stres yönetimi	115	7.69	100.00	68.63	20.43

Tablo 2. Stres değişkenlerinin iş yaşamında etkisi.

Stres değişkenleri	Yaş			Test Değ. p
	20-29 Ort±SD	30-39 Ort±SD	40-50 Ort±SD	
Yoğun bakım çalışanları iş stresi	61.78±14.37	54.07±19.45	57.14±20.68	F=1.755 p=0.178
Kurumun stres yönetiminin değerlendirilmesi	41.71±17.40	37.47±13.30 Turkey=-10.04	47.50±17.34 Turkey=-10.04	F=3.3210 p=0.044
Personelin kurumdaki beklentileri	97.43±7.87	97.63±7.42	97.50±6.18	F=0.008 p=0.992
Personelin bireysel stres yönetimi	73.35±14.58	66.85±22.69	68.27±18.18	F=1.021 p=0.364

F=Oneway Anova Test, Post HocTukey

lendirilmesi değişkeninde, 40-50 arası yaşta olanlar ile 30-39 arası yaşta olanlar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yoğun bakımda çalışan sağlık personeli değerlendirmelerine göre yaş ilerledikçe kurumun stres yönetiminin, genç yaştaakilere oranla daha iyi olduğu gözlemlenmiştir. Yaşın ileri olması, iş ve hayat tecrübelerinin fazla olması kurumun yapmış olduğu stres yönetimin daha olumlu görmeye başlamasını sağladığı düşünülmektedir (Tablo 2).

Genel iş stresi soruları Tablo 3 incelendiğinde yoğun bakımda çalışan sağlık çalışanların % 41'inin, "İş yapmaktan zevk alamıyorum." sözüne tamamına yakın katıldığını, %16'sında tamamen katıldığını görülmektedir. Yüzde 38'i, "İş yerinde önemsenmediğimi hissediyorum." sözüne tamamına yakın katılırken,

%17'si tamamen katıldığını belirtmiştir. "İş yerinde yoğun baskı altındayım." sözüne anket katılımcılarının %30'u katılırken, %22'si tamamen katıldığını belirtmiştir. Buna karşın, "İşyerinde aşırı sinirlilik, ani çıkışlarda bulunurum."a %21'i kısmen katıldığını, %39'u da hiç katılmadığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan sağlık personeli, "Uykusuzluk, uyuma güçlüğü çekiyorum." sözü için %30'u katıldığını, %37'si tamamen katıldığını belirtmiştir.

Tablo 4 değerlendirildiğinde ise çalışma süresi ile beraber kıdem yılının da arttığı gözlemlenmiştir. Stres değişkenleri ile kıdem yılı arasındaki gözlenen bu ilişki analiz edilmiştir. Bu istatistikî analiz sonucunda yoğun bakım çalışanlarının iş stresinin kıdem yılı arttıkça azaldığı tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 3. Genel iş stresi değerlendirmesi.

Genel iş stresi değerlendirme soruları		Hiç katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Kararsızım	Tamamına yakın katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1) İş yapmaktan zevk alamıyorum.	Sayı %	19 17	18 16	13 11	47 41	18 16
2) İş yerinde önemsenmediğimi hissediyorum.	Sayı %	16 14	18 16	18 16	44 38	19 17
3) İş yerinde yoğun baskı altındayım.	Sayı %	20 17	23 20	13 11	34 30	25 22
4) İş yerinde aşırı sinirlilik, ani çıkışlarda bulunurum.	Sayı %	45 39	24 21	4 3	34 30	8 7
5) Uykusuzluk, uyuma güçlüğü çekiyorum.	Sayı %	18 16	10 9	10 9	35 30	42 37

Tablo 4. Stres değişkenlerinin kıdem yılı ile olan ilişkisi.

Stres değişkenleri	Kıdem Yılı			Test Değ. p
	0-5 yıl Ort±SD	6-10 yıl Ort±SD	11 yıl ve üzeri Ort±SD	
Yoğun bakım çalışanları iş stresi	61.09±16.26	60.02±15.12	51.94±20.37	F=3.103 p=0.049
Kurumun stres yönetiminin değerlendirilmesi	41.91±12.93	38.05±16.91	40.29±15.10	F=0.485 p=0.617
Personelin kurumdan beklentileri	96.87±8.61	98.59±5.54	97.16±8.24	F=0.549 p=0.579
Personelin bireysel stres yönetimi	70.90±17.81	67.98±23.54	68.11±19.49	F=0.176 p=0.839

F=Oneway Anova Test

Ayrıca bu analiz sonucu yoğun bakım ünitesinde işe yeni başlayanların tecrübe eksikliği nedeni ile daha fazla iş stresi yaşadıklarını göstermiştir. Yoğun bakımda yapılan işin önemi ve tecrübe eksikliği iş stresinin artmasına neden olmaktadır.

TARTIŞMA

Hastanede çalışan sağlık çalışanlarının stres düzeyi çalıştıkları birime göre değişiklik göstermektedir. Stres tüm çalışanların iş yaşamı başta olmak üzere bir çok değişkeni etkileyen önemli bir faktördür. Çalışmamızda, stresin yoğun olduğu hastane birimlerinde çalışan sağlık çalışanların stres yoğunluğunu tespit etmeye çalışılmıştır. Bu amaç ile Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Yoğun Bakım Ünitesinde çalışmakta olan 115 personele stres düzeylerini belirleyen anketler uygulanmıştır. Çalışmamıza katılanların %62'sinin 30-39 yaş arası olduğu, %24'ünün 20-29 yaş arası ve kalan %14'ünün de 40-49 yaş arası olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetlerine baktığımızda %77'sinin kadın ve %23'ünün de erkek olduğu görülmektedir. Medeni durumu ise %74'ü evli ve %26'sı da bekârdır. Eğitim durumları %7'si yüksek lisans mezunu, %32'si ön lisans mezunu, %51'i lisans mezun olduğu, %10'u sağlık meslek lisesinden mezun olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılanları %69'u mesleki kariyer yapmak istediğini, %31'i de böyle bir kariyer istemediklerini belirtmişlerdir. "Unvan değişikliği yapmada zorlanıyor musunuz?" sorusuna %70'i evet yanıtını verirken, %30 çalışan unvan değişiminde zorlanmadığını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan yoğun bakım ünitesi sağlık personelinin %35'i mesleklerinden dolayı kronik bir rahatsızlığının oluştuğunu, %65'i ise böyle bir kronik rahatsızlığının olmadığını belirtmişlerdir. Yoğun bakım ünitesinde çalışanların %38'i psikolojik bozukluk yaşadığını belirtirken %62'si psikolojik bir rahatsız

yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışanların %2'si iş kazası sonucu hastalık kapıldığını beyan etmişlerdir. Personelin kurumdan beklentileri için yoğunluğun azaltılması için yeterli personel sağlanmalıdır sözü sorulmuştur. Katılanların %91'i tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Yüzde 94'ü de meslek risklerinin azaltılması için çalışılmalıdır sorusuna tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun ile beraber, yoğun bakım personelinin %93'ü görev tanımları belirlenmelidir, %87'si kariyer olanağının verilmesi gerekir, %95'i eşit ücret uygulaması yapılmalı ve bürokrasi azaltılmalıdır ve %96'sı da personelin çalışmasına değer verildiğini gösteren teşvikler verilmelidir düşüncelerine tamamen katıldıklarını tespit etmiş bulunmaktayız.

Yoğun bakım çalışanların iş stresi arttığında bununla beraber personelin kurumdan beklentisi de artmaktadır. Kurumun stres yönetimini değerlendirmesi değişkeninde, 40-50 arası yaşta olanlar ile 30-39 arası yaşta olanlar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sayısı ile iş stresi arasında ilişki incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda çalışanların bireysel stres yönetimi değişkeni açısından aralarında anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Yoğun bakım çalışanlarının iş stresinin kıdem yılı arttıkça azaldığı tespit edilmiştir.

Sağlık personelinin %67'si tatmin edici bir ücret almadığını, %28'inin kısmen tatmin edici ücret aldığını ve %5'lik bir kısım da tatmin edici ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Aynı çalışanların %98'i ücret adaletsizliğinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışanların %93'ü, "Düşük ücret aldığım için yaşam standartım olumsuz etkilenmektedir." şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu da çalışma şevklerini olumsuz etkilediklerini belirtmişlerdir. "Performans Değerlendirme Sistemi" çalışanların aldıkları düşük ücret, iş güvencesi nedeni

ile geçimini sağlayabilecek ücret uğruna fazla mesailere ve vardiyalardan sağlanacak primlere aşırı bağlanma çok tehlikelidir. Bu çalışan birey ve ailesi için büyük streslerin doğmasına neden olmaktadır [5-8].”

Yoğun bakımlar hastanelerdeki en kritik ünitelerdir. Buradaki hastalar yaşamsal tehlikeyi en yüksek taşıyan hastalardır. Yoğun bakımlar bu hastaların bakımını ve tedavisini üstlenmiş yardımcı sağlık profesyonelleri için yoğun strese neden olmaktadır. Coomber ve ark.’nın [9] yaptığı çalışmada, hastanelerin pediatrik ve erişkin yoğun bakımında çalışan gerek doktorlar, gerekse yardımcı sağlık profesyonellerinin diğer birimlerde çalışanlara oranla stres yükünü daha fazla taşıdığı ortaya konulmuştur. Ryan, Robin ve Carnall ise yaptıkları çalışmalarda yoğun bakımlarda hizmet kalitesinin artırılmasında stres faktörünün en aza indirgenmesinin önemli bir faktör olduğunu, yoğun bakım üniteleri ile hastanelerin acil servis birimlerindeki stres düzeyi faktörünün yakınlık gösterdiğini belirtmişti [10-12]. Çalışmada, bu stres seviyesi ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada iş, stresi düzeyi meslek, yaş, cinsiyet ve medeni durum açısından araştırılmış anlamlı farklar bulunmuştur. Sağlık en önemli hizmet kollarından biri olduğundan insanların kaliteli ve en iyi sağlık hizmeti alabilmesi için, sağlık çalışanının da gereksinimlerinin maddi ve manevi olarak giderilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma yoğun stres altında hizmet vermenin hem hastalar hem de çalışanlar için olumsuz durumlar oluşturabileceğini ortaya çıkarmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi için kurumlara büyük görevler düşmektedir. Kurumlar çalışanlara stres yönetimi konusunda eğitimler vermelidir. Ayrıca stres azaltmak için faaliyetler düzenlemelidir. Göreve yeni başlayanlar için hizmet içi eğitimler ile stres seviyesinin azaltılacağı düşünülmektedir. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan sağlık personeli sayısı artırılıp iş yükü azaltıldığında iş motivasyonu artırılabilir.

Sonuç olarak, yoğun bakım çalışanlarının görev tanımları iyi yapılarak çalışma saatlerinin özel şartlarına olan olumsuz etkisi azaltılmalıdır. Ücret düzeyleri personelin gerçek gereksinimlerini karşılayabilecek düzeye getirilmelidir.

KAYNAKLAR

1. **Kara D.** Eğitim-öğretim yaşantısında stres yaratan faktörler ve aile özelliklerine göre öğrencilerin stresle başa çıkma davranışlarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2009;22:256-65.
2. **Cavalheiro A, Moura DF, Carlos A.** Stress in nurses working in intensive care units. *Rev Latino-am Enfermagem* 2008 Janeiro-fevereiro; 16(1):29-35. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692008000100005>
3. **Nur D.** Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, Ankara, 2011, s.231.
4. **Koç RŞ.** Sağlık çalışanlarında iş stresi (acil servis örneği) (tez). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s.39-45
5. **Folkman S and Moskowitz JT.** Coping: Pitfalls and Promise, *The Annual Review of Psychology* 2004;55: 745-68. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
6. **Baltaş A.** Stres ve başa çıkma yolları, 19. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2012:81.
7. **Örücü E, Kılıç R, Ergül A.** Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma, *Akademik Bakış Dergisi*, Kırgızistan, 2011:3.
8. **Ağma FŞ.** İş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri (Tez), Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.17-24.
9. **Coomber S, Todd C, Park G, Baxter P, Firth-Cozens J, Shore S.** Stress in UK intensive care unit doctors. *Br J Anaesth* 2002;89(6):873-81. <http://dx.doi.org/10.1093/bja/aef273>
10. **Ryan DW.** Providing intensive care. *Br Med J* 1996; 312:654. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.312.7032.654>
11. **Carnall D.** UK reviews intensive care and emergency services. *Br Med J* 1996;312:655. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.312.7032.655>
12. **Robins S, Cooper CL, Mayers W.** Stress and the Medical Profession. London: BMA, 1992.