



HEMŞİRELERDE TÜKENMİŞLİK BURNOUT IN NURSES

M. Olcay ÇAM*
Esra ENGİN*

Öz

Tüm dünyada hemşirelerde tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen faktörler yaklaşık 40 yıldır irdelenmektedir. Bu makalede hemşirelerde tükenmişliğe ilişkin yapılmış araştırma sonuçları ve sonuçlar doğrultusunda yapılmış öneriler irdelenmektedir. Araştırmaların çoğunluğu tanımlayıcı tipte olup, tükenmişliği önlemeye yönelik yarı deneysel olarak planlanarak değerlendirilen araştırma sonuçları da incelenmeye çalışılmıştır. İncelenen araştırma sonuçları, hemşirelerin bireysel özellikleri ve tükenmişlik ilişkisi, çalışma ortamı ve tükenmişlik ilişkisi şeklinde gruplanmıştır. Araştırma sonuçları ışığında yapılan öneriler, Dünya’da ve ülkemizde hemşirelerde tükenmişliğe ilişkin nedensellik üzerine bir perspektif sunmaya çalışmakla birlikte, bu makale tükenmişlik üzerine yapılacak olan ileri çalışmalara ve tükenmişliği önlemeye yönelik girişimlere bir ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Abstract

Burnout and affecting factors of burnout in nurses have been studied about 40 years all over the world. In this article, the results of the research about the burnout in nurses and the suggestions made in the direction of the results are examined. The majority of these researches are of descriptivetype, and the results of the semi-empirically planned research evaluating to prevent burnout have also been tried to be investigated. The research findings were grouped into the individual characteristics of the nurses and burnout relation, working environment and burnout relation. Suggestions made on the basis of research results, while trying to provide a perspective on the causality of burnout in nurses in the world and in our country, this article aims to shed some light on initiatives to prevent burnout and further work on burnout.

1. Tükenmişlik kavramı

Sağlık alanında gönüllü çalışanlarda gözlenen tükenmeyi ifade etmek için ilk kez Freudenberg (1974:159) tarafından kullanılmıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981:99) tükenmişliği « yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik hisleri, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, mesleğe, genel olarak yaşama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen, fiziksel, emosyonel ve mental bir tükenme sendromu» olarak tanımlamışlardır (Jones 1981:107), Maslach ve Jackson, 1981:99). Maher, enerjisizlik, psikosomatik hastalık, uykusuzluk, iş ve hizmet verilene karşı olumsuz tutum, işe gelmeme yada bırakma isteği, alkol ve diğer bağımlılık yapıcı maddeler, ilaçların kullanımında artma, suçluluk, kötümserlik, ilgisizlik, depresyonu içeren karmaşık bir sendrom olarak tükenmişliği tanımlamaktadır (Firth ve ark., 1986:633).

Tükenmişlik; dinamik bir süreç olarak, duygusal faktörleri olduğu kadar bilişsel ve yargısal süreçleri de içeren değişimlere yol açmaktadır. Bireyin bir mesleğe girmesinde en önemli motivasyonu idealizmi ise ve bu idealizmi, bu meslekteki coşkuyu kaybetmişse, bu durumda tükenmişlik yas dinamikleriyle birlikte yaşanan bir süreç olarak da ortaya çıkabileceği bilinmektedir (Freudenberg, 1974:159). Cherniss; Ne baş edemeyen birey, ne bir işin kapsamındaki taleplerin yüklülüğü, ne de organizasyonla ilgili sınırlamaları değil, tüm bu birimlerin karmaşık ilişkisini içeren bir stres denklemini olarak görmüş, bunun ilerleyici bir stres süreci olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işine fazlasıyla bağlı olan bireyin aşırı stres ya da doyumсуuzluk nedeniyle, işten geri çekilerek, işinden soğuduğunu da ifade etmiştir. Tükenmişlikle ilgili bir süreç modeli de geliştirmiştir. Hem iş ve çalışma özelliklerinin hem de bireysel özelliklerdeki farklılığın tükenmişlik yaşanıp, yaşanmayacağına belirleyicisi olduğu görülmektedir (Jansen ve ark., 1996:407). Tükenmişlik ile ilgili bir çok araştırma ve makalede iş doyumу, motivasyon, depresyon, stres kavramları birlikte ele alınmıştır.

1.1. Stres ve tükenmişlik ilişkisi

Stres kavramı hemşirelerde tükenmişlik araştırmalarında oldukça popüler olarak ele alınmıştır. Tükenmişlik araştırmaları incelendiğinde; hemşirelerle ilgili stres kaynakları olarak, işe özgü faktörler, işteki ilişkilerle ilgili faktörler, mesleki rollerle ilgili faktörler, meslek hayatında ilerleme ve gelişme olanaklarına ilişkin faktörler, ev ve iş çatışmasına ilişkin faktörler başta olmak üzere çok fazla değişkene bağlı olabilmektedir.

* Prof. Dr., Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı.

** Prof. Dr., Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı.



Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen iş çevresinden kaynaklanan stres faktörlerinin bilgi eksikliği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, hastanın bakımında hasta ile işbirliğinde yetersizlik olduğu yanık ünitelerinde çalışan hemşirelerde yapılan bir araştırmada saptanmıştır (Ebrinç ve ark., 2002:162). Eğitimci hemşirelerde ise çalışılan okulun tükenmişlik açısından önemli olduğu (Çam, 1995) pediatri hemşirelerinde stres ve tükenmişlik ilişkisinin (Watson ve Feld.,1996:38), ruh sağlığı hemşirelerinde stres, tükenmişlik ve başatmenin ilişkili olduğu, (Fagin ve ark., 1996:102) (Sullivan, 1993:591)saptanmıştır. İlk kez çalışılan hastane ve çalışma ortamı açısından hemşirelerde tükenmişlik Çam (1991) tarafından incelenmiştir. Sonraki çalışmalarda Üstün (1995), Sever (1997), Ergin (1997:25) yine iş stresinin tükenmişlikle ilişkili olduğunu, çalışılan hastanenin tükenmişlik düzeyini değiştirdiğini, hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek tükenmişlik puanı aldıklarını saptamışlardır. Sekiz ülkede gerçekleştirilen bir araştırmada insanlarla çalışmaya bağlı duyarsızlaşmanın arttığı (Poghosyan ve ark., 2009:894), başka bir araştırmanın bulgularına göre ise, hemşirelerde travma sonrası stres bozukluğu ve tükenmişlik eş varlığı saptanmış olup, işle ilgili ve işle ilgili olmayan algıların her ikisi üzerinde önemli etkiye sahip olduğu bildirilmiştir (Mealer ve ark., 2009:1118). İş çevresinin tükenmişliğe etkisini inceleyen başka bir araştırmada; çalışma ekibiyle ilişkilerin, bilgi yetersizliğinin, hasta ile işbirliği yetersizliğinin, hasta ölümünü algılama biçiminin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu, yanık merkezinde çalışan hemşirelerin stres faktörlerinden daha fazla etkilendikleri, duygusal tükenme ve anksiyete düzeylerinin daha yüksek olduğu, iş motivasyonları ve iş doyumlarında değişiklik olduğu saptanmıştır (Basım ve Şeşen, 2007:201).

Hemşireler kuşkusuz sağlık profesyonelleri içinde hasta, hasta ailesi, sağlık ekibinin diğer üyeleri arasında köprü oluşturan profesyonel bir disiplindir. Tükenmişlikte psikolojik stres nedenlerini inceleyen bir araştırmada, olguların % 57'sinde doktorlarla iletişim, % 52'sinde hastanın yakınları ile iletişim % 49'unda hemşirelik yönetimi ile iletişim ve % 40' ının hastayla iletişim problemlerinin olduğu saptanmıştır (Vimantaite ve Seskevicius, 2006:600). Hemşireler kendilerine karşı saygı eksikliğinin çalışmaları için en stres yaratıcı faktör olduğunu ifade ettikleri bir araştırmada da; sırasıyla hasta ve ailelerin şikayetleri, alkol etkisinde olan hastaların tutumlarının, işin hızının duygusal tükenmeyi arttırdığını ifade etmişlerdir (Lewandowska ve Litwin, 2009:86). Kronik hastalıklarla sürekli karşılaşmanın, hastaların kötü prognozunun tükenmişliği tetiklediği, depresyonla tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada saptanmıştır (Sarandöl,2004:75). Kardiyak cerrahi merkezlerinde çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğunun ise fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve duygusal stres deneyimledikleri belirtilmiştir (Vimantaite ve Seskevicius, 2006:600).

1.2. Hemşirelerde Tükenmişliği ölçmede kullanılan araçlar

Dünyada ve ülkemizde literatür tarandığında; hemşirelerde tükenmişliği değerlendiren araştırmalarda genellikle Maslach ve Jackson tarafından yapılan tanımın benimsendiği, ölçüm aracı olarak yine Maslach tarafından geliştirilen « Maslach Tükenmişlik Envanterinin » kullanıldığı görülmektedir. Maslach' a göre tükenmişliğin anlamı; bireyin işinden duygusal olarak uzaklaşması, yabancılaşması ve kişisel başarısının düşmesini içeren üç boyut ile ifade edilmiştir. Duygusal uzaklaşma: bireyin diğerlerine verecek hiçbir şeyi kalmadığı ve emosyonel kaynakların azaldığı durumu ifade eder. Yabancılaşma yada duyarsızlaşma: hizmet verilenlere karşı duyarsız, alaycı, olumsuz, katı ve hatta incitici davranmadır. Kişisel başarının azalması: iş sorumluluklarını yerine getirmede ve hizmet verilenlerle çalışmada artık etkili olmadığı duygusudur. Maslach Tükenmişlik envanteri kullanılarak yapılan araştırmalar tükenmişlik ve tükenmişlik alt kavramlarına ilişkin oldukça geniş bir perspektif kazanmamıza olanak sağlamıştır.

2. Hemşirelerin bireysel özelliklerine göre tükenmişlik araştırma sonuçları

Hemşirelerin bireysel özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisini inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırma sonuçlarında bireysel özelliklere ilişkin çok farklı etmenlerin olduğu görülmektedir. Örneğin, Brezilya'da cerrahi klinik hemşirelerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre, evli olmanın, iş ve duygusal hayata ilişkin stres ve tükenmişlik sendromunu arttırdığı görülmektedir (INTarchmed 2014). Yine Brezilya' da yapılan bir araştırmada yoğun bakım ve yeni doğan yoğun bakımda çalışan hemşirelerine eğitim düzeyinin düşmesi, evli ve çocuğu olmayan 26-35 yaş arasında, meslekte 5 yıl ve üzerinde çalışmanın duygusal tükenmeyi azalttığı yine yaş arttıkça depersonalizasyon düzeyinin azaldığı, bekar olma ve acil bölümlerde çalışmanın depersonalizasyonu arttırdığı, çocuk sahibi olan hemşirelerin ise kişisel başarı puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır (Moreira ve ark.,2009:1559). Ülkemizde yapılan bir araştırma da hemşire yılı arttıkça tükenmenin arttığı duygusal tükenmenin azaldığına ilişkin bir sonuç bulunmaktadır (Basım ve Şeşen, 2007:201). Evlilerde ve çocuğu olanlarda tükenmişliğin daha az olduğu, bunun yanı sıra mükemmeliyetçi özelliklerin tükenmede önemli olduğu saptanmıştır (Aslan ve ark., 2000:135). İleri yaşta, lisans mezunu olma ve kadın olmanın tükenmişliği düşürdüğü (Bartz ve Maloney, 1986:147) iş yaşamından memnun olmayan, mesleği kendine uygun bulmayan, meslek seçiminde isteksizlik ve psikiyatrik sorunlar



yaşadığını belirtenlerde depresyon ve tükenmişlik daha fazla iken(Altay ve ark.,2006:101) tam tersi olarak işlerini anlamlı bulanların daha az tükenmişlik yaşadıkları (Leiter ve ark.,1998:1611) saptanmıştır.

İspanya’da yapılan bir araştırmaya göre hemşirelerde tükenmişlik sıklığının yüksek olduğu cinsiyet, yaş, medeni durum, boyun eğici tutum, dışa dönüklük, nevrotiklik, sorumlu davranma gibi kişisel özelliklerini hemşirelerde tükenmişlik boyutlarından en az ikisinin belirleyicisi olduğu, bu nedenle de hemşirelerde tükenmişlik sendromu gelişmesinin risk profilinde başka faktörlerin etkisini dikkate almanın önemini vurgulanmaktadır (Canadas-De la Fuente ve ark., 2015:240)Çin’deki bir popülasyonda tükenmişliğin medeni durum, eğitim seviyesi, iş doyumu ve kişilerarası ilişkilerdeki problemlerin etkili olduğu sonucuna varılmıştır(Hu ve ark., 2015:72).

2.1.Çalışma ortamına göre hemşirelerde tükenmişlik araştırma sonuçları

Bireysel özelliklerin tükenmişlik üzerinde etkilerinde olduğu gibi çalışma koşullarına ilişkin de birçok faktörün tükenmişlikte etkili olduğu söylenebilir. Birçok ülkede birçok servis ve alanda yapılmış hemşirelerde tükenmişlik araştırmalarının çalışma ortamının tükenmişlik üzerinde etkisi incelendiğinde, ortak sonuç olarak kronik hastalara bakım veren ünite ve servisler, hemşire istihdamı, çalışma saatleri gibi faktörlerin yer aldığını görmekteyiz. Tükenmişliğin en fazla yaşandığı yerlerin yoğun bakım, yeni doğan yoğun bakım (Moreirave ark., 2009:1559)olduğu, diğer bir araştırma da cerrahi bölümlerde çalışanların dahiliye kliniklerde çalışanlara göre tükenmişlik ölçeğinin alt ölçeği olan kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Altay ve ark., 2006:101).

Kalite ödülü kazanmış hastanede görev yapan hemşirelerin duygusal tükenmeyi düşük düzeyde, kişisel başarı puanlarının ve genel tükenme durumlarının daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır(Spence Laschinger ve Leiter, 2006:259).Psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşireler ise agresif ve intihar riski olan hastalarla çalışmanın rehabilitasyon için gerçekçi beklentisi olmayan hastalarla çalışmanın stres ve tükenmişliği arttırdığını belirtmektedirler(Melchior ve ark., 1997:193). Karar mekanizmasında olmanın, arkadaşlarla, doktorlarla ve üstlerle olan ilişkilerin ayrıca ortamın tükenmişliği önlemede önemli olduğu sonucu (Li ve ark., 2013:281) aşırı iş yükü iş yerinde kişilerarası çatışmaların tükenmişlik sebebi olduğu (Kitaoka ve Masuda, 2013:273) iş yerindeki nezaketin ve hemşirelik deneyiminin tükenmişlikte etkili olduğu saptanmıştır (Oyele ve ark., 2013:536).

İki İtalyan hastanesi acil servisinde çalışan hemşirelerin %50 sinde tükenmişlik yaşadıkları en yüksek oranda profesyonel başarıda azalma, orta düzeyde depersonalizasyon, yarısında duygusal tükenme gözlenmiştir(Cicchitti ve ark., 2014:275).

Çin’ de yapılan (2014) bir araştırmada orta ve iyi çalışma ortamına sahip hemşirelerin kötü ortamda çalışan hemşirelere oranla tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve işten ayrılma fikirlerini daha düşük düzeyde yaşadıkları bulmuştur. Çalışma ortamının iyileştirilmesinin önemi vurgulanmıştır (Zhang ve ark., 2014:128).Çin’deki başka bir araştırma sonucunda ise, çalışma ortamına kişisel uygunluk belirten hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır (Chen ve Fang, 2016:87).

KKTC’ de temel sağlık hizmeti veren ve yataklı tedavi kurumlarda çalışan hemşirelerde erkeklerin duyarsızlaşma puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğu, yaş arttıkça duygusal tükenmenin azaldığı ve içsel doyumun arttığı, başhemşirelerin diğer hemşirelere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir (Okroy, 2015:49).

Türkiye’de cerrahi kliniklerde çalışan bir grup hemşire ile yapılan araştırma sonuçlarına göre; çalışma ortamlarına ilişkin orta düzeyde bir iyilik algısı olduğu, güvenlik kültürü algısının üst düzeyde olmadığı bu durumun hemşire tükenmişliği açısından önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erdağı ve Özer, 2015:94).

İş yeri şiddetinin tükenmişlik üzerine etkisinin incelendiği(Lübnan’ da yapılan) bir araştırmaya göre; hiç sözel şiddete uğramayan hemşireler ile karşılaştırıldığında, yüksek düzeyde şiddete uğrayan hemşirelerde duygusal tükenmişlik ve depersonalizasyonun daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine Amerika’da yapılan bir araştırmada kabalık ve nezaketsizliğin tükenme ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır (Ebrahimzade ve ark., 2015:1).

Hemşire yöneticilerinin liderlik tarzının tükenmişlik üzerinde etkisi incelendiğinde; dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik tarzının hemşirelik yönetimini geliştirmede ve hemşirelerin tükenmişliklerini azaltmada etkili bir role sahip olduğu görülmüştür (Ebrahimzade ve ark. 2015:1).

İş kontrolü ile tükenmişlik ve fiziksel sağlık arasında bir ilişki olup olmadığı; varsa bu ilişkinin çalışanların kontrol ihtiyaçlarının derecesine bağlı olarak değişip değişmediğinin incelendiği bir araştırmada, (435 hemşire katılımcı ile) iş kontrolü, kontrol isteği, tükenmişlik ve bedensel rahatsızlık tarama ölçekleri uygulanmış, bulgulara bakıldığında ise hem işkontrolü hem de kontrol isteği ile tükenmişlik arasında bir ilişkinin bulunduğunu, ancak iş kontrolü ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin çalışanların kontrol



isteğine bağlı olarak değişmediği görülmüştür. Buna göre, iş kontrolü düşük olan katılımcıların kontrolü yüksek olanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu azalması yaşadıkları söylenebilir. Kontrol isteği söz konusu olduğunda ise, kontrol isteği yüksek olanlar daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, düşük olanlar daha fazla kişisel başarı duygusu azalması yaşamaktadırlar. Bu araştırmaya göre, iş kontrolü ve kontrol isteği ile fiziksel sağlık arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır (Güteryüz ve Aydın, 2006:59).

Yine çalışma ortamının tükenmişlik üzerine etkisini incelemek üzere Litvanya kalp cerrahisi merkezlerindeki (Vimantaite ve Seskevicius, 2006:600) 180 hemşire ile yapılan çalışmada; hemşirelerin % 73 (tam zamanlı bir iş aşan) iş yükü fazlalığı olduğunu hemşirelerin çoğu (%84) duygusal stres, düşük ödeme ve değerlendirilmeyen iş yoğunluğu olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin dörtte üçü (%75) işten sonra fiziksel yorgunluk yaşadıklarını, yarısından fazlası (%67) genel yorgunluk hissettiklerini, %63' ü işten sonra diz ağrısı ve %32' si şiddetli bir baş ağrısı olduğunu belirtmiştir. % 86'sı ise, psikolojik yorgunluğu olduğunu vurgulamıştır. Bu sonuçlar iş ortamından kaynaklanan gerginliğin iş ortamında yaşanan sorunların tükenmişliği arttırdığı şeklinde yorumlanmıştır. Pensilvanya Üniversitesi'nde onkoloji hemşireleri ile yapılan bir araştırmada ise, yetersiz kaynak, işbirliği, ekip çalışması, aile ve arkadaş desteği yetersizliklerinin de tükenmişliği arttıracak yönünde bulgular olduğu gibi, özellikle kanser hasta ve ailelerinin bakım gereksinimleri arttıkça hemşirelerde tükenmişliğin arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Russell, 2016:103).

3.Öneriler

Hemşirelerde tükenmişliği inceleyen birçok araştırmada öneriler özellikle son yıllar dikkate alındığında; yönetici ve liderler hemşire tutumlarının, yönetim tekniklerinin önemi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle erken dönem kariyer seçimlerinde riskleri azaltmak için hemşirelerin güçlendirme beklentisine yönelik girişimlerin yapılması önerilmekte (Leiter ve Maslach, 2009:331) ve liderlerin güçlendirilmesinin tükenmişliği önlediğine ilişkin görüş ve çalışmalar da bulunmaktadır (Greco ve ark., 2006:41). Hemşire yöneticilerin objektif kanıt ve sistematik araştırmaları teşvik etmeleri (Lavandero, 1981:17), personel yeterliliği ve çalışma ortamının değişmesinin özellikle duygusal tükenmede etkili olabileceğine (Spence Laschinger ve Leiter, 2006:259), üstlerin hemşirelerin çalışmalarına hastanenin vizyonunu geliştirmelerine ve diğer ekip üyeleri ile bilgi paylaşımlarına olanak sağlayarak motive etmelerinin önemli olduğuna dair öneriler bulunmaktadır (Wang ve ark., 2013:2896). Yöneticilere riskli gruptaki hemşire grubunu tespit etmeleri ve bu gruptaki hemşirelerin ihtiyaçlarına duyarlı olacak şekilde istihdam etme ve işte tutma çabaları ve politikaları belirlemenin önemli olduğu önerilmektedir. (Oyeleye ve ark., 2013:536) Kanada' da yapılan güvenli liderlik ile tükenmişlik ilişkisinin karşılaştırmalı olarak sorgulandığı bir araştırma sonucunda; Hemşire yöneticilerinin güvenilir davranışlarının, deneyimlerinden bağımsız olarak, hemşirelerin çalışma ortamlarındaki yetki ve katılım mekanizmalarını algılamaları açısından oldukça önemli olduğu ve duygusal tükenmişlik ve güvensizlik oranlarında düşüş ile sonuçlandığı görülmekte, dolayısıyla hemşire yöneticilerinin liderlik eğitimi almalarının çalışan hemşireleri işte tutabilmek ve sağlık kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu sağlıklı çalışma ortamının yaratılabilmesi açısından da faydalı olabileceği görülmektedir (Laschinger ve ark., 2013:541). Amerika'da Psikiyatri hemşireleri ile yapılan bir araştırmada liderlik tarzının iş rolü otonomisinin hemşirelerde tükenmişliğin önüne geçebilecek çevresel bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Depresif belirtilerin kişisel başarının tükenmişlikle arasındaki ilişkinin direkt liderlik tarzından etkilendiği görülmektedir. Bu bulgular ışığında araştırmacılar, hemşire amirlerin liderlik tarzları ile iş yerindeki bağımsız otonomi düzeyinin hemşire amirlere yapılacak eğitimle değiştirilebilecek bir çalışma ortamı ile mümkün olduğunu söylemektedirler (Madathil ve ark., 2014:160). Tayvan' da yapılan bir araştırmada tükenmişlik ve yordayıcılarına ilişkin en önemli yordayıcıların fiziksel ve psikolojik semptomların ve işe bağlılığın olduğu görülmektedir. Araştırmacılar bu sonuçlardan yola çıkarak destek hizmetlerinin ve eğitimin hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin azalmasında yöneticilere yol gösterici olduğunu belirtmektedirler (Lee ve ark., 2015:733). Çin'den dönüşümsel liderlik algısının etkisinin destekleyici lider ve düzenleyici liderlik algılarının tükenmişliği azaltıcı etkisinin olduğunu, hemşire yöneticilerin farkında olmalarını önermektedir. Yine Çin'de yapılan bir diğer araştırmada, hemşirelerde tükenmişliği etkili bir şekilde azaltmanın, hemşirelerin öz yeterliliğinin, mesleki hemşirelik uygulama ortamının gelişimini ve stresörlerin azaltılması konusunda yöneticilerin bu konuyu daha fazla önemsemeleri ile olacağını bildirmektedir (Shi ve ark., 2015:858).

Hemşirelik ve tükenmişlik araştırmalarının sonuçlarına ilişkin diğer öneriler incelendiğinde; Kadın hemşirelerde zihinsel baş etme yöntemlerinin, erkek hemşirelerde de problem çözme yeteneklerinin iyileştirilmesi hemşirelerde tükenmişliğin önlenmesinde faydalı olacağına ilişkin öneri de bulunmuşlardır (Kitaoka ve Masuda, 2013:273).



Hemşire sayısının tükenmişlik ve doyumsuzlukla ilgili olmasından dolayı uygun istihdamı öneren araştırmalar da mevcuttur.Çin’de(2015) yapılan bir araştırmada ise,hemşirelerin istihdamının tükenmişlikle ilişkisine vurgu yapılmış, hemşire başına düşen hasta sayısının dört ve üzerinde olmasının iş doyumsuzluğu ve tükenmişlikle sonuçlandığını göstermişlerdir(Lu ve ark., 2015:440).Çin’de yapılan bir diğer araştırmada da hemşirelerin yeterli istihdam, iyileştirilmiş iş ortamı ve makul çalışma saatlerinin hemşirelerin tükenmişlik ve doyumsuzlukları azaltmada önemli bir faktör olduğunu göstermiştir(Zhou ve ark..2015:444).Belçika’ da yapılmış başka bir araştırma da istikrarlı bir hemşire iş gücü planlamasının, birim bazında hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin olumlu bir algıya sahip olmasına, iş yükünün azalmasına, hemşirelerin bağımsız karar alabilme yetisine ve sosyal sermayenin artması, dolayısıyla tüm bu etkenlerin tükenmişlik düzeyinin daha düşük düzeyde olması ile ilişkili olduklarını göstermiştir. Aynı araştırmada, tükenmişliği en az düzeye indirmek için, disiplinlerarası takım gelişimini destekleyici bir ortam yaratma sorumluluğunun ekip üyeleri tarafından paylaşılması gerekliliği vurgulanmıştır (Bogaert ve ark., 2014:1123). Kore’deki araştırmalara göre örgütsel bağlılığın artmasının tükenmişlik ve iş doyumu üzerinde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır (Park ve Ahn, 2015:5463; Han ve ark., 2015:287). İtalya’da yapılan bir araştırmada da birim düzeyinde ekip ilişkilerinin güçlendirilmesi tükenmişliğin önlenmesi açısından önemi vurgulanmıştır (Consiglio ve ark., 2014: 255).

Türkiye’de onkoloji hemşireleri ile yapılan psikodramaya dayalı psikolojik güçlendirme eğitimi alan hemşirelerin tükenmişlik puanlarında düşüş, psikolojik ve iş güçlülüğü puanlarında artış olmuştur (Atlı Özbaş ve Tel, 2015: 1). Ülkemizde yapılan bir başka araştırma sonucunda ise yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelere verilen sorun çözme eğitiminin tükenmişliği azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir (Akpınar ve Ünsal Barlas, 2015: 278).

Çin’de yapılan bir araştırmadaki bulgular ışığında, hemşirelerde olumlu benlik algısının artırılmasının, örgüt bağlılığını arttıracığı ve tükenmişliği azaltacağı yönünde öneride bulunulmuştur (Cao ve ark., 2015:2907)Tayvan’da yapılan bir başka araştırmada da tükenmeyi azaltmak için stres yönetimi girişimlerinin etkinliğini vurgulanmaktadır (Lindqvist ve ark., 2015:263). Avustralya’da zorbalık davranışı ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen bir araştırmada hemşirelerin bu davranışa çok sık maruz kalan bir grup oldukları için iş yerlerinde zorbalığın önlenmesine ilişkin yönetmelik ve uygulamalarının artması ve özellikle işyerinden psikolojik olarak tarafsız destek almanın önemli olduğuna dikkat çekilmektedir. (Allen ve ark., 2015:381).

Tayvan da yapılan bir araştırma sonucunda ise hükümet düzeyinde ve hastane yöneticilerine iş stresi ve tükenmeyi önleyen radikal müdahalelerin gerektiği bu sayede depresyon epizodlarının da önlenebileceği ve daha kaliteli bir hemşirelik bakım hizmeti sunulabileceğine ilişkin önerilerde bulunulmuştur (Hunter, 2016:918).

4. SONUÇ

Hemşirelerde tükenmişlik araştırma sonuçları; Yaptığı işi anlamlı bulan, içsel motivasyonu yüksek olan, kişilerarası ilişki becerisi iyi olan, problem çözme ve çatışma çözme becerisi iyi olan, becerileri ile ilişkili bir alanda üretken hissedebilen, yaşam doyumunu arttırabilenlerin tükenmişliği daha az yaşama olasılıklarının olduğu yönündedir. Hemşire yöneticilerin hemşireler arasında tükenmişlik belirtileri konusunda özellikle sorunla mücadele çabalarında yaratıcı ve cesur olmalarının, sorun yaşadıkları alanda objektif kanıt ve sistematik araştırmaları teşvik etmeleri için uyanık olmaları, bağlı oldukları kurumda tükenmişlik riski yüksek olan hemşirelerin istek ve ihtiyaçlarına duyarlı olacak bir işte tutma stratejisi ve politikası yaratmalarının tükenmişliğin önlenmesinde önemli olduğu birçok araştırma sonucunda görülmektedir. Hemşire yöneticilerinin hemşireleri cezbedebilmek ve işlerinde tutabilmek amacıyla liderlik eğitimi almalarının sağlık kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu sağlıklı çalışma ortamının yaratılabilmesi açısından faydalı olabileceği, lider güçlendirici davranışların kişi-iş uyumunu geliştirebileceği ve tükenmişliği önleyebileceği yine birçok araştırma sonucu olarak belirtilmiştir. Örgütsel ve yasal açıdan tükenmişliğin önlenmesinde dünya perspektifinden, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi, hasta başına düşen hemşire sayısının artırılması, eğitim olanaklarının artırılması, ödül mekanizmasının oluşturularak uygulanması, hemşire istihdamında motivasyon değerlendirmesi yapılması, uzman hemşire kadroları açılmasının tükenmişlik yaşayan hemşire sayısını azaltabilecek, risk grupları için önleyici bir müdahale olacaktır.

KAYNAKÇA

AKPINAR, Havva, ÜNSAL BARLAS, Gül (2015). “Yoğun Bakım Servislerinde Çalışan Hemşirelere Uygulanan Sorun Çözme Eğitiminin Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi”, *Van Tıp Dergisi*, S. 22(4), ss. 278-284.
ALLEN, Belinda C, HOLLAND, Peter, REYNOLDS, Roslyn (2015). “The effect of bullying on burnout in nurses: The moderating role of psychological detachment”, *Journal of Advanced Nursing*, S. 71(2-1), ss. 381-390.



- ALTAY, Birsen, GÖNERER, Demet, DEMİRKIRAN, Ceren (2006). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, S. 7(2), ss. 101-108.
- ASLAN H, ÇOŞKUN S, ALPASLAN N VE ARK (2000). "Bakırköy Ruh Ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerde Tükenme, İşe Bağlı Gerginlik, A-Tipi Kişilik Ve Mükemmelleçilik", *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, S. 25(3), ss. 135-142.
- ATLI ÖZBAŞ, Azize, TEL, Havva (2015). "The Effect of A Psychological Empowerment Program Based on Psychodrama on Empowerment Perception and Burnout Levels in Oncology Nurses: Psychological Empowerment in Oncology Nurses", *Palliat Support Care*, S. 15, ss. 1-9.
- BARTZ C., MALONEY J.P (1986). "Burnout among Intensive Care Nurses", *Res Nurs Health*, S. 9(2), ss. 147-153.
- BASIM, H Nejat, ŞEŞEN, Harun (2007). "EFQM Mükemmellik Modeli Uygulamalarının Çalışanların Tükenmişlikleri Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 21(1), ss. 201-213.
- BOGAERT, VanP, TİMMERMANS, O, Weeks, S.M, VAN HEUSDEN, D, WOUTERS, K, Franck, E (2014). "Nursing unit teams matter: Impact of unit-level nurse practice environment, nurse work characteristics, and burnout on nurse reported job outcomes, and quality of care, and patient adverse events--a cross-sectional survey", *Int J Nurs Stud*, S.51(8), ss.1123-1134.
- CAÑADAS-DE LA FUENTE, Guillermo A, VARGAS, Cristina, SAN LUÍS, Concepcion, GARCÍA, Inmaculada, CAÑADAS, GustavoR, DE LA FUENTE, EmiliaI (2015). "Risk Factors and Prevalence of Burnout Syndrome in The Nursing Profession", *International Journal of Nursing Studies*, S. 52(1), ss. 240-249.
- CAO, Xiaoyi, CHEN, Lin, TIAN, Lang, DIAO, Yongshu, HU, Xiuying (2015). "Effect Of Professional Self-Concept on Burnout among Community Health Nurses in Chengdu, China: The Mediator Role of Organisational Commitment", *Journal of Clinical Nursing*, S.24(19-20), ss. 2907-2915.
- CHEN Y.M., FANG J.B (2016). "Correlation Between Nursing Work Environment and Nurse Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention in the Western Region of Mainland China", *Hu Li Za Zhi*, S. 63(1), ss. 87-98.
- CICCHITTI, Chiara, CANNIZZARO, Giorgia, ROSI, Fabrizio, MACCARONI, Roberto, MENDITTO, Vincenzo G. (2014). "Burnout Syndrome in Pre-Hospital and Hospital Emergency Cognitive Study in Two Cohorts of Nurses", *Recenti Prog Med*, S. 105(7-8), ss. 275-280.
- CONSIGLIO C, BORGOGNI L, VECCHIONE M, MASLACH C. (2014). "Self-Efficacy, Perceptions of Context, and Burnout: A Multi Level Study on Nurses", *Med Lav*, S.105(4), ss. 255-268.
- ÇAM, M.O. (1995). *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- ÇAM, O. (1991). *Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- EBRAHİMZADE, Najme, MOOGHALI, Alireza, BAGHERİLANKARANİ Kamran, KALATEHSADATI, Ahmad (2015). "Relationship Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Burnout: A Study At Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran", *Shiraz E Medical Journal*, S. 16(8), ss. 1-5.
- EBRİNÇ, S., AÇIKEL, C., BAŞOĞLU, C., ÇETİN, M., ÇELİKÖZ, B. (2002). "Yanık merkezi hemşirelerinde anksiyete, depresyon, iş doyumunu, tükenme ve stresle başa çıkma: Karşılaştırmalı bir çalışma", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, S. 3(3), ss. 162-168.
- ERDAĞI, Semra, ÖZER, Nadiye (2015). "Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının, Hasta Güvenliği Kültürü Algılarının Ve Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Dergisi*, S. 18(2), ss. 94-106.
- ERGİN, Canan (1997). "Bir İş Doyumunu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Dergisi*, S. 12, 39, ss. 25-38.
- FAGIN, Leonard, CARSON, Jerome, LEARY, John, DE VILLIERS, Nicolette, BARTLETT, Heather, O'MALLEY, Patty, WEST, Maria, MCELFRATRICK, Stephen, BROWN, Daniel (1996). "Stress, Coping and Burnout in Mental Health Nurses: Findings From Three Research Studies", *Int J Soc Psychiatry*, S.42(2), ss. 102-111.
- FIRTH, H, MCINTEE, MCKEOWN P, BRITTON P (1986). "Burnout and Professional Depression: Related Concepts?", *J. Adv Nurs*, S. 11(6), ss. 633-641.
- FREUDENBERGER, HerbertJ (1974). "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues*, S. 30(1), ss. 159-165.
- GRECO, Paula, LASCHINGER, Heather K Spence, WONG, Carol (2006). "Leader Empowerin Behaviours, Staff Nurse Empowerment and Work Engagement/Burnout", *Nurs Leadersh*, S. 19(4), ss. 41-56.
- GÜLERYÜZ, Evrim, AYDIN, Orhan (2006). "İş Kontrolü ve Kontrol İsteği ile Tükenmişlik ve Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler", *Türk Psikoloji Dergisi*, S. 21(58), ss. 59-76.
- HAN, Sang-Sook, HAN, Jeong-Won, AN, Young Suk, LIM, So-Hee (2015). "Effects Of Role Stress on Nurses' Turnover Intentions: The Mediating Effects of Organizational Commitment and Burnout", *Japan Journal of Nursing Science*, S.12(4-1), ss. 287-296.
- HU, Hai-Xia, LIU, Li-Ting, ZHAO, Feng-Jun, YAO, Yao-Yao, GAO, Yu-Xia, WANG, Gui-Ru (2015). "Factors Related to Job Burnout among Community Nurses in Changchun, China", *Journal of Nursing Research*, S. 23(3), ss. 172-180.
- HUNTER, Louise (2016). "Making Time And Space: The Impact of Mindfulness Training on Nursing and Midwifery Practice. A Critical Interpretative Synthesis", *Journal of Clinical Nursing*, S. 25(7-8), ss. 918-929.
- JANSEN, Patrick G, KERKSTRA, Ada, ABU-SAAD, Huda Huijjer, VAN DER ZEE, Jouke (1996). "The Effects of Job Characteristics and Individual Characteristics on Job Satisfaction and Burnout in Community Nursing", *Int J. Nurs Stud*, S.33(4), ss. 407-421.
- JONES J.W (1981). "Diagnosing and treating staff burnout among health professionals", *In: J. W. Jones, (Ed), The Burnout Syndrome: Current Research, Theory, Interventions*. Park Ridge 111: London House Press, 1981:107-126.
- KITAOKA, Kazuyo, MASUDA, Shinya (2013). "Academic Report on Burnout among Japanese Nurses", *Jpn J. Nurs Sci*, S. 10(2), ss. 273-279.
- LASCHINGER, Heather, K. Spence, WONG, CarolA, GRAU, AshleyL (2013). "Authentic Leadership, Empowerment and Burnout: A Comparison in New Graduates and Experienced Nurses", *J. Nurs Mana.*, S. 21(3), ss. 541-552.
- LAVANDERO, R (1981). "Nurse Burnout: What Can We Learn?", *Nurs Adm*, S.11(11-12), ss. 17-23.
- LEE, Huan-Fang, YEN, Miaofen, FETZER, Susan, CHIEN, TsairWei (2015). "Predictors of Burnout Among Nurses in Taiwan", *Community Ment Health*, S. 51(6), ss. 733-737.
- LEITER, Michael P, MASLACH, Christina (2009). "Nurse Turnover: The Mediating Role of Burnout", *J Nurs Manag*, S. 17(3), ss. 331-339.
- LEITER, P. Leiter, HARVIE, Phyllis, FRIZZELL, Cindy (1998). "The Correspondence of Patient Satisfaction and Nurse Burnout", *Soc. Sci Med*, S. 47(10), ss. 1611-1617.
- Lewandowska A., Litwin B (2009). "Burnout As an Occupational Risk For nurses", *Ann Acad Med Stetin*, S. 55(3), ss. 86-89.
- LI, Baoyue, BRUYNEEL, Luk, SERMEUS, Walter, VAN DEN HEEDDE, Koen, MATAWIE, Kenan, AIKEN, Linda, LESAFFRE, Emmanuel (2013). "Group-Level Impact of Work Environment Dimensions on Burnout Experiences among Nurses: A Multi Variate Multi Level Probit Model", *Int J. Nurs Stud*, S. 50(2), ss. 281-291.



- LINDQVIST, Rikard, SMEDSALENIUS, Lisa, GRIFFITHS, Peter, RUNESDOTTER, Sara, TISHELMAN, Carol (2015). "Structural Characteristics of Hospitals and Nurse-Reported Care Quality, Work Environment, Burnout and Leaving Intentions", *Journal of Nursing Management*, S. 23(2-1), ss. 263-274.
- LU, Minmin, RUAN, Hui, XING, Weijie, HU, Yan (2015). "Nurse Burnout in China: A Questionnaire Survey on Staffing, Job Satisfaction, and Quality of Care", *J. Nurs Manag*, S. 23(4), ss. 440-447.
- MADATHIL, Renee, HECK, Nicholas C, SCHULDBERG, David (2014). "Burnout in Psychiatric Nursing: Examining The Interplay of Autonomy, Leadership Style, and Depressive Symptoms", *Arch Psychiatr Nurs*, S. 28(3), ss. 160-166.
- MASLACH, Christina, JACKSON, Susan E (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, S. 2, ss. 99-113.
- MEALER, Meredith, BURNHAM, Ellen L, GOODE, Colleen J, ROTHBAUM, Barbara, MOSS, Marc (2009). "The Prevalence and Impact of Post Traumatic Stress Disorder and Burnout Syndrome in Nurses", *Depression Anxiety*, S. 26(12), ss. 1118-1126.
- MELCHIOR ME, BOURS GJ, SCHMITZ P, WITTICH Y (1997). "Burnout in Psychiatric Nursing: A Meta-Analysis of Related Variables", *J Psychiatr Ment Health Nurs*, S. 4(3), ss. 193-201.
- MOREIRA, Davi de Souza, MAGNAGO Renata Faverzani., SAKAE Thiago Mamoru, MAGAJEWSKI Flavio Ricardo Magajewski (2009). "Prevalence of Burnout Syndrome in Nursing Staff in A Large Hospital in South Of Brazil", *Cad Saude Publica*, S.25(7), ss. 1559-1568.
- OKRAY, Zihniye (2015). "Birinci Basamak Temel Sağlık Ve Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumlarının Karşılaştırılması", *Turkish International Journal of Special Education and Guidance&Counseling*, S. 4(2), ss. 49-56.
- OYELEYE, Olubunmi, HANSON, Patricia, O'CONNOR, Hanson, DUNN, D (2013). "Relationship of Work Place In civility, Stress, and Burnout on Nurses' Turnover Intentions and Psychological Empowerment", *J Nurs Adm*, S.43(10), ss. 536-542.
- PARK, Sun-A, AHN, Seung-Hee (2015). "Relation Of Compassionate Competence to Burnout, Job Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Oncology Nurses in Korea", *Asian Pac J Cancer Prev*, S.16 (13), ss. 5463-5469.
- POGHOSYAN, Lusine, AIKEN, Linda H, SLOANE, Douglas M (2009). "Factor Structure of The Maslach Burnout Inventory: An Analysis Of Data From Large Scale Cross-Sectional Surveys of Nurse from Eight Countries", *Int J. Nurs Study*, S.46(7), ss. 894-902.
- RUSSELL, Kimberly (2016). "Perceptions of Burnout, Its Prevention, and Its Effect on Patient Care as Described by Oncology Nurses in the Hospital Setting", *Oncol Nurs Forum*, S.1;43(1), ss. 103-109.
- SARANDÖL, Aslı (2004). "Acil Servis Yoğun Bakım Hemşirelerinde Depresyon ve Tükenme Düzeyleri", *Bursa Devlet Hastanesi Bülteni*, S. 19(2), ss. 75-78.
- SEVER, A. (1997). Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- SHI, Rui, ZHANG, Shilei, XU, Hang, LIU, Xufeng, MIAO, Danmin (2015). "Regulatory Focus And Burnout in Nurses: The Mediating Effect of Perception of Transformational Leadership", *International Journal of Nursing Practice*, S.21(6), ss. 858-867.
- SPENCE LASCHINGER, Heather K, LEITER, Michael P (2006). "The Impact of Nursing Work Environments on Patient Safety Outcomes: The Mediating Role of Burnout/Engagement", *J. Nurs Adm*, S. 36(5), ss. 259-267.
- SULLIVAN, Patrick Joseph (1993). "Occupational Stress in Psychiatric Nursing", *Journal of Advanced Nursing*, S. 18(4), ss. 591- 601.
- ÜSTÜN, B. (1995). *Hemşirelerin Atılabilirlik ve Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- VIMANTAITE, Renata, SESKEVICIUS, Arvydas (2006). "The Burnout Syndrome among Nurses Working in Lithuanian Cardiac Surgery Centers", *Medicina (Kaunas)*, S. 42(7), ss. 600-605.
- WANG, Xu, KUNAVIKTIKUL, Wipada, WICHAIKHUM, Orn-anong (2013). "Work Empowerment And Burnout Among Registered Nurses In Two Tertiary General Hospitals", *J. Clin Nurs*, S. 22(19-20), ss. 2896-903.
- WATSON, P, FELD, A (1996). "Factors in Stress and Burnout among Paediatric Nurses in A General Hospital", S. 11(3), ss. 38-46.
- ZHANG, Li-Feng, YOU, Li-Ming, LIU, Ke Liu, ZHENG, Jing, FANG, Jin-Bo, LU, Min-min, LV, Ai-li, MA, Wei-guang, WANG, JIAN, WANG, Shu-Hong (2014). "The Association of Chinese Hospital Work Environment with Nurse Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave", *Nurs Outlook*, S.62(2), ss. 128-137.
- ZHOU, Wenjuan, HE, Guoping, WANG, Honghong, HE, Ying, YUAN, Qun, LIU, Dan (2015). "Job Dissatisfaction and Burnout of Nurses in Hunan, China: A Cross-Sectional Survey", *Nursing and Health Sciences*, S. 17(4), ss. 444-450.