

Acil Servis Çalışanlarının İş Stresi ve/veya Tükenmişliklerini Azaltmaya Yönelik Girişimlerin Etkinliği

Öneriler*

- Acil servis çalışanlarında, iş stresini azaltmak için eğitim girişimlerini de içeren bireysel odaklı girişimler ve bilinçli farkındalık temelli girişimler bir strateji olarak dikkate alınmalıdır (**Kanıt Düzeyi A**).
- Kurumun yeterli kaynakları ve ilgili paydaşlarının desteği varsa, acil servis çalışanlarının stresini azaltmak için çalışanların güvenliği ve iyilik halini artıran kurum odaklı girişimler uygulanabilir (**Kanıt Düzeyi B**).

*Lütfen bakınız: Önerilerin JBI Kanıt Düzeyleri

Bilgi kaynağı

Bu belge, JBI EBP Veritabanında yayınlanan En İyi Uygulama Bilgi Formunun çevirisini içermektedir.[1] En İyi Uygulama Bilgi Formunun orijinal versiyonu, 2020'de JBI Evidence Synthesis'te yayınlanan sistematik incelemenin bir özetini içermektedir.[2]

Giriş

İş stresi; işle ilgili beklentiler/baskılar ile çalışanın bilgi, kapasite ve başa çıkma yeteneği arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan duygusal tepki olarak tanımlanır.[1] Acil servisin doğası gereği sağlık çalışanlarının düşük performans ve üretkenlik, yüksek düzeyde işe devamsızlık yaşama olasılığı daha yüksektir. Bu etkiler çalışanların iyilik hali, beraberliği ve morali, hasta güvenliği ve sağlık kurumu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Çalışanların iyilik halini sağlamaya yönelik girişimler, kurumsal ve bireysel odaklı stratejileri içerir. Kurum odaklı girişimler, işin yarattığı stresi azaltmaya yönelik çalışma ortamı ile ilgili politika ve prosedürlerin düzenlenmesini içerir. Diğer taraftan, bireysel bilişsel davranış terapisi, bilinçli farkındalık ve eğitim gibi bireysel odaklı stratejiler ise kişilerin hoşgörüsünü, esnekliğini/dayanıklılığını, iletişim becerilerini ve/veya başa çıkma yetenekleri geliştirir.

Hedefler

Bu En İyi Uygulama Bilgi Formunun amacı acil servislerde çalışanların iş stresi ve/veya tükenmişliklerini azaltmaya yönelik girişimlerin etkinliğini ortaya koymaktır.

Girişim Türleri

Bu derlemede, acil servislerde yaşanan iş stresini azaltmayı amaçlayan çalışma ortamına yönelik girişimlerin etkinliğini değerlendiren çalışmalar ele alınmıştır.

Girişimler; kaynaklardaki değişimler, çalışma ortamı, görevler, iş yükü ve/veya vardiya uzunluğunu içeren kuruma yönelik stratejiler ile bilinçli farkındalık temelli stratejiler, bilişsel-davranışçı temelli girişimler, farmakolojik/bitkisel ilaçlar, yaşam tarzı değişiklikleri (diyet/egzersiz) ve eğitim programları gibi birey odaklı girişimleri içermektedir.

Araştırmanın Kalitesi

Bu derleme, dört randomize kontrollü çalışma, sekiz yarı deneysel çalışma ve iki karma yöntem tasarımın bölümlerini içeren yarı deneysel çalışmayı içermektedir. Tüm çalışmalar, JBI'nin standartlaştırılmış eleştirel değerlendirme araçları kullanılarak iki bağımsız değerlendirici tarafından eleştirel olarak değerlendirilmiş ve 14 çalışmanın tamamı metodolojik kaliteden bağımsız olarak derlemeye dahil edilmiştir. Çalışmaların çoğunun orta-yüksek kalitede olduğu bildirilmiştir. Dahil edilen çalışmaların her birinden JBI standartlaştırılmış veri çekme aracı kullanılarak yalnızca nicel veriler kullanılmıştır.

Bulgular

Tüm çalışmalar 2011 ile 2019 yılları arasında yayınlanmıştır. Dahil edilen çalışmalar; Amerika Birleşik Devletleri (n=4), Avrupa (n=4), Avustralya (n=2), Asya (n=2), Orta Doğu (n=1) ve Afrika'da (n=1) yürütülmüştür. Katılımcıları ise acil servis hemşireleri, acil servis doktorları, yardımcı sağlık personeli, klinik dışı idari personel veya acil tıp teknisyenleriydi.

Bu derlemeye dahil edilen 10 çalışmada bireysel odaklı girişimler, dört çalışmada ise kurum odaklı girişimler kullanılmıştır. Rapor edilen sonuçlar: stres, tükenmişlik veya her ikisi birlikte, depresyon, merhamet yorgunluğu ve anksiyetedir.

Birey odaklı girişimler

Eğitim girişimleri (n=6) ve bilinçli farkındalık temelli stratejiler (n=4) içeren bireysel odaklı girişimi içeren 10 çalışma değerlendirilmiştir. Girişimler süre, yöntem ve uygulama şekli açısından çeşitlilik gösterirken; öncesi ve sonrası stres düzeylerinin post hoc analizleri, eğitim girişimlerinin Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) ve Mesleki Yaşam Kalitesi (ProQOL) ölçekleri ile ölçülen azalan stres seviyeleri ile tutarlı bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Eğitim girişimleri; bildiriler ve DVD'ler (tek oturumluk) kullanılarak yapılan multimedya kaynakları, haftalık şekilde psikolog liderliğinde 12 haftalık mental sağlığı koruma eğitimleri, ayda iki kez olmak üzere 16 hafta boyunca ruh sağlığını geliştirme eğitimi, haftada iki kez olmak üzere 16 hafta boyunca kendi kendine hipnoz ile otojenik eğitim, haftada iki kez stres, diyet ve egzersiz, madde bağımlılığı, malpraktis ve hasta mortalitesini içeren farkındalık eğitimi, haftada iki kez çatışma yönetimi ve iletişim becerileri eğitimi konularını kapsayan farkındalık eğitimlerinden oluşan interaktif grup toplantılarını içermektedir.

Farkındalık temelli stratejiler üzerine yapılan dört çalışmadan üçü stres seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir azalma olduğunu bildirmiştir. Bilinçli farkındalık eğitimi, 12 saatlik bir vardiyanın ardından tekrarlanan kısa rehberli meditasyon seansları şeklinde verilmiştir. Haftalık farkındalık atölyeleri; sabah tesliminde '4 dakikalık duraklama' veya haftalık 30 dakikalık oturumlar (soru-cevap tarzında anlayışların ve görüşlerin paylaşılması) gibi stratejiler stresi önemli ölçüde azaltmıştır. Farkındalık temelli girişimler ile ilgili iki çalışma, sabit etkiler modeli metaanalizinde bir araya getirilmiştir. Her iki çalışmada da stres değerlendirilmesinde Algılanan Stres Ölçeği kullanılmıştır. Bilinçli farkındalık grubu ile kontrol grubu arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmamıştır. (Standart ortalama fark -0,32; %95CI (-0-84,0.20) heterojenite: $\chi^2 = 0.01$, $p = 0.93$, $I^2 = \%0$).

Kurum odaklı girişimler

Sadece sınırlı sayıda kurum temelli girişim çalışması (n=4) inceleme için uygun bulunmuştur. Girişimlerin stres düzeyi ve tükenmişlik düzeylerinde ya hiç etkisi olmadığını ya da anlamlı olmayan değişimler olduğunu gösteren çelişkili sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışanları karar verme sürecine dahil etme,

yöneticilerle iletişimini geliştirme gibi güvenlik ve iyilik hali üzerine etki eden değişimleri içeren girişimlerin stres düzeyine anlamlı şekilde etkisi olduğu bulunmuştur. Kıdemli acil servis danışmanlarının Teletıp da dahil olmak üzere hafta sonları evden çalışmalarına fırsat veren farklı çalışma koşulları duygusal tükenmeyi önemli ölçüde azaltmıştır. Kişisel başarı ve duyarsızlaşmada da iyileşmeler olmasına karşın bu değişimler istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Gereksiz süreçleri ortadan kaldıran, acil servis akışını ve ekip koordinasyonunu kolaylaştıran ekip geliştirme faaliyetleri duygusal tükenmişliği anlamlı şekilde iyileştirmiştir. Buna ek olarak, acil tıp teknisyenlerinin kişisel başarı puanları anlamlı ölçüde artmıştır. İş stresi ile ilgili faktörlere odaklı çözümlere yönelik çok disiplinli düzenli toplantılar hem duygusal tükenmeyi hem de depresif semptomları artırmış, ancak bu bulgu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Sonuçlar

Acil servis çalışanlarının iş stresine yönelik bireysel temelli girişimlere ilişkin kanıtlar güçlü olmamakla birlikte, eğitim stratejileri ve farkındalık temelli girişimlerin büyük olasılıkla faydalı olacağını vurgulamaktadır. Çalışanların iş güvenliğini ve sağlık durumunu iyileştiren kurumsal değişimlere katılımının sağlanmasının yanı sıra ekip geliştirme faaliyetlerine katılımı da etkili görünmektedir. Kurumsal değişime personelin katılımının sağlanması, iş güvenliği ve sağlıklı yaşamı da ekip geliştirme aktivitelerinde olduğu gibi etkili bir şekilde geliştirmiştir. Multi-disipliner toplantılar stres düzeyini artırabilir. Kuruma odaklı girişimlerin, kullanılan stratejilerin etkinliğini belirlemek için yüksek kalitedeki çalışmalarla daha fazla araştırma yapılmasına gereksinim vardır.

Sonuçların Uygulamada Kullanılması

Hem eğitim hem de bilinçli farkındalık temelli girişimleri içeren bireysel odaklı girişimler potansiyel olarak acil servis çalışanlarında stres ve tükenmişliği azaltabileceği için dikkate alınmalıdır.

Çalışanların güvenlik ve iyilik halini artırmaya çalışan, yönetime katılmalarını destekleyen kurumsal odaklı girişimler acil servis çalışanlarının stresini azaltma potansiyeline sahiptir. Ancak çok disiplinli ekip toplantıları yapılacaksa tükenmişliğin fark edilmesi ve düzeltilmesi önemlidir.

ÖRNEKLEM

Acil serviste çalışan sağlık çalışanları

GİRİŞİMLER

Akut veya kronik stresi veya tükenmişliği yönetmek için tasarlanmış girişimler

SONUÇLAR

İş stresi ve tükenmişliğin algılanan veya biyolojik ölçümleri/ölçülmesi

ETKİLİ GİRİŞİMLER

BİREYSEL ODAKLI



EĞİTİM OTURUMLARI

- İnteraktif grup seminerleri
- Bildiriler ve DVD'ler
- Psikolog liderliğindeki ruh sağlığı eğitimi
- Kendi kendine hipnoz ile otojenik eğitim
- İyilik hali eğitim programları; stres, diyet ve egzersiz, madde kullanımı, malpraktis, hasta mortalitesi, çatışma yönetim ve iletişim beceri eğitimleri.

BİLİNÇLİ FARKINDALIK EĞİTİMİ

- Rehber eşliğinde kısa meditasyon
- Bilinçli farkındalık atölyeleri
- Sabah teslimi sırasında '4 dakikalık molalar'
- 30 dakikalık oturumlar



ÖRGÜTSEL ODAKLI



- Fayda ve sürdürülebilirliği artırmak ve iyilik hali için yerel sağlık şampiyonlarını kullanın
- Çalışanları güvenlik ve iyilik hali ile ilgili değişimlerde karar verme sürecine dahil edin
- Yöneticilerle iletişim geliştirin
- Çalışma koşullarında değişiklik yapın (örn. Teletıp uygulaması, kıdemli acil servis çalışanlarına evden çalışma olanağı sağlamak)
- Acil serviste gereksiz akışları önleyen ve kolaylaştıran ekip faaliyetleri
- "Endüstride eğitim projesi" için ekip koordinasyonu



UYGULAMA İÇİN ÖNERİLER

BİREYSEL ODAKLI

Acil servis çalışanlarında iş stresini azaltmak için eğitim girişimleri ve bilinçli farkındalık temelli girişimleri de içeren stratejiler dikkate alınmalıdır.

Kanıt Düzeyi A

ÖRGÜTSEL ODAKLI

Kurumun yeterli kaynakları ve ilgili paydaşlarının desteği varsa, acil servis çalışanlarının stresini azaltmak için çalışanların güvenliği ve iyilik halini artıran kurum odaklı girişimler uygulanabilir.

Kanıt Düzeyi B

Kaynaklar

1. Soumya. [Best Practice Information Sheets] Effectiveness of interventions to reduce emergency department staff occupational stress and/or burnout. JBI EBP Database.2020 {Updated 2022}; 22(5):1-4
2. Xu H, Kynoch K, Tuckett A, Eley R. Effectiveness of interventions to reduce emergency department staff occupational stress and/or burnout. JBI Evidence Synthesis. 2020;18(6):1156-88.

Teşekkür

Bu En İyi Uygulama Bilgi Formu, JBI ile işbirliği içinde geliştirilmiştir. Bu En İyi Uygulama Bilgi Formu, JBI İşbirliği Yapan Kuruluşların üyeleri ve inceleme yazarı tarafından gözden geçirilmiştir.

Bu En İyi Uygulama Bilgi Formu nasıl alıntı yapılır:

Soumya. [[İyi Uygulama Bilgi Formu]] Acil Servis Çalışanlarının İş Stresi ve/veya Tükenmişliklerini

Azaltmaya Yönelik Girişimlerin Etkinliği. Tercüme eden: Arslan Yürümezoğlu H, Ayhan Öncü Y. JBI EBP Database. 2023; 2(2):1-4 LOTE. Orijinal yayınlandı2020



Bu En İyi Uygulama Bilgi Formu, JBI tarafından geliştirilmiştir ve JBI Kanıt Sentezinde yayınlanan tek bir sistematik incelemenin bulgularından türetilmiştir. En İyi Uygulama Bilgi Formu'nun her biri, ilgili alanda uzmanlar tarafından iki aşamalı bir akran değerlendirmesinden geçmiştir.

Not: Bu En İyi Uygulama Bilgi Formunda yer alan bilgiler, yalnızca bilgilerin ilgili olduğu alanda uygun uzmanlığa sahip kişiler tarafından kullanılmalıdır. Bu En İyi Uygulama Bilgi Formu'nun mevcut araştırmaları ve uzman uyumuna özetlemesine özen gösterilmesine rağmen, bu bilgilere güvenilmesi sonucunda maruz kalınan her türlü kayıp, hasar, maliyet, masraf veya yükümlülük (sözleşmeden, ihmalden veya başka), yasaların izin verdiği ölçüde hariç tutulur.

Copyright © 2023 JBI.

© JBI 2020. JBI, Faculty of Health and Medical Sciences, The University of Adelaide SA 5006, AUSTRALIA

Telefon: +61 8 8313 4880 Email: jbi@adelaide.edu.au | <https://jbi.global>