

Onkoloji Hastası İle Çalışmak

Doç. Dr. Perihan Güner Küçükkaya
Koç Üniversitesi
Hemşirelik Yüksekokulu

Onkoloji hastası ile çalışmanın zorlukları nelerdir?



Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- ❑ Bilgi ve teknolojik gelişmelerde **patlama** yaşanmaktadır.
- ❑ Hemşirelerden hem bu gelişmeleri **uygulamaya aktarmaları**, hem de hastalarıyla **yakın ilişki** kurmaları beklenmektedir.
- ❑ Diğer yandan hemşireler, maliyet artışı nedeniyle **azaltılan kaynakla artan hasta gereksinimini** nasıl karşılayabilecekleri **ikilemini** yaşamaktadırlar (Haw ve ark. 1984)

Kanser nasıl bir hastalıktır?

- ❑ Herkeste görülebilir (genç/yaşlı, güçlü/zayıf, neşeli/üzgün)
- ❑ Tedaviye yanıtı ve seyri kestirilememektedir.
- ❑ Prognozu kötü olan kanserlerin duygusal etkisi daha fazladır.
- ❑ Kanser tedavisi nedeniyle ortaya çıkan ciddi yan etkiler çalışanları da çok fazla etkilemektedir.
- ❑ ***Onkoloji alanında çalışmak, bütün bunlarla yüz yüze gelmeyi gerektirmektedir.***

Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- Onkolojinin **her alanında**, hasta bakımına en fazla zaman ayıran **hemşirelerdir.**
- Hasta ve ailelerinin duygusal tepkilerine **en fazla maruz kalanlar, hemşirelerdir.**

Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- **Hasta ve ailelerin** karşılaştıkları **travma ve kayıplar, hemşireler** için **kişisel kayıplardan** daha stresli olabilmektedir (uzun süreli ilişki ve palyatif bakım)
 - Bu kişilere sürekli empati yapmaya çalışıyorlar.
 - Kötü tıbbi haberler veriyorlar.
 - Sevdiği kişinin yakın olan ölümüyle mücadele eden aile üyelerinin acısını ve öfkesini dinliyorlar.

Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

□ 12 farklı şehirde çalışan 89 onkoloji hemşiresi (Şenuzun ve ark. 2005)

□ Onkolojide çalışmak olumsuz etkiliyor (%75)

■ Umutsuzluk: % 25.4

■ Bir gün ailemden birinin kanser olmasından korkuyorum: %8.5

■ Hastaya hiçbir şey yapamamaktan rahatsız oluyorum: %11.9

■ Kemoterapinin yan etkilerine maruz kalıyorum: % 45.7

Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- 12 farklı şehirde çalışan 89 onkoloji hemşiresi (Şenuzun ve ark. 2005)
- **Yaşam kalitelerini;**
 - % 61.8 ne iyi ne kötü
 - %23.6 kötü,
 - %9 çok kötü
 - **% 5.6 iyi olarak değerlendirmişlerdir.**

Aynı çalışmada (Şenuzun ve ark. 2005)

□ Yaşam kalitesi:

- 40 yaş ve üzerinde,
- Eğitim düzeyi düşük olanlarda,
- Boşanmış ya da dul olanlarda,
- Haftada 40 saatten uzun çalışanlarda,
- Kendi tercihi ile onkoloji alanında çalışmayanlarda **daha düşük olduğu saptanmıştır.**

14 Pediatrik onkoloji hemşiresi (Hinds ve ark. 1994)

□ Stresörler (3-6 ay)

- Henüz her şeyi tam bilememe
- Yanlış yapma korkusu
- İşleri zamanında yetiştirememe kaygısı
- Yeni olma duygusu("Ben yeniyim")
- Vardiyalı çalışma

□ Stresörler(Deneyimli hemşireler)

- Başkalarının acı çekmesine dayanma gücü
- Mola/ara veremeyecek kadar çok meşgul olma
- Başetme stratejilerinin her zaman işe yaramadığını fark etme

Gösterilen tepkiler

Deneyimsiz hemşireler(3-6 aylık)

- Ağlama
- Dikkatini başka şeylere verme
- O konuyu düşünmemeye çalışma
- Başkaları ile konu üzerinde konuşma

□ Deneyimli hemşireler

- **Ölecek hastanın gitmesine izin verme**
- **Yapılabilecek her şeyi yaptığına inanma**
- Ağlama
- **Sorunu işte bırakma**
- **Yas tutma**

Deneyimli hemşireler

- Hemřirelerin klinik **bilgi** ve **deneyimi** arttıkça, hastanın durumu **kötüye gittiğinde şok** olmaz ve **hayal kırıklığına** uğramazlar.
- **Başarıyı, hastanın tam iyileşmesi ya da sağkalımla** değerlendirmezler.
- Hasta ve aileye, **duygusal destek** ve **iyi hemşirelik bakımı** vererek kendilerini ödüllendirilmiş hissederler.

Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- **Tükenmişlik yüksek düzeyde görülür.**
 - Duygusal tükenme (**Kronik yorgunluk ve duygusal olarak tükenmiş hissetme**)
 - Duyarsızlaşma (**Bakım vermede azalma, apati, yeni bir hasta ya da aile istememe**)
 - Demoralizasyon ya da kişisel başarıda azalma (**Ben hiçbir şey yapamam**)

□ **İşteki stres nedeniyle tükenen hemşireler:**

- Mesleki kapasitelerini sorgulamaya başlarlar.
 - Mesleki kariyerlerini gözden geçirirler.
 - Farklı işler aramaya başlarlar ve **mesleği bırakabilirler.**
-

Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- Bir üniversite hastanesi onkoloji kliniği
- 77 doktor ve 56 hemşire (Alacacioglu ve ark. 2009)
- **Hemşirelerde duygusal tükenme,** doktorlardan **daha yüksek** bulunmuştur.
- **Genç ve bekar** olanlarda tükenmişlik **daha yüksek** bulunmuştur.

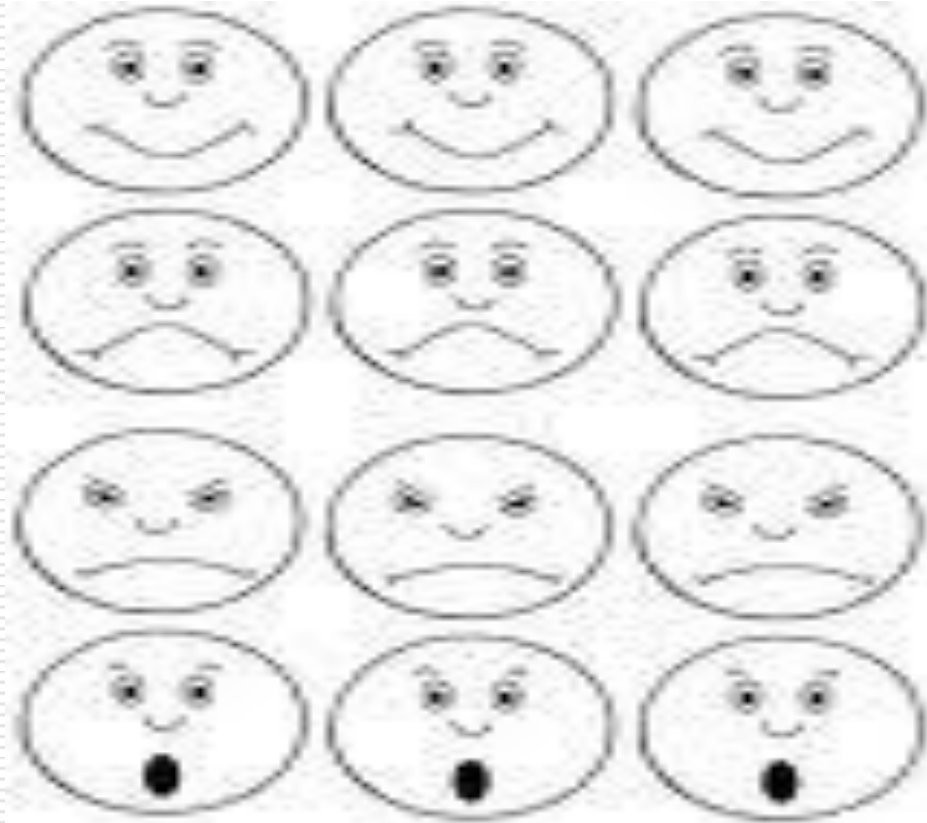
Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- 697 klinik onkolog ve terminal dönem kanser hastaları ile çalışan doktor (Asai ve ark. 2007)
 - **%22** yüksek düzeyde **duygusal tükenme**
 - **%11** yüksek düzeyde **duyarsızlaşma**
 - **%62** düşük kişisel başarı duygusu
 - **%22** non-psikotik psikiyatrik rahatsızlık

Stresörler ve yol açtığı sonuçlar

- Yine aynı çalışmada, **linik onkologlarda, terminal dönem hastalarıyla çalışan hekimlerden daha yüksek** düzeyde **psikiyatrik rahatsızlık** saptanmıştır (GSA)
- *Yaşam sonu bakım alanında olmaksızın,* **psikolojik bakım** alanında **yetersiz** hissetmenin **tükenmişliğe daha fazla** neden olduğu saptanmıştır.

Duygusal tehlike sinyalleri



Duygusal tehlike sinyalleri

- **Depresyon** (uyku bozukluđu, duruma uymayan irritabilite, enerji yokluđu)
- **Duygusal olarak işinden kendini ayıramama** (izinli olduğu zamanlarda da hasta ile ilgili düşünmeyi durduramama ya da bir hastaya bağlanma ile karakterizedir)
- **İşten izinli olduğunda aşırı suçluluk hissetme**

Kanser hastaları ile çalışmanın olumlu sonuçları yok mu?



Travma sonrası gelişim(TSG)

- TSG, ciddi bir mücadeleyi gerektiren durumun ardından ortaya çıkan olumlu psikolojik değişimi ifade etmek için kullanılmaktadır (Yılmaz, 2006)

TSG, **beş** boyutta değişim anlamına gelmektedir (Tedeschi ve Calhoun, 1996)

- Kişilerarası ilişkilerde olumlu değişim
- Kendilik algısında olumlu değişim(kimlik duygusunda değişim)
- Yaşamın değerini anlama
- Yeni seęeneklerin fark edilmesi(hedeflerdeki deęişim)
- İnanç sisteminde değişim

-
- Stres, kişisel gelişime yol açar.
 - Onkoloji hemşirelerinin yüz yüze geldikleri bu sorunlar, onları **daha esnek** ve **hayat dolu** yapar.

-
- 12 farklı şehirden 89 onkoloji hemşiresi (Şenuzun ve ark. 2005)

- **Onkolojide çalışmanın pozitif etkileri** (8 kişi, %9)
- “Artık yaşadığım sağlıklı her dakikadan keyif alıyorum”
- “Sağlıklı olmanın kıymetini çok iyi biliyorum”

□ 92 Onkoloji
hemşiresi (Terakye ve
ark.(2008)

□ **Onkolojide
çalışmanın;**

- Ayrıcalık,
- Sabır geliştirici,
- Doyum sağlayıcı,
- Olgunlaştırıcı
olduğunu **ifade
etmişlerdir.**

-
- TSG, bireyin **dünyayı anlama yolu** ve **yaşamdaki yerini sorgulamasına** neden olabilecek nitelikte büyük bir yaşamsal **krizin** ardından başlar.
 - Başlangıçtaki kadar yoğun olmasa bile **bir miktar stresin devam etmesi gelişimin devam etmesi** için gereklidir (Tedeschi ve Calhoun, 2004)

Stresle başetme stratejileri



Bireysel stratejiler

- **Tükenmişlik, onkoloji alanında çalışmanın kaçınılmaz sonucu değildir.**
 - Umutsuz durumlarda umudu bulan ya da **zorlukları mücadeleye** dönüştüren hastalardan cesaret ve esneklik öğrenilebilir.

- **Başetmede, bireysel farklılıklar çok önemlidir.**
 - Strese yatkın kişiler, **düşük benlik saygısına, kaçınan başetme stiline** ve **düşük psikolojik sağlamlığa** sahip olma eğilimindedir.

Bireysel stratejiler

■ Sorumluluđu üstlenin

□ **İş stresi** karşısında **zavallı** olduğunuza inanma tuzağına düşmeyin.

□ **“Bu stresli durumu değiştirmek için ne yapabilirim”** sorusunu sorun, bulduğunuz seçenekleri ortaya koyun

Bireysel stratejiler

- **Gerçekçi beklentiler koyun**
 - **Yüksek motivasyonlu, idealist** hemşireler **gerçek dışı beklentilere** daha fazla sahip oluyorlar.

- **Başkaları için yaptıklarınızla, kendiniz için yaptıklarınız arasında DENGGE kurun**
 - “Kendin için de bir şeyler yap”
 - **Dengeli çalışma:** Sadece bakım veren kimliği ile yaşamama, arkadaş, aile ile de zaman geçirme

Bunlar:

- ❑ Meslektaşlarla durumları/vakaları tartışmak,
- ❑ Aile ya da arkadaşlarla vakit geçirmek,
- ❑ İzne çıkma, bir hobi ile uğraşmak,
- ❑ Destek gruplarına katılmak,
- ❑ Egzersiz yapmak,
- ❑ Hasta sayısını sınırlamak,
- ❑ Süpervizyon almak,
- ❑ Yeterli uyumak ve dengeli beslenmek olabilir.

Bireysel stratejiler

- **Dengeli empati için çaba gösterin**
 - Hemşireler hastalarla duygusal bir bağ kurarlar.
 - Eğer bir kişi sadece teknisyen olarak çalışıyorsa, o kişi bakım veren olarak zenginleşemez.
 - Hemen hemen her onkoloji hemşiresinin zaman zaman duygulanması ve ağlaması onun zayıf olduğunu değil, güçlü olduğunu gösterir.
 - ***Ağlamanın nedeni ve sınırı önemlidir.***

Bireysel stratejiler

- **Strese bakış açınızı değiştirin.**
 - Stres **“tehdit edici”** olarak değil, **“meydan okuma”** olarak görülebilir.
 - Yaşam deneyimleri, belli sınırlar içinde **“kontrol edilebilir”** olarak algılanırsa ve bu yönde eylemde bulunulursa, stres azalır.
 - **“ Yaşanan sorunlarla başedilebilir” anlayışı**

Çevresel stratejiler



Çevresel stratejiler

- **Güçlü bir kurumsal destek**
 - **Destekleyici** bir ortamda çalışan bireylerde stres daha az yaşanır.
 - Korku ve endişelerin **rahat bir şekilde paylaşıldığı** ortamlarda, yaşadığı bu duygular için birey kendini **suçlamaz** ve enerjisini **daha sağlıklı başetme** yolları için kullanabilir.

Çevresel stratejiler

- **Kurumsal destek vermek** ve bakım verenlere katkıları ile ilgili **geri bildirimler vermek** önemlidir.

“Siz bu kurum için değerlisiniz” mesajı verir.

İstenen/İyi liderlik özellikleri:

- ❑ İyi oryantasyon prosedürlerine sahip olma
- ❑ Görevleri açık bir şekilde tanımlama
- ❑ İzin ve tatil zamanlarına saygılı olma
- ❑ Pozitif geri bildirim verme
- ❑ Eğitim ya da mesleki kariyeri geliştirme fırsatı verme
- ❑ Gerçekçi beklentiler koyma
- ❑ Açık iletişim
- ❑ Ekip yaklaşımı
- ❑ Grup bağlılığını teşvik etme
- ❑ Kendini tanıma

Çevresel stratejiler

- **Destek gurubuna** katılım ya da **güvenilir meslektaşlarla** düzenli destek toplantılarına katılma
 - Dinleyen, empati yapan, anlayan ve problem çözmeye yardım eden bu kişilerle duygularını paylaşma çok yararlı olmaktadır.

Çevresel stratejiler

- Bazen ünite sorumlusunun ya da meslektaşlarının desteği **yetmez**. Dışarıdan birileri gerekebilir.
 - Psikiyatri hemşiresi
 - Sosyal çalışmacı
 - Psikolog
 - Psikiyatrist olabilir.

Çevresel stratejiler

- İşyerinde bireylerin **sosyal destek sisteminin kalitesi, iş memnuniyetinin en güçlü belirleyicilerden** biri olduğu saptanmıştır (Bram ve Katz, 1989; Gray-Toft ve Anderson, 1985)

Teşekkürler!!!

