

## COVID-19 PANDEMİSİ SONRASI HEMŞİRELERDE MERHAMET YORGUNLUĞU: PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK VE PROFESYONEL KİMLİKLE İLİŞKİSİ

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi Birnur Yeşildağ, <sup>2</sup>Prof.Dr. Selma Sabancıoğulları <sup>3</sup>Arş. Gör. Muhammed Akif Sami Toker,

<sup>1</sup> Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Suşehri Sağlık Yüksek Okulu, nurumbirnur@gmail.com-  
ORCID ID: 0000-0002-4239-1295

<sup>2</sup>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Suşehri Sağlık Yüksek Okulu, selma.ssabanci@gmail.com-  
ORCID ID: 0000-0002-7340-7448

<sup>3</sup>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Suşehri Sağlık Yüksek Okulu, akiftoker@cumhuriyet.edu.tr-  
ORCID ID: 0000-0002-5679-6752

### ÖZET

Covid-19 pandemi sürecinde 24 saat kesintisiz hizmet sunarak ön safta yer alan sağlık çalışanları hemşireler olmuştur. Araştırma Covid-19 pandemisi sonrası hemşirelerde merhamet yorgunluğu düzeyini belirlemek, psikolojik sağlamlık ve profesyonel kimlikle ilişkisini incelemek amacıyla yapıldı. Tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılan araştırmanın örneklemini bir devlet hastanesinde Covid-19 hastalarına bakım veren ve araştırmaya katılmayı kabul eden 446 hemşire oluşturdu. Verilerin toplanmasında Merhamet Yorgunluğu- Kısa Ölçeği, Yetişkin Psikolojik Sağlamlık Ölçeği ve Klinik Hemşireleri İçin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği kullanıldı. Veriler t testi ve sperman korelasyon testi ile değerlendirildi. Hemşirelerin merhamet yorgunluğu genel puan ortalaması (83.45±17.10) ortalamanın üzerinde saptanmıştır. Hemşirelerin psikolojik sağlamlık ölçeği puan ortalaması 72.32±4.90 olarak ortalamanın altında, profesyonel kimlik ölçeği genel puan ortalaması ise 110.52±7.96 olarak belirlenmiştir. Merhamet yorgunluğu ölçeği ile psikolojik sağlamlık ölçeği arasında negatif yönde zayıf ( $r=-.20;p=0.000$ ), profesyonel benlik kavramı ölçeği ile pozitif yönde zayıf ( $r=.14;p=0.004$ ) bir ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin % 84.4'ünün meslekten memnun olmadıkları, tamamının hemşireliğin geleceğine ilişkin kötümser hissettikleri ve %70.6'sının meslekten ayrılmayı düşündüğü belirlenmiştir. Meslekten ayrılmayı düşünen hemşirelerin merhamet yorgunluğu ölçek puan ortalamaları diğerlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Sonuç olarak hemşirelerin merhamet yorgunluk düzeyleri yüksek, psikolojik sağlamlık düzeyleri ise düşük saptanmıştır. Hemşirelerin merhamet yorgunlukları arttıkça psikolojik sağlamlık düzeyleri azalmaktadır. Profesyonel kimlik düzeyi yüksek olan hemşireler merhamet yorgunluğunu daha fazla yaşamaktadırlar. Merhamet yorgunluğunu yoğun yaşayan hemşireler meslekten ayrılmak istemektedirler. Bu nedenle hemşireleri merhamet yorgunluğundan korumak ve baş etmelerini güçlendirmek için desteklemek gerekmektedir. Hemşirelerin psikolojik sağlamlık düzeyleri geliştirilerek merhamet yorgunluğundan korunabilirler ve meslekten ayrılmaları önlenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** hemşire, merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlamlık, profesyonel kimlik

## 1.GİRİŞ

2019 yılının sonlarında ortaya çıkan COVID-19, hızla yayılarak salgın haline gelmiş ve DSÖ'nün açıklaması ile 2020 yılında küresel salgın (Pandemi) ilan edilmiştir (WHO, 2020). COVID-19 enfeksiyonu, bulaş hızının yüksek olması, ileri derecede solunum yetmezliğine neden olması, semptomlarının ağır seyretmesi nedeniyle hem toplumsal hem de sağlık sisteminde krize neden olmuştur. Bu süreci yönetmede sağlık sistemini ayakta tutan temel bileşenlerden birini hemşireler oluşturmuştur. Hemşireler salgınla mücadelede bir taraftan ön planda yer alarak risk altında çalışmalarını sürdürmüş diğer taraftan ise bakım verdikleri bireylerin en savunmasız olduğu zamanlarda onların duygu, düşünce ve deneyimlerini paylaşarak merhametli bir tutum sergilemişlerdir. Ancak merhamet başkalarının acısını azaltmak için harekete geçmede bir motivasyon olmakla birlikte (Alan, 2018) zaman içinde kronik bir yorgunluğa dönüşebilme eğilimindedir (Caranto 2015). Hemşirelerin pandemide özellikle daha fazla yaşam sonu bakım vermeleri (Jackson ve ark., 2020) ve hangi hastanın ventilasyon ihtiyacının karşılanması gerektiği konusunda yaşanan etik zorluklar (Maben ve Bridges, 2020) merhamet yorgunluğu yaşama risklerini artıran bir faktör olmuştur (Şener Özalp, 2021).

Merhamet yorgunluğu acı çeken bireylere bakım veren hemşirelerde görülen ve dolaylı travmanın duygusal bir sonucu olarak ortaya çıkan durumdur (Joinson, 1992). Merhamet yorgunluğunun ortaya çıkmasını genel olarak endişe, empati, ve bakım vericinin dolaylı olarak maruz kaldığı acı etkiler. Hemşirelerde ise bu durum daha geniş bir yelpazede değerlendirilmiş ve sürecin empati kurma becerisi, empatik endişe, hastanın travmasına maruz kalma, empatik davranış, merhamet stresi, başarı duygusu, uzun süreli hasta bireye bakım verme, travmatik anılar, hastadan uzaklaşma ve hayatın sekteye uğraması gibi faktörlerden etkilendiği belirlenmiştir (Figley, 2002). Bu bilgiler doğrultusunda merhamet yorgunluğunun travma geçirmiş birey ile travma geçiren kişinin deneyiminden etkilenen birey arasındaki bakımın doğal bir sonucu ve bakım vermenin bedeli olduğu ortaya çıkmaktadır (Şirin ve Yurttaş, 2015)

Yaşamı tehdit eden ya da bozan hastalıkları olan bireylere bakım verme sırasında sürekli bireyin acısı ile karşılaşan hemşirelerde merhamet yorgunluğuna bağlı olarak çeşitli olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır (Sacco ve ark. 2015; Uslu ve Korkmaz, 2017). Bunlar konsantrasyon ve hafıza problemleri gibi bilişsel, korku, üzüntü, depresyon, stres gibi duygusal, öz bakım eksikliği, umursamazlık, bakım vermeme gibi davranışsal, umutsuzluk gibi spirütüel, ağrı, yorgunluk, güçsüzlük, çeşitli sistem hastalıkları gibi fiziksel, mesleğe bağlılıkta azalma, sürekli izin kullanma isteği, tıbbi hatalarda artma gibi pek çok alanda görülmektedir (Dikmen ve Aydın, 2016; Coetzee ve Laschinger 2018; Yılmaz ve Üstün 2018; Şener Özalp, 2021). Merhamet yorgunluğunun hem bireysel hem de kurumsal etkileri göz önüne alındığında bakımın kalitesini artırmak ve etkili hasta/hemşire ilişkisini sürdürebilmek için merhamet yorgunluğu ile ilgili baş etme stratejilerinin belirlenmesi önemlidir. Merhamet yorgunluğuyla baş etmede geliştirilen stratejiler kişisel, profesyonel ve örgütsel olarak sınıflandırılmaktadır. Kişisel stratejiler bireysel psikoterapi, manevi ve dini destek, çeşitli aktiviteler, iş ve kişisel yaşam dengesini sağlamaktan oluşmaktadır. Profesyonel stratejiler iş ve kişisel hayatla ilgili hedeflerin bilincinde olmak, profesyonel destek ağları oluşturmak, başarısızlığa gerçekçi bir

yaklaşım içinde olmak iken örgütsel stratejiler uygun bir çalışma ortamı inşa etmek, iş yeri desteğinin ve çalışanlar arasında saygı kültürünün olmasıdır (Şener Özalp, 2021).

Merhamet yorgunluğu ile baş etmede bu stratejilere ek olarak psikolojik sağlamlık ve profesyonel kimliğin de etkili olduğu düşünülmektedir. Psikolojik sağlamlık American Psychological Association (APA) tarafından bireyin duygusal, zihinsel ve davranışsal esnekliği olarak tanımlanmıştır. Daha geniş anlamda stres, travma gibi olumsuz olaylarla başarılı bir şekilde baş etme ve uyum sağlayabilme kapasitesidir. Buna göre psikolojik sağlamlığın yüksek olması stresli yaşam olayları ile baş etmede önemli bir etmendir (Wu ve ark., 2013; Rutter, 2012). Bu tanımlamadan yola çıkarak yüksek psikolojik sağlamlığın merhamet yorgunluğunun ortaya çıkmasında ya da merhamet yorgunluğuna bağlı gelişen psikolojik sonuçların önlenmesinde önemli bir yeri olduğu söylenilebilir. COVID-19 pandemisi gibi stresli ve kaygılı koşullar kişinin profesyonel kimliğini etkileyebilir. Hemşireler için öngörülemeyen stresli bir durum olan COVID-19 pandemisi hemşirelerin profesyonel kimliklerini ve psikolojik sağlamlıklarını etkileyebilir. Merhamet yorgunluğunun mesleğe bağlılıkta azalma ve iş doyumuna üzerine olan olumsuz etkisinin önlenmesinde profesyonel kimlik gelişimi önemlidir. Meslekle bütünleşme gibi çekirdek bir anlamı olan profesyonel kimlik hemşirenin hasta ile etkileşimlerine, eylemlerine ve hemşirenin düşünme şekline rehberlik eden, hemşire tarafından sahip olunan değerler ve inançlardır (Sabancıoğulları ve Doğan, 2012). Profesyonel kimliği güçlü hemşirelerin eleştirel düşünme, problem çözme, karar verme, iyi bir iletişim ve empati yapma becerisi vb. gibi profesyonel niteliklere sahip olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda merhamet yorgunluğunun profesyonel kimlik gelişimi ve psikolojik sağlamlık düzeyinden etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Covid-19 pandemi dönemi sonrasında hemşirelerde merhamet yorgunluğu düzeyini belirlemek ve psikolojik sağlamlık ve profesyonel kimlikle ilişkisini incelemek amaçlanmıştır.

## 2.YÖNTEM

### 2.1.Araştırmanın Şekli

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılmıştır.

### 2.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir devlet hastanesinde çalışan 650 lisans mezunu hemşire oluşturmuştur (130 hemşire lisans mezunu olmadığı için evrene dahil edilmedi). Araştırmanın örneklemini ise Covid-19 hastalarına bakım veren ve araştırmaya katılmayı kabul eden 446 lisans mezunu hemşire oluşturdu.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Veriler araştırmacılar tarafından “Kişisel Bilgi Formu”, “Merhamet Yorgunluğu Ölçeği”, “Klinik Hemşireleri İçin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ)” ve “Yetişkin Psikolojik Sağlamlık Ölçeği” ile toplandı.

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırmacılar tarafından hazırlanan form hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum gibi sosyodemografik özellikleri ve meslekte çalışma yılı, çalışma şekli ve memnuniyet gibi soruların yanı sıra; Covid-19’a yönelik soruların yer aldığı toplam 18 sorudan oluşmaktadır.

*Merhamet Yorgunluğu- Kısa Ölçeği (MY-KÖ):* Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Dinç ve Ekinci (2019) tarafından yapılan ölçek onlu likert tipte ve 13 maddedir. Ölçeğin ikincil travma” ve

“mesleki tükenmişlik” olmak üzere iki alt boyutu vardır. Ölçekten alınabilecek en az puan 13 iken en yüksek puan 130’dur. Ölçekten alınan toplam puanın artması bireylerin deneyimlediği merhamet yorgunluğunun fazla olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Chronbach alpha güvenilirlik kat sayısı 0.88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Cronbach alfa değeri 0.859’dur.

*Yetişkin Psikolojik Sağlık Ölçeği (YPSÖ)*: Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Arslan (2015) tarafından yapılan ölçek beşli likert tipte ve 21 maddedir. Ölçeğin “ilişkisel kaynaklar”, “bireysel kaynaklar”, “kültürel ve bağlamsal kaynaklar” ve “ailesel kaynaklar” olmak üzere dört alt boyutu vardır. Yüksek puan olumlu psikolojik sağlık düzeyini belirtmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .94 dir (Arslan, 2015). Bu çalışmada Cronbach alfa değeri 0.887’dir.

*Klinik Hemşireleri İçin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ)*: Sabancıoğulları ve arkadaşları (2011) tarafından klinik hemşirelerin profesyonel benlik kavramlarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçek dördümlü likert tipte ve 36 maddedir. Ölçek “mesleki memnuniyet”, “mesleki yetkinlik” ve “mesleki tutum ve beceri” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanının yüksek olması hemşirelerin mesleki benlik algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Sabancıoğulları, Doğan ve Bircan (2011) tarafından yapılan güvenilirlik çalışması sonucunda, Cronbach Alpha değeri ölçek geneli için 0.87 olarak bulunmuştur (Sabancıoğulları ve ark., 2011). Bu çalışmada Cronbach alfa değeri 0.867’dir.

#### **2.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmaya katılmaya gönüllü olduğuna dair yazılı onam veren hemşirelere veri toplama formları verilmiş, bireysel olarak doldurmaları sağlanmış ve araştırmacılar tarafından aynı gün içerisinde teslim alınmıştır. Formları hemşireler kendileri doldürmüştür.

#### **2.5 Verilerin Değerlendirilmesi**

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 23.00 paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel incelemede yüzdeler, ortalama, iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi ve korelasyon analizleri kullanılmıştır.

#### **2.6. Araştırmanın Etik Boyutu**

Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan etik onay ve İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı izin alınmıştır.

### **3. SONUÇLAR ve DEĞERLENDİRME /BULGULAR VE TARTIŞMA**

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 30.13 olup, %76’sı kadın, %60.3’ü lisans mezunu ve %81.4’ü vardiya şeklinde çalışmaktadır. Hemşirelerin %84.8’inin meslekten memnun olmadığı, %70.6’nın meslekten ayrılmayı düşündüğü ve tamamının hemşirelik mesleğinin geleceğine yönelik kötümser olduğu saptanmıştır.

Çizelge 1’de hemşirelerin merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlık ve profesyonel benlik kavramı genel ve alt boyut ölçek puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Hemşirelerin merhamet yorgunluğu genel puan ortalaması (83.45±17.10) ortalamasının üzerinde saptanmıştır (Çizelge 1). Durgu ve Aydoğdu Durmuş (2023)’un yaptığı çalışmada hemşirelerin merhamet yorgunluk puan ortalamaları 59.82±21.74 olarak orta düzeyde belirlenmiştir. Polat ve Erdem (2017) sağlık profesyonelleri ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla merhamet yorgunluğu yaşadığı (Polat & Erdem, 2017) ve hemşirelerle yapılan birçok çalışmada hemşirelerin orta düzeyde merhamet yorgunluğu yaşadığı saptanmıştır (Hooper vd., 2010; Sevin & Günüşen, 2021; Zhang vd., 2018). Bu çalışmada hemşirelerin

merhamet yorgunluk düzeylerinin diğer çalışma sonuçlarından daha yüksek çıkmış olması verilerin COVID-19 pandemisi sonrasında toplanmış olması nedeniyle COVID-19 pandemi sürecinde hemşirelerin yoğun çalışma tempoları ile açıklanabilir. COVID-19 pandemi süreci hemşirelerin merhamet yorgunluğunu arttırmıştır.

Hemşirelerin psikolojik sağlamlık ölçeği puan ortalaması  $72.32 \pm 4.90$  olarak ortalamanın üzerinde belirlenmiştir (Çizelge 1). Afshari et al (2021) çalışmasında COVID-19 pandemisi sırasında hemşirelerin psikolojik sağlamlıkları orta düzeyde belirlenmiştir. Sevin ve Günüşen (2021) çalışmasında da hemşirelerin psikolojik sağlamlıkları orta düzeyde belirlenmiştir. Hemşirelerin sosyal ve mesleki olarak desteklenmeleri psikolojik sağlamlık düzeyini artırabilir ve böylece hemşireler klinik ortamda rollerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilirler.

Hemşirelerin profesyonel benlik kavramı ölçeği genel puan ortalaması ise  $110.52 \pm 7.96$  olarak ortalamanın üzerinde belirlenmiştir (Çizelge 1). Profesyonel kimlik, bir hemşirenin düşüncesini, eylemini ve hastalarla etkileşimini yönlendiren değer ve inançları içerir. COVID-19 salgınının stresli koşulları hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumlarını etkilemiş olabilir. Bu çalışmanın bulgusunu destekler şekilde COVID-19 salgınının Çinli hemşireler arasında hemşireliğin profesyonel kimliğin güçlendirdiği rapor edilmiştir (Li ve ark., 2020). Zhang et al.,(2021)'nin çalışmasında da hemşirelik öğrencilerinin COVID-19 pandemisi döneminde profesyonel kimliklerinin olumlu etkilendiği belirlenmiştir. Jafarianamiri et.al. (2022) çalışmasında daha güçlü mesleki kimliğe sahip öğrencilerin daha az rol stresi yaşadıkları saptanmıştır. Bu çalışmalar hemşirelerin mesleki kimlik puanlarının COVID-19 salgını sonrasında pek değişmediğini, bu da insanların mesleğe yönelik tutum ve algılarındaki değişikliklerin kolay olmayacağını göstermektedir.

**Çizelge 1. Hemşirelerin Merhamet Yorgunluğu, Psikolojik Sağlamlık ve Profesyonel Benlik Kavramı Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=446)**

Ölçekler	XX	SS	Ölçekten alınabilecek min-mak puan aralığı
<b>Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği (MY-KÖ)</b>	<b>83.45</b>	17.10	13-130
<i>İkincil Travma</i>	32.22	7.97	5-50
<i>Mesleki Tükenmişlik</i>	51.23	10.16	8-80
<b>Yetişkin psikolojik sağlamlık ölçeği (YPSÖ)</b>	<b>72.32</b>	4.90	25-125
<i>İlişkisel Kaynaklar</i>	23.06	3.09	5-25
<i>Bireysel Kaynaklar</i>	17.21	1.74	7-35
<i>Kültürel ve Bağlamsal Kaynaklar</i>	14.15	2.66	8-40
<i>Ailesel Kaynaklar</i>	17.88	1.62	5-25
<b>Klinik Hemşireler İçin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ)</b>	<b>110.52</b>	7.96	36-144
<i>Mesleki memnuniyet</i>	11.95	2.16	5-20
<i>Mesleki yetkinlik</i>	25.65	1.43	7-28
<i>Mesleki tutum ve beceri</i>	72.91	7.13	24-96

Çizelge 2'de hemşirelerin merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlamlık ve profesyonel benlik kavramı ölçek puan ortalamaları arasındaki ilişki verilmiştir. Çizelge de görüldüğü gibi, merhamet yorgunluğu ölçeği ile psikolojik sağlamlık ölçeği arasında negatif yönde zayıf ( $r=-$

.20;p=0.000), profesyonel benlik kavramı ölçeği ile pozitif yönde zayıf ( $r=.14;p=0.004$ ) bir ilişki saptanmıştır. Empatik endişe ve empati kurma becerisi hemşirelerin merhamet yorgunluğunu etkileyen bir faktördür (Figley, 2002). Profesyonel kimlik düzeyi yüksek olan hemşirelerin empati kurma becerisi daha yüksektir. Dolayısıyla bu bulguya dayanarak profesyonel kimlik düzeyi yüksek hemşirelerin merhamet yorgunluğunu daha fazla yaşadıkları söylenebilir. Acil serviste çalışan sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada, psikolojik dayanıklılığın artmasıyla merhamet yorgunluğunun azaldığı saptanmıştır (Pak ve ark., 2017). Sevin ve Partlak Günüşen (2021) in hemşirelerle yaptıkları çalışmada merhamet yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır ( $r = -.20, p = .000$ ). Durgu ve Aydoğdu Durmuş (2023)'un yaptığı çalışmada hemşirelerin psikolojik sağlık düzeyi ile merhamet yorgunluğu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki belirlenmiştir. Hemşirelerin psikolojik dayanıklılığını geliştirmenin merhamet yorgunluğunu azaltmada önemli faktör olduğu düşünülebilir.

Ayrıca, psikolojik sağlık ölçeği ile profesyonel benlik kavramı ölçeği arasında pozitif yönde zayıf ( $r=.25;p=0.000$ ) bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Çizelge 2). Jafarianamiri et.al. (2022) klinik deneyimi olan hemşirelik öğrencileri ile yaptığı çalışmada profesyonel kimlik gelişim düzeyleri yüksek olan öğrencilerin psikolojik sağlık düzeyleri de yüksek saptanmıştır. Lim ve Lee'nin (2017) çalışması da ameliyathane hemşirelerinde profesyonel kimlik ile sağlık arasında anlamlı ve doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir. Zhang et al (2021) çalışmasında hemşirelik öğrencilerinin profesyonel kimliğinin gelişmesine en çok katkı sağlayan faktörün psikolojik dayanıklılık olduğu saptanmıştır. Psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik politika desteği, kurs ve eğitimler, hemşireler arasında mesleki kimliğin sürdürülmesinde kritik öneme sahiptir.

**Çizelge 2. Merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlık ve profesyonel benlik kavramı ölçek puan ortalamaları arasındaki ilişki (n=446)**

		MY-KÖ	YPSÖ	HPBKÖ
MY-KÖ	r	1	-.200	0.136
	p	--	0.000	0.004
YPSÖ	r	-.200	1	0.251
	p	0.000	--	0.000
HPBKÖ	r	0.136	0.251	1
	p	0.004	0.000	--

*r: Spearman Korelasyon;  $p<0,05$ ; MY-KÖ: Merhamet yorgunluğu kısa ölçek; YPSÖ: yetişkinler için psikolojik sağlık ölçeği; HPBKÖ: Hemşireler için profesyonel benlik kavramı ölçeği*

**Çizelge 3. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile Merhamet Yorgunluğu, Psikolojik Sağlık ve Profesyonel Benlik Kavramı Ölçek Genel Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=446)**

<b>Bireysel Özellikler</b>	<b>Merhamet yorgunluğu XX±SS</b>	<b>Yetişkin psikolojik sağlık ölçeği XX±SS</b>	<b>Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği XX±SS</b>
<b>Cinsiyet</b>			
Kadın	92.19±12.06	51.31±11.03	74.30±26.31
Erkek	82.79±14.69	61.23±15.24	70.85±27.09
<b>Test/p</b>	<b>6.45 / 0.000</b>	<b>6.23/ 0.000</b>	<b>1.44 / 0.162</b>
<b>Eğitim</b>			
Lisans	90.89±12.77	54.60±15.83	66.70±23.79
Lisansüstü	88.48±14.95	65.31±10.67	83.28±27.82
<b>Test/p</b>	<b>1.82 / 0.037</b>	<b>-7.88/ 0.000</b>	<b>-6.72/ 0.000</b>
<b>Meslekten ayrılmayı düşünme</b>			
Evet	93.79±13.79	57.73±15.49	65.60±24.04
Hayır	83.05±15.34	61.54±13.22	91.75±23.61
<b>Test/p</b>	<b>7.214 / 0.000</b>	<b>-2.462 / 0.014</b>	<b>-10.51 / 0.000</b>
<b>Meslekten memnun olma</b>			
Evet	88.41±14.13	64.36±11.99	88.41±14.13
Hayır	91.02±13.65	91.02±13.65	91.02±13.65
<b>Test/p</b>	<b>1.129 / 0.017</b>	<b>2.67 / 0.000</b>	<b>7.27 / 0.000</b>

Çizelge 3’de hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlık ve profesyonel benlik kavramı ölçek genel puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Kadın hemşirelerin merhamet yorgunluğu ve profesyonel benlik kavramı puan ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek, psikolojik sağlık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Lisans eğitimi olan ve meslekten ayrılmayı düşünen hemşirelerin merhamet yorgunluğunun yüksek, psikolojik sağlık ve profesyonel benlik kavramı düzeylerinin anlamlı şekilde düşük olduğu ve meslekten memnun olmayanların memnun olanlara göre merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlık ve profesyonel benlik kavramı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3). Yapılan çalışmalarda cinsiyetin merhamet yorgunluğunu etkilediği, mesleki doyumu yüksek olanların merhamet yorgunluğunu daha az yaşadığı bildirilmiştir (Polat & Erdem, 2017; Durgu ve Aydoğdu Durmuş, 2023). Bu bağlamda bu araştırma meslekten memnun olmanın merhamet yorgunluğunu azaltmada önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

#### 4. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇLAR

Sonuç olarak hemşirelerin merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlık ve profesyonel kimlik gelişim düzeyleri ortalamanın üzerindedir. Hemşirelerin merhamet yorgunlukları arttıkça psikolojik sağlık düzeyleri azalmaktadır. Profesyonel kimlik düzeyi yüksek olan hemşireler merhamet yorgunluğunu daha fazla yaşamaktadırlar. Merhamet yorgunluğunu yoğun yaşayan

hemşireler meslekten ayrılmak istemektedirler. Hemşireler hastaların travmalarına maruz kalmaları nedeniyle merhamet yorgunluğunu yoğun yaşayan bir meslek grubudur. Hemşireleri merhamet yorgunluğundan korumak ve başa çıkmalarını sağlamak için psikolojik dayanıklılıklarının geliştirilmesi önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Bu nedenle hemşireleri merhamet yorgunluğundan korumak ve baş etmelerini güçlendirmek için desteklemek gerekmektedir. Hemşirelerin psikolojik sağlık düzeyleri geliştirilerek merhamet yorgunluğundan korunmaları ve meslekten ayrılmaları önlenebilir. Ek olarak hemşirelerin yaşadıkları yoğun duyguları ifade edebilecekleri ortamların ve mesleki memnuniyeti artıracak koşulların oluşturulması, merhamet yorgunluğu farkındalığının artırılması, merhamet yorgunluğunu önleme programlarının oluşturulması önerilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Afshari, D., Nourollahi-Darabad, M., & Chinisaz, N. (2021). Demographic predictors of resilience among nurses during the COVID-19 pandemic. *Work*, 68(2), 297-303.
- Alan, H. (2018). Compassion fatigue and the role of the nurse manager. *J Health Nurs Manag*, 5(2), 141-146.
- Arslan, G. (2015). Yetişkin Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin (YPSÖ) Psikometrik Özellikleri: Düşük Sosyoekonomik Örneklemde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(2), 344-357.
- Caranto, L. C. (2015). Coalescing the theory of Roach and other truth-seekers. *In*
- Coetzee, S. K., & Laschinger, H. K. (2018). Toward a comprehensive, theoretical model of compassion fatigue: A n integrative literature review. *Nursing & health sciences*, 20(1), 4-15.
- Dikmen, Y. Aydın, Y. (2016). Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu: Ne? Nasıl? Ne Yapmalı?, *Journal of Human Rhythm*, 2(1): 14-21.
- Dinç, S. & Ekinci, M. (2019). Merhamet yorgunluğu kısa ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirligi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11(Suppl1), 192-202. <https://doi.org/10.18863/pgy.590616>
- Durgu, N. & Aydoğdu Durmuş, H. (2023). Hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve psikolojik dayanıklılık: Karma yöntem çalışması. *Journal of Human Sciences*, 20(3), 411-423. doi:10.14687/jhs.v20i3.6400.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of clinical psychology*, 58(11), 1433-1441.
- Hooper, C., Craig, J., Janvrin, D. R., Wetsel, M. A., & Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of emergency nursing*, 36(5), 420-427.
- Jackson, D., Bradbury-Jones, C., Baptiste, D., Gelling, L., Morin, K., Neville, S., & Smith, G. D. (2020). Life in the pandemic: Some reflections on nursing in the context of COVID-19. *Journal of clinical nursing*, 29(13-14), 2041.
- Jafarianamiri, S. R., Qalehsari, M. Q., & Zabihi, A. (2022). Investigating the professional identity and resilience in nursing students during the COVID-19 pandemic. *Journal of Education and Health Promotion*, 11.
- Joinson, C. (1992). Coping with compassion fatigue. *Nursing*, 22(4), 116-118.

- Li, Z., Zuo, Q., Cheng, J., Zhou, Y., Li, Y., Zhu, L., & Jiang, X. (2021). Coronavirus disease 2019 pandemic promotes the sense of professional identity among nurses. *Nursing outlook*, 69(3), 389-398.
- Lim, E. J., & Lee, Y. M. (2017). Influence of the job stress, resilience, and professional identity on burnout in operation room nurses. *Journal of Korean critical care nursing*, 10(1), 31-40.
- Maben, J., & Bridges, J. (2020). Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of clinical nursing*, 29(15-16), 2742.
- Pak DM, Özcan E, İçağasıoğlu ÇA. (2017). Acil servis çalışanlarının ikincil travmatik stres düzeyi ve psikolojik dayanıklılığı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(52): 639-641.
- Polat, F. N., & Erdem, R. (2017). Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 291-312.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and psychopathology*, 24(2), 335-344.
- Sabancıoğulları S, Doğan S, Bircan H (2011). Klinik Hemşireleri İçin Profesyonel Benlik Kavramı Ölçeği (HPBKÖ): Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci.*;3(1):16-28.
- Sabancıoğulları S, Doğan S (2012) Profesyonel Kimlik Gelişimi ve Hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2012;15(4): 275-282.
- Sacco, T. L., Ciurzynski, S. M., Harvey, M. E. ve Ingersoll, G. L. (2015). Compassion Satisfaction And Compassion Fatigue Among Critical Care Nurses. *Critical Care Nurse*, 35(4), 32–42.
- Sevin, B., Partlak Günüşen N., (2021). Hemşirelerin psikolojik dayanıklılığının merhamet yorgunluğu, tükenmişlik ve merhamet memnuniyeti üzerine yordayıcı rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi DEUHFED* 2021, 14(4), 379- 386 DOI: 10.46483/deuhfed.822640.
- Şener Özalp Ş. (2021). Covid-19 Pandemisinde Hemşirelerin Ödediği Bedel: Merhamet Yorgunluğu. *Journal of Innovative Healthcare Practices (JOINIHP)* 2(2), 80-87.
- Şirin, M. & Yurttaş, A. (2015). Hemşirelik Bakımının Bedeli: Merhamet Yorgunluğu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi* , 8 (2) , 123-130 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfed/issue/46804/586894>.

- Uslu Y, Korkmaz FD. (2017). Yoğun bakımda hemşirenin hissi tarafı “şefkat” ve bakım. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 20(2): 108-115.
- WHO | World Health Organization.2020. <https://www.who.int/>
- Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J. J., Calderon, S., Charney, D. S., & Mathé, A. A. (2013). Understanding resilience. *Frontiers in behavioral neuroscience*, 7, 10.
- Yılmaz, G., & Üstün, B. (2018). Hemşirelerde profesyonel yaşam kalitesi: Merhamet memnuniyeti ve merhamet yorgunluğu. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(3), 205-211.
- Zhang, Y. D., Gao, Y. Q., Tang, Y., & Li, Y. H. (2021). The role of workplace social capital on the relationship between perceived stress and professional identity among clinical nurses during the COVID-19 outbreak. *Japan Journal of Nursing Science*, 18(1), e12376.
- Zhang, Z., Fu, W., Tian, C., Zhang, F., Zhao, B., Mao, J., & Saligan, L. N. (2021). Professional identity of Chinese nursing students during the COVID-19 pandemic outbreak: A nation-wide cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 52, 103040.