

# Kritik Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu, Empati Eğilimi ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

## Evaluation of the Relationship Between Compassion Fatigue, Empathy Tendency, and Job Satisfaction in Nurses Working in Critical Units

Başak Ünsal Çimen, Gökçe Durmuş Tosun, Gönül Kapıtaşı, Gamze Onat, Burak Yalçın, Ümmügülsüm Gaygısız, Lale Karabıyık

Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Anesteziyoloji ve Reanimasyon Ana Bilim Dalı, Yoğun Bakım Bilim Dalı, Ankara, Türkiye

### ÖZ

**Amaç:** Yaşanılan kriz durumlarını yönetmeleri gerektiğinden ve çok sayıda ölümlerle karşılaştıklarından kritik birimlerde çalışan hemşirelerin stres düzeyleri çok yüksektir. Hemşirelerin yaşadığı stres ve yorgunluk; başkalarının ihtiyaçlarına karşı duyarsızlaşmaya ve empati yeteneğinin azalmasına yol açarken, zamanla merhamet yorgunluğunda artış ve iş doyumunda azalma ile sonuçlanmaktadır. Bu tek merkezli tanımlayıcı anket çalışmasında, kritik birimlerde çalışan hemşirelerde merhamet yorgunluğu, empati eğilimi ve mesleki doyum düzeylerinin birlikte araştırılması ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Ameliyathane, yoğun bakımlar ve acil servis gibi kritik birimlerde hastaların izlendiği bölümlerde çalışan hemşirelerin katıldığı bir anket çalışması planlandı. Veri toplama aracı olarak "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Merhamet Doyumu Ölçeği", "Empatik Eğilim Ölçeği" ve "İş Doyumu Ölçeği" kullanıldı.

**Bulgular:** 155 hemşirenin katıldığı bu araştırmanın sonucunda; merhamet yorgunluğu ölçeği, empatik eğilim ölçeği ve iş doyum ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu belirlendi ( $p<0,05$ ). "Merhamet Doyumu Ölçeği" ile "Empatik Eğilim Ölçeği" ( $r = -0,323$ ;  $p<0,05$ ) ve "Merhamet Doyumu" ile "İş Doyumu Ölçeği" arasındaki negatif yönde bir ilişki ( $r = -0,414$   $p<0,05$ ) belirlendi. "Empatik Eğilim Ölçeği" ile "İş Doyumu Ölçeği" arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulundu ( $r = 0,446$   $p<0,05$ ).

**Sonuç:** Kritik birimlerde çalışan hemşirelerde sık görülen fizyolojik ve psikolojik yıpranmanın neden olduğu merhamet yorgunluğu, zamanla empati duygusunda ve iş doyumunda azalmaya sonuçlanmaktadır. Stres ve mesleki tükenmişlik hissi, ilgili kritik bölümlerde çalışma sürelerinin kısıtlanarak düzenlenmesi, fiziksel ve sosyal şartların iyileştirilmesi gibi yöntemlerle azaltılabilir.

**Anahtar sözcükler:** Hemşirelik, kritik birimler, merhamet yorgunluğu, mesleki doyum, empati eğilimi

### ABSTRACT

**Objective:** The stress levels of nurses working in critical units are very high because they have to manage crisis situations and encounter many deaths. Stress and fatigue experienced by nurses; while it leads to insensitivity to the needs of others and a decrease in empathy ability, over time it results in compassion fatigue and a decrease in job satisfaction. In this single-center descriptive survey study, it was aimed to investigate the levels of compassion fatigue, empathy tendency and job satisfaction in nurses working in critical units, and to examine the relationship between them.

**Methods:** A survey study was planned with the participation of nurses working in critical units such as operating rooms, intensive care units and emergency rooms. "Introductory Information Form", "Compassion Satisfaction Scale", "Empathic Tendency Scale" and "Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools.

**Results:** As a result of this research in which 155 nurses participated; it was determined that there was a statistically significant relationship between the compassion fatigue scale, empathic tendency scale and job satisfaction scale ( $p<0.05$ ). A negative relationship was determined between the "Compassion Satisfaction Scale" and the "Empathic Tendency Scale" ( $r = -0.323$ ;  $p<0.05$ ), and the "Compassion Satisfaction" and "Job Satisfaction Scale" ( $r = -0.414$   $p<0.05$ ). A significant positive relationship was found between the "Empathic Tendency Scale" and the "Job Satisfaction Scale" ( $r = 0.446$   $p<0.05$ ).

**Conclusion:** Compassion fatigue caused by physiological and psychological wear and tear, which is common in nurses working in critical units, results in a decrease in empathy and job satisfaction over time. Stress and the feeling of professional burnout can be reduced by methods such as restricting and regulating working hours in relevant critical departments and improving physical and social conditions.

**Keywords:** Nursing, critical units, compassion fatigue, job satisfaction, empathy tendency

Geliş tarihi/Received : 04.04.2024

Kabul tarihi/Accepted : 28.04.2024

Yayın tarihi : 30.04.2024

\*Yazışma adresi: Lale Karabıyık • lalekarabiyik@yahoo.com

Başak Ünsal Çimen • 0009-0008-5884-0279 / Gökçe Durmuş Tosun • 0000-0001-5053-2783

Gönül Kapıtaşı • 0009-0009-1133-2119 / Gamze Onat • 0009-0007-6839-9846

Burak Yalçın • 0009-0003-0773-9705 / Ümmügülsüm Gaygısız • 0000-0002-6472-9429

Lale Karabıyık • 0000-0002-6009-8324

**Atf:** Ünsal Çimen B, Durmuş Tosun G, Kapıtaşı G, Onat G, Yalçın B, Gaygısız Ü, Karabıyık L. Kritik birimlerde çalışan hemşirelerde merhamet yorgunluğu empati eğilimi ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi. JARSS 2024;32(2):111-122.



## GİRİŞ

Günümüzde yaşam süresinin daha uzun olması ve kronik hastalığı olan insan sayısındaki artış nedeniyle hemşirelik mesleğinin önemi de giderek artmaktadır (1). Artmış iş yüküyle orantılı olarak hemşirelerin yaşadığı tükenmişlik hissi; iş memnuniyetsizliği ve işten ayrılma isteğine varan sonuçlarıyla sağlık sistemini etkilediği gibi, hastaya sunulan hizmetin kalitesini de azaltmaktadır (2). Hemşirelik mesleği, uzun süre ayakta kalma, konsantrasyonu koruma ve hastaların hemşirelerine bağımlı olması gibi stres faktörlerini yönetmeyi gerekli kılmaktadır (3). Hemşireler sadece servislerde değil, ameliyathane, yoğun bakım ünitesi (YBÜ) ve acil servis gibi hastanelerin stresin çok yüksek olduğu kritik birimlerinde de görev yapmaktadırlar. Stresin yüksek olduğu bu ortamlarda hemşireler; artmış iş yükü, uzun çalışma saatleri, yetersiz uyku, vardiya çalışması, acil durumlar ve hastaların ölümü gibi zorluklara maruz kalmaktadırlar (4). Bu şekilde sürekli olarak yüksek derecede strese maruz kalmak ise mesleki yorgunluğa neden olarak tükenmişlik hissi yaratmaktadır (2).

“Merhamet yorgunluğu” ilk olarak Joinson tarafından acil serviste çalışan hemşirelerde tükenmişlik üzerine yapılan bir çalışmada tanımlanmıştır (5). Merhamet yorgunluğunun; kronik yorgunluk, sinirlilik, çalışma korkusu, fiziksel rahatsızlıkların ağırlaşması ve yaşamdan keyif alamama gibi davranışlarla kendini gösterdiği bildirilmiştir (5). Daha sonra Figley merhamet yorgunluğunun, acı çeken kişilere uzun süre yüksek düzeyde enerji harcanarak şefkat verilmesinden kaynaklandığını belirtilerek, “bakım verenlerin başkalarına bakma sonucunda yaşadığı bedel” olarak ifade etmiştir (6). Merhamet yorgunluğuna sahip hemşirelerin, hastaların ve hasta yakınlarının acılarından kendilerinin korumak için onlardan uzaklaşmaya başladıkları bildirilmektedir (7).

Merhamet yorgunluğu ile yakın ilişkili olan empati, kişinin başka birinin deneyimlerine verdiği bireysel tepkileri ifade eder (8). Empatinin, hemşire ile hasta arasındaki ilişkinin iyileştirilmesi, ve hemşirelik hizmetinin kalitesinde artış sağlanması gibi pek çok olumlu sonucu olduğu bilinmektedir (9). Ancak şiddetli fiziksel ve psikolojik sorunları olan veya ölmekte olan hastalara empatik bakım ise, hemşirelerde merhamet yorgunluğu riski oluşturur (8). Hemşirelerde empati düzeyindeki artış ile merhamet yorgunluğundaki artışın birlikteliğini gösteren çalışmalar mevcuttur (10,11).

İş memnuniyeti, hemşirelerin mesleki tükenmişlik ve görevden ayrılma isteğinin önemli bir belirleyicisidir (12). Çalışma ortamındaki sürekli acının ve ölümün varlığının zamanla iş tatmininde azalmaya ve hemşirelerin yaşam kalitesinde bozulmaya neden olduğu bilinmektedir (3,13). İş yaşamında sağlanacak iyileştirmeler, hemşirelerin mental, fiziksel ve sosyal yaşamını pozitif yönde etkilemektedir (14). Gillet ve ark. da çalışma koşullarında sağlanan iyileştirmenin, hemşirelik hiz-

met kalitesinde artış sağladığını göstermişlerdir (15). Yoğun bakım ünitesi, acil servis ve onkoloji servisi gibi kritik hastalara sağlık hizmetinin verildiği özellikli servislerde çalışan hemşireler yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır (16,17).

Günümüze kadar yapılan araştırmalarda hemşirelik mesleğiyle ilişkili merhamet yorgunluğu, empati eğilimi ve iş memnuniyeti farklı yönleriyle ele alınmış ve farklı kombinasyonlarda karşılaştırılmıştır. Hemşirelikle ilgili, bu üç parametreyi birlikte değerlendiren kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır (9). Bu çalışmada, kritik birimlerde çalışan hemşirelerde merhamet yorgunluğu, empati eğilimi ve iş doyumunu birlikte değerlendirmeyi ve bu parametrelerin birbirleriyle ilişkisini ortaya koymayı hedefledik.

## GEREÇ ve YÖNTEM

### Çalışma Tasarımı ve Örneklem

Bu kesitsel tek merkezli anket çalışması, Temmuz 2023-Eylül 2023 tarihleri arasında Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nin kritik birimlerinde çalışan hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirildi. Çalışmaya başlamadan önce Etik Komite izni ile (E-42000842-199-682398), kurum yönetimi ve her katılımcıdan yazılı onamları alındı. İletişim güçlüğü olmamak ve 18 yaşından büyük olmak “dahil edilme kriterleri” olarak, anketleri doldurmasını etkileyecek fiziksel veya nöro-psikiyatrik bir sağlık sorunu olmak ise “dışlanma kriterleri” olarak belirlendi.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacına yönelik olarak, mevcut literatür gözden geçirilerek “Anket Formu” hazırlandı. Bu formda hemşirelerin “sosyodemografik verileri”, “Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği”, “Empatik Eğilim Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” yer aldı. Hazır basılı formlar (Ek-1) çalışmaya katılan hemşirelerle yüz yüze görüşülerek dolduruldu.

**1. Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği:** Adams ve ark. tarafından geliştirilmiş olup, Ekinci ve ark. tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan ölçekte, 10'lu likert tipinde (1: asla-nadiren, 10: çok sık) 13 madde ve 2 boyut (ikincil travma, mesleki tükenmişlik) bulunmaktadır. Ölçek için herhangi bir puanlama algoritması ve kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten en düşük 13 ve en yüksek 130 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça bireylerin deneyimlediği merhamet yorgunluğu düzeyi de artmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,87 ve alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak belirlenmiştir (18,19).

**2. Empatik Eğilim Ölçeği:** Bireylerin günlük yaşamda empati kurma yeteneklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Empatik Eğilim Ölçeği likert türü bir ölçektir ve 20 sorudan oluşmaktadır. Anket uygulanan katılımcılar, 1'den 5'e kadar olan

cevaplar arasından (1: Tamamen aykırı, 2: Oldukça aykırı, 3: Kararsızım, 4: Oldukça uygun, 5: Tamamen uygun) birisinin işaretlenmesiyle o maddenin kendileri için ne derece uygun olduğunu belirtmişlerdir. Ölçeğin puanlaması, pozitif ve negatif maddelerin dikkate alınmasıyla yapılır. Ölçekteki 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13 ve 15. sorular tersinden puanlanarak hesaplanmıştır. Ölçeğin en düşük ve en yüksek puan aralığı 20-100'dür. Empatik eğilim düzeyi; düşük ( $\leq 63$  puan), orta (63-72 puan) ve yüksek ( $\geq 72$  puan) olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0,72 olarak hesaplanmıştır (20).

**3. İş Doyumunu Ölçeği:** Bireyin çalıştığı işten sağladığı genel doyum düzeyini ölçmek için geliştirilmiştir. On sorudan oluşur. Cevaplar, doyumsuzluktan doyum yönünde 1-4 arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin en düşük ve en yüksek puan aralığı 10-40'dır. Alınan yüksek puan kişinin işinden sağladığı doyum düzeyinin yüksekliğini gösterir. Ölçeğin Spearman-Brown formülüyle hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0,91'dir (21).

### İstatistiksel Analiz

Araştırma verilerinin istatistiksel analizleri için Statistical Package for Social Sciences (SPSS), Windows için sürüm 23,0 (SPSS Inc. Chicago, USA) bilgisayar paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler kısmında kategorik değişkenler sayı, yüzde verilerek, sürekli değişkenler ise ortalama  $\pm$  standart sapma ve ortanca (minimum- maksimum) ile sunulmuştur. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu görsel (histogram ve olasılık grafikleri) ve analitik yöntemler (Kolmogorov-Smirnov testi) kullanılarak değerlendirilmiştir. Normal dağılıma uyan veriler, ortalama  $\pm$  standart sapma ile sunulmuştur. Sayısal verilerin analizinde normal dağılıma uyan iki grubun karşılaştırmasında Student t testi, üç veya daha fazla grubun karşılaştırmasında tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenlerden normal dağılıma uyanlar arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu çalışmada istatistik anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

## BULGULAR

Uygun kriterleri sağlayan, kritik birimlerde çalışan toplam 155 hemşire çalışmaya dahil edildi. Hemşirelerin çalıştığı kritik birimler Tablo I'de, bu çalışmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ise Tablo II'de sunulmuştur. Hemşirelerin; 128 (%82,6)'i kadın, 27 (%17,4)'si erkek ve yaş ortalaması  $32 \pm 7$  yıl idi. Medeni durum açısından bakıldığında 84 (%54,2)'ü evli ve 71 (%45,8)'inin bekâr olduğu ve eğitim düzeylerinin; lisans 123 (%79,4), lisansüstü 25 (%16,1), Sağlık Meslek Lisesi 5 (%3,2) ve ön lisans 2 (%1,3) olarak dağıldığı görüldü. İlgili ölçeklerle ilişkisi araştırılan faktörler Tablo II'de yer almıştır.

Tablo III'de tüm ölçeklere ait genel ortalamalar gösterilmiştir. "Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği" en düşük ve en yüksek puanları 13-130 olup, çalışmada elde edilen ortalama puan  $61,33 \pm 22,28$ 'dir. "İş Doyumu Ölçeği" en düşük ve en yüksek puanları 10-40 olup, çalışmada elde edilen ortalama puan  $25,96 \pm 5,09$ 'dur. "Empatik Eğilim Ölçeği" için en düşük ve en yüksek puanlar 20-100 olup, çalışmada elde edilen ortalama puan  $69,98 \pm 8,70$ 'dir. "Empati Eğilim Ölçeği" için var olan derecelendirme sistemine göre [düşük ( $\leq 63$  puan), orta (63-72 puan) ve yüksek ( $\geq 72$  puan)] orta düzeyde empati varlığı saptanmıştır. Merhamet Yorgunluğu ve İş Doyumu ölçekleri için derecelendirme sistemi olmamakla birlikte, minimum ve maksimum değerler göz önüne alındığında orta düzeyde oldukları belirlenmiştir.

İlgili ölçeklerden elde edilen puanlar ile sosyodemografik özellikler arasındaki ilişki Tablo IV'de sunulmuştur.

Merhamet Yorgunluğu Ölçeği'nden elde edilen puan ortalaması ve sosyodemografik ve diğer özellikler arasındaki ilişkiye bakıldığında; kadınların, evli olanların, çalıştığı birimden memnun olmayanların, sosyal etkinliklere katılmayanların, mesleğini değiştirmek isteyenlerin, yöneticiler tarafından desteklenmediğini düşünenlerin puan ortalaması istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

İş Doyumu Ölçeği'nden elde edilen puan ortalamalarıyla sosyodemografik ve diğer özellikler arasındaki ilişkiye bakıl-

**Tablo I:** Anket Katılımcılarının Çalıştığı Kritik Birimler

Çalıştığı Birim	n (%)
Anestezi Yoğun Bakım	19 (12,3)
İç Hastalıkları Yoğun Bakım	19 (12,3)
Erişkin Acil	11 (7,1)
Yenidoğan Yoğun Bakım	10 (6,5)
Kemik İliği İzolasyon Ünitesi	10 (6,5)
Anjiyo Ünitesi	10 (6,5)
Göğüs Hastalıkları Yoğun Bakım	9 (5,8)
Koroner Yoğun Bakım	9 (5,8)
Nöroloji Yoğun Bakım	8 (5,2)
Enfeksiyon	8 (5,2)
Medikal Onkoloji	8 (5,2)
Nöroşirürji Yoğun Bakım	7 (4,5)
Genel Cerrahi Yoğun Bakım	6 (3,9)
Diyaliz Ünitesi	6 (3,9)
Kemoterapi Ünitesi	5 (3,2)
Kalp Damar Cerrahisi Yoğun Bakım	4 (2,6)
Çocuk Yoğun Bakım	4 (2,6)
Post Anestezi Yoğun Bakım	2 (1,3)

**Tablo II:** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

<b>Yaş, yıl (ort ± SD)</b>	32,5 ± 7,7
<b>Çalıştığı birimde geçirdiği süre, yıl (ort ± SD)</b>	6,2 ± 7,5
<b>Cinsiyet, n (%)</b>	
Kadın	128 (82,6)
Erkek	27 (17,4)
<b>Medeni durum, n (%)</b>	
Evli	84 (54,2)
Bekar	71 (45,8)
<b>Eğitim durumu, n (%)</b>	
Sağlık meslek lisesi	5 (3,2)
Ön lisans	2 (1,3)
Lisans	123 (79,4)
Lisansüstü	25 (16,1)
<b>Çalıştığı birimi kendi seçme durumu, n (%)</b>	
Evet, kendi seçmiş	32 (20,6)
Hayır, kendi seçmemiş	123 (79,4)
<b>Çalıştığı birimden memnuniyet durumu, n (%)</b>	
Memnun	111 (71,6)
Memnun değil	44 (28,4)
<b>Sosyal etkinliklere katılma durumu, n (%)</b>	
Katılıyor	94 (60,6)
Katılmıyor	61 (39,4)
<b>Koşullar uygun olsa mesleğini değiştirmek isteme durumu, n (%)</b>	
Evet, isterim	130 (83,9)
Hayır, istemem	25 (16,1)
<b>Çalışma saatleri, n (%)</b>	
08-16	35 (22,6)
16-08	3 (1,9)
Her ikisi	117 (75,5)
<b>Yöneticiler tarafından desteklenme durumu, n (%)</b>	
Evet, destekleniyorum	96 (61,9)
Hayır, desteklenmiyorum	59 (38,1)

**Tablo III:** Merhamet Yorgunluğu, İş Doyumu ve Empatik Eğilim Ölçeklerine Ait Genel Ortalama Değerler

	Ort ± SD	Ortanca (min-maks)
<b>Empatik Eğilim Ölçeği</b>	69,98 ± 8,70	71 (44-94)
<b>Merhamet Yorgunluğu-Kısa ölçeği</b>	61,33 ± 22,28	60 (15-121)
<b>İş Doyumu Ölçeği</b>	25,96 ± 5,09	26 (14-40)

diğında; çalıştığı birimi kendi seçenlerin, çalıştığı birimden memnun olanların, sosyal etkinliklere katılanların, mesleğini değiştirmek istemeyenlerin ve çalışma saatleriyle ilgili olarak sadece gündüz vardiyasına gelenlerin ve yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünenlerin puan ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

İş doyumu ile çalışma saatleri arasındaki ilişkinin alt grup değerlendirmesinde; sadece gündüz (saat 08-16), sadece gece (saat 16-08) ve gece-gündüz vardiyalarının her ikisine dönüşümlü gelenler (her ikisi) arasında en yüksek iş doyumu puanları "sadece gündüz gelenlerde" bulunurken, en kötü iş doyumu puanları ise "her iki vardiyaya dönüşümlü gelenler-

**Tablo IV:** Merhamet Yorgunluğu, İş Doyumu ve Empatik Eğilim Ölçek Skorları Üzerine Sosyodemografik ve Diğer Özelliklerin Etkisi

	Merhamet Yorgunluğu Ölçeği	p değeri	İş Doyumu Ölçeği	p değeri	Empatik Eğilim Ölçeği	p değeri
<b>Cinsiyet</b>						
Kadın	63,81 ± 21,52	0,002	25,80 ± 5,18	0,406	70,32 ± 9,07	0,292
Erkek	49,56 ± 22,45		26,70 ± 4,69		68,37 ± 6,61	
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	65,63 ± 23,16	0,009*	25,33 ± 5,11	0,095	68,73 ± 9,04	0,051*
Bekâr	56,24 ± 20,20		26,70 ± 5,00		71,46 ± 8,11	
<b>Eğitim Durumu</b>						
Sağlık Meslek Lisesi	68,40 ± 24,06	0,903**	25,60 ± 3,78	0,608	69,20 ± 7,26	0,753**
Ön Lisans	63,50 ± 6,36		26,50 ± 6,36		69,00 ± 15,56	
Lisans	61,22 ± 21,63		26,22 ± 5,04		69,67 ± 8,34	
Lisansüstü	60,28 ± 26,40		24,72 ± 5,60		71,72 ± 10,48	
<b>Çalıştığı Birimi Kendi Seçme Durumu</b>						
Kendi Seçmiş	54,78 ± 17,16	0,062*	27,53 ± 5,69	0,050*	72,66 ± 8,00	0,051*
Kendi Seçmemiş	63,03 ± 23,19		25,55 ± 4,87		69,28 ± 8,77	
<b>Çalıştığı Birimden Memnuniyet Durumu</b>						
Memnun	55,83 ± 20,16	<0,001	27,54 ± 4,72	<0,001	70,97 ± 8,56	0,024
Memnun Değil	75,20 ± 21,52		21,98 ± 3,63		67,48 ± 8,66	
<b>Sosyal Etkinliklere Katılma Durumu</b>						
Katılıyor	57,11 ± 21,34	0,003	26,99 ± 4,60	0,002	72,21 ± 8,34	<0,00
Katılmıyor	67,84 ± 22,31		24,38 ± 5,43		66,54 ± 8,17	
<b>Koşullar Uygun Olsa Mesleğini Değiştirmek İsteme Durumu</b>						
Evet, isterim	63,26 ± 21,86	0,013	25,15 ± 4,57	<0,001	69,33 ± 8,68	0,034
Hayır, istemem	51,28 ± 22,19		30,20 ± 5,65		73,36 ± 8,20	
<b>Çalışma Saatleri</b>						
08-16	64,54 ± 22,42	0,546	27,91 ± 4,94	0,034	71,86 ± 9,08	0,277**
16-08	53,67 ± 28,22		26,00 ± 4,36		66,00 ± 8,54	
Her ikisi	60,56 ± 22,20		25,38 ± 5,05		69,52 ± 8,57	
<b>Yöneticiler tarafından desteklenme durumu</b>						
Evet, destekleniyorum	56,13 ± 20,53	<0,001	27,88 ± 4,64	<0,001	71,98 ± 8,12	<0,001
Hayır, desteklenmiyorum	69,80 ± 22,58		22,85 ± 4,21		66,73 ± 8,71	

ANOVA testi \*Student t testi, \*\*One-way ANOVA.

de" belirlenmiştir. Çalışma saatleri ile merhamet yorgunluğu ve empati ölçeği arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Empatik Eğilim Ölçeği'den elde edilen puan ortalamalarıyla sosyodemografik ve diğer özellikler arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; çalıştığı birimden memnun olanların, sosyal etkinliklere katılanların, mesleğini değiştirmek istemeyenlerin, yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünenlerin Empatik Eğilim Ölçeği puan ortalaması istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p<0,05).

Tablo V'de Merhamet Yorgunluğu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Empatik Eğilim Ölçeği arasındaki ilişkiyi araştıran korelasyon analizinin sonuçları verilmiştir. "Empatik Eğilim Ölçeği" ile "Merhamet Yorgunluğu Ölçeği" arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır (r= -0,323; p<0,05). "Empatik Eğilim Ölçeği" ile "İş Doyumu Ölçeği" arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir (r= 0,446; p<0,05). "Merhamet Yorgunluğu Ölçeği" ile "İş Doyumu Ölçeği" arasında ise negatif yönde bir ilişki saptanmıştır (r= -0,414; p<0,05). Merhamet Yorgunluğu Ölçeği, Empatik Eğilim Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği



**Tablo V:** Merhamet Yorgunluğu, İş Doyumu ve Empatik Eğilim Ölçekleri Arasındaki Üçlü İlişki

	Merhamet Yorgunluğu Ölçeği	İş Doyumu Ölçeği
Empatik Eğilim Ölçeği	*r= -0,323 p <0,001	*r= 0,446 p <0,001
Merhamet Yorgunluğu Ölçeği		*r= -0,414 p <0,001

ile yapılan bu korelasyon analizi her üç ölçeğin birbiriyle anlamlı ilişkisini ortaya koymuştur.

## TARTIŞMA

Bu çalışmada, kritik hasta grubuna hizmet veren hemşirelerde merhamet yorgunluğu, empati eksikliği ve iş memnuniyetini değerlendirmeyi, ve bu parametrelerin birbiriyle olan ilişkisini ortaya koymayı hedefledik.

Merhamet yorgunluğuyla ilgili olarak elde ettiğimiz sonuçlarda, “kadın cinsiyet”, “evli olmak”, “çalıştığı birimden memnun olmamak”, “sosyal etkinliklere katılmamak”, “mesleğini değiştirme isteği” ve “yöneticiler tarafından desteklenmemek” anlamlı bulduğumuz risk faktörleriydi. Merhamet yorgunluğu düzeyini etkileyen değişkenlerden biri olarak saptadığımız “kadın cinsiyet”, çoğu çalışmada anlamlı bulunmamışken, bazı çalışmalarda bizim çalışmamızla benzer olarak anlamlı bulunmuştur. Kadın hemşirelerin, hastalarıyla bağlantı kurabilmeleri, empati yetenekleriyle hastalarının korkularını ve travmalarını hissedebilmeleriyle ilişkilendirilmiştir (16,22-24).

Yine çalışmamızda anlamlı bulduğumuz evli olanlarda merhamet yorgunluğunun daha sık görülmesine dair literatürde destekleyici çalışmaların yanı sıra, aksine bekârlarda daha yüksek olduğunu bildiren ya da anlamlı bulmayan çalışmalar da mevcuttur (17,24,25). Bu farklı sonuçları açıklayacak belirgin bir veri bulunmamakla beraber, toplumların evliliğe farklı yaklaşımları ve Türk toplumunda evli olan kadınların erkeklere göre günlük yaşamda daha yüksek sorumluluk taşımalarının sonucunda iş ortamına yansıyan ek stresi buna neden olabilir.

Daha çok iş memnuniyetiyle ilgili çalışmalarda sorgulanan “çalıştığı birimden memnun olma” durumu ile merhamet yorgunluğu arasındaki ilişkiyi sorguladığımızda memnun olmayan hemşirelerde merhamet yorgunluğunun daha sık görüldüğünü saptadık. Tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ters yöndeki ilişkiyi gösteren çalışmalar bu bulgumuzu destekler niteliktedir (26,27).

Merhamet yorgunluğunu etkileyebilme potansiyeliyle sorguladığımız “sosyal etkinliklere katılma” durumunun pozitif psikolojik etkileri bilinmektedir. Zhang ve ark. empati, merhamet yorgunluğu ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında sosyal desteğin merhamet yorgunluğunu azalttığını göstermişlerdir (28). Benzer şekilde Li ve ark. da sosyal desteğin tükenmişlik seviyelerini önemli ölçüde azalttığını göstermişlerdir (29). Çalışmamızda da benzer şekilde,

sosyal etkinliklere katılımı sağlanmayan hemşirelerde merhamet yorgunluğu daha yüksek bulundu.

Oktay ve ark., genel hemşire popülasyonunda yaptıkları çalışmalarında merhamet yorgunluğu ile işten ayrılma isteği arasında anlamlı bir birliktelik bulmazken, COVID-19 pandemisi sırasında çalışan hemşireler üzerinde yapılan geniş katımlı diğer bir çalışmada ise, işten ayrılma isteği olan hemşirelerde merhamet yorgunluğunun yüksek düzeylerde olduğu saptanmıştır (25, 30). Bizim çalışmamızda da “koşullar uygun olursa mesleğini değiştirmeyi isteme” sorusuna olumlu cevap veren hemşirelerde merhamet yorgunluğu daha yüksek bulunmuştur.

Çalışılan kurumla ilgili organizasyonel ve çalışanla ilgili kişisel pek çok faktörden etkilenen iş memnuniyeti hemşirelerin iş performansını ve hastalara bakım kalitesini etkilemektedir (1). Çalışmamızda iş doyumunu etkileyen faktörler açısından yaptığımız analizde; “çalıştığı kurumu kendi seçmek”, “çalıştığı birimden memnun olmak”, “sosyal etkinliklere katılmak”, “mesleğini değiştirmeyi istememek”, “sadece gündüz shiftinde çalışmak” ve “yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünmek”, iş doyumunu artıran önemli parametreler olarak bulundu. Çalışmamız ile uyumlu olarak Kılıç Barmanpek ve ark. da; “kurumu isteyerek seçenler”, “kurumlarından çok memnun olanlar”, “işlerinden çok memnun olanlar”, “yönetici hemşire olanlar” ve “işlerini bırakmayı düşünmeyenler”de iş memnuniyeti puanlarını yüksek bulmuşlardır (13).

Çalıştığı birimden memnun olma, çalışanın iş memnuniyetini doğrudan dile getirmesi olarak yorumlandığında, iş memnuniyetini etkileyen çok sayıda parametre bu kavramın içinde yer alabilir. Choi ve ark. iş ortamındaki genel memnuniyeti ölçmüş ve iş memnuniyetiyle orantılı olduğunu göstermiştir (31). Hemşirelerin iş memnuniyetinin, iş ortamı ve çalışma arkadaşlarından etkilenmesi beklenen bir durumdur. Bu konuyla ilgili olarak Kely ve ark. desteklenen çalışma ortamının (zamanında bilgi ve destek, istenen kaynak ve iş hedeflerini gerçekleştirmek için fırsatlar sağlayan iş yapısı) iş tatminini artırdığını bildirmişlerdir (14). Biz, bu çalışmalarla uyumlu olarak, çalıştığı birimden memnun olan hemşirelerde, iş memnuniyetinin artmış olduğunu gösterdik.

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri de hemşirelerin çalışma saatleridir. Çalışma saatlerinin uzun olması veya vardiyaların düzensiz olması (gece gündüz dönüşümlü vardiyalar), hemşirelerin sağlığını ve performansını olumsuz yönde

etkileyebilir (32). Geniş katımlı bir çalışmada, 8 saat çalışan hemşirelere göre 12 saatten fazla çalışan hemşirelerde, iş memnuniyetsizliğinde ve işten ayrılma oranlarında artış olduğu gösterilmiştir (12). Ferri ve ark., iş memnuniyetinin en düşük düzeylerini dönüşümlü gündüz-gece vardiyalarına gelen hemşirelerde saptadıklarını bildirmişlerdir (33). Çalışmamızda da iş memnuniyetine ait en düşük değerlerin gece ve gündüz dönüşümlü vardiyaya gelen hemşirelerde olduğu, en yüksek değerlerin ise sadece gündüz vardiyasına gelen hemşirelerde olduğu görüldü. Bulgularımız bahsedilen çalışmalar ile benzer özellikteydi.

İş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki pek çok çalışmada ortaya konulmuştur (31,34). Hörberg ve ark., iş ve yaşam dengesini bozan çalışma saatlerinin (yetersiz dinlenme, fazla vardiya) ve buna bağlı hayatı programlama güçlüğünün işten ayrılma niyetini şekillendiren en önemli faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Yine bu çalışmada, meslektaşlar veya yönetim tarafından takdir edilmenin iş memnuniyetini artırdığı da bildirilmiştir (4). Çalışmamızda “mesleğini değiştirme isteğinde olmama” ve “yöneticiler tarafından desteklenme” ile birliktelik gösteren iş memnuniyetindeki artış, bu çalışma ile uyumludur.

Liderlik, hemşirelerin karar verme süreçlerine, yeterli personel durumuna ve hemşire-hekim ilişkilerinin kalitesine doğrudan etki eder (35,36). Hemşirelerde iş memnuniyetini sağlayan liderlik tarzını belirlemeyi hedefleyen çalışmalarında Morsiani ve ark., hataları izleyip cezalandırmayı amaçlayan liderlik tarzının iş doyumuna negatif etkisini, daha fazla saygı, ilgilenme, profesyonel gelişim ve takdire dayalı dönüşümcü liderlik tarzının ise pozitif yöndeki etkisini göstermişlerdir (37). Çalışmamızda yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünen hemşirelerin daha yüksek iş doyumuna sahip olmaları literatür ile uyumludur.

Hemşirelerin yaşam kalitesini etkileyen faktörlerden biri de sosyal destektir. Shojaei ve ark., sosyal destek ile mutluluk, zihinsel ve genel sağlık arasındaki pozitif ilişkiyi göstermişlerdir (38). Çalışmamızda da sosyal aktivitelere katılan hemşirelerin iş memnuniyetinin daha fazla olduğu bulunmuştur.

Hemşireler, empatik yetenek gerektiren hastalık ve acıya bağlı yoğun duygusal durumlarla sık olarak karşılaşılır. Çalışmamızda empati eğilimi; evli olmayanlar, çalıştığı birimi kendi seçenler, çalıştığı birimden memnun olanlar, sosyal etkinliklere katılanlar, mesleğini değiştirmek istemeyenlerde ve yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünenlerde daha yüksek bulunmuştur. Empati düzeyi ile sosyodemografik özelliklerin ilişkisini araştıran çalışmalar ve sonuçları oldukça heterojen olup, genel olarak kadın cinsiyet, genç olmak ve evli olmak artmış empati eğilimiyle birliktelik göstermiştir (39,40). Em-

pati eğiliminin merhamet yorgunluğu ve tükenmişlikle ilişkisini sorgulayan çalışmalara bakıldığında; Gleichgerrcht ve Decety, doktorlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında merhamet memnuniyeti ve empati eğilimi arasında saptadıkları güçlü pozitif ilişkiye rağmen, merhamet yorgunluğu daha çok tükenmişlik ve sekonder travmatik stres ile ilişkili bulunmuştur (39). Bu çalışmanın tersine, Zhang ve ark., merhamet yorgunluğu ve empati arasında pozitif yönde bir ilişki saptamışlardır (28). Diğer bir çalışmada Duarte ve ark., empatinin hem merhamet yorgunluğu hem de memnuniyetle pozitif yönde ilişkili olduğunu bildirmişlerdir. Bu çalışmada öz-şefkatin, yüksek düzeyde duygusal empatiyi ve bunun yaratacağı merhamet yorgunluğu gibi zararlı sonuçları önleyebildiği bildirilmiştir. Araştırmacılar, empati ile merhamet yorgunluğu ve memnuniyeti arasındaki ilişkinin yönünü öz-şefkatin belirleyebileceğine vurgu yapmışlardır (8).

Çalışmamızda yaptığımız korelasyon analiziyle merhamet yorgunluğu, empati eğilimi ve iş doyumunun birbiriyle ilişkisi değerlendirilmiştir. Merhamet yorgunluğu diğer iki ölçekle negatif yönde, iş doyumuna ve empati eğilimi ise birbiriyle pozitif yönde bir etkileşim göstermiştir. Diğer bir ifadeyle merhamet yorgunluğunun artmasıyla birlikte kişinin iş memnuniyeti ve empati eğilimi azalmakta iken, empati artışı iş doyumunda artışla birliktelik göstermiştir. Literatürde bu parametreler çok çeşitli kombinasyonlarla karşılaştırılmıştır. Merhamet yorgunluğu ve iş memnuniyeti arasında bulduğumuz negatif ilişki tükenmişlik ve iş doyumuna arasındaki ters ilişkiyi gösteren çalışmalarla uyumludur (26,27). Merhamet yorgunluğu ile empati eğilimi arasındaki ilişkiye dair bildirilen sonuçlar değişken olmakla beraber, merhamet memnuniyetindeki artışla empati eğilimi arasındaki artışı bildiren çalışma sonuçları bizim bulgularımızla uyumludur (8,10,39). Yue ve ark. tarafından bildirilen empati ve iş doyumuna arasındaki pozitif ilişki, empati eğilimindeki artışın iş doyumunda artışla birliktelik gösterdiği-ne dair sonucumuzu desteklemektedir (9).

### Çalışmanın Sınırlılıkları

Örneklem sayısının kısıtlı sayıda olması ve tek merkezde yapılmış olması çalışmamızın sınırlılıkları arasındadır.

## SONUÇ

Çalışmamızda, iş memnuniyeti ve empati eğiliminin pozitif yönde, merhamet yorgunluğunun ise her ikisiyle negatif yöndeki ilişkisi ortaya konulmuştur. Bulgularımız doğrultusunda; yöneticilerin destekleyici tutumu, çalışma saatleriyle ilgili düzenlemeler, yeterli fiziki ve sosyal şartların sağlanması yoluyla elde edilebilecek iş memnuniyetindeki artış ile merhamet yorgunluğunun azaltılabileceği görüşündeyiz.

**YAZAR KATKILARI****Çalışmanın fikri veya tasarımı:** LK, BUÇ, GDT**Veri toplama:** BY, GO**Veri analizi ve yorumlama:** LK, ÜG**Makale taslağının hazırlanması:** BÜÇ, GK**Makalenin kritik revizyonu:** LK, ÜG**Diğer (çalışma denetimi, fonlar, materyal, vb...):** GDT, GO

Tüm yazarlar (BÜÇ, GDT, GK, GO, BY, ÜG, LK) sonuçları gözden geçirmiş ve makalenin son hâlini onaylamıştır.

**KAYNAKLAR**

- Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud* 2019;94:21-31.
- Cho H, Sagherian K, Scott LD, Steege LM. Occupational fatigue, individualized nursing care, and quality of nursing care among hospital nurses. *J Nurs Scholarsh* 2022;54(5):648-57.
- Mottaghi S, Poursheikhali H, Shameli L. Empathy, compassion fatigue, guilt and secondary traumatic stress in nurses. *Nurs Ethics* 2020;27(2):494-504.
- Hörberg A, Gadolin C, Skyvell Nilsson M, Gustavsson P, Rudman A. Experienced Nurses' motivation, intention to leave, and reasons for turnover: A qualitative survey study. *J Nursing Management* 2023;2023:2780839.
- Joinson C. Coping with compassion fatigue. *Nursing* 1992;22(4):116-20.
- Figley CR. Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self-care. *J Clin Psychol* 2002;58(11):1433-41.
- Zhang YY, Zhang C, Han XR, Li W, Wang YL. Determinants of compassion satisfaction, compassion fatigue and burn out in nursing: A correlative meta-analysis. *Medicine (Baltimore)* 2018;97(26):e11086.
- Duarte J, Pinto-Gouveia J, Cruz B. Relationships between nurses' empathy, self-compassion and dimensions of professional quality of life: A cross-sectional study. *Int J Nurs Stud* 2016;60:1-11.
- Yue Z, Qin Y, Li Y, et al. Empathy and burnout in medical staff: Mediating role of job satisfaction and job commitment. *BMC Public Health* 2022;22(1):1033.
- Zhang J, Wang X, Chen O, et al. Social support, empathy and compassion fatigue among clinical nurses: Structural equation modeling. *BMC Nurs* 2023;22(1):425.
- Mottaghi S, Poursheikhali H, Shameli L. Empathy, compassion fatigue, guilt and secondary traumatic stress in nurses. *Nursing Ethics* 2020;27(2):494-504.
- Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open* 2015;5(9):e008331.
- Kiliç Barmanpek N, Şahin A, Demirel C, Parlar Kiliç S. The relationship between nurses' job satisfaction levels and quality of life. *Perspect Psychiatr Care* 2022;58(4):2310-20.
- Kelly C, Barattucci M, Shakil Ahmad M. Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses. *Intensive Crit Care Nurs* 2022;70:103194.
- Gillet N, Fouquereau E, Bonnaud-Antignac A, Mokoukolo R, Colombat P. The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2013;50(10):1359-67.
- Hooper C, Craig J, Janvrin DR, Wetsel MA, Reimels E. Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *J Emerg Nurs* 2010;36(5):420-7.
- Sacco TL, Ciurzynski SM, Harvey ME, Ingersoll GL. Compassion satisfaction and compassion fatigue among critical care nurses. *Crit Care Nurse* 2015;35(4):32-43.
- Adams RE, Boscarino JA, Figley CR. Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study. *Am J Orthopsychiatry* 2006;76(1):103-8.
- Sevgi D, Ekinci M. Merhamet yorgunluğu kısa ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliği. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* 2019;11:192-202.
- Dökmen Ü. Empatinin yeni bir modele dayanılarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* 1988;21(1):155-90.
- Tezer E. İş doyumunu ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Dergisi* 1991;9:55-76.
- Al Barmawi MA, Subih M, Salameh O, Sayyah Yousef Sayyah N, Shoqirat N, Abdel-Azeez Eid Abu Jebbeh R. Coping strategies as moderating factors to compassion fatigue among critical care nurses. *Brain Behav* 2019;9(4):e01264.
- Borges E, Fonseca C, Baptista PCP, Queirós CML, Baldonado-Mosteiro M, Mosteiro-Diaz MP. Compassion fatigue among nurses working on an adult emergency and urgent care unit. *Rev Lat Am Enfermagem* 2019;27:e3175.
- Zhang YY, Han WL, Qin W, et al. Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. *J Nurs Manag* 2018;26(7):810-9.
- Oktay D, Ozturk C. Compassion fatigue in nurses and influencing factors. *Perspect Psychiatr Care* 2022;58(4):1691-700.
- Hombrados-Mendieta I, Cosano-Rivas F. Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *In Soc Work* 2011;56(2):228-46.
- Quesada-Puga C, Izquierdo-Espin FJ, Membrive-Jiménez MJ, et al. Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Intensive Crit Care Nurs* 2024;82:103660.



28. Zhang J, Wang X, Chen O, et al. Social support, empathy and compassion fatigue among clinical nurses: Structural equation modeling. *BMC Nursing* 2023;22(1):425.
29. Li L, Ruan H, Yuan W-J. The relationship between social support and burnout among ICU nurses in Shanghai: A cross-sectional study. *Chinese Nursing Res* 2015;2(2-3):45-50.
30. Christianson J, Johnson N, Nelson A, Singh M. Work-related burnout, compassion fatigue, and nurse intention to leave the profession during COVID-19. *Nurse Lead* 2023;21(2):244-51.
31. Choi SP, Cheung K, Pang SM. Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave. *J Nurs Manag* 2013;21(3):429-39.
32. Misiak B, Sierżantowicz R, Krajewska-Kułak E, Lewko K, Chilińska J, Lewko J. Psychosocial work-related hazards and their relationship to the quality of life of nurses-a cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health* 2020;17(3):755.
33. Ferri P, Guadi M, Marcheselli L, Balduzzi S, Magnani D, Di Lorenzo R. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: A comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Manag Health Policy* 2016;9:203-11.
34. Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *J Adv Nurs* 2012;68(3):539-49.
35. Spence Laschinger HK. Effect of empowerment on professional practice environments, work satisfaction, and patient care quality: Further testing the Nursing Worklife Model. *J Nurs Care Qual* 2008;23(4):322-30.
36. Dahinten VS, Lee SE, MacPhee M. Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *J Nurs Manag* 2016;24(8):1060-70.
37. Morsiani G, Bagnasco A, Sasso L. How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: A mixed method study. *J Nurs Manag* 2017;25(2):119-28.
38. Shojaei F, Puryaghoob M, Babahaji M, Rezaei SG, Jafari S. The relationship between quality of life and social support among nurses: A cross-sectional study. *Ind Psychiatry J* 2019;28(2):242-7.
39. Gleichgerricht E, Decety J. Empathy in clinical practice: How individual dispositions, gender, and experience moderate empathic concern, burnout, and emotional distress in physicians. *PLoS One* 2013;8(4):e61526.
40. Ghazwani S, Alshowkan A, AlSalah N. A study of empathy levels among nursing interns: A cross-sectional study. *BMC Nursing* 2023;22(1):226.

## Ek 1. ÇALIŞMA ANKET FORMU

### TANITICI BİLGİ FORMU

**1. Cinsiyetiniz?**

- K  E

**2. Yaşınız? .....**

**3. Medeni durumunuz?**

- Evli  Bekar  Diğer

**4. Varsa Çocuk sayınız?.....**

**5. Öğretim durumunuz?**

- SML  Ön Lisans  Lisans  Lisansüstü

**6. Çalıştığınız birim? .....**

**7. Kaç yıldır bu birimde çalışıyorsunuz? .....**

**8. Bu birim dışında çalıştığınız birim var mı? (Varsa görev yılınız)**

- Evet .....  
 Hayır

**9. Çalıştığınız birimi kendiniz mi seçtiniz?**

- Evet  
 Hayır

**10. Çalıştığınız birimden memnun musunuz?**

- Evet  
 Hayır

**11. Sosyal etkinliklere katılıyor musunuz?**

- Evet  
 Hayır

**12. Koşullar uygun olsa mesleğinizi değiştirmek ister misiniz?**

- Evet  
 Hayır

**13. Çalışma saatleriniz nasıl?**

- 8-16  16-08  Her ikisi

**14. Yöneticileriniz tarafından destekleniyor musunuz?**

- Evet  
 Hayır

**EMPATİK EĞİLİM ÖLÇEĞİ**

İfadeler	Tamamen Aykırı	Oldukça Aykırı	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
1. Çok sayıda dostum var.					
2. Film seyrederken bazen gözlerim yaşarır.					
3. Sıklıkla kendimi yalnız hissederim.					
4. Bana dertlerini anlatanlar yanımdan ferahlamış ayrılırlar.					
5. Başkalarının problemleri beni kendi problemlerim kadar ilgilendirir.					
6. Duygularımı başkalarına iletmede güçlük çekerim.					
7. İnsanların film seyrederken ağlamaları tuhafıma gider.					
8. Birisiyle tartışırken bazen dikkatim onun söylediklerinden çok vereceğim cevaplar üzerinde yoğunlaşır.					
9. Çevremde çok sevilen bir insanım.					
10. Televizyondaki filmler mutlu bitince rahatlarım.					
11. Düşüncelerimi başkalarına iletmede güçlük çektiğim olur.					
12. İnsanların çoğu bencildir.					
13. Sinirli bir insanım.					
14. Genellikle insanlara güvenirim.					
15. İnsanlar beni tam olarak anlamıyorlar.					
16. Girişken bir insanım.					
17. Bir yakınıma derdimi anlatmak beni rahatlatır.					
18. Genellikle hayatımdan memnunum.					
19. Yakınlarım bana sık sık dertlerini anlatırlar.					
20. Genellikle keyfim yerindedir.					

**MERHAMET YORGUNLUĞU- KISA ÖLÇEĞİ (MY-KÖ)**

İş yaşamınızla ilgili aşağıdaki maddeleri dikkatlice okuyunuz ve 1'den (asla/ nadiren) 10'a (çok sık) kadar puanlayarak deneyimlerinizi en iyi yansıtan sayıyı her bir maddenin yanına yazınız.

Asla/ Nadiren

Bazen

Çok Sık

1 ..... 2 ..... 3 ..... 4 ..... 5 ..... 6 ..... 7 ..... 8 ..... 9 ..... 10

1. İşim yüzünden kendimi köşeye sıkışmış hissediyorum.
2. Yaşamdaki hedeflerime ulaşmayı başaramadığımı düşünüyorum.
3. Hastalarımın ilişkin geriye dönük anımsamalarım oluyor.
4. İşimde başarısız olduğumu hissediyorum.
5. Bir hastamınkine benzer rahatsız edici rüyalar görüyorum.
6. Hastalarla çalışırken umutsuzluk duygusu hissettiğim oluyor.
7. Bir bakım/ hizmet veren olarak işim nedeniyle kendimi sık sık zayıf, yorgun veya bitkin hissediyorum.
8. Özellikle zor bir hastayla çalıştıktan sonra rahatsız edici düşünceler yaşadığım oldu.
9. İşimin bir sonucu olarak depresif hissettiğim oldu.
10. Bir hastayla çalışırken aniden ve istemsiz olarak korku verici bir anı hatırladığım oldu.
11. İşimi özel yaşamımdan ayrı tutmakta başarısız olduğumu hissediyorum.
12. Bir hastanın travmatik deneyimleri yüzünden uykularımın kaçtığı oldu.
13. İşimle ilgili olarak değersizlik, hayal kırıklığı ya da öfke hissediyorum.

**Açıklama:** Likert tipi ölçeğin ikincil travmatik stres alt ölçeği "3, 5, 8, 10, 12" maddelerini ve mesleki tükenmişlik alt ölçeği "1, 2, 4, 6, 7, 9, 11, 13" maddelerini içermektedir. Ölçek için herhangi bir kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek puan 13- 130 arasındadır ve puan arttıkça bireylerin merhamet yorgunluğu düzeyinin de arttığına işaret etmektedir.

## İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

1. İşinizde bilgi ve becerilerinizi kullanabiliyor musunuz?	Hemen hemen hiçbir durumda <input type="checkbox"/>	Pek az durumda <input type="checkbox"/>	Bazı durumlarda <input type="checkbox"/>	Hemen bütün durumlarda <input type="checkbox"/>
2. İşinizde görevleriniz belirli midir?	Hemen hemen hiçbir durumda <input type="checkbox"/>	Pek az durumda <input type="checkbox"/>	Bazı durumlarda <input type="checkbox"/>	Hemen bütün durumlarda <input type="checkbox"/>
3. Yaptığınız iş size başarı ve övünme hissi veriyor mu?	Hemen hemen hiçbir durumda <input type="checkbox"/>	Pek az durumda <input type="checkbox"/>	Bazı durumlarda <input type="checkbox"/>	Hemen bütün durumlarda <input type="checkbox"/>
4. İşinizde kendinizi çoğunlukla tatmin olmuş hissediyor musunuz?	Hemen hemen hiçbir durumda <input type="checkbox"/>	Pek az durumda <input type="checkbox"/>	Bazı durumlarda <input type="checkbox"/>	Hemen bütün durumlarda <input type="checkbox"/>
5. Her gün işinize ne derece istekli gelirsiniz?	Çok az istekli <input type="checkbox"/>	Az istekli <input type="checkbox"/>	Çok istekli <input type="checkbox"/>	Pek çok istekli <input type="checkbox"/>
6. Görevlerinizi tanımlamanız gerekirse aşağıdaki cevaplardan hangisini seçersiniz?	İşim oldukça Monoton <input type="checkbox"/>	Fazla monoton <input type="checkbox"/>	Monoton değil <input type="checkbox"/>	Hiç monoton değil <input type="checkbox"/>
7. İşinizi ne derece seviyorsunuz?	Çok az Seviyorum <input type="checkbox"/>	Az seviyorum <input type="checkbox"/>	Çok seviyorum <input type="checkbox"/>	Pek çok seviyorum <input type="checkbox"/>
8. Yapmakta olduğunuz işi en sevdiğiniz arkadaşınıza ne derece tavsiye edersiniz?	Çok az <input type="checkbox"/>	Az <input type="checkbox"/>	Çok <input type="checkbox"/>	Pek çok <input type="checkbox"/>
9. Sizin yapmakta olduğunuz işi yapan diğer kişiler genellikle işlerini ne derece severler?	Çok az <input type="checkbox"/>	Az <input type="checkbox"/>	Çok <input type="checkbox"/>	Pek çok <input type="checkbox"/>
10. İşinizdeki başarılarınızın amirlerinizce yeteri kadar takdirle karşılandığına inanıyor musunuz?	Hiç <input type="checkbox"/>	Az <input type="checkbox"/>	Çok <input type="checkbox"/>	Pek çok <input type="checkbox"/>