

The Relationship between Compassion Fatigue and Job Satisfaction of Nurses who Give Care to Patients Diagnosed with COVID-19

Abdullah AVCI^{1,a}, Esra ÇAVUŞOĞLU^{2,b}, Müjde MORAN^{3,c}, Meral GÜN^{2,d}

¹ Department of Cardiology, Mersin University Hospital, Mersin, TURKEY

² Department of Medical Nursing, Faculty of Nursing, Mersin University, Mersin, TURKEY

³ Nursing Services Coordinatör, Mersin University Hospital, Mersin, TURKEY

ORCID: ^a 0000-0002-3696-8414; ^b 0000-0003-4138-7494; ^c 0000-0002-2150-0157; ^d 0000-0002-0434-368X

ABSTRACT

This study was conducted to determine the relationship between compassion fatigue and job satisfaction of nurses who give care to patients diagnosed with COVID-19. This descriptive and cross-sectional study was conducted with 182 nurses working in a university hospital in Turkey. The Data was collected using a "Personal Information Form", a "Compassion Fatigue Short Scale", and a "Minnesota Job Satisfaction Scale". While evaluating the data, numbers and percentages, minimum, maximum and average values; t-test, variance analysis (ANOVA), and Pearson Correlation Tests were used. The total average score on the "Compassion Fatigue Short Scale" was $61,81 \pm 23,80$, and the total average score on the "Minnesota Job Satisfaction Scale" was found to be $3,12 \pm 0,57$. It was determined that factors such as gender, ways of working, choosing the profession voluntarily, having a liking to the job, the amount of salary earned and the working conditions affect compassion fatigue and job satisfaction. It was determined that there is a negative, weak and statistically significant relationship between the scales which were used in this study. It was found that the compassion fatigue and job satisfaction of nurses who give care to patients diagnosed with COVID-19 were moderate. It was determined that there is a relationship between compassion fatigue and job satisfaction, and that as compassion fatigue increases, job satisfaction decreases. It is suggested that during the current pandemic period, it would be beneficial to evaluate the levels of compassion fatigue and job satisfaction of the nurses, who are at the center in care practices and process management, while taking into account their feelings, thoughts and suggestions on these issues.

Key words: Compassion fatigue, COVID-19, Job satisfaction, Nursing.

COVID-19 Tanısı Alan Hastaya Bakım Veren Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu ve İş Doymu Arasındaki İlişki

ÖZ

Bu araştırma COVID-19 tanısı alan hastalara bakım veren hemşirelerin merhamet yorgunluğu ve iş doymu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla planlanmıştır. Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu araştırma, Türkiye'deki bir üniversite hastanesinde görev yapan 182 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında "Kişisel Bilgi Formu", "Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği" ve "Minnesota İş Doym Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ise t testi, varyans analizi (Anova) ve Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Araştırmada, hemşirelerin Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği toplam puan ortalaması $61,81 \pm 23,80$, Minnesota İş Doym Ölçeği toplam puan ortalaması ise $3,12 \pm 0,57$ olarak belirlenmiştir. Cinsiyet, çalışma şekli, mesleği isteyerek seçme, işini sevme, alınan ücret ve çalışma koşulu gibi faktörlerin merhamet yorgunluğu ve iş doymunu etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek toplam puan ortalamaları arasında ise negatif yönde ve zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r = -0,470$; $p = 0,000$). COVID-19 tanısı alan bireylere bakım veren hemşirelerin merhamet yorgunluğu ve iş doymunun orta düzeyde olduğu görülmüştür. Merhamet yorgunluğu ile iş doymu arasında ilişki olduğu ve merhamet yorgunluğu arttıkça, iş doymunun azaldığı saptanmıştır. İçinde bulunduğumuz pandemi döneminde, bakım uygulamaları ve süreç yönetiminde merkezde yer alan hemşirelerin belirli aralıklarla merhamet yorgunluğu ve iş doymu düzeylerinin değerlendirilmesinin ve bu konularda duygu, düşünce ve önerilerinin dikkate alınmasının yararlı olacağı önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: COVID-19, Hemşirelik, İş doymu, Merhamet yorgunluğu.

GİRİŞ

Çin Halk Cumhuriyetinde bildirilen ilk vakalar ile yaşamımıza giren COVID-19 enfeksiyonu, 11 Mart 2020 itibariyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiş ve üç ay gibi kısa bir süre içinde tüm dünyayı etkisi altına almıştır (World Health Organization 2020). Ülkemizde ise ilk COVID-19 vakası 10 Mart 2020 tarihinde belirlenmiş, vaka hakkında bilgilendirme ise 10 Mart'ı, 11 Mart'a bağlayan gece yapılmıştır. Mayıs 2021 verileri doğrultusunda toplam vaka sayısı 5.220.000'i geçmiş ve 50.000'e yakın kişi hayatını kaybetmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı 2021). Pandemi ile mücadelede en ön cephede yer alan ve önemli sorumluluklar üstlenen hemşireler bu olağanüstü durumda büyük özveri ve fedakârlık göstermişlerdir. COVID-19'un yüksek yayılım hızı ve mortalite oranları, hastalık seyrinin belirsizliği gibi durumlar, dünya çapındaki tüm hemşireler üzerinde daha önce benzeri görülmemiş bir yük oluşturmuştur (Sampaio ve ark. 2020; Vizheh ve ark. 2020). Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de artan COVID-19 hasta sayısı ile birlikte farklı alanlarda görev yapan hemşireler bu süreçte pandemi klinik ve yoğun bakımlarında görev almıştır. Bu durum, hiç kuşkusuz COVID-19 tanısı alan hastalara bakım veren hemşirelerin kaygı, stres, tükenmişlik ve duygusal yorgunluk yaşamalarına neden olmuştur. Normal çalışma dönemlerinde bile hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun yaşadığı bu sorunlar pandemi sürecinde önemli bir artış göstermiştir (Freimann ve Merisalu 2015; Sampaio ve ark. 2020; Vizheh ve ark. 2020; Wijdenes ve ark. 2019).

İki kişi arasındaki bakım ilişkisinin doğal bir sonucu olarak ifade edilen merhamet yorgunluğu, travmatik olay yaşayan ya da acı çeken bireylere yardım etme ve sağlık bakımı verme sürecinin olumsuz etkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Hemşireler yaptıkları işin doğası gereği çoğunlukla yaralı, travmaya uğramış, ağrı ve acı çeken güçsüz bireylere uzun süre tanık olma ve bakım vermeleri nedeniyle merhamet yorgunluğunu yoğun yaşayan meslek grupları arasında yer almaktadır (Wijdenes ve ark. 2019). Literatürde hemşirelerin orta düzeyde merhamet yorgunluğu yaşadıkları ve bu duruma yaş, cinsiyet, stres düzeyi, tükenmişlik ve mesleği sevme gibi değişkenlerin etkili olduğu belirlenmiştir (Meyer ve ark. 2015; Wijdenes ve ark. 2019; Xie ve ark. 2021). Merhamet yorgunluğu

yaşayan hemşirelerde stres, kaygı, umutsuzluk, uyku sorunları ve yaşamdan zevk alamama gibi sorunlar görülmektedir (Freimann ve Merisalu 2015; Meyer ve ark. 2015; Wijdenes ve ark. 2019). Bunlara ek olarak merhamet yorgunluğu, hemşirelerin sadece kişisel yaşam kalitesini olumsuz etkilemekle kalmayarak aynı zamanda iş performansını da etkileyerek mesleki bir tehlike oluşturmaktadır. Yakın geçmişte yapılan bir araştırma sonucuna göre merhamet yorgunluğunun hasta memnuniyetinde düşüşe ve ilaç hatalarında artışa katkıda bulunduğu gösterilmiştir (Wijdenes ve ark. 2019).

İş doyumu, iş ve iş ortamının değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin beklentiler doğrultusunda karşılanma düzeyi olarak ifade edilmektedir. Duygusal bir tepki olarak tanımlanan iş doyumu, çalışanların iş ortamında mutlu ve verimli olabilmelerini etkileyen önemli bir unsur olarak gösterilmektedir (Kaçan ve ark. 2016; Tambağ ve ark. 2015). Düşük iş doyumuna sahip olan hemşirelerin sağladıkları hizmetlerin niteliğinin de düşük olması, hasta bakım kalitesinin yetersiz olması gibi durumlar görülmektedir. Literatürde iş doyumunun hemşirelerin yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi bireysel özelliklerinden ve çalışma koşulları, yönetim stratejileri ve ücret gibi kurumun yapısından etkilendiği bildirilmektedir (Özşaker ve ark. 2020; Tambağ ve ark. 2015; Tilev ve Beydağ 2014).

COVID-19 tanısı alan hasta ile uzun süre bir arada olan ve yakın temasta çalışan hemşirelerin, hastaların acı çekmesi ve ölümü gibi travmatik olaylara maruz kalmaları nedeniyle merhamet yorgunluğu yaşamaları açısından yüksek risk altında oldukları bilinmektedir (Sampaio ve ark. 2020; Vizheh ve ark. 2020). Ayrıca COVID-19 tanısı alan hastaların yaşadıkları nefes darlığı, öksürük gibi fiziksel semptomların yanı sıra ölüm korkusu, belirsizlik anksiyetesi, çaresizlik ve ümitsizlik gibi psikososyal sorunların da hemşirelerde merhamet yorgunluğunu etkileyebileceği düşünülebilir. Pandemi döneminde tıbbi malzeme ve cihazlardaki yetersizlik, hemşire sayısının azlığı, yoğun çalışma temposu gibi çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar iş performansı ve iş doyumunu azaltmaktadır (Labrague ve de Los Santos 2021; Savitsky ve ark. 2021). COVID-19 gibi travmatik olay yaşayan hastalara bakım veren hemşirelerin merhamet yorgunluğunun

ve COVID-19 pandemi sürecinde çalışma motivasyonu ve iş gücü performansını etkileyebilecek olan iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için nicel çalışmalara gereksinim duyulmaktadır. Öte yandan hemşirelerde merhamet yorgunluğu ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Kişmir ve İrge 2020). Fakat bu iki kavramın COVID-19 pandemisi ışığında değerlendirildiği tek çalışmaya ulaşılmıştır (Labrague ve de Los Santos 2021). Bu anlamda araştırmamızın planlanma gerekçesi özgün bir çalışma olması yönüyle, literatüre katkı sağlanması düşüncesidir.

Bu araştırma, pandemi sürecinde COVID-19 tanısı alan hastaların tanı, tedavi ve bakımıyla doğrudan ilgilenen hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla planlanmıştır.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Tasarımı

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir çalışmadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 01.07.2021 - 31.07.2021 tarihleri arasında Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi ve Mersin Üniversitesi Onkoloji Hastanesinde görev yapan ve COVID-19 tanısı olan hastalara bakım veren 280 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem sayısı G*Power 3.1.9.4 programı kullanılarak hesaplanmıştır (Faul ve ark. 2009). Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği (MYKÖ) ile Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) arasında orta düzey etki büyüklüğü (0,3) olduğu öngörülerek %95 istatistiksel güç ve 0,05 hata payı ile ulaşılması gereken örneklem sayısı 138 olarak belirlenmiştir. Örneklem seçimi sürecinde ise söz konusu hastanede çalışan dâhili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşireler, dönüşümlü olarak COVID-19 servislerinde görevlendirildiği için araştırma kapsamına dâhili ve cerrahi servisler ile dâhili ve cerrahi yoğun bakımlarda görev alan hemşireler alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya son haliyle pandemi sürecinde 01.07.2021-31.07.2021 tarih aralığında Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi ve Mersin Üniversitesi Onkoloji Hastanesinde çalışan, COVID-19 tanısı alan hastalara bakım veren, ruhsal sıkıntısı olmayan ve Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu'nu imzalayan 182 hemşire dâhil edilmiştir.

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmanın verileri, 01 Temmuz 2021-31 Temmuz 2021 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplandı. Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından ilgili literatür temel alınarak hazırlanan ve hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini içeren "Kişisel Bilgi Formu", "Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanıldı.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından literatür taranarak (Kelly ve ark. 2015; Labrague ve de Los Santos 2021; Ruiz-Fernandez ve ark. 2020; Savitsky ve ark. 2021; Tilev ve Beydağ 2014) geliştirilen kişisel bilgi formu, 16 sorudan oluşmaktadır. Bu form, COVID-19 tanısı alan hastalara bakım veren hemşirelerin merhamet yorgunluğu düzeyini etkileyebileceği düşünülen bazı sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.), mesleki özellikleri (meslekte çalışma süresi, çalışılan klinik vb.) ve çalışma koşullarını sorgulayan (çalışma şekli, haftalık ortalama çalışma saati, şifitte/vardiyada bakım verilen hasta sayısı vb.) sorulardan oluşmaktadır.

Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği (MY-KÖ): Adams ve arkadaşları tarafından 2006 yılında geliştirilen ölçek, 13 maddeden oluşmaktadır (Adams ve ark. 2006). 10'lu likert tipte olan bu ölçek, katılımcılardan her bir ölçek maddesinin deneyimlerini ne derecede yansıttığını belirtmelerini isteyen bir öz bildirim değerlendirme aracıdır. Ölçek, ikincil travma ve mesleki tükenmişlik olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek için herhangi bir puanlama algoritması ve kesme noktası belirtilmemiştir. Ölçekten en düşük 13 ve en yüksek 130 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça bireylerin deneyimlediği merhamet yorgunluğu düzeyinin de arttığı varsayılmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Dinç ve Ekinci (2019) tarafından yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı 0,87 olarak bildirilmiştir (Dinç ve Ekinci 2019). Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,86 olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ): Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Baycan tarafından 1985 yılında yapılmış, cronbach alfa değeri 0.77 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için ise bu değer 0,88'dir. Ölçeğin 100 soruluk uzun

ve 20 soruluk kısa versiyonu bulunmakta olup bu çalışmada ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Bunun yanında Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20'dir. Orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Ölçek içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip sorulardan oluşmaktadır. Ölçeğin nötr doyum puanı 3 olup, ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise bireylerin iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Etik Boyut

Araştırmaya başlamadan önce T.C. Sağlık Bakanlığı Bilimsel Araştırma Platformundan yazılı onay (2021-05-25T07_42_57), Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (Karar 2021/05-21) etik onay ve araştırmanın yapıldığı kurumdan ise yazılı izin alınmıştır. Ayrıca araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler, Helsinki Bildirgesi doğrultusunda, çalışmanın amacı, veri toplama işleminin nasıl yapılacağı ve ne kadar süreceği hakkında bilgilendirilerek sözlü onamları alınmıştır.

Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi

Araştırmamızda öncelikle verilerin normal dağılım durumları incelenmiş, MY-KÖ basıklık (Kurtosis) (-,544) ve çarpıklık (Skewness) (,150) değerinin yanında, MİDÖ basıklık (Kurtosis) (,049) ve çarpıklık (Skewness) (-,490) değeri, 1,5 ve + 1,5 değer aralığı arasında yer aldığı için bütün verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). Verilerin istatistiksel değerlendirilme sürecinde ise tanımlayıcı istatistiklerden sayı ve yüzdeler, ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum değerlerine yer verilmiştir. Ek olarak çalışmada; iki kategorili gruplarda bağımsız değişkenin ölçek puanlarına etkisini belirlemek için t testi, ikiden fazla kategorisi olan gruplarda bağımsız değişkenin ölçek puanlarına etkisini belirlemek içinse varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre gruplar arası farklılığı belirlemek içinse "Post Hoc" testlerinden Tukey testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada hemşirelerin betimsel bilgileri incelendiğinde %64,3'ünün 23-33, %35,7'sinin 34-45 yaş aralığında oldukları

görülmektedir. Bunun yanında hemşirelerin %78'i kadın, %22'si ise erkektir. Çalışmada ayrıca hemşirelerin %83'ünün vardiya usulü ile çalıştığı %76,9'unun mesleği isteyerek seçtiği, %58,2'sinin çalışma koşullarını orta olarak değerlendirdiği, %51,6'sının mesleğinden kısmen memnun olduğu ve %75,8'inin aldığı ücreti yeterli bulmadığı belirlenmiştir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri (n:182)

Değişkenler	n	%
Yaş		
23-33	117	64,3
34-45	65	35,7
Cinsiyet		
Kadın	142	78,0
Erkek	40	22,0
Çalışma şekli		
Sadece gündüz	31	17
Vardiya	151	83
Meslek seçimi isteği		
Evet	140	76,9
Hayır	42	23,1
Çalışma koşulu		
İyi	26	14,3
Orta	106	58,2
Kötü	50	27,5
Meslek memnuniyeti		
Memnunum	61	33,6
Kısmen memnunum	94	51,6
Memnun değilim	27	14,8
Ücret yeterliliği		
Yeterli	44	24,2
Yetersiz	138	75,8

Araştırmaya dâhil edilen hemşirelerin MY-KÖ ve MİDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı tablo 2'de verilmiştir. Buna göre araştırma kapsamına alınan hemşirelerin MY-KÖ toplam puan ortalaması 61,81±23,80 olarak belirlenmiştir. MY-KÖ alt boyutları incelendiğinde ise; ikincil travma alt boyutundan 22,37±9,30, mesleki tükenmişlik alt boyutundan ise 39,44±16,14 puan alındığı saptanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği toplam puan ortalaması (genel doyum) 3,12±0,57 olarak belirlenmiş olup, içsel doyum alt boyutundan 3,24±0,59, dışsal doyum alt boyutundan ise; 2,93±0,67 puan alınmıştır.

Tablo 2. Hemşirelerin MY-KÖ ve MİDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı

Ölçekler ve alt boyutları	Ortalama±SD	Minimum	Maksimum
MY-KÖ (İkincil travma)	22,37±9,30	5	49
MY-KÖ (Mesleki tükenmişlik)	39,44±16,14	10	105
MY-KÖ (Toplam puan)	61,81±23,80	15	129
MİDÖ (İçsel doyum)	3,24±0,59	1,33	4,67
MİDÖ (Dışsal doyum)	2,93±0,67	1	4,25
MİDÖ (Genel doyum toplam puan)	3,12±0,57	1,40	4,25

MY-KÖ: Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği, MİDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği.

Araştırmaya katılan hemşirelerde bazı betimsel değişkenlerin MY-KÖ VE MİDÖ toplam ve alt boyutları üzerindeki etkilerini incelemek adına farklı analizler gerçekleştirilmiş bu analizler sonucunda bazı anlamlı bulgular elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre kadınların MY-KÖ ve alt boyut puan ortalamaları erkeklerden daha yüksek olup, istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği saptandı. Sadece gündüz çalışan hemşirelerin ise İş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının vardiyalı çalışan hemşirelerden daha yüksek ve anlamlı olduğu belirlendi. Araştırmamızda mesleği isteyerek seçenlerin seçmeyenlere göre, ücreti yeterli bulanların bulmayanlara göre, çalışma koşulunu iyi olarak değerlendirenlerin çalışma koşulunu orta ve kötü olarak değerlendirenlere göre ve meslekten memnun olan hemşirelerin olmayanlara göre, MY-KÖ ve alt boyut puan ortalamaları daha düşük ve anlamlı olduğu, MİDÖ ve alt boyut puan ortalamalarının ise daha yüksek ve anlamlı olduğu saptandı (Tablo 3).

Araştırmamızda MY-KÖ ve MİDÖ toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde MY-KÖ toplam puanı ile MİDÖ genel doyum toplam puanı arasında negatif yönde, zayıf istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = -0,470$; $p = 0,000$). MY-KÖ toplam puan ile MİDÖ içsel doyum ($r = -0,454$; $p = 0,000$) ve MİDÖ dışsal doyum ($r = -0,400$; $p = 0,000$) alt

boyutları arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. MİDÖ toplam puan ile MY-KÖ ikincil travma ($r = -0,368$; $p = 0,000$) ve MY-KÖ mesleki tükenmişlik ($r = -0,481$; $p = 0,000$) alt boyutları arasında da negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. MY-KÖ ikincil travma alt boyutu ile MİDÖ içsel doyum ($r = -0,365$; $p = 0,000$) ve MİDÖ dışsal doyum ($r = -0,301$; $p = 0,000$) alt boyutları arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Benzer şekilde MY-KÖ mesleki tükenmişlik alt boyutu ile MİDÖ içsel doyum ($r = -0,459$; $p = 0,000$) ve MİDÖ dışsal doyum ($r = -0,417$; $p = 0,000$) alt boyutları arasında da negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

TARTIŞMA

Bu çalışma literatür taramasında ulaşılan bilgiler ışığında, Türkiye'de pandemi sürecinde COVID-19 tanısı alan hastalara bakım veren hemşirelerde merhamet yorgunluğu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmadır. Bu doğrultuda COVID-19 tanısı alan hastalara bakım veren hemşirelerde, merhamet yorgunluğu ile iş doyumunu düzeyleri ve ilişkili faktörler açısından literatüre katkı sağlayacak önemli bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışmada, COVID-19 tanısı alan hastalara bakım veren hemşirelerin merhamet yorgunluğunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Literatür incelemesinde konuya ilişkin yapılan birçok çalışmada da benzer şekilde hemşirelerin orta düzeyde merhamet yorgunluğu yaşadıkları bildirilmiştir (Khan ve ark. 2015; Tanrıku ve Ceyhan 2021; Xie ve ark. 2021). Pandemi sürecinde enfekte hastalar ile yakın temas halinde çalışan hemşireler, hastaların acı çekmesi ve ölümü gibi travmatik olaylara uzun süre maruz kalmaları, empati kurmaları hemşirelik hizmeti sunarken de bu hislerle yaklaşmaları merhamet yorgunluğunu arttırmış olabilir. Ayrıca, çalışma verilerimizin pandemide ikinci dalga sonrası normalleşme sürecinde toplanmasına rağmen, hemşirelik bakım hizmetlerinin halen yoğun olarak sürdürülmesi ve vaka sayılarındaki artışa paralel hemşirelik bakımına olan ihtiyacın artmasının da merhamet yorgunluğu düzeyini pozitif yönde etkilediği düşünülebilir.

Araştırmada, kadınların merhamet yorgunluğunun erkek hemşirelere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Konuya ilişkin yapılan bazı çalışmalarda,

Tablo 3. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine MYKÖ ve alt boyut puan ortalamaları ile Minnesota İş Doyum Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı

Değişkenler	MY-KÖ (İkincil travma)	MY-KÖ (Mesleki tükenmişlik)	MYKÖ (Toplam puan)	MİDÖ (İçsel doyum)	MİDÖ (Dışsal doyum)	MİDÖ (Genel doyum)
	Ortalama±SS	Ortalama±SS	Ortalama±SS	Ortalama±SS	Ortalama±SS	Ortalama±SS
Cinsiyet Kadın Erkek Test-p	23,59±9,06 18,05±8,97 t=3,422 p=0,001	41,57±16,06 31,87±14,18 t=3,457 p=0,001	65,16±23,31 49,92±21,89 t=3,700 p=0,000	3,22±0,57 3,33±0,64 t=-1,119 p=0,265	2,88±0,68 3,10±0,58 t=-1,855 p=0,065	3,08±0,57 3,24±0,55 t=-1,564 p=0,120
Çalışma şekli Vardıva Sadece gündüz Test-p	22,37±9,45 22,38±8,68 t=-,009 p=0,993	40,43±16,34 34,64±14,41 t=1,829 p=0,069	62,80±24,17 57,03±21,64 t=1,231 p=0,220	3,20±0,59 3,46±0,55 t=-2,271 p=0,024	2,88±0,66 3,20±0,66 t=-2,485 p=0,014	3,07±0,56 3,36±0,56 t=-2,583 p=0,011
Mesleği isteyerek seçme Evet Hayır Test-p	21,35±8,89 25,76±9,95 t=-2,737 p=0,007	36,86±15,44 48,04±15,58 t=-4,106 p=0,000	58,22±22,55 73,80±24,23 t=-3,862 p=0,000	3,33±0,53 2,96±0,68 t=3,207 p=0,002	2,99±0,66 2,73±0,66 t=2,247 p=0,026	3,19±0,53 3,87±0,61 t=3,330 p=0,001
Ücret yeterliliği Yeterli; Yetersiz Test-p	18,40±7,85 23,63±9,40 t=-3,333 p=0,001	29,75±12,70 42,53±15,93 t=-4,851 p=0,000	48,15±18,48 66,17±23,72 t=-4,608 p=0,000	3,50±0,37 3,16±0,62 t=4,348 p=0,000	3,30±0,54 2,81±0,66 t=4,375 p=0,000	3,42±0,39 3,02±0,58 t=5,109 p=0,000
Çalışma koşulu Kıta Orta Kötü Test-p Post Hoc (Tukey)	18,57±8,90 21,39±8,46 26,42±9,98 F=8,052 p=0,000 3>1; 3>2	29,80±14,59 37,76±15,23 48,02±15,03 F=14,024 p=0,000 3>1; 3>2	48,38±22,81 59,16±21,55 74,44±23,64 F=13,451 p=0,000 3>1; 3>2	3,55±0,43 3,33±0,50 2,89±0,69 F=15,449 p=0,000 3<1; 3<2	3,35±0,48 3,09±0,61 2,57±0,70 F=15,066 p=0,000 3<1; 3<2	3,47±0,40 3,20±0,48 2,76±0,64 F=18,635 p=0,000 3<1; 3<2
Meslekten memnun olma Memnunum Kısmen memnunum Memnun degilim Test-p Post Hoc (Tukey)	18,81±9,64 23,14±8,32 27,70±8,91 F=10,123 p=0,000 1<2; 1<3	29,13±12,62 43,09±15,31 50,03±13,92 F=26,479 p=0,000 1<2; 1<3	47,95±20,45 66,24±22,02 77,14±21,46 F=22,233 p=0,000 1<2; 1<3	3,55±0,40 3,20±0,55 2,67±0,61 F=27,149 p=0,000 1>2; 1>3	3,28±0,56 2,68±0,65 2,39±0,49 F=21,035 p=0,000 1>2; 1>3	3,44±0,40 3,07±0,54 2,56±0,51 F=30,402 p=0,000 1>2; 1>3

MY-KÖ: Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği; MIDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği; SS: Standart Sapma.

Tablo 4. Hemşirelerin MYKÖ-alt boyutları ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği-alt boyutları arasındaki ilişki

Ölçekler ve alt boyutları		İçsel doyum	Dışsal doyum	Genel doyum toplam puan
İkincil travma	r	-,365	-,301	-,368
	p	0,000	0,000	0,000
Mesleki tükenmişlik	r	-,459	-,417	-,481
	p	0,000	0,000	0,000
MYKÖ toplam puan	r	-,454	-,400	-,470
	p	0,000	0,000	0,000

İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,01$, Pearson Korelasyon Katsayısı: r
MYKÖ: Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği.

bulgularımızla uyumlu olarak kadın hemşirelerin merhamet yorgunluğu düzeyinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu sonucunun elde edildiği görülmektedir (Mangoulia ve ark. 2015; Mooney ve ark. 2017). Bununla ilgili ayrıca araştırmamızda kadın hemşire sayısının (%78,0) fazla olmasının yanında, kadınların duygularını daha yoğun yaşamaları, hassas ve sevecen olmaları, annelik duygusunun varlığı gibi faktörlerin çalışmamıza dâhil edilen kadın hemşirelerin merhamet yorgunluğu yaşama olasılığını arttırmış olabileceği kanaatindeyiz (Borges ve ark. 2019; Polat ve Erdem 2017).

Araştırmada, mesleği isteyerek seçen, aldığı ücreti yeterli bulan ve çalışma koşulunu iyi olarak değerlendiren hemşirelerin merhamet yorgunluğu düzeyi daha düşük bulunmuştur. Literatür incelemesinde, bulgularımızla paralel olarak mesleği isteyerek seçen ve çalışma koşulunda memnun olan hemşirelerin merhamet yorgunluğu düzeyleri daha düşük bulunmuştur (Kelly ve ark. 2015; Tanrıku ve Ceyhan 2021; Thompson ve ark. 2014). Fakat literatürde bulgularımızın aksine ücret memnuniyetinin merhamet yorgunluğunu etkilemediği bildirilmiştir (Andriani ve ark. 2017; Jarrad ve ark. 2018). Araştırmamızda COVID-19 pandemi süreci ile ilişkili olarak hemşirelerin iş yükünün, yoğunluklarının artması, ekipmanla çalışmanın zorluğu göz önünde bulundurulduğunda, eskiye oranla çalışma ortamlarını orta düzeyde değerlendirdikleri ve söz konusu nedenlere bağlı olarak hemşirelerin aldıkları ücreti yeterli bulmadığı düşünülebilir. Ayrıca hemşirelik mesleğini isteyerek seçmeyen ve bunun sonucunda işini severek yapmayan hemşirelerin mesleğin olumsuz yönlerine daha

fazla odaklanıp, emosyonel açıdan daha fazla etkilenmelerinin de merhamet yorgunluğu düzeyini artırdığı söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulguya göre, hemşirelerin genel iş doyumunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, hemşirelerin orta düzeyde genel iş doyumuna sahip olduğunu bildiren araştırmalar (Labrague ve de Los Santos 2021; Savitsky ve ark. 2021; Tilev ve Beydağ 2014) olmakla beraber, hemşirelerin düşük (Kaçan ve ark. 2016; Sansoni ve ark. 2016) düzeyde genel iş doyumuna sahip olduğunu bildiren araştırmalar da bulunmaktadır. Araştırmamızda hemşirelerin büyük çoğunluğunun (%76,9) mesleği isteyerek tercih etmesi, yaptıkları işten haz aldıklarını ve bu durumun içsel doyumunu arttırmış olabileceğini düşündürmektedir. Bunun yanı sıra hemşirelerin, pandemi sürecinde enfeksiyonun ailelerine ve çalışma arkadaşlarına bulaşmasından korkmaları, yoğun çalışma temposu, istifa etmeyi düşünmeleri ve çalışma konusunda isteksizlikleri, iş doyumunu olumsuz etkileyebileceği düşünülse de bu süreçte hemşirelerin bakım verme ve hayat kurtarma gibi çok anlamlı bir olayın merkezinde yer almaları yaptıkları işten belli düzeyde doyum almalarına neden olmuş olabilir.

Araştırmada, sadece gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Literatür incelemesinde, araştırma bulgularımızı destekleyen bazı araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır (Hassoy ve Özvurmaz 2018; Kahraman ve ark. 2015). COVID-19 pandemi süreci ile ilişkili olarak hemşirelerin nöbet sayılarının ve çalışma saatlerinin artmasının biyolojik ritmi bozarak yorgunluk ve anksiyeteye neden olması iş doyumunu azaltmış olabilir (Gao ve ark. 2020; Hu ve ark. 2020). Ayrıca, sadece gündüz çalışan hemşirelerin daha düzenli çalışma saatlerinin olması ve sosyal yaşantılarına daha fazla zaman ayırıyor olmaları iş doyumlarını arttırmış olabilir.

Araştırmada mesleği isteyerek seçen, meslekten memnun olan, aldığı ücreti yeterli bulan ve çalışma koşulunu iyi olarak değerlendiren hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda da bulgularımızla benzer sonuçlar olduğu belirlenmiştir (Hassoy ve Özvurmaz 2018; Özşaker ve ark. 2020; Tambağ ve ark. 2015). COVID-19 pandemi sürecinin beklenen bir getirisi olarak fazla çalışma saati ve yetersiz hemşire ile

çalışma gibi faktörlere bağlı olarak çalışma koşullarının eskiye oranla kötüleştiğini ve bu süreçte yeterli ücret alamayan hemşirelerin iş doyumlarının düşük bulunduğu söylenebilir. Severe olarak yapılan her işten, doyum alınması beklenen bir sonuçtur. Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, işe karşı olumlu hisler besleme ile iş doyumunu arasında yakın ve anlamlı bir ilişki olduğu bildirilmektedir (Hassoy ve Özurmaz 2018; Özşaker ve ark. 2020). Bu doğrultuda araştırmamıza katılan hemşirelerin, pandemi süreci ve beraberinde olan tüm zorluklara rağmen işlerini severe olarak yapmaları, istekli olmaları ve hemşirelik mesleğine olan bağlılık ve sorumluluk duygularının yüksek olması iş doyumlarını olumlu yönde etkilemiş olabilir.

Araştırmada MYKÖ ile MİDÖ toplam puanları arasında negatif yönde zayıf bir ilişki belirlenmiştir. Konuya ilişkin yapılan bir çalışmada, araştırmamızla benzer doğrultuda bir sonuç bulunduğu saptanırken (Labrague ve de Los Santos 2021), diğer çalışmada merhamet yorgunluğu ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığı bildirilmiştir (Kışmır ve İrge 2020). COVID-19 pandemi süreci, her kesimden bireyi etkilese de özellikle sağlık alanında olan değişimler nedeniyle en çok sağlık çalışanlarını etkilemiştir (Gholamia ve ark. 2021; Greenberg ve ark. 2020). Çünkü COVID-19'un yorucu semptomları ile baş etmeye çalışan hastaların büyük çoğunluğu, ciddi düzeyde hemşirelik bakımına ihtiyaç duymaktadır. Bakım sürecinin getirdiği fiziksel yük ile birlikte hemşirelerin dönüşümlü olarak COVID-19 servislerinde çalışmaları ve dolayısıyla COVID-19'a bağlı ölümlerle sık karşılaşmaları, hastaları çaresiz görmelerinin merhamet yorgunluğunu artırarak, iş doyumlarının olumsuz yönde etkilemiş olabileceği düşünülebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, COVID-19 pandemi sürecinde ön cephede yer alan ve hasta bakımında önemli roller üstlenen hemşirelerin orta düzeyde merhamet yorgunluğu ve iş doyumunu yaşadıkları sonucu elde edilmiştir. Çalışmamızda ayrıca medeni durum, çocuk varlığı, eğitim durumu, COVID-19 geçirme, COVID-19'a yönelik aşı yaptırmama, çalışma yılı, kadro durumu, çalışılan klinik, pandemi sürecinde farklı kliniklerde çalışma, görev tanımı, çalışma saati, bir vardiyada çalışılan hemşire sayısı ve bir vardiyada bakım verilen hasta sayısı gibi etmenlerin merhamet yorgunluğu ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ek olarak cinsiyet, çalışma

şekli, mesleği isteyerek seçme, işini sevmeye, alınan ücret ve çalışma koşulu gibi değişkenlerin merhamet yorgunluğu ve iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu da çalışmanın diğer bulguları arasındadır. Ayrıca hemşirelerde, merhamet yorgunluğu arttıkça iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, özellikle içinde bulunduğumuz pandemi döneminde bakım uygulamaları ve süreç yönetiminde, merkezde yer alan hemşirelerin belirli aralıklarla merhamet yorgunluğu ve iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesinin ve bu konularda duygu, düşünce ve önerilerinin dikkate alınmasının yararlı olacağı önerilmektedir.

YAZARLIK KATKISI

Fikir/Hipotez: AA, EÇ, MM, MG; Tasarım: AA, EÇ, MM, MG; Veri Toplama/Veri İşleme: AA, MM; Veri Analizi: EÇ, MG; Makalenin Hazırlanması: AA, EÇ, MM; Makalenin Kontrolü: AA, EÇ, MG

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazarlar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

FİNANSAL DESTEK

Yazarlar tarafından finansal destek almadıkları bildirilmiştir.

KAYNAKLAR

- Adams RE, Boscarino JA, Figley CR. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: a validation study. *Am J Orthopsychiatry*, 76: 103-108. DOI: 10.1037/0002-9432.76.1.103
- Andriani DA, Rustiyaningsih A, Haryanti F. (2017). Factors related to nurse's compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress in pediatric care unit RSUP DR. Sardjito Yogyakarta. *Belitung Nurs J*, 3 (5): 577-584. DOI: 10.33546/bnj.135
- Baycan A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups (doktora tezi). İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi.
- Borges EMDN, Fonseca CINDS, Baptista PCP, Queirós CML, Baldonado-Mosteiro M, Mosteiro-Diaz MP. (2019). Compassion fatigue among nurses working on an adult emergency and urgent care unit. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 27:e3175. DOI: 10.1590/1518-8345.2973.3175
- Dinç S, Ekinci M. (2019). Merhamet yorgunluğu kısa ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliği. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11 (Suppl 1): 192-202. DOI: 10.18863/pgy.590616

- Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behav Res Methods*, 41 (4): 1149-1160. DOI:10.3758/BRM.41.4.1149
- Freimann T, Merisalu E. (2015). Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: a cross-sectional study. *Scand J Public Health*, 43 (5): 447-52. DOI: 10.1177/1403494815579477
- Gao X, Jiang L, Hu Y, Li L, Hou L. (2020). Nurses' experiences regarding shift patterns in isolation wards during the COVID-19 pandemic in China: A qualitative study. *J Clin Nurs*, 29:4270-4280. DOI: 10.1111/jocn.15464
- Gholamia M, Fawad I, Shadan S, Rowaiee R, Ghanem H, Khamis AH, Ho SB. (2021). COVID-19 and healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Infectious Diseases* 104 (2021) 335-346336. DOI: 10.1016/j.ijid.2021.01.013
- Greenberg N, Docherty M, Gnanapragasam S, Wessely S. (2020). Managing mental health challenges faced by healthcare workers during covid-19 pandemic. *BMJ*, 368:m1211. DOI: 10.1136/bmj.m1211
- Hassoy D, Özvrmaz S. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 2 (3): 27-32.
- Hu D, Kong Y, Li W, Han Q, Zhang X, Zhu LX, Wan SW, Liu Z, Shen Q, Yang J, Gu He H, Zhu J. (2020). Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study. *EClinicalMedicine* 24:100424. DOI: 10.1016/j.eclinm.2020.100424
- Jarrad R, Hammad S, Shawashi T, Mahmoud N. (2018). Compassion fatigue and substance use among nurses. *Ann Gen Psychiatry*, 17(1): 1-8. DOI: 10.1186/s12991-018-0183-5
- Kaçan YC, Örsal Ö, Köşgeroğlu N. (2016). Hemşirelerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18 (2-3): 1-12.
- Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4 (1): 12-18.
- Kelly L, Runge J, Spencer C. (2015). Predictors of compassion fatigue and compassion satisfaction in acute care nurses. *J Nurs Scholarsh*, 47 (6): 522-528. DOI: 10.1111/jnu.12162
- Khan AA, Khan MA, Malik NJ. (2015). Compassion fatigue amongst health care providers. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 65(2): 286-289.
- Kışmır Ş, İrge NT. (2020). Merhamet yorgunluğu düzeyinin çalışanların motivasyonu ve iş doyumlarına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 3 (1): 1-18. DOI: 10.33723/rs.672142
- Labrague LJ, de Los Santos JAA. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag*, 29 (3): 395-403. DOI: 10.1111/jonm.13168
- Mangoulia P, Koukia E, Alevizopoulos G, Fildissis G, Katostaras, T. (2015). Prevalence of secondary traumatic stress among psychiatric nurses in greece. *Arch Psychiatr Nurs*, 29 (5): 333-338. DOI: 10.1016/j.apnu.2015.06.001
- Meyer RM, Li A, Klaristenfeld J, Gold JI. (2015). Pediatric novice nurses: examining compassion fatigue as a mediator between stress exposure and compassion satisfaction, burnout, and job satisfaction. *J Pediatr Nurs*, 30 (1): 174-183. DOI: 10.1016/j.pedn.2013.12.008
- Mooney C, Fetter K, Gross BW, Rinehart C, Lynch C, Rogers FB. (2017). A preliminary analysis of compassion satisfaction and compassion fatigue with considerations for nursing unit specialization and demographic factors. *J Trauma Nurses*, 24 (3): 158-163. DOI: 10.1097/JTN.0000000000000284.
- Özşaker E, Daştı D, Kurcan Ç, Özdemir N, Van Giersbergen MY. (2020). Cerrahi hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (1): 81-92. DOI: 10.26453/otjhs.509758
- Polat FN, Erdem R. (2017). Merhamet yorgunluğu düzeyinin çalışma yaşam kalitesi ile ilişkisi: sağlık profesyonelleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26) : 291-312.
- Ruiz-Fernández MD, Ramos-Pichardo JD, Ibáñez-Masero O, Cabrera-Troya J, Carmona-Rega MI, Ortega-Galán ÁM. (2020). Compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction and perceived stress in healthcare professionals during the COVID-19 health crisis in Spain. *J Clin Nurs*, 29 (21-22): 4321-4330. DOI: 10.1111/jocn.15469.
- Sampaio F, Sequeira C, Teixeira L. (2020). Nurses' mental health during the Covid-19 outbreak: A cross-sectional study. *J Occup Environ Med*, 62 (10): 783-787. DOI: 10.1097/JOM.0000000000001987
- Sanson J, De Caro W, Marucci AR, Sorrentino M, Mayner L, Lancia L. (2016). Nurses' job satisfaction: an Italian study. *Ann Ig*, 28 (1): 58-69. DOI: 10.7416/ai.2016.2085
- Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. (2021). Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Appl Nurs Res*, 59: 151416. DOI: 10.1016/j.apnr.2021.151416
- T.C. Sağlık Bakanlığı. COVID-19 Bilgilendirme Platformu Erişim adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr> Erişim tarihi:

- 10.05.2021.
- Tabachnick BG, Fidell LS. (2013). Using multivariate statistics. Boston, Pearson.
- Tambağ H, Kahraman Y, Şahpolat M, Can R. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna üzerine etkisi. Bakırköy Tıp Dergisi, 11: 143-149. DOI: 10.5350/BTDMJB201511402
- Tanrıku G, Ceylan B. (2021). Çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerde merhamet düzeyi ve merhamet yorgunluğu. Sağlık Bilim Der., 30 (1): 31-36. DOI: 10.34108/eujhs.727445
- Thompson I, Amatea E, Thompson E. (2014). Personal and contextual predictors of mental health counselors' compassion fatigue and burnout. J Ment Health Couns, 36 (1): 58-77. DOI: 10.17744/mehc.36.1.p61m73373m4617r3
- Tilev S, Beydağ KD. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3 (1): 140-147. DOI:10.5222/SHYD.2014.140
- Vizheh M, Qorbani M, Arzaghi SM, Muhidin S, Javanmard Z, Esmaeili M. (2020). The mental health of healthcare workers in the COVID-19 pandemic: A systematic review. J Diabetes Metab Disord, 19: 1967-1978. DOI: 10.1007/s40200-020-00643-9.
- Weiss DJ, Dawis RW, England GW, Loftquist LH. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, 22: 16-32.
- Wijdenes KL, Badger TA, Sheppard KG. (2019). Assessing compassion fatigue risk among nurses in a large urban trauma center. J Nurs Adm, 49 (1): 19-23. DOI: 10.1097/NNA.0000000000000702.
- World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Erişim adresi: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov> Erişim tarihi: 05.05.2021.
- Xie W, Chen L, Feng F, Okoli CT, Tang P, Zeng L, Jin M, Zhang Y, Wang J. (2021). The prevalence of compassion satisfaction and compassion fatigue among nurses: a systematic review and meta-analysis. Int J Nurs Stud, 120: 103973. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2021.103973.