



Yoğunbakım Hemşirelerinde Ahlaki Duyarlılık, İş Motivasyonu ve Umutsuzluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Determination of Relationship Between Moral Sensitivity, Job Motivation and Hopelessness in Intensive Care Nurses

İlknur Yeşilçınar¹, Derya Yanık², Eda Şahin³, Remziye Tarhan⁴

¹İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği ABD.

²Batman Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü

³Giresun Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

⁴Batman Bölge Devlet Hastanesi

Öz

Amaç: Yoğun bakım hemşiresi, karmaşık ve yaşamı tehdit edici problemleri olan hastaların bakımını yapmakla sorumlu hemşiredir. Yoğun bakımda görev yapan hemşirelerin bakım verdikleri hastaların multiple sorunlarının olması, bakım gereksinimlerinin fazla olması ve personel eksikliği gibi nedenler yoğun bakım hemşirelerinin etik duyarlılıklarını, iş motivasyonlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle bu çalışma yoğun bakımda çalışan hemşirelerde ahlaki duyarlılık, iş motivasyonu ve umutsuzluk arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı tipteki bu çalışma, Mart 2019-Mayıs 2019 tarihleri arasında bir devlet hastanesinin yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerle yapılmıştır. Çalışmanın yürütüldüğü tarihte görev yapan 75 yoğun bakım hemşiresine ait veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Tanıtıcı Özellikler Bilgi Formu", "Ahlaki Duyarlılık Ölçeği", " Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" ve " Beck Umutsuzluk Ölçeği" kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin %57,3'ü erkektir, %77,3'ü lisans mezunudur ve hemşirelik alanında çalışma süreleri 8,80±4,39 yıldır. Hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği puan ortalamaları 56,79±7,42, umutsuzluk ölçeği puan ortalamaları 8,92±4,74 ve ahlaki duyarlılık ölçeği puan ortalamaları ise 89,35±17,30 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin çalışma yılları ile umutsuzlukları (p=0,032) ve iş motivasyonları (p=0,037) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışmamızda hemşirelerin umutsuzluk düzeyleri ile iş motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (r=-0,488, p<0,001). Araştırmaya katılan hemşirelerin ahlaki duyarlılıkları ile iş motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (r=-0,278, p=0,033).

Sonuç: Çalışmamızdan elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin yoğun bakımda çalışma sürelerinin iş motivasyonları ve umutsuzluk düzeyleri üzerinde etkili olduğu, ahlaki duyarlılıklarının ise iş motivasyonlarını etkilediği sonucunda ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yoğun bakım, hemşire, iş motivasyonu, umutsuzluk, ahlaki duyarlılık

Abstract

Aim: The intensive care nurse is responsible for caring patients with complex and life-threatening problems. The reasons such as the multiple problems who caring in the intensive care unit, the high caring requirements and the lack of care personnel can affect the ethical sensitivities, job motivations and hopelessness of the intensive care nurses. Therefore, this study was planned to determine the relationship between moral sensitivity, work motivation and hopelessness in nurses working in intensive care unit.

Material and Method: This descriptive study was conducted between the date March 2019-May 2019 with the nurses working in the intensive care unit of a state hospital. Of the 75 nurses' data were collected at the time that study was conducted. "Descriptive Prosperities Information Form", "Moral Sensitivity Scale", "Nurses Job Motivation Scale" and "Beck Hopelessness Scale" were used as data collection tools.

Results: 57.3% of intensive care nurses were male, 77.3% of them were undergraduate and average working year in nursing was found as 8.80±4.39. The mean score of the nurses' job motivation scale was 56.79±7.42, the mean of hopelessness scale was 8.92±4.74 and the mean score of moral sensitivity scale was 89.35±17.30. A statistically significant relationship was found between the working years of the nurses and their hopelessness (p=0.032) and work motivations (p=0.037). In our study, there was a statistically significant relationship between the levels of hopelessness and job motivations of nurses (r=-0.488, p<0.001). There was a statistically significant relationship between the moral sensitivities and job motivations of the nurses participated to the study (r=-0.278, p=0.033).

Conclusion: According to our study results, it was found that nurses working time in intensive care unit had an effect on their job motivation and hopelessness level and it was found that their moral sensitivities affect their job motivations.

Keywords: Intensive care, nurse, job motivation, hopelessness, moral sensitivity.



GİRİŞ

Sağlık sisteminin önemli bir parçası olan hemşirelik mesleği, bakım hizmetleri ve toplum sağlığının geliştirilmesine odaklanmaktadır.^[1] Bu açıdan bakıldığında hemşirelerin oldukça geniş yelpazede görev ve sorumluluğu bulunmaktadır ve hemşireler bu geniş kapsamdaki rol ve sorumlulukların yerine getirilmesi sırasında bazı sorunlar yaşamaktadır. Gelişmekte olan diğer birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de hemşireler, personel sayısının yetersiz olması, mesleki memnuniyetsizlik ve teori ile uygulama arasındaki farklılıklar gibi çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu tarz zorluklar özellikle yoğun bakım hemşirelerini daha fazla etkilemektedir; çünkü yoğun bakım hemşireleri, hasta ile uzun süreli birlikteliği ve yakın iletişimi bulunan hemşirelerdir ve karmaşık ve yaşamı tehdit edici problemleri olan hastalara bakım vermektedirler. Bakım uygulamalarının doğası gereği, yoğun bakım hemşireleri; hastaların yalnızlık, mutsuzluk gibi duygularına şahit olmakta ve bunun yanı sıra, hastaların en güçsüz ve mahrem yönlerini de görmektedirler. Bu durum hemşirelerin psikolojisini etkilerken aynı zamanda hastalarla ilgili vicdani sorumluluğu gerektiren kararlar almalarına ve karar vermede zorlanılan durumlara karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.^[2,3]

Hemşirelik mesleğinin en önemli özelliği hizmet verdiği bireylere bütüncül olarak yaklaşımda bulunmasıdır. Bu yaklaşımda da etiği anlamak ve etik davranmak hemşirelik bakımının temel bileşenidir.^[1] Yoğun bakım hemşireleri bakım hizmetleri sırasında birçok konuda etik karar vermek ve bu kararları uygulamak zorunda kalmaktadır. Ancak uygulama ve yasal çerçevenin birbiri ile çeliştiği durumlarda her zaman kendi inançlarına göre hareket edememektedirler ve etik sorunlar yaşamaktadırlar.^[4] Hemşirelik becerileri çoğunlukla klinik faaliyetleri içermekle birlikte, etik kararların alınmasında ve sorunların yönetiminde “etik duyarlılık ve akıl yürütme” becerisine de sahip olmaları gerekmektedir.^[1-3,5] Hemşireliğin felsefesi, hastaların fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarına karşı özenli ve duyarlı davranma üzerine kuruludur. Bu nedenle, etik değerlere dayalı bakım, ahlaki duyarlılık ve sorumluluk duygusu hemşireler için özellikle önemlidir.^[2]

Literatürde hemşirelerin ahlaki duyarlılıklarının hemşirelik bakım kalitesini ve iş motivasyonlarını etkileyebileceği ve hemşirelerin ahlaki duyarlılıklarını geliştirmeye yönelik verilecek eğitimlerin hem hemşireleri hem de bakım alan hastaları daha olumlu etkileyeceği belirtilmektedir.^[3,6-11] Düşük iş motivasyonu, hemşirelerin verdiği bakım hizmetinin kalitesini ve hasta memnuniyetini azalmanın yanı sıra hem hasta hem de çalışan güvenliğini tehlikeye atabilecek sorunlara neden olabilir.^[12] Bunun yanında yapılan çalışmalarda yoğun bakım hemşirelerinin yoğun bakımda çalışma yılı ve çalışma tipi gibi faktörlerin de iş motivasyonlarını etkileyebileceği belirtilmektedir.^[13,14] Bu nedenle hemşirelerin iş motivasyonlarının değerlendirilerek gerekli müdahalelerin yapılması hem hemşireler hem de hastalar açısından oldukça önemlidir.

Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin fiziksel ve psikolojik bakım yüklerinin yoğun bakım hemşirelerinin etik duyarlılıklarını, iş motivasyonlarını ve umutsuzluk yaşama düzeylerinin etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışma yoğun bakımda çalışan hemşirelerin ahlaki duyarlılık, iş motivasyonu ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Tanımlayıcı tipte olan bu çalışma, 01 Mart 2019-05 Mayıs 2019 tarihleri arasında Türkiye'nin güney doğusunda yer alan bir devlet hastanesinin yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşirelerle yapılmıştır.

Evren ve Örneklem Seçimi

Bir devlet hastanesinde yoğun bakım servisinde çalışan 91 hemşire araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiştir ve evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılmayı 82 hemşire kabul etmiştir. Verilerin toplanmasından sonra 7 hemşirenin verilerinde eksikler olduğu belirlenmiştir ve araştırma kapsamında toplam 75 yoğun bakım hemşiresine ait veriler incelenmiştir. Evrenin %82,4'üne ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu, Beck Umutsuzluk Ölçeği, Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği ve Ahlaki Duyarlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.^[15-17]

Tanımlayıcı Özellikler Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından ilgili literatür doğrultusunda hazırlanmıştır.^[6,10,16-19] Bu formda hemşirelerin yaş, cinsiyet, çalıştıkları birim, çalışma şekilleri, yoğun bakımda ne kadar süredir çalıştıklarına yönelik soruları içeren toplam 17 soru bulunmaktadır.

Beck Umutsuzluk Ölçeği: Beck ve arkadaşları (1971) tarafından bireylerin herhangi bir konu ile ilgili umutsuzluk derecesini belirlemek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir.^[20] Ölçek “Evet” ve “Hayır” şeklinde değerlendirilen toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkiye'deki geçerlik ve güvenilirlik çalışması Durak ve ark.^[15] (1994) tarafından yapılmıştır. Ölçekten minimum 0, maximum 20 puan alınmaktadır. Alınan puanın yüksek olması umutsuzluğa, düşük olması ise umuda işaret eder. Ölçeğin geçerlik çalışmasında cronbach alfa değeri 0,69 ile 0,71 arasında bulunmuştur.^[15] Bu çalışmada ise ölçeğin cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur.

Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği: Ölçek Engin ve Çam tarafından 2009 yılında geliştirilmiştir.^[16] Ölçek “1:hiç katılmıyorum, “2:kısmen katılıyorum” ve “3:katılıyorum” şeklinde puanlanan üçlü likert tiptedir ve 25 sorudan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek 75, en düşük 25 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça iş motivasyonu da artmaktadır. Ölçeğin geçerlik çalışmasında cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur.^[16] Bu çalışmada da ölçeğin cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur.

Ahlaki Duyarlılık Ölçeği: Lutzen ve ark.^[21] tarafından 1994 yılında sağlık personelinde karar verme sürecindeki etik duyarlılığı belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Tosun^[17] tarafından 2018 yılında Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ahlaki duyarlılık ölçeği toplamda 30 maddeden oluşan yedili likert tipte bir ölçektir. Ölçekte ifadeler "1:Tamamen katılıyorum" ile "7:Hiç katılmıyorum" arasında değerlendirilmektedir. Ölçekten en düşük 30, en yüksek 210 puan alınmaktadır. Düşük puan etik açıdan yüksek duyarlılığı, yüksek puan ise düşük duyarlılığı göstermektedir. Ölçeğin geçerlik çalışmasında cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur.^[17] Bu çalışmada ise ölçeğin cronbach alfa değeri 0,79 bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırmaya ait veriler, yoğun bakım hemşirelerine araştırmanın amacı ve yöntemi hakkında bilgilendirme yapıldıktan sonra gönüllülük ilkesi doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere veri toplama formları hakkında bilgi verilerek sorular hemşireler tarafından cevaplanmıştır. Her bir hemşire için veri toplama süreci yaklaşık 20 dakika sürmüştür.

Araştırmanın Etik Yönü

Anket formları ilgili araştırmacı tarafından hemşirelere bilgi verilip, gönüllü katılım ilkesine göre yazılı ve sözlü onayları alındıktan sonra, yüz yüze görüşme tekniği ile uygulanmıştır. Araştırmanın uygulanabilmesi için Batman Bölge Devlet Hastanesi etik kurulundan 10.04.2019 tarihli ve 162 karar numaralı etik kurul izni alınmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistics 26.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma), t testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis ve tek yönlü korelasyon analizi uygulanmıştır. Tüm veriler için istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1'de yoğun bakım hemşirelerine ait özelliklere ilişkin veriler yer almaktadır. Buna göre; çalışmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin %57,3'ü erkek ve %69,3'ü evlidir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %77,3'ü lisans mezunudur ve ortalama çalışma süreleri $8,80 \pm 4,39$ yıldır. Hemşirelerin %54,7'si 3. basamak yoğun bakım ünitesinde görev yapmaktadır. Haftalık çalışma saatleri ise $50,58 \pm 9,86$ saat olarak bulunmuştur. Yoğun bakım hemşirelerinin %79,2'si işini severek yaptığını ifade etmiştir, %69,9'u ise işinin maddi getirisinden memnun değildir (**Tablo 1**).

Tablo 1. Yoğun bakım hemşirelerine ait özellikler (nw=75)

Özellik	$\bar{X} \pm SS$
Yaş	31,87±4,30
Yoğun bakım Servisinde Çalışma Süresi (min:0,4-max:12,08 yıl)	8,80±4,39
Günlük Bakım verilen Hasta Sayısı	3,29±1,85
Eğitim	n (%)
Lise	5 (6,7)
Ön lisans	6 (8,0)
Lisans	58 (77,3)
Lisansüstü	6 (8,0)
Cinsiyet	
Kadın	32 (42,7)
Erkek	43 (57,3)
Medeni Durum	
Evli	52 (69,3)
Bekar	23 (30,7)
Çalışılan Birim	
1.Basamak Yoğun Bakım Servisi	6 (8,0)
2.Basamak Yoğun Bakım Servisi	28 (37,3)
3.Basamak Yoğun Bakım Servisi	41 (54,7)
Yoğun Bakım Servisinde Çalışma Şekli	
Gündüz Mesaisi	7 (9,39)
Gece Nöbeti	23 (30,7)
Gündüz mesaisi ve Gece Nöbeti	45 (60,0)
Yoğun bakım biriminde çalışmaya istekli olma durumu	
Evet	69 (93,2)
Hayır	6 (6,8)
İşini severek yapma	
Evet	57 (76,0)
Hayır	18 (24,0)
İşin maddi getirisinden memnuniyet	
Evet	22 (29,3)
Hayır	53 (70,7)

Tablo 2'de Yoğun Bakım Hemşirelerinin Bazı özellikleri ile Beck Umutsuzluk Ölçeği, Ahlaki Duyarlılık Ölçeği ve İş Motivasyonu Ölçeği Arasındaki İlişkiye ait veriler yer almaktadır. Hemşirelerin "Ahlaki Duyarlılık Ölçeği" puan ortalamaları $89,35 \pm 17,30$, "İş Motivasyonu Ölçeği" puan ortalamaları $56,79 \pm 7,42$, "Beck Umutsuzluk Ölçeği" puan ortalamaları $8,92 \pm 4,74$ ve olarak bulunmuştur. Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri, eğitim durumları, yoğun bakımda çalıştıkları birim ve çalışma şekilleri ile ahlaki duyarlılıkları, iş motivasyonları ve umutsuzluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). Hemşirelerin mesleki çalışma süreleri ile umutsuzlukları ($p = 0,032$) ve iş motivasyonları ($p = 0,037$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışma süreleri daha az olan hemşirelerin iş motivasyonlarının daha düşük ve umutsuzluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin çalışma süreleri ile ahlaki duyarlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$) (**Tablo 2**).

Tablo 2. Yoğun bakım hemşirelerinin bazı özellikleri ile beck umutsuzluk ölçeği, ahlaki duyarlılık ölçeği ve iş motivasyonu ölçeği arasındaki ilişki (n=75)

Özellikler	n	Beck Umutsuzluk Ölçeği ($\bar{X}\pm SS$)	Ahlaki Duyarlılık Ölçeği ($\bar{X}\pm SS$)	İş Motivasyonu Ölçeği ($\bar{X}\pm SS$)
$\bar{X}\pm SS$		8,92±4,74	89,35±17,30	56,79±7,42
Cinsiyet				
Kadın	32	8,41±4,90	84,76±15,66	57,40±6,64
Erkek	43	9,33±4,64	92,41±17,84	56,33±8,03
Z, p		0,890, 0,373	-1,219, 0,223	-0,588, 0,557
Eğitim durumu				
Lise	5	10,33±6,65	87,00±22,03	54,75±7,32
Ön lisans	6	6,50±5,25	79,50±13,67	62,00±3,16
Lisans	58	9,26±4,55	88,95±16,14	56,38±7,67
Lisansüstü	6	6,83±5,41	104,33±20,33	58,50±6,77
F, p		3,568, 0,312	5,444, 0,142	2,716, 0,437
Yoğun Bakım Servisinde Çalışma Yılı				
1-3 yıl	10	9,20±3,27	84,50±13,42	61,20±4,43
3-5 yıl	15	10,66±4,27	90,87±15,77	52,57±6,21
5-10 yıl	41	9,48±4,78	89,28±18,80	55,71±7,56
10 yıl ve üzeri	17	6,06±4,19	91,93±16,57	60,23±6,96
F, p		8,796, 0,032	1,301, 0,729	8,513, 0,037
Çalışılan Birim				
1.Basamak Yoğun Bakım Servisi	6	13,00±2,96	94,16±21,73	51,00±5,44
2.Basamak Yoğun Bakım Servisi	28	8,34±4,68	87,61±18,67	57,42±8,57
3.Basamak Yoğun Bakım Servisi	41	8,63±4,79	89,84±15,66	57,29±6,55
F, p		5,247, 0,073	0,712, 0,701	4,133, 0,127
Yoğun Bakım Servisinde Çalışma Şekli				
Gündüz Mesaisi	7	12,00±0,42	82,50±17,67	56,00±1,41
Gece Nöbeti	23	6,00±4,24	98,00±4,94	61,00±13,43
Gündüz mesaisi ve Gece Nöbeti	45	10,00±9,89	110,00±43,84	55,50±0,70
F, p*		1,127, 0,569	3,903, 0,142	1,738, 0,417
İşini severek yapma				
Evet	57	86,96±13,75	8,29±4,58	58,23±7,20
Hayır	18	99,76±25,51	11,41±5,12	52,86±6,73
Z, p		-1,878, 0,060	-1,975, 0,048	-2,538, 0,011

Tablo 3'e göre, yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile Beck Umutsuzluk Ölçeği alt grupları arasında ilişkiye ait veriler yer almaktadır. Buna göre; hemşirelerin cinsiyetleri, eğitim durumları, yoğun bakım servisinde çalışma şekilleri ile Beck Umutsuzluk Ölçeği alt grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin yoğun bakım servisinde çalışma süreleri ile motivasyon kaybı ($F:8,463$, $p:0,037$) ve geleceğe dair beklentiler ($F:9,420$, $p:0,024$) alt gruplarında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışma yılları 1-5 arasında olan hemşirelerin geleceğe dair beklentilerine yönelik umutsuzlukları yoğun bakımda daha uzun süredir çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Yine yoğun bakım servisinde 1-5 yıldır çalışan hemşirelerin motivasyon kaybı daha fazla bulunmuştur. Yoğun bakım hemşirelerinin çalıştığı birim ile motivasyon kaybı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($F:7,482$, $p:0,024$). birinci basamak yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin motivasyon kaybı daha

yüksektir. Yoğun bakım hemşirelerinin işinin severek yapmaları ile geleceğe dair duyguları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($Z:-2,025$, $p:0,043$). İşini severek yapmayan hemşirelerin geleceğe dair umutsuzluk düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (**Tablo 3**).

Tablo 4'e göre; çalışmamızda hemşirelerin umutsuzluk düzeyleri ile iş motivasyonları arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=-0,462$, $p<0,001$). Hemşirelerin umutsuzlukları arttıkça iş motivasyonları azalmaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin ahlaki duyarlılıkları ile iş motivasyonları arasında negatif yönde zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=-0,278$, $p=0,033$). Buna göre hemşirelerin ahlaki duyarlılıkları arttıkça iş motivasyonları azalmaktadır. Hemşirelerin ahlaki duyarlılıkları ile umutsuzluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$) (**Tablo 4**).

Tablo 3. Yoğun bakım hemşirelerinin bazı özellikleri ile beck umutsuzluk ölçeği alt grupları arasındaki ilişki (n=75)

Özellikler	n	Loss of motivation ($\bar{X}\pm SS$)	Expectations ($\bar{X}\pm SS$)	Feelings about the future ($\bar{X}\pm SS$)
Cinsiyet				
Kadın	32	3,87±1,82	2,00±1,55	1,64±1,72
Erkek	43	4,02±1,25	2,36±1,73	2,14±1,86
Z, p		-1,089, 0,279	-0,853, 0,394	-1,082, 0,279
Eğitim Durumu				
Lise	5	4,00±2,34	2,25±2,06	2,60±1,51
Ön lisans	6	3,20±1,64	1,25±1,89	1,33±1,50
Lisans	58	4,05±1,49	2,33±1,59	2,03±1,87
Lisansüstü	6	3,66±1,75	1,66±1,96	1,00±1,54
F, p		2,716, 0,438	2,535, 0,469	3,530, 0,317
Yoğun Bakım Servisinde Çalışma Yılı				
1-3 yıl	10	3,40±0,89	3,60±1,14	1,20±1,30
3-5 yıl	15	4,57±1,90	3,00±1,15	2,25±1,90
5-10 yıl	41	4,20±1,55	2,12±1,60	2,17±1,87
10 yıl ve üzeri	17	3,05±1,19	1,40±1,68	1,33±1,71
F, p		8,463, 0,037	9,420, 0,024	3,915, 0,271
Çalışılan Birim				
1.Basamak Yoğun Bakım Servisi	6	5,16±1,60	3,50±0,83	3,16±1,47
2.Basamak Yoğun Bakım Servisi	28	3,29±1,28	2,29±1,72	1,77±1,82
3.Basamak Yoğun Bakım Servisi	41	4,18±1,63	1,91±1,61	1,84±1,81
F, p		7,482, 0,024	5,072, 0,079	3,403, 0,182
Yoğun Bakım Servisinde Çalışma Şekli				
Gündüz Mesaisi	7	4,50±0,70	4,00±0,00	3,00±0,00
Gece Nöbeti	23	4,00±0,70	1,00±2,12	1,00±0,70
Gündüz mesaisi ve Gece Nöbeti	45	5,00±2,82	2,50±3,53	2,00±2,82
F, p*		0,119, 0,942	1,409, 0,494	0,530, 0,752
İşini severek yapma				
Evet	57	3,80±1,53	2,05±1,70	1,69±1,70
Hayır	18	4,53±1,76	2,78±1,47	2,78±2,04
Z, p		-1,387, 0,165	-1,505, 0,132	-2,025, 0,043

Üç ve daha fazla gruplu değişkenlerin karşılaştırmasında F testine ait, iki gruplu değişkenlerin karşılaştırmasında Z testine ait p değeri verilmiştir.

Tablo 4. Beck umutsuzluk ölçeği, ahlaki duyarlılık ölçeği ve iş motivasyonu ölçeği arasındaki ilişki

Ölçekler	Beck Umutsuzluk Ölçeği		Ahlaki Duyarlılık Ölçeği	
	r	p	r	p
Beck Umutsuzluk Ölçeği	-	-	-0,080	0,557
Ahlaki Duyarlılık Ölçeği	-0,080	0,557	-	-
İş Motivasyonu Ölçeği	-0,462**	<0,001	-0,278	0,033*

*Korelasyon 0,01 de anlamlıdır.

**Korelasyon 0,05 te anlamlıdır.

TARTIŞMA

Hemşirelerin etik sorunlar karşısında doğru karar verebilmeleri için etik bilgisi kadar etik duyarlılığının da gelişmiş olması gerekmektedir.^[7] Literatürde hemşirelerin malzeme ve personel yetersizliği, görev ve sorumluluklarının net olmaması, artan maliyetler gibi sistemden kaynaklanan nedenlerle etik sorunları daha yoğun yaşadıkları bildirilmektedir.^[21,22] Henrich ve ark.^[23] Kanada'da yoğun bakım servisinde çalışan sağlık personelleri ile yapmış oldukları çalışmada etik sorunların ve etik distresin çalışanlarda olumsuz duygusal sonuçlara yol açtığını, verilen bakımın kalitesini etkilediğini ve sağlık profesyonellerinin yoğun bakımda çalışmaktan vazgeçmelerine yol açtığını saptamışlardır. Çalışmamızda

hemşirelerin etik duyarlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, ülkemizde etik duyarlılık ile ilgili yapılan farklı çalışmalarla benzerlik göstermektedir.^[6,13,24,25]

Literatürde etik duyarlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda; etik karar vermenin yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleği severek yapma, etik konusunda eğitim alma, kültür ve kişinin dini inancı gibi farklı birçok değişkenden etkilendiği belirtilmektedir.^[7,8,10,23,26]

Bu çalışmada ise hemşirelerin işini severek yapmalarının etik duyarlılıklarını etkilediği fakat cinsiyetleri, eğitim durumları, yoğun bakımda çalıştıkları birim, çalışma süreleri ve çalışma şekillerinin etik duyarlılıklarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalardan elde edilen bu farklı sonuçların çalışmaların farklı hemşire popülasyonları üzerinde yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmamızda da herhangi bir yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelere ait veriler yer almaktadır. Farklı yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireleri farklı durumlar etkileyebilir. Bu durumun daha açık ve net ortaya konabilmesi için alana özel çalışmaların yapılması önerilebilir.

Motivasyon, sağlık profesyonellerinin işgücüne devam etmeleri için gerekli olan amaç ve hedeflere ulaşmaları, mesleki yeterliliklerini sürdürmeleri ve işyerlerine olumlu performans sergileyebilmeleri için bir ön koşuldur.^[27] Bu nedenle hemşireler arasında iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi önemlidir. İsfahani ve ark.^[28] yaptıkları bir çalışmada (2020) hemşirelerin çalışırken yaratıcı performans sergilemelerinde, işlerini severek yapmaları ve yaptıkları işe ilgi duymaları gibi içsel motivatörlerin önemli olduğunu belirlemişlerdir. Ülkemizde hemşirelerin iş motivasyonu ile ilgili yapılan çalışmalarda; "yapılan işin takdir edilmesi, kararlara katılma ve inisiyatif kullanma, çalışanın önemsenmesi, işte yeni beceriler kazanabilme, mesleğini severek yapma, başarı duygusu, yapılan işe saygı duyulması, çalışılan iş için bilgi ve tecrübe yeterliliği, çalışma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi, ve tatmin edici maaş" gibi etkenlerin hemşirelerin motivasyonları üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir.^[22,29,30] Araştırmamızda, yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş motivasyonları düzeylerinin yüksek olduğu; hemşirelerin cinsiyet, eğitim durumu, yoğun bakımda çalıştıkları birim ve çalışma şekilleri gibi faktörlerin iş motivasyonunu etkilemediği, yoğun bakım servisinde toplam çalışılan yıl ve işini severek yapma durumunun iş motivasyonunu etkilediği saptanmıştır. Literatürden ve bu çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda yoğun bakım hemşireleri için "işini severek yapma"nın önemli bir motivasyon kaynağı olduğu söylenebilir. Ayrıca hemşirelerin yoğun bakımda uzun süre çalışmaları da iş motivasyonunu önemli derecede etkilemektedir.

Umut, yaşam üzerinde güçlü bir etkiye sahip evrensel bir kavram olmakla beraber hedeflerine ulaşmayı amaçlayan kişi için eylemin başlatılması ve sürdürülmesinde motivasyonel bir faktör olarak işlev görmektedir.^[31,32] Literatürde yoğun bakımda çalışan hemşirelerin gerek stresli iş ortamı gerekse de yoğun çalışma temposu nedeniyle travma sonrası stres bozukluğu,

anksiyete, depresyon, uyku bozuklukları ve tükenmişlik sendromu gibi psikolojik bozuklukları daha yüksek oranda yaşadıkları belirlenmiştir.^[33-35] Çalışmamızda hemşirelerin orta düzeyde umutsuzluk yaşadıkları ve umutsuzluk düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, yoğun bakımda çalışılan birim, çalışma şekli ve işini severek yapma gibi faktörlerden etkilenmediği belirlenmiştir. Hemşirelerin işinin severek yapmalarının geleceğe dair umutsuzluk duygularını azalttığı bulunmuştur. Birinci basamak yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin motivasyon kaybının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yoğun bakımda toplam çalışma yılı arttıkça umutsuzluk düzeyinin azaldığı bulunmuştur. Çalışmamızdan elde edilen bu sonucun mesleğin ilk yıllarında olan hemşirelerin sıklıkla yoğun bakım ünitelerinde çalışmalarından ve mesleki beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Literatürde yoğun bakım hemşirelerinde umutsuzluk düzeylerinin değerlendirildiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte umutsuzluğun daha çok kronik hastalık yaşayan, infertil olan ya da intihar riski bulunan kişilerde çalışıldığı görülmektedir.^[36-38] Çalışmamızdan elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin umutsuzlukları ve ahlaki duyarlılıkları arttıkça iş motivasyonları azalmaktadır. Nasrabadi ve ark.^[39] çalışmasına göre; ahlaki sıkıntı ve etik ikilem yaşama durumu hemşirelerde hayal kırıklığı, değersizlik, utanç ve kendini suçlama gibi psiko-duygusal sorunlara yol açmaktadır. Aybar ve ark.^[40] yoğun bakım hemşireleri ile yaptığı bir çalışmada da yoğun bakım hemşirelerinin etik sorunlarla karşılaşma sıklıklarının oldukça yüksek olduğu ve bu sorunların hemşirelerin stres düzeylerini artırdığı belirlenmiştir. Bu nedenle ahlaki duyarlılığın artması sonucunda algılanan etik sorunların yoğun bakım hemşirelerinin iş motivasyonlarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Çalışmamızda hemşirelerin ahlaki duyarlılıkları ile umutsuzluk düzeyleri ilişki bulunmamıştır. Literatürde yoğun bakım hemşirelerinde ahlaki duyarlılık, iş motivasyonu ve umutsuzluk düzeyinin çalışıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

SONUÇ

Çalışmamızdan elde edilen sonuçlara göre yoğun bakım hemşirelerinin işlerini severek yapmaları iş motivasyonu ve ahlaki duyarlılıklarını etkilediği saptanmıştır. Bu nedenle yoğun bakım hemşirelerin istekli oldukları birimlerde çalışmasının sağlanması bakımın kalitesini artırmak ve yoğun bakım hemşirelerinin fiziksel ve psikolojik iyi oluşluğunu sağlamada önemli bir adım olabilir. Çalışmamızda yoğun bakımda çalışan hemşirelerin çalışma süreleri arttıkça iş motivasyonlarının ve umutsuzluk düzeylerinin azaldığı, umutsuzlukları ve ahlaki duyarlılıkları arttıkça iş motivasyonlarının azaldığı belirlenmiştir. Buna göre yoğun bakım hemşirelerinin görevlendirmelerinde yoğun bakımda çalışma yılları, çalıştıkları birim ve işlerini severek yapma durumlarının göz önüne alınması önerilmektedir.

ETİK BEYANLAR

Etik Kurul Onayı: Araştırmanın uygulanabilmesi için Batman Bölge Devlet Hastanesi etik kurulundan 10.04.2019 tarihli ve 162 karar numaralı etik kurul izni alınmıştır.

Aydınlatılmış Onam: Bu çalışmaya katılan hasta(lar)dan yazılı onam alınmıştır.

Hakem Değerlendirme Süreci: Harici çift kör hakem değerlendirmesi.

Çıkar Çatışması Durumu: Yazarlar bu çalışmada herhangi bir çıkara dayalı ilişki olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışmada finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Yazar Katkıları: Yazarların tümü; makalenin tasarımına, yürütülmesine, analizine katıldığını ve son sürümünü onayladıklarını beyan etmişlerdir.

KAYNAKLAR

- Liaschenko J, Peter E. Nursing ethics and conceptualizations of nursing: profession, practice and work. *J Adv Nurs* 2004;46(5):488–95.
- Schluter J, Winch S, Holzhauser K, Henderson A. Nurse's moral sensitivity and hospital ethical climate: a literature review. *Nurs Ethics* 2008;15(3):304–21.
- Amiri E, Ebrahimi H, Vahidi M, Jafarabadi MA, Areshtanab HM. Relationship between nurses' moral sensitivity and the quality of care. *Nursing Ethics* 2019;26(4):1265–73. <https://doi.org/10.1177/0969733017745726>.
- Atashzadeh Shorideh F, Ashktorab T, Yaghmaei F. Iranian intensive care unit nurses' moral distress: a content analysis. *Nurs Ethics* 2012;19(4):464–78.
- Oerlemans A, Sluisveld N, Leeuwen E, Wollersheim H, Dekkers WJM, Zegers M. Ethical problems in intensive care unit admission and discharge decisions: a qualitative study among physicians and nurses in the Netherlands. *BMC Med Ethics* 2015;16:9.
- Ertuğ N, Aktaş D, Faydali S, Yalçın O. Ethical sensitivity and related factors of nurses working in the hospital settings. *Acta Bioethica* 2014;20(2):265–70.
- Zafarnia N, Abbaszadeh A, Borhani F, Ebadi A, Nakhaee N. Moral competency: meta-competence of nursing care. *Electronic Physician* 2017;9(6):4553–62.
- Jamshidian F, Shahriari M, Aderyani MR. Effects of an ethical empowerment program on critical care nurses' ethical decision-making. *Nursing Ethics* 2019;26(4):1256–64. <https://doi.org/10.1177/0969733018759830>.
- Abbaszadeh A, Mohamadi E, Ghasemi E, Hoseinabad-Farahani MJ. Moral sensitivity and moral distress in Iranian critical care nurses. *Nursing Ethics* 2017;24(4):474–82.
- Başak T, Uzun Ş, Arslan F. Yoğun bakım hemşirelerinin etik duyarlılıklarının incelenmesi. *Gülhane Tıp Derg* 2010;52:76–81.
- Çevik Akylı R, Kılıç G. Yoğun bakım hemşirelerinin etik duyarlılık durumlarının ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Aydın, 2019.
- Karabulut N, Çetinkaya F. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin hasta bakımında Karşılaştıkları güçlükler ve motivasyon düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Derg* 2011;14(1):14–23.
- Kahriman İ, Çalık KY. Klinik Hemşirelerin Etik Duyarlılığı. *GÜSB D* 2017;6(3):111–21.
- Al-Majid S, Carlson N, Kiyohara M, Faith M, Rakovski C. Assessing the degree of compassion satisfaction and compassion fatigue among critical care, oncology, and charge nurses. *J Nurs Adm* 2018;6(48):310–5.
- Durak A, Palabıyıkoglu R. Validity of beck hopelessness scale. *Kriz Journal* 2006;2(2):311–9.
- Engin E, Çam MO. Hemşire iş motivasyonu ölçeği: geçerlik güvenilirlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Derg* 2016;32(3):1–13.
- Tosun H. Moral sensitivity questionnaire (MSQ): Turkish adaptation of the validity and reliability. *J Contemp Med* 2018;8(4):316–21.
- Kundak Z, Üzel Taş H, Keleş A, Eğicioğlu H. Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi Kocatepe Medical Journal* 2015;16:1–10.
- Choe K, Kang Y, Park Y. Moral distress in critical care nurses: a phenomenological study. *J Adv Nurs* 2015;71(7):1684–93.
- Beck AT, Weissman A, Lester D, Trexler L. The measurement of pessimism: the hopelessness scale. *J Consult Clin Psychol* 1971;12(6):861–5.
- Lutzen K, Evertson M, Nordin C. Moral sensitivity in psychiatric practice. *Nurs Ethics* 1997;4(6):472–82.
- Hyllton Rushton C, Batcheller J, Schroeder K, Donohue P. Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *Am J Crit Care* 2015;24:412–20.
- Henrich NJ, Dodek PM, Gladstone E, et al. Consequences of moral distress in the intensive care unit: a qualitative study. *Am J Crit Care* 2017;26(4):48–e7.
- Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *DEUHYO ED* 2011;4(1):12–8.
- Dikmen Y. Yoğun bakım hemşirelerinde etik duyarlılığın incelenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Derg* 2013;2(1):1–7.
- Santos P, Garros D, Carnevale F. Difficult decisions in pediatric practice and moral distress in the intensive care unit. *Rev Bras Ter Intensiva* 2018;30(2):226–32.
- Göktepe N, Yalçın B, Türkmen E, Dirican Ü, Aydın M. The relationship between nurses' work-related variables, colleague solidarity, and job motivation. *J Nurs Manag* 2020;28(3):514–21.
- Rafeian-Isfahani H, Peikari HR, Rafeian Isfahani M. The relationship between motivations and nurses' intention to share knowledge. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2020;25:53–7.
- Şantaş F, Işık O, Çilhoroz Y. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Derg* 2018;16(1):64–76.
- Bodur S, İnfal S. Nurses' working motivation sources and related factors: a questionnaire survey. *International Journal of Human Sciences* 2015;12(1):70–9.
- Carretta CM, Ridner SH, Dietrich MS. Hope, hopelessness, and anxiety: a pilot instrument comparison study. *Arch Psychiatr Nurs* 2014;28:230–4.
- Vargas D, Dias APV. Depression prevalence in Intensive Care Unit nursing workers: a study at hospitals in a northwestern city of São Paulo State. *Rev Lat Am Enfermagem* 2011;19(5):1114–21.
- Ergün R, Ergün D, Ergun B. Yoğun bakım ünitesi çalışanlarında anksiyete ve depresyon. *Yoğun Bakım Derg* 2016;7:93–8.
- Cheng WJ, Cheng Y. Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. *J Formos Med Assoc* 2017;116:300–5.
- Mealer M, Jones J, Newman J, McFann KK, Rothbaum B, Moss M. The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: Results of a national survey. *Int J Nurs Stud* 2012;49:292–9.
- Ravindran OS, Shankar A, Murthy T. A comparative study on perceived stress, coping, quality of life, and hopelessness between cancer patients and survivors. *Indian J Palliat Care* 2019;25(3):414–20.
- Kaya Z, Oskay Ü. Stigma, hopelessness and coping experiences of Turkish women with infertility. *J Reprod Infant Psychol* 2019;1–12.
- Hirsch JK, Hall BB, Wise HA, Brooks BD, Chang EC, Sirois FM. Negative life events and suicide risk in college students: conditional indirect effects of hopelessness and self-compassion. *J Am Coll Health*, 2019;25:1–8.
- Nasrabadi AN, Khoobi M, Cheraghi MA, Joolaei S, Hedayat MA. The lived experiences of clinical nurse managers regarding moral distress. *J Med Ethics Hist Med* 2018;11(13):1–10.
- Öndaş Aybar D, Parlar Kılıç S. Bir üniversite hastanesinde çalışan yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları etik sorunların stres düzeylerine etkisi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Derg* 2020;10(1):29–35.