

Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Vicdani Zekâ ve İş Motivasyonu: Tanımlayıcı Çalışma

Conscientious Intelligence and Job Motivation in Nurses Working in Psychiatric Hospital: A Descriptive Study

^{1b} Hatice POLAT^a, ^{1b} Sibel ASİ KARAKAŞ^b, ^{1b} Eren ASLANOĞLU^c

^aMalatya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Malatya, Türkiye

^bAtatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Psikiyatri Hemşireliği ABD, Erzurum, Türkiye

^cFırat Üniversitesi Kovancılar Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Erzurum, Türkiye

Bu çalışma, 1. Uluslararası 4. Geleneksel Sağlık Çalışanları Meslek Günleri Sempozyumu'nda (14-16 Kasım 2019, Erzurum) sözlü olarak sunulmuştur.

ÖZET Amaç: Bu çalışmada, bir psikiyatri hastanesinde çalışmakta olan hemşirelerin iş motivasyonu ve vicdani zekâ düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Bu araştırma tanımlayıcı ve ilişkili aracı tasarımda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'de bir psikiyatri hastanesinde çalışan 177 hemşire oluşturmuştur. Çalışma örneklem seçimine gidilmeden, Şubat 2019-Haziran 2019 tarihleri arasında çalışmaya katılmayı kabul eden 150 (evrenin %84,7'sine ulaşılmıştır) hemşire ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında hemşirelerin kişisel özelliklerini belirleyen Kişisel Bilgi Formu, Vicdani Zekâ Ölçeği ve Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; sayı, ortalama, yüzdelik dağılımlar, standart sapma, Cronbach alfa iç tutarlılık ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. **Bulgular:** Hemşirelerin, Vicdani Zekâ Ölçeği'nden aldıkları toplam puan ortalaması 129,80±17,44, Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği toplam puan ortalaması ise 71,99±8,17'dir. Hemşirelerin, Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı ve Vicdani Zekâ Ölçeği'nin toplam puanı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,254$, $p<0,01$). Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı ile VZÖ'nin etik değerler alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,164$, $p<0,05$). **Sonuç:** Araştırmaya katılan hemşirelerin Vicdani Zekâ Ölçeği ve Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği'nden aldıkları toplam ve alt boyutları puan ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin, iş motivasyonlarının vicdani zekâ düzeyleri ile ilişkili olduğu söylenebilir. Psikiyatri hemşireliği alanında hastaya sunulan bakım kalitesinin sağlanması ve geliştirilmesi için hemşirelerin iş motivasyonlarının belli aralıklarla değerlendirilmesi ve iş motivasyonlarını artırılmasına yönelik daha geniş örneklemli çalışmaların yapılması önerilebilir.

ABSTRACT Objective: The study was conducted with the aim of investigating the job motivation and conscientious intelligence levels of nurses working in a psychiatric hospital. **Material and Methods:** The study population consisted of 177 nurses working in a psychiatric hospital in Turkey. The study was carried out with the 150 nurses who agreed to participate in the research without any sample group selection between February 2019-June 2019. Personal information form to determine the demographic characteristics of the nurses, the Conscientious Intelligence Scale and the Psychiatric Nurses Job Motivation Scale were used for data collection. Numbers, mean, percentage distributions, standard deviation, Cronbach's alpha coefficient, and Pearson correlation analysis were used to evaluate the data. **Results:** It was determined that the total mean score of the nurses from the Conscientious Intelligence Scale was 129.80±17.44, and the total mean score of the Psychiatric Nurses Job Motivation Scale was 71.99±8.17. A positive and significant correlation was found between the total Psychiatric Nurses Job Motivation Scale score and the total score of the Conscientious Intelligence Scale ($r=0.254$, $p<0.01$). There was a negative correlation between the total Psychiatric Nurses Job Motivation Scale score and the ethical values sub-scale of the CIS ($r=-0.164$, $p<0.05$). **Conclusion:** The total and sub-scale Conscientious Intelligence Scale and Psychiatric Nurses Job Motivation Scale score averages of the nurses participated in the study were found high. It can be said that job motivations correlate with their of conscientious intelligence of the nurses. In order to ensure and improve the quality of care offered to the patient in the field of psychiatric nursing, it may be suggested to evaluate the job motivation of nurses at regular intervals and to conduct studies with wider samples to increase their work motivation.

Anahtar Kelimeler: Psikiyatri hemşireliği; vicdani zekâ; iş motivasyonu

Keywords: Psychiatric nursing; conscientious intelligence; job motivation

Günümüzde hemşireler, hasta bakımı konusunda zor etik kararlar gerektiren durumlarla her zaman-kinde daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Etik açıdan zor durumlara yönelik hemşirelik müdahalelerini

etkileyen faktörlerden biri de vicdandır. Vicdanın tıbbi etiğin temeli olduğu, hemşirelerin kişisel ve profesyonel yaşamlarını önemli ölçüde etkileyebileceğine dikkat edilmelidir.¹ Hemşirelikte vicdan, bir

Correspondence: Hatice POLAT

Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Psikiyatri Hemşireliği ABD, Bingöl, Türkiye

E-mail: hatice_ce.polat@hotmail.com



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences.

Received: 30 Sep 2021

Received in revised form: 09 Jan 2022

Accepted: 14 Jan 2022

Available online: 20 Jan 2022

2146-8893 / Copyright © 2022 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

otorite, bir uyarı sinyali, zahmetli bir hassasiyet, değerli bir şey ve aynı zamanda yük olarak algılanabilmektedir.² Doğru ve güvenli hemşirelik bakımını sağlamada önemli bir rolü olan vicdan aynı zamanda etik davranışın da ön koşulunu oluşturmaktadır.¹ Literatüre göre vicdan, hemşirelerin yüksek kaliteli bakım sağlama çabalarına rehberlik eden değerli bir niteliktir.³ Vicdan sahibi olmak, hemşirelik bakımının sağlanmasında temel ön koşullardan bir tanesidir.¹ Vicdan, kültür, âdet ve normların içselleştirilmesi ile kişinin doğruluğunun ve bütünlüğünün bir temsili olarak doğru ve yanlış davranışlara karşı yargıları etkileyen bir sorumluluk duygusu olarak tanımlanmıştır.⁴ Hemşirelerin vicdani sorumluluk duygusu ile hem kendileri hem hastaları için yanlış yapmaktan sakınan tutum geliştirmelerinde etkili olan kavramlardan biride, insanın çözüm bulma yetisi olarak tanımlanan zekâdır.

Zekâ, olayları bağımsız olarak görebilmek ve yeni durumlara karşı başarılı bir biçimde uyum sağlayabilmektir. Başka bir ifade ile zekâ; algılama, öğrenme, imgeleme, çağrışım yapma, yargıda bulunma, genelleme ve soyutlama gibi işlevlerin tümü olarak tanımlanabilir.⁵ Yeni bir zekâ türü olan “ruhsal zekâ” ise (spiritual intelligence), Zohar ve Marshall tarafından insanların yaratıcılıkları, katı kuralları merhametleriyle yumuşatma veya değiştirebilme yetileri olarak tanımlanmıştır.^{6,7} Ruhsal zekâyı, Cook ve ark. öz benlik, kabullenme ile amaç ve değerler şeklinde boyutlandırmıştır. Ruhsal zekâda kabullenme, insanın diğerlerini ve kendini olduğu gibi kabul etmek; öz benlik, kişinin güçlü ve zayıf yönleri konusunda kendini iyi tanması ve kabullenmesi olarak tanımlanırken; amaçlar ve değerler ise kişinin amaçları, değerleri ve dünyaya katkıları hakkında bir görüşe sahip olması olarak tanımlanmıştır.⁸ Tarhan, bu zekâ türüne bilgi çağında; bilgeliğe ulaşmada “ruhsal” yerine “vicdani” denilmesinin, vicdani zekânın kişinin iç sesini dinleyebilmesini, iç ve dış sorumluluklarının farkına varabilmesini sağladığını ileri sürmektedir.⁷ Bu zekâ türünün değerlerini ise iç sesi dinlemek, hesap verebilirlik, iç-dış sorumluluk, ahlaki akıl yürütmeyi kullanmak, yaratıcı güce karşı sorumluluk, alçak gönüllülük, etik değerlere sahip olmak, ilkelilik, bilgelik ve dürüstlük şeklinde ifade etmiştir.^{7,8} İnsanın sorumluluklarını yerine getirebilmesinde önemli kavramlardan biri de motivasyondur.

Hedeflere ulaşabilmek için yönlendirici bir güç olan motivasyon, başka bir ifadeyle örgütsel amaçlara ulaşabilmek için bir çabayı sürdürülebilirlik konusunda bireyin isteklilik derecesi olarak tanımlanabilir.⁹ Motivasyon, insan davranışının arkasındaki sebep veya sebeplerdir. Literatürde motivasyon kavramının çeşitli tanımları yer alsa da tüm tanımların ortak özelliği motivasyonun insan davranışlarını başlatan, yönlendiren ve sürdüren faktörlerin toplamı olmasıdır.¹⁰ İş motivasyonunda esas olan çalışanların işlerini isteyerek yapmaları, böylece iş tatminlerinin artması ve bunun sonucunda verimliliklerinin de artmasıdır.¹⁰ Motivasyon, sağlık profesyonellerinin iş gücüne devam etmeleri için gerekli olan amaç ve hedeflere ulaşmaları, mesleki yeterliliklerini sürdürmeleri ve iş yerlerine olumlu performans sergileyebilmeleri için bir ön koşuldur.¹¹ Sağlık profesyonelleri içerisinde en kalabalık grubu oluşturan hemşirelerin verimli çalışması, sunulan hizmetin verimliliğini ve kalitesini etkilemektedir.¹² Düşük motivasyona sahip hemşirelerin, kaliteli hizmet sunarak hasta memnuniyetini sağlayabilmesi beklenemez. Çünkü motivasyonu düşük çalışanlar ya kapasitelerinin tümünü kullanamazlar ya da bilgi, yetenek ve becerilerinin büyük bir bölümünü motivasyonlarını düşüren faktörler sebebi ile performanslarına yansıtamazlar.¹² Psikiyatride güvenli hasta bakımının sağlanması için motivasyonu yüksek hemşirelere ihtiyaç vardır.⁹

Psikiyatri hastaları hemşirelik hizmeti alırken, herhangi bir tedavi türünü reddederek kendilerini olumsuz bir şekilde etkileyebilecek diğer bir tedaviyi tercih edebilirler.¹³ Çünkü genellikle kendilerini hasta olarak görmeyen psikiyatri hastaları, hastalığa karşı içgörüsünün olmaması veya yetersiz olması, hastalığın seyri, ilaç rejimine uymada yaşanan sorunlar, ilaçlara bağlı ortaya çıkan yan etkiler, hastanın ve çevresinin ilaç tedavisine ve ruhsal hastalığa karşı tutumu ve ilaç kullanımının toplumsal hayatta yarattığı düşünülen güçlükler vb. gibi sebeplerle tedavilerini bırakabilmekte, bazen yeni tedavi arayışı içerisine girebilmektedirler.¹⁴ Bu özellikleri sebebi ile psikiyatri hastaları, ihmal ve istismara maruz kalabilirler.¹³ Sağlık çalışanları mesleki yaşantılarında, hastalardan, meslektaşlarından ve çevrelerinden gelen istekler ile vicdanları arasındaki dengeyi korumakta zorlanabi-

lirler.² Vicdanın, hemşirelik bakımını olumlu yönde etkileyen ve daha ileriye taşıyan etik bir kavram olduğu düşünüldüğünde, psikiyatri hemşirelerinin iş motivasyon düzeylerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada, bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hemşirelerin vicdani zekâ ve iş motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırma soruları:

- Hemşirelerin vicdani zekâ düzeyleri ve iş motivasyonu düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin vicdani zekâ düzeyleri ile iş motivasyonu düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN TİPİ

Bu araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda yürütülmüştür.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Şubat-Haziran 2019 tarihlerinde ülkemizde bulunan bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan 177 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırmanın örneklemini çalışmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama formunu tam dolduran 150 (%84,74) hemşire oluşturmuştur.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Verilerin toplanmasında katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin sorgulandığı kişisel bilgi formu, Vicdani Zekâ Ölçeği (VZÖ) ve Psikiyatri Hemşirelerinde İş Motivasyonu Ölçeği'nden (PHİMÖ) oluşan 3 adet form kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini ve hemşire olarak çalışma süresi, ruh sağlığı hastanesinde çalışma süresi, hemşirelik mesleğini isteyerek yapma ve hemşirelik mesleğinden şikâyet etme sıklığı gibi bilgileri belirlemeye yönelik toplam 12 sorudan oluşan bir formdur.

Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği: Bireyi motive edebilecek içsel ve dışsal kaynakları içeren (ilgi/merak, onaylama, başarı, geri bildirim, yükselme, yaratıcılık, sorumluluk, karar verme, otonomi, ekip uyumu, algılanan yetenek, dışsal kontrol, bağımlılık), motivasyon faktörlerini ve bireyin motivasyon düzeyini yansıtmayı amaçlayan 29 maddeden oluşan ölçek Engin ve Çam tarafından geliştirilmiştir. Üçlü Likert tipi şeklinde hazırlanan ölçekte, hemşirelerin ifadelerine katılıp katılmama durumuna göre her bir madde “hiç doğru değil”, “biraz doğru”, “çok doğru” şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin içsel ve dışsal 2 boyutundan ve toplamından alınan puanlar yükseldikçe motivasyonun arttığı şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten elde edilecek en yüksek puan 87, en düşük puan 29’dur.^{15,16} Ölçeğin geliştirilme çalışmasında, PHİMÖ’nün toplam puanı için Cronbach alfa katsayısı 0,84 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada, PHİMÖ’nün toplam puan için Cronbach alfa değeri 0,86’dır.

Vicdani Zekâ Ölçeği: Aktı ve ark. tarafından geliştirilmiştir. Beşli Likert tipi hazırlanan ölçekte vicdani zekâ “etik değerler”, “ahlaki duyarlılık”, “yaratıcıya karşı sorumluluk”, “merhamet”, “bilinçli farkındalık”, “toplumsal duyarlılık” ve “bilgelik” olmak üzere 7 faktörlü yapıdan oluşmaktadır. VZÖ 32 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler; “hiç katılmıyorum” (1 puan), “katılmıyorum” (2 puan), “kararsızım” (3 puan), “katılıyorum” (4 puan), “tamamen katılıyorum” (5 puan), şeklinde puanlanmaktadır. Yapılan istatistiksel analizler sonucu faktör yük değerlerinin yüksek olması ile (0,45-0,86) ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 32 iken en yüksek puan 160’tır.¹⁷ Ölçekte 1, 2, 3, 4 ve 5. sorular tersten kodlanmıştır. Ölçeğin geliştirilme çalışmasında, VZÖ’nün toplam puanı için Cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada, VZÖ’nün toplam puan için Cronbach alfa değeri 0,94’tür.

VERİLERİN TOPLANMASI

Hemşireler ile görüşmeden önce araştırmanın amacı ve hedefleri, araştırmadan sağlanabilecek yararlar, görüşme için harcayacağı zaman hakkında açıklamalar yapıldı. Araştırmacı tarafından klinikteki hemşire odalarında yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır.

Veri toplama formunun doldurulması yaklaşık 15-20 dk sürmüştür.

VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Verilerin istatistiksel analizleri Statistical Package for social Science (IBM SPSS, ABD) 21 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde; yüzdelikler, puan ortalamaları, Cronbach alfa iç tutarlılık testleri ile Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde iş motivasyonu bağımlı değişken, vicdani zekâ ve hemşirelik mesleğini isteyerek yapma bağımsız değişken olacak şekilde çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ

Araştırma için Fırat Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı 19.07.2018 tarihli toplantısından, 274264 sayılı ve 22 karar nolu onay ve araştırmanın yürütüldüğü hastaneden yazılı izinler alınmıştır. Bilgi edinilen tüm çalışmalarda cevapların gönüllü olarak verilmesi, araştırmanın amacı ve elde edilen sonuçların hangi amaçlarla kullanılacağı açıklandı ve hemşirelerin yazılı ve sözlü onamları alındı. Araştırmaya katılan bireylere, kendileri ile ilgili bilgilerin başkalarına açıklanmayacağı konusunda açıklama yapıldı ve “gizlilik ilkesine” uyuldu. Araştırma, Helsinki Deklarasyonu Prensipleri’ne uygun olarak yürütüldü.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin 99’u (%66,0) kadın, 120’si (%80,0) evli, 64’ü (%42,6) 36-43 yaş arasıdır ve 99’u (%66,0) lisans mezunudur. Hemşirelerin 56’sı (%37,3) hemşire olarak çalışma sürelerinin 6-12 yıl arasında olduğunu ve 70’i (%46,7) ise ruh sağlığı hastanesinde çalışma sürelerinin 0-5 yıl arasında olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmaya katılan hemşirelerin 118’inin (%78,7) gelir düzeyinin orta olduğu, 56’sının (%37,3) sürekli nöbet usulü çalıştığı, 103’ünün (%68,7) hemşirelik mesleğini isteyerek yaptığı, 95’nin (%63,3) hemşirelik mesleğinden bazen şikâyet ettiği, 127’sinin (%84,7) psikiyatrik muayene öyküsünün olmadığı ve 139’unun (%92,7) ailesinde psikiyatrik hastalık tanısı olmadığı belirlenmiştir (Tablo 1).

TABLO 1: Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı.

Tanımlayıcı özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
18-27 yaş	18	12,0
28-35 yaş	49	32,7
36-43 yaş	64	42,6
44 ve üzeri	19	12,7
Cinsiyet		
Kadın	99	66,0
Erkek	51	34,0
Medeni durum		
Evli	120	80,0
Bekâr	30	20,0
Eğitim durumu		
Sağlık meslek lisesi	18	12,0
Ön lisans	28	18,7
Lisans	99	66,0
Yüksek lisans	5	3,3
Hemşire olarak çalışma süresi		
0-5 yıl	22	14,7
6-12 yıl	56	37,3
13-19 yıl	31	20,7
20 ve üzeri	41	27,3
Ruh sağlığı hastanesinde çalışma süresi		
0-5 yıl	70	46,7
6-12 yıl	56	37,3
13-19 yıl	15	10,0
20 ve üzeri	9	6,0
Algılanan gelir düzeyi		
Düşük	29	19,3
Orta	118	78,7
Yüksek	3	2,0
En uzun çalışma biçimi		
Sürekli gündüz	49	32,7
Sürekli nöbet	56	37,3
Bazen nöbet	45	30,0
Hemşirelik mesleğini isteyerek yapma		
Evet	103	68,7
Hayır	47	31,3
Hemşirelik mesleğinden şikâyet etme sıklığı		
Çoğu zaman	30	20,0
Bazen	95	63,3
Çok az	18	12,0
Hiçbir zaman	7	4,7
Psikiyatri muayene öyküsü		
Evet	23	15,3
Hayır	127	84,7
Ailede psikiyatrik hastalık tanısı		
Evet	11	7,3
Hayır	139	92,7

Araştırmaya katılan hemşirelerin VZÖ ve PHİMÖ'den ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarına ilişkin veriler **Tablo 2**'de sunulmuştur. Hemşirelerin VZÖ'den aldıkları toplam puan ortalamasının 129,80±17,44, PHİMÖ'den aldıkları toplam puan ortalamasının 71,99±8,17 olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin PHİMÖ toplam puanı ve VZÖ'nün alt boyutları ve toplam puan ortalamaları karşılaştırıldığında; PHİMÖ'nün toplam puanı ile VZÖ toplam puanı ($r=0,254$; $p<0,01$) ve yaratıcıya karşı sorumluluk ($r=0,243$; $p<0,01$), bilgelik ($r=0,252$; $p<0,01$), merhamet ($r=0,191$; $p<0,01$) alt boyutları ile düşük düzeyde, bilinçli farkındalık ($r=0,345$; $p<0,01$) ve toplumsal duyarlılık ($r=0,314$; $p<0,01$) alt boyutları ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (**Tablo 3**). Ayrıca VZÖ'nün etik değerler alt boyutu ile PHİMÖ'nün toplam puanı ($r=-0,164$; $p<0,05$) ve içsel motivasyon ($r=-0,222$; $p<0,05$) alt boyutu ile arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

R: 0,280 R2: 0,078 düzeltilmiş R2: 0,060 F: 4,143 p: 0,007 Durbin-Watson: 1,728

Tablo 4'te iş motivasyonunun bağımlı değişken olduğu ve vicdani zekâ ile hemşirelik mesleğini isteyerek yapma durumunun bağımsız değişken olduğu çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Vicdani zekâ ve hemşirelik mesleğini isteyerek yapma durumunun, hemşirelerdeki iş motivasyonunun %6'sını açıkladığı görülmektedir.

TARTIŞMA

Çalışan performansının en önemli unsur olduğu sağlık kurumlarında, hemşirelerin iş motivasyonlarının sağlanması üzerinde önemle durulan konulardan biridir.¹⁸ Bu çalışmanın sonuçlarına göre PHİMÖ minimum-maksimum değerleri göz önüne alındığında

TABLO 2: Hemşirelerin VZÖ ve PHİMÖ'den aldıkları puan ortalamaları.

Ölçekler	Ortalama±SS	Minimum-maksimum
PHİMÖ		
İçsel motivasyon	25,46±3,79	15-33
Dışsal motivasyon	42,03±4,79	25-50
Toplam	71,99±8,17	48-87
VZÖ		
Etik değerler	20,22±3,64	5-25
Ahlaki duyarlılık	21,12±3,84	7-25
Yaratıcıya karşı sorumluluk	15,24±3,26	4-20
Merhamet	21,15±3,74	6-25
Bilinçli farkındalık	19,96±3,50	7-25
Toplumsal duyarlılık	16,29±3,10	5-20
Bilgelik	15,81±2,98	7-20
Toplam	129,80±17,44	64-157

VZÖ: Vicdani Zekâ Ölçeği; PHİMÖ: Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği; SS: Standart sapma.

TABLO 3: Hemşirelerin VZÖ ve PHİMÖ puan ortalamaları arasındaki ilişki.

Ölçekler	PHİMÖ		Toplam
	İçsel motivasyon	Dışsal motivasyon	
Etik değerler	-0,222**	-0,071	-0,164*
Ahlaki duyarlılık	0,071	0,228**	0,151
Yaratıcıya karşı sorumluluk	0,134	0,286**	0,243**
Merhamet	0,067	0,263**	0,191*
Bilinçli farkındalık	0,206*	0,411**	0,345**
Toplumsal duyarlılık	0,156	0,388**	0,314**
Bilgelik	0,103	0,325**	0,252**
Toplam	0,096	0,353**	0,254**

* $p<0,05$ anlamlı; ** $p<0,01$ anlamlı; VZÖ: Vicdani Zekâ Ölçeği; PHİMÖ: Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği.

hemşirelerin iş motivasyonu puan ortalamalarının yüksek olduğu söylenebilir. Engin ve Çam'ın psikiyatri kliniğinde çalışan hemşireler ile yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin iş motivasyon düzeylerinin orta düzeyden biraz daha yüksek oldu-

TABLO 4: Hemşirelerin iş motivasyonlarına etkili faktörlerin çoklu regresyon analizi ile incelenmesi.

Değişkenler	B	Standart hata	β	T	p değeri
PHİMÖ*	58,225	5,428	-	10,276	0,000
VZÖ**	0,121	0,037	0,257	3,238	0,001
Hemşirelik mesleğini isteyerek yapma**	-1,911	1,399	-0,109	-1,366	0,174

*Dependent variable: İş motivasyonu; **Independent variables: Vicdani zekâ ve hemşirelik mesleğini isteyerek yapma durumu; PHİMÖ: Psikiyatri Hemşirelerinin İş Motivasyonu Ölçeği; VZÖ: Vicdani Zekâ Ölçeği.

ğunu belirtmişlerdir.¹⁶ Çam ve ark.nın ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada, psikiyatri hemşireliği ve uygulamalarına ilişkin verilen kapsamlı eğitimin hemşirelerin motivasyonlarını artırdığını bildirmişlerdir.⁹ Hakmal ve ark.nın yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin büyük çoğunluğunun mesleklerini sevdiğini ve motivasyonlarının yüksek olduğunu bildirmişlerdir.¹⁹ Çelik ve Karaca'da yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin işlerini isteyerek ve severek yaptıklarını ve motivasyonlarının iyi olduğunu belirtmişlerdir.¹² Çalışmamızdan elde edilen bulgular, literatürdeki çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Ayrıca yapılan regresyon analizinde çalışmaya katılan hemşirelerin, hemşirelik mesleğini isteyerek yapmalarının iş motivasyon düzeyleri için nedensel bir belirleyici olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, ruh sağlığı hastanesinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonu düzeylerinin yüksek olduğu sonucundan hareketle, psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin işlerini severek ve isteyerek yaptığını söyleyebiliriz. Çalışmamızda, hemşirelerin iş motivasyonu düzeylerinin yüksek çıkmasının, özel bir grup olan psikiyatri hastalarının daha iyi ve güvenli hemşirelik bakımı almalarına katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre VZÖ'nün minimum-maksimum değerleri göz önüne alındığında hemşirelerin vicdani zekâ puan ortalamalarının yüksek olduğu söylenebilir. Şengül ve Bulut'un sağlık bilimleri fakültesinde okuyan öğrencilerin vicdani zekâ düzeylerini ortaya koymak için yaptıkları çalışmada, öğrencilerin VZÖ'den 124,91 puan aldıklarını bildirmişlerdir.²⁰ Bu sonuç, çalışma sonuçlarımızla benzerlik göstermektedir. Arslanoglu ve Tabur'da yapmış oldukları çalışmada, sağlık çalışanlarında vicdani zekâ düzeylerinin yüksek olduğunu bildirmişlerdir.²¹ Yapılan başka bir çalışmada ise vicdani dinleyen hemşirelerin, uygulamada vicdani konularda daha az çatışma yaşadıkları ve kaliteli bakıma ulaşabildikleri bildirilmiştir.³ Bu çalışmada, hemşirelerin vicdani zekâ puan düzeylerinin yüksek olduğu sonucundan hareketle, ruh sağlığı hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel sorumluluklarının farkında oldukları söylenebilir. Bu durum, hemşirelik bakım ve tedavi hizmetlerinin kaliteli bir biçimde sunulmasını sağlayacaktır.

Çalışmamız, ülkemizde psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin vicdani zekâ düzeylerini ölçen ilk çalışma olması açısından önem taşımaktadır.

İçsel veya dışsal faktörlerden etkilenen motivasyonun memnuniyetsizliğe sebep olabileceği; dahası süregelen tatminsizlik hissi ve vicdani rahatsızlığa yol açabileceği bildirilmiştir.¹⁵ Çalışmamızda, psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin PHİMÖ toplam puanı, VZÖ toplam puanı ve yaratıcıya karşı sorumluluk, bilgelik, bilinçli farkındalık, toplumsal duyarlılık ve merhamet alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizinde de psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin vicdani zekâ düzeylerinin iş motivasyon düzeyleri için nedensel bir belirleyici olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin etkili ve verimli bir biçimde çalışmasının, sağlık kurumlarının gelişmesinde ve hizmetin kaliteli bir biçimde sunulmasında önemli bir role sahip olduğu bilinmektedir.¹² Yani çalışmamızın sonuçlarına göre psikiyatri hemşirelerinin vicdani zekâ düzeyleri arttıkça, iş motivasyonlarının arttığı dolayısıyla daha kaliteli hizmet sunabilecekleri söylenebilir. Vicdan mesleki bağlılık için önemli bir faktördür.²² Glasberg ve ark., tarafından yapılan araştırmada da hemşireler görevleri ile ilgili çalışmalarını başarısızlıkla sonuçlandığında genellikle vicdani rahatsızlık hissettiklerini bildirmişlerdir.²³ On dört hemşire ile İran'da yapılan nitel bir çalışmada, vicdanın hemşirelik uygulamalarında en kaliteli bakımı sağlayabilmek için yol gösterici bir faktör olduğu belirlenmiştir.²⁴ Bu çalışmanın sonuçları literatürle benzerlik göstermektedir.

Sağlık çalışanını benimsediği değerlerin ihlaline karşı uyararak, kişisel bütünlüğünü korumasına yardım eden vicdan, yaşanan ikilemler ve çatışmalar sebebi ile tükenmişliğe neden olabilir. Kişisel ve mesleki değerlerimiz, inançlarımız ve etik ilkelerimiz ile uyumlu olmayan bir durumla karşı karşıya kaldığımızda vicdanımız bizi uyarır.²⁵ Çalışmamızda, etik değerler ile iş motivasyonunun arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikiyatri hemşireleri, çalıştıkları hasta grubunun farklı olması sebebiyle hastalarına bakım verirken sıklıkla etik ve hasta hakları ile ilgili güçlüklerle karşı karşıya kalırlar.²⁶ Hemşireler, karşılaştıkları etik ikilemleri yönetebilmek ve etik bakımı sağlayabilmek için vicdanlarına başvur-

maktadırlar.²⁷ İran’da yapılan araştırmada, İranlı hemşireler arasında etik ikilemlerle karşılaşma, zaman ve kaynak eksikliği nedeniyle vicdanın stresin ana kaynaklarından biri olduğu belirlenmiştir.^{23,28} Vicdan stresi, insanların doğru olduğunu düşündükleri şeyi yapmaları engellendiğinde ortaya çıkar.¹ Bu bilgiler doğrultusunda çalışmamızda etik değerler ile vicdani zekâ düzeyinin negatif yönlü bir ilişkide olması literatürle uyumludur.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın bulguları, Türkiye’de bulunan bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları hastanesinde çalışmakta olan hemşirelerle sınırlıdır.

SONUÇ

Psikiyatri hastanesinde çalışan hemşirelerin, iş motivasyonlarının ve vicdani zekâ düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, hemşirelerin iş motivasyonları ile toplam vicdani zekâ ve yaratıcıya karşı sorumluluk, bilgelik ve merhamet alt boyutları ile düşük düzeyde, bilinçli farkındalık ve toplumsal duyarlılık alt boyutları ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca vicdani zekânın “etik değerler” alt boyutu ile iş motivasyonu toplam puanı ve içsel motivasyon alt boyutu ile arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizinde, vicdani zekânın iş motivasyonunu yordayıcı olduğu ve aralarında nedensel bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani hemşirelerin vicdani zekâ düzeyleri arttıkça iş motivasyonlarının arttığı söylenebilir.

Hemşirelik uygulamalarına katkısı: Psikiyatride güvenli hasta bakımı için motivasyonu yüksek hemşirelere gereksinim vardır. Psikiyatri hemşireliği ile ilgili verilen eğitimler, hemşirelerin motivasyonunu artırmaktadır. Hemşirelerin psikiyatri kliniklerinde çalışmaya başlamadan öncesinde ve çalışmaya başladıktan sonra bilgi ve yeteneklerinin sürekli hizmet içi eğitim programları ile geliştirilerek desteklenmesi, hemşirelerin meslek adına grup ve derneklere üye olmaları konusunda desteklenmeleri, iş motivasyonlarının belli aralıklarla değerlendirilerek geri bildirimlerde bulunulması önerilebilir. Ayrıca psikiyatri hemşireliği alanında hastaya sunulan bakım kalitesinin sağlanması ve geliştirilmesi için psikiyatri hemşireleri ile daha büyük örneklemlerle araştırmaların yapılması önerilebilir.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Bu çalışma hazırlanırken tüm yazarlar eşit katkı sağlamıştır.

KAYNAKLAR

- Gorbazadeh B, Rahmani A, Mogadassian S, Mojghan B, Azadi A, Taghavy S. Levels of conscience and related factors among iranian oncology nurses. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*. 2015; 16(18):8211-4. [Crossref] [PubMed]
- Aksoy SD, Mert K, Çetin İ. Vicdan stresi ölçeği'nin Türkçe geçerlilik güvenilirliği [Validity and reliability of the Turkish version of the stress of conscience questionnaire]. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2020;6(1):7-11. [Crossref]
- Jensen A, Lidell E. The influence of conscience in nursing. *Nurs Ethics*. 2009;16(1):31-42. [Crossref] [PubMed]
- Cady RF. Refusal to care. *JONAS Healthc Law Ethics Regul*. 2008;10(2):42-5; quiz 46-7. [Crossref] [PubMed]
- Uludağ E, Deveci G. Hemşirelik öğrencilerinin kültürel zekalarının değerlendirilmesi [Evaluation of cultural intelligence of nursing students]. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2018;7(1):70-6.
- Zohar D, Marshall I. SQ: Connecting with Our Spiritual Intelligence. 1st ed. USA: Bloomsbury Publishing; 2000.
- Tarhan N. Mesnevi Terapi. 11. Baskı. İstanbul: Timaş Yayınları; 2015. p.35.

8. Cook S, Macaulay S, Coldicott H. Change Management Excellence: Using the Four Intelligences for Successful Organizational Change. 1st ed. London: Kogan Page Publishers; 2004.
9. Çam O, Baysan Arabacı L, Yıldırım S, Gördeles Beşer N. Psikiyatri hemşireliği ile ilgili verilen eğitimin hemşirelerin terapötik ortam algıları ve motivasyonlarına etkisi [Effect on therapeutic environment perceptions and motivations of nursing to be given related to "psychiatric nursing" education]. Türkiye Klinikleri J Nurs Sci. 2010;2(2):82-93. [\[Link\]](#)
10. Şantaş F, Işık O, Çilhoroz Y. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi [The investigation of the relationship between the perception of work-life quality, job motivation and life satisfaction among nurses]. Journal of Management and Economics Research. 2018;16(1):64-76. [\[Crossref\]](#)
11. Yeşilçınar İ, Yanık D, Şahin E, Tarhan R. Yoğunbakım hemşirelerinde ahlaki duyarlılık, iş motivasyonu ve umutsuzluk arasındaki ilişkinin belirlenmesi [Determination of relationship between moral sensitivity, job motivation and hopelessness in intensive care nurses]. Journal of Contemporary Medicine. 2020;10(4):578-84. [\[Link\]](#)
12. Çelik A, Karaca A. Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi [Evaluating the relationship between teamwork and motivation in nurses and affecting factors]. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2017;14(4):254-63. [\[Link\]](#)
13. Arslantaş H. Ruh sağlığı ve psikiyatri hemşireliğinde etik konular, kodlar ve standartlar [Ethical issues, codes, and standards in mental health and psychiatric nursing]. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi - Journal of Psychiatric Nursing. 2015;6(1):47-56. [\[Link\]](#)
14. Kelleci M, Ata EE. Psikiyatri kliniğinde yatan hastaların ilaç uyumları ve sosyal destekle ilişkisi [Drug compliance of patients hospitalized in the psychiatry clinic and the relationship with social support]. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi - Journal of Psychiatric Nursing. 2011;2(3):105-10. [\[Link\]](#)
15. Engin E, Cam O. Validity and reliability study of the Turkish psychiatric nurses of job motivation scale. J Psychiatr Ment Health Nurs. 2009; 16(5):462-72. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
16. Engin E, Cam O. Correlation between psychiatric nurses' anger and job motivation. Arch Psychiatr Nurs. 2006;20(6):268-75. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
17. Aktı Ü, Giderler C, Duran C, Behdioğlu S, Boz D. Vicdani zekâ ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması [The conscientious intelligence scale: the study of its validity and reliability]. İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi. 2016;2(3):329-49. [\[Crossref\]](#)
18. Uğur E, Düz H. Yoğun bakım hemşirelerinin yönetsel kararlara katılım ve iş motivasyonları arasındaki ilişki [The relationship between decisional involvement and job motivation levels of intensive care nurses]. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2017;10(2):100-6. [\[Link\]](#)
19. Hakmal H, Karadağ M, Demir C. Hemşirelerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörler: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde bir uygulama [Investigation of factors affecting the motivation levels of nurses: a study in Gülhane Military Medical Faculty Training Hospital]. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi. 2012;15(3):181-7. [\[Link\]](#)
20. Şengül H, Bulut A. Bir vakıf üniversitesinin sağlık bilimleri fakültesinde okuyan öğrencilerin vicdani zekâ seviyelerinin analizi [Analysis of conscientious intelligence levels of students studying at the faculty of health sciences of a foundation university]. Turkish Studies-Social. 2020;15(6):3131-48. [\[Crossref\]](#)
21. Arslanoglu A, Tabur A. The effect of conscientious intelligence on the ability to manage patient expectations: Example from a university hospital. Medicine Science. 2019;8(4):1017-24. [\[Crossref\]](#)
22. Mahmoodishan G, Alhani F, Ahmadi F, Kazemnejad A. Iranian nurses' perception of spirituality and spiritual care: a qualitative content analysis study. J Med Ethics Hist Med. 2010;3:6. [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)
23. Glasberg AL, Eriksson S, Norberg A. Burnout and 'stress of conscience' among healthcare personnel. J Adv Nurs. 2007;57(4):392-403. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
24. Jasemi M, Aazami S, Hemmati Maslak Pak M, Habibzadeh H, Esmaeili Zabih R. Factors affecting conscience-based nursing practices: A qualitative study. Nurs Ethics. 2019;26(5):1350-60. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
25. Cleary M, Lees D. The role of conscience in nursing practice. Issues Ment Health Nurs. 2019;40(3):281-3. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#)
26. Yıldırım S, Dülgerler Ş. Psikiyatride etik ve psikiyatri hemşireliği uygulamasına yansımaları [Ethics in psychiatry and its implications on psychiatric nursing practice]. Türkiye Klinikleri J Med Ethics. 2010;18(2):103-8. [\[Link\]](#)
27. Boz İ. Hemşirelik bakımında vicdani ret mümkün müdür? [Is conscientious objection possible in nursing care?]. Türkiye Klinikleri J Med Ethics. 2020;28(1):134-40. [\[Crossref\]](#)
28. Najimi A, Goudarzi AM, Sharifrad G. Causes of job stress in nurses: a cross-sectional study. Iran J Nurs Midwifery Res. 2012;17(4):301-5. [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)