

# Sağlık Çalışanlarında Duygusal Tepkisellik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bir Kesitsel Araştırma

## The Relationship Between Emotional Reactivity and Job Satisfaction in Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study

 Fatma KARASU<sup>a</sup>,  Ebru ÖZTÜRK ÇOPUR<sup>a</sup>,  İslam ELAGÖZ<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Kilis 7 Aralık Üniversitesi Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kilis, Türkiye

**ÖZET Amaç:** Bu araştırma, sağlık çalışanlarında duygusal tepkisellik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Kesitsel ve ilişkili arayıcı tipteki çalışmanın evrenini Türkiye'nin güneyinde iki ildeki kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelleri oluşturmuştur. Bu çalışma olasılıksız örnekleme yöntemlerinden olan kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak 01.09.2022-15.10.2022 tarihleri arasında 655 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Veriler "Kişisel Bilgi Formu, Duygusal Tepkisellik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis-H ve Spearman korelasyon analizleri kullanılmıştır. **Bulgular:** Sağlık çalışanlarının %46,9'unun 20-30 yaş aralığında, %59,4'ünün kadın, %75,3'ünün evli, %64,3'ünün gelirinin gidere eşit, %64,7'sinin hemşire, %37,3'ünün 1-5 yıldır çalıştığı, %33,4'ünün dahili kliniklerde çalıştığı, %49,5'inin işinden memnun, %87,6'sının mesleğini isteyerek seçtiği ve %85,8'inin vardiya olarak çalıştığı belirlenmiştir Sağlık çalışanlarının Duygusal Tepkisellik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği toplam puan ortalaması sırasıyla 39,68±8,23, 58,42±15,95'tir. Sağlık çalışanlarının Duygusal Tepkisellik Ölçeği toplamı ile Minnesota İş Doyum Ölçeği toplamı arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r=-0,464$ ,  $p<0,001$ ). Duygusal Tepkisellik Ölçeği "psikolojik dayanıklılık" alt boyutu ile Minnesota İş Doyum Ölçeği toplamı arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r=0,431$ ,  $p<0,001$ ). **Sonuç:** Bu çalışma, sağlık çalışanlarının genel olarak orta düzeyde duygusal tepkisellik ve iş doyumuna sahip olduğunu, ayrıca; yüksek duygusal tepkisellik gösteren sağlık çalışanlarının iş doyumlarının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, sağlık çalışanlarının iş doyumunu artırmak amacıyla duygusal farkındalık ve duygu düzenlemesi konularında destekleyici stratejilere ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Daha spesifik olarak, duygusal farkındalığı geliştirmek, duyguları düzenlemek ve psikolojik dayanıklılık kazandırmak için eğitimlerin etkili olabileceği düşünülmektedir.

**ABSTRACT Objective:** This study was conducted to examine the relationship between emotional reactivity and job satisfaction among healthcare professionals. **Material and Methods:** This cross-sectional and relational study was conducted among healthcare professionals working in public hospitals in two cities in the south of Türkiye. The study was conducted with 655 healthcare workers between 01.09.2022 and 15.10.2022 using the snowball sampling method, which is a non-probability sampling method. Data were collected using the "Personal Information Form, Emotional Reactivity Scale, and Minnesota Job Satisfaction Scale". Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis-H, and Spearman correlation analyses were used in the evaluation of the data. **Results:** It was determined that 46.9% of healthcare workers were aged between 20-30, 59.4% were female, 75.3% were married, 64.3% had income equal to their expenses, 64.7% were nurses, 37.3% had been working for 1-5 years, 33.4% worked in internal clinics, 49.5% were satisfied with their jobs, 87.6% chose their profession willingly, and 85.8% worked in shifts. The average total scores of the healthcare workers from the Emotional Reactivity Scale and the Minnesota Job Satisfaction Scale were 39.68±8.23 and 58.42±15.95, respectively. There was a moderate negative correlation between the total scores of the Emotional Reactivity Scale and the Minnesota Job Satisfaction Scale ( $r=-0.464$ ,  $p<0.001$ ). A positive moderate correlation was found between the "psychological resilience" sub-dimension of the Emotional Reactivity Scale and the total of the Minnesota Job Satisfaction Scale ( $r=0.431$ ,  $p<0.001$ ). **Conclusion:** This study reveals that healthcare professionals generally possess a moderate level of emotional reactivity and job satisfaction. Additionally, it has been found that healthcare professionals exhibiting high emotional reactivity have lower job satisfaction. These findings suggest a need for supportive strategies concerning emotional awareness and emotion regulation to enhance job satisfaction among healthcare professionals. More specifically, it is believed that trainings aimed at improving emotional awareness, regulating emotions, and fostering psychological resilience could be effective.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık çalışanları; duygusal tepkisellik, iş doyumunu

**Keywords:** Healthcare workers; emotional reactivity, job satisfaction

**KAYNAK GÖSTERMEK İÇİN:**

Karasu F, Öztürk Çopur E, Elagöz İ. Sağlık çalışanlarında duygusal tepkisellik ve iş doyumunu arasındaki ilişki: Bir kesitsel araştırma. Türkiye Klinikleri J Nurs Sci. 2024;16(1):92-102.

**Correspondence:** Fatma KARASU

Kilis 7 Aralık Üniversitesi Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kilis, Türkiye

**E-mail:** fatmakarasu@kilis.edu.tr



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

**Received:** 08 May 2023

**Received in revised form:** 02 Oct 2023

**Accepted:** 20 Nov 2023

**Available online:** 08 Jan 2024

2146-8893 / Copyright © 2024 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/>).

“Duygusal tepkisellik” terimi, bireylerin sık ve yoğun duygusal uyarılmalara eğilimlerini tarif eder. Bu, günlük hayatta insanların, sosyal çevreleriyle olan etkileşimleri sırasında duygusal yanıtlarını ve bu duygulara dayalı tepkilerini çeşitli derecelerde ifade etme şekillerinde görülür. Bu duygusal yanıtlar hem olumlu hem de olumsuz olabilir. Ancak, genellikle duygusal tepkiselliği tetikleyen duyguların öfke, stres, kaygı ve incinme gibi olumsuz duygular olduğu belirtilmiştir.<sup>1</sup> İş doyumunu, kişinin işine karşı kendi değerlendirmeleri veya iş deneyimlerinden kaynaklanan genel duygusal tepkisi olup aynı zamanda kişinin işine karşı ilgisinin veya olumlu duygularının da bir ifadesidir.<sup>2</sup> Bir başka ifadeyle iş doyumunu algılanan sonuçların arzu edilen sonuçlarla karşılaştırılmasından kaynaklanan işe karşı duygusal bir tepkidir. Bu nedenle, bireylerin işlerine yönelik tutumlarını etkiler.<sup>3</sup> İş doyumunun temel özellikleri arasında iş ortamı gereği istenen ihtiyaçların giderilmesi, çalışma koşullarına karşı tatmin edici duygusal tepkiler veya mutluluk yer almaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak duygusal tepkisellik ve iş doyumunu kavramlarının birbiriyle yakından bağlantılı olduğu söylenebilir.

İş doyumunun olmaması genellikle işte devamsızlığa, verimliliğin azalmasına, personel devrine, fiziksel ve zihinsel hastalığa ve tükenmişliğe yol açtığından, iş doyumunu her zaman çok önemli ve güncelliğini koruyan bir konu olmuştur.<sup>4</sup> Bireyler kendilerini ne kadar mutlu hissedersen işlerinden o kadar doyumlu olurlar. Sonuç olarak, bireyler çevreleriyle daha fazla pozitif enerji alışverişinde bulunur ve çevrelerindeki insanlarla olumlu iletişim kurarlar. Tüm bunlar, çalışma ortamından ve meslektaşlarından daha fazla memnuniyete yol açar ve buna bağlı olarak iş doyumunu da artırır.<sup>5</sup> Bireyin psikososyal özelliklerine ve çalışma koşullarına uyum derecesine göre değerlendirilen iş doyumunu, iş performansının belirlenmesinde de bir ölçüttür.<sup>6</sup>

Sağlık hizmetlerinin sunumunda sağlık personelleri önemli roller üstlendiğinden çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler hizmetin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının iş doyumunu her zaman göz önünde bulundurulması gereken hayati bir konu olmuştur, çünkü iş doyumunu sağlayan sağlık çalışanları iş ve iş ortamlarına karşı pozitif duygusal tepkiler gösterirler.<sup>7</sup> Bu-

nunla birlikte sağlık çalışanlarının memnuniyeti ile hasta memnuniyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğu gösterilmiştir.<sup>8</sup> Sağlık çalışanlarının yüksek stresli bir çalışma ortamına sahip olmaları duygusal tepkiselliklerini farklı açılardan etkilemektedir.<sup>1</sup> Yüksek düzeyde duygusal tepkisellik yaşayan bireylerin, stresli koşullara artan düzeyde olumsuz tepki verdikleri ve yanı zamanda olaylar ile uyumsuz değerlendirmelere sahip oldukları belirtilmektedir.<sup>1,9</sup> Shapiro ve ark. tarafından stresli olaylar sonucu artan olumsuz değerlendirmeler ve bu durum ile ilişkili baş etmede zorluk yaşamının yüksek duygusal tepkisellikle örtüntülü olabileceği belirtilmektedir. Öte yandan yüksek düzeydeki duygusal tepkiselliğin birey için uyum bozucu sonuçlarla ilişkili olabileceğini de belirtmişlerdir.<sup>1</sup> Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, yaşadıkları stres ve iş doyumunu düzeylerinin, onların duygusal tepkilerini şekillendirebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında duygusal tepkisellik ve iş doyumunu incelemektir. Bu bağlamda, bu çalışma aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

#### ARAŞTIRMA SORULARI

1. Sağlık çalışanlarının duygusal tepkisellik düzeyleri ile iş doyumları arasında bir ilişki var mıdır?
2. Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim, çalışma alanı vb.) göre duygusal tepkisellik ve iş doyum düzeylerinde farklılık var mıdır?
3. Sağlık çalışanlarının duygusal tepkisellik alt boyutları (örneğin psikolojik dayanıklılık) ile iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

#### GEREÇ VE YÖNTEMLER

##### ARAŞTIRMANIN TÜRÜ

Kesitsel ve ilişki arayıcı tipte olan bu çalışma, Türkiye'nin güneyinde bulunan iki il merkezindeki devlet hastanelerinde yürütülmüştür.

##### ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmamızın evreni, Türkiye'nin güneyindeki iki ilde kamu hastanelerinde görev yapan toplam 12.812 sağlık personelinin içermektedir.<sup>10</sup> Araştırma evreni içinden örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla

G\*Power (Düsseldorf Üniversitesi, Almanya) istatistiksel analiz yazılımı kullanılmıştır. Bu örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde,  $1-\beta=0,95$  güç ve  $\alpha=0,05$  hata düzeyi, etki büyüklüğü  $f=0,133$  varsayımı kullanılarak örneklem büyüklüğü 606 olarak hesaplanmıştır. Çalışmanın örneklem hesabı Tambağ ve ark. ve Düzgün ve ark.nın çalışmasında, Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) toplam puanı baz alınarak yapılmıştır.<sup>11,12</sup> Olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak toplamda 655 sağlık çalışanına ulaşılmıştır.

### ARAŞTIRMA VERİLERİNİN TOPLANMASI

Çalışma 01.09.2022-15.10.2022 tarihleri arasında çalışmaya katılmayı kabul eden 655 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Veri toplama için kullanılan anket formunun doldurma süresi yaklaşık 15 dk'dır. Meslekte en az bir yılını tamamlayanlar, kamu hastanelerinde çalışanlar ve araştırmaya katılmaya gönüllü olanlar araştırmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama süreci, çeşitli sosyal medya siteleri, elektronik e-posta ve kişisel bloglar aracılığıyla çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılanlar ile çalışma yürütülmüştür. Araştırmanın iki ilde yürütülmüş olup, katılımcıların bu illerde olduğunu kontrol etmek için, kayıt esnasında konum bilgileri talep edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların birden fazla kez giriş yapmasını engellemek için, her katılımcı için benzersiz bir kullanıcı ID oluşturulmuştur. Bu ID'ler, veri toplama sürecinde birden fazla girişi önlemek ve veri bütünlüğünü sağlamak için kullanılmıştır. Bu süreçler, araştırmanın doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamak için yapılmıştır.

### VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veriler "Kişisel Bilgi Formu, Duygusal Tepkisellik Ölçeği (DTÖ) ve MİDÖ" kullanılarak toplanmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Literatür doğrultusunda hazırlanan sosyodemografik ve çalışma yaşamına ilişkin (yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, mesleği, çalışma süresi, çalıştığı birim, işinden memnuniyet, mesleği isteyerek seçme, çalıştığı birimi isteyerek seçme, çalışma şekli) olmak üzere toplam 11 sorudan oluşmaktadır.<sup>2,13,14</sup>

**DTÖ:** Nock ve ark. tarafından 2008 yılında bireylerin duygusal tepkisellik düzeyini ölçmek ama-

cıyla geliştirilmiş bir ölçekten bahsedilmektedir.<sup>15</sup> 2013 yılında Seçer ve ark. tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin güvenirlik analizi sonuçları, toplam iç tutarlılık katsayısının 0,91, hassasiyet alt boyutunun 0,86, duygusal tepkisellik alt boyutunun 0,76 ve psikolojik dayanıklılık alt boyutunun 0,81 olarak belirlenmiştir.<sup>16</sup> Ölçek, 4'lü Likert tipinde hazırlanmıştır (1=Tamamen katılıyorum, 4=Hiç katılmıyorum) ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin "duygusal hassasiyet", "duygusal tepkisellik" ve "psikolojik dayanıklılık" olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır. Bir kişi ölçekten en az 17, en fazla 68 puan alabilir. Puanlar, duygusal tepkisellik seviyesini temsil eder ve yüksek puanlar, yüksek duygusal tepkisellik düzeyini gösterir. Ancak, burada anlaşılması gereken nokta, yüksek duygusal tepkisellik düzeyinin genellikle olumsuz bir durumu ifade etmesidir. Yüksek duygusal tepkisellik, duygusal hassasiyet alt boyutunun da yüksek olduğunu ve psikolojik dayanıklılık boyutunun düşük olduğunu gösterir.

**MİDÖ:** Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss ve ark. tarafından 1967 yılında geliştirilmiş, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet düzeyini ölçmeyi amaçlayan bir araçtır.<sup>17</sup> Bu ölçek, içsel ve dışsal memnuniyet boyutları olmak üzere iki temel faktöre dayanır ve genel iş doyumunu değerlendirir. Beşli Likert tipi bir yapıya sahip olan ölçek, 1'den 5'e kadar puanlama sistemine dayanır.

Burada "1" hiç memnun değilim anlamına gelirken, "5" çok memnunum ifadesini temsil eder. Ölçekteki puanlar şu şekilde dağılım gösterir: 1 puan "Hiç memnun değilim", 2 puan "Memnun değilim", 3 puan "Kararsızım", 4 puan "Memnunum" ve 5 puan "Çok memnunum".

Ölçeğin sonucunda elde edilen toplam puan, bireyin işine olan genel doyum seviyesini gösterir. Yüksek puanlar, iş doyumunun da yüksek olduğunu işaret eder. Bu ölçüm aracı, iş doyumunun çeşitli yönlerini kapsamlı bir şekilde değerlendirmek için kullanılır ve çalışanların işlerine olan tutumlarının yanı sıra motivasyon ve genel memnuniyet düzeylerini anlamak için önemli bir kaynaktır.<sup>18</sup>

### VERİLERİN ANALİZİ

Veriler IBM Corporation (Amerika Birleşik Devletleri) tarafından geliştirilen IBM SPSS paket programı

kullanılarak değerlendirilmiştir. Veriler Kolmogorov-Smirnov testi uygulanarak normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu test sonucunda elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olmadığı bulunmuştur. Veriler Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis-H testi kullanılarak değerlendirilmiştir. DTÖ, MİDÖ toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. “Post-hoc” testlerden olan Dunn testi kullanılarak anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığı bulunmuştur. Araştırmada Cronbach alfa hesaplanmış ve  $p<0,05$  anlamlılık düzeyi belirlenmiştir.

## ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ

Araştırmanın yapılabilmesi için Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulundan (tarih: 29 Ağustos 2022, no: 2022/15) izin alınmıştır. Dijital formda araştırmanın amacı yazılarak bireyin araştırmaya katılımı gönüllülük esası alınmıştır. Ankette katılımcıların kimlik bilgileri kaydedilmemiştir. Araştırmanın bütün aşamaları Dünya Tabipler Birliği Helsinki Deklarasyonu prensiplerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir.<sup>19</sup>

## BULGULAR

Sağlık çalışanlarının %46,9'unun 20-30 yaş aralığında, %59,4'ünün kadın, %75,3'ünün evli, %64,3'ünün gelirinin gidere eşit, %64,7'sinin hemşire, %37,3'ünün 1-5 yıldır çalıştığı, %33,4'ünün dahili kliniklerde çalıştığı, %49,5'inin işinden memnun, %87,6'sının mesleğini isteyerek seçtiği ve %85,8'inin vardiyalı olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1). Sağlık çalışanların DTÖ toplam puan ortalaması  $39,68\pm 8,23$ , DTÖ “duygusal hassasiyet” alt boyut puan ortalaması  $10,96\pm 10,00$ , “duygusal tepkisellik” alt boyut puan ortalaması  $17,26\pm 3,96$ , “psikolojik dayanıklılık” alt boyut puan ortalaması  $11,47\pm 2,41$ ; MİDÖ toplam puan ortalaması  $58,42\pm 15,95$ , “içsel doyum” alt boyut puan ortalaması  $34,78\pm 10,18$ , “dışsal doyum” alt boyut puan ortalaması  $23,63\pm 6,27$  olduğu bulunmuştur (Tablo 2).

Sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, çalışma süresi, çalıştığı birim, iş memnuniyeti, mesleğini ve çalıştığı birimi bilinçli olarak seçme ve çalışma şekli gibi faktörler, DTÖ “duygusal hassasiyet” alt boyut puan ortalamaları

arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Ayrıca, araştırmaya dâhil edilen sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, meslek, çalışma yılı, çalıştığı birim, işinden memnun olma, mesleğini isteyerek seçme ve çalışma şekli durumları ile DTÖ “duygusal tepkisellik”, “psikolojik dayanıklılık” alt boyut puan ortalamaları ve DTÖ toplam puan ortalamaları arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar gözlemlenmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 1).

Araştırmaya katılanların yaş, medeni durum, gelir durumu, meslek, çalışma yılı, çalıştığı birim, işinden memnun olma, mesleğini ve çalıştığı birimi isteyerek seçme durumları, MİDÖ “içsel doyum” alt boyut puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar gözlemlenmiştir ( $p<0,05$ ). Aynı şekilde, sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, meslek, çalışma yılı, çalıştığı birim, işinden memnun olma, mesleğini ve çalıştığı birimi isteyerek seçme, çalışma şekli durumları ile MİDÖ “dışsal doyum” alt boyut puan ortalamaları ve MİDÖ toplam puan ortalamaları arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar gözlemlenmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 3).

Sağlık çalışanlarının DTÖ toplamı ile MİDÖ toplamı arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=-0,464$ ,  $p<0,001$ ). DTÖ toplam puanı ile MİDÖ “içsel doyum” alt boyutu puanı arasında, orta şiddette ve negatif yönde bir ilişki ( $r=-0,400$ ,  $p<0,001$ ); DTÖ toplam puanı ile MİDÖ “dışsal doyum” alt boyutu puanı arasında, zayıf ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0,277$ ,  $p<0,001$ ). DTÖ “duygusal hassasiyet” alt boyutu puanı ile MİDÖ toplam puanı arasında, negatif yönde orta şiddette bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0,439$ ,  $p<0,001$ ). DTÖ “duygusal tepkisellik” alt boyutu puanı ile MİDÖ toplam puanı arasında, zayıf ve negatif yönde bir korelasyon tespit edilmiştir ( $r=-0,152$ ,  $p<0,001$ ). DTÖ “psikolojik dayanıklılık” alt boyutu puanı ile MİDÖ toplam puanı arasında, pozitif yönde orta şiddette bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,431$ ,  $p<0,001$ ) (Tablo 4).

## TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının duygusal tepkisellik düzeylerini çeşitli demografik ve işle ilgili faktörler ışığında

TABLO 1: Sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerine göre DTÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması (n=655).

Değişkenler	Duyusal hassasiyet		Duyusal tepkisellik		DTÖ		DTÖ toplam	
	X±SS	Gruplar arası anlamlılık/p	X±SS	Gruplar arası anlamlılık/p	X±SS	Gruplar arası anlamlılık/p	X±SS	Gruplar arası anlamlılık/p
Yaş (32,45±6,97 yıl)	10,04±2,70	<0,001*	17,24±3,78	<0,001*	11,26±2,19	<0,001*	38,54±7,40	<0,001*
20-30 yaş (A1)	12,00±3,22	A1-A2<0,001	17,66±4,07	A1-A30,007	11,90±2,72	A1-A2/0,004	41,56±9,05	A1-A2<0,001
31-40 yaş (A2)	10,91±2,71	A1-A30,008	15,77±4,02	A2-A3<0,001	10,77±1,57	A2-A3/0,003	37,23±6,74	A2-A3<0,001
41-50 yaş (A3)	9,87±2,76	<0,001**	16,20±3,88	<0,001**	11,08±2,33	<0,001**	37,11±7,82	<0,001**
Cinsiyet	12,54±2,80		18,80±3,55		12,05±2,40		43,40±7,36	
Kadın	11,17±3,27		17,23±3,97	0,991**	11,50±2,41	0,239**	39,92±8,47	0,166**
Erkek	10,32±2,25	0,006**	17,33±3,95		11,38±2,40		38,94±7,43	
Medeni durum	10,55±2,93	0,149*	17,39±4,10	0,287*	11,33±2,72	0,062*	39,27±8,70	0,338*
Evli	11,18±3,19		17,23±3,86		11,58±2,20		40,00±7,96	
Bekar	10,64±1,93		16,91±4,39		11,02±2,82		38,16±8,65	
Gelir durumu	13,38±2,61	<0,001*	17,30±3,94	<0,001*	12,85±2,47	<0,001*	43,55±8,54	<0,001*
Gelir gıderden az	9,83±2,59	A1-A2<0,001	16,75±3,98	A1-A3<0,001	13,80±2,11	A1-A2<0,001	40,36±7,40	A1-A2<0,001
Gelir gıdere eşit	14,41±2,96	A1-A3<0,001	19,78±2,82	A2-A3<0,001	12,46±2,37	A2-A3<0,001	46,65±6,84	A2-A3<0,001
Gelir gıderden fazla	9,90±2,58	A2-A3<0,001	17,44±4,08	<0,001*	11,17±2,32	<0,001*	38,52±7,71	<0,001*
Meslek	11,09±2,83	A1-A2<0,001	16,94±3,16	A1-A5<0,001	11,34±1,96	A1-A3<0,001	39,38±7,01	A1-A3<0,001
Doktor (A1)	12,43±2,17	A1-A3<0,001	17,87±3,54	A2-A5<0,001	12,28±2,35	A1-A2/0,013	42,59±7,68	A1-A4/0,003
Hemşire (A2)	11,60±3,78	A1-A4<0,001	18,00±5,46	A3-A5<0,001	11,95±3,56	A1-A3<0,001	41,56±12,29	A2-A3/0,008
Yardımcı sağlık personeli (A3)	11,53±3,06	A1-A5<0,001	14,65±3,55	A4-A5<0,001	10,85±1,82	A3-A5/0,027	36,65±6,47	A3-A5/0,001
Çalışma yılı (9,25±6,57 yıl)	11,31±2,82	A2-A3<0,001	19,12±3,05	<0,001*	11,60±1,82	<0,001*	41,79±6,39	<0,001*
1-5 yıl (A1)	11,30±3,35	0,040*	15,59±3,51	A2-A1<0,001	11,24±2,49	0,660*	38,14±8,59	<0,001*
6-10 yıl (A2)	10,77±3,03	A1-A4/0,039	17,37±4,12	A2-A1<0,001	11,53±2,40	A2-A3/0,001	41,20±8,52	A1-A2/0,00611,30±3,35
11-15 yıl (A3)	10,48±3,27		17,80±4,78	A2-A30,001	11,60±2,80	A2-A4/0,021	39,68±8,52	A2-A5/0,001
16-20 yıl (A4)	10,84±2,31		19,03±2,57	A2-A4/0,021	11,67±2,22	A2-A5<0,001	39,89±9,69	A3-A5/0,020
> 20 yıl (A5)	11,12±2,98		17,36±3,83	A2-A5<0,001	11,54±2,26	A3-A5/0,027	41,54±5,26	A4-A5/0,009
Çalıştığı birim	11,23±3,03	<0,001*	16,85±4,29	<0,001*	11,56±2,54	<0,001*	39,60±8,75	<0,001*
Acil servis (A1)	12,03±3,40	A1-A3<0,001	18,68±3,29	A1-A3<0,001	11,98±2,68	0,060*	42,71±7,73	<0,001*
Cerrahi klinikler (A2)	10,30±2,88	A2-A3<0,001	17,35±3,60	A2-A3<0,001	11,21±2,10		38,88±7,49	
Dahili klinikler (A3)	11,12±2,98		16,56±4,74		11,00±3,23		40,00±7,80	0,038**
Yoğun bakımlar (A4)	9,82±3,44	<0,001**	17,39±3,86	0,339**	11,53±2,30	0,114**	37,39±10,59	
Ameliyathane (A5)	11,22±3,02	<0,001**	16,94±4,19		11,33±2,64		40,12±7,93	0,099**
İşinden memnuniyet	10,32±3,10	<0,001**	17,39±3,86	0,315**	11,53±2,30	0,765**	38,60±8,86	0,099**
Evet (A1)	16,33±4,76	<0,001*	22,33±4,76	<0,001*	14,33±4,44	<0,001*	53,00±13,44	<0,001*
Hayır (A2)	11,38±2,36	A1-A2/0,003	18,56±2,86	A1-A3<0,001	12,13±2,40	A2-A3/0,038	42,09±6,22	A1-A3/0,001
Kısmen (A3)	10,81±3,05	A1-A3/0,046	16,98±4,00	A2-A30,002	11,33±2,33		39,10±8,16	A2-A3/0,002
Mesleği isteyerek seçme	11,12±2,98	<0,001**	17,36±3,83	<0,001**	11,54±2,26		40,00±7,80	
Evet	9,82±3,44	<0,001**	16,56±4,74		11,00±3,23		37,39±10,59	
Hayır	11,22±3,02	<0,001**	17,39±3,86	0,315**	11,53±2,30	0,765**	40,12±7,93	0,099**
Çalıştığı birimi isteyerek seçme	10,32±3,10	<0,001**	17,39±3,86	0,315**	11,53±2,30	0,765**	38,60±8,86	0,099**
Evet	16,33±4,76	<0,001*	22,33±4,76	<0,001*	14,33±4,44	<0,001*	53,00±13,44	<0,001*
Hayır	11,38±2,36	A1-A2/0,003	18,56±2,86	A1-A3<0,001	12,13±2,40	A2-A3/0,038	42,09±6,22	A1-A3/0,001
Çalışma şekli	10,81±3,05	A1-A3/0,046	16,98±4,00	A2-A30,002	11,33±2,33		39,10±8,16	A2-A3/0,002
Sürekliliği (A1)	11,12±2,98	<0,001**	17,36±3,83	<0,001**	11,54±2,26		40,00±7,80	
Sürekliliği (A2)	9,82±3,44	<0,001**	16,56±4,74		11,00±3,23		37,39±10,59	
Vardiyaya değişimli (A3)	11,22±3,02	<0,001**	17,39±3,86	0,315**	11,53±2,30	0,765**	40,12±7,93	0,099**
Hayır	10,32±3,10	<0,001**	16,94±4,19		11,33±2,64		38,60±8,86	0,099**

\*Kruskal-Wallis-H testi; \*\*Mann-Whitney U testi; SS: Standart sapma; DTÖ: Duyusal Tepkisellik Ölçeği.



**TABLO 2:** DTÖ ve MİDÖ puan ortalamalarının dağılımı (n=655).

	Ortalama	SS	Alınan minimum-maksimum puan	Alınabilecek minimum-maksimum puan
<b>DTÖ toplam</b>	39,68	8,23	18-68	17-68
Duygusal hassasiyet	10,96	10,00	5-20	5-20
Duygusal tepkisellik	17,26	3,96	7-37	7-28
Psikolojik dayanıklılık	11,47	2,41	5-20	5-20
<b>MİDÖ toplam</b>	58,42	15,95	20-96	20-100
İçsel doyum	34,78	10,18	12-58	12-60
Dışsal doyum	23,63	6,27	8-38	8-40

SS: Standart sapma; DTÖ: Duygusal Tepkisellik Ölçeği; MİDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği.

incelenmesi amacı ile planladığımız sağlık çalışanlarının duygusal tepkisellik düzeylerini çeşitli demografik ve işle ilgili faktörler ışığında incelenmesi amacı ile planladığımız çalışmamızın en çarpıcı bulgusu, sağlık çalışanlarının çalışma süresinin artmasıyla birlikte “duygusal hassasiyet” alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde düştüğünü ve bu durumun özellikle 20 yıl ve üzeri çalışanlarda belirginleştiğidir. Ayrıca, acil serviste ve sürekli gece çalışan sağlık çalışanlarının duygusal tepkisellik düzeylerinin diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sağlık sektöründe görev yapan çalışanlar, genellikle yüksek duygusal ihtiyaçları olan, sosyal işlevleri zayıf ve çeşitli fiziksel, zihinsel ve duygusal sorunları olan hastalarla sürekli iletişim hâlinde dirler.<sup>20,21</sup> Bu durum, sağlık çalışanlarının stres seviyelerinin yüksek olduğu bir iş ortamında bulunmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bu tür bir çalışma ortamı, sağlık profesyonellerinde duygusal stres, yorgunluk ve tükenmişliği ortaya çıkarabilir.<sup>14</sup>

Bu çalışmada, erkek sağlık çalışanlarının DTÖ toplam, “duygusal hassasiyet” ve “duygusal tepkisellik” puan ortalamalarının kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yurdakul ve Üner’in sağlık yüksekokulu öğrencileri ile yaptığı çalışmada, erkek öğrencilerin duygusal hassasiyet ve duygusal tepkisellik puan ortalamaları, kız öğrencilerinin puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.<sup>22</sup> Bu sonuçlar dikkat çekicidir. Bu sonuçlar, genellikle cinsiyetler arasındaki duygusal tepki ve hassasiyet düzeylerine dair genel varsayımlarla çelişir. Bu durum, cinsiyet ve duygusal tepkisellik arasındaki ilişki üzerine olan anlayışımızı derinleştirmemize

yardımcı olabilir. Bu tür bir çelişki, belki de sağlık sektöründeki erkeklerin, genel nüfusa kıyasla, belirgin duygusal stres ve zorluklarla daha sık karşılaştıkları bir iş ortamına adapte olma ihtiyacından kaynaklanıyor olabilir.

Hemşirelerin DTÖ toplam ve “duygusal hassasiyet” alt boyut puan ortalamalarının diğer sağlık çalışanlarına göre daha düşük olduğu ve hemşirelerin “psikolojik dayanıklılık” puan ortalamasının diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, hemşirelerin zorlu ve stresli iş hayatında dayanıklılıklarını korumak için belirli stratejiler geliştirmiş olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, “psikolojik dayanıklılık” alt boyutunun puan ortalamasının erkeklerde kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, toplumdaki genel cinsiyet normları ve beklentilerinin, sağlık çalışanlarının duygusal ve psikolojik deneyimlerini nasıl şekillendirebileceği hakkında daha fazla bilgi sağlayabilir. İlgili literatür ve bu çalışmanın sonuçları bir araya getirildiğinde, sağlık çalışanlarının cinsiyete özgü duygusal ve psikolojik deneyimlerini daha derinlemesine anlamak için daha kapsamlı bir araştırmaya ihtiyaç olduğunu görüyoruz.

Hemşirelerin DTÖ toplam ve “duygusal hassasiyet” alt boyut puan ortalamalarının diğer sağlık çalışanlarına kıyasla daha düşük olduğu, aynı zamanda “psikolojik dayanıklılık” puan ortalamasının diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 1). Bu bulgular, hemşirelerin duygusal tepkiselliğinin yanı sıra psikolojik dayanıklılık açısından farklı bir profil sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, hastalarla yoğun iletişim hâlinde

TABLO 3: Sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerine göre MIDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması (n=655).

Değişkenler	n (%)	Minnesota İş Doyum Ölçeği			MIDÖ toplam X±SS	Gruplar arası anlamlılık/p
		İçsel doyum X±SS	Dışsal doyum X±SS	Gruplar arası anlamlılık/p		
Yaş (32,45±6,97 yıl)						
20-30 yaş (A1)	307 (46,9)	31,18±6,90	22,00±4,90	<0,001*	<0,001*	<0,001*
31-40 yaş (A2)	277 (42,3)	37,61±11,76	25,20±7,56	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001
41-50 yaş (A3)	71 (10,8)	39,32±10,24	24,60±3,91	A1-A3/<0,001	A1-A3/0,008	A1-A3/<0,001
Cinsiyet						
Kadın	388 (59,4)	34,97±10,31	24,28±6,37	0,525**	0,003**	0,122**
Erkek	267 (40,6)	34,50±10,00	22,70±6,01			
Medeni durum						
Evli	493 (75,3)	36,04±10,24	24,60±5,97	<0,001*	<0,001*	<0,001*
Bekar	162 (24,7)	30,93±8,97	20,69±6,27			
Gelir durumu						
Gelir girdenden az (A1)	197 (30,1)	30,65±7,63	20,06±5,34	<0,001*	<0,001*	<0,001*
Gelir girdere eşit (A2)	421 (64,3)	37,30±10,40	25,60±5,79	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001
Gelir girdenden fazla (A3)	37 (5,6)	28,02±9,40	20,32±6,50	A1-A3/0,003	A2-A3/<0,001	A2-A3/<0,001
Meslek						
Doktor (A1)	149 (22,7)	47,00±11,71	30,40±7,71	<0,001*	<0,001*	<0,001*
Hemşire (A2)	424 (64,7)	31,02±5,39	22,15±3,65	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001
Yardımcı sağlık personeli (A3)	82 (12,5)	32,02±8,83	19,04±4,73	A1-A3/<0,001	A1-A3/<0,001	A1-A3/<0,001
Çalışma yılı (9,25±6,57 yıl)						
1-5 yıl (A1)	244 (37,3)	30,85±7,00	21,56±4,95	<0,001*	<0,001*	<0,001*
6-10 yıl (A2)	186 (28,4)	35,13±10,08	24,52±6,58	A1-A2/0,021	A1-A2/<0,001	A1-A2/0,003
11-15 yıl (A3)	113 (17,3)	37,71±11,34	25,06±7,05	A1-A3/<0,001	A1-A3/<0,001	A1-A3/<0,001
16-20 yıl (A4)	71 (10,8)	37,54±11,61	24,61±7,17	A1-A4/<0,001	A1-A4/<0,001	A1-A4/<0,001
>20 yıl (A5)	41 (6,2)	43,68±10,80	26,34±4,48	A1-A5/<0,001	A1-A5/<0,001	A1-A5/<0,001
				A2-A5/<0,001	A2-A5/<0,001	A2-A5/0,004
				A3-A5/0,022		
				A4-A5/0,038		
Çalıştığı birim						
Aci servis (A1)	205 (31,3)	32,44±4,51	22,07±2,65	0,009*	<0,001*	0,014*
Cerrahi klinikler (A2)	219 (33,4)	37,13±12,89	24,88±7,75	A3-A4/0,044	A1-A3/0,036	A3-A4/0,025
Dahili klinikler (A3)	80 (12,2)	35,84±9,28	24,46±5,87		A2-A5/0,002	
Yoğun bakımlar (A4)	88 (13,4)	31,56±7,98	22,91±4,85		A3-A5/<0,001	
Ameliyathane (A5)	244 (37,3)	31,27±7,69	20,46±4,96			
İşinden memnuniyet						
Evet (A1)	324 (49,5)	38,63±11,97	26,33±6,97	<0,001*	<0,001*	<0,001*
Hayır (A2)	76 (11,6)	27,82±6,78	17,31±4,92	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001	A1-A2/<0,001
Kısmen (A3)	255 (38,9)	31,96±5,44	22,09±2,97	A1-A3/<0,001	A1-A3/<0,001	A1-A3/<0,001
Mesleği isteyerek seçme						
Evet	574 (87,6)	35,83±10,09	24,36±6,03	<0,001*	<0,001*	<0,001*
Hayır	81 (12,4)	27,37±7,34	18,48±5,54			
Çalıştığı birimi isteyerek seçme						
Evet	465 (71,0)	36,96±10,53	25,00±6,34	<0,001*	<0,001*	<0,001*
Hayır	190 (29,0)	29,43±6,74	20,29±4,66			
Çalışma şekli						
Sürekliliği (A1)	9 (1,4)	31,00±14,77	19,00±8,26	0,119*	<0,001*	0,001*
Sürekliliği (A2)	84 (12,8)	32,70±7,93	20,09±4,99		A2-A3/<0,001	A2-A3/0,001
Vardiyaya değişim (A3)	562 (85,8)	35,15±10,36	24,24±6,21			

\*Kruskal-Wallis-H testi; \*\*Mann-Whitney U testi; \*\*Minnesota İş Doyum Ölçeği.

TABLO 4: DTÖ, MIDÖ toplam ve alt boyutlarının korelasyon dağılımı.

		1	2	3	4	5	6	7
1 DTÖ toplam	r*	1						
	p	1						
2 Duygusal hassasiyet	r	0,857	1					
	p	<0,001						
3 Duygusal tepkisellik	r	0,871	0,557	1				
	p	<0,001	<0,001					
4 Psikolojik dayanıklılık	r	0,874	0,729	0,635	1			
	p	<0,001	<0,001	<0,001				
5 MIDÖ toplam	r	-0,464	-0,439	-0,152	0,431	1		
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001			
6 İçsel doyum	r	-0,400	-0,477	-0,178	0,462	0,981	1	
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		
7 Dışsal doyum	r	-0,277	-0,343	-0,097	0,347	0,950	0,873	1
	p	<0,001	<0,001	0,013	<0,001	<0,001	<0,001	

\*Spearman korelasyon testi; p<0,01; DTÖ: Duygusal Tepkisellik Ölçeği; MIDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği.

olan hemşirelerin, zorlu çalışma koşulları ve çeşitli sorunlarla başa çıkmalarını gerektiren görevleri nedeniyle duygusal hassasiyetlerini düşük tutmalarına ve psikolojik dayanıklılıklarını korumalarına işaret edebilir. Sarıkaya ve ark.nın hemşireler üzerine gerçekleştirdiği bir çalışma da hemşirelerin DTÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının orta düzeyin üzerinde olduğunu belirtmiştir.<sup>14</sup> Diğer sağlık çalışanlarıyla kıyaslandığında, hemşirelerin DTÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının düşük olduğu görülmüştür. Hemşirelerin, hastaların hastanede kalış süresi boyunca en sık iletişim kurduğu sağlık profesyonelleri olduğu göz önüne alındığında, bu düşük puanlar, hemşirelerin karşılaştığı zorlukların ve sorunların farkındalığını yansıtabilir. Bu sorunların içinde, iş ortamının stresi, sağlık sistemindeki aksaklıklar, ailevi ve kişisel sağlık sorunları gibi birçok faktör yer alır. Ancak bu zorluklarla başa çıkmada bireyler arasında farklılıklar olabilir. Bu çalışma, hemşirelerin stresli ve travmatik olaylara olumlu bir şekilde uyum sağladığını göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının DTÖ toplam puan ortalamalarının çalışma süresiyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir, özellikle 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlarda. İlgili puan ortalamaları, bu süreye kadar genellikle artış eğilimindeyken, 20 yılın üzerindeki sürelerde puan ortalamalarında anlamlı bir düşüş ya-

şandığı görülmüştür. Özellikle acil serviste ve sürekli gece vardiyasında görev yapan sağlık çalışanlarının durumu ise dikkat çekicidir. Bu grup, DTÖ toplam puan ortalamalarında diğer sağlık çalışanlarına göre anlamlı düzeyde bir artış göstermiştir. Ayrıca iş doyumunun duygusal tepkisellik üzerindeki etkisi de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, işinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının DTÖ toplam puan ortalamalarının genellikle daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, iş doyumunun düşüklüğünün sağlık çalışanlarının duygusal tepkisellik düzeylerini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Duygusal tepkisellik, özellikle sağlık sektöründe yüksek stresli ve duygusal yoğunluğun söz konusu olduğu bir ortamda çalışan profesyoneller için belirleyici bir faktördür.

Bu çalışma, çalışma süresi, çalışma koşulları ve iş doyumunun duygusal tepkisellik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, sağlık sektöründe daha iyi bir çalışma ortamı yaratmak, iş doyumunu artırmak ve dolayısıyla sağlık çalışanlarının genel duygusal sağlığını iyileştirmek için, bu faktörlerin yönetilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu tür bir yaklaşım hem sağlık çalışanlarının kendilerinin hem de onların hasta bakımı yönünden etkinliklerinin iyileştirilmesine yardımcı olabilir. Mesleki deneyimin artması sağlık çalışanlarının mes-



leğine daha çok bağlanması, mesleğini daha çok benimsemesi, iş koşullarına daha iyi uyum sağlaması, olaylar karşısında daha olgun davranması ve streslerle başa çıkmada daha deneyimli olması, duygularını ve psikolojik olarak dayanıklılıklarını geliştirmiş olabilir. İşlerinin doğası gereği, sağlık çalışanları genellikle muazzam bir baskı altında çalışırlar. Vardiyalı çalışmanın fiziksel ve psikolojik sağlık açısından olumsuz etkilere neden olabileceği, verilen tedavi ve bakımın kalitesini olumsuz yönde etkileyebileceği bilinmektedir. Özellikle gece mesaisinde çalışmak sağlık çalışanlarında yetersiz uyku, yorgunluk, dikkat ve algı bozuklukları, karar vermede güçlükler, stres, tükenmişlik, iş tatmininde azalma, motivasyon kaybı, hasta bakım ve izleminde yetersizlikler ve sağlık ekibi üyeleri ile iletişim sorunlarına neden olabilmektedir.<sup>23</sup>

Araştırmaya dâhil edilen sağlık çalışanlarının yaş, medeni durum, gelir durumu, meslek, çalışma yılı, çalıştığı birim, işinden memnun olma, mesleğini ve çalıştığı birimi isteyerek seçme ve çalışma şekli durumları ile MİDÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel bir fark bulunmuştur. Bu bulgular, çok çeşitli faktörlerin sağlık çalışanlarının duygusal durumlarını ve iş doyumlarını etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırmaya dâhil edilen sağlık çalışanlarının yaşı arttıkça MİDÖ toplam puan ortalamasının arttığı belirlenmiştir. Literatürde yaş arttıkça iş doyumunun arttığı belirtilmektedir.<sup>13,24,25</sup> Çalışma yılı arttıkça MİDÖ toplam, “içsel ve dışsal doyum” puan ortalamasının da anlamlı düzeyde arttığı bulunmuştur (Tablo 3). Literatürdeki diğer çalışmalara bakıldığında da kişinin yaşlandıkça iş doyumunun arttığı görülmektedir.<sup>26,27</sup> Yaş ilerledikçe mesleki deneyimin artması, işe uyumun yükselmesi, meslekte başarı ve mesleki özgüven duygusuna bağlı olarak iş doyumunda artışın olduğunu söylenebilir.

Doktorların MİDÖ toplam, “içsel ve dışsal doyum” puan ortalamasının diğer sağlık çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde benzer şekilde doktorların iş doyumları diğer sağlık personellerine göre daha yüksek olarak bulunmuştur.<sup>11,24,27</sup> Bu çalışmada doktorların iş doyumunun diğer çalışanlara göre daha yüksek olmasının nedeni kurum içinde terfi olanaklarının olmasına (yönetimde yer alması; akademik unvan alması, başhekim ya da

il sağlık müdür olması vb.) sahip olmalarından kaynaklanabileceği gibi, saygınlık, maddi olanaklar veya özlük haklarındaki iyileştirmeler gibi etkenlerden kaynaklanabilir.

Sağlık çalışanlarının DTÖ ve MİDÖ toplam puan ortalamasının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu sonuç sağlık çalışanlarının duygusal olarak tepkiler yaşama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Sağlık çalışanları, fiziksel, zihinsel veya duygusal sorunları olan hastalarla ilgilendiklerinde duygusal hareket edebilir. Bu çalışmada DTÖ'nün toplamı ve alt boyutları ile Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin toplamı ve alt boyutları arasında korelasyon olduğunu göstermiştir. Ayrıca “duygusal hassasiyet” ve “duygusal tepkisellik” düzeyi azaldıkça iş doyumunun arttığı, “psikolojik dayanıklılık” düzeyi atıkça iş doyumunun arttığı belirlenmiştir. Çakmak'ın yapmış olduğu çalışmada, duygusal tepkisellik ve psikolojik sağlamlık arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanları zorlu ve yorucu iş ortamında hastalara kaliteli sağlık hizmeti sunarken sıklıkla duygusal stres, yorgunluk ve tükenmişlik yaşarlar.<sup>28,29</sup> Sağlık çalışanları çalışma koşulları nedeniyle duygusal tepkiselliği tetikleyecek durumlar yaşayabilmektedirler.<sup>14</sup> Bu nedenle, dengeli bir duygusal durumu koruma yeteneği, psikolojik dayanıklılık üzerinde olumlu bir etki yaparak hem hastalara kaliteli ve güvenli sağlık hizmeti sunmaya hem de yüksek düzeyde iş doyumuna katkı sağlayabilir.

#### ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının duygusal tepkiselliği ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi niceliksel olarak değerlendirmiştir. Ancak çalışanların duygusal tepkiselliği ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine gözlemlemek ve değerlendirmek için kalitatif bir yaklaşım (örneğin, mülakatlar veya gözlemler) kullanılmamıştır. Bu nedenle, sonuçlar tamamen anket verilerine dayanmaktadır, bu da sonuçların evrene genellemesini sınırlayabilir. Ayrıca, çalışmamızın örnekleme homojen bir yapıya sahip değildir. Örnekleme doktor, hemşire, tekniker gibi çeşitli meslek gruplarından sağlık çalışanları dâhil edilmiştir. Bu durum, örnekleme içindeki farklı meslek gruplarının duygusal tepkisellik ve iş doyumunu üzerindeki etkile-

rini tam olarak ayırt etmeyi zorlaştırabilir ve sonuçların genellenmesini etkileyebilir.

## SONUÇ

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının duygusal tepkisellik ve iş doyum düzeyleri orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, duygusal tepkisellik ile iş doyum arasında bir ilişki olduğunu ve özellikle duygusal tepkiselliği yüksek olan sağlık çalışanlarının iş doyumlarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum, sağlık çalışanlarının zorlu çalışma ortamlarında stres ve yoğun duygusal durumlar altında kaliteli sağlık hizmeti sunma çabalarını yansıtmaktadır.

## ÖNERİLER

Sağlık çalışanlarının duygusal tepkiselliklerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri ve psikolojik dayanıklılıklarını artırabilmeleri için eğitim programları düzenlenmelidir. Bu eğitimler, duyguların farkında olma, duygusal düzenleme ve psikolojik dayanıklılık geliştirme üzerine odaklanmalıdır. Eğitimler, hizmet içi programlar, bireysel oturumlar veya öğrencilik döneminde verilebilir. Sağlık kuruluşları, çalışanların duygusal tepkiselliklerini yönetmelerine yardımcı olacak ve iş doyumlarını artıracak destekleyici bir iş ortamı oluşturmalarıdır. Bu, mentorluk programları, profesyonel gelişim fırsatları ve iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratılmasını içerebilir. Sağlık çalışanlarının iş stresiyle başa çıkabilmeleri için mindfulness, meditasyon ve çeşitli rahatlama teknikleri gibi stres

yönetimi araçları teşvik edilmelidir. Sağlık çalışanlarının duygusal tepkiselliklerini daha etkin bir şekilde yönetebilmeleri için profesyonel psikolojik danışmanlık hizmetlerine erişim sağlanmalıdır. Bu hizmetler, çalışanların duygusal zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir ve genel iş doyumlarını artırabilir.

### 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

**Fikir/Kavram:** Fatma Karasu; **Tasarım:** Fatma Karasu, Ebru Öztürk Çopur; **Denetleme/Danışmanlık:** Fatma Karasu; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Fatma Karasu, Ebru Öztürk Çopur, İslam Elagöz; **Analiz ve/veya Yorum:** Fatma Karasu; **Kaynak Taraması:** Fatma Karasu, Ebru Öztürk Çopur, İslam Elagöz; **Makalenin Yazımı:** Fatma Karasu, Ebru Öztürk Çopur; **Eleştirel İnceleme:** Fatma Karasu, Ebru Öztürk Çopur, İslam Elagöz; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Fatma Karasu, Ebru Öztürk Çopur, İslam Elagöz; **Malzemeler:** Fatma Karasu, Ebru Öztürk Çopur, İslam Elagöz.

## KAYNAKLAR

- Shapero BG, Abramson LY, Alloy LB. Emotional reactivity and internalizing symptoms: moderating role of emotion regulation. *Cognit Ther Res.* 2016;40(30):328-40. [Crossref] [PubMed] [PMC]
- Khammar A, Amjad RN, Rohani M, Yari A, Noroozi M, Poursadeghian A, et al Survey of shift work disorders and occupational stress among nurses: a cross-sectional study. *Annals of Tropical Medicine and Public Health.* 2017;10(4):978-84. [Crossref]
- Nurjanah S, Pebianty V, Handaru AW. The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management.* 2020;7(1):1793521. [Crossref]
- Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichaikhum OA, Thienthong H, Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *Int Nurs Rev.* 2017;64(1):91-8. [Crossref] [PubMed]
- Xinzhong Y. Joy, Wisdom and Virtue-The confucian paradigm of good life. *Journal of Chinese Philosophy.* 2018;45(3-4):222-32. [Crossref]
- Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud.* 2019;94:21-31. [Crossref] [PubMed]
- Semachew A, Belachew T, Tesfaye T, Adinew YM. Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. *Hum Resour Health.* 2017;15(1):31. [Crossref] [PubMed] [PMC]

8. White EM, Aiken LH, Sloane DM, McHugh MD. Nursing home work environment, care quality, registered nurse burnout and job dissatisfaction. *Geriatr Nurs.* 2020;41(2):158-64. [Crossref] [PubMed] [PMC]
9. Lee AH, Woodruff-Borden J. Roles of emotional reactivity, intolerance of uncertainty, and negative problem orientation on developing childhood worry. *Personality and Individual Differences.* 2018;135:25-30. [Crossref]
10. Bora Başara B, Soyututan Çağlar İ, Aygün A, Özdemir TA, Kulali B. Sağlık Bakanlığı. Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2020. Ankara: Sağlık Bakanlığı; 2020. [Link]
11. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat M. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna üzerine etkisi [The effect of the work environment on job satisfaction among nurses]. *Bakırköy Tıp Dergisi.* 2015;11:143-9. [Crossref]
12. Düzgün F, Yılmaz D, Aydın Taş T, Sabahyıldızı Bor N, Zengi S. The correlation between work satisfaction and quality of life in nurses and risks in the work environment: a university hospital example. *Arc Health Sci Res.* 2020;7(1):50-9. [Crossref]
13. Erşan E, Yıldırım G, Doğan O, Doğan S. Sağlık çalışanlarının iş doyumuna ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi [Job satisfaction and perceived job stress of the health professionals and the relationship between them]. *Anadolu Psikiyatri Dergisi.* 2013;14(2):115-21. [Link]
14. Sarıkaya N, Öztürk S, Öz S, Elmas S. Emotional reactivity and burnout levels of clinical nurses. *Journal of Psychiatric Nursing.* 2022;13(3):205-10. [Crossref]
15. Nock MK, Wedig MM, Holmberg EB, Hooley JM. The emotion reactivity scale: development, evaluation, and relation to self-injurious thoughts and behaviors. *Behav Ther.* 2008;39(2):107-16. [Crossref] [PubMed]
16. Seçer İ, Halmatov S, Gençdoğan B. Duygusal Tepkisellik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması [Emotional Reactivity Scale adaptation to Turkish: reliability and validity study]. *Sakarya University Journal of Education.* 2013;3(1):77-89. [Link]
17. Weiss DJ, Dawis RW, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. 1967. [Crossref]
18. Spector PE. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. 1<sup>st</sup> ed. Vol. 3. Thousand Oaks, Calif.: Sage; 1997. [Crossref]
19. The World Medical Association [Internet]. © 2024 World Medical Association [Cited: May 8, 2023]. Declaration of Helsinki 2008. Available from: [Link]
20. Verzeletti C, Zammuner VL, Galli C, Agnoli S. Emotion regulation strategies and psychosocial well-being in adolescence. *Cogent Psychology.* 2016;3(1). [Crossref]
21. Theys L, Krystallidou D, Salaets H, Wermuth C, Pype P. Emotion work in interpreter-mediated consultations: a systematic literature review. *Patient Educ Couns.* 2020;103(1):33-43. [Crossref] [PubMed]
22. Yurdakul A, Üner S. Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin duygusal tepkisellik durumlarının değerlendirilmesi [The evaluation of emotional reactivity status of school of health students]. *TAF Preventive Medicine Bulletin.* 2015;14(4):300-7. [Crossref]
23. Baykal ÜT, Türkmen EE. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. İstanbul: Akademi Basım ve Yayıncılık; 2014;29.
24. Németh A. Orvosok kiégettségének összefüggése az egészséggel, életérzésel, alváskörülmenyekkel [Burnout among doctors and its correlations with health, life satisfaction and sleep]. *Orv Hetil.* 2016;157(16):623-30. Hungarian. [Crossref] [PubMed]
25. Tekir Ö, Çevik C, Arık S, Çetin G. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumuna düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi [Examining health workers' burnout, job satisfaction levels and life satisfaction]. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi.* 2016;18(2):51-63. [Crossref]
26. Zhang J, Lu H, Zeng H, Zhang S, Du Q, Jiang T, et al. The differential psychological distress of populations affected by the COVID-19 pandemic. *Brain Behav Immun.* 2020;87:49-50. [Crossref] [PubMed] [PMC]
27. Khamlub S, Harun-Or-Rashid M, Sarker MA, Hirosawa T, Outavong P, et al. Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. *Nagoya J Med Sci.* 2013;75(3-4):233-41. [PubMed] [PMC]
28. Kumar R, Ahmed J, Shaikh BT, Hafeez R, Hafeez A. Job satisfaction among public health professionals working in public sector: a cross sectional study from Pakistan. *Hum Resour Health.* 2013;11:2. [Crossref] [PubMed] [PMC]
29. Rezaei M, Dalaki F. Resiliency prediction based on emotion levels in nurses who work in hospitals of Tehran. *Archives of Pharmacy Practice.* 2019;10(2):68-71. [Link]