

Bir Üniversite Hastanesinde Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Hekimlerin Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu Durumları ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendiren Kesitsel Çalışma

Cross-sectional Study Evaluation of Burnt Level and Job Satisfaction Status and Its Affecting Factors of Physicians Working as Research Asistant in a University Hospital

^{ib} Mehmet UYAR^a, ^{ib} Güllü EREN^a, ^{ib} Mehtap YÜCEL^a

^aNecmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı ABD, Konya, TÜRKİYE

ÖZET Amaç: Bu çalışmada, araştırma görevlisi hekimlerin tükenmişlik, iş doyum durumlarının yaygınlığının araştırılması ve ilişkili olabilecek faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Çalışma kesitsel türdedir. Araştırma kapsamına 324 hekim alınmıştır. Çalışma için etik izin alınmıştır. Araştırma için çalışmacılar tarafından 69 soru içeren veri toplama formu oluşturulmuştur. Anket formunun ilk bölümü; sosyodemografik özellikleri, iş ortamı ile ilgili özellikleri sorgulayan soruları, 2. bölümü ise Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Minnesota İş Doyum Ölçeğini içermektedir. Veri toplama formu, katılımcılara yüz yüze görüşme metoduyla uygulanmıştır. Veri girişi ve analizi için SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır. Sayısal verilerin özetlenmesinde; aritmetik ortalama, standart sapma, ortanca, minimum ve maksimum değerleri kullanılmıştır. Kategorik verilerin özetlenmesinde sayı ve yüzdelikler kullanılmıştır. Sayısal verilerin analizinde Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis testi, Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenlerin Minnesota İş Doyum Ölçek puanı üzerindeki etkisi çok değişkenli lineer regresyon modeli kullanılarak incelenmiştir. İstatistiksel olarak $p<0,05$ anlamlı kabul edilmiştir. **Bulgular:** Araştırmaya dâhil edilen 324 hekimin %66,70'i dahili, %28,40'ı cerrahi, %4,90'ı temel bilimlerde görev almaktadır. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Envanteri tüm alt boyutları ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği puan ortalamaları ile karar verme süreçlerine katılma, işini sevmek yapma, meslektaşlarıyla çatışma yaşama, hekimliği isteyerek tercih etme ve çalışma ortamından memnuniyet durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). **Sonuç:** Araştırma sonucunda, araştırma görevlisi hekimlerin tükenmişlik durumlarının ve iş doyumlarının özellikle iş yeri ortam ve şartlarıyla ilişkili olduğu saptanmıştır. Hekimlerin kaliteli bir sağlık hizmeti verebilmesi tükenmişlik düzeylerinin azaltılması ve iş doyumlarının artırılması ile mümkündür. Bununla ilişkili olabilen faktörler değerlendirilmeli ve yöneticiler tarafından iyileştirilmeye çalışılmalıdır.

ABSTRACT Objective: In this study, it was aimed to investigate the prevalence of burnout, job satisfaction of research assistant physicians and to determine the factors that may be related. **Material and Methods:** The study is of a cross-sectional type. 324 physicians were included in the study. Ethical permission was obtained for the study. For the research, a data collection form containing 69 questions was created by the researchers. The first part of the questionnaire form includes questions about sociodemographic characteristics and characteristics related to work environment, and the second part includes Maslach Burnout Inventory and the Minnesota Job Satisfaction Scale. The data collection form was applied to the participants using face-to-face interview method. SPSS 15.0 package program was used for data entry and analysis. In summarizing numerical data; arithmetic mean, standard deviation, median, minimum and maximum values were used. Numbers and percentages were used in summarizing categorical data. Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis test, Spearman Correlation analysis were used in the analysis of numerical data. The effect of variables on the Minnesota Job Satisfaction Scale score was analyzed using a multivariate linear regression model. Statistically $p<0.05$ was considered significant. **Results:** Of the 324 physicians included in the study, 66.70% work in internal, 28.40% in surgery, 4.90% in basic sciences. A statistically significant difference was found between participants' Maslach Burnout Inventory and Minnesota Job Satisfaction Scale mean scores and their participation in decision-making processes, doing their job, having conflicts with colleagues, preferring to be a physician, and satisfaction with the work environment ($p<0.05$). **Conclusion:** As a result of the research, it was determined that the burnout and job satisfaction of the research assistants were related to the workplace environment and conditions. It is possible for physicians to provide a quality health service by reducing burnout levels and increasing job satisfaction. Factors that may be related to this should be evaluated and tried to be improved by managers.

Anahtar Kelimeler: Doktor; mesleki; Minnesota; tükenmişlik

Keywords: Doctor; professional; Minnesota; burnout

Correspondence: Mehtap YÜCEL

Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı ABD, Konya, TÜRKİYE/TURKEY

E-mail: mhtpyucel@hotmail.com



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

Received: 27 Jan 2021

Received in revised form: 14 Mar 2021

Accepted: 27 Apr 2021

Available online: 07 May 2021

2146-9040 / Copyright © 2021 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/>).

Tükenmişlik terimi ilk olarak Herbert J. Freudenberg tarafından literatüre girmiştir ve “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” olarak tanımlanmaktadır.¹ Freudenberg tarafından çoğunlukla insanlarla yüz yüze çalışılan meslek gruplarında tükenmişliğin görüldüğü belirtilmiştir.² Tükenmişlik sendromu daha sonra Maslach ve Jackson tarafından ilişkili 3 boyuttan oluşan bir dizi fiziksel ve psikolojik semptomatoloji olarak belirtilmiş ve tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusunda azalma olarak tanımlanmıştır.^{3,4}

İş doyumunu da tükenmişlik gibi çalışanların genel yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlığını, davranışlarını ve verimliliklerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen işlerine, iş arkadaşlarına yönelik düşünce ve davranışların bir ürünüdür.⁴ Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda iş doyumunu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir.⁵ İş doyumunu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biridir.⁶

Bireyin tükenmişliğinin ve iş doyumunun birlikte ele alınması yaşadığı çevreyle bir bütünlük içinde olan insanın özellikle çalışma ortamında maruz kaldığı fiziksel, ruhsal ve sosyal maruziyetleri daha iyi bir biçimde ortaya koymaya olanak sağlayacaktır. Ayrıca iş ve yaşamın birbiriyle böylesine iç içe olması beraberinde, iş ortamından, psikososyal çevrenin streslerinden etkilenen sağlık çalışanlarının yaşadığı doyum ve tükenme düzeyinin tespit edilmesi, bu değişkenler üzerinde etkili olan sosyodemografik özelliklerin belirlenmesi, sağlık çalışanlarının sağlığının iyileştirilmesi, daha iyi çalışma koşullarının oluşturulması anlamında durum saptamayı olanaklı kılacaktır.⁷⁻⁹

Tükenmişlik, modern toplumun salgını olarak kabul edilmektedir ve dünya çapında bu konudaki duyarlılık artmaktadır. Tükenmişlik, iş yerindeki belirli stres faktörlerine ve çalışanların sağlığını etkileyen çevresel baskılara odaklanmaktadır.⁴ Sağlık çalışanlarının iş yerinde yüksek düzeyde maruz kaldığı sorunlar, tükenmişliğe, psikolojik ve/veya fiziksel sıkıntılara yol açabilmektedir. Ayrıca tükenmişlik

sendromu çalışan memnuniyeti, tıbbi hatalar, iş verimliliği, zihinsel ve fiziksel sağlık, devamsızlık oranları ve personel devir hızı üzerinde etkili olabilmekte ve aile rollerini, işlevlerini etkileyebilmektedir.^{5,6}

Sağlık çalışanları sürekli olarak hastaların ihtiyaçlarına karşılık vermekte, onların yaşamlarının en hassas yanlarıyla sürekli karşı karşıya kalmakta, yaşamları tehlike altında olan insanlarla çalışmakta, aile ve hastaların büyük beklentileri ile karşılaşmaktadırlar. Bu durum da onları yoğun stres altında bırakmaktadır. Bu çalışmada, araştırma görevlisi olarak çalışan hekimlerin tükenmişlik ve iş doyum durumlarının saptanması, bu düzeyleri etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve çalışma ortamının bu düzeylerde etkili olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Çalışma, kesitsel türde tasarlanmış bir epidemiyolojik araştırmadır. Araştırma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Etik Kurulundan izin alınmıştır (karar no: 2019/2046, tarih: 13.09.2019). Çalışma, Helsinki Deklarasyonu Prensipleri’ne uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi hastanesinde araştırma görevlisi olarak çalışan doktorlar oluşturmuştur. Araştırma için G-power programıyla orta etki büyüklüğünde %0,5 hata payı, %80 güç, 3 grup arasında maksimum 15 karşılaştırma testi ile minimum örnek büyüklüğü 314 kişi olarak hesaplanmıştır. Çalışma evreninden örneklem, basit rastgele örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmaya 02.09.2019 ve 31.10.2019 tarihleri arasında, poliklinik, servis, yoğun bakım ve laboratuvarlarda görev yapmakta olan ve çalışmaya katılmak için sözlü onam veren 324 araştırma görevlisi doktor dâhil edilmiştir.

Araştırma için çalışmacılar tarafından literatür desteğiyle bir veri toplama formu geliştirilmiştir. Geliştirilen veri toplama formu 69 sorudan ve 3 bölümden oluşmaktadır. Formun 12 sorudan oluşan ilk bölümü sosyodemografik özelliklerini, 15 sorudan oluşan 2. bölümü çalışma hayatını sorgulamaktadır. Veri toplama formunun 3. kısmı ise Maslach Tüken-

mişlik Envanteri (MTE) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'ni içermektedir.

MTE'de, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş, Ergin tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.^{3,10} MTE'de, 9'u duygusal tükenmişlik alt boyutunu, 8'i kişisel başarı alt boyutunu, 5'i duyarsızlaşma alt boyutunu ölçen toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Cevap seçenekleri 5'li Likert şeklindedir (0: Hiçbir zaman, 4: Her zaman). MTE'de puanlama sonucu toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçek puanları olumsuz ifadelerden oluştuğu için tersine puanlanmaktadır (4: Hiçbir zaman, 0: Her zaman).

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, Weiss ve ark. tarafından geliştirilmiş, Baycan tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (*Baycan F. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi; 1985*).¹¹ Ölçek, 5'li Likert şeklinde 20 sorudan oluşmakta ve her maddeye verilen cevaplar 1-5 arasında puanlanan "hiç memnun değilim" ile "çok memnunuz" seçenekleri ile derecelenmektedir. Veri toplama formları, gönüllü katılımcılara gözlem altında uygulanmıştır. Her bir form ortalama 20 dk'da doldurulmuştur.

Veri girişi ve istatistiksel analiz SPSS for Windows version 15.0 (SPSS Inc. Chicago, IL, USA) paket programı kullanılarak yapılmıştır. Sayısal verilerin özetlenmesinde aritmetik ortalama±standart sapma, ortanca (minimum-maksimum) değerleri, kategorik verilerin özetlenmesinde frekans dağılımları ve yüzdelikler kullanılmıştır. Sayısal değişkenlerin istatistiksel analizi için Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır. Kruskal-Wallis test sonucu anlamlı olan gruplar arasında ikili karşılaştırmalar için "post hoc" testi ve Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçek puanı üzerine değişkenlerin etkisini incelemek için çok değişkenli lineer regresyon analizi yapılmıştır. Sayısal değişkenlerle ölçek puanları arasındaki ilişki Spearman korelasyon çözümlemesi ile değerlendirilmiştir. İstatistiksel olarak p<0,05 olan durumlar anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR

Toplam 34 anabilim dalından %56,5'i kadın ve %43,5'i erkek olan 324 kişilik araştırma grubunun yaş ortancası 28,0'dır (24,0-50,0). Katılımcıların sosyodemografik özellikleri **Tablo 1**'de sunulmuştur.

Ortalama 3,88±3,07 yıldır hekim olarak çalışan araştırma görevlileri, şu an görev yaptıkları bölümde ortalama 2,03±1,27 yıl çalışmaktadır. Katılımcıların 1 ayda tuttıkları nöbet sayısı ortancası 8 (2-17) ve 1 günde muayene ettikleri hasta sayısı ortancası 40 idi (3-300). Hekimlerin 1 günlük uyku süresi ortancası 6,0 saattir (2,0-10,0). Katılımcıların çalışma hayatı ile ilgili diğer özellikler **Tablo 2**'de sunulmuştur.

Katılımcıların, hayatlarında en çok sorun yaşadıkları 3 alanı %55,9 ile (n=181) iş ortamı, %31,8 ile (n=103) ekonomik nedenler, %21,3 ile (n=69) aile ilişkileri olarak belirtmişlerdir. Stresle başa çık-

TABLO 1: Araştırmaya katılan araştırma görevlisi hekimlerin sosyodemografik özellikleri.

Özellik	n	%
Cinsiyet		
Kadın	183	56,5
Erkek	141	43,5
Medeni durum		
Eveli	177	54,6
Bekâr	147	45,4
Birlikte yaşadığı kişiler		
Yalnız	74	22,8
Anne/baba	59	18,2
Eş/çocuk	174	53,7
Arkadaş ile	17	5,2
Çocuğu var mı?		
Evet	93	28,7
Hayır	231	71,3
Kronik hastalığı var mı?		
Evet	36	11,1
Hayır	288	88,9
Hobisi var mı?		
Evet	77	23,8
Hayır	247	76,2
Düzenli spor yapıyor mu?		
Evet	55	17,0
Hayır	269	83,0

TABLO 2: Araştırmaya katılan hekimlerin bazı çalışma hayatı özellikleri.

Özellik	n	%
Branş		
Dahili bilimler	216	66,7
Cerrahi bilimler	92	28,4
Temel bilimler	16	4,9
Nöbet tutuyor mu?		
Evet	251	77,5
Hayır	73	22,5
İstedığı zaman izin kullanabiliyor mu?		
Evet	71	21,9
Hayır	162	50,0
Bazen	91	28,1
İşini seviyor mu?		
Evet	272	84,0
Hayır	52	16,0
İşinde karar süreçlerine katılabiliyor mu?		
Evet	65	20,1
Hayır	78	24,1
Bazen	181	55,9
Daha önce başka bölümde çalıştı mı?		
Evet	48	14,8
Hayır	276	85,2
Meslektaşlarıyla çatışma yaşıyor mu?		
Evet	189	58,0
Hayır	135	42,0
Hekimliği isteyerek mi seçti?		
Evet	278	85,8
Hayır	46	14,2
Aldığı maaştan memnun mu?		
Evet	148	45,7
Hayır	176	54,3
Çalışma ortamından memnun mu?		
Evet	92	28,4
Hayır	44	13,6
Kısmen	188	58,0
Başka bölüm tercih etmek ister mi?		
Evet	156	48,1
Hayır	168	51,9
Hasta/hasta yakını tarafından şiddet gördü mü?		
Evet	243	75,0
Hayır	81	25,0

mada en fazla başvurdukları 3 yöntem ise %56,8 (n=184) aile veya arkadaşlarla vakit geçirmek, %51,2 (n=166) uyumak, %44,1 (n=143) yalnız vakit geçirmektir. Hekimlerin iş yerlerinde en çok karşı-

laştıkları sorun ise %49,4 (n=160) çalışma saatlerinin fazlalığı, %43,5 (n=141) daha önemsiz işlerin verilmesi ve %43,5 (n=141) hastalarla yaşanan iletişim sıkıntısıdır.

Toplam 324 hekimin MTE duygusal tükenmişlik alt boyutundan aldığı puan ortalaması $18,4 \pm 7,3$, ortancası 19 (1-36), duyarsızlaşma alt boyutundan aldığı puan ortalaması $7,6 \pm 3,7$, ortancası 8 (0-20), kişisel başarı alt boyutundan aldığı puan ortalaması $18,4 \pm 4,1$, ortancası 18'dir (8-36). Minnesota iş doyum ölçeğinin puan ortalaması ise $62,0 \pm 13,1$, ortancası ise 63'tür (20-96). Sosyodemografik ve iş hayatı ile ilgili özelliklere göre ölçek puanlarındaki değişim Tablo 3'te gösterilmiştir.

Çok değişkenli bir lineer regresyon modeli kullanılarak Minnesota İş Doyumu Ölçek puanı ile anlamlı fark bulunan ve literatürde iş doyumuna etkisi bulunan değişkenlerin (yaş, nöbet tutma, hobi varlığı, istediği zaman izin kullanabilme, iş yerinde karar süreçlerine katılabilme, işini sevme, meslektaşlarıyla çatışma yaşama, hekimliği isteyerek seçme, aldığı maaştan memnuniyet, çalışma ortamından memnuniyet ve hasta/hasta yakınları tarafından şiddete maruz kalma) Minnesota iş doyumuna üzerindeki bağımsız etkileri incelenmiştir. Model uyumu iyi olup, anlamlı ve doğrusaldır (Durbin Watson: 0,798; $p=0,000$). İş doyumuna ile Backward eliminasyon sonucu kalan değişkenler arasında orta düzeyde korelasyon vardır (Multiple R: 0,613). Modeldeki değişkenler iş doyumunun %36,6'sını açıklamaktadır (R square: 0,376). Modele göre asistanların işini severek yapması iş doyumunu 7,9 kat, çalışma ortamından memnun olması iş doyumunu 7,0 kat artırmaktadır. Meslektaşlarıyla çatışma yaşama ise iş doyumunu 2,7 kat azaltmaktadır (Tablo 4).

TARTIŞMA

Araştırma görevlisi olarak çalışan hekimlerin tükenmişlik düzeylerini, iş doyumunu durumlarını saptamak ve bunlarla ilişkili olabilecek faktörleri inceleyebilmek için yapılan bu çalışmada, erkeklerin kişisel başarı alt boyut puan ortalaması kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek bulunmuştur. Daha önce Armutlukuyu tarafından Konya

ilinde 894 doktor üzerinde yapılan, Havle ve ark.nın İstanbul'da 226 psikiyatri uzmanı ile yapılan araştırmalarda da bu çalışmadakine benzer şekilde kişisel başarı alt boyut puan ortalamasının kadınlara oranla

erkeklerde daha yüksek olduğu saptanmıştır.^{12,13} Aynı şekilde Çin'de 2020 yılında 1. basamakta görev alan sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada da kişisel başarı alt boyut puan ortalaması kadınlarda daha

TABLO 3: Sosyodemografik ve iş hayatı ile ilgili özelliklere göre ölçek puanlarındaki değişim.

Değişkenler	n	Duygusal tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel başarı		Minnesota genel doyum		
		Ortalama±	p değeri	Ortalama±	p değeri	Ortalama±	p değeri	Ortalama±	p değeri	
		SS		SS		SS		SS		
Cinsiyet	Kadın	183	18,5±7,4	0,526	7,6±3,8	0,885	17,8±4,0	0,004	62,0±13,6	0,685
	Erkek	141	18,2±7,2		7,6±3,5		19,0±3,7		61,7±12,6	
Çocuk varlığı	Evet	93	17,3±7,3	0,090	6,8±3,6	0,008	18,8±3,8	0,096	62,5±14,0	0,578
	Hayır	231	18,8±7,3		7,9±3,7		18,1±4,0		61,6±12,7	
Branş	Dahili	216	18,6±7,5	0,017	7,6±3,6	0,007	18,2±3,8	0,639	62,1±13,4	0,268
	Cerrahi	92	18,9±6,8		8,2±3,8		18,6±4,1		60,9±12,7	
	Temel	16	13,4±5,8		4,8±3,2		18,6±4,3		65,4±11,7	
Nöbet tutma	Evet	251	19,3±7,3	0,000	8,1±3,7	0,000	18,4±3,9	0,689	61,1±12,9	0,033
	Hayır	73	15,2±6,3		6,0±3,2		18,2±4,0		64,5±13,5	
Hobi	Evet	77	16,1±7,3	0,003	7,1±3,7	0,145	20,3±3,6	0,000	65,2±13,1	0,014
	Hayır	247	19,1±7,2		7,8±3,7		17,7±3,8		60,9±13,0	
Karar verme süreçlerine katılma	Evet	65	16,3±6,4	0,000	6,6±3,5	0,007	20,2±3,3	0,000	67,8±12,3	0,000
	Hayır	78	21,4±7,5		8,7±3,9		17,5±3,8		56,1±12,4	
	Bazen	181	17,9±7,2		7,5±3,5		18,0±3,9		62,2±12,7	
İşini sevmeye	Evet	272	17,1±6,8	0,000	7,3±3,5	0,002	18,8±3,7	0,000	64,1±11,8	0,000
	Hayır	52	25,2±5,7		9,4±4,3		15,6±4,1		50,4±13,8	
İzin kullanabilme	Evet	71	14,8±7,4	0,000	6,0±3,6	0,000	18,3±4,0	0,997	66,4±13,0	0,000
	Hayır	162	20,1±7,1		8,4±3,6		18,3±4,1		59,5±13,1	
	Bazen	91	18,1±6,6		7,4±3,5		18,3±3,4		62,6±12,4	
Çatışma yaşama	Evet	135	20,4±6,8	0,000	8,9±3,7	0,000	17,6±4,0	0,009	57,4±13,1	0,000
	Hayır	189	16,9±7,3		6,7±3,4		18,8±3,8		65,1±12,2	
Çalışma ortamından memnuniyet	Evet	89	13,6±6,1	0,000	5,6±3,0	0,000	19,5±3,7	0,000	70,4±10,2	0,000
	Hayır	44	24,6±6,8		9,7±4,4		16,6±4,4		48,0±12,5	
	Kısmen	186	19,3±6,5		8,1±3,4		18,1±3,7		61,0±11,4	
Şiddete maruz kalma	Evet	243	19,3±7,0	0,000	8,0±3,5	0,013	18,1±3,8	0,128	60,9±12,7	0,009
	Hayır	81	15,6±7,7		6,6±4,0		18,9±4,1		65,0±13,9	

SS: Standart sapma.

TABLO 4: Çok değişkenli lineer regresyon modelinde Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile ilişkili değişkenler.

	β	Standart	Standartlaştırılmış		p değeri	%95 güven aralığı	
		hata	β	t değeri		Alt	Üst
Karar verme süreçlerine katılma	2,932	0,919	0,148	3,191	0,002	1,124	4,740
İşini sevmeye	7,914	1,693	0,220	4,673	0,000	4,582	11,246
Meslektaşlarıyla çatışma yaşama	-2,718	1,296	-0,102	-2,097	0,037	-5,268	-0,168
Aldığı maaştan memnun olma	4,221	1,220	0,160	3,459	0,001	1,820	6,621
Çalışma ortamından memnun olma	7,049	1,090	0,339	6,466	0,000	4,904	9,194

düşük bulunmuştur.¹⁴ Bu durum, kadınların toplumsal kimliklerinin ve aile içi rollerinin iş hayatındaki kişisel başarı kaygısının önüne geçmesinden kaynaklanmaktadır.

Katılımcılardan çocuk sahibi olmayanların duyarsızlaşma alt boyut puan ortalaması çocuk sahibi olanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Yavuzylmaz ve ark.nın Trabzon ilinde 227 sağlık çalışanında yaptıkları çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir.¹⁵ 2021 yılında sağlık çalışanlarında tükenmişliği araştırmaya yönelik Arpacioğlu ve ark.nın yaptığı çalışmada da çocuk sahibi olmayanlarda duyarsızlaşma puan ortalamaları çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.¹⁶ Çocuk sahibi olmak, kişilerin hayata daha olumlu bakıp ve empati kurma becerisini artırdığı için böyle bir sonucun elde edilmesini desteklemiştir.

Doktorların çalıştıkları branş gruplarına göre ölçek puanlarının değişimine bakıldığında temel tıp bilimlerinde görevli doktorların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamalarının diğer birimlerde çalışan doktorlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Yine Armutlukuyu tarafından yürütülen çalışmada da benzer sonuçlar bulunmuştur.¹² Bu fark, temel tıp bilimindeki hekimlerin iş yükünün, iş stresinin ve riskinin diğer branşlara göre daha az olmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımcılardan, nöbet tutanların tutmayanlara göre istediği zaman izin alamayanların izin alabilenlere göre günlük uyku süresi 7 saatten az olanların uyku süresi 7 saat ve üzeri olanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturacak şekilde daha yüksek, Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları ise daha düşük izlenmiştir. Nöbet tutmak, bireyin uyku düzenini değiştirdiği ve gün boyu daha fazla çalışmasına neden olduğu için biyolojik ritmi bozmakta ve çalışma hayatını etkilemektedir. Yoğun iş temposu nedeniyle özel işleri veya tatil için istediği zaman izin kullanamayan ve çalışma motivasyonu eksilen hekimlerin tükenmişliği artmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Ruh sağlığı alanında çalışan 137 bireyde ve Oğuzberk ve Aydın tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş,

nöbet sayısının tükenmişlik ve iş doyumuna etkisi gösterilmiştir.¹⁷ Ayrıca Çin’de 2021 yılında pediatristlere yönelik yapılan bir çalışmada da izin kullanamayanların Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları izin kullananlara göre daha düşük bulunmuştur.¹⁸

Bu çalışmada, hobisi olan hekimlerin hobisi olmayanlara göre ve düzenli spor yapan hekimlerin yapmayanlara göre duygusal tükenme alt boyut puan ortalaması daha düşük, kişisel başarı alt boyut puan ortalaması daha yüksek izlenmiştir. Kurçer, 135 tıp doktoru ile yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde etmiştir.¹⁹ Bunun nedeni, insanların iş hayatı dışında bireysel ihtiyaçları ve sağlıkları için vakit ayırmalarının tükenmişlik düzeyini azaltmasından, kendilerini daha verimli hissetmelerine neden olmasından kaynaklanmaktadır.

İş yerinde karar verme süreçlerine katılabilen hekimlerin katılmayanlara göre işini seven hekimlerin sevmeyenlere göre hekimlik mesleğini isteyerek seçenlerin kendi isteğiyle seçmeyenlere göre iş yerinde çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşamayanların çatışma yaşayanlara göre çalışma ortamından memnun olanların olmayanlara göre Maslach duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamaları daha düşük, kişisel başarı alt boyut ve Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları daha yüksek olarak bulunmuştur. Bununla ilişkili olarak başka bir uzmanlık alanını tercih etmek isteyen hekimlerin bulunduğu uzmanlık alanından memnun olanlara göre Maslach duygusal tükenme alt boyut puan ortalamaları daha yüksek, kişisel başarı alt boyut ve Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları daha düşük olarak bulunmuştur. Kişilerin işini severek yapması, çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşamaması, çalışma ortamının uygunluğu, yoğun iş yükünü hafifletebilen ve tükenmişlik düzeyini azaltan nedenlerdendir. Kişi isteyerek seçtiği ve severek yaptığı işte birçok sorunu görmezden gelebilmekte ve bu durum psikososyal olarak hekimi olumlu yönde desteklemektedir.

Katılımcıların çalışma hayatı boyunca hasta/hasta yakınları tarafından sözel veya fiziksel şiddete maruz kalma durumları incelendiğinde şiddete maruz kalanların kalmayanlara göre MTE’nin

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamaları daha yüksek, Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları daha düşük olarak gözlenmiştir. Hekimin mesleğini icra ederken kişiliğini rencide eden, ruh ve beden bütünlüğünü bozabilecek tehditlerle karşılaşması iş hayatı hakkında olumsuz düşünmesine, mesleğini seçerken umduğu beklentilerini karşılayamamasına neden olmaktadır. Şiddet, sağlık çalışanlarının yetersiz motivasyonu ile sonuçlanmakta ve hasta/hekim memnuniyetinin zedelenmesine neden olmaktadır.

SONUÇ

Hekimlerin iş yerlerinde karar verme süreçlerine katılmaları, işlerini severek yapmaları, meslektaşlarıyla çatışma yaşamaları ve çalışma ortamından memnun olmalarının tükenmişlik tüm alt boyutlarına ve iş doyumuna etki ettiği görülmüştür. Yoğun iş temposuna sahip olan araştırma görevlisi hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin periyodik olarak değerlendirilmesi önerilmektedir. Özellikle yüz yüze çalışan meslek gruplarında tükenmişliğin yüksek görülmesi, hekimliğin de bu meslek grubu içerisinde yer alması nedeniyle hekimleri tükenmişlikten korumak iş doyumlarını arttırmak amacıyla çalışma motivasyonunu artırıcı destekler verilmesi önerilmektedir.

Kısıtlılıklar

Bu çalışma, ülkemizin belirli bir bölgesinde yer alan belli bir hastanedeki araştırma görevlilerinde yapıldığından sonuçlar tüm ülke için genellenemez. Bu durum, çalışmamızın bir kısıtlılığıdır. Bu konuyla ilgili daha kapsamlı araştırmaların, farklı yerlerde ve farklı gruplar üzerinde yapılmasını öneririz.

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: Mehtap Yücel; **Tasarım:** Mehmet Uyar, Mehtap Yücel, Güllü Eren; **Denetleme/Danışmanlık:** Mehmet Uyar; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Güllü Eren, Mehtap Yücel; **Analiz ve/veya Yorum:** Güllü Eren, Mehtap Yücel; **Kaynak Taraması:** Mehtap Yücel, Güllü Eren; **Makalenin Yazımı:** Mehtap Yücel, Güllü Eren; **Eleştirel İnceleme:** Mehmet Uyar; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Mehtap Yücel, Güllü Eren; **Malzemeler:** Mehtap Yücel, Güllü Eren.

KAYNAKLAR

- Freudenberger HJ. Staff burn-out. Journal of Social Issues. 1974;30(1):159-65. [Crossref]
- Freudenberger HJ. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. Psychotherapy: Theory, Research & Practice. 1975;12(1):73-82. [Crossref]
- Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981;2(2):99-113. [Crossref]
- Garcia GPA, Marziale MHP. Indicators of burnout in Primary Health Care workers. Rev Bras Enferm. 2018;71(suppl 5):2334-42. [Crossref] [PubMed]
- Hayran O, Aksayan S. Pratisyen hekimlerde iş doyumunu [Job satisfaction in general practitioners]. Toplum ve Hekim. 1991;7(47):16-7. [Link]
- Musal B, Elçi ÖÇ, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum [Professional satisfaction in specialist physicians]. Toplum ve Hekim. 1995;10(68):2-7. [Link]
- Tekir Ö, Çevik C, Arık S, Ceylan G. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi [Examining health workers' burnout, job satisfaction levels and life satisfaction]. KÜ Tıp Fak Derg. 2016;18(2):51-63. [Crossref]
- Lrago T, Asefa F, Yitbarek K. Physicians' burnout and factors in southern ethiopia affecting it. Ethiop J Health Sci. 2018;28(5):589-98. [Crossref] [PubMed] [PMC]
- Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Pekşen Y. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri [The levels of burnout, work-related strain and work satisfaction in general practitioners]. Genel Tıp Derg. 2006;16(1):9-14. [Link]
- Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin uyarlanması. Bayraktar R, Dağ İ, editörler.7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışması. Ankara; Türk Psikologlar Derneği; 1992. [Link]
- Weiss DJ, Dawis RV, England GW. Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Vol. 22. Minneapolis: University of Minnesota; 1967. p.120-31. [Crossref]

12. Armutlukuyu M. Tıp fakültelerinde çalışan öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi [Tıpta Uzmanlık Tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi; 2014. [\[Link\]](#)
13. Havle N, İnem MC, Yener F, Gümüş H. İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyum ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi [Burn-out syndrome, job satisfaction among psychiatrists working in Istanbul and their relationships with different variables]. *Düşünen Adam*. 2008;21(1-4):4-13. [\[Link\]](#)
14. Xu W, Pan Z, Li Z, Lu S, Zhang L. Job burnout among primary healthcare workers in rural China: a multilevel analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(3):727. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)
15. YavuzYılmaz A, Topbaş M, Çan E, Çan G, Özgün Ş. Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler [Burnout syndrome, job satisfaction levels and related factors in central Trabzon province primary health center workers] *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*. 2007;6(1):41-50. [\[Link\]](#)
16. Arpacıoğlu S, Baltalı Z, Ünübol B. COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, COVID korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler [Burnout, fear of COVID, depression, occupational satisfaction levels and related factors in healthcare professionals in the COVID-19 pandemic]. *Cukurova Med J*. 2021;46(1):88-100. [\[Link\]](#)
17. Oğuzberk M, Aydın A. Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik [Burnout in mental health professionals]. *Klinik Psikiyatri*. 2008; 11:167-79. [\[Link\]](#)
18. Deng W, Feng Z, Yao X, Yang T, Jiang J, Wang B, et al. Occupational identity, job satisfaction and their effects on turnover intention among Chinese Paediatricians: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2021; 21(1):6. [\[Crossref\]](#) [\[PubMed\]](#) [\[PMC\]](#)
19. Kurçer MA. Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri [Job satisfaction and burnout levels of physicians working Harran University faculty of medicine in Şanlıurfa]. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2005;2(3):10-5. [\[Link\]](#)