

İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Yöneticilerde İş Doymu ve Tükenmişlik*

An Analysis of Burnout and Job Satisfaction Among Private Hospital Managers in İstanbul

Makbule Soyer **

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, İstanbul'daki özel hastanelerde yönetici olarak çalışan bireylerin iş doymaları ve tükenmişliklerini bazı değişkenlere göre incelemektir.

Araştırma, 137 özel hastaneden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 11 özel hastanede görev yapmakta olan 47'si kadın, 61'i erkek olmak üzere 108 yönetici pozisyonunda çalışan kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doym Ölçeği-MİDÖ Baycan (1985) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği-MTÖ Ergin(1991) aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analizinde t testi, varyans analizi ve Pearson Korelasyon tekniği kullanılmış ve hata payı .05 olarak alınmıştır.

Araştırmanın sonucunda, iş doymu ile tükenmişlik alt ölçeklerinden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri arasında ters yönde, kişisel başarı ile aynı yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yaş, cinsiyet, medeni durum ve yönetim pozisyonuna ve hizmet yılına göre çalışanların iş doymu ve tükenmişliklerinde bir fark olmadığı, buna karşın, günlük çalışma saati, işini severek yapma ve çalışılan hastanenin yatak kapasitesine göre anlamlı fark olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doymu, Tükenmişlik, Özel Hastane Yöneticileri

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine whether there is a difference managers' burnout and job satisfaction .

In this paper, a quantitative approach has been used: Subjects have been selected randomly from 137 private hospitals in İstanbul. 108 subjects responded to the survey.

The Job Satisfaction Scale which is adopted Turkish society by Baycan (1985) and Maslach Burnout Inventory which is adopted Turkish society by Ergin (1991) were used to measure job satisfaction and burnout levels. In the analysis, t test, and correlation were used.

The study results indicated that there were found negative significant correlation between job satisfaction and on two burnout dimensions, emotional exhaustion and depersonalization, positive significant correlation with personal accomplishment.. In terms of sex, marital status and management position there were no significant differences but in terms of working hours per day, enjoy with job and hospital size there were significant differences between managers.

Key Word: Job satisfaction, Burnout, Private hospital managers

* Bu araştırma IX. PDR Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

**Makbule Soyer, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri PDR Göztepe-İstanbul, E-Mail: makbules@hotmail.com

1.GİRİŞ

Tükenmişlik, 20.yüzyılın son çeyreğinde ele alınmış ve üzerinde birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar kuramsal yapıda da belirtildiği gibi insanlara hizmet veren öğretmenler, polisler ve sağlık alanında hizmet veren meslek grupları üzerinde yoğunlaşmıştır. Son yıllarda ise diğer iş alanlarındaki bireyler de çalışma alanına girmiştir.

Tükenmişlik ile ilgili birçok tanım yapılmıştır ama en geniş tanımı Maslach yapmıştır. Maslach [1982] tükenmişliği, işin doğası gereği, insanlarla yoğun bir şekilde çalışan kişilerde duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization-cynicism) ve kişisel başarıda azalma (diminished personal accomplishment) şeklinde seyreden bir sendrom olarak ele almıştır. Maslach tükenmişliğin önceleri iş yerinde aşırı stres ile başlayan, takiben kişinin diğerleri üzerinde pozitif etki yapma gücünü engelleyen psikolojik bir süreç olarak tanımlamaktadır. O'na göre engellenmenin süresi profesyonelleri ertesi güne enerjilerinin kalmadığı duygusunu uyandıran duygusal tükenmeye götürür. Enerji eksikliği, bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünmektedir. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır [1]. Duygusal tükenmişlik, sendromun temel stres kaynağıdır [1,2]. Kişinin psikolojik ve duygusal olarak kendini çekmesi ve diğerlerinden uzaklaştırma çabası duyarsızlaşmaya neden olmaktadır. Duyarsızlaşma (cynicism), kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Duyarsızlaşma, tükenmişliğin olumsuz boyutunu ifade eder. Zaman geçtikçe bu kişilerde yetersizlik ve işle ilgili başarısız olma duygusu gelişir ki bu da kişisel başarıda düşüşe neden olur. Kişisel başarıda azalma, kişinin yeterliliği, üretkenliği ve mesleki yetkinliğine yönelik yetersizlik duygularını ifade eder ve tükenmişliğin bireyin kendi kendini değerlendirme boyutunu ifade eder [1,3]. Maslach, tükenmişliğe işyerindeki aşırı stresin yanı sıra yapılan işin toplumda onaylanmaması ve işle ilgili olumlu geri bildirim verilmemesinin de etkili olduğunu önemle vurgulamaktadır [1,4]. Tükenmişlik incelenirken bireyin stres kaynaklarının, iş çevresinin ve iş doyumunun incelenmesi ayrı bir önem taşır. Maslach'a göre tükenmişlik

sendromu yaşayan kişilerin stres düzeyleri yüksek, iş doyumları ise düşüktür [1,2,3,4,5].

İş doyumunu, bir kişinin işinden beklentileri ve işin özellikleri ile ilgili, işine karşı geliştirdiği algısal değerlendirme sonucundaki olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır [6]. İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ya da çalışılan örgüt kaynaklı olabilir, bunlar kişiyi doyuma götürebildiği gibi doyumсуuzluğa da yol açabilir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda, yaş, eğitim düzeyi, yönetim pozisyonu- ücret çalışılan yerin büyüklüğü [7,8], cinsiyet [9,10,11], hizmet yılı [8,11,12,13] ve günlük çalışma süresinin [9] iş doyumunu etkileyen önemli faktörler olduğu şeklinde bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmanın amacı hem kuramsal yapıyı ele alıp tartışmak hem de özel hastanelerde yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet yılı, çalışılan hastanenin büyüklüğü, yönetim pozisyonu ve günlük çalışma saatine göre tükenmişlik ve iş doyumlarını incelemektir.

2.YÖNTEM

2.1. Evren Ve Örneklem

Bu araştırma, tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ilinde bulunan 137 özel hastaneden basit rastlantısal örneklem yöntemi ile seçilmiş 11 özel hastanede görev yapmakta olan %43.5 i (n:47) kadın, %56.5 i (n:61) erkek; %29.6 sı (n:32) bekâr, %70.4 ü (n:76)evli; %10.2 si (n:11) lise, %58.3 ü (n:63) lisans, %31.5 i (n:34) yüksek lisans eğitilmiş; %35.2 si (n:38) üst düzey, %50 si (n:54) orta düzey ve %14.8 i (n:16) alt kademedeki yönetici olan toplam 108 kişi oluşturmuştur. Yaş ortalaması 37.16±9 ve hizmet yılı ortalaması 9.33±7.6 dır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak için üç ayrı araç kullanılmıştır. Bunlardan kişisel bilgi formu araştırmacının kendisi tarafından yapılandırılmıştır ve bağımsız değişkenlere yönelik bilgiler içermektedir. Ayrıca yöneticilerin iş doyum düzeylerini ölçmek için Baycan [1985] tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılarak Türkçe'ye uyarlanmış ve güvenilirlik kat sayısı .88 olarak bulunmuş olan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Yöneticilerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Ergin [1991] tarafından geçerlilik, güvenilirlik çalışması yapılmış ve güvenilirlik katsayısı .77 olarak bulunmuş olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Ölçek 22 sorudan oluşmaktadır ve Beşli likert tipi bir ölçektir.

2.3. Verilerin Toplanması ve analizi

Veriler, gerekli izin alındıktan sonra veriler bizzat araştırmacı tarafından Şubat-Mart 2006 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS (Statistic Package of Social Sciences 11.0 versiyonlu paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey b testi, bağımlı değişkenler (iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları) arasındaki ilişki incelemek içinde Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmış ve hata payı .05 olarak alınmıştır.

3. BULGULAR

Yapılan analizler sonucu, hastane yöneticilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde yaşa, cinsiyete, eğitim düzeyine, medeni duruma ve hizmet yılına göre bir fark olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Tablo 1. Genel doyum ile tükenmişlik alt ölçekleri arasındaki ilişki (Pearson korelasyon kat sayısı)

İŞ DOYUMU-TÜKENMİŞLİK (n: 108)	r	p
Duygusal tükenme (DT)	-.665	.000
Duyarsızlaşma (D)	-.376	.000
Kişisel başarı (KB)	.395	.000

Tablo 1'de hastane yöneticilerinin iş doyum puanları ile tükenmişlik alt ölçeklerinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü yüksek bir ilişki bulunmuştur. Yine, iş doyum puanı ile tükenmişliğin kişisel başarı alt ölçeği arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo-2 Yöneticilerin işini sevmekle ilgili durumuna göre tükenmişlik ve iş doyum puanları

		Evet (n:99)		Hayır (n:9)		t	Önem
		X	SS	X	SS		
TÜKENMİŞLİK	DT	12.12	6.03	22.66	5.52	-5.053	.000
	D	5.79	3.27	8.00	3.24	-1.935	.056
	KB	23.31	3.74	22.55	4.50	0.571	.569
İŞ DOYUMU	GD	75.89	10.66	60.44	13.41	4.072	.000
	İD	46.97	6.29	36.44	6.59	4.790	.000
	DD	28.91	5.40	24.00	7.19	2.540	.013

Tablo 2 de hastane yöneticilerinin mesleği sevmekle ilgili durumlarına göre tükenmişlik alt ölçekleri puanlarına bakılmıştır. Hastane yöneticilerinin duygusal tükenme puan ortalamaları incelendiğinde mesleğini sevdiğini ifade eden yöneticilerin duygusal tükenme puan ortalamaları 12.12 iken sevmediğini ifade eden yöneticilerin 22,66 olduğu görülmektedir. Mesleğini seven ve sevmeyen yöneticilerin duygusal tükenme puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur(p=.000). Hastane yöneticilerinin duyarsızlaşma puan ortalamaları incelendiğinde, mesleğini sevmediğini ifade eden yöneticilerin duyarsızlaşma puan ortalamaları sevdiğini ifade eden yöneticilere göre yüksek olmasına karşın aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mesleğini sevdiğini ifade eden yöneticilerin kişisel başarı puan ortalamaları ile sevmediğini ifade eden yöneticilerin Kişisel

başarı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Hastane yöneticilerinin mesleği sevmekle ilgili durumlarına göre genel doyum puanları incelendiğinde, mesleğini sevdiğini ifade eden yöneticilerin genel doyum puan ortalaması 75,89 iken sevmediğini ifade eden yöneticilerin 60,44 olduğu görülmektedir. Bu iki puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleğini sevdiğini ifade eden yöneticilerin içsel doyum puan ortalaması 46,97 iken sevmediğini ifade eden yöneticilerin 36,44 olduğu görülmektedir. Bu iki puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dışsal doyum puanları incelendiğinde, mesleğini sevdiğini ifade eden yöneticilerin dışsal doyum puan ortalaması 28,91 iken sevmediğini ifade eden yöneticilerin 24,00 olduğu görülmektedir. Bu iki puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo-3 Yöneticilerde günlük çalışma saatine göre tükenmişlik ve iş doyum puanları

		0-9 Saat (n:35)		10 St.Üzeri(n:73)		t	Önem
		X	SS	X	SS		
TÜKENMİŞLİK	DT	16.31	7.03	11.41	5.86	3.808	.000
	D	6.25	3.40	5.84	3.27	0.598	.551
	KB	21.82	3.38	23.93	3.82	-2.775	.001
İŞ DOYUMU	GD	71.08	11.76	76.30	11.31	-2.213	.029
	İD	44.91	6.81	46.67	6.96	-1.235	.219
	DD	26.17	5.91	29.63	5.27	-3.064	.003

Tablo 3’de Hastane yöneticilerinin günlük çalışma saatlerine göre duygusal tükenme puan ortalamaları incelendiğinde, günde dokuz saat ve altında çalışan yöneticilerin duygusal tükenme ortalamaları 16.31 iken, günde on saat ve üzerinde çalışanların 11.41 olduğu görülmektedir. Günde dokuz saat ve altı çalışan yöneticilerin on saat ve üzeri çalışan yöneticilere göre duygusal tükenme puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Günde dokuz saat altında çalışan yöneticilerin duyarsızlaşma puan ortalamaları günde on saat ve üzerinde çalışan yöneticilere göre yüksek olmasına karşın aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Günde dokuz saat ve altında çalışan yöneticilerin kişisel başarı puan ortalaması 21.82 iken günde on saat ve üstünde çalışanlarınınkinin 23.93 olduğu görülmektedir. Günde dokuz saat ve altı çalışan yöneticilerin

on saat ve üzeri çalışan yöneticilere göre kişisel başarı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Günde dokuz saat ve altında çalışan yöneticilerin genel doyum puan ortalaması 71.08 iken, günde on saat ve üzerinde çalışanların 76.30 dır. Bu iki puan ortalaması arasında normal mesaiden daha fazla çalışan yöneticilerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticilerin içsel doyum puan ortalamaları günde dokuz saat altında çalışan yöneticilere göre yüksek olmasına karşın aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Günde dokuz saat ve altında çalışan yöneticilerin dışsal doyum puan ortalaması 26.17 iken on saat ve üzerinde çalışanların 29.63 dür. Bu iki puan ortalaması arasında daha fazla çalışanların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo-4 Yöneticilerin çalıştıkları hastanenin büyüklüğüne göre tükenmişlik ve iş doyum puanları

		Küçük (n:39)		Büyük (n:69)		t	Önem
		X	SS	X	SS		
TÜKENMİŞLİK	DT	15.33	6.68	11.68	6.29	2.832	.006
	D	6.17	3.85	5.86	2.98	0.466	.642
	KB	23.12	3.94	23.31	3.73	-0.249	.804
İŞ DOYUMU	GD	71.41	10.89	76.42	11.77	-2.181	.031
	İD	44.71	6.25	46.88	7.21	-1.570	.119
	DD	26.69	5.74	29.53	5.45	-2.553	.012

Küçük hastanelerde çalışan yöneticilerin duygusal tükenme puan ortalamaları 15,33 iken büyük hastanelerde çalışanların 11,68 dir ve bu iki puan ortalaması arasında büyük hastanede çalışanların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Büyük hastanelerde çalışan yöneticilerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamaları yüksek olmasına karşın küçük hastanelerde çalışanların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Küçük hastanelerde çalışan yöneticilerin genel doyum puan ortalaması 71,41 iken büyük hastanelerde çalışanların 76,42 dir ve bu iki ortalama arasında büyük ölçekli hastanede çalışanların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Büyük hastanelerde çalışan yöneticilerin içsel doyum puan ortalaması küçük hastanelerde çalışan yöneticilerin içsel doyum puan ortalamasına göre yüksek olmasına karşın aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Küçük hastanelerde çalışan yöneticilerin dışsal doyum puan ortalaması 26,69 iken büyük hastanelerde çalışanların 29,53 dir ve büyük hastanelerde çalışanların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

4. TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan araştırma sonucunda, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki ve kişisel başarı ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifade ile iş doyumunu arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmakta, iş doyumunu arttıkça kişisel başarı artmaktadır. Bu beklenen bir sonuçtur ve birçok araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir [11,14,15].

Araştırma sonucunda, hastane yöneticilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri ve yönetim pozisyonu, hizmet yılı gibi işle ilgili durumlarına göre iş doyum düzeyleri ve duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin değişmediği bulgusu elde edilmiştir. Aksu, Acuner ve Tabak'ın [2002] 205 sağlık yöneticisinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yönetim pozisyonu ve çalışılan birimin büyüklüğü gibi değişkenlere göre iş doyum düzeyini inceledikleri araştırma sonucunda cinsiyete ve medeni duruma göre iş doyumunun değişmediği ancak, yaş, eğitim düzeyi yönetim, pozisyonu ve çalışılan yerin büyüklüğüne göre sağlık yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin değiştiği bulgusunu elde etmişlerdir. Adı geçen araştırma sonucunda,

yaşın artmasıyla yöneticilerin iş doyum düzeylerinin doğru orantılı olarak arttığı, eğitim düzeyi yüksek yöneticilerin özellikle ücrete yönelik iş doyum düzeylerinin düşük olduğu ve yine aynı grubun işten ayrılma isteğinin diğer gruplara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu, yönetim pozisyonu yüksek olan sağlık yöneticilerinin iş doyum düzeyinin anlamlı bir şekilde düşük olduğu, küçük birim ya da kurumlarda çalışan sağlık yöneticilerinin doyum düzeyinin büyük ve merkez birimlerde çalışan sağlık yöneticilerinden anlamlı bir şekilde düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir [7]. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmaların bir kısmında yaşa göre iş doyumunu ve tükenmişliğin değiştiği [8,11], başka bir çalışmada ise değişmediği [15] bulgusu elde edilmiştir.

Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve tükenmişliğin cinsiyete göre değiştiği [9,10,11,16], bazı çalışmalarda ise iş doyumunu ve tükenmişliğin cinsiyete göre fark etmediği [11,15] bulgusu vardır. Medeni duruma göre iş doyumunu ve tükenmişliğin fark ettiği ([9,16,17] bazı çalışmalarda ise [11,15] değişmediği bulguları elde edilmiştir.

Yöneticilerin iş doyumunun ve tükenmişlik düzeyinin eğitim düzeyine göre değiştiği sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç, araştırmamıza katılan yöneticilerin çoğunluğunun lisans mezunu olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bir çalışmada benzer şekilde sağlık yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada da iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki saptanamamıştır [8]. Buna karşın yapılan başka çalışmalarda ise eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu bulgusu elde edilmiştir [7,13].

Araştırma sonucunda iş doyumunu ve tükenmişliğin hizmet yılına göre değişmediği bulgusu elde edilmiştir. Hekimlerin iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri inceleyen başka bir araştırmada, bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde hizmet yıllı ve hekimlerin statülerine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin değişmediği sonucu elde edilmiştir [10,15,17,18]. Buna karşın, bazı çalışmalarda [8,11] ise hizmet yıllına göre iş doyum düzeylerinin değiştiği, Sağlık yöneticileri üzerinde ([7], hekimler üzerinde [12], hemşireler üzerinde yapılan [13] çalışmada hizmet yılı arttıkça iş doyumunun da doğru orantılı olarak arttığı bulgusu elde edilmiştir. Araştırmada hizmet yılına göre yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve hizmet yılı ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu,

pratisyen hekimler üzerinde yapılan bir çalışma ile benzerlik göstermektedir [15]. Sünter ve ark. hizmet yılına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyi arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. 150 banka yöneticisi üzerinde yapılan çalışmada hizmet yılı fazla olanlar ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki elde etmiştir [10]. Yine, sağlık çalışanları ve hekimler üzerinde yapılan çalışmada hizmet yılı üç gruba ayrılmış ve yıl arttıkça tükenmişlik düzeylerinin ters yönlü arttığı sonucunu elde edilmiştir [11,16].

Yöneticilerin yönetim pozisyonuna göre üst kademedeki alt kademeye doğru genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puan ortalamaları değişmesine karşın yönetim kademesi ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Elde edilen bulgular hekimler üzerinde [17] ve üniversitede görev alan akademik personel üzerinde yapılan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir [19]. Buna karşın, sağlık yöneticileri üzerinde yapılan başka bir çalışmada üst kademe yöneticilerin orta ve alt kademe yöneticilere oranla iş doyumlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine çalışanların doyumsuzluğunun üst yöneticiye olan mesafe arttıkça yükseldiğini ve üst kademedeki yöneticilerin orta kademedeki yöneticilere göre iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu sonucunu elde edilmiştir [7]. Araştırmamızın sonucunda yöneticilerin tükenmişlik düzeyinin yönetim pozisyonuna göre değişmediği bulgusu elde edilmiştir. Bir grup banka yöneticisi üzerinde yapılan çalışmada ise bizim bulgularımızın aksine yönetim pozisyonu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde edilmiştir [10]. Günlük çalışma saatine göre iş doyumunu incelendiğinde on saat ve üzerinde çalışan yöneticilerin günde dokuz saat ve altında çalışan yöneticilere göre iş doyumunu genel doyum ve dışsal doyum düzeyi anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmıştır. Günlük çalışma saatleri ile iş doyumunu arasında beklenenin aksine gün içinde çalışılan süre arttıkça iş doyumunu genel ve dışsal boyutu artmıştır. Dokuz saat ve altında çalışan grubun diğer gruba göre genel ve dışsal doyumun düşük çıkması kişiye ve/veya kuruma ait faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Hekimlerle yapılan bir çalışmada bizim çalışmamızın aksine günlük çalışma saati ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığı bulgusu elde edilmiştir [12]. Yaptığımız çalışma sonunda günlük çalışma saati ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye bakılmış ve çalışma saatine göre tükenmişliğin değiştiği bulgusu

elde edilmiştir. Günde dokuz saat ve altında çalışan grup ile on saat ve üzerinde çalışan grubun duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç, günlük çalışma saati dokuz saat ve altında olan yöneticilerin bireysel ve/veya örgütsel kaynaklı sorunları olabileceği düşünerek bu yöneticilerin iş doyum düzeylerine bakılmış ve iş doyumlarının da düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir. 389 hekimle yapılan bir çalışmada da tükenmişlik alt boyutları ile günlük çalışma saati arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [9]. Ancak, bizim çalışmamızın aksine adı geçen çalışmada günlük çalışma saati arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri artmakta, kişisel başarı düzeyi ise azalmaktadır.

Çalışmaya katılan yöneticilerin iş doyum düzeyleri ile mesleklerini severek yapmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, bazı çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir [7]. Yöneticilerin mesleği sevme durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir. Mesleği seven yöneticilerin duygusal tükenme düzeyleri sevmeyenlere göre düşük düzeyde bulunmuştur. Yine mesleği seven iş doyumunu düşük yöneticilerin duygusal tükenme düzeyleri sevmeyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, öğretim elemanları üzerinde yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir [20]. Adı geçen çalışmada mesleğinden memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri düşük, kişisel başarı düzeyleri ise yüksek bulunmuştur. Lisede görev yapan öğretmenlerle yapılan çalışmada ise, mesleğini sevdiği için sürdürenlerin tükenmişlik puan ortalamaları, ekonomik nedenlerle, başka iş bulamamış olmaları nedeni ile ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük bulunmuştur [21].

Araştırma sonucunda hastane yöneticilerinin çalıştıkları hastanelerin büyüklüğüne göre iş doyum düzeyleri genel ve dışsal doyum alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dışsal doyumun yatak kapasitesine göre büyük olan hastanelerde küçük olan hastanelere göre yüksek çıkması büyük ölçekli hastanelerde dışsal doyum kaynaklarının yöneticileri tatmin edecek miktarda olmasının etkili olduğunu düşündürülebilir. Bir başka çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir [7]. Hastane büyüklüğüne göre yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda yatak kapasiteleri bakımından küçük hastanelerin

büyük hastanelere göre duygusal tükenme düzeyleri bakımından daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bunun sebebi örgütsel ve bireysel faktörler olabilir. Başka bir çalışmada bizim çalışmamızın aksine çalışılan yer ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark olmadığı bulgusunu elde edilmiştir [15].

KAYNAKLAR

- MASLACH, C. (1982) "Burnout: The Cost of Caring." Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. (2001) "Job burnout." *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. "The truth about burnout." San Francisco: Jossey-Bass.(1997)
- MASLACH, C. (1998) "A multidimensional theory of burnout." In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. Oxford, U.K.: Oxford University Press. 68-85,
- MASLACH, D.,ve JACKSON, S.E. (1981) "The measurement of experienced burnout." *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-115.
- ARCHES, J. ,(1991) "Social structure, burnout and job satisfaction." *Social Work*, 36 (3),202-206.
- AKSU G, ACUNER A, TABAK R. (2002) "Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)." *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 55(4):271-282.
- BODUR S, GÜLER S. (1997) "Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu." *Genel Tıp Dergisi*, 7(1),4-12.
- KARLIDAĞ R, ÜNAL S, YOLOĞLU S. (2001) "Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi." *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4,113-118.
- ÖRMEN U. (1993) "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama." Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ÖZYURT A. (2004) "İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri." Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- SAYGUN, M, ÇAKMAK A, KÖSE K. (2004) "Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu." *Türkiye Klinikleri*, 24, 219-229.
- KUYURTAR F, YAMAÇ T, KANIK A, YURDAKUL M. (2002) "İçel İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumları Ve Etkileyen Faktörler." *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4, 449-454.
- AVŞAROĞLU S, DENİZ E, KAHRAMAN A. (2005) "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14,115-131.
- SÜNTER A, CANBAZ S, PEŞKEN Y. (2006) "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyumu Düzeyleri." *Genel Tıp Dergisi*, 16(1),9-1.
- ERGİN C. (1992) "Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması." VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara.
- YILDIZ N, YOLSAL N, AY P, KIYAN A. (2003) "İstanbul Tıp Fakültesi' nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu." *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66,1.
- ÇAM O. (1992) "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik Ve Güvenirliğinin Araştırılması." VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara,
- ARDIÇ K, BAŞ T. (2002) "Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği." *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisat, İşletme Ve Finansman Dergisi*, Ek Sayı.
- ÖZDEMİR A, ÖZDEMİR H, COŞKUN A, ÇINAR Z. (1999) "Dişhekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi." *Cumhuriyet Üniversitesi Dişhekimliği Fakültesi Dergisi*, 2(2),98-104.
- DOLUNAY B. (2002) "Keçiören İlçesi "Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması." *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.