

## HASTANE ÖNCESİ ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARINDA MESLEKİ KAYGI DÜZEYİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ: ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

 Adile NEŞE<sup>1</sup>

 Reva GÜNDOĞAN<sup>2</sup>

### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışma hastane öncesi acil sağlık çalışanlarında mesleki kaygı düzeyinin iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Gereç ve Yöntem:** Çalışma, çevrim içi anket uygulaması olarak Adıyaman İl Ambulans Servisi'nde sahada görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 29 Acil Tıp Teknisyeni ve 43 Paramedik olmak üzere toplam 72 hastane öncesi sağlık çalışanı ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişi Bilgi Formu", "Acil Sağlık Çalışanları İçin Mesleki Kaygı Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler SPSS v. 25.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan sağlık personelinin Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel alt boyut puanı 2,99±0,72; ölçeğin dışsal alt boyut puanı 2,50±0,86 ve ölçeğin toplam puanı 2,79±0,73 olarak bulunmuştur. Mesleki kaygı ölçeği toplam puanı 86,11±18,15 bulunmuştur. Anket çalışmasına katılanlardan kadınların, paramedik, evli olanların ve 18-25 yaş aralığında olanların Minnesota İş Doyum Ölçeği puanı, anket çalışmasına katılan diğer sağlık personellerinden daha yüksek olarak bulunmuştur.

**Sonuç:** Sağlık personelinin iş doyum puanının düşük ve kaygı düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve gerekli çözümlerin sağlanması sağlık çalışanının kaygı düzeyini azaltmada önem taşımaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Hastane Öncesi, Acil Sağlık Çalışanı, İş Doyumu, Mesleki Kaygı

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar /Corresponding Author, Dr.Öğrt.Üyesi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Gaziantep, Türkiye, nese@gantep.edu.tr

<sup>2</sup> Dr., Adıyaman İl Sağlık Müdürlüğü, Adıyaman İl Ambulans Servisi, Adıyaman, Türkiye, r4a5\_reva@hotmail.com

## THE EFFECTS OF OCCUPATIONAL ANXIETY LEVEL ON THE JOB SATISFACTION OF PRE-HOSPITAL EMERGENCY MEDICAL SERVICE PROFESSIONALS: AN EXAMPLE OF THE PROVINCE OF ADIYAMAN

### ABSTRACT

**Objective:** This study was conducted to determine the effects of occupational anxiety levels on the job satisfaction of pre-hospital emergency medical service professionals.

**Materials and Methods:** The study was conducted as an online survey application with a total of 72 pre-hospital healthcare professionals, 29 of whom were Emergency Medical Technicians and 43 Paramedics, who worked in the field in Adiyaman Provincial Ambulance Service and agreed to participate in the study. In the research, the "Person Information Form", "Occupational Anxiety Scale for Emergency Medical Service Professionals" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools. Data from the study were analyzed by utilizing SPSS v. 25.00 computer program.

**Results:** The participants' total mean score of the Minnesota Job Satisfaction Scale's subscale of intrinsic was found as  $2.99 \pm 0.72$ , the subscale of extrinsic was determined as  $2.50 \pm 0.86$ , and the Minnesota Job Satisfaction Scale's total mean score was calculated as  $2.79 \pm 0.73$ . The Occupational Anxiety Scale for Emergency Medical Service Professionals' total mean score was found as  $86.11 \pm 18.15$ . It was determined that the Minnesota Job Satisfaction Scale total mean scores of the female, paramedic, married, and 18-25-year-olds who participated in the study were higher than the other healthcare professionals who participated in the research.

**Conclusion:** It was concluded that the occupational satisfaction total mean score of the healthcare professionals was low, and the level of anxiety was high. Determining the factors affecting the occupational satisfaction of healthcare professionals and providing the necessary solutions are important in reducing the anxiety level of healthcare professionals.

**Keywords:** Pre-Hospital, Emergency Healthcare Professional, Job Satisfaction, Occupational Anxiety

### GİRİŞ

İş, belirli bir ortamda ve zaman diliminde gerçekleşen, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla gerçekleştirdiği bedensel ve düşünsel faaliyettir (Erşan, 2013; Oğuzöncül ve Kaya, 2016). Bireyin iş yaşamında edindiği tecrübeler sonucunda kişinin işine yönelik zihinsel ve duygusal açıdan bir tutum gelişmekte ve bu tutum iş doyumunu olarak nitelendirilmektedir (Nal ve Nal, 2018). Bireyin işe karşı tutumu olarak nitelendirilen iş doyumunu, bireyin işi ve iş ortamını değerlendirmesi sonucunda kişinin işine ilişkin duygularının bir yansıması olarak gösterdiği bir tepkidir ve bireyin işi yapmaktan duyduğu memnuniyeti ifade eder (Soh vd., 2016; Bilgin vd., 2019; Büyükaslan ve Eriş, 2019; Çelik ve Kılıç, 2019).

Bireyin işe yüklediği anlam, sadece fiziksel yaşamı değil, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini de sağlamaya yönelik olarak gelişir (Oğuzöncül ve Kaya, 2016). Bu nedenle bireyin sadece fiziksel ihtiyaçları değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma miktarı oranında iş doyumunu artırır (Nal ve Nal, 2018; Tarcan vd., 2017).

İş doyumunu bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenir (Tarcan vd., 2017; Staempfli ve Lamarche, 2020). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, işteki pozisyon, iş arkadaşları ve iş stresidir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ise; işin niteliği, bireyin kariyeri, terfi olanakları, iş güvencesi, alınan maaş, işyeri fiziksel ortamı, yönetim şekli, çalışma koşulları, rol çatışması ve belirsizliği, mesleki ve örgütsel bağlılıktır (Li vd., 2019; Liu vd., 2018; Adriaenssens vd., 2013; Tekir vd., 2016; Satuf vd., 2016).

İş doyumunu yüksek olan bireylerin kendine olan güveni, performansı, yaşamında etkinlik, yaşam doyumunu, örgüte bağımlılığı ve verimliliğini artarken, hastalık, stres, gerginlik, işe gelmeme ve işten ayrılma düzeylerini azalttığını görülmektedir (Nal ve Nal, 2018; Satuf vd., 2016; Özdemir vd., 2015). Bunun tam tersinin yaşandığı yetersiz iş doyumuna sahip bireylerde ise bıkkınlık ve isteksizlik, işe geç gelme, işe devamsızlık, işten ayrılma, hatalarda artış gibi davranışlar görülmekte ve bu durumda üretkenlik kaybı ile sonuçlanmaktadır (Bilgin vd., 2019; Liu vd., 2018; Allan vd., 2016; Lu vd., 2020; Postacı vd., 2020). Ayrıca iş doyumunu yetersizliği, kişinin refah ve mutluluğunu etkileyerek kişinin genel yaşam doyumunu olumsuz yönde etkileyerek, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan sağlığını tehdit etmektedir (Oğuzöncül ve Kaya, 2016; Tekir vd., 2016; Satuf vd., 2016; Özdemir vd., 2015).

Meslek üyeleri içinde sağlık çalışanları bireysel ve örgütsel faktörlerden daha fazla etkilenmektedir (Bilgin vd., 2019). Diğer alanlarla karşılaştırıldığında acil sağlık hizmetleri çalışanları yoğun çalışma koşulları altında daha akut ve travmatik durumlarla karşı karşıya kalmakta ve çalışma ortamı olarak daha stresli, duygusal ve bedensel olarak yıpratıcı bir ortamda çalışmaktadırlar (Adriaenssens vd., 2013; Akpınar ve Taş, 2011). Ayrıca acil sağlık hizmetleri çalışanları hızlı karar verme, sık sık sakatlık, yaralanma ve ölümle karşılaşma, hasta ve yakınlarıyla iletişiminde güçlük, çalışma prosedürlerinin yetersizliği, donanım ve malzeme eksikliği, vardiyalı çalışma, uzun çalışma saatleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Staempfli ve Lamarche, 2020; Palazoğlu ve Koç, 2017; Suárez vd., 2017; Öztürk ve Kırac, 2017). Bu nedenle stresörler ve öngörülemeyen çalışma koşulları acil çalışanlarında daha yüksek düzeyde gerginlik ve kaygı ile sonuçlanmaktadır (Adriaenssens vd., 2013; Akpınar ve Taş, 2011). Yüksek düzeyde kaygı dikkat, konsantrasyon işlevlerinde olumsuz etkilere sahip olduğu gibi, bireyin işinde hata yapmasına, kişilerarası ilişkilerde bozulma, kişinin sağlığında bozulma ve iş verimliliğinde azalmaya neden olmaktadır (Postacı vd., 2020). Bu durum bireyin iş stresinin ve tükenmişliğinin artmasına ve dolayısıyla iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Hastane

öncesi acil sağlık hizmetleri çalışanlarının mesleki kaygı düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmekte ve kaygı düzeyini etkileyen faktörler göz önüne alınarak, hastane öncesi acil sağlık çalışanlarında mesleki kaygı düzeyinin iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

## 1.GEREÇ VE YÖNTEM

Tanımlayıcı tipte olan çalışmamız, “Helsinki Deklarasyonu” prensiplerine uygun olarak yapılmıştır. Araştırma, Şubat 2022 tarihinde Adıyaman ili 112 acil sağlık istasyonlarında görev yapan acil sağlık hizmetleri personeli ile planlanmış olup, Adıyaman merkez istasyonlarda görev alan toplam 78 acil sağlık hizmetleri personelinden, araştırmaya katılmayı kabul eden 72 acil sağlık hizmetleri personeline ulaşılarak çevrimiçi olarak yapılmıştır. Veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Acil Sağlık Çalışanları İçin Mesleki Kaygı Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” anketleri çevrimiçi uygulanarak elde edilmiştir. *Kişisel bilgi formu*; araştırmaya katılan gönüllü acil sağlık hizmetleri personelinin meslek, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı ve gelir durumu bilgilerini içeren formdur. *Acil sağlık çalışanları için mesleki kaygı ölçeği (MKÖ)*; Postacı vd. tarafından geliştirilen ölçek 22 maddeden ve iki alt boyuttan oluşan beşli likert bir ölçektir. İlk 12 soru bedensel, fiziksel ve yaşam kaygısı alt boyutunu oluşturmaktadır. Bu sorularda alınabilecek en düşük puan 12, en yüksek 60'tır. Diğer 10 soru ise ölçeğin iş ortamı, çalışanlar, ekipman ve çevresel alt boyutu puanını vermektedir. Bu bölümden alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan 50'dir. Ölçeğin genel toplam puanı en düşük 22, en yüksek ise 110 puandır. Toplam puan arttıkça kaygı düzeyi yüksek olarak değerlendirilmektedir (Postacı vd., 2020). Bu çalışmada cronbach alpha katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. *Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)*; Dawis vd. tarafından iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla 1967 yılında geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan tarafından (1985) yapılmış ve ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,77 olarak bulunmuştur. İçsel ve dışsal iş doyumunu etkenlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Elde edilen veriler SPSS v.25.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma, minimum ve maksimum değer analizleri yapılmıştır. Bağımsız grupların karşılaştırılmasında Mann-Whitney U test ve Kruskal Wallis karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Ölçeğin

güvenilirliği için Cronbach's alpha katsayısı hesaplanmıştır. Anlamlılık düzeyi %95 güven aralığında,  $p<0,05$  olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın yapılabilmesi için Gaziantep Üniversitesi Etik Kurulu izni (Karar No:2021/387 ve 29.12.2021 tarih) ve hastaneler birliğinden kurum izni yazılı olarak alınmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı açıklanarak yazılı onamları alınmıştır. Çalışmada ölçeğin kullanılabilmesi için gerekli izin yazarlardan e-posta yoluyla alınmıştır.

## 2. BULGULAR

Çalışmaya katılan sağlık personelinin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiş olup, çalışmaya katılan sağlık personelinin; %12,5'nin 18-25 yaş, %66,72'sinin 26-35 yaş, %20,8'nin 30-45 yaş aralığında olduğu; %47,2'sinin kadın, %52,8'nin erkek olduğu; %29,2'sinin bekar, %70,8'inin evli olduğu; %40,3'nün ATT (Acil Tıp Teknisyeni), %59,7'sinin paramedik, olduğu; %29,2'sinin 0-5 yıl arası, %27,8'nin 6-10 yıl arası, %36,1'nin 11-15 yıl arası, %6,9'nun 16-20 yıl arası çalıştığı; %41,7'sinin gelirin giderinden az olduğu, %44'ünün gelirin giderine eşit olduğu ve %13,9'nun gelirin giderinden fazla olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan sağlık personelinin MİDÖ ve alt boyutları ile MKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamaları dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan 18-25 yaş aralığındaki sağlık personelinin MİDÖ içsel alt boyut ve toplam puanı ile MKÖ alt boyut ve toplam puanlarının yüksek olduğu ve MİDÖ içsel alt boyut puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Çalışmada kadınların MİDÖ alt boyut ve toplam puanın yüksek olduğu, erkeklerin ise MKÖ alt boyut ve toplam puanlarının yüksek olduğu ve MKÖ alt boyut 2 puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Çalışmada evli sağlık personelinin MİDÖ alt boyut ve toplam puanın yüksek olduğu, bekar sağlık personelinin ise MİDÖ alt boyut ve toplam puanlarının yüksek olduğu ve mesleki kaygı ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Tablo 1'de çalışmaya katılan sağlık personelinin meslek durumuna göre ölçek puanları incelendiğinde paramedik sağlık personelinin ATT sağlık personeline göre; MİDÖ alt boyutları ve toplam puanın yüksek olduğu ve mesleki kaygı ölçeği toplam puanın düşük olduğu saptanmıştır. Sağlık personelinin çalışma yılına göre ölçek puanları incelendiğinde; 0-5 yıl arasında çalışma deneyimine sahip olanların MİDÖ alt boyut ve toplam puanı ile MKÖ alt boyut ve toplam puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma yılına göre MİDÖ içsel alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 1: Hastane Öncesi Acil Sağlık Çalışanlarının Tanımlayıcı Özelliklerine Göre MİDÖ ve Alt Boyutları ile MKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları Dağılımı (n=72)**

Değişken	Parametre	n	%	MİDÖ içsel alt boyut	MİDÖ dışsal alt boyut	MİDÖ toplam (X ± SS)	MKÖ kaygı alt boyut 1	MKÖ kaygı alt boyut 2	MKÖ toplam (X ± SS)
Yaş Grubu	18-25	9	12,5	3,52 ± 0,51	2,63 ± 0,83	3,17 ± 0,63	52,88 ± 7,73	38,66 ± 3,90	91,55 ± 9,91
	26-35	48	66,7	2,91 ± 0,70	2,47 ± 0,82	2,74 ± 0,69	49,77 ± 10,03	36,22 ± 9,02	86,00 ± 18,31
	36-45	15	20,8	2,93 ± 0,79	2,48 ± 1,05	2,75 ± 0,86	47,66 ± 13,48	35,53 ± 8,66	83,20 ± 21,47
Önemlilik testi KW/p				<b>6,378/0,041</b>	0,492/0,782	3,577/0,167	0,945/0,624	0,880/0,644	0,557/0,757
Cinsiyet	Kadın	34	47,2	3,06 ± 0,69	2,61 ± 0,78	2,88 ± 0,69	49,00 ± 10,32	34,35 ± 7,83	83,35 ± 17,19
	Erkek	38	52,8	2,93 ± 0,75	2,39 ± 0,93	2,71 ± 0,76	50,36 ± 10,86	38,21 ± 8,65	88,57 ± 18,86
Önemlilik testi Z/p				-0,706/0,480	-1,458/0,145	-0,948/0,343	-0,656/0,512	<b>-2,129/0,033</b>	-1,591/0,112
Medeni Durum	Evli	51	70,8	3,01 ± 0,74	2,56 ± 0,91	2,83 ± 0,76	48,74 ± 11,54	34,96 ± 9,29	83,70 ± 20,03
	Bekar	21	29,2	2,95 ± 0,67	2,33 ± 0,73	2,70 ± 0,65	52,09 ± 7,36	39,85 ± 4,37	91,95 ± 10,80
Önemlilik testi Z/p				-0,291/0,771	-1,018/0,309	-0,676/0,499	-0,764/0,445	-1,506/0,132	<b>-2,437/0,015</b>
Meslek	ATT	29	40,3	2,89 ± 0,68	2,45 ± 0,82	2,72 ± 0,70	50,37 ± 10,40	36,20 ± 7,74	86,58 ± 17,18
	Paramedik	43	59,7	3,06 ± 0,74	2,53 ± 0,90	2,85 ± 0,75	49,27 ± 10,75	36,51 ± 8,97	85,79 ± 18,98
Önemlilik testi Z/p				-0,931/0,352	-0,253/0,800	-0,735/0,462	-0,587/0,557	-0,362/0,717	-0,92/0,927
Çalışma Yılı	0-5 yıl	21	29,2	3,36 ± 0,69	2,61 ± 0,90	3,06 ± 0,74	52,19 ± 7,26	39,19 ± 5,81	91,38 ± 11,90
	6-10	20	27,8	2,63 ± 0,70	2,18 ± 0,76	2,45 ± 0,66	49,05 ± 11,38	34,90 ± 9,98	83,95 ± 20,48
	11-15	26	36,1	2,99 ± 0,54	2,64 ± 0,78	2,85 ± 0,59	48,92 ± 11,79	36,03 ± 8,94	84,96 ± 20,04
	16-20	5	6,9	2,93 ± 1,12	2,47 ± 1,37	2,75 ± 1,17	46,20 ± 13,25	32,40 ± 7,02	78,60 ± 19,80
Önemlilik testi KW/p				<b>9,882/0,020</b>	5,59/0,135	<b>8,218/0,042</b>	1,473/0,688	4,140/0,247	2,408/0,492
Gelir Durumu	Gelir < Gider	30	41,7	2,86 ± 0,67	2,39 ± 0,80	2,67 ± 0,68	50,83 ± 9,78	37,66 ± 6,94	88,50 ± 15,60
	Gelir > Gider	10	13,9	3,12 ± 0,73	2,50 ± 1,09	2,87 ± 0,82	53,50 ± 5,50	37,80 ± 5,71	91,30 ± 10,82
	Gelir = Gider	32	44,4	3,08 ± 0,75	2,60 ± 0,86	2,89 ± 0,75	47,50 ± 12,08	34,75 ± 10,18	82,25 ± 21,55
Önemlilik testi KW/p				1,880/0,391	1,402/0,496	1,797/0,407	2,118/0,347	1,456/0,483	1,758/0,0415

\*KW= Kruskal Wallis Testi, \*\*Z= Mann-Whitney U Testi, p<0,05, X ± SS= Standart sapma ve ortalama

Çalışmaya katılan sağlık personelinin Minnesota İş Doyum Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları ile Mesleki Kaygı Ölçeği alt boyut puanları ve toplam puan ortalamaları Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre çalışmaya katılan sağlık personelinin MİDÖ içsel alt boyut puanı 2,99 ± 0,72, MİDÖ dışsal alt boyut puanı 2,50 ± 0,86 ve MİDÖ toplam puanı 2,79 ± 0,73

olarak bulunmuştur. Çalışmaya katılan sağlık personelinin MKÖ alt boyut 1 puanı  $49,72 \pm 10,55$ , MKÖ alt boyut 2 puanı  $36,38 \pm 8,44$  ve MKÖ toplam puanı  $86,11 \pm 18,15$  saptanmıştır.

**Tablo 2: Hastane Öncesi Acil Sağlık Çalışanlarının MİDÖ ve Alt Boyutları ile MKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=72)**

	n	Minimum	Maximum	X ± SS
MİDO içsel alt boyut	72	1.00	5.00	$2,99 \pm 0,72$
MİDO dışsal alt boyut	72	1.00	5.00	$2,50 \pm 0,86$
Toplam MİDO	72	1.00	5.00	$2,79 \pm 0,73$
MKÖ alt boyut 1	72	13.00	60.00	$49,72 \pm 10,55$
MKÖ alt boyut 2	72	11.00	50.00	$36,38 \pm 8,44$
Toplam MKÖ	72	24.00	110.00	$86,11 \pm 18,15$

Çalışmaya katılan sağlık personelinin MİDÖ alt boyut ve toplam puanı ile MKÖ alt boyut ve toplam puanı arasındaki ilişki Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre MİDÖ ile MKÖ arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 3: MİDÖ ve Alt Boyut Puanları ile MKÖ ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki (n=72)**

MİDÖ		MKÖ alt boyut1	MKÖ alt boyut1	Toplam MKÖ
MİDO içsel alt boyut	r	0,209	0,057	0,148
	p	0,078	0,632	0,213
MİDO dışsal alt boyut	r	-0,045	-0,135	-0,089
	p	0,708	0,257	0,457
Toplam MİDO	r	0,103	-0,030	0,046
	p	0,391	0,801	0,704

### 3. TARTIŞMA

Hastane öncesi sağlık çalışanları, işlerinin doğası gereği en fazla risk altında ve yoğun olarak çalışan sağlık çalışanı gruplarından biridir. Çalışma ortamındaki yoğun iş yükü, hızlı ve doğru karar verme gereği, ağır hastalar ile çalışma, gerektiğinde hasta yakınına destek verme, bazı durumlarda hizmetin ve personelin dengesiz dağılımı gibi nedenlerden dolayı iş ile ilgili stres unsurları artmakta ve mesleki kaygıya neden olabilmektedir (Öztürk ve Kırac, 2017). Çalışmaya katılan sağlık personelinin ve Mesleki Kaygı Ölçeği toplam puanı  $86,11 \pm 18,15$  ve Minnesota İş Doyum Ölçeği toplam puanı  $2,79 \pm 0,73$  bulunmuştur. Araştırmamıza katılan hastane öncesi sağlık çalışanlarının mesleki kaygı düzeyinin yüksek ve iş doyumunun düşük olduğu söylenebilir.

Literatürde iş stresi ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, stres düzeyi azaldıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Öztürk ve Kırac, 2017; Turan vd.,

2018) Literatürde hastane öncesi acil sağlık çalışanlarıyla yapılmış çok az çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmalar daha çok acil veya servis sağlık çalışanları ile yapılmıştır. Palazoğlu ve Koç (2017) acil hemşirelerinde tükenmişlik ve iş tatmini ile ilgili yaptıkları çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği puanları arasında zayıf ve negatif bir korelasyon olduğun saptanmıştır. Büyükaslan ve Eriş (2019) biri üniversite, diğeri devlet ve özel hastane olmak üzere 3 hastanenin acil servisinde çalışan sağlık personellerin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerine etkisini inceledikleri çalışmada iş stresi ve tükenmişlik seviyesinin iş doyumuna üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Hastane bazında incelendiğinde ise devlet hastanesinde çalışan acil sağlık personellerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık tespit edilmiştir. Akpınar ve Taş (2011), acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada, maslach tükenmişlik ölçeği duygusal tükenme alt boyutu ile içsel doyum, duyarsızlaşma alt boyutuyla dışsal doyum algıları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki belirlenmiştir. Kişisel başarı algısı ile içsel ve dışsal doyum algıları arasında orta düzeyde, kişisel başarı algısı ile genel doyum algısı arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışmamızda MİDÖ ile MKÖ arasında negatif yönde düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Çalışmaya katılan sağlık personelinin MİDÖ içsel alt boyut puanı  $2,99 \pm 0,72$ , dışsal alt boyut puanı  $2,50 \pm 0,86$  ve genel puan ortalaması toplam puanı  $2,79 \pm 0,73$  olduğu görülmüştür. Bahar vd. (2015) acil serviste çalışan hemşirelerin iş doyumuna etkili olan faktörleri inceledikleri çalışmada hemşirelerin Minesota Ölçeği İç Doyum Ölçeği içsel doyum puan ortalaması  $3,16 \pm 0,60$ , dışsal doyum puan ortalaması  $2,74 \pm 0,76$ , genel doyum puan ortalaması  $99 \pm 0,59$  olarak bulunmuştur. Nal ve Nal (2018) sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerini inceledikleri çalışmada araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının içsel iş doyum puan ortalamalarının  $3,02$ , dışsal doyum puan ortalamasının  $2,63$  genel puan ortalamasının  $2,86$  olduğu bulunmuştur. Yine literatürde yapılmış olan iki ayrı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Bilgin vd., 2019; Öztürk vd., 2015). Bu sonuçlara bakılarak sağlık çalışanların dışsal etkenlerden (kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma, astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi kişinin iş çevresine ait öğeler) kaynaklı iş doyumunun daha düşük olduğu ve bu etkenlerin genel toplam üzerine etkisi olduğu söylenebilir. Sterud vd. (2011) hastane öncesi sağlık personelleri ile iş tatmini ve sağlığın yordayıcıları üzerine yaptıkları çalışmada, liderden destek alamama, zaman baskısı ve fiziksel taleplerin, duygusal tükenme ve iş tatmini üzerine etkili olduğu bulunmuştur. Adriaenssens vd. (2013) acil sağlık personeliyle yaptıkları çalışmada ise ödül ve iş ortamının, işe bağlılık ve duygusal tükenme



üzerine etkili olduğu bulunmuştur. Literatürde iş doyumunun incelendiği çalışmalarda çalışma koşulları olarak çalışılan birim, çalışma saatleri ve nöbet sayısı özelliklerinin iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur (Eraydın vd., 2021; Tilev ve Beydağ, 2014).

Erşan vd. (2013) bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada iş doyumunu puanları erkeklerde kadınlara göre, lisansüstü mezunlarının ise ön lisans ve lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde yüksek bulunurken, kadınlarda ise iş stresi puanlarının yüksek, lisansüstü mezunlarında düşük bulunmuştur. Ülkemizde ATT'ler lise eğitimi, paramedikler ön lisans eğitimi görmektedirler. Çalışmaya katılan sağlık personelinin meslek durumuna göre ölçek puanları incelendiğinde paramedik sağlık personelinin ATT'lere göre; MİDÖ alt boyut ve toplam puanın yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmamız bu çalışmayla cinsiyet açısından farklılık göstermektedir. Çalışmamızda kadınların iş tatmini puanları yüksekken, kaygı alt boyut ve toplam puanının erkeklerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Işık vd. (2016) Türkiye genelinden 4396 sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve motivasyonlarının kuruma bağlılıklarına etkisi inceledikleri çalışmada, sağlık çalışanlarının iş doyumlarının kadın ve bekarlarda daha yüksek olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiği bulunmuştur.

Literatürde hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalarda yaş ilerledikçe iş doyum düzeylerinin bir önceki kuşakta daha yüksek olduğu görülmüştür (Erşan vd., 2013; Çelik ve Hisar, 2012; Karasu vd., 2017). Öztürk ve Kıracı (2017) yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının yaşı ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Çalışmamızda ise 18-25 yaş aralığındaki sağlık personelinin MİDÖ içsel alt boyut ve toplam puanı ve MKÖ alt boyut ve toplam puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Genç nüfusun yeni işe başlama ve aynı zamanda işe adaptasyon döneminde olması bu sonuca neden olmuş olabilir.

Tarcan vd. (2017) yılında tükenmişlik, işyeri faktörleri ve iş tatmini üzerine acil profesyonelleriyle yaptıkları çalışmada yıllık gelir ve hane halkının ekonomik refahı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ulrich vd. (2019) genç profesyonellerin iş doyumunu üzerine yaptıkları çalışmada Warr-Cook-Wall iş tatmini ölçeği kullanılmış ve en düşük iş tatminin gelir kaynaklı olduğu bulunmuştur. Çalışmamızda bu çalışmaya paralel olarak geliri giderinden az olduğunu belirten grubun iş doyumunu alt boyut ve toplam puanının düşük olduğu bulunmuştur. Gelirin iş tatmininde önemli bir etken olduğu söylenebilir.

## SONUÇ

Çalışmamızın sonucunda hastane öncesi acil sağlık personelinin iş doyumunun düşük ve mesleki kaygı düzeyi yüksek bulunmuştur. Çalışmamızda sağlık personelinin içsel doyum (başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi) açısından daha tatmin olduğu dışsal doyum (kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma, astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi kişinin iş çevresine ait öğeler) açısından ise daha az tatmin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte genel olarak iş doyumları düşük bulunmuştur. Sağlık personelinin genel olarak mesleki kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bununla birlikte çalışma yılı, yaş, kadın ve evli olma gibi durumlardan etkilendiği görülmektedir. Sonuç olarak yoğun ve stresli bir çalışma ortamına sahip olan sağlık personelinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, etkili bir iletişim sağlanması, takdir görme ve özlük haklarının iyileştirilmesi sağlık personelinin motivasyonlarının artırılarak kaygı düzeylerinin azaltılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

## Çalışmanın sınırlılıkları

Çalışmanın sınırlılığı sadece Adıyaman ili 112 acil sağlık istasyonlarında bir ildeki 112 acil sağlık istasyonlarındaki çalışan sağlık personeline uygulanmasıdır. Bu nedenle çalışmanın dışında kalan diğer illerdeki hastane öncesi acil sağlık personeline genellenemez.

## Yazar Katkıları

AN, RG araştırma tasarımı; AN, RG veri toplama; RG veri analizi; AN, RG makale yazımına katkı sunmuştur.

## Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını bildirmişlerdir.

## KAYNAKLAR

Adriaenssens, J, De Gucht, V, Maes, S.(2013). Causes And Consequences of Occupational Stress in Emergency Nurses. *A Longitudinal Study Journal of Nursing Management*, 23(3), 346-58. doi:10.1111/Jonm.12138.

Akpınar, A, Taş, Y. (2011). Acil Servis Çalışanlarının Tükenmişlik ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11(4), 161-165. doi:10.5505/1304.7361.2011.89804.

- Allan, BA, Dexter, C, Kinsey, R, Parker, S. (2016). Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38–44. doi:10.1080/09638237.2016.1244718.
- Bahar, A, Şahin, S, Akkaya, Z, Alkayış, M. (2015). Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumu ve İş Doyumuna Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(2), 57–64.
- Baycan, F. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi. İstanbul.
- Bilgin, S, Yalçınöz Baysal, H, Hendekçi, A. (2019). Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüşleri ile İş Doyumlarının Belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum*, 29(2), 43-49.
- Büyükaslan, H, Eriş, H. (2019.) Acil Servis Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumları Üzerine Etkisi. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 16(2), 290-294. doi:10.35440/Hutfd.560308.
- Çelik, S, Hisar, F. (2012). The Influence of The Professionalism Behaviour of Nurses Working in Health Institutions on Job Satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 18, 180–187.
- Çelik, Y, Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20, 230-238.
- Eraydın, C, Kardeş Kin, Ö, Andık, S, Türk, U. (2021). Hemşirelerin İş Doyumunun İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(1), 54-64. doi:10.5222/SHYD.2021.83702.
- Erşan, EE, Yıldırım, G, Doğan, O, Doğan, S.(2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-21. doi:10.5455/Apd.34482.
- Işık, O, Uğurluoğlu, Ö, Mollahaliloğlu, S, Kosdak, M, Taşkay, S.(2016). The Effect of Job Satisfaction and Motivation of Health Care Professionals on Their Organizational Commitment: The Case of Turkey. *TAF Prev Med Bull*, 15(1), 9-18.
- Karasu, F, Aylaz, R, Dadük, S.(2017). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(3), 180-189. doi:10.17681/Hsp.296974.
- Li, N, Zhang, L, Xiao, G, Chen, J, Lu, Q. (2019). There Lationship Between Work Place Violence, Jobsatisfaction and Turn Over Intention in Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50–55. doi:10.1016/J.İenj.2019.02.001.
- Liu, W, Zhao, S, Shi, Zhang, Z, Liu, X, Li, L ve ark. (2018). Work Place Violence, Job Satisfaction, Burnout, Perceived Organisational Support and Their Effects onn Turn Over Intention Among Chinese. Nurses in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Bmj Open*, 8(6), E019525. doi:10.1136/Bmjopen-2017-019525.
- Lu H, Zhao, Y, While, A.(2020). Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011.
- Nal, M, Nal, B.(2018).Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.

- Oğuzöncül, AF, Kaya, F.(2016). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu. *Dicle Tıp Dergisi*, 43 (2), 248-255. doi: 10.5798/Diclemedj.0921.2016.02.0675.
- Özdemir, R, Ural, S, Çınar, M, Nabel, EB, Yıldırım, H.(2015). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirleyicileri: Karabük İli Örneği. *Toplum ve Hekim*, 30(2), 150-160.
- Öztürk, H, Kasım, S, Kavgacı, A, Kaptan, D, İnce, G. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 17-25.
- Öztürk, YE, Kırac, R.(2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Faktörlerinden Olan İş Stresinin İş Doyumu Üzerine Etkisi (Konya Örneği.)* Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi (USAK'17), 20 – 22 Nisan 2017 / İstanbul, 663-673.
- Palazoğlu, CA, Koç, Z. (2017). Ethical Sensitivity, Burnout, and Job Satisfaction in Emergency Nurses. *Nurs Ethics*, 26(3), 809-822. doi:10.1177/0969733017720846.
- Postacı, ES, Uysal, İ, Ayтуğ Koşan, AM, Toraman, Ç. (2020). Acil Sağlık Çalışanları İçin Mesleki Kaygı Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Tıp Eğitimi Dnyası*, 19, 102-115.
- Satuf, C, Monteiro, S, Pereira, H, Esgalhado, G, Marina Afonso, R, Loureiro, M. (2016). The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-Being and Self-Esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181–189. doi:10.1080/10803548.2016.1216365.
- Staempfli, S, Lamarche, K. (2020). Top Ten: A Model of Dominating Factors Influencing Job Satisfaction of Emergency Nurses. *International Emergency Nursing*, 100814. doi:10.1016/J.Ienj.2019.100814 .
- Sterud, T, Hem, E, Lau, B, Ekeberg, O.(2011). A Comparison of General and Ambulance Specific Stressors: Predictors of Job Satisfaction and Health Problems in a Nationwide One-Year Follow-Up Study of Norwegian Ambulance Personnel. *J Occup Med Toxicol*, 6(10), 2-9.
- Soh, M, Zarola, A, Palaiou, K, Furnham, A. (2016). Work-Related Well-Being. *Health Psychology Open*, 3(1), 205510291662838. doi:10.1177/2055102916628380.
- Suárez, M, Asenjo, M, Sánchez, M. (2017). Job Satisfaction Among Emergency Department Staff. *Australasian Emergency Nursing Journal*, 20(1), 31–36. doi:10.1016/J.Aenj.2016.09.003.
- Tarcan, M, Hikmet, N, Schooley, B, Top, M, Tarcan, GY. (2017). An Analysis of The Relationship Between Burnout, Socio-Demographic and Workplace Factors and Job Satisfaction Among Emergency Department Health Professionals. *Applied Nursing Research*, 34, 40–47. doi:10.1016/J.Apnr.2017.02.011.
- Tekir, Ö, Çevik, C, Arık, A, Ceylan, G.(2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.
- Tilev, S, Beydağ, KD. (2014). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140-147.
- Turan, T, Gulhan, YB, Yilmaz, S. (2018). *Stress Factors Affecting Job Satisfaction and Job Satisfaction in Health Care Workers: Akdeniz University Hospital Nursing Services Example*. 4th Global Business Research Congress, May 24-25, 2018, İstanbul, Turkey.

Ulrich, G, Homberg, A, Karstens, S, Goetz, K, Mahler, C. (2019). Die Arbeitszufriedenheit von Berufseinsteigern in den Gesundheitsberufen [Job Satisfaction of Young Professionals in Health Care]. *Gesundheitswesen*, 81(2), 99-105. German. doi: 10.1055/s-0043-107873.

Weiss, Dj, Dawis, RV, England, GW.(1967). Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitatio*, 22, 120.