



**KORKUT ATA TÜRKİYAT ARAŞTIRMALARI DERGİSİ**  
*Uluslararası Türk Dili ve Edebiyatı Araştırmaları Dergisi*  
*The Journal of International Turkish Language & Literature Research*

|| Sayı/Issue Özel Sayı 1 (Ekim/October 2023), s. 1550-1564.  
|| Geliş Tarihi-Received: 05.10.2023  
|| Kabul Tarihi-Accepted: 19.10.2023  
|| Araştırma Makalesi-Research Article  
|| ISSN: 2687-5675  
|| DOI: 10.51531/korkutataturkiyat.1371526

**Sağlık Çalışanlarında Duygusal Tükenmişlik ve Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

*Investigation of the Relationship between Emotional Burnout and Alienation in Healthcare Workers*

**İrem Tek DURMUŞ\***  
**Emine ATALAY\*\***

**Öz**

Sağlık sektörü, yüksek iş yükü, sürekli değişen koşullar, insan yaşamının önemli bir parçasıyla ilgilenme sorumluluğu gibi zorlu ve stresli faktörlerle dolu bir sektördür. Bu zorluklarla başa çıkmak zorunda kalmak sağlık çalışanlarında birçok psikolojik sıkıntıya sebep olabilmektedir. Yaşana zorluklar çalışanlarda, duygusal tükenmişlik yaşama riskini artırabilmektedir. Sağlık çalışanları duygusal tükenmişliğin yanı sıra yabancılaşma riskiyle de karşı karşıya kalabilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. Aynı zamanda duygusal tükenmişlik ve yabancılaşmanın demografik değişkenlere göre farklılıklarının ortaya konması da çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Mersin'de kamu ve özel sektörde istihdam edilen sağlık çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak farklı sektör ve farklı demografik özelliklere sahip bireylere ulaşmak hedeflenmiştir. Bu bağlamda Mersin ilindeki 500 sağlık çalışanlarına çevrimiçi formatta hazırlanan anketler gönderilmiştir; 251 anket verisi eksiksiz çalışma kapsamında analiz edilmiştir. Bu çalışmada veri toplama aracı anket yöntemi kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, duygusal tükenmişlik ölçeği, ikinci bölümde yabancılaşma ölçeği son olarak üçüncü bölümde ise demografik sorular yer almaktadır. Araştırma kapsamında toplanan veriler IBM SPSS Statistics 25.0 paket programında analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konması için kolerasyon analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğuna görülmüştür. Ayrıca duygusal tükenmişliğin demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu, meslek ve meslekte çalışma süresine göre; yabancılaşmanın ise demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu ve mesleğe göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna da ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal tükenmişlik, yabancılaşma, sağlık çalışanları.

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Tarsus Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, e-posta: tek256@outlook.com, ORCID: 0009-0005-9635-5387.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, e-posta: emineatalay@tarsus.edu.tr, ORCID: 0009-0006-6302-8918.

### Abstract

The health sector is a sector full of challenging and stressful factors such as high workload, constantly changing conditions, and the responsibility of dealing with an important part of human life. Having to cope with these difficulties can cause many psychological problems in healthcare professionals. The difficulties experienced can increase the risk of experiencing emotional burnout in employees. Healthcare workers may face the risk of alienation as well as emotional burnout. In this context, the aim of this study is to reveal the relationship between emotional burnout and alienation in healthcare workers. At the same time, another aim of the study is to reveal the differences of emotional burnout and alienation according to demographic variables. Within the scope of the research, it was tried to reach health care workers employed in the public and private sectors in Mersin. In the research, it was aimed to reach individuals with different sectors and different demographic characteristics by using convenience sampling method. In this context, surveys prepared in online format were sent to 500 healthcare professionals in Mersin province; 251 survey data were analysed within the scope of the complete study. In this study, the survey method was used as a data collection tool. The questionnaire consists of 3 parts. In the first part, emotional burnout scale, in the second part, alienation scale and finally in the third part, demographic questions are included. The data collected within the scope of the research were analysed in IBM SPSS Statistics 25.0 package programme. Correlation analyses were performed to reveal the relationship between variables. In the analysis of the data, t-test and one-way analysis of variance (One-Way Anova) were used. As a result of the study, it was observed that there was a significant positive relationship between emotional burnout and alienation. In addition, it was also concluded that emotional burnout showed a significant difference according to demographic variables such as age, education level, occupation and working time in the profession; alienation showed a significant difference according to demographic variables such as age, education level and occupation.

**Keywords:** Emotional burnout, alienation, health workers.

### Giriş

Sağlık kurumları çalışanları hastane süreçlerinde; hasta bakımı ve tedavide önemli bir rol oynamaktadırlar. Sağlık sektöründe çalışmak, yoğun iş yükü, zaman baskısı ve çeşitli sebeplerle zorlu bir deneyim haline gelebilmektedir. Bu zorluklar, sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerini artırabilmektedir. Tükenmişlik, ilgili literatürde karşımıza ilk olarak ruhsal sıkıntı olarak çıkmıştır. Bu sıkıntıya ilişkin problemler arttıkça ulusal ve uluslararası literatürde kavram yoğun bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi ve boyutların ortaya konmasıyla birlikte, tükenmişliğin alt boyutları ve demografik değişkenler arasında ilişkilerde ilgili literatürde çalışmaya başlanmıştır. Tükenmişlik, Maslach (1996) tarafından üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalmadır. Çalışma kapsamında tükenmişliğin bireysel boyutu olan duygusal tükenmişlik ele alınmıştır. Duygusal tükenme, sürekli stres, iş talepleri ve mesleki beklentilerin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Sağlık kurumlarında çalışanlar, hastaların acılarını hafifletmek, onları iyileştirmek ve desteklemek gibi önemli sorumluluklar üstlenebilmektedir. Bu karşılaştıkları sürekli duygusal yük, çalışanların kendi duygusal kaynaklarını tüketebilmekte ve duygusal tükenmişliği tetikleyebilmektedir. Duygusal tükenmişlik, iş tatminsizliği, motivasyon kaybı, depresyon ve mesleki performans düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Sağlık kurumlarındaki çalışanlar tükenmişliğin yanı sıra yabancılaşma riskiyle de karşı karşıya kalabilmektedir. Yabancılaşma, çalışanların işleriyle, meslekleriyle veya çalışma ortamlarıyla ilişkilerini yitirdikleri bir durum olarak tanımlanmaktadır. Özellikle yoğun çalışma temposu ve tekrarlayan rutin işler nedeniyle, sağlık çalışanları kendilerini işlerine yabancılaşmış hissedebilmektedirler. Bunun sonucunda, çalışanlar, hastalarla duygusal yakınlık kurmaktan uzaklaşabilmekte, hasta bireylerin kişiliği ve hikayeleri arasındaki bağı kurmakta zorluk yaşayabilmektedirler. Bu durum, çalışanların motivasyonlarını ve iş

doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Tüm bu kapsamda bu çalışmanın amacı; sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca sağlık çalışanlarının yaşamış oldukları duygusal tükenme ve yabancılaşma düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konması da çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. İlgili literatüre bakıldığında, sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu sorunlara ilişkin çalışmalarda; duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma ilişkisini ele alan çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında öncelikle duygusal tükenmişlik ve yabancılaşmaya ilişkin açıklamalar yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın yöntemi, araştırma sonucunda elde edilen analizler ortaya konulmuştur. Son aşamada ise sonuç ve öneriler kısmına değinilmektedir.

## 1. Tükenmişlik

### Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Maslach ve Jackson tarafından tanımlanmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik; eğitim ve sağlık gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu mesleklerde görev alanlara mesleğin getirdiği bir zarar olarak kabul edilmiştir (Maslach ve Goldberg, 1998, s. 63). Tükenmişlik yaşanan stres sonucunda ortaya çıkan fizyolojik, zihinsel ve duygusal anlamda hissedilen durumdur (Tuğrul ve Çelik, 2002, s. 2). Türkiye'de tükenmişlikle ilgili çalışmalara 1992 yılında başlanmıştır. Ergin (1996, s. 144), tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, çalışmanın ulusal olması ve örneklem büyüklüğü sebebiyle literatürde oldukça dikkat çekmiştir. Bu çalışmada sağlık çalışanları içinde hekimlerin ve özellikle hemşirelerin tükenmişlik yönünden en riskli grup olduğu belirtilmektedir (Ergin, 1996, s. 144).

### Tükenmişliğin Boyutları

Maslach ve arkadaşları (1996, s. 192) tükenmişliği; aynı kapasiteye sahip bireylerin kişisel başarı hissinde azalma, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlamışlardır. Maslach ve Jackson'a (1981), göre tükenmişliğin en önemli boyutu duygusal tükenmişliktir.

- **Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)**

Duygusal tükenme, tükenmişliğin en temel boyutudur. Duygusal tükenme bireyde, içinde bulunduğu uyumsuzluk durumu sonucunda fiziksel ve duygusal kaynaklarındaki azalmayla birlikte ortaya çıkmaktadır (Maslach vd., 2001, s. 402-403). Tükenmişliğin boyutları arasından en sık karşılaşılan boyut duygusal tükenme boyutudur (Sürgevil, 2006, s. 43-44). Tükenmişliğin stres boyutu ile ilgili olması aynı zamanda bireysel olması diğer boyutlara oranla duygusal tükenme boyutunun daha ön plana çıkmasına neden olmuştur (Budak ve Sürgevil, 2005, s. 96). Duygusal tükenme bir diğer tanıma göre, kişinin kendisini duygusal yönden iyi hissetmemesi, yorgun, aşırı yıpranmış hissetmesidir (Aslan vd., 2000, s. 135).

- **Duyarsızlaşma (Desensitization)**

Duyarsızlaşma; genel anlamda iş görenin yaşadığı tükenmişliğin artık sıradanlaşması ve işle ilgili belirlediği hedefinin belirginliğini yitirerek yok olması ile ortaya çıkmaktadır. Duyarsızlaşan bireyler, çevresinde etkileşimde buldukları kişilere ve çalıştıkları örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır sergilemeye başlamaktadırlar (Akçamete vd., 2001, s. 3). Duyarsızlaşma, etkileşim halinde olduğu kişilere karşı olduğu gibi, işyerine karşı da negatif ve ön yargılı tutumların gelişmesi ile

karakterizedir. Bu durumdaki kişiler nazik olmayı reddedebilir, insanlara kötü davranarak onları küçümseyebilmektedirler (Borkowski, 2005; Italia vd., 2008).

- **Kişisel Başarı Hissinde Azalma (Sense of Decrease in Personal Success)**

Kişisel başarı hissinde azalma, tükenmişlik yaşayan bireylerin kendilerine olan güvenlerini ve yeteneklerine olan inançlarını kaybetmeleriyle ilişkilidir. Önceden başarılı oldukları işlerde, projelerde veya faaliyetlerde daha düşük bir performans sergileme eğilimi gösterebilirler. Kendi becerilerine ve yeteneklerini negatif bir şekilde değerlendirme eğilimi ile ortaya çıkmaktadır. Kişinin kendisini yetersiz ve başarısız hissetmesi duygusu, öz saygısını kaybetmesine ve depresyona neden olmaktadır (Borkowski, 2005; Italia vd., 2008).

## 2. Yabancılaşma

### Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramını ilk olarak Latince kelime olan "alienation" ve "alienarer" kelimelerinden türemiştir. Yabancılaşma; bir şeyin sahipliğini bir başkasına bırakmak şeklinde tanımlanabildiği gibi; fiil olarak ikinci kullanımda ise iki eleman arasında ayrılma anlamına gelmektedir (Elma, 2003, s. 11). Türk Dil Kurumunun yabancılaşma kavramını "tanınmaz, bilmez, yabancı olmak" veya "alışmamak, yadırgamak, yabancılık çekmek" şeklinde açıklamıştır (TDK, 2010). Yabancılaşma terimini çalışanlar açısından geniş bir şekilde ele alarak inceleyip, tanımlayarak kullanan kişi Karl Marx'dır. Karl Marx'a göre yabancılaşma; kişinin kendi ürünlerine, içinde yaşadığı doğaya, insanlığına, çevresindeki insanlara yabancılaştıran eylemdir (Mraovic, 2005, s. 49-60). Marx için yabancılaşma eyleminin en belirgin şekilde yaşandığı ortam, emek ve bu emeğe bağlı olarak da iş bölümüdür (Simsek ve ark, 2006, s. 572). Yabancılaşma; kişinin özel veya iş hayatında olsun fark etmeksizin insanın kendinden uzaklaşmasına yol açan, onun doğal yaşam dengesini bozan bir durumdur. İnsanın varlığının psikososyal boyutlarının, birbirinden uzaklaşmasıdır. Genel anlamda yabancılaşma insanın kendi özünden, doğal ve toplumsal çevresinden kopması anlamına gelir (Tolan, 1996, s. 3). Örgüt içerisinde de izolasyona uğrayan bireyler genelde çevresindekilerle iletişim kurmak istemedikleri gibi iletişim kurma yetenekleri de fazla yoktur. İletişim kurma isteksizliği tükenmişlik belirtileri arasında yer almaktadır. Bu yönüyle izolasyon, iş görenin tükenmesine neden olmaktadır. Örgüt içi yalıtılmışlık, tükenmişlik sendromunun duygusal tükenme boyutuna da neden olabilmektedir. Kendisini izole eden bir örgüte, üst yönetime ve çalışma arkadaşlarına sahip olan iş görenin, örgüte ve diğer iş görenlerine karşı olan güveni azalmaktadır (Özler, 2014, s. 297-298).

Yabancılaşma kavramının yaygın olarak kabul edilen belli boyutları vardır. Bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık duygusu, kuralsızlık, yalnızlık ve kendinden uzaklaşmadır. Güçsüzlük, bireylerin kontrol eksikliği, karar alma yeteneğinin kısıtlanması ve kendi yaşamlarının yönlendiricisi olma duygusunu kaybetmeleriyle ilişkilidir. (Cevizci, 1999, s. 906). Anlamsızlık kişinin bir hareket veya düşünceyi değerlendirmede karşılaştığı belirsizlik durumudur (Şirin, 2009, s. 165). Kuralsızlık diğer adıyla anomi veya normsuzluk literatürde genellikle birbirinin yerine kullanılmaktadır (Yeniçeri, 2009, s. 143). Seeman (1959, s. 787) kuralsızlığı bireylerin hedefleri doğrultusunda toplum kurallarına aykırı davranışlar sergilemesi, normların etkisizleşmesi olarak tanımlamıştır. Soyutlama olgusu, iş bölümü, tek başına çalışma ve belirlenen yerde belirli bir işi belirli sürede tamamlama zorunluluğunun ortaya çıkardığı doğal bir sonuçtur (Yeniçeri, 1991, s. 108). Sağlık örgütlerinin de büyük ve karmaşık bir yapıya sahip olmalarından dolayı çalışanlarda yalıtılmışlık hissine sıklıkla

rastlanabilmektedir. Özellikle belirlenen yerde, en hızlı ve dikkatli şekilde yapılması gereken iş yükü diğer kurumlara göre daha fazla önem taşıdığı için çalışanların kendilerini soyutlanmalarına neden olabilmektedir (Durmaz, 2015, s. 14). Kendinden uzaklaşma, Seeman (1959), yabancılaşmanın bu boyutunun diğer boyutlarından farklı olduğunu ifade etmiştir; çünkü bu boyutta Seeman'a göre yabancılaşmanın kaynağının ne olduğunu belirlemek güçtür. Çünkü bireyleri kendinden uzaklaştıran pek çok etken bulunmaktadır. Depresyon, stres ve depresif bozukluklar gibi bazı psikolojik nedenler de bireyin kendinden uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Kendine yabancılaşan kişi ile iş arasında gizli bir duvar örülür gibidir. Yapılan iş daha çok para, mevki gibi etkenler hedef edilerek yapıldığı için iş gören kişisel ve mesleki doyuma ulaşamamaktadır (Gürsoy, 2014, s. 42).

### 3. Metodoloji

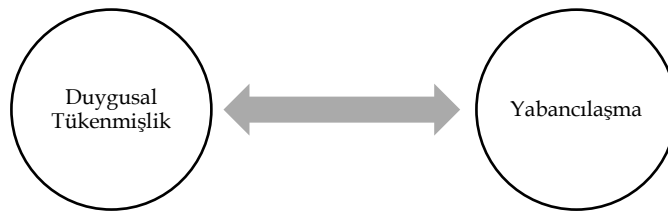
#### Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. Bu kapsamda duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasındaki ilişkinin niteliğini ve gücü belirlenmeye çalışılacaktır. Aynı zamanda duygusal tükenme ve yabancılaşmanın demografik değişkenlere göre farklılıklarının ortaya konması da çalışmanın bir diğer amacıdır.

Sağlık çalışanları, yoğun iş yükü, stres ve travmatik deneyimlerle karşı karşıya kalabilirler. Duygusal tükenme ve yabancılaşma, sağlık çalışanlarının psikolojik ve duygusal refahını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle, bu ilişkinin incelenmesi, sağlık çalışanlarının refahını ve çalışma ortamlarını iyileştirmek için önemli bir adımdır. Sağlık çalışanlarının duygusal tükenme ve yabancılaşma yaşaması, hasta bakımında olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Yetersiz motivasyon, dikkatsizlik, gibi durumlar, hasta bakımının kalitesini düşürebilmektedir. Bu nedenle, bu ilişkinin araştırılması, hasta güvenliği ve kalitesi açısından önem arz etmektedir. Bu ilişkinin araştırılması aynı zamanda, sağlık çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlığını korumak ve iş kazalarını önlemek için önemlidir. Duygusal tükenme ve yabancılaşma yaşayan sağlık çalışanları için müdahale ve destek programları geliştirilmesi gerekmektedir. Bu programların etkinliği ve uygunluğu, bu ilişkinin derinlemesine incelenmesiyle anlaşılabilir. Bu araştırma ile, sağlık çalışanlarına yönelik destek hizmetlerinin geliştirilmesine katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

#### Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada problemle ilgili durum ve değişkenler arasındaki ilişkilerin tanımlanmasını sağlayan tanımlayıcı araştırma modelinden faydalanılmıştır (Kurtuluş, 2006). Literatürde bahsedilen ve araştırmada açıklanan tüm bilgiler sonunda araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli



### Araştırmanın Hipotezleri:

**H<sub>1</sub>:** Sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ile yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:** Sağlık çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

### Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada çalışanların duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesine yönelik sorular sorulmuştur. Sağlık çalışanlarının anket sorularına içtenlikle ve doğru cevap verdikleri araştırmanın varsayımdır. Araştırmanın zaman ve maliyet kısıtlaması nedeniyle Mersin ili sınırları içerisindeki sağlık çalışanlarıyla yapılması, araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

### Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini Mersin ili içerisindeki kamu ve özel sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda Mersin il sağlık müdürlüğünden alınan bilgilere göre Mersin ilinde kamu ve özel sektöre çalışan toplam sağlık çalışanı sayısı 25.777'dir. Araştırmada kolayda örnekleme yolu tercih edilmiştir ve bu sayede farklı sağlık kurumlarında çalışan ve farklı demografik özelliklere sahip bireylere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında 500 sağlık çalışanına 25.07.2023-25.08.2023 tarihleri arasında çevrimiçi anket gönderilmiş; 251 sağlık çalışanından dönüş alınmıştır. Anketlerdeki tüm veriler eksiksiz bir şekilde tarafımıza ulaşmış ve 251 sağlık çalışanı üzerinde bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların 150'si kadın (%59,8), 101'i erkektir (%40,2). Katılımcıların 57'sinin yaşı 25'den az (%22,7), 146'sının 25-35 yaş aralığındadır (%58,1), 41'i 36-45 yaş aralığındadır (%16,4), 7'si 46 yaş ve üstü grubundadır (%2,8). Araştırmaya katılanların 12'si ebe (%4,8), 106'sı hemşire (%42,2), 11'i doktor (%4,4), 20'si tıbbi sekreter (%8,0), 4'ü paramedik (%1,6), 13'ü sağlık memuru (%5,2), 3'ü diyetisyen (%1,2), ve 82'si diğer meslek grubuna mensuptur (%32,7). Katılımcıları 114'ü evli (%45,4), 137'si bekar (%54,6). Eğitim durumlarına göre 3'ü ortaokul (%1,2), 32'si lise (%12,7), 56'sı ön lisans (%22,3), 145'i lisans (%57,8), 15'i lisans üstü (%6) mezunudur. Katılımcıların 195'i kamuda (%77,7), 56'sı özel sektörde (%22,3), istahdam etmektedir. Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine göre 58'i 1 yıldan az (%23,1), 105'i 1-5 yıl arası (%41,8), 43'ü 6-10 yıl arası (%17,1), 45'i 10 yıldan fazla (%18,0) süredir çalışmaktadır (Bakınız Tablo 1).

**Tablo 1.** Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	150	59,8
	Erkek	101	40,2
Yaş Grubu	25'den az	57	22,7
	25-35	146	58,1
	36-45	41	16,4
	46 yaş ve üzeri	7	2,8
Medeni Durum	Evli	114	45,4
	Bekar	137	54,6

<b>Meslek</b>	Ebe	12	4,8
	Hemşire	106	42,2
	Doktor	11	4,4
	Tıbbi Sekreter	20	8,0
	Paramedik	4	1,6
	Sağlık Memuru	13	5,2
	Diyetisyen	3	1,2
	Diğer	82	32,7
<b>Eğitim Durumu</b>	Ortaokul	3	1,2
	Lise	32	12,7
	Ön lisans	56	22,3
	Lisans	145	57,8
	Lisansüstü	15	6
<b>Sektör</b>	Kamu	195	77,7
	Özel	56	22,3
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	58	23,1
	1-5 yıl	105	41,8
	6-10 yıl	43	17,1
	10 yıl üzeri	45	18,0

### Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı anket yöntemi kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, duygusal tükenmişlik ölçeği, ikinci bölümde yabancılaşma ölçeği son olarak 3. bölümde ise demografik sorular yer almaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklere bakıldığında; tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilmiş olan ve 1992 yılında Ergin tarafından türkçeye uyarlanmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme boyutundan yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri; 0.931 olarak bulunmuştur. Yabancılaşmayı ölçmek için ise Atalay (2021) tarafından geliştirilmiş olan Yabancılaşma ölçeğinden yararlanılmıştır. Yabancılaşma ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,914 olarak tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadeler verilen cevaplar 5'li Likert tipidir ve veriler 1. Hiçbir zaman, 5. Her zaman şeklinde değerlendirilmiştir. "İşimden soğuduğumu hissediyorum", " İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum" ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadeler verilen cevaplar da 5'li Likert tipidir ve veriler 1. Kesinlikle katılmıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. "İşimi sadece ücret almak için harcadığım zaman olarak gördüğüm işimden keyif almıyorum", "Yaptığım işin önemli veya değerli olduğuna inanmıyorum." ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. 7 sorudan oluşan demografik sorularda anketin son bölümüne eklenmiştir.

### Veri Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 25.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi, veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra, korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

## Bulgular

### Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; Duygusal tükenmişlik ölçeği için aritmetik ortalama 3,05 (ss=1,13), Yabancılaşma ölçeği için aritmetik ortalama 2,76 (ss=0,94) şeklinde bulunmuştur (Bakınız Tablo 5).

**Tablo 5.** Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Ölçekler	N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenmişlik Ölçeği	251	3,05	1,13
Yabancılaşma Ölçeği	251	2,76	0,94

### Korelasyon Analizi ile İlgili Bulgular

Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin olup olmadığını ortaya konmasına ve ilişki var ise bu ilişkinin negatif yönlü mü, pozitif yönlü mü olduğunu ve ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan analizdir (Yazıoğlu ve Erdoğan, 2004). Sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizinin sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Araştırma Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2
1. Duygusal tükenmişlik	1.00	
2. Yabancılaşma	,723**	1.00

\*\*0,01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon katsayıları aşağıdaki gibi açıklanabilir (Gürbüz, 2016, s. 260):

- $-1 \geq r \leq -0,7$ : negatif yönlü kuvvetli ilişki,
- $-0,7 \geq r \leq -0,3$ : negatif yönlü orta kuvvetli ilişki,
- $-0,3 \geq r \leq 0$ : negatif yönlü zayıf ilişki,
- $0 \geq r \leq 0,3$ : pozitif yönlü zayıf ilişki,
- $0,3 \geq r \leq 0,7$ : pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki,
- $0,7 \geq r \leq +1$ : pozitif yönlü kuvvetli ilişki.

Tablodan görüldüğü üzere duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkilerin 0.01 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Duygusal tükenmişlik ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=,723$ ). Böylece ana hipotez kabul edilmiştir.

### Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin; demografik (cinsiyet, meslek, çalışılan sektör, medeni hal, yaş, eğitim ve toplam kıdem) özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği de araştırmada incelenmiştir. Bu doğrultuda T testi ve Anova testi yapılarak farklılıklara bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda görülebilir (Bakınız Tablo 7).



**Tablo 7.** Demografik Özellikler Açısından Duygusal Tükenmişlik ve Yabancılaşma Düzeylerine Yönelik Farklılıklar

Değişkenler	Duygusal Tükenmişlik		Yabancılaşma	
	Ortalamalar	Anlamlılık değeri(p)	Ortalamalar	Anlamlılık değeri(p)
<b>Cinsiyet</b>		<b>0,904</b>		<b>0,056</b>
Kadın	2,98		2,73	
Erkek	3,15		2,80	
<b>Yaş grupları</b>		<b>0,002</b>		<b>0,006</b>
25' den az	2,67		2,45	
25-30	3,25		2,95	
31-35	2,99		2,71	
36-40	3,21		2,84	
41-45	2,97		2,59	
46-50	4,41		3,60	
51 ve üzeri	1,77		1,77	
<b>Medeni Durum</b>		<b>0,961</b>		<b>0,958</b>
Evli	3,20		2,84	
Bekar	2,93		2,69	
<b>Eğitim Durumu</b>		<b>0,000</b>		<b>0,003</b>
Ortaokul	1,59		2,18	
Lise	2,75		2,64	
Ön lisans	2,73		2,55	
Lisans	3,31		2,93	
Lisansüstü	2,65		2,15	
<b>Meslek</b>		<b>0,002</b>		<b>0,048</b>
Ebe	3,24		2,71	
Hemşire	3,41		2,94	
Doktor	2,64		2,08	
Tıbbi Sekreter	2,55		2,51	
Paramedik	3,66		2,89	
Sağlık Memuru	3,00		2,73	
Diyetisyen	1,48		1,89	
Diğer	2,77		2,70	
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		<b>0,011</b>		<b>0,092</b>
1 yıldan az	2,56		2,45	
1-5 yıl	3,15		2,85	
6-10 yıl	3,40		2,96	
11-15 yıl	3,04		2,75	
16-20 yıl	3,20		2,83	
21-25 yıl	3,25		2,34	
26 yıl ve üzeri	3,07		2,84	
<b>Çalışılan Sektör</b>		<b>0,631</b>		<b>0,483</b>
Kamu	3,09		2,74	
Özel	2,91		2,82	

Sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu duygusal tükenmişlik düzeyleri, demografik değişkenlerden; yaş, eğitim, meslek, meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet, medeni durum ve çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur. Bu kapsamda H2 Sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu duygusal tükenmişlik düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Buna göre, 25'ten az yaş grubundaki sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeyi diğer yaş aralıklarındaki sağlık çalışanlarına göre daha azdır. Bu veriye göre, yaş ilerledikçe sağlık çalışanlarının duygusal tükenme durumları artmaktadır şeklinde yorumlanabilmektedir. Eğitim durumlarına göre ise lisans mezunu sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik seviyesi ön lisans mezunu sağlık çalışanlarına oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleklere göre farklılaşmada ise hemşirelerin duygusal tükenmişlik seviyesi tıbbi sekreter ve diğer meslek gruplarına göre daha fazla olduğu ortaya konmuştur. Sağlık sektöründe bu sonuçlara göre en çok tükenmişlik yaşayan meslek grubunun hemşireler olduğu söylenebilir. Meslekte çalışma süreleri değerlendirildiğinde 1 yıldan az çalışan sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik seviyesinin 1-10 yıl aralığındaki çalışanlara oranla daha az olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yaş ve meslekte çalışma süreleri arttıkça duygusal tükenmenin de benzer şekilde arttığı söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu yabancılaşma düzeyleri, demografik değişkenlerden; yaş, eğitim durumu ve mesleğe göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur. Bu kapsamda H3 Sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu yabancılaşma düzeyleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre 46-50 yaş aralığındaki sağlık çalışanlarının yabancılaşma düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda sağlık çalışanlarının zaman içerisinde yabancılaşma düzeylerinin arttığı yorumu yapılabilir. Eğitim durumuna göre bakıldığında, lisans mezunlarının yabancılaşma düzeyinin lisansüstü mezunlarına göre daha fazla olduğu çalışma kapsamında ortaya konmuştur. Meslek olarak değerlendirildiğinde ise hemşirelerin yabancılaşma düzeyi doktor ve diyetisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç eğitim düzeyiyle de benzer sonuçları vermiştir.

## 5. Sonuç

Ülkemizin yaşamış olduğu felaketler, Covid-19 salgını, 6 Şubat depremi tüm dünyayı derinden etkilediği gibi sağlık çalışanlarının stres ve iş yükünü dramatik bir şekilde arttırmıştır. Sağlık çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarının yeterince karşılanmaması, sürekli psikolojik risklere maruz kalmaları, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, uzun saatler ağır şartlar altında çalışmaları sonucunda birçok sorunla karşı karşıya kalınmıştır. Bu kapsamda bu çalışmada sağlık çalışanlarının yaşamış oldukları düşünülen duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasında ilişkisine bakılmış ve araştırma sonucunda, duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında, duygusal tükenmenin bireyin bilişsel yapısını, düşüncesini, dikkatini, iş planlamasını, sorunları çözme yeteneğini ve bireyin iç kaynaklarını tüketerek bireyde yabancılaşma hissi yarattığı kaydedilmiştir (Moya vd., 2023). Karl Marx'ın teorisine göre, yabancılaşan bireyler kendilerini bitkin ve zihinsel olarak tükenmiş hissederek (Shantz vd., 2014). Covid-19 salgını da bu bağlamda sağlık çalışanlarının fiziksel olarak aşırı çalışmalarına ve kendilerine baskılamalarına yol açmıştır (Wen vd., 2023). Yine kaynak koruma teorisine göre, kaynaklar tükendiğinde, bireyler kendilerini korumak adına

hastalarla bağlılıklarını azaltmaya, işlerine karşı kayıtsız kalmaya ve yavaş yavaş yabancılaşmayı seçmeye başlamaları kaçınılmaz olacaktır (Cui vd., 2022). Zhang ve arkadaşları (2023), Covid-19 salgınından sonra hemşirelerde rol belirsizliği, duygusal tükenme ve iş yabancılaşma arasındaki ilişkiye bakmışlar ve araştırma sonucunda bulgularımıza benzer şekilde, hemşirelerin duygusal tükenme ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Song (2020); Hajebi vd. (2022); Yarifard vd (2023); Cao vd. (2023), hemşireler ve sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, duygusal tükenmişliğin çalışanlarda yüksek düzeyde olduğu ve bu durumun sebeplerinin de; Covid-19 salgınında sağlık çalışanlarından beklenen iş taleplerin yüksekliği, çalışma saatlerinin çok uzun olması, iş yaşam dengelerinde zorlukların yaşanması, yetersiz personel, hastayken bile işe gelme, güvensiz çalışma ortamı, işyerinde şiddet, kaygı ve depresyon gibi olumsuz durumlardan kaynaklanmış olabileceğini vurgulamışlardır. İlgili literatürde farklı sektörlerde de duygusal tükenme ve yabancılaşma ilişkisine bakılmış, çalışmamızı destekleyici bulgulara ulaşılmıştır. Tümkaya (2016), çalışmasında tükenmişlik ve yabancılaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akyavuz (2020), çalışmasında tükenmişlik ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda tükenmişlik ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaya (2021), yaptığı çalışmasında işe yabancılaşma ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif ve orta seviyede bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda aynı zamanda duygusal tükenme ve yabancılaşmanın demografik değişkenlere göre farklılıklarının ortaya konması da amaçlanmıştır. Araştırmada sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu duygusal tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler arasından yaş, eğitim durumu, meslek ve meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Duygusal tükenmişliğin mesleğe göre farklılaştığı; hemşirelerin tükenmişlik düzeyi tıbbi sekreter ve diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Jalili ve ark. (2020), çalışmalarında araştırmayı destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır. Covid-19 pandemi sürecinde ve öncesinde tükenmişlik düzeyinin diğer meslek gruplarına oranla hemşirelerde daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmada duygusal tükenmenin yaş değişkenine göre de farklılaştığı da görülmüştür. Literatürde yaş ve tükenmişlikle ilgili çeşitli bulgular söz konusudur. Çevik ve Özbalcı (2020) çalışmalarında araştırmayı kısmen destekler nitelikte duygusal tükenme ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada duygusal tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum ve çalışılan sektöre göre ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde medeni durum ve tükenmişlikle ilgili çeşitli bulgular da söz konusudur. Bunlardan bazıları araştırmayı destekler niteliktedir. Taştan (2019), çalışmasında medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeyinin farklılık göstermediği savını öne sürmüştür. Araştırmada duygusal tükenmenin cinsiyete göre farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Literatürde araştırmanın sonucundan farklı sonuçlar elde eden çalışmalarda mevcuttur. Söz konusu bu çalışmalardan, Öztürk ve arkadaşları (2020), cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiğini; kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Demirbilek ve Uzman (2021), çalışmalarında da cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeyi üzerinde farklılık gösterdiğini; erkeklerin tükenmişlik düzeyinin kadınların tükenmişlik düzeyinden daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu yabancılaşma düzeylerinin demografik özelliklerden yaş, eğitim durumu ve mesleğe göre farklılaştığı ortaya konmuştur. Literatürde eğitim durumu ve yabancılaşma ile ilgili bulgular yer almaktadır. Usul ve Atan (2014), yaptıkları çalışmada hemşirelerin yabancılaşma düzeylerinin diğer meslek gruplarına oranla daha fazla olduğu tespit etmişlerdir. Bu sonuç araştırmayı destekler

niteliktedir. Yabancılaşma düzeyinin demografik değişkenler arasından cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör ve meslekte çalışma süresine göre ise farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Durnaz (2015), lisans mezunu olan katılımcıların, lise, ön lisans ve lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha fazla yabancılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Bu da araştırmayı kısmen destekler niteliktedir. Korkmazer ve Ekingen (2019), çalışmalarında araştırmamanın sonucundan farklı olarak demografik değişkenlerden cinsiyet değişkeninin yabancılaşma düzeyi üzerinde farklılık gösterdiği ve kadınlardaki yabancılaşma düzeyinin daha fazla olduğu ortaya koymuşlardır. Güzel (2022), çalışmasında katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça yabancılaşma düzeyinde artma olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yabancılaşma düzeyinin demografik değişkenler arasından cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör ve meslekte çalışma süresine göre ise farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ve yabancılaşma arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma ile sağlık sektöründe karşılaşılan sorunlara ilişkin boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ve bu tükenmişliğin yabancılaşmayla ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Araştırma sonucu sektördeki bu durumu iyileştirecek önlemlerin alınması gerektiğini göstermektedir. Örgütlerde duygusal tükenmişlik durumu iyileştirilerek yabancılaşma duygusu azaltılabilir, böylece sağlık çalışanlarının işlerine olan bağlılıkları artarak hasta bakımının kalitesi artırılabilir. Araştırma zaman ve maliyet kısıtı sebebiyle sadece Mersin ilindeki sağlık çalışanları üzerinde anket verileri toplanarak yapılmıştır. Aynı zamanda çalışmada kolayda örnekleme yolu tercih edilmiştir. Gelecek çalışmalarda anketin kapsamı genişletilerek, örneklem büyüklüğü artırılarak ve yeni etki faktörleri araştırmaya dahil edilerek yabancılaşma sebepleri geliştirilebilir.

### Kaynakça

- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akyavuz, E. K. (2020). Ortaöğretim Öğrencilerinin Okul Tükenmişliği ve Okula Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 847-857.
- Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin Çalışma Koşulları ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 21-34.
- Aslan, H., Çoşkun, S., Alpaslan, N., Erdamar, N., Berber, B., Ünal, M. (2000). Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenme, İşe Bağlı Gerginlik, A Tipi Kişilik ve Mükemmelleçilik. *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(3), 135-142.
- Borkowski N. (2005). Stress in the Workplace and Stress Management. In Borkowski N. (ed), *Organizational Behavior in Health Care*, Jones and Bartlett Publishers. Sudbury, Massachusetts, 231-269.
- Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Cao Y, Gao L, Fan L, Zhang Z, Liu X, Jiao M, Li Y, Zhang S. (2023). Effects of Verbal Violence on Job Satisfaction, Work Engagement and the Mediating Role of Emotional Exhaustion Among Healthcare Workers: A Cross-Sectional Survey Conducted in Chinese Tertiary Public Hospitals. *BMJ open*, 13(3):e065918.

- Cevizci, A. (1999). *Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yay.
- Cui Y, Yang T, Gao H, Ren L, Liu N, Liu X, Zhang Y. (2022). The Relationship Between Ego Depletion and Work Alienation in Chinese Nurses: A Network Analysis. *Front Psychol*, 13:915959.
- Çevik, O., Özbalcı, A. A. (2020). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki- Samsun İli Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1773-1787.
- Demirbilek, Ö., Uzman, E. (2021). 112 Acil Sağlık Çalışanları Arasında Eşduyum Yorgunluğu, Eşduyum Tatmini ve Tükenmişlik- Kayseri İli Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 56-69.
- Durmaz, M. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma Düzeyi: Isparta İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Ankara İli Örneği*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Ergin C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikoloji Derneği Yayını, 144-155.
- Güllüce, A., Kaygın, E. (2013). Çalışanların Demografik Değişkenleri Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 235-252.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsoy, F. (2014). *Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Güzel, K. N. (2022). *Güç Mesafesinin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Hajebi A, Abbasinejad M, Zafar M, Hajebi A, Taremiyan F. (2022). Mental Health, Burnout, and Job Stressors among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic in Iran: a Cross-Sectional Survey. *Front Psychiatry*, 13:891430.
- Italia S.; Favara-Scacco C.; Di Cataldo A., Russo G. (2008). Evaluation and Art Therapy Treatment of the Burnout Syndrome in Oncology Units. *Psycho-Oncology*, 17:676-680
- Jalili M, Niroomand M, Hadavand F, Zeinali K, Fotouhi A. (2020). Burnout among Healthcare Professionals during COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Int Arch Occup Environ Health*, 94(6): 1345-1352.
- Kasım, K. (2021). Banka Çalışanlarında İşe Yabancılaşma, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4510-4534.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. (2019). Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini ile İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 10(63), 459-470.
- Maslach C., Goldberg J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7:63-74.



- Maslach C., Jackson S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2:99-113.
- Maslach, C. S.E. Jackson R. L. Schwab. (1996). *Maslach Burnout Inventory Educators Survey (Mbi-Es)*, Eds. C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter, Mbi Manual, 3rd Ed., Palo Alto, Ca, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli, M. P. Leiter. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Matiz-Moya, E., Delgado Bolton, R. C., García-Gómez, E., Vivanco, L. (2023). Empathy and Occupational Health and Well-Being in Ecuadorian Physicians Working with COVID-19 Patients: A Mixed-Method Study. *In Healthcare*, 11 (8), 1177.
- Mraovic, M. (2005). Labour Process Theory and Critical Accounting: Conceptualising Managerial Control. *Corporate Ownership & Control*, 2(2), 49-60
- Öztürk, Z., Çelik, G., Ezgi, Ö. R. S. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2), 328-349.
- Seeman M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Sociological Quarterly*, 46(3), 171 -184
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C. (2014). Alienation from Work: Marxist Ideologies and Twenty-First-Century Practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Sirin E.F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Orijinal Araştırma*, 4(3), 164-177
- Song Y, Yang F, Sznajder K, Yang X. (2020). Sleep Quality as a Mediator in the Relationship Between Perceived Stress and Job Burnout Among Chinese Nurses: A Structural Equation Modeling Analysis. *Front Psychiatry*, 11:566196.
- Sürvegil, O.,G. Budak. (2006). Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Çalışma Yaşamı Alanlarının ve Demografik Değişkenlerin Analizi. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 25-27.
- Taştan, S. (2019). *X ve Y Kuşağı Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine İlişkin Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi.
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş Toplumun Bunalımı, Anomi ve Yabancılaşma*, Ankara: Aitia Kalite Matbaası.
- Tuğrul, B., Eylem, Ç. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 1-11.
- Tümkaya, S. (2016). Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Tükenmişlik ve Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 251-268.
- Usul, H., Atan, A. (2014). The Level of Alienation in Healthcare Industry. *Karamanoglu Mehmetbey University Journal of Social and Economic Research*, 16(26), 1-10.

- Wen J, Zou L, Wang Y, Liu Y, Li W, Liu Z, Ma Q, Fei Y, Mao J, Fu W. (2023). The Relationship Between Personal-Job Fit and Physical and Mental Health among Medical Staff during The Two Years After Covid-19 Pandemic: Emotional Labor and Burnout as Mediators. *J Affect Disord*, 327:416-24.
- Yarifard K, Abravesh A, Sokhanvar M, Mehrtak M, Mousazadeh Y. (2023). Work-Family Conflict, Burnout, and Related Factors among Nurses during the Covid-19 Pandemic in the Northwest of Iran. *Work (Reading Mass)*.
- Yeniçeri, Ö. (1991). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Zhang, H. L., Wu, C., Yan, J. R., Liu, J. H., Wang, P., Hu, M. Y., Lang, H. J. (2023). The Relationship between Role Ambiguity, Emotional Exhaustion and Work Alienation among Chinese Nurses Two Years After Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Bmc Psychiatry*, 23(1), 1-9.