

Acil servis çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerine etkisi

The effect of job stress and burnout levels on job satisfaction of emergency department workers

Hasan Büyükaslan¹ , Hüseyin Eriş² 

¹ Harran Üniversitesi Acil Tıp AD, Osmanbey Kampüsü, Haliliye, Şanlıurfa

² Harran Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yenişehir Kampüsü, Haliliye, Şanlıurfa

Öz.

Amaç: Stres ve tükenmişlik kavramı son yıllarda üzerinde en çok araştırma yapılan konuların başında gelmektedir. Özellikle sağlık sektöründe çalışan personelin, iş stresi ve tükenmişlik düzeylerine göre yüksek oranda etkilendikleri ve bunun sağlık personelinin iş doyumuna olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Bu araştırma, Şanlıurfa ili merkezdeki 3 hastanenin acil servisinde çalışan sağlık personellerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerine yaptığı etkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Materyal ve Metot: Araştırmanın örneklemini, Şanlıurfa merkezdeki bir devlet, bir Üniversite ile bir özel hastane olmak üzere, üç hastanenin acil servisinde çalışan 185 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma 01.05.2019 ile 31.05.2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Yapılan araştırmada verilerin toplanması için Acar ve Zuhul Batlaş tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği, Maslach tarafından geliştirilmiş olan Tükenmişlik Ölçeği ile Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmada kullanılan Minnesota iş doyum ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,934, iş stresi ölçeğinin 0,896 ve tükenmişlik ölçeğinin 0,894 çıkmıştır. Araştırmada 3 hastaneden elde edilen verilere göre, iş stresi ve tükenmişlik seviyesinin iş doyumuna üzerine olan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,130$). Hastane bazında değerlendirildiğinde ise üniversite ($p=0,129$) ve özel hastane ($p=0,451$) acil servislerinde çalışan sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişlik seviyesinin iş doyumuna üzerine olan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilirken, sadece devlet hastanesinde çalışan acil sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişlik seviyesinin iş doyumuna üzerine olan etkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=0,004$).

Sonuç: Özel hastane ile üniversite hastanesi acil servis çalışanlarında iş stresi ve tükenmişlik düzeyinin iş doyumuna üzerine anlamlı bir etkisi bulunmazken, devlet hastanesi acil servisinde çalışan sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişlik düzeyinin iş doyumuna üzerine anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Devlet hastanesi yöneticiler, çalışan acil servis personelinin, iş yerinden kaynaklanan stresten korumalı ve iş doyumlarını arttıracak tedbirler almalıdır.

Anahtar Kelimeler: Acil Servis Çalışanları, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Doyumu

Abstract

Background: Stress and fatigue is one of the most researched topics in recent years. Health employees are highly affected by the work related stress and fatigue phenomenon and this has a negative impact on the job satisfaction of the personnel. This study was carried out in order to determine the effect of job stress and burnout levels of the health personnel working in the emergency department of 3 hospitals in the center of Şanlıurfa province on job satisfaction.

Methods: This study was carried out to determine the effect of work related stress and fatigue on job satisfaction in the health employees at the emergency department of three hospitals in the center of Şanlıurfa province. The study was performed with 185 personnel between 01.5.2019 and 31.05.2019. In order to collect the data, the work stress scale developed by Acar and Zuhul Batlaş, the Burnout Inventory developed by Maslach and the Minnesota job satisfaction scale were used.

Results: The reliability levels of the scales using in the study were 934 for Minnesota job satisfaction, 896 for work stress scale and 894 for burnout scale. The effect of work related stress and fatigue level on job satisfaction was not statistically significant according to the data obtained from 3 hospitals ($p=0,130$). When evaluated on the basis of hospital, it is determined that the effect of work related stress and fatigue level on job satisfaction of health personnel working in university ($p=0,129$) and private hospital emergency services ($p=0,451$) is not statistically significant, whereas it was statistically significant in state hospital ($p=0,004$).

Conclusion: While job stress and burnout level did not have a significant effect on job satisfaction in private hospital and university hospital emergency service workers, it was determined that work stress and burnout level of health personal working in state hospital emergency department had a significant effect on job satisfaction. Government hospital administrators should take measures to protect employee emergency service personel from stress caused by the work place and increase their job satisfaction.

Keywords: Emergency Department Workers, Work related stress, Fatigue, Job satisfaction

Sorumlu Yazar /
Corresponding Author

Dr. Hasan Büyükaslan

Harran Üniversitesi
Acil Tıp AD,
Osmanbey Kampüsü,
Haliliye, Şanlıurfa

Tel: +90 530 645 68 45

e-mail: hasanbuyukaslan@hotmail.com

Geliş tarihi / Received: 03/05/2019

Kabul tarihi / Accepted: 01/08/2019

DOI: 10.35440/hutfd.560308

Giriş

Stres ve tükenmişlik kavramı son yıllarda üzerinde en çok araştırma yapılan konuların başında gelmektedir. Modern yaşamın hastalığı olarak tanımlayabileceğimiz stres ve tükenmişlik kavramlarının birbirini yakından etkilediği düşünülmektedir.

Stres hakkında literatürde farklı yazarlarca yapılan farklı tanımlar bulunmaktadır. Stres, stresörlere karşı duygusal ve fiziksel tepki olarak tanımlanabilir(1). Stres; bireyin farklı kişiler üzerinde değişik etkileri olan, endişe, üzüntü, gerilim ve baskıya yol açan duyguları yaşamasıdır(2). Ayrıca, organizmanın bazı stres verici etkenlere bağlı olarak verdiği, fiziksel ve kimyasal tepkiler, şeklinde de tanımlanabilir(3). Tükenmişlik kavramının birçok farklı tanımı olmasına rağmen, literatürde kabul gören tanımı ise 1981 yılında Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişliği; çalışan personelin iş hayatında ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde yoğun duygusal taleplere maruz kalmasıyla, personelde olumsuzluklara yol açan umutsuzluk, saygı yitimi, kronik yorgunluk ve çaresizlik duygularının gelişimi ile birlikte seyreden, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve bilinçsel tükenmeyle ilgili bir hastalık tablosu olarak tanımlamıştır(1).

İş doyumunu, en genel anlamda, bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi olarak tanımlanmaktadır(4). İş doyumunu, bir iş görenin bir bütün olarak işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. İşletme, işgörenin beklentilerini ne oranda karşılayabiliyorsa, işgörenin işten doyumunu da o oranda artacaktır. İşgörenin işinden duyduğu doyumun derecesi, bu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesidir(5). Bu araştırmanın problem cümlesini "Acil servis çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerine etkisi var mıdır?" cümlesi oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, hastanelerin acil servisinde çalışan personelin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerine etkisini tespit etmektir.

Materyal ve Metot

Araştırmanın örneklemini, Şanlıurfa merkezdeki bir devlet, bir Üniversite ile bir özel hastane olmak üzere, üç hastanelerin acil servisinde çalışan 185 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma 01.5.2019 ile 31.05.2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Yapılan araştırma verilerinin toplanması için Acar ve Zuhul Batlaş tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği, Maslach tarafından geliştirilmiş olan Tükenmişlik Ölçeği ile Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş Minnesota iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır(6,7,8). Çalışma Harran Üniversitesi Yerel Etik Araştırma Komitesi tarafından onaylandı.

Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen veriler aşağıda verilmiştir. Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik

analiz bulguları verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler İçin Güvenirlik Analizi Bulguları

	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
İş Doyumu	20	0,934
İş Stresi	15	0,896
Tükenmişlik	22	0,894

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi bulgularına bakıldığında, iş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,934, iş stresi ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,896 ve tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,894 olarak tespit edilmiştir. Bu verilere göre araştırmada kullanılan her 3 ölçekte yüksek güvenilirlik değeri taşıdığı görülmektedir.

Tablo 2'de araştırmaya katılan acil servis çalışanlarının sosyo demografik özellikleri verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Acil Servis Çalışanlarının Sosyo-demografik Özellikleri

Hastane türü	N	%
Üniversite Hastanesi	63	34,1
Özel Hastane	64	34,6
Devlet Hastanesi	58	31,4
Toplam	185	100,0
Cinsiyet	N	%
Erkek	115	62,2
Kadın	70	37,8
Toplam	185	100,0
Yaş grupları	N	%
27 yaş ve altı	96	51,9
28 yaş ve üstü	89	48,1
Toplam	185	100,0
Eğitim	N	%
Lise/önlisans	86	46,4
Lisans	56	30,3
Yüksek lisans/Tıp	43	23,2
Toplam	185	100,0
Meslek	N	%
Doktor	43	23,4
Hemşire /ebe	74	40,2
Acil tıp teknisyeni	16	8,7
Diğer	51	27,7
Toplam	184	100,0

Medeni durum	N	%
Bekâr	108	58,7
Evlî	76	41,3
Toplam	184	100,0
Haftalık çalışma saati	N	%
49 saat ve altı	94	50,8
50 saat ve üstü	91	49,2
Toplam	185	100,0
Meslekte çalışma süresi	N	%
4 yıl ve altı	105	56,8
5 yıl ve üstü	80	43,2
Toplam	185	100,0

Araştırmaya katılan acil servis çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine bakıldığında, personelin %62,2'si erkek, %51,9'u 27 yaş ve altı, %58,7'si evli, %50,8'si 49 saat ve altı çalışma saati ve %56,8'i ise 4 yıl ve altı grubunda yer almaktadır. Hastane türü bakımından incelendiğinde %34,1'i üniversite, %34,6'sı özel ve %31,4'ü devlet hastanesinde çalışmaktadır. Eğitim açısından değerlendirildiğinde %46,4'ü lise/önlisans, 30,3'ü lisans mezunu, %23,2'si ise yüksek lisans ve tıp mezunudur. Meslek açısından değerlendirildiğinde %40,2'si hemşire/ebe, %23,4'ü doktor, %27,7'si diğer ve %8,7'si acil tıp teknisyeni grubundadır. %58,7'si bekâr, %50,8'i 49 saat ve altı çalışan grupta, %56,8'i 4 yıl ve üzeri meslekte çalışan grubunda yer almaktadır.

Tüm katılımcılar değerlendirildiğinde iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. İş Stresi Ve Tükenmişliğin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi İçin Regresyon Analizi Bulguları (Tüm katılımcılara göre)

	Regresyon Katsayıları	Standard Regresyon Katsayıları	T	p
Sabit	2,198		8,563	0,000
İş stresi	0,077	0,064	0,679	0,498
Tükenmişlik	0,127	0,100	1,056	0,292
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
0,149	0,022	0,011	2,066	,130 ^a

Tablo 3'de araştırma yapılan 3 hastanenin acil servisinde çalışanlardan elde edilen verilere göre iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi için yapılan regresyon analizi bulgularına bakıldığında modelin anlamlılığı için yapılan ANOVA testine göre model anlamsız bulunmuştur (p=0,130). Bu sonuca göre tüm katılımcıların verileri değerlendirildiğinde iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir (p=0,130).

Tablo 4'de üniversite hastanesi çalışanlarına göre iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir.

Tablo 4. İş Stresi Ve Tükenmişliğin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi İçin Regresyon Analizi Bulguları (Üniversite Hastanesi Çalışanlarına Göre)

	Regresyon Katsayıları	Standard Regresyon Katsayıları	T	p
Sabit	3,398		5,921	0,000
Ort İş Stresi	-0,363	-0,308	-2,004	0,050
Tükenmişlik	0,180	0,121	0,790	0,433
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
0,257	0,066	0,035	2,116	,129 ^a

Modelin anlamlılığı için yapılan ANOVA testine göre model anlamsız bulunmuştur. Bu sonuca göre üniversite hastanesi çalışanları için iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir (p=0,129).

Özel hastane çalışanlarının cevapları değerlendirildiğinde iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. İş Stresi Ve Tükenmişliğin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi İçin Regresyon Analizi Bulguları (Özel Hastane Çalışanlarına Göre)

	Regresyon Katsayıları	Standard Regresyon Katsayıları	T	P
Sabit	3,341		7,337	0,000
Ort İş Stresi	-0,111	-0,068	-0,460	0,647
Tükenmişlik	-0,141	-0,114	-0,767	0,446
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	P
0,161	0,026	-0,006	0,807	,451 ^a

Modelin anlamlılığı için yapılan ANOVA testine göre model anlamsız bulunmuştur. Bu sonuca göre özel hastane çalışanları için iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir (p=0,451).

Devlet hastanesi çalışanlarının cevapları değerlendirildiğinde iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları Tablo 6'de verilmiştir.

Tablo 6. İş Stresi Ve Tükenmişliğin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi İçin Regresyon Analizi Bulguları (Devlet Hastanesi Çalışanlarına Göre)

	Regresyon Katsayıları	Standard Regresyon Katsayıları	T	p
Sabit	0,606		1,220	0,228
Ort İş Stresi	0,488	0,282	2,176	0,034
Tükenmişlik	0,328	0,242	1,864	0,068
R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
0,430	0,185	0,155	6,229	,004 ^a

Modelin anlamlılığı için yapılan ANOVA testine göre, model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (P=0,004). Model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,155 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, iş doyumundaki değişkenliğin %15,5'inin doğrusal regresyon modeli aracılığıyla iş stresi ve tükenmişlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Bağımsız değişken olarak alınan iki boyutun da katsayıları t testine göre anlamlı bulunmuştur. Elde edilen modele göre değişkenlerin ikisinin de iş doyumunu değişkeni üzerinde pozitif etkisi vardır. Buna göre iş doyumunu, iş stresi değişkeni ortalamaya stres ve iş tükenmişliği ort_tuken ile gösterilirse doğrusal regresyon

modelmnst = 0,606+0,488×ort- tuken olarak elde edilir. Ayrıca standart katsayılar göre, iş stresi değişkenindeki 1 birim iyileşme iş doyumunu değişkeninde 0,282 birim iyileşmeye ve tükenmişlik değişkenindeki 1 birim iyileşme iş doyumunu değişkeninde 0,242 birim iyileşmeye neden olması beklenmektedir. Katsayıların student t istatistiği değerlerine bakıldığında iş stresi değişkeninin iş doyumunu değişkeni üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu yorumu yapılabilir.

Tartışma

Bu çalışmada 3 (üç) hastanenin acil servisinde çalışanlardan elde edilen verilere göre iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisi için yapılan regresyon analizi bulgularına göre iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Yani 3 (üç) hastanenin acil servisinde çalışan personelin iş doyumunu üzerinde iş stresinin ve tükenmişliğin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Araştırmada 3 (üç) hastaneden elde edilen bulgularda istatistiksel olarak anlamlı bir bulgu bulunmadığı için hastaneler ayrı incelenmiş ve üniversite(p=0,129) ile özel hastane(p= 0,421) acil servis çalışanları arasında iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Böylece, üniversite ve özel hastanede çalışan personelin iş doyumunu üzerinde iş stresinin ve tükenmişliğin anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Devlet hastanesindeki acil servis çalışanlarından elde edilen bulgularda ANOVA testine göre, model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(p=0,004). Yani iş stresinin ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu modele göre; iş stresi değişkenindeki 1 (bir) birim iyileşme iş doyumunu değişkeninde 0,282 birim iyileşmeye yol açmakta, tükenmişlik değişkenindeki 1 (bir) birim iyileşme ise iş doyumunu değişkeninde 0,242 birim iyileşmeye neden olmaktadır. Üniversite hastanesinin şehir merkezine uzak olması ve özel hastanelerin acil servislere gereksiz başvurular için fark alıyor olması, bu hastanelerin acil servislere başvuru sayısını düşürmektedir. Bu nedenle şehir merkezinde yer alan devlet hastanesinin acil servisine hasta başvuru sayıları fazla olmakta ve acil servis çalışanlarının bu durumdan olumsuz etkilendiği düşünülmektedir.

İş stresi ile iş doyumunu ve iş tükenmişlik ile iş doyumunu konularında literatürü incelendiğinde bu alanlar ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Araştırmalar genellikle iş stresinin iş doyumuna veya tükenmişliğin iş doyumuna etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Literatür taramalarında, sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişliğin iş doyumunu üzerine regresyon analizi kullanılarak yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Genelde yapılan çalışmaların bir kısmı tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki korelasyon ilişkisi ile sosyo demografik özelliklerine göre

gruplar arasındaki ilişkiye bakarken bir kısmı da iş stresi ile iş doyumunu arasındaki ilişki ile sosyodemografik özelliklerine göre gruplar arasında farklılık olup olmadığına bakmıştır(9-16). Bu çalışmalarda iş doyumunu ile tükenmişlik veya iş doyumunu ile iş stresi arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti korelasyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmaların bazılarında iş doyumunu ile tükenmişliğin karşılıklı etkileşim içerisinde oldukları bulunmuş ve tükenmişlik arttıkça iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir (10,14,18,20,21). Bununla birlikte, farklı çalışmalarda bu çalışmaların aksi yönde elde edilen sonuçlarda bulunmaktadır. Kebapçı ve Akyolcu'nun acil servislere çalışan hemşirelere yönelik yaptıkları çalışmada, iş doyumunu düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığı belirlenmiştir(15). Yılmaz ve Erkal tarafından hastane personeline yapılan bir çalışmada tükenmişliğin hastane personeli üzerinde negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (17). Söyler tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, iş stresinin iş doyumunu negatif yönde ve orta düzeyde etkilediği belirlenmiştir(18). Yapraklı ve Yılmaz tarafından yapılan çalışmada da iş tatmininin iş stresini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir(19).

Sonuç

Üniversite ve özel hastane acil servislere çalışan sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişlik seviyesinin iş doyumunu üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilirken sadece devlet hastanesinde çalışan acil sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişlik seviyesinin iş doyumunu üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunu sadece acil serviste çalışan personel üzerinde bir takım sorunlara neden olmakla kalmayıp, bu personelin sunduğu sağlık hizmetlerinin niteliğini düşürerek, hasta açısından da olumsuzluklara yol açabilmektedir. Hayati önem taşıyan acil servis hizmetlerinin nitelikli bir biçimde sürdürülebilmesi için acil servis personelinin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini düşürerek, iş doyumunu seviyesini yükseltmek önemlidir.

Bu veriler ışığında devlet hastanesinde yönetsel düzeyde yapılmasının olumlu katkı sunacağı düşünülen öneriler:

- Yöneticiler, çalışan acil servis personelinin, iş yerinden kaynaklanan stresten korumalı ve iş doyumlarını arttıracak tedbirler almalıdır.
- Acil servis personelinin uzun mesai saatlerinin düşürülmesi,
- Acil servis personelinin maaş ve döner sermaye katsayısının iyileştirilmesi,
- Acil servis personelinin tatil izninin tamamının yıl içerisinde kullanımına imkân tanınması,
- Acil serviste eksik sağlık personel sayısının giderilerek, nitelikli personel temin edilmesi,
- Acil servis personelinin meslekleri ile ilgili görev tanımlarının açık ve net yapılması,

- Acil servis personeline, iş stresi ve tükenmişlik ile baş edebilmeleri için eğitimlerin verilmesi,
- Acil servis personelinin motivasyonunu arttıracak ödül ve terfi gibi imkânların verilmesi olarak sıralanabilir,

Devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin bireysel düzeyde yapmalarının olumlu yönde etkili olacağı düşünülen öneriler:

- Acil servis personeli işe başlamadan önce yaptığı işin zorluklarını ve risklerini öğrenmeli,
- Acil servis personeli çalıştığı bölgenin kültürel ve sosyal durumunu öğrenmeli
- Acil servis personelinin iş stresi ve tükenmişlik konularında bilgilerini olması,
- İş stresi ve tükenmişlik gibi durumlarda rahatsızlık hissettikleri zaman, bunu hastane yönetimi ile paylaşmaları ve profesyonel destek almaları için uzman psikolog veya psikiyatriste müracaat etmeleri faydalı olacaktır.

Kaynak:

1. Maslach C, Jackson S.E. The Measurement Of Experienced Burnout, J.Occup. Beh. 1981; 2: 99-113
2. Ivancevich JM, Matteson MT, Freedman SM, Phillips JS. Am Psychol. 1990 45(2):252-61.
3. Alzaeem AY, Sulaiman SAS, Gillani SW. Assessment of the Validity and Reliability for a Newly Developed Stress in Academic Life Scale (SALS) for Pharmacy Undergraduates. Int. J.Coll.Res. on Int.Med. PublicHealth.2010; 2(7):239-256.
4. Tezer E. İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliliği. Türk Psi. Dan. Reh. D.2001; 2(16):33-39.
5. Aksu G, Acuner AM, Tabak RS. Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). Ank.Üni. Tıp Fak. Mecmuası.2002;55(4):271-282.
6. BALTAŞ Acar, Stres Kaynağı Ölçeği, Stres, <http://stu.inonu.edu.tr/~emgurbuz/stres.html>
7. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory Manual.3rd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press,1996: 191-199.
8. Weiss DJ, Dawis RV, England GW and Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. University of Minnesota, Minneapolis,1967:81-100.
9. Akpınar AT, Taş Y. Acil Servis Çalışanlarının Tükenmişlik ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Tr J Emerg Med. 2011;11(4):161-165.
10. Erol A, Sarıççek A, Gülseren Ş. Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu Ve Depresyonla İlişkisi, Ana.Psik. D.2007;8:241-247.
11. Kurçer MA, Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri, Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 2005;2:10-15
12. Havle N, İlnem MC, Yener F, Gümüş H. İstanbul'da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. Düşünen Adam; 2008;21(1-4):4-13
13. Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğlu S. Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. Türk Psik. D. 2000; 11(1): 49-57
14. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. Klinik Psik. 2001; 4:113-118
15. Kebapçı A, Akyolcu N. Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeyine Etkisi. Acil Tıp D. 2011;11: 59-67
16. Erşan EE, Yıldırım G, Doğan O, Doğan S. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi.

Ana. Psik. D. 2013;14: 115-21

17. Yılmaz N, Erkal S. Hastane Çalışanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi: Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama. The Journal of Academic Social Science . 2017; 48(5)5: 405 - 421
18. Söyler S. Examining the relationship between job stress and job satisfaction that health workers are exposed to: a meta-analysis study. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi. 2018; 4(3): 190-205
19. Yapraklı Ş, Yılmaz MK. Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2007; 21(1):155-183
20. Musal B, Elçi ÖÇ, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doyum. Toplum ve Hekim Dergisi. 1995; 65(10): 2-7.
21. Erol A, Sarıççek A, Gülseren Ş. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2007; 8(4):241-247