

**LABORATUVAR ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK:
SAKARYA VE VAN ÖRNEKLEMİ
JOB SATISFACTION AND BURNOUT IN LABORATORY STAFF:
SAKARYA AND VAN SAMPLE**

Erdem ÇOKLUK¹, M. Ramazan ŞEKEROĞLU¹, Tuba BATUR², Fatma ÖZDEMİR³,
Selin TUNALI ÇOKLUK⁴, Engin KARAKEÇE⁵

¹ Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı

² Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı

³ Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi Tıbbi Biyokimya Laboratuvarı

⁴ Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü

⁵ Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi Tıbbi Mikrobiyoloji Laboratuvarı

Erdem Çokluk <https://orcid.org/0000-0002-6205-5109>

M. Ramazan Şekeroğlu <https://orcid.org/0000-0001-8383-6740>

Tuba Batur <https://orcid.org/0000-0002-8225-3153>

Fatma Özdemir <https://orcid.org/0000-0003-0244-5356>

Selin Tunalı Çokluk <https://orcid.org/0000-0001-9159-1595>

Engin Karakeçe <https://orcid.org/0000-0003-1941-621X>

Özet

Amaç: Çalışmanın amacı, laboratuvar çalışanlarında iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelemektir.

Yöntem: Bu amaçla laboratuvarlarda çalışan ve katılımcı olmayı kabul eden toplam 118 (85 Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi laboratuvarları ve 33 Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezi laboratuvarları) laboratuvar çalışanına ölçek uygulandı.

Bulgular: Laboratuvar çalışanlarında MİDÖ değerlerinin ortalaması nötr puan olan 60'ın üzerindedir. Bu da iş doyumunun olduğunu göstermektedir. Maslach'ın tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde ise; her üç alt boyut için de tükenmişlik düşük düzey aralığında tespit edildi.

Sonuç: Katılımcıların çalışma koşullarında olumsuz olarak nitelendirdiği özellikler tespit edilip iyileştirilmelidir. Ayrıca memnuniyetin artırılması için de sosyal destek programlarının geliştirilip düzenli olarak uygulanması; laboratuvar personelinin tükenmişlik durumlarının iyileştirilmesi, iş doyumunun artırılması, iş verimliliklerinin ve başarılarının artırılması yönünden oldukça önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Laboratuvar çalışanı, iş doyumunu, tükenmişlik.

Abstract

Objective: The aim of the study is to examine the levels of job satisfaction and occupational burnout in laboratory staff.

Method: For this purpose, a scale was applied to a total of 118 (85 Sakarya University Research Hospital Laboratories and 33 Van Yüzüncü Yıl University Dursun Odabaş Medical Center Laboratory) laboratory personnel working in the laboratories.

Results: The average score of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire for laboratory staff is above the neutral score of 60. This shows the job satisfaction. When Maslach's Burnout Inventory sub-groups are examined; for all three sub-groups, burnout was detected at low level interval.

Conclusion: The characteristics of poor working conditions should be identified and improved. In addition, social support programs are developed and implemented regularly to increase satisfaction; improving laboratory staff burnout situations, increasing job satisfaction, and increasing job productivity and achievement.

Keywords: Laboratory staff, job satisfaction, burnout

Bu çalışma VII. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi'nde (10-13 Ocak 2018, Antalya, Türkiye) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Yazışma Adresi/Address for Correspondence:

Erdem Çokluk

Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı 54100/Sakarya/Türkiye

Telefon/Phone: +90 05064971615 E-mail: erdemcokluk@sakarya.edu.tr

Geliş tarihi/Received: 23.09.2019 | Kabul tarihi/Accepted: 08.12.2020

GİRİŞ

Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda “İş Doyumu”, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. İş doyumu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biridir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (1).

İş doyumu, duygusal bir kavram olduğundan, algılanması da kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte (2) yapılmakta olan işin özellikleri ile ihtiyaçların birbirini tamamlaması sonucu gerçekleşmektedir (3). Sahip olunan işin kişi için ifade ettiği anlam ve kişiyle işi arasında ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz süreçler, çalışanın o işten alacağı doyumu etkiler. İşle ilgili olumsuz tutumlar ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarır. İş doyumunun az olması duygusal tükenmişliğe yol açmakta, daha sonra duyarsızlaşma gibi savunucu tepkilere ve işle ilgili olarak düşük kişisel başarıya neden olmaktadır (4-6).

Tükenmişlik, fizik ve mental kaynakların tükenişidir. Aldığımız enerjiden daha fazlasını harcadığımızda ortaya çıkmaktadır

(7). İlk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanan tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir durum olarak kabul edilmektedir. Bireyde tükenmişlik, birinci boyut olan duygusal tükenme (yorulma, yıpranma) ile başlamaktadır (8). Duygusal tükenme kişinin, yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olma duygularıdır (9). İkinci boyutu bireyin çalıştığı kişilere olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesi oluşturmakta ve bu boyut duyarsızlaşma olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü boyut ise bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, bir başka deyişle kendisini başarısız hissetmesidir. Genellikle tükenmişlik kavramı, bir çeşit iş stresi olarak da kabul edilmekte, aynı nedenlerle ortaya çıktığı kabul edilen üç boyutu kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Bireyde tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır. Bireyin düşük iş performansı göstermesi, sürekli olarak işte bulunmaması, işle ilgili işlevlerini yerine getirmemesi ile sonuçlanan tükenmişlik, sosyal bir sorun olarak kabul edilmektedir (8). Sağlık alanında çalışanlarda, yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara bakım verme, gerektiğinde hasta ve yakınlarına

duygusal destek vermek zorunda kalma gibi nedenler işle ilgili stres ve gerginliğe yol açmaktadır. Ayrıca sağlık hizmetindeki yetersizlikler, hizmetin ve personelin dengesiz dağılımı da çalışanlarda düş kırıklığı ve gerginlik yaratmaktadır. İşe bağlı gerginlik ve tükenme kişide depresyon, anksiyete, çaresizlik duyguları gibi ruhsal, baş ağrısı, kaslarda gerginlik, uykusuzluk gibi fizyolojik etkilere yol açmaktadır. Bunun yanı sıra işle ilgili gerginliğin işte verimi ve üretimi düşürme, iş doyumunu azaltma, işe gecikme, özür uydurarak hiç gelmeme ya da işi tamamen bırakma ve sonunda deneyimli personelin elde tutulamaması gibi kurumsal sonuçları da vardır (10).

İş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişki sağlık bakımından da doğrulanmıştır ve daha yakın tarihli çalışmalar, sağlık çalışanlarının mesleki tükenmişliğine önemli derecede katkıda bulunabilecek iş memnuniyeti boyutlarından bahsetmiştir (11).

Laboratuvarlar, patojenlere ve toksinlere maruz kalma riski barındıran bir çalışma ortamlarıdır. Dahası, yetersiz önlemler ve laboratuvarların yapılan iş için yetkin düzeyde olmaması tıbbi laboratuvarlar çalışanlarını etkiler (12). Bu da çalışma ortamı nedeniyle personel sağlığı ve iyiliği için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Yoğun emeğin ve insan ilişkilerinin ön planda yer aldığı sağlık sektöründe, yapılan işlerin dikkat ve hassasiyet gerektirmesi nedeni ile hataların telafisinin olmaması, özellikle sağlık alanındaki çalışanların mesleki memnuniyetlerinin artırılması gerektiği görüşüne neden olmaktadır. Çalışan memnuniyeti arttıkça iş doyumunun da artması beklenmektedir. İç müşteri olarak da adlandırılan çalışanların memnuniyetlerinin yüksek olması, dış müşterilerinin de (hastaların) memnuniyetini arttırmaktadır (3).

Bu nedenle çalışmada sağlıkla ilgili alanlarda tükenmişlik riskini belirlemede dünyada yaklaşık 30 yıldır en çok kullanılan, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Minnesota iş doyum ölçeği aracılığıyla, sağlık tesislerindeki laboratuvarlarda görevli çalışanların iş doyumunu ve dolayısı ile iş memnuniyeti ölçülmüştür. Biz de bu çalışma ile aynı ölçekleri kullanarak Van ve Sakarya illerinde Eğitim Araştırma Hastanesi ve Üniversite Hastanesi tıbbi laboratuvarlarında çalışan sağlık personellerinde (laborant, teknisyen ve hizmetli) iş doyumunu ve memnuniyetini ölçmeyi amaçladık.

YÖNTEM

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Kesitsel tipteki bu çalışma 15 Ekim-1 Kasım 2017 tarihleri arasında Sakarya

Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi ve Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde bulunan laboratuvarlarda etik ilkelere uygun olarak yürütülmüştür. Bu merkezlerde bulunan tüm laboratuvar çalışanları (laboratuvar teknisyeni, hizmetli vb.) araştırmanın evrenini oluşturmakta olup evrenin tamamına ulaşılması hedeflendi. Bu kapsamda çalışmaya katılmayı kabul eden 118 (85 Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesi laboratuvarları ve 33 Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezi laboratuvarlar) laboratuvar çalışanına ölçek uygulandı

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Laboratuvar çalışanlarının kişisel özelliklerine ve mesleğin bazı özelliklerine ilişkin bilgi edinebilmek amacı ile 28 sorudan oluşan form hazırlanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Tükenmişlik konusunda otorite sayılan Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen bu araç Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) olarak literatüre geçmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion, DT), Duyarsızlaşma (Depersonalization, D) ve Kişisel başarı (Personal Accomplishment, KB) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, ülkemize uyarlama

çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır (1).

Bu çalışmada ölçekten elde edilebilecek maksimum puan dikkate alınarak tükenmişlik düşük, orta ve yüksek şekilde üç gruba ayrılmıştır. Alt boyutlardan alınabilecek maksimum puanlardan minimum puan çıkarılmış, bulunan puanın üçe bölünmesi ile kesim noktaları bu araştırma için bulunmaya çalışılmıştır. Buna göre; Duygusal tükenme alt boyutunda 30 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 19-29 arasında değişiyor ise orta, 8-18 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir. Duyarsızlaşma, alt boyutunda 23 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 15-22 arasında değişiyor ise orta, 6-14 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda ise 30 ve üzeri puanlar yüksek tükenmişlik olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 19-29 arasında değişiyor ise orta, 8-18 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Cronbach Alfa katsayıları Duygusal Tükenme için 0.83, Duyarsızlaşma için 0.71 ve Kişisel başarı için 0.72 dir (1).

Minnesota İş Doyum Ölçeği

1967 yılında Uzmanlık öğrencilerinin iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştı (13). Ölçek 1985 yılında Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları

yapılmıştır (Cronbach alfa=0.77) (14,15). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Puanlama “hiç memnun değilim = 1 puan”, “memnun değilim = 2 puan”, “kararsızım = 3 puan”, “memnunum = 4 puan”, “çok memnunum = 5 puan” şeklinde yapılmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr puanı ifade etmektedir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği ile kişinin içsel, dışsal ve genel doyum düzeyi belirlenebilmektedir (13).

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında SPSS (IBM Statistical Packages for the Social Sciences; Armonk, NY, ABD) 23,0 istatistik programı kullanılarak yapıldı. Değişkenlerin normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Normal dağılıma uyan değişkenlerin ikiden fazla grup analizlerinde tek yönlü varyans analizi ve ikili grup karşılaştırmalarında student t testi kullanılmıştır. Normal dağılıma uymayan değişkenlerin ikiden fazla grup analizlerinde Kruskal Wallis testi (*post hoc olarak Yanılma düzeyi aşağı çekilerek*

Mann Whitney U testi) ve ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. İki sayısal değişken arasındaki ilişkinin araştırılmasında Spearman korelasyon analizi kullanıldı. Ölçümle elde edilen veriler aritmetik ortalama \pm standart sapma, sayımla elde edilen veriler ise sayı (%) olarak gösterilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

BULGULAR

Örnekleme yer alan laboratuvar çalışanlarının; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı kurum, gelir algısı, işyerine ulaşım, çalışma şekli, kadro şekli, nöbet sayısı, çocuk sahibi olma durumu, çalışma koşulları algısı, çalışma arkadaşları ile ilişki algısı, mesleğin kişisel gelişime katkısı, hizmet içi eğitim durumu, mesleği seçme durumu, mesleği isteyerek yapma, hobi, sosyal etkinlik katılım durumu, laboratuvarında çalıştığı süre, aynı birimde çalıştığı süre, kronik hastalık durumuna ilişkin frekans dağılımları [Tablo 1](#)’de verilmiştir.

Laboratuvar çalışanlarında MİDÖ değerlerinin ortalaması nötr puan olan 60’ın üzerindedir. Bu da iş doyumunun olduğunu göstermektedir. Maslach’ın tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde ise; her üç alt boyut (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) için de tükenmişlik düşük düzey aralığında tespit edildi. Laboratuvar çalışanlarında Minnesota iş doyum ölçeği,

ve Maslach'ın tükenmişlik ölçeği alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) puanlarına ait veriler [Tablo 2](#)'de özetlenmiştir.

Demografik ve mesleki özellikler gibi bağımsız değişkenler ile Minnesota İş Doyum ölçek puanı karşılaştırıldığında eğitim durumu ile ölçek puanı arasında anlamlı farkın olduğu tespit edildi ($p=0.036$). Çalışma arkadaşları ile ilişki algısı değerlendirildiğinde iyi olarak belirtenlerin, mesleğin kişisel gelişime katkısı olduğunu düşünenlerin, çalıştıkları mesleğin kendi seçimleri olduğunu ifade edenlerin ve yine mesleklerini isteyerek yaptığını belirtenlerin Minnesota İş Doyum ölçek puanları anlamlı olarak yüksek hesaplandı (p sırası ile; 0.001, 0.002, 0.022, 0.001'dir). Laboratuvar çalışanlarında Minnesota İş Doyum ölçek puanı ile bağımsız değişkenlerin karşılaştırılması ayrıntılı olarak [Tablo 3](#)'te gösterilmiştir.

Maslach'ın tükenmişlik alt boyutları ile bağımsız değişkenler arasındaki karşılaştırma analiz edildiğinde ise; eğitim durumunu yüksek lisans olarak belirten katılımcıların hem DT hem de D seviyeleri anlamlı olarak artmış olarak saptandı (p sırası ile 0.008 ve 0.01). Çalışma şeklini sadece gece olarak belirten katılımcıların DT ve D seviyeleri oldukça yüksek (p sırası ile 0.01 ve 0.014) ; çalışma koşullarını kötü olarak nitelendiren katılımcıların hem DT hem de D ölçüm puanları anlamlı olarak

fazla (p sırası ile 0.003 ve 0.006) saptandı. Çalışma arkadaşları ile ilişkilerini iyi olarak nitelendiren katılımcıların DT ve D puan düzeyleri anlamlı olarak düşük (p sırası ile 0.009 ve 0.017), yapmış oldukları mesleğin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünenlerin hem DT hem de D puanları anlamlı olarak azalmış (p sırası ile 0.034 ve 0.001) olarak bulundu. Katılımcılardan kendini hizmet içi eğitim almış olarak ifade edenlerin DT ve D puan düzeyleri, almamış olarak ifade edenlere göre daha düşük seviyede (p sırası ile 0.001 ve 0.001), mesleklerini kendi seçenler ve işlerini isteyerek yaptığını belirtenlerin DT ve D puan düzeyleri anlamlı olarak daha düşük (DT için; p sırası ile 0.001, 0.001 ve D için; p ise, 0.005, 0.01) tespit edildi.

İstatistiksel korelasyon çözümleme sonuçlarına göre; DT durumu ile duyarsızlaşma, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, mesleğin kişisel gelişime katkı sağladığını düşünme, hizmet içi eğitim aldığını ifade etme, mesleğini kendisinin tercih ettiğini belirtme ve isteyerek yapma arasında ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ayrıca kronik hastalığının olması durumu arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlendi (p sırası ile; 0.000: 0.001: 0.009: 0.034: 0.01: 0.001: 0.000: 0.000: 0.014). D'nin puan düzeyinin artması ile çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, mesleğinin

kişisel gelişimine katkı sağladığını düşünme, hizmet içi eğitim aldığını ifade etme, aldığı hizmet içi eğitimin yeterli düzeyde olduğunu düşünme, mesleğini kendisinin tercih ettiğini belirtme ve isteyerek yapma, çalışmaya başlama süresi ve aynı birimde çalışılan süre arasında anlamlı olarak ters yönde bir ilişkinin olduğunu tespit edildi (p sırası ile; 0.002: 0.017: 0.001: 0.000: 0.008: 0.04: 0.01). MİDO puanları ile çalışma koşullarının kötü olduğunu düşünme, çalışma arkadaşları ile ilişkilerin kötü olduğunu belirtme, mesleğinin kişisel gelişime katkı sağlamadığını ifade etme, alınan hizmet içi eğitim düzeyinin yetersiz olduğunu düşünme, mesleğini kendisinin tercih ettiğini belirtme ve isteyerek yaptığını belirtenlerin arasında ters yönde anlamlı ilişki varlığı yapılan korelasyon çözümlerinde gösterildi (p sırası ile; 0.002: 0.000: 0.02: 0.046: 0.022: 0.001). Laboratuvar çalışanlarında Minosota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon çözümleri ile ilgili veriler [Tablo 4](#)'te ayrıntılı olarak sunuldu.

TARTIŞMA

Tükenmişlik sağlık personelinin yaşadığı önemli sorunlardan biridir. Gününün üçte birini sağlık birimlerinde geçiren

çalışanların daha verimli çalışabilmeleri, daha faydalı olabilmeleri için işlerini severek yapmaları, yaptıkları işten memnun olmaları gerekmektedir. Tükenmişlik sadece çalışan açısından sorunlara neden olmakla kalmayıp, hasta açısından da olumsuzluklara yol açabilmektedir.

Erol ve ark. acil servis çalışanlarında kadınlarda iş doyumunu düzeyinin erkeklere göre daha düşük; çocuğu olanlarda, çocuğu olmayanlara göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma durumlarının daha düşük düzeyde olduğunu, bununla birlikte günlük çalışma süreleri dokuz saat ve üzerinde olanlarda duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir (16). Taycan ve ark. hemşirelerin tükenmişlik durumunu araştırdıkları çalışmalarında yaş, meslekte geçirilen süre, medeni durum ve çocuk sahibi olma ile KB arasında pozitif korelasyon olduğunu, çalışma saatleri ve fiziksel bir hastalığın varlığı ile DT puanı arasında, hastaneye ulaşım sorunlarının varlığı ile de D ve KB puanları arasında ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca iş yaşamından memnun olmayan, mesleğini kendine uygun bulmayan, meslek seçiminde isteksizlik ve psikiyatrik sorunlar yaşadığını belirten hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir (17). Anıl ve ark. uzmanlık öğrencilerinin duygusal tükenme

ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek, kişisel başarı hisleri ve iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğunu, eğitim ve araştırma hastanelerinde duygusal tükenmenin, üniversite hastanelerinde ise duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu, ek olarak yaş ve iş doyum arasında pozitif; yaş ve duygusal tükenme arasında da negatif yönde anlamlı korelasyonlar bulunduğunu saptamışlardır (18). Yıldırım ve ark. Tekirdağ İli Kamu Hastaneler Birliğinde çalışan tüm personelin iş doyum düzeylerini değerlendirdikleri çalışmalarında, sosyo-demografik, unvan, çalışılan birim ve sağlık tesisi değişkenlerine göre mesleki doyum düzeyinin yüksek olduğunu (genel doyum ortalamaları 3' ten yüksek) tespit etmişlerdir (6).

Bu çalışmada, Yıldırım ve ark.(6)'na benzer şekilde MİDO puan ortalamalarının nötr puan olan 60 'ın üzerinde olması, laboratuvar çalışanlarında iş doyum düzeylerinin iyi bir seviyede olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışmada tükenmişlik durumlarının her üç alt boyutunu da düşük seviyede bulunmuştur. Bu sonuçlar laboratuvar çalışanlarının yaptıkları işi sevdiklerini, işteki kişisel başarılarının iyi seviyede olduğunu, karşılaştıkları sorunları çözümlayebildiklerini göstermektedir. Benzer şekilde Taycan ve ark.(17) da iş

yaşamından memnun olmayan sağlık çalışanlarında tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Çalışma koşulları ve tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise çalışma koşullarını kötü olarak nitelendiren katılımcıların ve sadece gece çalışanların DT ve D puanlarını yüksek olarak saptadık. Benzer şekilde Erol ve ark. (16) günlük çalışma süreleri dokuz saat ve üzerinde olan acil servis çalışanlarında duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bu yükseklikler göz önünde bulundurulduğunda, çalışma şeklinde vardiya düzenine geçilmesinin, çalışma koşullarında kötü olarak nitelendirilen özelliklerin tespit edilip iyileştirilmesinin tükenmişlik durumlarının iyileştirilmesi ve iş doyumunun arttırılmasına katkı sağlayacağını düşünüyoruz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, katılımcıların mesleki durumlarının, çalışılan kurumlarla birlikte sosyo-demografik ve kültürel faktörlerin; iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini farklılıklar oluşturacak nitelikte etkilediği gözlenmektedir. Yaptığımız çalışmada; MİDO puan ortalamaları laboratuvar çalışanlarında iş doyum düzeylerinin iyi bir seviyede olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik durumlarının her üç alt boyut

açısından değerlendirildiğinde de düşük seviyede olması, laboratuvar çalışanlarının yaptıkları işi sevdiklerini, işteki kişisel başarılarının iyi seviyede olduğunu, karşılaştıkları sorunları çözümlenebildiklerini göstermektedir. Bununla birlikte çalışma koşullarını kötü olarak nitelendiren katılımcıların ve sadece gece çalışanların DT ve D puanlarındaki yükseklikler göz önünde bulundurulduğunda, çalışma şeklinde vardiya düzenine geçilmesinin, çalışma koşullarında kötü olarak nitelendirilen özelliklerin tespit edilip iyileştirilmesinin, ayrıca, genel memnuniyetin artırılması için de sosyal destek programlarının geliştirilip, düzenli olarak uygulanmasının; laboratuvar personelinin tükenmişlik durumlarının iyileştirilmesi, iş doyumunun artırılması, iş verimliliklerinin ve başarılarının artırılması bakımından oldukça önemlidir.

KAYNAKLAR

1. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. 1992: 143-154.
2. Akşit Aşık D. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi. 2010;467: 31-51.
3. Çetin H. et al. İş doyum ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği. Akdeniz İİ BF Dergisi.2013; 26: 145-163.
4. Oğuzberk M, Aydın A. Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. Klinik Psikiyatri.2008;11: 167-179.
5. Akpınar AT, Taş Y. Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Türkiye Acil Tıp Dergisi .2011; 11(4): 161-165.
6. Yıldırım Z et al. Tekirdağ İli Kamu Hastanelerindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. International Anatolia Academic Online Journal Fen Bilimleri Dergisi .2017; 3(1):8-18.
7. Freudenberg H J. Staff burn-out. Journal of social issues .1974; 30(1): 159-165.
8. Kaçmaz N. Tükenmişlik (burnout) sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi .2005;68(1):29-32.
9. Çimen M. Maslach tükenmişlik ölçeği sağlık personeli Türkiye normlarının silahlı kuvvetler sağlık personeli tükenmişlik puanları ile karşılaştırılmalı olarak incelenmesi. Toplum ve Hekim Dergisi. 2002; 17: 212 216.

10. Hyman S A et al. A Survey Evaluating Burnout, Health Status, Depression, Reported Alcohol and Substance Use, and Social Support of Anesthesiologists. *Anesthesia & Analgesia*.2017
11. Zhang Y, Feng X. The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC health services research* .2011;11(1): 235.
12. Cullinan, K. Health services in South Africa: A basic introduction. *Health-e News Service*.2006.
13. Weiss DJ et al. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.1967.
14. Baycan A. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul*.1985.
15. Yurumezoglu HA, Kocaman G. Pilot study for evidence-based nursing management: Improving the levels of job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave among nurses in Turkey. *Nursing & health sciences*.2012; 14(2): 221-228.
16. Erol A et al. Acil servis çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu. *Klinik Psikiyatri*.2012;15: 103-110.
17. Taycan O et al. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* .2006; 7(2): 100-108.
18. Anıl M et al. Çocuk sağlığı ve hastalıkları uzmanlık öğrencilerinde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Turkish Pediatrics Archive/Türk Pediatri Arşivi* .2017;52(2).

Tablo 1. Laboratuvar Çalışanlarında Demografik ve Mesleki Özellikler

| Değişken | | n | % |
|---------------------------------------|----------------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Erkek | 64 | 54.2 |
| | Kadın | 54 | 45.8 |
| Medeni durum | Evli | 81 | 68.6 |
| | Bekar | 28 | 23.7 |
| | Diğer | 9 | 7.6 |
| Eğitim | Önlisans | 55 | 46.6 |
| | Lisans | 49 | 41.5 |
| | Sağlık Meslek Lisesi | 8 | 6.8 |
| | Yüksek Lisans | 6 | 5.1 |
| Çalıştığı kurum | Eğitim Araştırma Hastanesi | 77 | 65.3 |
| | Üniversite Hastanesi | 41 | 34.7 |
| Gelir algısı | Gelir giderden az | 56 | 47.5 |
| | Gelir gider dengeli | 48 | 40.6 |
| | Gelir giderden fazla | 14 | 11.9 |
| İş yerine ulaşım | Toplu taşıma | 42 | 36.4 |
| | Şahsi araç | 42 | 36.4 |
| | Servis | 19 | 16.2 |
| | Yürüyerek | 13 | 11.0 |
| Çalışma şekli | Gece-gündüz | 75 | 63.6 |
| | Sürekli gündüz | 36 | 30.5 |
| | Sürekli gece | 7 | 5.9 |
| Kadro durumu | Kadrolu | 99 | 83.9 |
| | Diğer | 8 | 6.8 |
| | Geçici | 1.1 | 9.3 |
| Nöbet sayısı | 1-3 | 9 | 10.0 |
| | 4-6 | 46 | 51.1 |
| | 7 ve üzeri | 35 | 38.9 |
| Çocuğu olma durumu | Var | 84 | 71.2 |
| | Yok | 34 | 28.8 |
| Çalışma koşulları algısı | İyi | 21 | 17.8 |
| | Orta | 78 | 66.1 |
| | Kötü | 19 | 16.1 |
| Çalışma arkadaşları ile ilişki algısı | İyi | 83 | 70.3 |
| | Orta | 35 | 29.7 |
| | Kötü | 0 | 0 |
| Mesleğin kişisel gelişime katkısı | Evet | 75 | 63.6 |
| | Hayır | 43 | 36.4 |
| Hizmet içi eğitim durumu | Evet | 95 | 80.5 |
| | Hayır | 23 | 19.5 |
| Hizmet içi eğitim yeterlik algısı | Yeterli | 47 | 46.1 |
| | Orta | 43 | 42.2 |
| | Az | 12 | 11.8 |
| Mesleği seçme durumu | Kendi isteği | 95 | 80.5 |
| | Diğer | 23 | 19.5 |

| | | | |
|---|--------------------|-----|------|
| Mesleği isteyerek yapma | Evet | 102 | 86.4 |
| | Hayır | 16 | 13.6 |
| Hobi | Var | 98 | 83.0 |
| | Yok | 16 | 13.6 |
| Sosyal etkinlik katılım durumu | Evet | 70 | 60.3 |
| | Hayır | 46 | 39.7 |
| Laboratuvarda çalıştığı süre (yıl) | 1-5 | 25 | 21.2 |
| | 6-10 | 23 | 19.5 |
| | 11-15 | 16 | 13.6 |
| | 16-20 | 16 | 13.6 |
| | 21 ve üzeri | 38 | 32.2 |
| Aynı birimde çalıştığı süre (yıl) | 1-5 | 49 | 41.5 |
| | 6-10 | 39 | 33.1 |
| | 11-15 | 8 | 6.8 |
| | 16-20 | 11 | 9.3 |
| | 21 ve üzeri | 11 | 9.3 |
| Kronik Hastalık Durumu | Var | 28 | 24.1 |
| | Yok | 88 | 74.6 |

Tablo 2. Laboratuvar Çalışanlarında Minnesota İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanları

| | MİDÖ | DT | D | KB |
|----------------------------|-------------|------------|------------|------------|
| Ortalama ± SD | 66.83±13.46 | 17.94±6.29 | 13.28±3.58 | 20.35±5.03 |
| Ortanca ± SE | 69.00±1.36 | 17.00±0.59 | 13.00±0.33 | 20.00±0.48 |
| En düşük -En yüksek | 37-100 | 8-38 | 7-26 | 10-38 |

Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği (D: duyarsızlaşma; DT: duygusal tükenme; KB: kişisel başarı); MİDÖ: Minnesota iş doyum ölçeği; SD: standart sapma; SE: standart hata

Tablo 3. Laboratuvar Çalışanlarında Minnesota İş Doyum Ölçek Puanı ile Bağımsız Değişkenlerin Karşılaştırılması

| Değişken | | < 60 (%) | > 60 (%) | X ² | p |
|---------------------------------------|----------------------------|----------|----------|----------------|--------|
| Eğitim | Sağlık Meslek Lisesi | 57.1 | 42.9 | 8.539 | 0.036* |
| | Önlisans | 17.4 | 38.0 | | |
| | Lisans | 40.0 | 24.0 | | |
| | Yüksek Lisans | 50.0 | 50.0 | | |
| Çalıştığı kurum | Üniversite Hastanesi | 37.5 | 62.5 | 0.966 | 0.326 |
| | Eğitim Araştırma Hastanesi | 27.7 | 72.3 | | |
| | | | | | |
| Gelir algısı | Gelir giderden az | 39.0 | 61.0 | 2.209 | 0.331 |
| | Gelir giderden fazla | 23.1 | 76.9 | | |
| | Gelir gider dengeli | 25.6 | 74.4 | | |
| İş yerine ulaşım | Yürüyerek | 40.0 | 60.0 | 3.847 | 0.278 |
| | Servis | 42.9 | 57.1 | | |
| | Toplu taşıma | 19.4 | 80.6 | | |
| | Şahsi araç | 30.9 | 69.1 | | |
| Çalışma şekli | Sürekli gündüz | 41.4 | 58.6 | 3.046 | 0.218 |
| | Sürekli gece | 42.9 | 57.1 | | |
| | Gece-gündüz | 24.6 | 75.4 | | |
| Kadro durumu | Kadroolu | 29.3 | 70.7 | 0.846 | 0.655 |
| | Geçici | 44.4 | 55.6 | | |
| | Diğer | 33.3 | 66.7 | | |
| Çocuğu olma durumu | Var | 31.0 | 69.0 | 0.000 | 0.984 |
| | Yok | 30.8 | 69.2 | | |
| Çalışma koşulları algısı | İyi | 11.1 | 88.9 | 10.520 | 0.005 |
| | Orta | 29.9 | 70.1 | | |
| | Kötü | 66.7 | 33.3 | | |
| Çalışma arkadaşları ile ilişki algısı | İyi | 19.1 | 80.9 | 14.851 | 0.001* |
| | Kötü | 58.6 | 41.4 | | |
| Mesleğin kişisel gelişime katkısı | Evet | 19.7 | 80.3 | 9.747 | 0.002* |
| | Hayır | 50.0 | 50.0 | | |
| Hizmet içi eğitim durumu | Evet | 28.8 | 71.2 | 1.013 | 0.314 |
| | Hayır | 41.2 | 58.8 | | |
| Mesleği seçme durumu | Kendi isteği | 25.6 | 74.4 | 5.210 | 0.022* |
| | Diğer | 52.6 | 47.4 | | |
| Mesleği isteyerek yapma | Evet | 25.0 | 75.0 | 10.310 | 0.001* |
| | Hayır | 69.2 | 30.8 | | |
| Kronik Hastalık Durumu | Var | 47.6 | 52.4 | 3.210 | 0.073 |
| | Yok | 27.0 | 73.0 | | |

* p < 0.05

Tablo 4. Laboratuvar Çalışanlarında Minosota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Alt Boyutları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Çözümlenmeleri

| | Çalıştığı kurum | Gelir algısı | Ulaşım | Çalışma koşulları | Çalışma arkadaş ilişkisi | Kişisel gelişim katkı | Hizmet içi eğitim | Eğitim yeterli | İş isteyerek seçme | İş isteyerek yapma | Kronik hastalık | Çalışma süresi | Aynı birimde çalışma süresi | |
|-------------|-----------------|--------------|--------|-------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------|----------------|--------------------|--------------------|-----------------|----------------|-----------------------------|-------|
| DT | r | .040 | .085 | .188* | -.320** | -.246** | -.201* | -.312** | -.200* | -.308** | -.377** | .233* | 0.000 | .091 |
| | p | .673 | .373 | .047 | .001 | .009 | .034 | .001 | .047 | .001 | .000 | .014 | 1.000 | .340 |
| KB | r | .042 | .052 | -.005 | .020 | -.029 | -.089 | .004 | .008 | .081 | .003 | -.044 | .003 | -.079 |
| | p | .665 | .598 | .962 | .836 | .772 | .365 | .970 | .940 | .408 | .975 | .656 | .978 | .420 |
| D | r | .086 | -.040 | .263** | -.284** | -.225* | -.313** | -.413** | -.265** | -.268** | -.244** | -.086 | -.133** | .214* |
| | p | .369 | .678 | .005 | .002 | .017 | .001 | .000 | .008 | .004 | .010 | .374 | .215 | .023 |
| MİDÖ | r | .100 | .134 | .016 | -.314** | -.391** | -.317** | -.102 | -.217* | -.232* | -.326** | .184 | -.132* | .181 |
| | p | .331 | .190 | .879 | .002 | .000 | .002 | .319 | .046 | .022 | .001 | .075 | .255 | .076 |

* < 0.05 **<0.001

D: duyarsızlaşma; DT: duygusal tükenme; KB: kişisel başarı; MİDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği