

# Bir Hastanede Çalışan Ebelerin Mesleki Örgütlenme Durumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi

## *The Determination of Professional Organization Status, Job Satisfaction and Burnout Levels of Midwives Who Work at a Hospital*

Eylem TOKER<sup>1</sup>, Zekiye TURAN<sup>2</sup>, Zeynep SEÇKİN<sup>3</sup>

### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışma, bir kamu hastanesinde çalışan ebelerin, iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ve mesleki örgütlenme durumunun değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

**Materyal ve Metod:** Tanımlayıcı tipte olan bu araştırmanın örneklemini bir kamu hastanesinde ebe kadrosu ile görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 68 ebe oluşturmuştur. Veriler; Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır.

**Bulgular:** Ebelerin %91,2'si mesleki derneğe üye olmadığını bildirmişlerdir. Ebelerin Minnesota İş Doyum Puanı toplamı 54,91±1,63, genel iş doyum puanı 2,75±0,08, İçsel Doyum Alt Boyut Puanı 2,91±0,09, Dışsal Doyum Alt Boyut Puanı ise 2,49±0,09 olarak tespit edilmiştir. Ebelerin, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından, Duygusal Tükenme Puanı 17,49±0,85, Duyarsızlaşma Puanı 10,76±0,59, Kişisel Başarı Puanının ise 10,09±0,64 olduğu tespit edilmiştir. Minnesota İçsel Doyum puanı ile Maslach Duyarsızlaşma Puanı arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

**Sonuç:** Çalışmada ebelerin örgütlenmelerinin yetersiz, mesleki iş doyumlarının düşük olduğu ve tükenmişlik yaşadıkları (duyarsızlaşma alt boyutu hariç) sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütlenme, Ebelik.

### GİRİŞ

Mesleki örgütlenme ve örgütsel bağlılık, çalışanların korunması ve iş kalitesinin artırılmasında önemli unsurlardır (1). Bu unsurlar, iş yaşamının doğası gereği, tüm meslek gruplarını etkilemektedir. Bu meslek gruplarından biri de toplumda anne ve çocuk sağlığının korunması ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynayan ebelik mesleğidir.

1. Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü  
ORCID ID: 0000-0003-1832-6888

2. Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü- Sorumlu  
E-posta Adresi: zekiyetur@sakarya.edu.tr  
ORCID ID: 0000-0002-2763-2820

3. Ebe, Oltu İlçe Sağlık Müdürlüğü, Eski Devlet Hastanesi  
ORCID ID: 0000-0002-9943-3580

Gönderim Tarihi:21.02.2019 - Kabul Tarihi: 16.01.2019

### ABSTRACT

**Objective:** This study conducted to evaluate the job satisfaction, burnout levels and professional organization status of midwives who work at a Public Hospital.

**Material and Methods:** This descriptive study sample consisted of 68 midwives who work in midwifery staff in Public Hospital and agreed to participate in the study. Data was collected by The Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Maslach Burnout Inventory.

**Results:** 91,2% of midwives reported that they aren't members of professional associations. The total score of Minnesota Job Satisfaction Scale of midwives was 54,91±1,63, General Job Satisfaction Score was 2,75±0,08, Intrinsic Job Satisfaction Subscale Score was 2,91±0,09 and in the Extrinsic Job Satisfaction Score was 2,49±0,09. However, it was determined that Maslach Burnout Inventory's Emotional Exhaustion Subscale score of midwives was 17,49±0,85, Depersonalization score was 10,76±0,59 and Personal Accomplishment score was 10,09±0,64.

There was negative correlation between "Intrinsic Subscale" of Minnesota and "Depersonalization" of Maslach Burnout Inventory's.

**Conclusions:** It was concluded that the midwives have inadequate organization and low professional job satisfaction and they live burnout (Excluding depersonalization subscale).

**Keywords:** Job Satisfaction, Burnout, Organizations, Midwifery.

T.C. Sağlık Bakanlığı 2017 verilerine göre ülkemizde 53741 ebe aktif olarak çalıştığı (49003'ü Sağlık Bakanlığı'nda, 759'u üniversite hastanelerinde, 3979'u özel sektörde) belirlenmiştir (2). Türkiye'de ebelik mesleğini temsil eden mesleki örgütler ise; ilk sıradaki örgütlü yapı Türk Ebeler Derneği'dir. Bu dernek 1954 yılında kurulmuş olup, üye sayısı 2011 yılı itibarı ile 4 352'dir (3). Ebelerin üye olabileceği bir diğer örgütsel yapı da ebelik eğitiminin niteliğini geliştirmek, ebelik mesleği ile ilgili araştırmalar yapmak ve araştırmaları destekleyerek mesleğin bilimsel olarak gelişmesini sağlamak amacı ile 2014 yılında faaliyete başlayan Ebelerde Eğitim Araştırma Geliştirme Derneği (EBARGE)'dir (4). Ebeler ayrıca çeşitli sağlık sendikalarına da üye olabilir-

mektedirler. Bu verilere göre ülkemizde ebelerde mesleki derneklere üye sayısının yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir.

Ebelerin nitelikli hizmet verebilmesi için mesleki yeterlilik, örgütlenmenin yanı sıra, işe motive olması ve yaptığı işten doyum alması da gerekmektedir (5). Genel tanımıyla iş doyumunu; çalışanın işini, iş çevresini ve işyerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Bununla birlikte iş doyumunu, bireylerin işlerine yönelik olumlu ve olumsuz bilgi, inanç, tutum, davranış ve duyguların bir araya toplanmasını ifade eder (6-8). “İş doyumunu” kavramı, ödeme, terfi ve iş güvenliği dâhil olmak üzere mesleğe özgü koşulların çoğu ile genel bir memnuniyeti olarak da tanımlanmıştır (9). Ebelik mesleği mensupları, diğer tüm meslek elemanları gibi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları açısından çeşitli stres unsurlarından etkilenirler (10). İş doyumunu belirleyen unsurlar ise bireysel ve kurumsaldır (11-13). İş doyumunu, maaş, yönetim şekli, politikalar, prosedürler, iş büyüklüğü, disiplin, personelin kişisel özellikleri, iletişim ve ödüller gibi birçok faktörden etkilenir (8-9). Yine iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (14).

Yorgunluk, hayal kırıklığı ve iş bırakma ile sonuçlanabilen, bireyin işinin özgün anlam ve amacından uzaklaşması, hizmet verdiği bireylerle artık ilgilenmiyor olması olarak tanımlanan tükenmişlik, bireylerin sosyo-demografik ve mesleki değişkenlerinden etkilenen bir durumdur. İnsanlarla yüz yüze ilişki içerisinde ve onlara karşı sorumluluğu olan mesleklerde (hemşireler, avukatlar, öğretmenler, polisler gibi), diğer meslek mensuplarına oranla tükenmişlik daha fazladır (15-16). Tükenme sendromu, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması ve kişisel başarının azalması ile ortaya çıkmaktadır (17). İş yükünün fazlalığı, mesleki tükenmişliğin önemli bir nedenini oluşturup, yüz-yüze, uzun süreli ve çok sayıda etkileşim daha yüksek düzeyde tükenmişliğe yol açmaktadır (18).

Duyarsızlaşma, çalışan bireylerin hizmet verdikleri bireylere birer nesne gibi, duygudan yoksun

biçimde tutum ve davranışlar sergilemesi durumu tanımlar (15,19). Duyarsızlaşmayı yaşayan birey, insancıl davranışlardan uzaklaşıp alaycı, küçümseyen, katı, duygusuz ve kayıtsız bir tutum sergiler. Bu kişiler hizmet ettikleri kişilerin sorunlarını çözmektense “kitaba göre” hareket etmeyi tercih ederler. Duygusal tükenme, tükenmişliğin içsel bir boyutu olup bu durumu yaşayan birey hizmet verdiği kişilere yeteri kadar yararlı olmadığını düşünmesidir. Bu kişi için her sabah işe gitmek bir endişe kaynağıdır. Kişisel Başarısızlık ise; bürokratik sistem tarafından takdir edilmedikleri duygusuyla yaptıkları işin değerli olmadığına inanarak bireylerin kendilerini daha etkisiz ve güçsüz algıladıkları durumdur (15,19). Kişisel başarı hisleri düşük bireyler ise genel olarak kendilerini yetersiz hissederler. Harcadıkları çabaların bir işe yaramadığını ve işlerinde bir ilerleme kaydetmediklerini düşünürler (16,18,20).

Sağlık çalışanlarının mesleki örgütlenmesi, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi, sağlık araştırmaları için önemli bir konudur. Çünkü bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olması, çalışanların üst düzeyde doyum sağlamalarıyla ilişkilidir (7). Bu çalışma, bir kamu hastanesinde çalışan ebelerin, iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ve mesleki örgütlenme durumunun değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

## **MATERYAL VE METOD**

Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma 01 Şubat-01 Eylül 2016 tarihleri arasında, il merkezindeki bir kamu hastanesinde görev yapan ebeler ile yapılmıştır. Örneklem seçimi yapılmadan evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Kamu hastanesinde Ebe kadrosu ile görev yapan 117 ebeden 98'ine ulaşılmış olup, bunlardan 30'u klinikte “hemşirelik” görevi yapmaları nedeni ile çalışmaya katılmayı red etmişlerdir. Araştırmanın örneklemini çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 68 ebe oluşturmuştur. Verileri toplamadan önce hastaneden kurum izni alınmıştır (15/01/2016-730.08.03 sayılı yazı ile). Veriler araştırmacı tarafından görev yapan ebelerle birebir yüz yüze görüşülerek önce sözlü onamları alınarak toplanmıştır. Veri toplama süresi ortalama 20 dakika sürmüştür.

Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Kişisel bilgi formu araştırmacılar tarafından literatür taranarak geliştirilen sosyo-demografik (4 soru) ve ebelik mesleğine ilişkin (soru mesleki yaşantısı ve mesleki örgütlenmeye ilişkin 15 soru) sorular olmak üzere toplam 19 sorudan oluşmaktadır.

**Minnesota İş Doyum Ölçeği:** Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan (Cronbach Alpha = 0,77) ve 20 sorudan oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyum ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği, İçsel Doyum puanı ve Dışsal doyum puanı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır (21).

**İçsel doyum puanı:** Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi olmaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur.

**Dışsal doyum puanı:** Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.

*Bu çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeği Cronbach Alpha sayısı 0,89, İçsel doyum alt boyut Cronbach Alpha sayısı 0,92 ve Dışsal Doyum alt boyut Cronbach Alpha sayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır.*

**Maslach Tükenmişlik Ölçeği:** Araştırmada Maslach ve Jackson tarafından 1981'de geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ergin tarafından yapılmıştır. Maddeler beş dereceli likert tipi cevaplanan sorulardan oluşmaktadır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek Maslach Tükenmişlik Ölçeği tükenmişliği, Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir (22).

**Duygusal Tükenme alt ölçeği:** Kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili maddeler yer almaktadır.

**Duyarsızlaşma alt ölçeği:** Bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlıklar olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar.

**Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeği:** İnsanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar.

Her alt ölçeğin değerlendirmesi ayrı ayrı yapılmaktadır. Alt ölçeklerden elde edilen puanlar için kesme değeri olmadığından tükenme var ya da yok biçiminde bir ayırım yapılmamaktadır. Tükenmişliği yaşamakta olan bireylerde Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma puanlarının yüksek, Kişisel Başarı puanlarının düşük olması beklenmektedir.

Bu çalışmada Maslach Tükenmişlik ölçeğinin genel Cronbach Alpha sayısı 0,77 olarak bulunmuştur. Duygusal Tükenmişlik alt boyutu için Cronbach Alpha sayısı 0,78 olarak, Duyarsızlaşma alt boyutu için Cronbach Alpha sayısı 0,72 olarak, Kişisel Başarı Duygusunda azalma alt boyutu için Cronbach Alpha sayısı 0,71 olarak bulunmuştur. Verilerin analizi SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır. Analizde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis ve Spearman korelasyon testleri kullanılmıştır.  $p < 0,05$

değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

## BULGULAR

Çalışmadaki ebelerin %44,1'i 31-40 yaş aralığında olup, %45,6'sının eğitim durumu lisans mezunu, %55,9'u ise on beş yıl üzeri iş deneyimine sahiptir (Tablo 1).

**Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri (n=68) (Kahramanmaraş-2016)**

Değişkenler	n	%
<b>Yaş</b>		
20-30	11	16,2
31-40	30	44,1
41 ve üzeri	27	39,7
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	9	13,2
Evli	59	86,8
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
Lise	8	11,8
Ön Lisans	29	42,6
Lisans	31	45,6
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		
1-5	7	10,3
6-10	11	16,2
11-15	12	17,6
16 ve üzeri	38	55,9
<b>TOPLAM</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>

Katılımcı ebelerin %60,3'ü mesleğini sevdiğini, %66,2'si kendini geliştirmek istediğini, %61,8'i ise mesleğini isteyerek seçtiğini belirtmiştir. Ebelerin %47,1'i, mesleği kolay iş bulma olanağı nedeni ile seçtiklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan ebelerin % 91,2'si mesleki bir derneğe üye olmadığını bildirirken, bunlardan %36,8'i dernekten haberdar olmadığını, %32,4'ü vakti olmadığı için üye olmadığını belirtmiştir. Ebelerin %60,0'ı mesleki örgütlenme çalışmalarına destek vermek istediklerini, %50,0'si mesleki derneğin, meslek üyelerinin haklarını korumasını beklediklerini bildirmişlerdir (Tablo 2).

Çalışmada, ebelerin Minnesota İş Doyum Puan toplamı 54,91±1,63, hesaplanan genel iş doyum puanı 2,75±0,08, İçsel Doyum Alt Boyut Puanı 2,91±0,09, Dışsal Doyum Alt Boyut Puanı ise 2,49±0,09 olarak tespit edilmiştir. Yine ebelerin,

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından, Duygusal Tükenme Puanları 17,49±0,85, Duyarsızlaşma Puanları 10,76±0,59, Kişisel Başarı Puanları ise 10,09±0,64 olarak tespit edilmiştir (Tablo 3).

**Tablo 2. Katılımcıların mesleki özellikleri (n=68) (Kahramanmaraş-2016)**

Değişkenler	n	%
<b>Mesleği Sevme Durumu</b>		
Evvet	41	60,3
Hayır	27	39,7
<b>Kendini Geliştirme İsteği</b>		
Var	45	66,2
Yok	23	33,8
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		
Evvet	42	61,8
Hayır	26	38,2
<b>Mesleği Seçme Nedeni</b>		
Kolay iş bulma	32	47,1
Sevdiği için	14	20,6
Ailesi İsteddiği İçin	22	32,4
<b>Derneğe Üye Olma Durumu</b>		
Evvet	6	8,8
Hayır	62	91,2
<b>Derneğe Üye Olmama Gerekçesi</b>		
İstemiyor/gerekliklik duymuyor	15	22,1
Vakti olmadığı için	22	32,4
Haberdar değil	25	36,8
<b>Mesleki Örgütlenme Durumuna Bakış Açısı</b>		
Yeterli Buluyor	12	17,6
Yetersiz Buluyor	56	82,4
<b>Mesleki Örgütlenme Çalışmalarına Destek Verme İsteği</b>		
Evvet	41	60,3
Hayır	27	39,7
<b>Dernekten Beklentiler</b>		
Mesleğin önemi ile ilgili çalışmalar yapması	24	35,3
Meslek üyelerinin haklarını koruması	34	50,0
Diğer sağlık çalışanları ile eşit hakları elde etmesi	10	14,7
<b>TOPLAM</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 3. Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Ortalama Puan Tablosu (Kahramanmaraş-2016)**

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ort±SS	Min-Mak
<b>Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanları</b>		
İçsel Doyum Puanı	2,91±0,09	1,25 - 4,17
Dışsal Doyum Puanı	2,49±0,09	1,00 - 4,00
Genel İş Doyum Puanı	2,75±0,08	1,35 - 4,05
<b>Minnesota İş Doyum Puanı Toplamı</b>	<b>54,91±1,63</b>	<b>27,00 -81,00</b>
<b>Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>		
Duygusal Tükenme Puanı	17,49±0,85	5,00 - 31,00
Duyarsızlaşma Puanı	10,76±0,59	3,00 - 24,00
Kişisel Başarı Puanı	10,09±0,64	1,00 - 24,00

Ebelerin iş doyumunu etkileyen bağımsız değişkenler incelendiğinde; eğitim düzeyi ve mesleği sevme durumlarının Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamalarına etki ettiği istatistiki olarak saptanmıştır. Eğitim seviyesi ön lisans olanlarda lisans ve lise mezunlarına oranla içsel doyum puanı ve genel doyum puanı daha yüksek bulunmuştur (sırasıyla:  $p=0,016$ ,  $p=0,034$ ). Yapılan çoklu karşılaştırma ileri analizinde, genel doyum puanı için farkın ön lisans ve lisans grubu arasında olduğu ( $p=0,047$ ), içsel doyum puanı için farkın lise ve ön lisans grubu ( $p=0,021$ ) ile ön lisans ve lisans arasında olduğu ( $p=0,018$ ) saptanmıştır. Yine ebeler mesleğini sevenlerin, mesleği sevmeyenlere oranla içsel doyum puanı ve genel doyum puanı daha yüksek bulunmuştur (sırasıyla:  $p=0,022$ ,  $p=0,030$ ) (Tablo 4).

**Tablo 4. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkinin Dağılımı (n=68) (Kahramanmaraş-2016)**

Değişkenler	Minnesota İş Doyum Ölçeği					
	İçsel Doyum Puanı		Dışsal Doyum Puanı		Genel Toplam Puanı	
	n	x±SD	n	x±SD	n	x±SD
<b>Eğitim Düzeyi</b>						
Lise <sup>a</sup>	8	2,56±0,56	8	2,47±0,85	8	50,50±13,10
Ön Lisans <sup>b</sup>	29	3,19±0,68	29	2,69±0,73	29	59,79±12,63
Lisans <sup>c</sup>	31	2,75±0,72	31	2,31±0,74	31	51,48±13,21
X <sup>2</sup> / p	8,212 /0,016*		4,578 /0,101		6,781/0,034*	
a/b	-18,218/0,021*				-13,537/0,259	
c/b	12,091/0,018*				12,353/0,047*	
<b>Mesleği Sevme Durumu</b>						
Evet	41	3,08±0,68	41	2,60±0,69	41	57,83±12,31
Hayır	27	2,66±0,72	27	2,32±0,83	27	50,48±14,09
Z/ p	-2,291 /0,022*		-1,647 /0,099		-2,176 /0,030*	
<b>Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>						
Değişkenler	Duygusal Tükenme Puanı		Duyarsızlaşma Puanı		Kişisel Başarı Puanı	
	n	x±SD	n	x±SD	n	x±SD
	<b>Mesleği Seçme Nedeni</b>					
Kolay iş bulma <sup>b</sup>	32	19,31±7,80	32	11,91±5,33	32	11,38±5,42
Sevdiği için <sup>a</sup>	14	13,50±3,28	14	9,07±3,99	14	9,14±4,38
Ailesi İsteddiği İçin	22	17,36±6,68	22	10,18±4,49	22	8,82±5,41
X <sup>2</sup> / p	6,418 /0,040*		3,466 /0,177		3,812 /0,149	
a/b	16,016/0,034*					
<b>Mesleği Sevme Durumu</b>						
Evet	41	16,24±6,34	41	10,56±4,87	41	8,63±4,91
Hayır	27	19,37±7,66	27	11,07±4,98	27	12,30±5,17
Z/ p	-1,444 /0,149		-0,590 /0,555		-2,791 /0,005*	
<b>Kendini Geliştirme İsteği</b>						
Var	45	16,64±6,90	45	10,33±4,99	45	8,67±4,63
Yok	23	19,13±7,07	23	11,61±4,68	23	12,87±5,50
Z/ p	-1,240 /0,215		-1,221 /0,222		-3,029 /0,002**	

**Tablo 5. Ebelere Ait Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Alt Boyutları ve Minnesota İş Doyum Ölçeği, Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (Kahramanmaraş-2016)**

Ölçekler ve Alt Boyutları	Puan Korelasyonları*					
	Maslach Tükenmişlik Ölçeği			Minnesota İş Doyum Ölçeği		
	Duygusal Tükenme Puanı	Duyarsızlaşma Puanı	Kişisel Başarı Puanı	Genel Toplam Puanı	İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı
<b>Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>						
Duygusal Tükenme Puanı	1					
Duyarsızlaşma Puanı	0,452***	1				
Kişisel Başarı Puanı	-0,144	-0,042	1			
<b>Minnesota İş Doyum Ölçeği</b>						
Genel Toplam Puanı	-0,177	-0,229	-0,073	1		
İçsel Doyum Puanı	-0,168	-0,244**	-0,150	0,937***	1	
Dışsal Doyum Puanı	-0,175	-0,201	0,065	0,877***	0,673***	1

\* Spearman korelasyon katsayısı \*\* $p < 0,05$  \*\*\* $p < 0,01$

Ebelerin tükenmişliğini etkileyen bağımsız değişkenlere bakıldığında; mesleği seçme nedenleri, mesleği sevmeye durumları ve kendilerini geliştirme isteklerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puan ortalamalarına etki ettiği istatistiksel olarak saptanmıştır. Duygusal Tükenme Puanı, mesleğini “kolay iş bulma” olanağı olduğu için seçenlerde, mesleğini “sevdiği için” seçenlerden daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,040$ ). Yapılan çoklu karşılaştırma ileri analizinde de mesleği seçme nedenlerindeki duygusal tükenme puanı için farkın “sevdiği için” ve “kolay iş bulma” seçenekleri arasında olduğu ( $p=0,034$ ) saptanmıştır. Yine ebeler mesleğini sevenlerin ve kendini geliştirme isteği duyanların mesleği sevmeyenlere ve kendini geliştirmeye istekli olmayanlara oranla kişisel başarı puanı daha düşük bulunmuştur (sırasıyla:  $p=0,005$ ,  $p=0,002$ ) (Tablo 4).

Ebelere Ait Maslach Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Puanı, Minnesota İş Doyum Ölçeği Toplam Puanı, Minnesota İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları Puanı ortalamalarının birbiri ile ilişkisi değerlendirilmiştir. Bu ilişkilerde; bir ölçeğin alt boyut puanı arttıkça ilişki bulunan diğer alt puanları da artmaktadır. Öte yandan Minnesota İçsel Doyum puanı ile Maslach Duyarsızlaşma Puanı arasında negatif yönde ( $r=-0,244$ ) ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çok zayıf (minimal) düzeyde negatif yönde bulunan bu ilişkide içsel doyum puanı arttıkça duyarsızlaşma puanı azalmaktadır (Tablo 5).

## TARTIŞMA

Örgütsel bağlılık, çalışanların korunmasında ve iş kalitesinin artmasında önemli bir role sahiptir (1). Literatürde yapılan çalışmalarda ebelerin örgütsel bağlılığını, iş doyumlarının olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (23). Oysaki bu çalışmada

ebelerin %10'undan azının mesleki bir derneğe üye olduğu, %36,8'inin mesleki derneklerden haberdar olmadığı, ebelerin mesleki örgütlenme çalışmalarını yetersiz bulduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Ülkemizde yapılan diğer çalışmalarda da ebelerin mesleki dernekleri bilme (5) ve bir derneğe üye olma oranlarının düşük olduğu (5,24) ve mesleki örgütlenmeyi gerekli gördükleri belirlenmiştir (24). Bu çalışmalardan da anlaşılacağı gibi ebelerin gerekli gördükleri mesleki derneğe üye olma oranlarının istenen düzeyde olmadığı, üye olmama nedenlerinin saptanarak çözümler üretilmesinin gerekli olduğu söylenebilir. Ayrıca bu çalışmada kadrosu ebe olduğu halde hemşire olarak görev yapmaları nedeni ile araştırmaya katılmayı reddetmeleri mesleki aidiyet sorunun olduğunu da göstermektedir.

Çalışmamızda, ebelerin yarısından fazlası mesleğini sevdiğini, kendini geliştirmek istediğini ve mesleği isteyerek seçtiğini bildirmişlerdir (Tablo 2). Çalışmanın sonucu, yapılmış diğer çalışma sonuçları ile örtüşmektedir (5,12,25).

Yine, çalışmamızda ebelerin içsel doyum düzeylerinin orta, dışsal doyum düzeylerinin ve genel doyum düzeylerinin ise düşük seviyede olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 3). İş doyumunu puanları ile ilgili yapılan çalışmalarda sırasıyla ebe, hemşire, acil servis çalışanları ve hekimler üzerinde yapılan çalışmalarda da orta düzeyde bulunmuştur (8,26-29). Kurçer'in (2005) yaptığı çalışmada hekimlerin yarısından çoğunun düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiştir (15). Kavlu ve Pınar'ın (2009) çalışmasında ise, hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam doyum puanlarının orta düzeyde olduğu ve en fazla içsel doyum aldıkları bildirilmiştir (30). Yine yapılan bir çalışmada iş doyumunu puanlarının hemşirelerde doktorlara ve paramediklere göre daha düşük olduğu saptanmıştır (31). Araştırmamızdaki sonuçlara göre, ebelerin dışsal doyum seviyesinin ve buna bağlı olarak genel doyum seviyesini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve yükseltilmesi gerekmektedir. İş doyumunu; alınan maaşlar, ekipman, çalışma koşulları, terfi, iş arkadaşları, yönetim desteği, iş güvenliği, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve yaş gibi demografik özellikler ile ilgilidir (32).

Mirmolaei ve ark.nın (2005) çalışmasında, ebelerin iş doyumunu ile mesleki pozisyonu, iş güvenliği, maaş ve sosyal yardımlar, yönetim politikaları ve meslektaşlarla iletişim arasında bir ilişki bulunmuştur (33).

Çalışmamızda, ebelerin eğitim düzeyi ve mesleği sevme durumlarının Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamalarına etki ettiği istatistiki olarak saptanmıştır. Eğitim seviyesi ön lisans düzeyinde olanların ve mesleği sevenlerin içsel doyum puanı ve genel doyum puanı daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4). Literatürde yapılan çalışmalarda da eğitim düzeyinin, iş deneyiminin, yönetici olarak çalışmanın, kendi seçtiği serviste çalışılma durumunun, yaşın, evli ve çocuk sahibi olma durumlarının iş doyumunu etkilediği bildirilmiştir (8,30,34,35). Öte yandan, Bilgin ve ark.nın (2017) çalışmasında eğitim düzeyi, mesleği isteyerek seçme, hizmet süresi ve çalıştığı kliniğin ebelerin iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır (5).

Çalışmamızda, mesleğini severek yapma durumunun yapılan işten doyumunu olumlu etkilediği görülmüştür. Bu beklenen bir durumdur. Öte yandan, araştırmada, ön lisans mezunlarındaki iş doyumuna ilişkin yüksek puan farkının, ülkemizde ön lisans mezuniyeti ile lisans mezuniyeti arasında özlük hakları ve maaş açısından çok fark yok iken, lise mezunlarına kıyasla fark yaratmasından kaynaklanmış olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada, ebelerin iş doyumunun yanı sıra tükenmişlik durumu da değerlendirilmiştir. Tükenmişliği yaşamakta olan bireylerde Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma puanlarının yüksek, Kişisel Başarı puanlarının düşük olması beklenmektedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde (tükenmişlik sendromu tanısı koymak için) alt ölçeklerden elde edilen puanlar için kesme değeri belirlenmemiştir. Çalışmamızda, ebelerin, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından, Duygusal Tükenme Puanı 17,49±0,85, Duyarsızlaşma Puanı 10,76±0,59, Kişisel Başarı Puanı ise 10,09±0,64 olarak tespit edilmiştir (Tablo 3). Çalışmamıza benzer şekilde, Akpınar ve Taş'ın (2011) çalışmasında acil servis çalışanlarının duygusal tükenmişlik puanı ortalaması orta dü-

zeyde, duyarsızlaşma puan ortalaması düşük düzeyde saptanmış olup, çalışmamızdan farklı olarak kişisel başarı puan ortalamasının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (28). Yine Uçar, Aygin ve Uzun'un (2016) çalışmasında yoğun bakımda çalışan hemşirelerde tükenmişliğin orta düzeyde olduğu (27), Kavlu ve Pınar'ın çalışmasında (2009) ise acil servis hemşirelerinin yarısının tükenmişlik yaşadığı bildirilmiştir (30). Çalışmamıza katılan ebelerin Maslach'a göre tükenmişliğin en önemli bileşeni olan duygusal tükenmişlik bileşeninden en yüksek puanı aldıkları saptanmıştır. Benzer şekilde kişisel başarı puanlarının da yüksek olmadığı gözlenmiştir. Ebelerin de diğer sağlık çalışanları gibi tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Bu çalışmada, ebelerin mesleği seçme nedenleri, mesleği sevmeye durumları ve kendilerini geliştirme isteklerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puan ortalamalarına etki ettiği istatistiksel olarak saptanmıştır. Duygusal Tükenme Puanı mesleğini "kolay iş bulma" olanağı olduğu için seçenlerde mesleğini "sevdiği için" seçenlerden daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Çalışmamızla benzer şekilde, Gökçen ve ark.nın (2013) çalışmasında acil serviste çalışan elemanların işini isteyerek seçme durumunun Duygusal Tükenme Puanını düşürdüğü bildirilmiştir (31).

Yine ebelik mesleğini sevenlerin ve kendini geliştirme isteği duyanların mesleği sevmeyenlere ve kendini geliştirmeye istekli olmayanlara oranla kişisel başarı puanı daha düşük bulunmuştur (Tablo 4). Bu sonuca göre, mesleği sevdiği için seçenlerin, daha az oranda duygusal tükenme yaşadığı, sırf kolay iş bulmak amacı ile mesleği seçenlerin ise, meslek yaşantılarında anlamlı oranda duygusal tükenme yaşadıkları söylenebilir.

Beklenenin aksine mesleğini sevenlerin ve kendini geliştirme isteği duyanların diğer gruplara oranla kişisel başarı puanı daha düşük bulunmuştur. Bu sonucun, ebelerin mesleğinin sevmeleri ve kendini geliştirme isteklerine rağmen işlerinde ilerlemediklerini hatta gerilediklerini düşünmelerinden, kendilerini başarısız hissettikleri ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına

inanmamalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Yine bu sonucun, ekip olarak çalışılan ebelik mesleğinde kişisel başarı eksikliğinin daha fazla hissedilmiş ve mesleğini seven bu gruptaki duyarlılık diğer gruba oranla (mesleğini sevmeyen ve kendini geliştirmek istemeyen) daha fazla olduğundan, kişisel başarı puanlarının daha düşük çıkmış olacağı varsayılmaktadır.

Tabloda verilememekle birlikte; araştırmadaki ebelerin eğitim düzeyi, mesleği sevmeye, kendini geliştirme isteği dışındaki yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, görev süresi gibi diğer faktörlerin iş doyumu ve tükenmişliğe istatistiksel açıdan etkisinin olmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Kurçer'in çalışmasında da benzer sonuçlar bulunmuştur (15). Çalışmamızın sonuçlarından farklı olarak, literatürde yaşın (31,34,36), cinsiyetin (37), medeni durumun (37,38) ve çalışma süresinin (27,37) iş doyumu ve tükenmişliğe etki ettiği bildirilmiştir. Bu çalışmalardaki sonuçlar, ileri yaştakilerin gençlere göre tükenmişlik seviyelerinin daha düşük olması, gençlerde sorunlara çözüm getirebilme becerisinin yeterli olmaması ve çalışma deneyiminin artırmasının iş yükünü tolere edebilmesi yeteneğini geliştirmesi ile açıklanmıştır. Ancak çalışmamızda tükenmişlik, mesleki deneyim, cinsiyet ve eğitim gibi faktörlerden etkilenmemiştir. Bu farklılığın nedeni olarak, ebelik mesleğinin tükenmişliğe yol açan faktör olan; yüz-yüze, uzun süreli ve çok sayıda etkileşimin diğer sağlık çalışanlarından daha fazla uygulandığı bir meslek olmasından kaynaklandığı düşünülebilir (18).

Çalışmamızda, ebelerin Minnesota İçsel Doyum puanı ile Maslach Duyarsızlaşma Puanı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 5). Minimal düzeyde bulunan bu ilişkide, duyarsızlaşma puanı arttıkça içsel doyum puanlarının azaldığı gösterilmiştir. Sağlık profesyonelleri üzerine yapılan çalışmalarda da iş doyum puanları ile tükenmişlik puanları arasında bu alt boyut ve diğer alt boyutlarda benzer ilişkinin olduğu gösterilmiştir (28,30,38,39).

Araştırmamızdan elde edilen sonuçlar, bize çalışan ebelerin mesleki derneğe üye olma oranlarının çok düşük olduğu, mesleki örgütlenme ça-



lışmalarını yetersiz buldukları, bir kısım ebeinin mesleki örgütlenmeden haberdar bile olmadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda ebelerin iş doyumlarının düşük seviyede, içsel doyumlarının orta, dışsal doyumlarının ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yine ebelerin tükenmişlik düzeylerine bakıldığında duyarsızlaşma boyutları hariç duygusal tükenme yaşadıkları, kişisel başarı puanlarının çok yüksek olmadığı söylenebilir. Bunun yanı sıra ebelerin eğitim düzeyi, mesleği sevmeye ve kendini geliştirme isteği dışındaki diğer bağımsız değişkenlerin bu duruma etki etmediği saptanmıştır.

#### Araştırma Sonuçlarına Göre Öneriler:

Türkiye’de çalışan tüm sağlık profesyonellerinde olduğu gibi ebelik meslek grubu çalışanlarında da iş doyumunun artırılması ve tükenmişliğin azaltılması için;

- Ebelerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş çalışma saatlerinin düzenlenmesi, ekipte yer alan kişi sayısının artırılması,
- Maaş durumlarının iyileştirilmesi, meslekte yükselme terfi kademelerinin daha etkin oluşturulması, eğitim durumunun ve kademe artışının maaş ve performanslarına yansıtılması,
- Ebelerin yönetimde daha fazla söz sahibi olmalarının sağlanması, ebe yönetici pozisyonlarının oluşturulması,
- Mesleğinin rolünün, kimliğinin ve sınırlarının net olarak belirlenmesinin sahaya yansıtılması,
- Meslek grubu ile ilgili örgütlenmenin daha yaygın yapılması, mesleğe ilişkin yasal düzenlemelerde karar verme aşamalarında meslek mensubunu temsil eden kuruluşların etkin ve efektif yer alması,
- Kendini geliştirme isteği olan ebelere daha fazla imkanların sağlanması önerilmektedir.

İlaveten ebelik alanında daha fazla anabilim dalı ve yan dalların akademik ortamdan başlayarak, hizmet sektöründe de yer alması sonucu ebeliğin ülkemizde hak ettiği rolüne ve konumuna geçmesinde etkin olacağı, mesleki aidiyet ve örgütlenmeye olumlu yansımaları olacağı ve bu verici ve yoğun çalışan meslek grubunda iş doyumunun artacağı ve tükenmişliğin azalacağı ve bunun da sonuçlarının dolaylı olarak sağlık uygulamalarına yansıtacağı düşünülmektedir.

#### KAYNAKLAR

1. Al-Ahmadi H. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *Int J Health Care Qual Assur.* 2009;22(1):40-54.
2. TC. Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017 Haber Bülteni, 2018. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. Sayı 5. [erişim 15 Aralık 2018]. Available from: <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/27344.saglik-istatistikleri-yilligi-2017-haber-bultenipdf.pdf?0>
3. Türk Ebeler Derneği, Ebeler derneği tarihçesi. [erişim 02 Temmuz 2018]. Available from: <http://turkebelerderneği.org/ebeler-derneği-tarihçesi/>
4. Ebelerde Eğitim Araştırma Geliştirme Derneği (EBEARGE). [erişim 04 Temmuz 2018]. Available from: <http://ebearge.org.tr/>
5. Bilgin Z, Kocabey MY, Yeşilyurt G, Öztürk D. Ebelerde örgütlenme ve iş doyumunun belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi.* 2017;4(2):105-10.
6. Talasaz ZH, Saadoldin SN, Shakeri MT. The Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance Among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. *JMRH.* 2014;2(3):157-64.
7. Şanlı S. Öğretim Görevlilerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi: Polis akademisi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 2016;24:143-56.
8. Khavayet F, Tahery N, Alizadeh Ahvazi M, Tabnak A. A Survey of Job Satisfaction among Midwives Working in Hospitals. *JMRH.* 2018;6(1): 1186-92.
9. Ahmadi AA, Mobaraki H, Youseli M. Structural relations between job satisfaction and organization citizenship behavior among nurses of Qazvin and Isfahan hospitals. *JOUMS.* 2012;16(2):71-6.
10. Rouleau D, Fournier P, Philibert A, Mbengue B, Dumont A. The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: a longitudinal study in Senegal. *Hum Resour Health.* 2012 Apr;30;10:9.
11. Yıldırım G, Koçkanat P, Duran Ö. Ulusal ebelik kodları ve meslek değerleri. *STED.* 2014; 23(4):148-54.
12. Ağapınar S, Güler ŞH. Ağrı ilinde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları ve empatik eğilimleri üzerine etkisi. *TAF Prev Med Bull.* 2014;3(2):141-50.
13. Ünsal P, Türetgen İ. Bir iş doyum ölçeği geliştirme çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi.* 2005;16(51):43-55.
14. Blaauw D, Ditlopo P, Maseko F, Chirwa M, Mwisongo A, Bidwell P, et al. Comparing the job satisfaction and intention to leave of different categories of health workers in Tanzania, Malawi, and South Africa. *Glob Health Action.*

2013;6:19287:127-37.

15. Kurçer MA. Harran Üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2005; 2(3):10-5.

16. Ardıç K, Polatçı S. Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2009 Ocak-Haziran;32:21-46.

17. Kaçmaz N. Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Derg*. 2005;68(1):29-32.

18. Anıl M, Yurtseven A, Yurtseven İ, Ülgen M, Anıl AB, Helvacı M, et al. Çocuk sağlığı ve hastalıkları uzmanlık öğrencilerinde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Türk Pediatri Arşivi*. 2017;52(2):66-71.

19. Şenturan L, Karabacak-Gülseven B, Alpar-Ecevit Ş, Sabuncu N. Hemodiyaliz ünitelerinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. 2009;2(2): 33-45.

20. Arı GS, Bal EÇ. Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*. 2008;15(1):131-48.

21. Baycan, A. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 1985.

22. Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara:143-154.

23. Talasaz ZH, Saadoldin SN, Shakeri MT. Job satisfaction and occupational stress in organizational commitment among midwives working in the maternity wards; Mashhad, Iran, 2014. *Health Scope*. 2017; 6(1):1-7 e-35507.

24. Merih YD, Arslan H. Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç-örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2012;9(3):40-6.

25. Derin N. Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, 2007.

26. Sabooteh S, Shahnazi H, Sharifirad G, Hassanzadeh A. The survey of job satisfaction of midwives worked in labor wards of Isfahan hospitals. *J Health Sys Res*. 2013; 191-200.

27. Uçar N, Aygin D, Uzun E. Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2016;1(4):18-37.

28. 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):161-5.

29. Aras A, Guraksin A, Koşan Z, Çalikoğlu EO, Yerli EB. Türkiye, Erzurum ili birinci basamak sağlık kurumlarında görev yapan hekimlerin tükenmişlik sendromu, iş doymu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *J Surg Med*. 2018;2(2):105-10.

30. Kavlu İ, Pınar R. Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*. 2009;29(6):1543-55.

31. Gökçen C, Zengin S, Oktay MM, Alpak G, Al B, Yıldırım C. Burnout, job satisfaction and depression in the healthcare personnel who work in the emergency department. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 2013;14(2):122-8.

32. Mosadeghrad AM, Ferdosi M. Leadership, job satisfaction and organizational commitment in healthcare sector: proposing and testing a model. *Mater Sociomed*. 2013;25(2):121-6.

33. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. Job satisfaction of midwives. *Hayat*. 2005;11(2 and 1):87-95.

34. Aktaş H, Şimşek E. Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doymu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 2015;11(24):205-30.

35. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Derg*. 2011;4(1):12-8.

36. Kılıç T, Aytemiz OS. Sağlık sektöründe, tükenmişlik sendromuna etki eden faktörlerin analizi ve bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Derg*. 2015;16(9): 47-67.

37. Kaya N, Kaya H, Erdoğan-Ayık S, Uygun E. Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 2010;7(1):401-19.

38. Tarcan GY, Tarcan M, Top M. An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality Management*. 2017;28(12):1339-56.

39. Ebrinç S, Açıkcel C, Başoğlu C, Çetin M, Çelikoğlu B. Yalık merkezi hemşirelerinde anksiyete, depresyon, iş doymu, tükenme ve stresle başa çıkma: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 2002; 3:161-8.