

Acil Servis Çalışanlarının Tükenmişlik ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

A Research to Determine the Relationship Between Level of Burnout and Job Satisfaction of Emergency Services Personnel

Ali Talip AKPINAR,¹ Yunus TAŞ²

¹Kocaeli Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Kocaeli;

²Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Kocaeli

ÖZET

Amaç

Bu araştırma, acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Araştırma, Kocaeli ilindeki 50 ve üzeri yatak kapasitesine sahip kamu hastanelerinin acil servislerinde çalışan doktor ve sağlık personeline anket uygulanarak yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Tükenmişlik ve iş doyum ile ilgili alt boyutların geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık incelemesinde faktör analizi ve cronbach's alpha analizi yapılmıştır. Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Acil servis çalışanlarının toplam sayısı 386'dır. Analizler, toplanan 191 anket üzerinden yapılmış olup araştırma evrenini temsil etme oranı %49.48'dir. Acil servis çalışanlarının duygusal tükenmişlik puanı ortalaması 18.31 orta düzeyde, duyarsızlaşma ortalaması 7.36 düşük düzeyde, kişisel başarı ortalaması 27.56 olup orta düzeydedir. İçsel doyum puanı ortalaması %44.50 orta düzeyde, dışsal doyum ortalaması %57.83 orta düzeyde, genel doyum ortalaması %45.00 orta düzeyde bulunmuştur. Duygusal tükenme ile içsel doyum arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma ile dışsal doyum algıları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki belirlenmiştir. Kişisel başarı algısı ile içsel ve dışsal doyum algıları arasında orta düzeyde, kişisel başarı algısı ile genel doyum algısı arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Sonuç

Yöneticiler, çalışanların tükenmişlik düzeylerini takip etmeli ve iş doyumunu artırmak için çaba sarfetmelidir.

Anahtar sözcükler: Acil servis; acil servis çalışanı; tükenmişlik; iş doyum.

SUMMARY

Objectives

This study investigates to determine whether there is a relationship between perceptions of burnout and job satisfaction for working in emergency services.

Methods

This study is conducted through a survey on medical doctor and staff working in emergency services of public hospitals with a capacity of over 50+ beds in Kocaeli Province. As means of data collection, Maslach Burnout Inventory Scale and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) was applied. Cronbach's alpha analysis and factor analysis were conducted to determine, in internal consistency, the validity and reliability of the sub-dimensions related to Burnout and job satisfaction. Pearson Correlation analysis was conducted to determine the relationship between burnout and job satisfaction of emergency services personnel.

Results

The total number of emergency services personnels is 386. While analysis is performed on 191 survey representation ratio of research universe is %49.48. Average emotional exhaustion score was calculated as 18.31 mid level, the average depersonalization as 7.36 weak level and personal success as 27.56 mid level of emergency services personnel. The average inner satisfaction score was 44.50%, the average external satisfaction 57.83 % and the general satisfaction 45.00% mid level. A weak negative relationship between emotional exhaustion and inner satisfaction was detected. In addition, a weak negative relationship between depersonalization and perceptions of external satisfaction was also found out. It is also determined that there is a mid level relationship between personal success perception and inner and external satisfaction perceptions, and a weak positive relationship between personal success perceptions and general satisfaction perceptions.

Conclusions

Managers should watch over for the staffs' burnout level and make efforts to improve job satisfaction.

Key words: Emergency department; emergency department personnel; burnout; job satisfaction.

Geliş tarihi (Submitted): 24.08.2011 **Kabul tarihi** (Accepted): 25.10.2011

İletişim (Correspondence): Yard. Doç. Dr. Yunus Taş. Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, 41380 Kocaeli, Turkey

e-posta (e-mail): yunustas@kocaeli.edu.tr

Giriş

Acil servisler yaşamı tehdit eden durumlarda hastaların var olan gereksinimlerini karşılamak amacıyla dizayn edilen, donatılan ve gerekli hizmetlerin sunulduğu birimlerdir. Acil servis ekibinin temel amacı, bakım hizmetlerinin güvenli, yeterli ve zamanlı bir biçimde etkin olarak sunmaktır.^[1]

Acil servis çalışanlarındaki yüksek tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu, hem hizmet alanları, hem de hizmet verenleri olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların iş yerinde çalışırken duydukları memnuniyet, iş yükü, işe ve çalışmaya ilişkin duygusal algıları etkili ve verimli çalışmalarında önemli bir rol oynamaktadır.

Literatürdeki yapılan araştırmalara göre Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ), duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (DYS) ve kişisel başarı (KB) olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Minnesota iş doyum ölçeği (MİDÖ) ise, içsel, dışsal ve genel doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.^[2] Acil servislerde çalışma, yoğun, stresli, duygusal ve bedensel olarak yıpratıcı olduğundan çalışanların tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Bu nedenle, tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için acil servislerde çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Bu çalışmanın evrenini Kocaeli ilindeki 50 ve üzeri yatak kapasitesine sahip kamu hastanelerinin acil servislerinde çalışan doktor ve sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmamız, Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Körfez, Karamürsel, Gölcük, Seka, Gebze Fatih, Kocaeli, Kandıra, Gebze Farabi Hastanesi, Ali Kahya Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi ve Derince Eğitim ve Araştırma Hastanesi olmak üzere evrenin tamamında 25 Mayıs - 30 Haziran 2011 tarihleri arasında yapılmıştır. Kamu hastanelerinde anket uygulanabilmesi için 25/05/2011 tarihinde Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin alınmıştır. Ayrıca, Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Başhekimliği'nden de anket uygulamak için yazılı izin alınmıştır.

Acil servis çalışanlarının toplam sayısı 386'dır. Yıllık izinde olmayıp ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul edenlere kapalı zarf içinde 247 anket dağıtılmıştır. Acil servis çalışanlarından alınabilen 204 anketten 13'ü hatalı ya da eksik doldurulduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Analizler 191 anket üzerinden yapılmış olup araştırma evrenini temsil etme oranı %49.48'dir. Anket formunda, demografik ve çalışmaya ilişkin 10 soru, Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin 22 ifadesi ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin 20 ifadesi bulunmaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda MTÖ kullanılmaktadır. Maslach, tükenmişlik sendromunu ayrıntılı bir şekilde tanımlarken, sendromun aniden ortaya çıkmadığını, uzun süre ve stresli çalışma sonucunda özellikle insana hizmet veren mesleklerin üyelerinde yaşandığını, hem ruhsal, hem de bedensel açıdan tükenmenin söz konusu olduğunu vurgulamıştır.^[3] MTÖ'de, Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ), duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (DYS) ve kişisel başarı (KB) olmak üzere üç alt boyutu vardır.^[2] İlk boyut olan DT; halsizlik, yorgunluk, güçsüzlük, bireyin öz güveninin, işine karşı ilgi ve coşkusunun azalması ya da yitimi olarak tanımlanmaktadır.^[4] DYS ise, birey başkalarına karşı olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirir.^[5,6] KB eksikliği ise bireyin kendini olumsuz değerlendirmesi, kişisel başarı noksanlığı, sorunun başarı ile üstesinden gelememe ve kendini yetersiz görme olarak tanımlanır.^[7] Araştırmalarda tükenmişliği ölçmek için Türkiye'de geçerlik ve güvenilirliği Çam ve Ergin tarafından yapılan 22 sorudan oluşan MTÖ kullanılmıştır.^[8,9]

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)

İş doyumunu, işe karşı kişisel bir tutum olup, çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur.^[10] Dolayısıyla iş doyumunu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır.^[11] Yaygın bir şekilde kullanılan MİDÖ 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. MİDÖ, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.^[12] Araştırmada, iş doyumunu algısı ölçülürken, 20 ifadeden oluşan MİDÖ kullanılmıştır. Yüzdeler değeri olarak; %0- 25 arası düşük iş doyumunu, %26 -74 arası orta iş doyumunu ve %75 ve üzeri ise yüksek iş doyumunu ifade eder. MİDÖ, içsel, dışsal ve genel doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum, başarı hissi, terfi olanağı, yaratıcılık, çalışma şartları gibi unsurları içerir. Dışsal doyum, iş güvencesi, ücret, yönlendirme olanağı gibi unsurlardan oluşur. Genel doyum ise, yönetim ve yönetici ile ilgili unsurlardan oluşur.^[13]

Analiz Yöntemleri

Araştırmada elde edilen veriler, Nie, Hull'un Chicago Üniversitesi'nde geliştirdiği SPSS for windows (Statistical Packages for the Social Sciences) 18.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Maslach Tükenmişlik ve Minnesota İş Doyumu ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizine göre tükenmişlik DT, DYS ve KB düzeyi adı altında üç alt boyuttan oluşmaktadır. İş doyumunu ise, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Tüm alt boyutların geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık incelemesinde faktör analizi ve Cronbach's alpha analizi yapılmıştır. Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyu-

mu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada, istatistiksel anlamlılık %95 ($p<0.05$) olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada, katılımcıların 130'unun (%73.3) 18-34 yaş grubunda yığıldığı, 110'unun (%57.6) kadın, 118'inin (%61.8)

Tablo 1. Acil servis çalışanlarının demografik ve çalışmayla ilgili verilerinin dağılımı

Yaş grubu	Sayı	Oran (%)
18-24	16	8.4
25-29	48	25.1
30-34	76	39.8
35-39	28	14.7
40-44	13	6.8
≥45	10	5.2
<i>Toplam</i>	191	100
Cinsiyet		
Kadın	110	57.6
Erkek	81	42.4
<i>Toplam</i>	191	100
Medeni hal		
Evli	118	61.8
Bekar	73	38.2
<i>Toplam</i>	191	100
Ünvanı		
Doktor	28	14.6
Sağlık personeli	163	85.4
<i>Toplam</i>	191	100
Kıdem (yıl)		
1-5	150	73.3
6-10	41	21.5
11-15	6	3.1
≥16	4	2.1
<i>Toplam</i>	191	100
Meslekte kaçınıcı işyeri		
1-2	85	44.5
3-4	64	33.5
5-6	22	11.5
7-8	9	4.7
≥9	11	5.8
<i>Toplam</i>	191	100
Gelir grubu		
1000-1500	17	8.9
1501-2000	102	53.4
2001-2500	41	21.5
2501-3000	11	5.7
3001-3500	4	2.1
≥3501	16	8.4
<i>Toplam</i>	191	100

Haftalık çalışma süresi (ortalama) 49.37 saat.

evli, 28'inin (%14.6) doktor, 163'ünün (%85.4) hemşire, sağlık memuru, sağlık teknikeri vb. olduğu, kıdem durumu, 140'ünün (%73.3) 1-5 yıl olduğu, meslek yaşamlarında, 85'inin (%44.5) 1. veya 2. işyeri olduğu, ortalama haftalık çalışma süresi 49.37 olduğu, gelir grubu dağılımında 119'unun (%62.3) 1001-2000 TL aralığında olduğu bulunmuştur. Acil servis çalışanlarının demografik ve çalışmaya ilişkin sınıflandırmalarına göre sayısal ve oransal dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Verilerin güvenilirliği için her bir faktörün Cronbach's alpha değerlerinin 0.70'in üzerinde olması beklenir. Tablo 2'de de görüleceği üzere; duygusal tükenme 0.860, duyarsızlaşma 0.751, kişisel başarı için 0.786, iş doyumunu açısından, içsel doyum 0,840, dışsal doyum 0.748 ve genel doyum 0.813 Cronbach's alpha değerlerine sahiptir.

Araştırmaya katılan acil servis çalışanlarının MTÖ ve MIDÖ puanları alt başlıklara göre hesaplanmıştır. DT puanı ortalaması 18.31, DYS puanı ortalaması 7.36, KB puanı ortalaması 27.56 olarak bulunmuştur. İçsel doyum puanı ortalaması %44.50 orta düzeyde bir doyum, dışsal doyum puanı ortalaması %57.83 orta düzeyde bir doyum, genel doyum puanı ortalaması %45.00 orta düzeyde bir doyum bulunmuştur. Tablo 3'te tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin ortalama değerleri ve referans aralıkları verilmiştir.

Acil servis çalışanlarının DT algıları ile içsel doyum algıları arasında zayıf düzeyde negatif ilişki ($r = -0.170$; $p < 0.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, içsel iş doyumunu düzeyi arttıkça DT düzeyi azalmaktadır. Acil servis çalışanlarının DT algıları ile dışsal ve genel doyum algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Acil servis çalışanlarının DYS algıları ile dışsal doyum algıları arasında zayıf düzeyde negatif ilişki ($r = -0.168$; $p < 0.05$) olduğu bulunmuştur. Diğer bir deyişle, içsel iş doyumunu düzeyi arttıkça DYS azalmaktadır. Acil servis çalışanlarının DYS algıları ile içten ve genel doyum algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Acil servis çalışanlarının KB ile içsel doyum algıları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki ($r = 0.244$; $p < 0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Acil servis çalışanlarının KB algıları ile dışsal doyum algıları arasında orta düzeyde pozitif ilişki ($r = 0.361$; $p < 0.05$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Acil servis çalışanlarının KB ile genel doyum algıları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki ($r = 0.168$; $p < 0.05$) olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, iş doyumunu düzeyi arttıkça KB da artmaktadır.

Tartışma

İş doyumunu ve tükenmişlik konusunun incelendiği bazı araştırmalarda, doktorlarda ve hemşirelerde iş doyum düzeyi puan ortalaması düşük olduğunda, DT ve DYS düzeyi puanlarının yüksek olduğu belirtilmiştir.^[14-16] Çalışmamızda acil servis çalışanlarının iş doyum düzeyi ortalaması Tablo 3'te

Tablo 2. Tükenmişlik ile iş doyumunun alt boyutları arasındaki ilişkiler ve sigma değerleri

Cronb. alpha katsayısı	0.840 İçsel doyum		0.748 Dışsal doyum		0.813 Genel doyum		
	Alt boyutlar	Korelasyon (r)	Önem (p)	Korelasyon (r)	Önem (p)	Korelasyon (r)	Önem (p)
0.860	DT	-0.170*	0.019	-0.084	0.246	-0.092	0.204
0.751	D	-0.066	0.365	-0.168*	0.020	-0.017	0.811
0.786	KB	0.244**	0.001	0.361**	0.000	0.168**	0.020

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü); ** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü).

sunulduğu gibi orta düzeyde iken, tükenmişlik ise, orta düzeyin alt sınırına yakın bulunmuştur.

Serinken ve arkadaşları^[17] demografik verilerden yaşın, cinsiyetin ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi ile doğrudan ilişkisinin olmadığını belirttikleri gibi araştırmamızda da demografik değişkenler ile tükenmişlik açısından belirgin bir farklılık gözlenmemiştir.

Kebapçı ve Akyolcu'nun^[18] araştırmasında, iş doyumunu düzeyi arttıkça DT düzeyinin de arttığı belirtilmekle birlikte literatürdeki yapılan çalışmalarda iş doyumunu arttıkça DT'nin azaldığı bulgusu yaygın bir şekilde bildirilmiştir.^[18-21] Araştırmamızın bulgulara göre, acil servis çalışanlarının DT ile içsel doyum algıları arasında negatif ilişki ($r = -0.170$; $p < 0.05$) bulunmaktadır. Acil servis çalışanlarının DT algıları ile dışsal ve genel doyum algıları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu nedeni olarak, DT'nin unsurlarından olan yorgunluk, güçsüzlük, özgüvenin ve işine karşı coşkunun azalması ile dışsal ve genel doyumun kapsadığı ücret, iş güvencesi, yönetim ve yöneticiyle ilgili unsurların acil servis çalışanları üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunmadığı düşünülmektedir.

Yapılan bir araştırmada, tükenmişlik düzeyleri yüksek doktorların iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.^[15] Çalışmamızda acil servis çalışanlarının DYS algıları ile dışsal doyum algıları arasında negatif ilişki ($r =$

-0.168 ; $p < 0,05$) bulunmaktadır. Bu çalışma, araştırmamızda elde edilen bulguyla uyumludur. Becker, Milad, Klock yaptıkları çalışmada iş doyumunu ile DYS düzeyleri arasında ters yönde ilişkiyi tespit etmelerine rağmen^[22] bizim çalışmamızda acil servis çalışanlarının DYS düzeyleri ile içten ve genel doyum algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum, acil servis çalışanlarının başkalarına duyarsız kalma düzeyleri daha çok acil servislerin yoğun, stresli, karmaşık ve ani ölümlerin sık yaşandığı birimler olmasından ve çalışanların kişisel özelliklerden kaynaklanmış olabilir.

KB düzeyini etkileyen en önemli değişken iş doyum düzeyi olduğu için çalışanın iş doyumunu arttıkça, KB düzeyi artmaktadır.^[23] Acil servis çalışanlarının KB düzeyi ile içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri arasında pozitif bir ilişki ($r = 0.244$; $r = 0.361$; $r = 0.168$ $p < 0.05$) olduğu bulgusu literatürle uyumludur.

Kısıtlılıklar

Araştırma, Kocaeli ilindeki 50 ve üzeri yatak kapasitesi olan kamu hastanelerinin acil servislerinde çalışan doktor ve sağlık personeli ile sınırlandırılmıştır. Sektördeki diğer hastaneler ve 50 yataktan az yatak kapasitesi olan hastanelerin acil servisleri çalışmaya katılmadığından elde edilen sonuçlar Kocaeli iline genellenemez. Aynı çalışmanın belirli bir süre sonra tekrarlanması sonuçların kontrolü ve geliştirilebilmesi açısından daha faydalı olacaktır.

Tablo 3. Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumunu puan ortalamaları

Tükenmişlik ve iş doyumunu alt boyutları	Ortalama / Standart sapma	Alt değer - Üst değer / Yüzdesi
Duygusal tükenme	18.31±8.24	0-36
Duyarsızlaşma	7.36±7.01	0-24
Kişisel başarı	27.56±5.90	0-48
İçsel doyum ^x		%44.50
Dışsal doyum ^x		%57.83
Genel doyum ^x		%45.00

^x İş doyum düzeylerinin yüzdelik değeri, 0-25 düşük, 26-74 orta, 75-100 yüksek olarak sınıflandırılmaktadır.

Sonuç

Hastanelerde her meslek grubunun iş doyumunu düzeylerinin belirli aralıklarla ölçmesi, yöneticilerin iş doyumunu düzeyini artıran unsurlardan hangisine ağırlık vermesi gerektiğini belirlemede önemli bir araçtır. Hastane yönetiminin, belirli aralıklarla tüm çalışanlarına başarıları konusunda olumlu bildirimde bulunması ve teşvik etmesi, çalışanlarının hem kişisel başarı noksanlığı algısını azaltıp hem de iş tatmin düzeyini artırabilir. Hastane yönetimleri, iş doyumunu düzeylerini artırarak acil servis çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini azaltmada etkili olabilirler. Acil servis çalışanlarının başarı duygusu, terfi olanakları, yaratıcılık, çalışma koşulları, iş güvencesi ve ücret gibi konularda desteklenmesi iş doyumlarını artırabilir. Bu çabalar acil servis çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar) çıkar çatışması olmadığını bildirmişlerdir.

Kaynaklar

1. Taze S. Acil servis ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi; 2008.
2. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. 2nd ed., Palo Alto, Consulting Psychologists Press; 1986.
3. Maslach C. Burned-out. Human Behavior 1976; 9:16-22.
4. Alimoglu MK, Dönmez L. Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurses in a university hospital. International Journal of Nursing Studies 2005;42: 549-55.
5. Çıtak G. Hemsirelik yüksekokulu öğretim elemanlarının empatik beceri ve tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi; 1998.
6. Dolu G. Onkolojide çalışan hekimlerde tıbbi sosyal çalışma açısından tükenmişlik sendromunun araştırılması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi; 1997.
7. Kaçmaz N. Tükenmişlik (Burnout) sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi 2005; 68:29-32.
8. Çam O. Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi (Kongre Kitabı). Ankara: 22-25 Eylül 1992; 155-60.
9. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach

- tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi (Kongre kitabı). Ankara: 22-25 Eylül 1992; 143-54.
10. Ersan, S. Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 1997;1:75.
11. Yelboğa A. İnsan kaynakları bölümünde çalışanların iş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi. Yönetim 2008;61:125-42.
12. Baycan A. An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi; 1985.
13. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. Ege Akademik Bakış Dergisi 2005;5:55-64.
14. Ebrinç S, Açikel C, Başoğlu C, Çetin M, Çeliköz B. Yanık merkezi hemşirelerinde anksiyete, depresyon, iş doyumunu, tükenme ve stresle başa çıkma: Karşılaştırmalı bir çalışma. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2002;3:161-8.
15. Havle N, İlnem MC, Yener F, Gümüş H. İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. Düşünen Adam 2008;21:4-13.
16. Erol A, Sarıççek A, Gülseren Ş. Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumunu ve depresyonla ilişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2007;8:241-7.
17. Serinken M, Erdur B, Tomruk Ö, Coşkun E, Kuru Ö. Acil sağlık hizmetlerinde görevli hekimlerde tükenme sendromu. Türkiye Acil Tıp Dergisi 2004;4:19-23.
18. Kebapçı A, Akyolcu N. Acil birimlerde çalışan hemşirelerde çalışma ortamının tükenmişlik düzeyine etkisi. Acil Tıp Dergisi 2011;11:59-67.
19. Avşaroğlu S, Deniz ME, Kahraman A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2005;14:115-29.
20. Kavla İ. Hemşirelerde iş doyumunu ile tükenmişlik ilişkisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim ABD Yüksek Lisans Tezi; 1998.
21. Ünal S, Karlıdag R, Yoloğlu S. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. Klinik Psikiyatri Dergisi 2001;4:113-8.
22. Becker JL, Milad MP, Klock SC. Burnout, depression and career satisfaction: cross-sectional study of obstetrics and gynecology residents. Am J Obstet Gynecol 2006;195:1444-9.
23. Özyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. Oxford Journals Medicine 2006;99:161-9.