Kafkas Univ Vet Fak Derg
18 (4): 599-604, 2012

RESEARCH ARTICLE

İstanbul'da Çalışan Veteriner Hekimlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Ülken T. BABAOĞLU * Sibel CEVİZCİ ** Murat ARSLAN ***

* Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Zootekni Bölümü, TR-40000 Kırşehir - TÜRKİYE
** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, TR-17100 Çanakkale - TÜRKİYE
*** İstanbul Üniversitesi, Veteriner Fakültesi, Fizyoloji Anabilim Dalı, TR-34310 İstanbul - TÜRKİYE

Makale Kodu (Article Code): KVFD-2011-5998

Özet

Günümüzde iş sağlığını olumsuz yönde etkileyen düşük iş doyumu ve yüksek tükenmişlik düzeyleri, farklı mesleklerden çok sayıda çalışanı tehdit etmektedir. Bu çalışmada İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini ve bununla ilişkili faktörleri belirlemek amaçlandı. Kesitsel tipteki bu çalışmaya 145 kişi katıldı. Verilerin toplanmasında web tabanlı anket formu kullanıldı. Anket formunun ilk bölümünde sosyo-demografik özellikleri inceleyen sorular, ikinci bölümünde Minnesota iş doyumu ile Maslach tükenmişlik düzeyini ölçen sorular yer aldı. Elde edilen verilerin istatistiksel analizinde bağımsız gruplar arasında t testi, Tukey testi ve tek yönlü varyans analizi uygulandı. Katılımcıların yaş ortalaması 36.8 idi (min:24-maks:57). Katılımcıların %73.8'i (n:107) erkek, %73.1'i (n:106) evli, %57.2'sinin (n:83) çocuğu vardı. Cinsiyet ve "mesleğini kendi isteği ile seçenler" ile iş doyumu ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı. Düşük iş doyumu ve tükenmişlik gözlenen bireylerde, medeni durum, yaş grubu, "şimdi olsa yine aynı mesleği seçerim" ve "şu anda çalıştığım yerden ayrılmayı düşünüyorum" ifadeleri ile ölçek puanları arasında istatistiksel anlamlı bir fark vardı. Çalışma grubunda veteriner hekimler arasında iş doyumu orta düzeyde, tükenmişlik ise alt düzeyde saptandı. İşe bağlı risk faktörlerinin de inceleneceği çalışmaların aydınlatıcı olacağı düşüncesindeyiz.

Anahtar sözcükler: *İş doyumu, İş sağlığı, Tükenmişlik, Veteriner hekim*

Job Satisfaction and Burnout Level of Veterinarian Working at Istanbul

Summary

Low job satisfaction and high levels of job burnout which is a threat to occupational health is affecting a large number of professions. In the present study, it was aimed to identify factors associated with job satisfaction and burnout levels. 145 people participated in this cross-sectional study. Data was obtained using a web based questionnaire including questions about socio-demographic variables, Minnesota satisfaction questionnaire and the Maslach burnout inventory. The mean age of the participants was 36.8 (min: 24 - max: 57). 73.8% (n=107) were male, 73.1% (n=106) were married and 57.2% (n=83) had children. Choosing the profession with his own request and gender showed no relation with job satisfaction and burnout. Marital status and age group significantly contributed to the answers of the survey questions: "I would choose the same profession again if I had another chance" and "I think to resign from my current workplace" in terms of job satisfaction and burnout. In the present study, moderate levels of job satisfaction and lower levels of burnout among veterinarians was found. We believe that further studies evaluating work-related risk factors can be useful.

Keywords: *Occupational health, Job satisfaction, Burnout, Veterinarian*

GİRİŞ

Son yıllarda, davranış bilimcilerin üzerinde en çok durduğu davranışsal konulardan birisi iş doyumudur. İlk kez 1920'lerde sözü edilmeye başlanan iş doyumu, işyerindeki topluluk etkinliklerini, isteklendirme ve verimliliği olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen bir kavramdır [1,2]. İş doyumunun varlığı, bir işletmenin başarısı ile sonuçlanacak karlılık ve pazar payı kadar önemlidir [3]. Bugüne kadar yapılan çalışmaların çoğunda, çalışanların iş doyumu ile

İletişim (Correspondence)
+90 386 2804822
ulkentunga@yahoo.com

ruhsal ve fiziksel sağlıkları arasında yakın bir ilişki saptanmıştır [4,5]. İş doyumunu olumlu veya olumsuz olarak etkileyen farklı etmenler bireylere göre değişmektedir [6]. Bu faktörlerden başlıcaları, ücret, yükselme olanakları, iş arkadaşları, işin kendisi, gelişme olanakları, alt-üst ilişkisi, kararlara katılma, çalışma ortamı ve olanakları gibi etmenlerdir [7,8]. İş doyumsuzluğunun sonuçları hem bireyi hem de kurumu fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden etkilemektedir. İş doyumu düşük olan bireylerin çalıştıkları işyerlerinde sergiledikleri başlıca tepkiler, işe gelmeme, geç gelme oranlarının artması, yavaş çalışma, sık sık iş değiştirme, erken emeklilik, disiplinsizlik gibi sonuçlara yol açabilmektedir [6].

Freudenberger tarafından 1974 yılında tanımlanan tükenmişlik kavramı, "başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iş kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu" olarak tanımlanmıştır [9]. Daha sonra Maslach ve Jackson tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve psikolojik boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır [10]. Günümüzde tükenmişlik düzeyi ile ilgili araştırmalarda en çok Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmaktadır. Maslach, tükenmişliği üç alt boyutta incelemektedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı Noksanlığı (KBN) olmak üzere üç alt bölümden oluşmaktadır. DT, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duyguları, D bölümü kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekildeki davranışlarını içerir. KBN bölümü ise işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlamaktadır [11,12]. Gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalar tükenmişlik sendromunun yaygın olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır [12-14]. Literatürde tükenmişliğin en önemli nedeninin stres olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca işe yeni başlayan bireylerin, ilk heyecanlarını çabuk tüketmeleri, hızlı ilerleme ve büyük başarılar yakalayacaklarına inanmaları nedeniyle fazla enerji harcayarak çabuk tükendikleri gösterilmiştir. Diğer yaygın tükenmişlik nedenlerini sosyo-demografik özellikler, çalışma şartları, iş yükünün ağırlığı, kişilik yapısı gibi değişkenler oluşturmaktadır [13,15].

İş doyumu ve tükenmişlik arasındaki hassas dengenin bozulması, iş stresini de artırarak çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlık durumlarını olumsuz etkilemekte, sağlık hizmetlerinin de kalitesini düşürmektedir. Bu nedenle, sağlık hizmetleri sunumunda, çalışanların düzenli olarak iş doyumu, tükenmişlik ve iş stresi düzeylerinin ölçülmesi, risk faktörlerinin tanımlanması, birey ve toplum sağlığının korunması açısından önemlidir [16-19].

Veteriner Hekimlikte İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi

Tükenmişlik sendromunun, günümüzde özellikle sağlık çalışanları arasında büyük bir sorun olduğu bilinmektedir. Ülkemizde doktorlar [20], hemşireler [7], ebeler [7] ve diğer sağlık sektörü çalışanlarının [6] iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi üzerine yapılan çeşitli çalışma mevcut olmasına rağmen bu konuda veteriner hekimler [21] üzerine yapılmış çalışma sayısı yok denecek kadar azdır.

Türkiye'de veteriner hekimlerin kronikleşmiş birçok sorunu bulunmaktadır. Bu sorunların en önemlileri arasında serbest veteriner hekimlerin meslek etiğine ve deontolojisine aykırı uygulamalarda bulunması, asgari ücret tarifesine sadık kalmamaları, mezuniyet sonrası zorunlu stajın olmaması, mesleki yayın organlarının takip düzeyinin düşük olması ve meslek içi eğitim programlarının yeterli düzeyde olmaması sayılabilir. Bunlara ek olarak; fakülte sayısı ve kontenjanların fazla olması nedeniyle eğitim ve öğretim kalitesinin düşmesi de hem istihdam sorunlarının baş göstermesine hem de veteriner hekimlerin mesleklerine olan saygılarının azalmasına neden olmaktadır [22-24].

Literatür incelemesinde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yurtdışında veteriner hekimlerle yapılan çalışmalar [16,25,26] olmasına rağmen ülkemizde bu konudaki çalışmaların az olduğu gözlenmiştir [21]. Bu araştırmanın temel amacı, İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir. Ayrıca çalışma grubunda yer alan bireylerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile sosyo-demografik ve işe bağlı faktörler (günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, mesleki çalışma süresi, yıllık izin süresi) arasındaki ilişki de araştırılmıştır.

MATERYAL ve METOT

Bu çalışmada konuyla ilgili literatürlere uygun olarak hazırlanan web-tabanlı anket, 01.06.2011 - 01.08.2011 tarihleri arasında e-posta ile İstanbul Veteriner Hekimler Odası (İVHO) üyelerine gönderilmiştir. Anket içeriği iki ayrı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm sosyo-demografik ve işe bağlı faktörleri sorgulayan 28 madde içermektedir. İkinci bölümde tükenmişlik düzeyini ölçmek için 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve iş doyumunu ölçmek için 20 maddeden oluşan Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) uygulanmıştır.

MTÖ geçerlilik ve güvenirlilik çalışması Hacettepe Üniversitesi'nden Canan Ergin (1992) tarafından yapılmıştır [11]. MTÖ, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı Noksanlığı (KBN) olmak üzere üç alt bölümden oluşan 22 maddelik kendini değerlendirme ölçeğidir. DT alt bölümünde dokuz madde (Madde no: 1,2,3,6, 13,14,16,20.), D alt bölümünde beş madde (Madde no: 5,10,11,15,22.) ve KB alt bölümünde sekiz madde (Madde no: 4,7,12,17,18,19,21.) yer almaktadır. Seçenekler beş dereceli (Hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman) Likert tipi sorulardan oluşmaktadır. MTÖ'nin DT

ve D alt bölümlerine ait sorular olumsuz, KBN alt bölümüne ait sorular ise olumlu yöndedir. Bu nedenle, DT ve D puanlarının yüksek, KBN puanının düşük olması tükenmişliği göstermektedir.

MİDÖ geçerlilik ve güvenirlilik çalışması 1985 yılında Baycan tarafından yapılmıştır [27]. MİDÖ, 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için "Hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan" olarak değerlendirilir. Tüm puan ortalamaları 1,0 ile 5,0 arasında bir değer olarak hesaplanmaktadır. Yüzdelik değer olarak; %25 ve altı düşük iş doyumunu, %26-74 arası orta iş doyumunu, %75 ve üzeri ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir [20,29,30]. Elde edilen veriler SPSS 15.0 programı ile değerlendirilmiştir. Normal dağılıma uyumlu görüldüğünden dolayı kişilerin MİDÖ ve MTÖ'ye göre aldıkları DT, D ve KBN puanlarının çeşitli değişkenlerle karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi, Tukey testi ve ANOVA kullanılmıştır.

BULGULAR

Anket 145 veteriner hekim tarafından yanıtlanmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 36.8'dir (min: 24 - maks: 57). Katılımcıların %73.8'i (n=107) erkek, %73.1'i (n=106) evli, %57.2'sinin (n=83) çocuğu bulunmaktadır. Araştırmada yer alanların bazı sosyo-demografik özellikleri *Tablo 1*'de gösterilmiştir.

Anketi yanıtlayanların çalışma alanları şöyleydi: Pet hayvanları %31.7 (n=46), karışık (pet hayvanları ve büyükbaş) %28.3 (n=41), büyük baş %13.8 (n=20), gıda %13.1 (n=19), ilaç sektörü %4.1 (n=6), akademisyen %4.1 (n=6), kanatlılar, yem ve mama toplam %2.1 (n=3). Katılımcıların çalıştığı kurumlar: veteriner kliniği/hayvan hastanesi %40 (n=58), özel şirket %21.4 (n=31), Tarım Bakanlığı %18.6 (n=27), üniversite %12.4 (n=18), belediye %6.2 (n=9), mezbaha %0.7 (n=1), ordu %0.7 (n=1) idi. Katılımcıların %37.9'unun (n=55) kendi işyerine sahip olduğu belirlenmiştir *(Tablo 2)*.

Katılımcılar günde ortalama 10.2 saat, haftanın da 5.8 günü çalışmaktaydı. Mesleki çalışma süresinin ortalama 12.0 (min: 1 - maks: 32) yıl olduğu görülmüştür. Katılanların kullandığı yıllık izin süresi ortalama 11.11±6.98 gün olarak tespit edilmiştir *(Tablo 3)*.

Tablo 1. *Araştırmaya katılan veteriner hekimlerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları*
Table 1. *Some social-demographic characteristics of the participating veterinarians*

Cinsiyet	Sayı (n)	Oran (%)
Erkek	107	73.8
Kadın	38	26.2
Toplam	145	100
Medeni Durum		
Bekar	34	23.45
Evli	106	73.10
Dul/Boşanmış	5	3.45
Toplam	145	100
Eşiniz Çalışıyor mu?		
Evet	77	53.1
Hayır	68	46.9
Toplam	145	100
Çocuk Durumu		
Evet	83	57.2
Hayır	62	42.8
Toplam	145	100

Tablo 2. *Araştırmaya katılan veteriner hekimlerin çalışma alanları ve kurumlarının dağılımı*
Table 2. *Some of the occupational characteristics of the participating veterinarians*

Çalışma Alanı	Sayı (n)	Oran (%)
Pet Hayvanları	46	31.7
Karışık	41	28.3
Büyük Baş	20	13.8
Gıda	19	13.1
İlaç Sektörü	6	4.1
Akademisyen	6	4.1
Kanatlılar	2	1.4
Yem ve Mama	1	0.7
Yanıtlamayan	4	2.8
Toplam	145	100
Çalıştığı Kurumları		
Veteriner Kliniği/Hayvan Hastanesi	59	40.0
Özel Şirket	31	21.4
Tarım Bakanlığı	27	18.6
Üniversite	18	12.4
Belediye	9	6.2
Mezbaha	1	0.7
Ordu	1	0.7
Toplam	145	100
Kendi İşyerinde Çalışanlar		
Evet	55	37.9
Hayır	90	62.1
Toplam	145	100
Çalışma Süresi		
5 yıl ve Altı	33	22.7
6-10 Yıl	49	33.8
11-15 Yıl	22	15.2
16-20 Yıl	18	12.4
21 Yıl Üstü	23	15.9
Toplam	145	100

Ankete yanıt verenlerin %73.1'i (n=106) mesleklerini kendi istekleriyle seçtiklerini, %53.8'i (n=78) şimdi olsa yeniden aynı mesleği seçeceklerini, %37.2'si (n=54) çocuklarının veteriner hekim olmasını istediklerini ve %33.1'i (n=48) de kurumlarındaki işlerinden ayrılmayı düşündüklerini belirtmiştir *(Tablo 4)*.

Veteriner hekimlerin iş doyumu puan ortalaması 65.9, duygusal tükenme puan ortalaması 14.2, duyarsızlaşma puan ortalaması 5.7, kişisel başarı noksanlığı puan ortalaması 20.0 olarak hesaplanmıştır.

Cinsiyetler arasında her dört ölçek puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmazken bekâr olanların D puanları diğer gruplara göre daha yüksek olarak hesaplanmıştır. Yaş gruplarına göre 51 yaş ve üstü D puanları diğer yaş gruplarına göre daha düşük olarak bulunmuştur. Veteriner hekimlerin toplam mesleki çalışma süreleri ile ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır *(Tablo 5)*.

Veteriner hekimlerin meslekleriyle ilgili çeşitli düşünceleriyle alt ölçeklerden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Mesleği kendi isteği ile seçme durumuna göre puan ortalamaları karşılaştırıldığında, İş doyumu, DT, D ve KBN puanları açısından istatistiksel olarak önemli bir fark görülememiştir. "Şimdi olsa aynı mesleği seçerim" şıkkını seçen katılımcıların İD puanları daha yüksek, DT ve D puanları daha düşük olduğu saptanmıştır. Ancak KBN açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Çocuğunun veteriner hekim olmasını isteyenlerin İD puanları daha yüksek DT ve D puanları daha düşük olduğu görülmüştür. Şu anki işinden ayrılmayı düşünenlerin İD puanları düşük, DT ve D puanları daha yüksek olarak bulunmuştur *(Tablo 6)*.

Tablo 3. *Araştırmaya katılan veteriner hekimlerin çalışma durumları ile ilgili bazı özellikleri*
Table 3. *Some of the occupational requirements of the participating veterinarians*

Bağımsız Değişkenler (n)	Ort±SS
Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz? (145)	10.26±3.00
Haftada Kaç Gün Çalışıyorsunuz? (145)	5.81±0.75
Mesleki Çalışma Yılı (145)	12.01±7.92
Yıllık İzin Günü (142)	11.11±6.98

Tablo 4. *Araştırmaya katılanların meslekleriyle ilgili bazı düşüncelerine göre dağılımları*
Table 4. *Distribution of the participants based on some thoughts about their profession*

Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Mesleğinizi Kendi İsteğinizle Mi Seçtiniz?		
Evet	106	73.1
Hayır	39	26.9
Toplam	145	100
Şimdi Olsa Yeniden Seçer Miydiniz?		
Evet	78	53.8
Hayır	66	45.5
Yanıtlamayan	1	0,7
Toplam	145	100
Çocuğunuzun Veteriner Hekim Olmasını İster Misiniz?		
Evet	54	37.2
Hayır	88	60.7
Yanıtlamayan	3	2,1
Toplam	145	100
Şu An Çalıştığınız Yerden Ayrılmayı Düşünüyor Musunuz?		
Evet	48	33.1
Hayır	95	65.5
Yanıtlamayan	2	1,4
Toplam	145	100

Tablo 5. *Araştırmaya katılanların bazı sosyo-demografik özelliklerine göre İD, DT, D, KBN puan ortalamalarının dağılımları*
Table 5. *Distributions of ID, DT, D, KBN scores according to some socio-demographic characteristics*

Değişkenler	n	Puan Ortalamaları (Standart Sapmaları)			
		İD	DT	D	KBN
Cinsiyet					
Kadın	38	62.7 (13.6)	14.5 (5.3)	5.2 (3.3)	19.2 (3.7)
Erkek	107	67.9 (13.3)	14.2 (6.4)	5.9 (4.0)	20.2 (3.7)
Medeni Durum					
Bekar	34	66.5 (16.3)	14.2 (6.7)	**7.1 (4.3)***	19.4 (4.4)
Evli	106	67 (12.5)	14.3 (6.0)	5.3 (3.7)	20.0 (3.6)
Dul/Boşanmış	5	56 (13.4)	16.0 (5.9)	4.8 (2.7)	22.6 (2.7)
Yaş Grupları					
30 Yaş ve Altı	30	67.4 (15.9)	14.5 (6.3)	6.9 (4.2)	19.7 (3.9)
31-40 Yaş	72	65.1 (13.0)	15.0 (6.2)	5.9 (3.7)	19.7 (3.5)
41-50 Yaş	30	67.1(14.0)	14.2 (5.8)	5.3 (3.8)	20.1 (4.0)
51 Yaş ve Üstü	12	72.9 (5.9)	9.8 (4.5)	**2.7 (2.3)***	21(4.4)
Mesleki Çalışma Süresi					
5 Yıl ve Altı	33	63.15 (17.6)	15.7 (6.7)	7.3 (4.1)	18.9 (4.0)
6-10 Yıl	49	66.79 (11.6)	14,8 (5.9)	5.9 (3.8)	20.4 (3.3)
11-15 Yıl	22	68.1 (11.7)	13.4 (6.1)	4.4 (2.8)	18.9 (3.3)
16-20 Yıl	18	69,7 (15.1)	14.2 (6.2)	5.6 (4.2)	20.7 (4.5)
21 Yıl ve Üstü	23	66.7 (11.1)	12.3 (5.4)	4.2 (3.3)	20.7 (3.8)

** P<0.05, **İD:** İş doyumu, **DT:** Duygusal tükenme, **D:** Duyarsızlaşma, **KBN:** Kişisel başarı noksanlığı*

TARTIŞMA ve SONUÇ

İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmada "İş Doyumu" puan ortalaması 65.9, "DT" puan ortalaması 14.2, "D" puan ortalaması 5.7, "KBN" puan ortalaması 20.0 olarak bulunmuştur. Farklı sağlık meslek gruplarında ya-

Tablo 6. *Araştırmaya katılanların meslekleriyle ilgili bazı düşüncelerine göre İD, DT, D, KBN puan ortalamalarının dağılımları*

Table 6. *Distributions of scores of ID, DT, D, KBN according to some thoughts about the professions of the participants*

Değişkenler	n	Puan Ortalamaları (Standart Sapmaları)			
		İD	DT	D	KBN
Mesleği Kendi İsteği ile Seçme Durumu					
Evet	106	66.1(13.8)	14.1 (6.1)	5.7 (4.0)	20.1 (3.5)
Hayır	39	67.6 (12.9)	14.8 (6.2)	5.6 (3.4)	19.5 (4.3)
Şimdi Olsa Aynı Mesleği Seçmeyi İsteme Durumu					
Evet	78	**71.0 (12.5)*** **	12.3(6.0)	4.9 (3.7)	21.0(3.6)
Hayır	66	61.2 (12.9)	**16.7(5.4)*** **	**6.5 (3.8)** **	**18.7(3.6)*** **
Çocuğunun Aynı Mesleği Seçmeyi İsteme Durumu					
Evet	54	72.4 (13.0)***	11.7 (6.1)	4.7 (3.7)	20.7 (3.7)
Hayır	88	62.9 (12.9)	**15.9 (5.7)*** **	**6.3 (3.9)* **	19.6 (3.8)
Şuan Çalıştığı Yerden Ayrılma İsteği Durumu					
Evet	48	58.4 (13.9)	**17.5 (6.7)*** **	**7.0 (4.0)** **	19.7 (4.4)
Hayır	95	70.6 (11.6)***	12.6 (5.2)	5.0 (3.6)	20.1 (3.5)

** P<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001, ID: İş doyumu, DT: Duygusal tükenme, D: Duyarsızlaşma, KBN: Kişisel başarı noksanlığı*

pılan çalışmalarla karşılaştırıldığında bu çalışmaya katılanların İD puan ortalamasının düşük, tükenmişlik puan ortalamalarının ise benzer olduğu görülmektedir [30-33].

Literatürde yer alan bilgiler cinsiyetin tükenmişlik düzeyi açısından önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmaların bir kısmında kadınların erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları ve bunun nedeni olarak kadınlarda tükenmeyi iş hayatı ve sosyal hayata dair etmenlerin; erkeklerde ise yalnızca iş ile ilgili etmenlerin belirliyor olması gösterilmiştir [34,35]. Buna karşın bazı çalışmalarda cinsiyetler arası fark bulunmadığı saptanmıştır [30,31]. Bu çalışmada da tükenmişlik ölçekleri ile cinsiyet değişkeni arasında fark bulunamamıştır.

Hayran ve Aksayan'ın tıp hekimleri üzerine yaptıkları çalışmada İD düzeyinin evli bireylerde daha yüksek olduğu saptanmıştır [36]. Bu çalışmada da evli bireylerde İD düzeyi diğer gruplara oranla yüksek çıkmıştır. Özbek ve Girgin (2001) çalışmalarında DT puanları bekâr bireylerde daha düşük çıkmıştır [37]. Bu çalışmada, bekâr veteriner hekimlerin, duyarsızlaşma puanı evli ve dul/boşanmış olanlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Bekâr veteriner hekimler, iş dışı yaşamlarında ki toplumsal sorumluluklarını tek başlarına yerine getirmek zorundadırlar.

Bu durum bekâr veteriner hekimlerin iş ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları sorunlar konusunda çözümleyici tavır sergilemelerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekildeki davranışları ifade eden "duyarsızlaşma" bekâr veteriner hekimlerde daha yüksek çıkabilir [30].

Genç yaştaki veteriner hekimlerin daha yaşlı olan veteriner hekimlere oranla tükenmişlik açısından daha fazla risk altında olduğu gözlenmektedir. 51 yaş ve üstü, duyarsızlaşma puanına göre en düşük yaş grubu olarak görülmektedir [30,34,37]. Bu çalışmada da duyarsızlaşma puanları açısından 5 yıl ve altı ile 21 yıl ve üstü grupları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bunun nedeni kişinin yaşının ilerlemesiyle iş tecrübesinin artması ve birçok durumu kabullenir hale gelmesi olabilir. Benzer çalışmalarda da bu tarz sonuçlar saptanmıştır [21,30,31,34]. İş yaşamındaki süre ile ölçekler arasında bu çalışmada istatistiksel olarak anlamlı sonuç bulunmamıştır.

Çalışmada veteriner hekimlerin haftada 5.81±0.75 gün, günde 10.26±3.00 saat çalıştıklarını bildirilmiştir. Literatüre göre, haftalık çalışma saatinin yüksek olması bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Avustralya'da bir sağlık personelinin günlük çalışma saatinin üst sınırı 10 olarak belirlenmiştir [38]. Almanya'da 778 veteriner hekimle yapılan bir çalışmada haftada 48 saatten fazla çalışanlarda iş stresinin yüksek ve iş doyumunun düşük olmasına paralel olarak araba kazası geçirme riskinin de yüksek olduğu bildirilmiştir [39]. Çalışmamızda günlük ve haftalık çalışma süreleri ile İD ve tükenmişlik arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Özyurt tarafından yapılan çalışmada mesleğini kendi isteği ile seçmiş olanların İD yüksek, DT ve D puanları düşük, KBN puanları yüksek olarak bulunmuştur [20]. Bu çalışmada istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. "Şimdi olsaydı yine veteriner hekim olurdum" diyenlerin ve çocuklarının da aynı mesleği seçmesini isteyenlerin İD puanları daha yüksek, tükenmişlik puanları ise daha düşük çıkmıştır. Bu sonuç, veteriner hekimlerin çalışırken işleriyle bütünleştiklerini ve işlerini severek yaptıklarını göstermektedir. Bu çalışmada işten ayrılmayı düşünenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek, İD puanının ise daha düşük olduğu bulunmuştur. Tıp hekimleri ve sağlık personeli ile yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir [3,4].

Özen ve ark. 14 ilde klinisyenlik yapan 129 veteriner hekimle yaptıkları anket çalışmasında cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve yıllık gelirin iş doyumu düzeyleri ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını, buna karşılık sosyal statü, Türkiye'de veteriner hekimliğin durumu ve profesyonel doyum ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Aile yönlendirmesi ve bilinçsizce veteriner fakültesini tercih edenlerde yaşam doyumu konusunda tatminsizlik olduğu saptanmıştır [21].

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Bireylere yönelik kendini değerlendirme yöntemi ile uygulanan ölçeklerde karşılaşılabilecek biaslar bu çalışma için de geçerli olmaktadır. Ayrıca web-tabanlı anket çalışması olması nedeniyle internet kullanmayan veteriner hekimlere ulaşılamamıştır. Bu sınırlılıklarına karşılık, çalışmamızın İstanbul'da veteriner hekimler arasında iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen ilk ve tek çalışma olması nedeniyle önemli bir kaynak olacağı düşüncesindeyiz.

Sonuç olarak, çalışma grubunda yer alan veteriner hekimler arasında iş doyumu orta düzeyde, tükenmişlik ise alt düzeyde saptanmıştır. Ayrıca çalışmamızdaki ölçek puanlarını literatürde karşılaştırma yapabilmek için Türkiye' de veteriner hekimler arasında tükenmişlik ve iş doyumunu standart ölçeklerle inceleyen başka bir çalışmaya ulaşılamadı. Bu nedenle, bu çalışmadan hareketle farklı illerde veya Türkiye genelinde veteriner hekimlerin iş doyumu, tükenmişlik ve stres düzeylerini inceleyecek araştırmalar için çalışma sonuçları da yol gösterici olacaktır. Bu çalışmanın, araştırmaya katılan veteriner hekimlerin tespit edilmiş sorunları doğrultusunda yapılacak çalışmalara ve literatüre katkı sağlayacağı düşüncesindeyiz.

TEŞEKKÜR

Çalışmamıza yanıt veren tüm meslektaşlarımıza ve İVHO yönetim kuruluna katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR

1. Dağ H: Örgütlerde iş tatmini ve askerlik mesleğine yönelik eğitimin iş tatmini üzerine etkisine ilişkin bir araştırma. *Uzmanlık Tezi,* İstanbul Üniv. Sosyal Bil. Enst., İstanbul, 1993.

2. Özaltın H, Kaya C, Demir C, Özer M: Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Derg,* 44 (4): 423-427, 2002.

3. Özyurt A, Hayran O, Sur H: Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *QJM,* 99 (3): 161-169, 2006.

4. Çelik S: İş doyumu ve güdümün verimlilik üzerine etkileri. *Yüksek Lisans Tezi,* Marmara Üniv. Sosyal Bil. Enst., İstanbul, 1999.

5. Faragher EB, Cass M, Cooper CL: The relationship between jop satisfaction and health: A meta-analysis. *Occup Environ Med,* 62, 105-112, 2005.

6. Söylemez D: Sağlık personelinin iş doyumu ile ilgili bir meta analizi çalışması. *Yüksek Lisans Tezi,* Marmara Üniv. Sağlık Bil. Enst., İstanbul,2002.

7. Gözüm S: Koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerin iş doyumu, tükenmişlik ve işe devamsızlığı etkileyen faktörlerin araştırılması. *Doktora Tezi,* Atatürk Üniv. Sağlık Bil. Enst., Erzurum, 1996.

8. Çetinkanat C: Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. 1. Baskı, Anı Yayıncılık. Ankara. 2000.

9. Freudenberger NJ: Staff burnout. *J Soc Issues,* 30, 159-165, 1974.

10. Maslach C, Jackson SE: Maslach Burnout Inventory. 2nd ed/, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, 1986.

11. Ergin C: Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını,* s. 143-154, Ankara, 1992.

12. Panagopoulou E, Montgomery A, Benos A: Burnout in intenal medicine physicians: Differences between residents and specialists. *Eur J Intern Med,* 17 (3): 195-200, 2006.

13. Ahola K, Hakanen J: Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *J Affect Disord,* 104 (1-3): 103-110, 2007.

14. Lacovides A, Fountoulakis KN, Kaprinis G: The relationship between jop stres, burnout and clinical depression. *J Affect Disord,* 75 (3): 209-221, 2003.

15. Ersoy F: Tükenmişlik sendromu. *STED,* 2, 11-17, 2001.

16. Gardner DH, Hini D: Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal,* **54, 119**-124, 2006.

17. Gabel C, Gerberich G: Risk factors among veterinarians. *Veterinary Injury Risk,* 13, 80-86, 2001.

18. Visser MR, Smets EM, Oort FJ, De Haes HC: Stress, satisfaction and burnout among *Dutch medical specialists. CMAJ,* 168 (3): 271-275, 2003.

19. Tabolli S, Ianni A, Renzi C, Di Pietro C, Puddu P: Job satisfaction, burnout and stress amongst nursing staff: A survey in two hospitals in Rome. *G Ital Med Lav Ergon,* 28 (1 Suppl 1): 49-52, 2006.

20. Özyurt A: İstanbul hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi,* Marmara Üniv. Sağlık Bil. Enst., İstanbul, 2004.

21. Özen A, Yüksel E, Özen R, Atıl E, Yaşar A, Yerlikaya E: A sudy on life satisfaction of Turkish Veterinary Practitioners. *FU Sağlık Bil Derg (Veteriner),* 21 (1): 05-10, 2007.

22. Özen A, Kalın R, Yerlikaya H, Şeker İ, Çetinkaya B: Evaluating the curriculum of the veterinary school of Firat University, Turkey, in terms of professional and technical skills. *J Vet Med Educ,* 31 (3): 281-288, 2004.

23. Özen A, Özen R, Yüksel E, Yaşar A, Yerlikaya H: Veteriner hekimliği kliniklerinin ticari performansı üzerine etkili bazı faktörler: I. bilgi edinme eğilimi ve deontolojik tutum. *FU Sağlık Bil Derg (Veteriner),* 19 (2): 115-121, 2005.

24. Yüksek N, Altuğ N, Özkan C, Küçük M: Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde çalışan serbest veteriner hekimlerin mesleki değerlendirmeleri: Bir anket çalışması, *YYÜ Vet Fak Derg,* 19 (2): 57-59, 2008.

25. Hansez I, Schins F, Rollin F: Occupational stres, work-home interference and burnout among Belgian veterinary practitioners. *Ir Vet J,* 61 (4): 233-241, 2008.

26. Hatch PH, Winefield HR, Christie BA, Lievaart JJ: Workplace stress, mental health and burnout of veterinarians in Australia. *Aust Vet J,* 89 (11): 460-468,2011.

27. Baycan A: An analysis of several aspects of job satisfaction on between different occupational groups, *Yüksek Lisans Tezi,* Boğaziçi Üniv. Sosyal Bil. Enst., İstanbul , 1985.

28. Serinkan C, Haybat A: Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarının iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. http://ab.org.tr/ab06/ozet/104.html, *Erişim Tarihi: 15.12.2011.*

29. Sevimli F, İşcan ÖF: Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. www.eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf, *Erişim Tarihi: 15.12.2011.*

30. Aslan D, Kiper N, Karaağaoğlu, Topal F, Güdük M, Cengiz ÖS: Türkiye'de tabip odalarına kayıtlı olan bir grup hekimde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *TTB yayınları,* Ağustos, Ankara, 2005.

31. Yavuzyılmaz A, Topbaş M, Çan E, Çan G, Özgün Ş: Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni,* 6 (1): 41-50, 2007.

32. Ebrinç S, Açıkel C, Başolu C, Çetin M, Çeliköz B: Yanık merkezi hemşirelerinde anksiyete, depresyon, iş doyumu, tükenme ve stresle başa çıkma. Karşılaştırmalı bir çalışma. *Anadolu Psikiyatri Derg,* 3, 162-168, 2002.

33. Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A: Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumu (Eskişehir). *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni,* 7 (5): 377-384, 2008.

34. Serinkan M, Ergör A, Çımrın AH, Ersoy G: İzmir ilindeki acil servis hekimlerinin tükenme düzeyleri. *Toplum ve Hekim Derg,* Temmuz-Ağustos, 18 (4): 293-299, 2003.

35. Budak G, Sürgevil O: Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Derg,* 20 (2): 95-108, 2005.

36. Hayran O, Aksayan S: Pratisyen hekimlerde iş doyumu. *Toplum ve Hekim Derg,* 16-17, 1991.

37. Özbek K, Girgin G: Pratisyen hekimlerde meslekte tükenmişlik (burnout) sendromu (İzmir örneklem çalışması). *IV Ulusal Halk Sağlığı Kongre Kitabı,* s. 662- 665, Didim, 2001.

38. Özdemir M: Sağlık çalışanlarının sorunları. *Toplum ve Hekim Derg,* Kasım - Aralık, 16 (6): 402-412, 1999.

39. Trimpop R, Kirkcaldy B, Athanasou J, Cooper C: Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work Stress,* 14 (2): 181-188, 2000.

Copyright of Kafkas Universitesi Veteriner Fakultesi Dergisi is the property of University of Kafkas, Faculty of Veterinary Medicine and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.