



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İSTANBUL'DAKİ PROTEZ-ORTEZ YAPIM VE UYGULAMA  
MERKEZ SORUMLU MÜDÜRLERİNDE, MESLEKİ  
TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ**

ERKAN EVRENDİLEK

ORTEZ PROTEZ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞAHİN

İSTANBUL – TEMMUZ 2020

## İTHAF

Ortopedik protez-ortez ile hayatıma giren ve ilk hocam olan merhum Turgay ERİŞÖZ'e, eğitim hayatımın şekillenmesine yön veren Sabri ŞAHİN'e, Eyyüp TELCİ'ye, yüksek lisans eğitim yolumu açan Prof. Dr. Z. Candan ALGUN'a ve mesleki kariyerimde ilerlememe vesile olan Prof. Dr. Yaşar TATAR'a,

Çırak ustayı sollamazsa sanat ölür, hatalı sollarsa çırak ölür düsturu ile mesleği ileri taşıyacak başta oğlum P.O. Alp Erol EVRENDİLEK olmak üzere, protez-ortezle gönül veren yeni nesil müstakbel genç meslektaşlarıma,

Var olma sebebim olan ancak bu günlerimi göremeyen annem merhume İmren EVRENDİLEK'e ve babam merhum Erol EVRENDİLEK'e ithaf ederim.

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimi mümkün kılan Prof. Dr. Z. Candan ALGUN'a,

Tezimi geliştirmem ve tamamlamam konusunda tecrübelerini ve yardımlarını esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ŞAHİN'e,

Değerli hocalarım Prof. Dr. Yavuz YAKUT'a, Prof. Dr. Salih ANGIN'a, Prof. Dr. Bayram Ufuk ŞAKUL'e, Doç. Dr. Devrim TARAKCI'ya, Doç. Dr. Esra ATILGAN'a,

Tez yazım sürecinde engin bilgileriyle katkıda bulunan sevgili ve değerli hocam Prof. Dr. Yaşar TATAR'a,

Bu TEZ çalışmamı katılımlarıyla destekleyen İstanbul'daki Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerine,

Hayatım boyunca ve çalışmamın ilk aşamasından son aşamasına kadar yanımda olan, koşulsuz desteklerini her zaman hissettiğim eşim Uzm. Öğrt. Süheyla EVRENDİLEK, "Çocukların eğitiminde aileleri önemli rol alır." sözüne inat, benden bir adım önde giderek yüksek lisans sürecimde bana referans olan kızım Uzm. Fzt. Halenur EVRENDİLEK, oğlum P.O. Alp Erol EVRENDİLEK başta olmak üzere değerli aileme çok teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	İ
BEYAN.....	İİ
İTHAF.....	İİİ
TEŞEKKÜR.....	İV
İÇİNDEKİLER .....	V
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ .....	Vİİİ
ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ .....	İX
1. ÖZET.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ .....	3
4. GENEL BİLGİLER.....	6
4.1. Protez-Ortez .....	6
4.2. Protez-Ortez Eğitimi .....	7
4.2.1. Ortaöğretim (lise) ve ön lisans programları .....	8
4.2.1.1. Tıbbi protez-ortez teknisyeni/tekniker ve görevleri .....	8
4.2.2. Protez-ortez lisans ve lisansüstü programları.....	9
4.2.3. Sorumlu Müdür Sertifika Eğitimi .....	10
4.2.3.1. Sorumlu müdürlerin görevleri .....	10
4.3. Sağlık Uygulama Tebliği .....	11
4.4. İş Doyumu .....	14
4.4.1. İş doyumunu etkileyen faktörler .....	15
4.4.1.1. Bireysel faktörler .....	15
4.4.1.2. Çevresel ve örgütsel faktörler.....	16
4.4.2. İş doyumsuzluğu .....	17
4.5. Tükenmişlik Sendromu .....	18
4.5.1. Tükenmişlik sendromu ile ilgili alt kavramlar .....	18
4.5.1.1. Duygusal tükenme .....	19
4.5.1.2. Duyarsızlaşma .....	19
4.5.1.3. Kişisel başarı noksanlığı.....	19

4.5.2. Tükenmişlik sendromunun nedenleri .....	20
4.5.2.1. Çevresel nedenler .....	20
4.5.2.2. Bireysel nedenler .....	20
4.5.3. Tükenmişlik sendromunun belirtileri .....	20
4.5.3.1. Fiziksel belirtiler.....	20
4.5.3.2. Zihinsel belirtiler .....	20
4.5.3.3. Duygusal belirtiler .....	21
4.5.4. Tükenmişlik sendromu ile baş etme yolları .....	21
4.6. Sorumlu Müdürlerde Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu.....	21
5. MATERYAL VE METOT .....	23
5.1. Katılımcılar.....	23
5.2. Anket Uygulamaları .....	23
5.2.1. Sosyo-demografik bilgi anketi .....	23
5.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....	24
5.2.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği .....	25
5.3. İstatistik .....	26
6. BULGULAR .....	28
6.1. Demografik bilgilere ait bulgular .....	28
6.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Bulguları .....	33
6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği Bulguları.....	35
6.4. Maslach Tükenmişlik ve Minnesota İş Doyum ölçeklerinin bulguları ve arasındaki ilişki .....	38
6.5. Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeklerinin değişkenlere göre karşılaştırılması .....	39
6.5.1. Cinsiyete göre karşılaştırılması .....	39
6.5.2. Yaş gruplarına göre karşılaştırılması.....	40
6.5.3. Eğitim düzeyine göre karşılaştırılması .....	41
6.5.4. Medeni duruma göre karşılaştırılması.....	41
6.5.5. Çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması .....	42
6.5.6. Meslekteki hizmet yılına göre karşılaştırılması .....	43
6.5.7. Sorumlu Müdür olarak hizmet yılına göre karşılaştırılması.....	44
6.5.8. Mesleki unvan ve yetki düzeyine göre karşılaştırılması .....	45

6.5.9. İşyerindeki statüye göre karşılaştırılması .....	45
6.5.10. İş yerinin eve yakınlığına göre karşılaştırılması .....	46
6.5.11. Resmi günlerde çalışma durumuna göre karşılaştırılması.....	47
6.5.12. Mesleğinden memnun olma durumuna göre karşılaştırılması .....	47
6.5.13. Mesleğini kendi çocuğuna veya yakınına önerme durumuna göre karşılaştırılması .....	48
6.5.14. Mesleğini değiştirme durumuna göre karşılaştırılması .....	48
7. TARTIŞMA.....	50
8. SONUÇ .....	60
KAYNAKLAR .....	61
EKLER.....	72
ETİK KURUL ONAYI.....	80
ÖZGEÇMİŞ .....	83

## KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

- CAD-CAM** : Computer Aided Design (Bilgisayar Destekli Tasarım),  
Computer Aided Manufacturing (Bilgisayar Destekli İmalat)
- H** : Hazır, hazır ya da yarı mamul protez-ortez
- I** : İsmarlama, kişiye özel ölçü alınarak yaptırılan protez-ortez
- ISPO** : International Society for Prosthetics and Orthotics  
(Uluslararası Protez-ortez Derneği)
- MAS** : Maslach Tükenmişlik Ölçeği
- MAS-DT** : Duygusal Tükenme
- MAS-DY** : Duyarsızlaşma
- MAS-KBN** : Kişisel Başarı Noksanlığı
- MERKEZ** : Özel Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkezi
- MİN** : Minnesota İş Doyumu Ölçeği
- MİN-DD** : Dışsal Doyum
- MİN-GD** : Genel Doyum
- MİN-İD** : İçsel Doyum
- N** : Örneklem
- OPODER** : Ortopedik Protez-Ortezciler Derneği
- p** : Anlamlılık düzeyi
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- SORUMLU MÜDÜR:** Özel Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkezi Sorumlu  
Müdürü
- SPSS** : Statistical Packagefor Social Sciences for Windows
- SUT** : Sağlık Uygulama Tebliği
- TPOBD** : Türkiye Protez -Ortez Bilim Derneği
- ÜTS** : Ürün Takip Sistemi

## ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 5-1:</b> Değerlendirme anketlerinin düşük, orta ve yüksek düzey değerleri ...	26
<b>Tablo 6-1:</b> Katılımcıların demografik özellikleri .....	28
<b>Tablo 6-2:</b> Sorumlu Müdürlerin çalışılan iş ile ilgili özelliklerin dağılımı Katılımcıların işlerine ait bulguları .....	29
<b>Tablo 6-3:</b> Sorumlu Müdürlerin protez-ortez ile ilgili mesleki eğitim durumu ...	29
<b>Tablo 6-4:</b> Sorumlu Müdürlerin mesleki öğrenim, unvan ve yetki durumlarına göre dağılımı .....	30
<b>Tablo 6-5:</b> Sorumlu Müdürlerin mesleki dernek üyelik durumu .....	30
<b>Tablo 6-6:</b> Sorumlu Müdürlerin çalışma ve fazla mesaiye kalma durumu .....	31
<b>Tablo 6-7:</b> Sorumlu Müdürlerin resmî tatillerde çalışma durumu .....	31
<b>Tablo 6-8:</b> Sorumlu Müdürlerin çevresiyle sosyal etkinlik yapma durumu .....	31
<b>Tablo 6-9:</b> Sorumlu Müdürlerin SUT ödemeleri, SGK prosedürü ve personel durumu hakkında bulguları .....	32
<b>Tablo 6-10:</b> Sorumlu Müdürlerin protez-ortez sektöründe olma durumlarıyla ilgili görüşleri .....	32
<b>Tablo 6-11:</b> Sorumlu Müdürlerin psikolojik destek alma konusundaki görüşleri	33
<b>Tablo 6-12:</b> Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-DT alt ölçek sorularının sayı ve yüzdeler değeri .....	33
<b>Tablo 6-13:</b> Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-DY alt ölçek sorularının sayı ve yüzdeler değeri .....	34
<b>Tablo 6-14:</b> Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-KBN alt ölçek sorularının sayı ve yüzdeler değeri .....	34
<b>Tablo 6-15:</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği, MİN-İD alt ölçek sorularının sayı ve yüzdeler değeri .....	35
<b>Tablo 6-16:</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği, MİN-DD alt ölçek sorularının sayı ve yüzdeler değeri .....	36
<b>Tablo 6-17:</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği, MİN-GD Tüm Ölçek Sorularının Sayı	37



ve Yüzdellik Değerleri .....	
<b>Tablo 6-18:</b> MAS ve MİN anketlerinin alt ölçek bulguları .....	38
<b>Tablo 6-19:</b> MAS ve MİN anketlerinin alt ölçek bulguları arasındaki ilişki .....	39
<b>Tablo 6-20:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının cinsiyete göre karşılaştırılması	40
<b>Tablo 6-21:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının yaş gruplarına göre karşılaştırılması .....	40
<b>Tablo 6-22:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması .....	41
<b>Tablo 6-23:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının medeni duruma göre karşılaştırılması .....	42
<b>Tablo 6-24:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması	42
<b>Tablo 6-25:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının meslekteki hizmet yılına göre karşılaştırılması .....	43
<b>Tablo 6-26:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının sorumlu müdür olarak hizmet yılına göre karşılaştırılması .....	44
<b>Tablo 6-27:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleki unvan ve yetkilerine göre karşılaştırılması .....	45
<b>Tablo 6-28:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının işyerindeki pozisyonuna göre karşılaştırılması .....	46
<b>Tablo 6-29:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının işyerinin eve yakınlık durumuna göre karşılaştırılması .....	46
<b>Tablo 6-30:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının işyerindeki pozisyonuna göre karşılaştırılması .....	47
<b>Tablo 6-31:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleğe karşı memnuniyet durumuna göre karşılaştırılması .....	47
<b>Tablo 6-32:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleği mesleği kendi çocuğuna veya yakınına önerme durumuna göre karşılaştırılması .....	48
<b>Tablo 6-33:</b> MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleği değiştirme durumuna göre karşılaştırılması .....	49

## 1. ÖZET

### İSTANBUL'DAKİ PROTEZ-ORTEZ YAPIM VE UYGULAMA MERKEZ SORUMLU MÜDÜRLERİNDE, MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürleri (Sorumlu Müdür), ortopedik ihtiyaç sahiplerine özel protezin/ortezin imalatı, provası ve tesliminde görev alan, bunların geri ödeme işlemlerinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) gibi diğer kurumlara karşı yetkili ve Protez-Ortez Uygulama Merkezi'nin (Merkez) işleyiş ve sürdürülebilmesinden sorumlu kişidir. Sorumlu Müdürlerin üzerindeki bu iş yükü motivasyon, mesleki tükenmişlik ve iş doyumunun azalmasına neden olabilir.

Bu çalışma, Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla İstanbul'daki 22-65 yaş arası Sorumlu Müdürlere, birinci aşaması sosyo-demografik sorular; ikinci aşaması Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve üçüncü aşaması Minnesota İş Doyum Ölçeği olan anketler Google Form üzerinden hazırlanarak iletildi. 1 Ağustos-13 Eylül 2019 tarihleri arasında yanıtlar kabul edildi, verilerin analizinde SPSS programı kullanıldı.

Çalışmaya katılan 58 Sorumlu Müdürün (%22,4 kadın, %77,6 erkek) yaş ortalamaları 35,7 yıl idi. Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu arasında orta ve yüksek şiddette negatif yönde fark tespit edildi. Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyinin düşük, iş doyumunun yüksek olduğu bulundu. Cinsiyet, mesleki unvan ve işyerindeki pozisyon tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu etkilemedi. Evli, çocuklu ve orta yaş grubundaki katılımcıların tükenmişlik düzeyi daha düşük, iş doyumunu daha yüksekti. Hizmet süresi uzun olan ve memnun olanların iş doyumunu anlamlı olarak daha yüksekti.

Çalışma koşulları yoğun ve stresli olan Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük, iş doyumunun yüksek olması mesleki başarıları ve buna bağlı manevi tatminden kaynaklı olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Protez-Ortez, Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkezi, Sorumlu Müdür, Tükenmişlik, İş Doyumu

## **2. ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF THE BURN OUT LEVEL OF PROSTHESIS-ORTHOSIS AND APPLICATION CENTER RESPONSIBLE MANAGERS IN ISTANBUL ON THE JOB SATISFACTION**

Prosthesis and Orthosis Application Center Responsible Managers (RM) has a large role in the user-specific manufacturing, processing and delivery of prosthetics/orthosis, but also in maintaining the steps of the procedures due to the product-specific Social Security Institution (SSI) and maintaining the continuity of the POAC. These tasks of RM may lead to emotional exhaustion, decreased motivation and job satisfaction. This study aimed to determine the relationship between the burnout level and job satisfaction of Responsible Managers.

RM between the ages of 22 and 65 who worked in Istanbul were included. A web-based survey that includes socio-demographic questions, the Maslach Burnout Inventory and Minnesota Satisfaction Questionnaire were prepared by Google Form and forwarded to all participants. Responses were accepted between 1.08.19-13.09.19 and statistical analysis of obtained data was analysed with SPSS.

58 RM (22.4% female, 77.6% male) were included the study. The mean age of the RM were 35.7 years. Moderate to high intensity negative correlation were found between the burnout level and the job satisfaction in RM. The burnout level of RM was low and the job satisfaction was high. Gender, professional title and work status did not affect burnout levels and job satisfaction. Participant who was middle-aged, married and had children had lower burnout levels and higher job satisfaction. The job satisfaction of those who had a long service time and was satisfied were significantly higher.

Despite the intense and stressful working conditions, professional achievements and the spiritual satisfaction provided from the patient might be effective on low level burnout and high level job satisfaction in RM.

**Key Words:** Prosthesis and Orthosis, Prosthesis and Orthosis Application Center, Responsible Managers, Burnout Level, Job Satisfaction

### 3. GİRİŞ VE AMAÇ

Meslek sorumluluğunun fazla olduğu, insana hizmet veren ve insan ilişkilerinin ön planda olduğu meslek gruplarında tükenmişlik düzeyinin zamanla arttığı, iş doyumunun ise azaldığı görülmektedir. Bu süreç, çalışanların stres altında olmasıyla çalışma performansını, iş yeri içindeki iletişimini ve duygusal durumuna etkilemektedir (1). Sağlık çalışanları ve öğretmenlerin tükenmişlik yönüyle risk altında olduğu bildirilmiştir.

Tükenmişlik/Burnout sendromu ilk defa Herbert Freudenberger ile 1974 yılında, iş ve işe bağlı olarak oluşan stres, fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile gündeme gelmiştir (2).

Freudenberger tükenmişliği başarısızlık, yıpranma, kişinin sinerjisini kaybetmesi, kişisel isteklerini tatmin edememesi ile kişide meydana gelen tükenme hali olarak tanımlamıştır (3).

1981 yılında ise tükenmişliğin en çok kabul gören tanımı ise Maslach yılında yapmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik, sürekli olarak insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde zihnen ve bedenen bitkinlik, sürekli yorgunluk hissi, kendisini biçare, hayattan beklentisi kalmamış umutsuz hissetme halini karşısındaki hizmet ettiği kişilere gösterme halidir (4).

Maslach yaptığı tanımlamaya göre tükenmişlik üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilkinin duygusal tükenmişlik (MAS-DT) olarak adlandırmış, MAS-DT'yi tükenmişliğin içsel boyutu aynı zamanda tükenmişliğin en önemli belirtisi olarak tanımlamıştır.

İkincisi alt boyutunu ise duyarsızlaşma (MAS-DY) olarak adlandırmış, MAS-DY'yi tükenmişliğin kişiler arası boyutunu olduğunu tanımlamıştır. Bu durum ise çalışanın hizmet ettiği karşısındaki kişinin "kişi" olduğunu göz ardı ederek bir nesne gibi duygu ve sevgiden noksan tavırlar sergilemesi ve davranması olarak tanımlamıştır.

Üçüncü alt boyutunu ise kişisel başarı noksanlığı (MAS-KBN) olarak adlandırmış, MAS-KBN'ni ise kişinin kendisini başarısız, sorunların üstesinden gelemeyen birisi olarak görmesi şeklinde tanımlamıştır. Güdük ise MAS-KBN'ni

tarif ederken MAS-KBN durumu yaşayan birisi kendisini olumsuz olarak değerlendirme halindedir şeklinde tanımlamıştır (5).

Sucuoğlu ise tükenmişliği, MAS-DT ve MAS-DY düzeylerinin artması ile birlikte MAS-KBN düzeyinin azalma durumu olarak tarif etmiştir (6).

Engin, Maslach'ın tükenmişliğin ilk boyutu olarak tanımladığı MAS-DT tükenmişlik temelini oluştururken, MAS-DY ve MAS-KBN boyutları tükenmişliği tamamlayan diğer boyutlar olarak belirtmiştir (7).

İş doyumunu ilk defa 1920'lerde gündeme gelmiştir. iş doyumunu, çalışanların işlerine karşı duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk durumu yani çalışanların işine karşı hissettiği ve gösterdiği tavır durumudur (8),

İş doyumunu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (9).

Tükenmişlik ve iş doyumunu çalışanın iş performansında önemli bir etkidir. Tükenmişlik bir taraftan çalışanın iş doyumunu olumsuz yönde etkileyip iş doyumunu azaltır iken çalışanların sosyal ve kişisel uyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (10).

Çalışanın iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi arasında bozulan denge ve dengesizlik, çalışanın iş stresini artırmakta, kişinin fiziksel ve ruh halini olumsuz yönde etkilemekte ve bu durum verilen hizmet kalitesini düşürmektedir (11).

Çalışan, verilen hizmet kalitesi ve toplumun sağlık dengesi ve bu denge, iş doyum ve tükenmişlik düzeyini olumsuz olarak etkileyen faktörlerin tespiti önemlidir. Bu olumsuz etkenlere karşı çözüm odaklı tedbirler alınması, iş doyum düzeyinin artırılması, tükenmişlik düzeyinin de azalması, önemli bir etken olacaktır (12).

Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürleri (Sorumlu Müdür), protezin/ortezin kullanıcıya özel imalatında, satış ve uygulamasından, bakım-onarımından ve Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkez (Merkez) faaliyetlerinden sorumlu kişi olup protez-ortez teknisyeni-teknikeri ve sorumlu müdür sertifikası olan kişilerden oluşmaktadır. Sorumlu Müdürler; hastalar ve aileleri, doktor, fizyoterapist, psikolog ve ilgili branşların sağlık profesyonelleri ile multidisipliner olarak çalışmakta ve merkez işleyişinin sürdürülebilir olması adına idari ve finansal işleyişi takip etmektedir. Reçetelendirilen ve imal edilen ürünlere özel Sağlık Uygulama Tebliğinde (SUT) ödemeleri ve SGK süreçlerinin gerçekleştirilebilmesi için takip

edilmesi, gereken yasal işlemler ve işleyişin sürdürülmesi Sorumlu Müdürler için zorluk oluşturmaktadır. Protez-ortez alanında çalışan sağlık profesyonellerinin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu daha önce araştırılmamıştır.

Çalışmanın amacı, mesleki ve idari yönden iş yükü fazla olan İstanbul ilindeki Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyini, iş doyumunu belirleyerek arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.



## 4. GENEL BİLGİLER

### 4.1. Protez-Ortez

Protez-ortez; doğuştan veya herhangi bir sebepten kas, iskelet ve sinir sisteminin zarar görmesi nedeniyle oluşan ortopedik problemlerin günlük yaşam aktivitelerini kısıtlaması durumunda vücut yapılarını desteklemek, sabitlemek veya düzeltmek amacıyla kullanılan tıbbi cihazlardır (13).

“Ortez; insan vücudunun herhangi bir organının hareketlerine yönelik olarak fonksiyonlarını kolaylaştırma, kısıtlama, sabitleme, yardımcı olma, önleme veya düzeltme amacıyla kullanılan araç, alet ve cihazların ortopedik yardımcı parçalarıdır (13). Ortez için araç, alet, cihaz, splint, atel, brace, aparey gibi terimler kullanılabilir (el ortezi için el ateli, el splinti, el brace gibi)” (14). Ortezler hazır bulunabildiği gibi ısmarlama olarak yani hastaya özel ölçü ve prova ile üretilmekte ve uygulanmaktadır (13,14).

Protez; konjenital olarak gelişmemiş veya herhangi bir nedenle eksilen bir uzvun farklı seviyelerde yerini alabilecek araç, alet ve cihazlardır (15,16). Protezler dışarıdan uygulanan bacak ve kol gibi takılıp çıkarılabilen (suni uzuv) dış protezler ve ameliyat ile patolojik eklemlerin değiştirilmesi şeklinde vücut içerisinde kullanılan sabit endoprotez şeklinde olabilir (14).

Ortopedik protez-ortez mesleği; bir taraftan anatomi, fizyoloji, kinezyoloji, biyomekanik gibi teorik tıbbi bilgileri bilmeyi diğer taraftan da alet, edevat, makina, teçhizat, atölye ve materyal teknolojisi, mekanik gibi mühendislik bilgilerini kullanmayı ve iş güvenliği tedbirlerini almayı gerektiren bir meslektir. Teorik olan tıbbi ve mühendislik bilgilerinin yanında, dikiş dikme, alçıya şekil verme, üç boyutlu düşünebilme ve düşünceyi Computer Aided Design-Computer Aided Manufacturing (CAD-CAM) gibi teknolojik sistemleri kullanarak tasarlama ve gerçekleştirme, kesme, eğeleme, delme ve şekillendirme gibi uygulamaları yapabilmeyi gerektirir.

Ortez-protez mesleği ihtiyaç sahibi ortopedik engelli kişilerin hareket kabiliyetini artırıp, bağımsızlığını sağlayacak yardımcı gereçleri tasarlayan, yapan ve uygulayan bir meslek dalıdır (17).

Bu anlamda her protez-ortez kullanıcısının farklı bir deformite ve engelle sahip olması neticesi her bir kullanıcı için özel bir tasarım yapılmasını gerektirmektedir. Gelişen teknoloji ile mesleğe yeni ürün ve bilgiler eklenmektedir. Mezuniyet sonrası gelişmelerin takip edilmesi, bilgi ve beceriyi arttırmaya yönelik kurs ve eğitimlere katılması ve bu kapsamda bilgilerin hep güncel tutulması önemlidir.

İhtiyaç sahibi kişiye özel protez-ortezleri ısmarlama olarak üreten ve/veya uygulanmasını yapan ve mesleği icra edecek kişilerin mesleğine ve yapım ve/veya uygulamasının yapıldığı merkezlere ait tanımlar Sağlık Bakanlığı tarafından yapılmıştır (15). Protez-ortez yapımına dair pratik ve teknik bilgilere sahip olup Sağlık Bakanlığı tarafından yetkileri tanımlanmış gruplar; yurt dışından alınan eğitimin denkliği kabul edilmiş mesleki diploma sahipleri, tıbbi protez-ortez teknisyeni/teknikeri (Ortez-protez teknikeri, Ortez-protez teknisyeni) ve Sorumlu Müdür sertifikasına sahip kişilerdir (15). Bu tanımların aldıkları eğitim ve içerikleri farklılıklar göstermektedir.

#### **4.2. Protez-Ortez Eğitimi**

Ülkemizde ortez-protezin daha doğrusu mekanik ortopedinin ortaya çıkması II. Sultan Abdulhamid devrinde masraf nazırı Sadettin Paşa'nın ampute bacağına Paris'ten iki defa protez getirilmesiyle başlamıştır (18). Üçüncü defa protez getirilmek istenince protez bedelinin üçyüz altına çıkması, zamanın padişahını kızdırmış ve bu gibi işlerin ülkede yapılmasını istemiştir. Bunun için bahriyeden makine sınıfından iki subay ve tophaneden de iki kara subayının Paris'e Ortez-Protez işlerini öğrenmek üzere gönderilmesi kararlaştırılmıştır (19).

Diploma ile belgelendirilen ilk protez-ortez eğitimi 16 Haziran 1970 tarihinde Federal Alman Hükümeti ile T.C. Hükümetimiz arasında akt edilen Teknik İş birliğine dayalı açılan İstanbul Ortopedi Teknisyen Okulu'nda 1982 yılında ilk öğrencilerin kabul edilmesiyle başlamış olup protez-ortez eğitimi günümüzde önlisans, lisans, yüksek lisans düzeylerinde eğitime devam etmektedir.

Ortopedik protez-ortez programlarının isimleri, ön lisans programlarında "Ortopedik Protez-Ortez", lisans programlarında ise "Ortez-Protez" olarak geçmektedir.



#### **4.2.1. Ortaöğretim (lise) ve ön lisans programları**

Ortaöğretim (lise) düzeyinde ortopedik protez-ortez bölümünden mezun olan kişiler Ortopedik Protez-Ortez Teknisyeni unvanını almaktadır.

1982 yılında öğrenci almayan başlayan İstanbul Ortopedi Teknisyen Okulu 1987 yılında ilk, 1988 yılında ise ikinci mezunlarını verdikten sonra istenilen doğrultuda ilerlemeyen proje kapsamında güncelleme yapılmasıyla 1989 yılında yeniden öğrenci alımına başlanmış, ilk mezunlarını ise 1993 yılında vermiştir. 18 Ocak 2014 tarih ve 28886 sayılı Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarının teşkilat ve görevleri hakkında kanun hükmünde kararname ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanununun 29. maddesinde, 219 sayılı Kanuna eklenen geçici madde ile protez-ortez programının da içinde olduğu tüm sağlık meslek liselerinin programları kapatılmıştır (20). Böylelikle ilk öğrencilerini 1982 yılında alan protez-ortez ortaöğretim eğitimi, 35 yıl sonra 2017 yılında son mezunlarını vermiştir.

Türkiye’de ön lisans seviyesinde protez-ortez eğitimi veren iki yıllık programlar, ÖSYM Temel Yeterlilik Testi (TYT) puanlarına göre öğrenci almakta ve ağırlıklı olarak Sağlık Meslek Yüksek Okulu bünyesinde eğitim vermektedirler.

2019-2020 akademik yılı itibariyle tamamı İstanbul’da sekiz vakıf üniversitesi, farklı illerde bulunan dokuz devlet üniversitesi, Kıbrıs’ta bulunan iki üniversite olmak üzere Türkiye genelinde toplamda 19 ortopedik protez-ortez önlisans programı bulunmaktadır.

Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun’da teknisyen ve teknikerlerin iş ve görev tanımları ortaöğretim ve ön lisans mezunları için tek madde ile tıbbi protez-ortez teknisyeni/teknikeri adı altında yapılmıştır.

##### **4.2.1.1. Tıbbi protez-ortez teknisyeni/tekniker ve görevleri**

“Tıbbi protez-ortez teknisyeni/teknikeri; sağlık meslek liselerinin ve meslek yüksekokullarının tıbbi protez-ortez programlarından mezun; kaybedilen organların işlevlerini kısmen de olsa yerine getirecek yapay organlar ile desteklenmesi, korunması ve düzeltilmesi gereken vücut kısımlarına uygulanacak yardımcı cihazları ve aletleri tasarlayan, kullanıma hazır hale getiren, onarımını yapan ve uzman tabip denetiminde hastaya uygulayan sağlık teknisyeni/teknikeridir” (21).

“a) Tıbbi protez-ortezin imalatında ve hastadan ölçü alımında görev alır, alçı modeli hazırlar, protezi ve ortezi imal eder, provasında görev alır. Hastaya protez-ortezin işleyişi, bakımı ile ilgili bilgi verir.

b) Tıbbi protez-ortezin bakımı, tamiri ve kontrolünde görev alır. Yapı parçalarını birleştirir, söker ve yeniler.

c) Hazır mamulleri ve meme protezini hasta üzerine uygular, yarı hazır mamulleri hasta üzerine uyarlar, yardımcı cihazları hastaların kullanımına uygun hale getirir.

ç) Hekim eşliğinde dışarıdan stabilizasyon için ön hazırlığı yapar, yumuşak ve alçı sargı yapar, pozisyonlama yapar, dışarıdan yapılan stabilizasyonu çıkarır. Olası yan etkileri kontrol eder ve hastayı bilgilendirir.

d) Tıbbi protez-ortez yapım ve uygulama hizmetlerinin yürütülmesinde atölye sarf ve demirbaş malzemeleri temin eder, bakımı ve onarımını yaptırır, uygulanacak protez-ortezin hijyenini sağlar.”

#### **4.2.2. Protez-ortez lisans ve lisansüstü programları**

Türkiye’de lisans seviyesinde protez-ortez eğitimi veren dört yıllık programları, ağırlıklı olarak Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde eğitim vermekte ve Lisans Yerleştirme Sınavı ile Dikey Geçiş Sınavı sonuçlarına göre öğrenci kabul etmektedir

2019-2020 akademik yılı itibariyle üç vakıf üniversitesi, bir devlet üniversitesi olmak üzere Türkiye genelinde toplamda dört ortez-protez lisans programı bulunmaktadır.

Yüksek Lisans eğitimine, üniversitelerin kendi kurulları tarafından belirlenen esaslara uygun öğrenciler kabul edilmektedir ve bu esaslar incelendiğinde Protez-Ortez ve/veya Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümlerinden mezun kişilerin kabul edildiği görülmektedir.

2019-2020 akademik yılı itibariyle iki vakıf üniversitesi ve iki devlet üniversitesi olmak üzere Türkiye genelinde toplamda dört protez-ortez yüksek lisans programı bulunmaktadır (22–24).

Henüz lisans ve lisansüstü mezunlarının güncel kanun ve yönetmelik kapsamında mevcut bir iş ve görev tanımı bulunmamaktadır. Bu programları olan

üniversitelerin mezunları için yapmış oldukları tanım ve görev dağılımları bulunmaktadır.

#### **4.2.3. Sorumlu Müdür Sertifika Eğitimi**

Bakanlığın koordinatörlüğünde “3/12/2008 tarihli ve 27073 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Ortez-Protezleri İsmarlama Olarak Üreten ve/veya Uygulayan Merkezler ile İşıtme Cihazı Satış ve Uygulaması Yapan Merkezler Hakkında Yönetmeliğin geçici 2’nci maddesi hükmüne göre teorik ve pratik uygulamaları içeren “Sorumlu Müdür Sertifika Eğitimi”dir (13). Teorik ve pratik eğitimin konu ve ders saatleri aynı yönetmelikte detaylandırılmıştır. Yapılan sınavı başarı ile geçen meslek mensupları almış olduğu Sertifika ile Merkezlerde Sorumlu Müdür olarak görev alabilirler (13,25).

#### **4.2.3.1. Sorumlu müdürlerin görevleri**

Sorumlu Müdürlerin görev, yetki ve sorumlulukları yenilenen yönetmeliklerde değişikliğe uğramış ve günümüzde son halini almıştır. Görevlerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

- “Sorumlu müdür, merkezin, idarî ve meslekî işlerinin hizmetin amacına ve mevzuata uygun olarak yürütülmesinden sorumludur.
- Sorumlu müdür, müdürlük ile diğer kurum ve kuruluşlara karşı merkezi temsil eder.
- Mesleği ile ilgili programların uygulanmasında görev alır.
- Merkezin hizmet verdiği saatler içerisinde başka bir işte çalışamaz.
- Merkez tarafından düzenlenen her türlü belgeyi ve kayıtların düzenli tutulmasını sağlamak, bunları muhafaza eder.
- Denetimlerde, denetim elemanlarına gerekli kolaylıkları sağlamak ve istenilen her türlü bilgi ve belgeleri temin eder.
- Yönetmelikte öngörülen ve merkez faaliyetleri ile ilgili olan diğer görevleri yerine getirir” (13).

Sonuçta, Sorumlu Müdürlerin Sağlık Bakanlığı, SGK, dernek, oda, vergi dairesi, belediye ve ilgili kurumlara karşı yasal sorumluluklar; doktor, fizyoterapist gibi multidisipliner meslek gruplar ve protez-ortez kullanıcılar ile tanıtım iletişiminin kurulması ve takibi; merkez çalışanların sevk ve idaresi, malzeme tedariki, ürün ve

maliyet bütçesi oluşturma ve bunun ödeme planlarının takibinin yapıldığı muhasebe işleri olmak üzere merkeze işletme ve yönetim işlerinden sorumlu olduğu görülmektedir.

### **4.3. Sağlık Uygulama Tebliği**

Devletin sağlık ile ilgili politikaları çerçevesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sigortalılarına yapılan bütün sağlık uygulamaları ile ilgili kuralları belirten ve kılavuzluk eden, uygulamaları ile ilgili, gerektiğinde güncellemesi yapılan listedir. Sağlık Uygulama Tebliğinde Merkezlere “EK-3/C-2 eksternal alt ve üst ekstremit/gövde protez-ortezler” ve “EK-3/C-3 diğer protez-ortezler” ile “EK-3/C-5 özel hallerde karşılanan tıbbi malzemeler” ek belgelerine göre gerekli şartların oluşması ile bu listedeki fiyatlar üzerinden geri ödemeler yapılmaktadır. Listede tıbbi malzeme olarak adlandırılan protez veya ortezin özelliklerine ve tanımlarına göre yapılan SGK ödemeleri Merkezler tarafından takip edilmesi gereken çok basamaklı süreçleri içermektedir. SUT’a göre tıbbi cihazların yenilenme süreleri ve özel koşulları, cihazın ve hastanın özelliklerine göre ilgili branşların uzman hekiminin ve/veya hastane başhekiminin imzasını veya sağlık kurulunun raporlarını gerektirmektedir. SGK tarafından yapılacak olan geri ödeme ve bu geri ödemeyi hak edebilmek için gereken işlem ve takip edilmesi gereken prosedürler ürünün bedeline bakılmaksızın aynıdır.

Aşağıda en düşük bedelli bir ürün örneği ile sadece ürün reçetelendirme, faturalandırma ve geri ödemesi için izlenmesi ve Sorumlu Müdür sorumluluğu altında yapılması gereken işlem basamakları verilmiştir. Ürünlerin elde edilebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve el emeği belirtilmemiştir.

SUT’a göre (\*) ibareli Hazır (H) ortez grubu; hastane başhekiminin imzasını bulunduran, tek uzman hekim raporuyla verilen ve SUT listesinin en az düzey ödemesine sahip ve en az iş yükü olan ortez grubudur. Bu gruba ait olan 2 TL’lik bir adet OP1029 kodlu Halluks Valgus Makarası’nın ödemesinin SGK’dan geri alınabilmesi için yerine getirilmesi gereken işlem basamakları (kullanıcı ile görüşme ve uygulamalarda geçen süre dikkate alınmadan) aşağıda sıralanmıştır.

1. Sağlık kurumunda yapılması gereken işlemler

- a. Tek doktor reçetesi ve raporu SUT ekindeki EK-3/C2 tablosunda belirtilen SUT kodu ile eksiksiz “OP1029 Halluks Valgus Makarası” şeklinde yazılmış olmalıdır.
2. Merkezlerde yapılması gereken işlemler
  - a. Reçete kontrol ve rapor kontrolü
  - b. Kullanıcının muayenesi
    - i. En uygun ortez seçim/dizaynının tespit edilmesi
    - ii. Ortez ödemesi hastadan tahsil edilir, bu ortez grubu ödenebilecek miktarda olduğu için faturası kesilerek ilgili evraklarda eklenerek kullanıcıya teslim edilir ve SGK sürecini kullanıcıların takip etmesi beklenir.
  - c. Ölçü alımı
  - d. İmalat / kullanıcı üzerinde uygulama
  - e. Prova
3. Ödeme sistemine kayıt
  - a. Ürün Takip Sistemi (UTS) işlemleri
    - i. Hak sahibinin ad, soyadı,
    - ii. Reçete eden doktorun adı, soyadı,
    - iii. Yapılan işin SUT kodu ile birlikte adı kayıt edilir
    - iv. Yapılan işin ekipman barkodları kaydedilir.
  - b. Tıbbi Cihaz Sistem işlemleri
    - i. Hastanın adı soyadı
    - ii. Kullandığı ortezin sut kodu ile birlikte ismi
    - iii. Reçete ve raporun alındığı hastanenin isim ve hastane kodu
    - iv. Doktorun ismi
    - v. Kullanılan parçaların barkodu
    - vi. Reçete resmi
    - vii. Yapılan ortezin resmi eklenerek kaydedilir.
4. Teslimat
  - a. Reçete eden doktor tarafından ürün kontrolü ve fatura ile rapor arkasına ürünün uygunluğu belirtilir.
  - b. Protezin kullanım ve bakım bilgileri verilir.
5. Geri ödeme için gerekli evrakların düzenlenmesi

- a. Fatura, 4 nüshadan oluşan faturanın aslı kullanıcı (SGK için) 3 nüsha ise gerek muhasebe gerekse kendi arşivi için Merkezde kalır. Faturada olması gerekenler;
    - i. Hastanın adı soyadı
    - ii. Hastanın T.C. kimlik numarası
    - iii. Hastanın ev adresi
    - iv. Fatura kesim tarihi
    - v. Fatura kesim saati
    - vi. Yapılan ortezin SUT kodu ile birlikte açık adı
    - vii. Ürün miktarı
    - viii. Birim fiyatı
    - ix. Toplam tutar (rakam ve yazı ile arada boşluk bırakılmadan yazılır)
    - x. Fatura üzerine firma kaşesi,
    - xi. KDV muaflık durumu söz konusu ise KDV'den muaf olduğunu belirten kaşe
    - xii. Sorumlu Müdürün imzası
  - b. Reçete
  - c. Tıbbi Cihaz Bildirim Listesi
  - d. Firma taahhütnamesi
  - e. Kimlik cüzdan fotokopisi
  - f. Ürünü sağlam ve kullanabilir şekilde teslim aldığına dair kullanıcıdan alınan yazı ve imza
6. Hasta bilgilerinin kayıt defterine geçirilmesi
- a. Hasta adı soyadı
  - b. İletişim bilgileri
  - c. Bilgilendirilen kişinin adı soyadı
  - d. Ortez SUT kodu ile birlikte ismi
  - e. Sorumlu Müdürün imzası
  - f. Reçete ve rapor tarihi
  - g. Protokol numarası
7. Fatura tarihi ve fatura numarası yazılır.
8. Bütün bu evraklar bir zarf içerisinde geri ödeme için hastaya teslim edilir.

SGK tarafından yapılması gereken işlemler: SGK tamamlanarak geri gelen evrakların tüm prosedür şartları oluşmuş ise ödemeyi yapar. Şartlar oluşmamış ise tekrar evrakları hastaya geri iade ederek evraklar tamamlanıncaya kadar ödemeyi bekletir.

9. SGK tarafından herhangi bir nedenle ödemesi yapılmadan geri dönen evraklardaki eksiklikleri tamamlamak için;
  - a. Hasta ile ilgili ise hasta ile
  - b. Sağlık kurumu ile alakalı ise kurum ile
  - c. Hekim ile alakalı ise kurum ile hekim ile irtibata geçerek tamamlanır ve tekrar evrakların SGK'ya gönderilmesini sağlar.

Bu örnek, yaklaşık olarak 50 kalem işlemde oluşmakla birlikte en az emek gerektiren ortez grubuna aittir.

Söz konusu (\*\*\*) ibareli, (B) ile işaretli, Ismarlama (I) protez grubu; bir yüksek teknoloji, mikro işlemcili OP1396 Swing ve Stance Fazı Mikroişlemci Kontrollü Diz Eklemli, Aktif Vakum Sistem Dizliksiz Suspense Olabilen Modüler Diz Üstü Protezi ise; yukarıdaki işlemlere ek olarak 3. Basamak Sağlık kurumunda yapılması gereken işlemlerin de yapılması gerekmektedir.

Bu işlemler, Heyet Sağlık Kurulu başvurusu ile başlayan süreç (B) ile işaretli protez-ortezler için fiziksel tıp ve rehabilitasyon, ortopedi ve travmatoloji, nöroloji veya nöroşirürji uzman hekimlerden birinin onayının yer aldığı sağlık kurulu heyet raporu alınması ile sona erer.

Alınan heyet raporu sonrası Merkezlere müracaat edip kullanıcı protezini yaptırdıktan sonra tekrardan hakem hastanelerde bulunan heyet kurullarından protezi kullanabildiğine dair onay alması gerekmekte ve arkasından Merkezlerce faturalandırma ve ÜTS işlemlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Belirtilen işlem basamakları Merkez ve Sorumlu Müdür üzerindeki iş yükünü gözler önüne sermektedir. Bu sadece bir örnektir ve gelen talepler göz önüne alındığında artan sorumluk ve iş yükünün fazla olacağı aşikardır.

#### **4.4. İş Doyumu**

İş, geçim sağlamak için herhangi bir alanda, belirli zaman diliminde yapılan, ücret karşılığı mal ve hizmet üretme çalışmaları bütünüdür (26,27). İnsanın hayatını

idame ettirebilmesi için gelire, gelir sağlayabilmek için de işe ihtiyacı vardır. Çalışma ortamı, insanlar için önemli bir yer tutmakta ve günlük yaşantının büyük bir kısmını oluşturarak insanın ömrünün ortalama 20-25 yılını doldurmaktadır.

İş doyumunu hakkında yapılmış birçok tanım olmakla beraber genel olarak fiziki ve psikolojik şartlara karşı çalışanların işlerine duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu olarak tanımlanmaktadır (8,28).

#### **4.4.1. İş doyumunu etkileyen faktörler**

İş doyumunu üzerinde etki eden faktörleri “bireysel faktörler” ve “çevresel ve örgütsel faktörler” olarak iki farklı başlık altında incelemek mümkündür (29).

##### **4.4.1.1. Bireysel faktörler**

Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi etkenler ile yaşam boyu elde ettiği tecrübelerin iş doyumunu doğrudan etkilediği bilinmektedir. Yaş ilerledikçe kişinin düşünce ve davranışları değişmekte kazandığı tecrübe de iş doyum düzeyinde artış sağlayabilmektedir (30). Bunun yanında ileri yaştaki kişilerin kendisinden genç olanlara göre gelişen teknolojiye daha geç adapte olmak ve gelişmeleri takip etmek konusunda zorlanması, iş hayatında teknolojik gelişmelere bağlı alışagelen iş düzeninin bozulması da hoşnutsuzluğa yol açabilmektedir. Bu alışkanlıkların bozulması iş alışkanlıklarında, üretimde ve iş doyumunda olumsuzlukları beraberinde getirmektedir (31). Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların ferah bir iş ortamı ve daha fazla gelir beklentisi olmakta bu taleplerin karşılık bulmaması halinde iş doyumunu azalmaktadır (32).

Cinsiyet ve çalışma ortamı değerlendirildiğinde şartların eşit olması durumunda kadın ve erkek çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (33). Farklı sonuçlara sahip çalışmalar da mevcut olup bir çalışmada erkek idarecilerin kadın idarecilere göre iş olanak ve gelir beklentilerinin daha fazla önemsendiği ve bu durumun iş doyumunu etkilediği bildirilmiştir (29).

Çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe işten almış oldukları doyumun, daha düşük düzeyde eğitim alanlara göre daha yüksektir. Eğitim seviyesi, iş deneyimi ve kariyerine uygun mevkide konumlanamama durumunda memnuniyetsizlik buna bağlı olarak da iş doyumunu azalmaktadır. Mevcut pozisyondan çok daha fazla beklentilerin olması ile duyulan endişe ve strese bağlı doyumunsuzluk olabilmektedir.



Akademisyenlerde iş doyum durumu, eğitim seviye ve çalışma süresi ile ilişkili olduğu bulunmuştur (34). Sosyal saygınlığı yüksek olan mesleklere sahip kişilerin iş doyumunun daha yüksek olduğu bilinmektedir (29).

İnsanların kendine özgü beklenti ve istekleri, kişilikleri doğrultusunda farklılık göstermekte ve hayata bakış açısını etkilemektedir. Karamsar ve nevroitik kişilerin basit problemleri büyüttükleri ve daha kolay mutsuz olabilmeleri veya özgüveni yüksek kişinin iş hayatındaki kararlılığı iş doyumunu düzeyini etkilemektedir (35).

#### **4.4.1.2. Çevresel ve örgütsel faktörler**

Örgütsel faktörler, işin niteliği, ödüllendirme ve ücret, özendirme, işyerinin sosyal ortamı, işyerinin fiziki şartları, astlar ile üstler arasındaki iletişim düzeyi, kariyerinde ilerleme imkânları, yönetim tarafından alınan kararlara katılma, yönetim ve denetim olarak incelenir (29).

Aynı işi yapan kişilerin kazandığı ücretler karşılaştırıldığında, alınan ücretin kişinin beklentilerini karşılamaması veya aynı işi yapan diğer kişiye göre düşük ücretlendirilme durumu iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ödül sisteminin adil olarak yapıldığı bir iş yerinde, çalışanların yapmış olduğu katkıların değer ve karşılık bulması ve kişinin bunun farkında olması iş doyumunu arttırmaktadır. Artan iş doyumunu beraberinde çalışma isteğini getirerek çalışanın daha yüksek performans göstermesini sağlamaktadır (36). Bir başka deyişle, yüksek performans ödülü, kazanılan ödüller ise işe olan ilgi ve doyumunu arttırmaktadır. Tam tersi durumda ise emek ve katkıların karşılık bulmaması iş doyum düzeyini olumsuz olarak etkilemektedir (33). İş ortamında çalışanın iş doyumunu, işin çalışana kazandırdıklarıyla çalışanın beklentilerinin birbiriyle uyumlu olduğu zaman oluşmaktadır (9).

Çalışan sayısının çok olduğu büyük iş yerlerinde, çalışanın işine yapmış olduğu katkının fark edilmemesi, karşılık bulmaması ve ödüllendirilmemesi kişinin iş doyumunu artırırken, çalışan sayılarının çok fazla olmadığı iş yerlerinde iş doyumunun daha yüksek olduğu gözlenmektedir (37). Kişilerin çalıştıkları kurumlarda kendilerinden beklenenlerin ve hedeflerin farkında olması, rolün açık ve tanımlanmış olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (35). Çalışanların çok sık değiştiği, çalışma sürelerinin kısa olması, işe geç gelme, işten ayrılma oranlarındaki

artış durumları iş doyumunda olumsuz yönde etkiler iken çalışan sayılarının az, çalışanların uzun süredir aynı iş yerinde çalışıyor olması, arkadaşlık ilişkilerinin samimi olması durumu ise iş doyumunun yüksek olduğu göstermektedir (38).

İş yeri çalışma ortamının sıcak ya da soğuk olması, ortam havalandırma, iş ve iş güvenliğinin zayıf olması gibi olumsuz etkenler, çalışanın iş performansını düşürmekte, işine adapte olmasını ve iş tatmin düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir (35).

Çalışma ortamındaki hiyerarşi, ast üst ilişkileri, astın üste, üstün asta olan davranış şekli, üstlerin astlara karşı hakkaniyetli, ekip içinde anlaşılır, açık ve net bir iletişim şekli çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Uzun süre aynı iş yerinde çalışanların, iş deneyimi, iş arkadaşlığından öte gelişen dostluklar, kişinin işine bağlanması, bunlarla birlikte kişinin deneyim ve beklentilerinin karşılık bulması iş doyumunun yüksek olmasıyla ilişkilendirilmektedir.

#### **4.4.2. İş doyumsuzluğu**

Çalışanların iş yerlerinde olmaktan mutsuz ve huzursuz olmaları iş doyumsuzluk belirtisidir. İş ve işyerinden memnun olmayan çalışanlar çalışma şartlarını katlanabilir hale getirmek için işe geç gelme, hatta gelmeme, çalışma saatlerini kendi özel işlerine ayırma, iş yapıyormuş gibi görülme, cep telefonu vb. cihazlarla sosyal medyada zaman geçirme, üstlerine karşı saldırgan tavırlar sergileme, uzun uzun gereksiz sohbetlerde bulunma, işi daha da ileri götürerek iş yerinin güvenliğini tehlikeye ve zarara sokacak kanun dışı tepkiler gösterebilme davranışlarını sergileyebilmektedirler (39). İşinden ve iş yerinden memnuniyetsizliği yüksek olan çalışanların ruh sağlığı etkilenmekte, kişiler kendisinden beklenmeyen olumsuz tavırlar sergileyebilmektedir (40). Artan iş ve iş yeri stresleriyle mücadeleye yenik düşen çalışanların işine ve iş yerine duyduğu bağlılığın, iş doyumunun ve çalışma yeterliliklerinin zamanla azaldığı görülmektedir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumsuzluğunun mesleki tükenmişliğin bir önceki safhası olduğu görülmektedir (41). İş doyumunu, tükenmeyi etkileyen önemli faktörlerden birisidir (42).

#### 4.5. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmek, Türk Dil Kurumu'na göre gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu, mecazen güçsüzleşmek, bitkinleşmek ve yılgınlaşmak olarak tanımlanmıştır (41). Tükenmişlik, uzun süre gelen yorgunluk hissi, çaresizlik, umutsuzluk, olumsuz düşünce ve insanlara karşı olumsuz davranışlar sergilenmesine yol açan fiziksel, duygusal ve zihinsel düzeyli bir durumdur (4).

Kişinin aile veya işine dair üstlendiği sorumluluklar ve yapması gerekenlerin sosyal ve psikolojik yükü, sorumlulukların yerine getirilmesine karşın takdir edilmemesi veya hedefe ulaşılamaması uzun vadede hayal kırıklıklarına sebep olur. Uzun süre duygusal yükü ağır işlerde çalışanlar bedenlen ve ruhen tükenmeye maruz kalmaktadır (42). Çalışma koşullarına bağlı olarak iş heyecan ve hedeflerinin azalması ile tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (43). Karşı karşıya kalınan sorumluluklar, sıkıntılar zamanla kişinin hayata dair enerjisinin azalmasına yol açmaktadır. Tükenmişlik, günümüzde hızlıca artan ve insanın sosyal, psikolojik ve fiziksel durumunun iyiliği için göz ardı edilmemesi gereken bir konudur. Yoğun ve stres altında sürdürülen bir iş hayatı tükenmişliği beraberinde getirebileceği gibi birçok çalışmada bu konunun insana hizmet veren ve insan ilişkilerinin ön planda olduğu meslek gruplarında daha çok yaşandığını bildirilmiştir (44). Sağlık çalışanları ve öğretmenler en başında gelenlerindedir.

Tükenme (Burnout sendromu) söylemi ilk defa Herbert Freudenberg (1974) tarafından hizmet sektörü çalışanlarında, gerçek dışı ve aşırı taleplerden dolayı "fiziksel ve ruhsal bitkinlik ile hayal kırıklığını" tanımlamak için kullanılmıştır.

##### 4.5.1. Tükenmişlik sendromu ile ilgili alt kavramlar

Literatürde tükenmişlik ile ilgili en çok üzerinde durulan model Maslach Tükenmişlik Modeli'dir. Freudenberger (1974) tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlarken, Maslach ile Jackson (1981) çalışmalarında tükenmişliği; duygusal tükenme (MAS-DT), duyarsızlaşma (MAS-DY) ve kişisel başarı noksanlığı (MAS-KBN) olmak üzere üç boyutuyla açıklamıştır. MAS-DT ferdin kendini sürekli yorgun hissetmesi ve duygusal olarak yıpranması; MAS-DY tükenmişlik yaşayan kişinin yardım alana, kişiliği olmayan nesnelere gibi davranması; MAS-KBN ise ferdin kendini işinde başarısız ve yetersiz hissetmesidir (45–48) Engin, Maslach'ın

üç boyutlu tükenmişliğin temelinde MAS-DT boyutunun yer aldığını, diğer iki boyutun ise bunu tamamlayan boyutlar olduğunu ileri sürülmektedir (7).

#### **4.5.1.1. Duygusal tükenme**

Tükenmişlik, ilk olarak duygusal tükenme ile ortaya çıkmaktadır (6). Kişinin hissettiği tükenmişlik, stres şiddetini tanımlar. Kendilerini aşırı olarak yıpranmış hissetme, duygusal hislerini kaybetme, yorgun hissetme ve enerjide azalma gibi durumlar duygusal tükenmenin karakteristik özelliklerindedir (4). Duygusal olarak tükenen bir kişi eskiden olduğu gibi üzerine düşen hizmetleri yerine getiremediği düşüncesi yaşar ve yeni bir güne işe gitmekte isteksizlik yaşar, işe gitme zorunluluğunun olması kişi için endişe vericidir (49).

#### **4.5.1.2. Duyarsızlaşma**

Kişiler arası ve hizmet sunulan kişilerin bir birey olduğunu dikkate almaksızın duygudan yoksun ve agresif davranışlar olarak ifade edilir (50). Maslach, hizmet verilen kişilere karşı soğuk davranma, onlardan uzaklaşma, ihtiyaçlarını hiçe sayma ve önemsememe durumu olarak tanımlamaktadır (51). Tükenmişlik halinde kişinin hizmet ettikleriyle diyaloga girmez, araya mesafe koyar ve onlardan uzak durmaya çalışır (52). Duyarsızlaşmanın çalışmanın yoğun olduğu ve doktor – hasta diyalogu gibi yüz yüze iletişim gereken işlerde hizmet verenlerde daha sık görülmektedir (53).

#### **4.5.1.3. Kişisel başarı noksanlığı**

Üçüncü ve son olarak ele alınan tükenmişlik boyutunda kişilerin hayata küskün ve isteksiz olduğu; değişiklik olmayacağı veya başaramayacağı yanlılığı nedeniyle daha iyi olmak için mücadele vermediği görülmektedir. Kişi kendisini olumsuz ve yetersiz değerlendirir, kişisel olarak kendisini eksik hisseder (54). Cherniss, işine karşı kendini soğuk hisseden çalışanların, aşırı stres ve doyumsuzluğa bağlı olarak kendilerini işten uzak tutmasını tükenmişlik olarak tanımlamıştır (55). Tükenmişlik, olumlu ile olumsuz etkenler arasındaki dengenin bozulması halinde ortaya çıkmaktadır (56). Çalışanın işine gösterdiği ilgi, alaka, çaba ve emeğe karşılık, kazancı ve işinden duyduğu memnuniyet arasındaki dengenin azalarak değişmesi tükenmişliğin oluşmasında bir etkidir. Bu nedenle iş için sarf edilen emek ile kazanç arasındaki denge önemlidir (57).

#### **4.5.2. Tükenmişlik sendromunun nedenleri**

Tükenmişliğin bireysel ve sosyal nedenleri arasında, işe aşırı bağlılık duyma, işe bağlı stres, iş arkadaşları ve idarecileri ile kurduğu ilişki iş doyumunu ve motivasyon gibi sosyal etkenlerin yanında medeni durum, çocuk sayısı, eğitim, yaş, cinsiyet gibi kişinin bireysel özellikleri de sıralanabilir (4,47,58).

##### **4.5.2.1. Çevresel nedenler**

İşyeri özellikleri, üstlerinden yeterli takdir alamama, idari baskı, bürokratik işlerin fazla ve zaman alması gibi çalışılan ortam, iş koşul ve işin niteliği, nöbet tutma, fazla mesaiye kalma, dinlenme aralarının az olması ücretin yetersizliği buna rağmen yüksek iş performans beklenmesi çevresel nedenlerdendir (59,60)

##### **4.5.2.2. Bireysel nedenler**

Medeni durum, eğitim, yaş, cinsiyet, çocuk sayısı ve aile yapısı, fazla mesai ve günlük çalışma saati, tecrübe ve ileriye dönük beklentiler bireysel nedenler olarak sıralanabilir (59,60) Bazı çalışmalar, gençlerde beklentilerin yüksek olmasına bağlı olarak tükenmişliğin ileri yaşlılara göre daha fazla görüldüğünü ortaya çıkarmıştır (4). Sorunlarını arkadaşlarıyla paylaşan, düzenli bir aile yaşantısına sahip kişilerin bir tükenmişlikten uzak olduğu görülmektedir (49).

#### **4.5.3. Tükenmişlik sendromunun belirtileri**

İş başı yapmada gecikme, çalışmayı erken bitirip iş yerinden erken ayrılma, sık sık sağlık şikayetlerinin olması ve sağlık raporu alma, yeni fikir ve Ar-Ge çalışmalarında yetersizlik halleri, iş yerinde görülen tükenme belirtilerindendir (61). Tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel belirtiler içerir.

##### **4.5.3.1. Fiziksel belirtiler**

Fiziksel belirtiler arasında kronik yorgunluk, bitkinlik, halsizlik, sinerji kaybı, uyku düzensizliği, baş ağrısı gibi belirtiler örnek olarak verilebilir (59).

##### **4.5.3.2. Zihinsel belirtiler**

Herhangi bir konuya odaklanmada güçlük yaşama, yaratıcılık kaybı, iş performansında düşme, unutkanlık, tutucu düşünme ve değişime karşı gösterilen direnç gibi belirtiler örnek olarak verilebilir (59).

#### **4.5.3.3. Duygusal belirtiler**

Yapılması gereken işleri erteleme, takdir edilmediğini düşünme, başarısızlık hissi, nezaket saygı gibi pozitif duygulanımda azalma, kişileri insandan ziyade birer nesne olarak görme, çaresizlik, güvensiz hissetme, şüphencilik, sosyal izolasyon ve içe kapanma, kızgınlık, huzursuzluk negatif duygulanımda artış, depresif duygulanım, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, suçluluk duygusu, değersizlik, boşluk ve anlamsızlık hissi, hayal kırıklığı, işe geç kalmalar veya gelmemeler, özgüvende azalma gibi belirtiler örnek olarak verilebilir (57).

#### **4.5.4. Tükenmişlik sendromu ile baş etme yolları**

İşe yeni başlayan kişinin oryantasyon programına katılımının sağlanması, Çalışanın görev tanımının yapılması ve üzerindeki iş yükünün azaltılması, Çalışanlara dinlenme ve tatil imkanının sağlanması çalışanların bölüme özel seçilmesi, sorun halinde anında müdahale etme ve bir an önce çözüm odaklı yaklaşım, hizmet içi eğitimler ile çalışanların desteklenmesi tükenmişlik ile baş etmeye yönelik önlemler örnek olarak verilebilir (62).

#### **4.6. Sorumlu Müdürlerde Tükenmişlik Düzeyi ve İş Doyumu**

Protez veya ortez kullanıcısının canlı kişi olması, çevresinden gelen en küçük olumlu veya olumsuz olaylardan bedenen veya ruhen etkilenmesine sebep olabilmektedir. Bu da doğrudan kişinin protez-ortez kullanma yeteneğini etkileyebilmektedir. Bu vakalarda için de protez-ortez mesleğini sürdüren kişilerin psikolojik ve pedagojik yaklaşımların farkında olması gerektirmektedir.

Protez-ortez alanında çalışıyor olmak ortopedist, fizyoterapist, fizik tedavi ve rehabilitasyon uzmanı, psikolog ve ilgili branşların sağlık profesyonelleriyle multidisipliner çalışmayı gerektirmektedir. Bu alanda çalışanlar, teorik, uygulama, el beceri ve mahareti birleştirerek dikiş dikme; alçıya şekil verme; üç boyutlu düşünebilme ve düşünceyi CAD-CAM teknoloji gibi araçlarla tasarlama ve gerçekleştirme, kesme, eğeleme, delme, şekillendirme gibi işlerini yapabilecek el maharetine sahip olmalıdır. Bu becerilere sahip olmanın yanında Merkezlerde sorumlu olan kişiler, merkezin sürdürülebilirliğini sağlamak ve işleyişini takip etmek durumundadır. Bu alanda yapılmakta olan ürünlerde sıklıkla ithal ürünlerin kullanılması, döviz kurlarından kaynaklanan dalgalanmaların bütçe dengesini

etkilemesi merkezin kar etmesi ve sürdürebilirliği için risk oluşturmaktadır. Bu durum Sorumlu Müdürlerin stres düzeyini arttırabilmektedir.

Yapılan alışmalar iyi bir kazancın beraberinden iş doyumunu getirdiğini göstermektedir. İş doyumunu yüksek ve tükenmişliği az olan çalışanların yüksek algıya sahip olduğu ve performansının daha yüksek olabileceği bildirilmiştir (63). Azalan iş doyumunu ve yükselen tükenmişlik durumu halinde çalışanlar, yanlış ve hatalı uygulamalar yapabilir, etik olmayan davranışlara yönelebilir, verilen hizmetin kalite ve veriminin de kaybolmasına sebep olabilir (64).

Tükenmişlik yaşayan kişilerin sadece kendisi değil çevresinde iletişim halinde olduğu kişileri de olumsuz etkileyebilmektedir (65). İnsanın iyilik halini sağlanabilmesi için multidisipliner çalışan sağlık profesyonellerinin yoğun ve zor çalışma koşulları altında geçirdiği süreler kapsamında tükenmişlik düzeyi yönünden incelenmesi ve sonuçlara göre gerekli önlemlerin alınması çalışanların iş doyum düzeyi için önemlidir. Çalışanın, psikolojik ve fiziksel olarak işinden memnun olması, aynı memnuniyetin grup çalışmalarında da göstermesi iş doyumunu ile bağlantılıdır (29). Her meslek için iş doyumunu önemli olduğu gibi protez-ortez mesleği için de önemli olup bu meslek grubu çalışanlarının düzensiz ve fazla çalışma saatleri (66), yoğun stres altında olmaları nedeniyle iş doyumunun azalması bakımından riskli gruptadır (67). Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyi daha önce araştırılmamıştır.

## **5. MATERYAL VE METOT**

Çalışmanın etik yönden uygunluğu, İstanbul Medipol Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 10840098-604.01.01.E.29893 karar numarası ile alınmıştır. Çalışmamız, tek merkezli gözlemsel ve tanımlayıcı özelliktedir.

### **5.1. Katılımcılar**

Çalışmaya, İstanbul Sağlık Müdürlüğü'ne kayıtlı Özel Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkez'lerinin 22-65 yaş arasındaki Sorumlu Müdürlerden, gönüllü olarak anket uygulamasını yapmayı kabul eden katılımcılar dahil edilmiştir (Ek-1, Ek-2).

### **5.2. Anket Uygulamaları**

Çalışmaya katılmaya gönüllü olan Sorumlu Müdürlere Google Form kullanılarak web-tabanlı hazırlanan anketler internet bağlantısı olarak iletilerek anket yanıtları 1 Ağustos 2019 – 13 Eylül 2019 tarihleri arasında kabul edilmiştir.

İnternet bağlantısı ulaşan katılımcılara ilk aşamada aydınlatılmış onam formu ile bilgilendirilme yapılmış, formu onaylayarak devam etmeleri halinde üç aşamadan oluşan, çalışma kapsamında belirlenen anketler sunulmuştur. Birinci aşamadaki katılımcının sosyo-demografik bilgilerini toplayabilmek adına hazırlanan anket (Ek-3); ikinci aşamada tükenmişlik düzeyini ölçmek adına Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MAS) (Ek-4); ve üçüncü aşamada iş doyum düzeyini ölçmek için Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİN) (Ek-5); ölçeği bulunmaktadır. Türkçeye uyarlanmış olan bu anketlerin çalışma kapsamında kullanılabilmesi adına gerekli onaylar alınmıştır (Ek-6).

#### **5.2.1. Sosyo-demografik bilgi anketi**

Birinci aşamada, Sorumlu Müdürlerin yaş, cinsiyeti, öğrenim durumu, medeni durumu, çocuğunun olup olmadığı, Merkezdeki pozisyonu gibi sosyal ve demografik bilgileri sorgulanmıştır. 30 sorudan oluşmaktadır.



### 5.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalarda sıklıkla Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Burn-out Inventory-MBI) kullanılmaktadır (Ek-4). Türkiye’de tükenmişlik ile ilgili yayınlar 1990’lı yılların ilk dönemlerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlaması, Çam’ın (1992) ise geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile başlamıştır (7). Günümüzde tükenmişlik ile birlikte iş doyumunu ve stres gibi başka değişik ölçekler de kullanıldığı görülmektedir (68).

Yurt dışında farklı meslek gruplarında tükenmişlik düzeyine yönelik çalışmalar devam etmekte iken Türkiye’deki tükenmişlik çalışmaları sağlık çalışanlarında yapılmıştır (48,69–72).

Çalışmamızda Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Geçerli ve güvenilir olan bu ölçek, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. 22 maddeden oluşan Christina Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-DT, MAS-DY ve MAS-KBN olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (70). Maslach Tükenmişlik düzeyi orijinalinde sıfır ile altı puan arasında olmak üzere yedi dereceli likert tipi kullanılarak puanlanmakta iken (84) daha sonraki revize edilerek beş dereceli likert tipine uygun olarak çalışmalarda kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğini oluşturan ölçekte 1,2,3,6,8,13,14,16,20 numaralı dokuz ifade “MAS-DT alt ölçeği”, 5,10,11,15,22 numaralı beş ifade “MAS-DY alt ölçeği”, 4,7,9,12,17,18,19,21 numaralı sekiz ifade ise “MAS-KBN alt ölçeği” boyutunu belirlemeye yöneliktir. Ölçek seçenekleri şiddet derecelerine göre beş dereceli likert tipine göre (0-hiçbir zaman, 1-çok nadir, 2-bazen, 3-çoğu zaman, 4-her zaman) dizayn edilmiştir (73). Tükenmişlik tek bir puanla değil, her bir alt ölçekten alınan üç ayrı puan hesaplanarak değerlendirilmektedir (74). MAS-DT ve MAS-DY alt bölümlerine ait sorular olumsuz, MAS-KBN alt bölümüne ait sorular ise olumlu yöndedir. Bu nedenle, MAS-DT ve MAS-DY alt ölçek puanlarının yüksek, MAS-KBN puanının düşük olması yüksek tükenmişliği; bunun tam tersi olarak MAS-DT ve MAS-DY alt ölçek puanlarının düşük, MAS-KBN alt ölçek puanlarının ise yüksek olması tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu; bütün alt ölçek puanlarının orta düzeyde olması ise orta derecede tükenmişlik olduğunu gösterir (48). Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin alt ölçeklerinin düşük, orta ve yüksek düzey değerleri Tablo

5-8'deki gibi kabul edilmiştir. MAS-DT alt ölçek puanı 28 ve daha yukarısı ise yüksek düzey tükenmişlik, 22-27 puan aralığında ise normal ve 0-21 puan arasında ise düşük düzey tükenmiş olarak; MAS-DY alt ölçek puanı 15 ve daha yukarısı ise yüksek düzey tükenmişlik, 12-14 puan aralığında ise normal ve 0-11 puan arasında ise düşük düzey tükenmiş olarak ve MAS-KBN alt ölçek puanı 0-26 ise yüksek düzey tükenmişlik, 27-32 puan aralığında ise normal ve 33 ve daha yukarısı ise düşük düzey tükenmiş olarak kabul edilmektedir (63).

### 5.2.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Birden fazla ve farklı iş doyumunu ölçeğinin olması, yapılan çalışmalarda çalışmanın konusuna en uygun ve konusuyla ilgili ölçeği seçmeyi gerektirir. Çalışma amacına uygun olmayan ölçeğin seçimi yanlış verilerin toplanmasına ve zaman kaybına neden olabilir (75). İş doyumunu ile ilgili genel görüş, ölçeklerden hangisi kullanılırsa kullanılsın kişiler arası, kurumsal ve bireysel etkenlerin iş doyumunu ile yakından alakalı olduğunu göstermektedir (66). İşten tatmin olma durumu çalışanlar için memnuniyet, yüksek performans ve çalışma isteği ile ilişkililikten iş yerleri için kalite ve verimde görülen artışla ilişkilidir. Bu nedenle iş doyumunu seviyesinin ölçülmesi önemlidir. İş Tanımlama Endeksi, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İş Tatmin Ölçeği adı altında geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış yaygın olarak kullanılan ölçekler bulunmaktadır (76).

Çalışmamızda iş doyumunun belirlenmesi için yaygın olarak kullanılan ve sık tercih edilen "Minnesota İş Doyumu Ölçeği"nden faydalanılmıştır (Ek-5). Minnesota İş Doyum Anketi, Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçek sağlık alanında çalışanın iş doyumunu/doyumsuzluğunu ölçmek için kullanılmıştır ve çeşitli alanlarda da kullanılmaya devam etmektedir (77-80).

Minnesota İş Doyum Ölçeği, oniki maddeden oluşan içsel doyum ve sekiz maddeden oluşan dışsal doyum alt ölçekleriyle birlikte toplamda yirmi maddeden oluşmakta; 1 ile 5 arasında (1- hiç memnun değilim, 2-biraz memnunum, 3- orta düzeyde memnunum, 4- memnunum, 5- çok memnunum) olmak üzere beş dereceli likert tipi ile puanlanmaktadır (76).

İşin içsel niteliğine bağlı ve doyumuyla ilgili başarı, işe yapılan katkıların değer ve karşılık bulması, takdir edilme gibi ögeler içsel doyum alt ölçeğini

oluşturur. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20'inci maddelerinden olmak üzere 12 maddeden elde edilen puanlarının onikiye bölünmesi ile İçsel Doyum (MİN-İD) puanı elde edilmektedir (76).

İş yerinin yönetici, yönetim denetimi, astların çalışma ve üstlerle olan ilişkileri, ücret gibi işletme politika ve yönetim şekilleri gibi çevreye bağlı ögeler dışsal doyum alt başlığını oluşturur. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19'uncu maddelerinden olmak üzere 8 maddeden elde edilen puanlarının sekize bölünmesi ile Dışsal Doyum (MİN-DD) puanı elde edilmektedir (67).

Genel Doyum (MİN-GD) ise Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 MİN-İD maddeleri ve 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 MİN-DD maddelerinin tamamından oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin içsel ve dışsal alt ölçeklerinin düşük, orta ve yüksek düzey değerleri Tablo 5-8'deki gibidir.

**Tablo 5-1: Değerlendirme anketlerinin düşük, orta ve yüksek düzey değerleri**

<b>MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ</b>			
	<b>Yüksek Düzey</b>	<b>Orta Düzey</b>	<b>Düşük Düzey</b>
<b>MAS-DT</b>	28 ve üzeri	22-27	0-21
<b>MAS-DY</b>	15 ve üzeri	12-14	0-11
<b>MAS-KBN</b>	0-26	27-32	33 ve daha yukarısı
<b>MİNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ</b>			
	<b>Yüksek Düzey</b>	<b>Orta Düzey</b>	<b>Düşük Düzey</b>
	3,35 ve üzeri	1,68-3,34	0-1,67

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı

### **5.3. İstatistik**

Çalışmanın istatistiksel analizi “IMB SPSS Statistics Version 25” istatistik programı kullanılarak yapıldı. Sosyodemografik soruları içeren anket, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MAS-DT, MAS-DY, MAS-KBN) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİN-İD, MİN-DD, MİN-GD) verilerinin tanımlayıcı istatistikleri yapıldı.

Anket sonuçlarının normal dağılıma uygunluğu görsel (histogram ve olasılık grafikleri) ve analitik yöntemler (Kolmogorow-Smirnow testleri) kullanılarak incelendi. MAS-DT, MAS-DY ve MAS-KBN alt ölçekleri ile MİN-İD, MİN-DD ve MİN-GD alt ölçekleri arasındaki ilişki non-parametrik durumda Spearman, parametrik durumda ise Pearson korelasyon testleri kullanılarak belirlendi. Sonuçlar Cohen sınıflamasına göre yorumlandı (81).

Katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk varlığı, işyerindeki pozisyonu, mesleğinden memnun olma ve mesleğini kendi çocuğu veya yakınına önerme durumu gibi bağımsız değişkenlerine bağlı olarak anket yanıtları arasındaki farklar parametrik durumda independent t-test; non-parametrik durumda ise Mann Whitney U testi ile değerlendirildi. Tüm analizlerde istatistiksel anlamlılık  $p < 0,05$  düzeyinde kabul edildi.

Yaş grubu, meslekte ve müdürlükte hizmet süresi ile meslek unvanı bağımsız değişkenlerine bağlı olarak anket yanıtları arasındaki farklar parametrik durumda One way ANOVA ile non-parametrik durumda ise Kruskal Wallis testi ile değerlendirildi. Anlamlı fark olduğu tespit edilen parametreler arasında post-hoc ve Man Whitney U testi ile ikili karşılaştırmalar yapıldı.

## 6. BULGULAR

### 6.1. Demografik bilgilere ait bulgular

Çalışmamıza, İstanbul Sağlık Müdürlüğü'ne kayıtlı 59 Özel Protez-Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinden, dâhil etme kriterlerine uygun 58 Sorumlu Müdür katıldı. Katılımcıların %50'si (n: 29) merkez sahibi ve sorumlu müdür, %50'si (n: 29) sorumlu müdür idi. Çalışmaya katılan Sorumlu Müdürlerin yaş ortalamaları 35,74 yıl (min:22-maks:65 yıl) idi. Sorumlu Müdürlerin %22,4'ü (n: 13) kadın, %77,6'sı (n: 45) erkekti. Katılımcıların %37,9'u (n: 22) 20-30 yaş arasında, %32,8'i (n: 19) 31-40 yaş arasında ve %29,3'ü 41 yaş üzerindedir. Katılımcıların %37,9'u (n: 22) bekar, %62,1'i (n: 36) evli iken boşanmış ve eşini kaybetmiş katılımcı yoktu. Öğrenim durumlarına bakıldığında; Sorumlu Müdürlerin %5,2'si (n: 3) ilkokul, %17,2'si (n: 10) lise, %62,1'i (n: 36) önlisans ve %15,5'i (n: 9) lisans düzeyindedir. Katılımcıların %56,9'unun (n: 33) çocuk sahibi iken; %43,1'inin (n: 25) çocuğu yoktu. Çalışmamıza dâhil edilen kişilerin %53,4'ü (n: 31) işyerlerini evine yakın; %46,6'sı (n: 27) evine uzak olarak bildirdi (Tablo 6-1).

**Tablo 6-1: Katılımcıların demografik özellikleri**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	22,4
	Erkek	77,6
Medeni Durum	Bekar	37,9
	Evli	62,1
Çocuk sahibi olma durumu	Var	56,9
	Yok	43,1
Eğitim durumu	İlkokul	5,2
	Lise	17,2
	Önlisans	62,1
	Lisans	15,5
Yaş	20-30	37,9
	31-40	32,8
	41 üstü	29,3
Evin işyerine yakınlığı	Yakın	53,4
	Uzak	46,6
Yaş Ort.± Sd (Min-Maks)	35,74 ± ,99 (22-67)	

Maks: maksimum, Min:Minimum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

Katılımcıların %50'si (n:29) sorumlu müdür, %50'si (n:29) merkez sahibi ve sorumlu müdür olarak çalışmaktaydı. Sorumlu Müdürlerin merkezlerinde sorumlu müdür olarak çalıştığı süreler bakıldığında; %20,7'nin (n:12) 0-1 yıl arasında, %31'in (n:18) 2-5 yıl arasında, %34,5'inin (n:20) 6-10 yıl arası ve %13,8'inin (n:8) 11 yıl ve üzere olduğu görüldü. Mesleki tecrübeleri ise %1,7 oranında 0-1 yıl, %31 oranında 2-5 yıl, %19 oranında 6-10 yıl, %41,4 oranında 11-25 yıl ve 15,5 oranında 26 ve üzeri yıl olarak tespit edildi. Merkezlerin %70,7'sinde (n: 41) 1-5, %19'unda (n: 11) 6-10 ve %10,3'ünde (n: 6) 11 ve üzeri personel istihdam edildiği bulundu (Tablo 6-2).

**Tablo 6-2: Sorumlu Müdürlerin çalışılan iş ile ilgili özelliklerin dağılımı**  
**Katılımcıların işlerine ait bulguları**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
İş yerindeki konum	Sorumlu Müdür	50,0
	Sahibi ve Sorumlu Müdür	50,0
Sorumlu müdürlük süresi	0-1	20,7
	2-5	31,0
	6-10	34,5
	11 yıl ve üstü	13,8
Mesleki tecrübe süresi	0-1	1,7
	2-5	22,4
	6-10	19,0
	11-25	41,4
	26 ve üstü	15,5
İş yerinde istihdam eden personel durumu	1-5	70,7
	6-10	19,0
	11 ve üstü	10,3

Sorumlu Müdürlerin sorumlu müdür sertifika eğitim ve/veya örgün öğretim bilgileri Tablo 6-3'te verilmiştir.

**Tablo 6-3: Sorumlu Müdürlerin protez-ortez ile ilgili mesleki eğitim durumu**

Grup	N	%
Sorumlu müdür sertifika eğitimi	12	20,7
Protez-Ortez Lise	1	1,7
Protez-Ortez Önlisans	33	56,9
Protez-Ortez Lise, Protez-Ortez Önlisans	7	12,1
Sorumlu müdür sertifika eğitimi, Protez-Ortez Lise	4	6,9
Sorumlu müdür sertifika eğitimi, Protez-Ortez Lise, Protez-Ortez Önlisans	1	1,7

Sorumlu Müdürlerin mesleki öğrenim, unvan ve yetki durumlarına göre %20,7'si (n: 12) Sağlık Bakanlığı tarafından düzenlenen sertifika eğitimi sonucu sorumlu müdür sertifikası, %3,4'ü (n: 2) protez-ortez lisesi eğitim sonrası protez-ortez teknisyeni, %75,9'u (n: 44) üniversitelerin protez-ortez önlisans programlarından mezun olarak almış olduğu protez-ortez teknikeri unvan ve yetkisine sahip olduğu görüldü (Tablo 6-4).

**Tablo 6-4: Sorumlu Müdürlerin mesleki öğrenim, unvan ve yetki durumlarına göre dağılımı**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
<b>Mesleki unvan ve yetki dağılımı</b>	Sorumlu müdür sertifikası	20,7
	Protez-Ortez Teknisyeni	3,4
	Protez-Ortez Teknikeri	75,9

Sorumlu Müdürlerin %56,9'u (n: 33) OPODER Ortopedik Protez-Ortezciler Derneği, %6,9'u (n: 4) TPOBD Türkiye Protez -Ortez Bilim Derneği (Ankara) olmak üzere yurt içi; %3,4'ü (n: 2) İnternational Society for Prosthetics and Orthotics (İSPO) olmak üzere yurt dışı mesleki derneklerine üye olduğu tespit edildi (Tablo 6-5).

**Tablo 6-5: Sorumlu Müdürlerin mesleki dernek üyelik durumu**

Değişkenler	Evet	Hayır
	Yüzde (%)	Yüzde (%)
<b>OPODER</b>	56,9	43,1
<b>TPOBD</b>	6,9	93,1
<b>İSPO</b>	3,4	96,6

OPODER: Ortopedik Protez-Ortezciler Derneği, TPOBD: Türkiye Protez -Ortez Bilim Derneği, İSPO: İnternational Society for Prosthetics and Orthotics

Sorumlu Müdürlerin %41,4'ü (n: 24) 9 saat, %58,6'sı (n: 34) 10 saat hafta içi çalışmaktaydı. %53,4'ü (n: 31) fazla mesaiye kalmazken, %37,9'u (n: 22) fazla mesaiye kalmaktaydı. Ayrıca %8,7'si (n: 5) ihtiyaç halinde fazla mesaiye kalmaktayken fazla mesai süresi %24,1 oranında (n: 14) 1-5 saat, %15,5 oranında (n: 9) ise 5 saatten fazla şeklinde olduğu bildirildi (Tablo 6-6).

**Tablo 6-6: Sorumlu Müdürlerin çalışma ve fazla mesaiye kalma durumu**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
Hafta içi günlük çalışma saati	9 saat	41,4
	10 saat	58,6
Fazla mesaiye kalma durumu	Hayır	53,4
	Evet	37,9
	İhtiyaç halinde	8,7
Fazla ortalama mesaiye kalma saati	1-5	24,1
	5 saat ve fazlası	15,5

Sorumlu Müdürlerin %96'sı (n: 56) cumartesi günü, %51,7'si (n: 30) resmî tatillerde çalışmaktaydı (Tablo 6-7).

**Tablo 6-7: Sorumlu Müdürlerin resmî tatillerde çalışma durumu**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
Cumartesi günü çalışma durumu	Evet	96,6
	Hayır	3,4
Resmî tatillerde çalışma durumu	Evet	51,7
	Hayır	48,3

Sorumlu Müdürlerin iş arkadaşlarıyla piknik, sinema gibi ortak sosyal etkinlikler yapma durumu sorgulandığında %56,9'unun (n: 33) özel günlerde, %24,1'inin (n:14) periyodik zamanlarda etkinlik yaptığı; %19'unun (n: 11) ise sosyal etkinlik yapmadığı görüldü (Tablo 6-8).

**Tablo 6-8: Sorumlu Müdürlerin iş arkadaşlarıyla sosyal etkinlik yapma durumu**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
İş arkadaşlarıyla yapılan sosyal etkinlik durumu	Sosyal faaliyet yapılmaz	19,0
	Periyodik zamanlarda	24,1
	Özel Günlerde	56,9

Sorumlu Müdürlerin SUT ve SGK prosedürleri hakkında görüşleri ise Tablo 6-9'daki gibiydi. Katılımcıların %89,7'si (n: 52) SUT listesindeki protez-ortez ödemelerinin maliyetlerin altında olduğunu belirtirken %10,3'ü (n: 6) fiyatların normal olduğunu düşünmekteydi. SGK tarafından protez-ortez geri ödemeleri için talep edilen ve yerine getirilmesi gereken işlemler konusunda Sorumlu Müdürlerin



%87,9'u (n: 51) zorluk çekmekteydi. Bu işlemlerin takip edilebilmesi için %72,4 oranında (n: 42) personel ihtiyacı olduğu belirtildi. Sorumlu Müdürlerin %67,2'si (n: 39) protez-ortez eğitimi almış personel ihtiyacı duymaktaydı. Protez-ortez eğitimi almış personele ulaşılmasında %44,8 oranında (n: 26) zorlanıldığı, %55,2 oranında (n: 32) zorluk yaşanmadığı bildirildi (Tablo 6-9).

**Tablo 6-9: Sorumlu Müdürlerin SUT ödemeleri, SGK prosedürü ve personel durumu hakkında bulguları**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
SUT ödemeleri hakkındaki görüşü	Maliyetin altında	89,7
	Normal	10,3
SUT için gerekli raporun hazırlanmasında Merkezlerin zorluk çektiği hakkındaki görüşü	Evet	87,9
	Hayır	12,1
SUT için gerekli raporun takibine özel personel ihtiyaç duyma durumu	Evet	72,4
	Hayır	27,6
Merkezlerinde protez-ortez eğitimi almış personel ihtiyaç durumu	Evet	32,8
	Hayır	67,2
Merkezlerin protez-ortez eğitimi almış personel bulmakta zorlanma durumu	Evet	44,8
	Hayır	55,2

Sorumlu Müdürlerin %75,9'u (n: 44) protez-ortez sektöründe olmaktan memnun olduğunu, %56,9'u (n: 33) fırsat olması halinde işini değiştirebileceğini, %53,4'ü (n: 31) kendi çocuğuna veya bir yakınına bu mesleği önermeyeceğini belirtmekteydi (Tablo 6-10).

**Tablo 6-10: Sorumlu Müdürlerin protez-ortez sektöründe olma durumlarıyla ilgili görüşleri**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
Protez-ortez sektöründe olmaktan memnun olma durumu	Evet	75,9
	Hayır	24,1
Fırsat olması durumunda işini değiştirme durumu	Evet	43,1
	Hayır	56,9
Kendi çocuğuna veya yakınına mesleğini önerme durumu	Evet	46,6
	Hayır	53,4

Sorumlu Müdürlerin çalışma koşulları göz önüne alındığında çalışanların %72,4'ünün (n: 42) psikolojik destek alması gerektiği düşünülmekteydi (Tablo 6-11).

**Tablo 6-11: Sorumlu Müdürlerin psikolojik destek alma konusundaki görüşleri**

Değişkenler	Grup	Yüzde (%)
Çalışanların psikolojik destek almalı mı?	Evet	72,4
	Hayır	27,6

## 6.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Bulguları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin alt ölçek sorularına verilen yanıtların yüzdeleri MAS-DT için Tablo 6-12, MAS-DY için 6-13 ve MAS-KBN için 6-14'te gösterilmiştir.

**Tablo 6-12: Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-DT alt ölçek sorularının sayı ve yüzdelik değerleri**

Sıra Numarası	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Soru Numarası	Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-DT alt ölçek Soruları	n	Hiçbir zaman	Yılda Birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1.	1.	“Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.”	n 25 % 43,1	16 27,6	9 15,5	4 6,9	4 6,9	
2.	2.	“İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.”	n 7 % 12,1	6 10,3	22 37,9	13 22,4	10 17,2	
3.	3.	“Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.”	n 16 % 27,6	6 10,3	17 29,3	11 19	8 13,8	
4.	6.	“Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.”	n 22 % 37,9	17 29,3	11 19	4 6,9	4 6,9	
5.	8.	“İşimin beni tükettiğini hissediyorum.”	n 17 % 29,3	16 27,6	13 22,4	4 6,9	8 13,8	
6.	13.	” İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.”	n 25 % 43,1	12 20,7	8 13,8	5 8,6	8 13,8	
7.	14.	“İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.”	n 10 % 17,2	8 13,8	15 25,9	11 19	14 24,1	
8.	16.	“Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.”	n 17 % 29,3	19 32,8	11 19	5 8,6	6 10,3	
9.	20.	“Kendimi çok çaresiz hissediyorum.”	n 40 % 69	13 22,4	4 6,9	0 0	1 1,7	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, n:örneklem

**Tablo 6-13: Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-DY alt ölçek sorularının sayı ve yüzdelik değerleri**

Sıra Numarası	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Soru Numarası	Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-DY Alt Ölçek Soruları		Hiçbir zaman	Yılda Birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1.	5.	“Bazı hastalarım onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.”	n	47	6	2	1	2
			%	81	10,3	3,4	1,7	3,4
2.	10.	“Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.”	n	35	13	3	5	2
			%	60,3	22,4	5,2	8,6	3,4
3.	11.	“Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.”	n	36	12	5	3	2
			%	62,1	20,7	8,6	5,2	3,4
4.	15.	“Bazı hastaların başına gelenler gerçekten umurumda değil.”	n	47	5	4	0	2
			%	81	8,6	6,9	0	3,4
5.	22.	“Hastaların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.”	n	23	24	5	5	1
			%	39,7	41,4	8,6	8,6	1,7

MAS-DY : Duyarsızlaşma, n:örneklem

**Tablo 6-14: Maslach Tükenmişlik Ölçeği, MAS-KBN alt ölçek sorularının sayı ve yüzdelik değerleri**

Sıra Numarası	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Soru Numarası	Maslach Tükenmişlik Ölçeği MAS-KBN alt ölçek Soruları		Hiçbir zaman	Yılda Birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1.	4.	“Hastalarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.”	n	1	2	15	40	58
			%	1,7	3,4	25,9	69	100
2.	7.	“Hastalarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.”	n	0	0	2	5	51
			%	0	0	3,4	8,6	87,9
3.	9.	“İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.”	n	2	0	3	7	46
			%	3,4	0	5,2	12,1	79,3
4.	12.	“Kendimi çok enerjik hissediyorum.”	n	3	2	16	18	19
			%	5,2	3,4	27,6	31	32,8
5.	17.	“Hastalarımın rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.”	n	1	1	4	8	44
			%	1,7	1,7	6,9	13,8	75,9

6.	18.	“Hastalarımınla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.”	n	2	4	5	9	38
			%	3,4	6,9	8,6	15,5	65,5
7.	19.	“Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.”	n	0	5	12	10	31
			%	0	8,6	20,7	17,2	53,4
8.	21.	“İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.”	n	1	5	8	10	34
			%	1,7	8,6	13,8	17,2	58,6

MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, n:örneklem

### 6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği Bulguları

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin alt ölçek sorularına verilen yanıtların yüzdeleri MID-İD için Tablo 6-15, MİN-DD için 6-16 ve MİN-GD için 6-17'de gösterilmiştir.

**Tablo 6-15: Minnesota İş Doyum Ölçeği, MİN-İD alt ölçek sorularının sayı ve yüzdelik değerleri**

Sıra Numarası	Minnesota İş Doyum Ölçeği Soru Numarası	Minnesota İş Doyum Ölçeği MİN İD Alt Ölçek Soruları		Hiç memnun değilim	Biraz memnunuz	Orta düzey memnunuz	Memnunuz	Çok memnunuz
1.	1.	“Şimdiki işimden beni her zaman memnun etmesi bakımından”	n	1	10	12	25	10
			%	1,7	17,2	20,7	43,1	17,2
2.	2.	“Şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağı olması bakımından”	n	3	12	19	15	9
			%	5,2	20,7	32,8	25,9	15,5
3.	3.	“Şimdiki işimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı bakımından”	n	2	12	10	28	6
			%	3,4	20,7	17,2	48,3	10,3
4.	4.	“Şimdiki işimden toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından”	n	2	4	13	26	13
			%	3,4	6,9	22,4	44,8	22,4
5.	7.	“Şimdiki işimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme Şansım olması bakımından”	n	7	2	6	25	18
			%	12,1	3,4	10,3	43,1	31
6.	8.	“Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından”	n	1	5	11	28	13
			%	1,7	8,6	19	48,3	22,4
7.	9.	“Şimdiki işimden başkaları için bir Şeyler yapabilme olanağı bana vermesi bakımından”	n	0	2	2	17	37
			%	0	3,4	3,4	29,3	63,8
8.	10.	“Şimdiki işimden kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından”	N	2	5	4	25	22
			%	3,4	8,6	6,9	43,1	37,9

9.	11.	“Şimdiki işimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması bakımından”	n	0	2	4	19	33
			%	0	3,4	6,9	32,8	56,9
10.	15.	“Şimdiki işimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından”	n	0	0	10	28	20
			%	0	0	17,2	48,3	34,5
11.	16.	“Şimdiki işimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından”	n	0	0	7	26	25
			%	0	0	12,1	44,8	43,1
12.	20.	“Şimdiki işimden elde ettiğim başarı duygusu bakımından”	n	0	4	8	27	19
			%	0	6,9	13,8	46,6	32,8

MİN-ID : İçsel Doyum, n:örneklem

**Tablo 6-16: Minnesota İş Doyum Ölçeği, MİN-DD alt ölçek sorularının sayısı ve yüzdelik değerleri**

Sıra Numarası	Minnesota İş Doyum Ölçeği Soru Numarası	Minnesota İş Doyum Ölçeği MİN DD Alt Ölçek Soruları		Hiç memnun değilim	Biraz memnunuz	Orta düzey memnunuz	Memnunuz	Çok memnunuz
1.	5.	“Şimdiki işimden yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından”	n	1	4	7	28	18
			%	1,7	6,9	12,1	48,3	31
2.	6.	“Şimdiki işimden yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından”	n	0	2	10	27	19
			%	0	3,4	17,2	46,6	32,8
3.	12.	“Şimdiki işimden iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından”	n	0	2	10	25	21
			%	0	3,4	17,2	43,1	36,2
4.	13.	“Şimdiki işimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından”	n	9	15	14	10	10
			%	15,5	25,9	24,1	17,2	17,2
5.	14.	“Şimdiki işimden iş içinde terfi olanağının olması bakımından”	n	7	5	8	23	15
			%	12,1	8,6	13,8	39,7	25,9
6.	17.	“Şimdiki işimden çalışma şartları bakımından”	n	3	7	15	19	14
			%	5,2	12,1	25,9	32,8	24,1
7.	18.	“Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından”	n	1	2	10	31	14
			%	1,7	3,4	17,2	53,4	24,1
8.	19.	“Şimdiki işimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından”	n	0	5	5	26	22
			%	0	8,6	8,6	44,8	37,9

MİN-DD : Dışsal Doyum, n:örneklem

**Tablo 6-17: Minnesota İş Doyum Ölçeği, MİN-GD Tüm Ölçek Sorularının Sayı ve Yüzdeler Değerleri**

Soru No	Minnesota İş Doyum MİN-GD Ölçeği Soruları		Hiç memnun	Biraz	Orta düzey	Memnunum	Çok
			değilim	memnunum	memnunum	Memnunum	memnunum
1.	“Şimdiki işimden beni her zaman memnun etmesi bakımından”	n	1	10	12	25	10
		%	1,7	17,2	20,7	43,1	17,2
2.	“Şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağı olması bakımından”	n	3	12	19	15	9
		%	5,2	20,7	32,8	25,9	15,5
3.	“Şimdiki işimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı bakımından”	n	2	12	10	28	6
		%	3,4	20,7	17,2	48,3	10,3
4.	“Şimdiki işimden toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından”	n	2	4	13	26	13
		%	3,4	6,9	22,4	44,8	22,4
5.	“Şimdiki işimden yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından”	n	1	4	7	28	18
		%	1,7	6,9	12,1	48,3	31
6.	“Şimdiki işimden yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından”	n	0	2	10	27	19
		%	0	3,4	17,2	46,6	32,8
7.	“Şimdiki işimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme Şansım olması bakımından”	n	7	2	6	25	18
		%	12,1	3,4	10,3	43,1	31
8.	“Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından”	n	1	5	11	28	13
		%	1,7	8,6	19	48,3	22,4
9.	“Şimdiki işimden başkaları için bir Şeyler yapabilme olanağı bana vermesi bakımından”	n	0	2	2	17	37
		%	0	3,4	3,4	29,3	63,8
10.	“Şimdiki işimden kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından”	n	2	5	4	25	22
		%	3,4	8,6	6,9	43,1	37,9
11.	“Şimdiki işimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması bakımından”	n	0	2	4	19	33
		%	0	3,4	6,9	32,8	56,9
12.	“Şimdiki işimden iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından”	n	0	2	10	25	21
		%	0	3,4	17,2	43,1	36,2
13.	“Şimdiki işimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından”	n	9	15	14	10	10
		%	15,5	25,9	24,1	17,2	17,2
14.	“Şimdiki işimden iş içinde terfi olanağımın olması bakımından”	n	7	5	8	23	15
		%	12,1	8,6	13,8	39,7	25,9
15.	“Şimdiki işimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından”	n	0		10	28	20
		%	0		17,2	48,3	34,5
16.	“Şimdiki işimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından”	n	0		7	26	25
		%	0		12,1	44,8	43,1
17.	“Şimdiki işimden çalışma şartları bakımından”	n	3	7	15	19	14
		%	5,2	12,1	25,9	32,8	24,1
18.	“Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından”	n	1	2	10	31	14
		%	1,7	3,4	17,2	53,4	24,1
19.	“Şimdiki işimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından”	n	0	5	5	26	22
		%	0	8,6	8,6	44,8	37,9
20.	“Şimdiki işimden elde ettiğim başarı duygusu bakımından”	n	0	4	8	27	19
		%	0	6,9	13,8	46,6	32,8

MİN-GD : Genel Doyum, n:örneklem

#### 6.4. Maslach Tükenmişlik ve Minnessota İş Doyum ölçeklerinin bulguları ve arasındaki ilişki

Sorumlu Müdürlerin MAS ve MİN anketlerinin alt ölçeklerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6-18’de, anketler arasındaki ilişki Tablo 6-19’da gösterilmiştir.

Alt ölçeklerin ortalama değerleri incelendiğinde Sorumlu Müdürlerin yanıtlarına göre MAS-DT ve MAS-DY alt ölçeği puanları düşük düzeyde; MAS-KBN alt ölçeği puanı orta düzeyde; MAS-ID, MAS-DD ve MAS-GD alt ölçeklerinin puanları yüksek düzeyde bulundu.

MAS-DT alt ölçeğinin MİN-İD ve MİN-DD alt ölçekleri ile orta şiddette MİN-GD alt ölçeğiyle yüksek şiddette negatif korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir.

MAS-DY alt ölçeği, MİN anketi alt ölçekleriyle negatif yönde düşük korelasyon göstermiştir.

MAS-KBN alt ölçeği, MİN-İD ve MİN-GD alt ölçekleriyle yüksek şiddette, MİN-DD alt ölçeğiyle orta şiddette pozitif yönde korelasyon göstermiştir.

**Tablo 6-18: MAS ve MİN anketlerinin alt ölçek bulguları**

Puanlar	Ort.	Std.	Düzy durumu
<b>MAS-DT</b>	13,03	8,31	Düşük düzey
<b>MAS-DY</b>	3,03	3,35	Düşük düzey
<b>MAS-KBN</b>	27,22	4,29	Orta düzey
<b>MİN-İD</b>	3,93	,59	Yüksek düzey
<b>MİN-DD</b>	3,80	,72	Yüksek düzey
<b>MİN-GD</b>	3,88	,61	Yüksek düzey

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

**Tablo 6-19: MAS ve MİN anketlerinin alt ölçek bulguları arasındaki ilişki**

		Korelasyon					
		MAS-DT	MAS-DY	MAS-KBN	MİN_ID	MİN_DD	MİN_GD
MAS-DT	Correlation	1					
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)						
MAS-DY	Correlation	.489**	1				
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	0,000					
MAS-KBN	Correlation	-.379**	-.393**	1			
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,002				
MİN_ID	Correlation	-.498**	-.296*	.543**	1		
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,024	0,000			
MİN_DD	Correlation	-.465**	-.287*	.444**	.815**	1	
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,029	0,000	0,000		
MİN_GD	Correlation	-.507**	-.309*	.538**	.962**	.942**	1
	Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,018	0,000	0,000	0,000	

MAS-DT : Duyusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-ID : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma  
.10 - .29 : düşük düzey, .3-.49: orta düzey, .5-1: yüksek düzey (82).

## 6.5. Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeklerinin değişkenlere göre karşılaştırılması

### 6.5.1. Cinsiyete göre karşılaştırılması

MAS ve MİN alt ölçeklerine verilen yanıtlar cinsiyetler arasında anlamlı fark göstermedi ( $p>0,05$ ) (Tablo 6-14).



**Tablo 6-20: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının cinsiyete göre karşılaştırılması**

Puanlar	Grup	Ort.	Std.	p
MAS-DT	Kadın	15,00	8,347	0,337
	Erkek	12,47	8,308	
MAS-DY	Kadın	2,69	4,171	0,374
	Erkek	3,13	3,130	
MAS-KBN	Kadın	27,38	3,228	0,764
	Erkek	27,18	4,589	
MİN-İD	Kadın	3,84	,654	0,741
	Erkek	3,89	,609	
MİN-DD	Kadın	3,88	,635	0,908
	Erkek	3,94	,587	
MİN-GD	Kadın	3,78	,718	0,806
	Erkek	3,81	,730	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma, p<0.05

### 6.5.2. Yaş gruplarına göre karşılaştırılması

MAS alt ölçek bulguları katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık göstermezken ( $p>0,05$ ), 20-30 ile 31-41 ve 20-30 ile 41+ yaş grupları arasında MİN-İD ( $p: 0,001$ ) ve MİN-GD ( $p: 0,011$ ) alt ölçek değerleri anlamlı fark gösterdi (Tablo 6-15).

**Tablo 6-21: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının yaş gruplarına göre karşılaştırılması**

	Yaş Grubu	Ort.	Std.	p	Fark
MAS-DT	1- 20-30	15.91	7.80	0,113	-
	2- 31-40	10,84	5.75		
	3- 41 +	11.76	10,49		
MAS-DY	1- 20-30	3.91	4.16	0,11	-
	2- 31-40	2.95	2.29		
	3- 41 +	2.00	3.04		
MAS-KBN	1- 20-30	25.41	5.03	0,07	-
	2- 31-40	28.16	2.98		
	3- 41 +	28.53	3.89		

<b>MİN-İD</b>	1- 20-30	3.56	0,54	<b>0,001*</b>	1-2 1-3
	2- 31-40	4.19	0,53		
	3- 41 +	4.10	0,49		
<b>MİN-DD</b>	1- 20-30	3.59	0,659	0,22	-
	2- 31-40	3.94	0,782		
	3- 41 +	3.91	0,704		
<b>MİN-GD</b>	1- 20-30	3.58	0,56	<b>0,011*</b>	1-2 1-3
	2- 31-40	4.09	0,61		
	3- 41 +	4.03	0,54		

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma, p<0.05

### 6.5.3. Eğitim düzeyine göre karşılaştırılması

MAS alt ölçek bulguları katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılık göstermezken; MIN alt ölçek değerleri yükseköğretim mezunlarında, ortaöğretim mezunlarına göre anlamlı olarak daha düşük bulundu ( $p<0,05$ ) (Tablo 6-16).

**Tablo 6-22: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
<b>MAS-DT</b>	Ortaöğretim	9,69	9,331	0,10
	Yükseköğretim	14,00	7,842	
<b>MAS-DY</b>	Ortaöğretim	2,92	3,451	0,705
	Yükseköğretim	3,07	3,367	
<b>MAS-KBN</b>	Ortaöğretim	28,46	3,799	0,212
	Yükseköğretim	26,87	4,404	
<b>MİN-İD</b>	Ortaöğretim	4,21	,483	<b>0,043*</b>
	Yükseköğretim	3,78	,619	
<b>MİN-DD</b>	Ortaöğretim	4,22	,506	<b>0,024*</b>
	Yükseköğretim	3,84	,594	
<b>MİN-GD</b>	Ortaöğretim	4,19	,522	<b>0,026*</b>
	Yükseköğretim	3,69	,735	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma, p<0.05

### 6.5.4. Medeni duruma göre karşılaştırılması

MAS-KBN ve MİN-İD alt ölçekleri bekarlarda anlamlı olarak daha düşük bulundu ( $p<0,05$ ) (Tablo 6-17).

**Tablo 6-23: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının medeni duruma göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
MAS-DT	Bekar	14,50	7,951	0,298
	Evli	12,14	8,509	
MAS-DY	Bekar	4,00	4,094	0,117
	Evli	2,44	2,709	
MAS-KBN	Bekar	25,55	4,677	<b>0,024*</b>
	Evli	28,25	3,752	
MİN-İD	Bekar	3,69	,621	<b>0,01*</b>
	Evli	3,99	,589	
MİN-DD	Bekar	3,67	,598	0,43
	Evli	4,08	,542	
MİN-GD	Bekar	3,70	,712	0,06
	Evli	3,86	,730	

#### 6.5.5. Çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması

MAS alt ölçek bulguları katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık göstermezken; MİN-İD (p:0,003) ve MİN-GD (p:0,022) alt ölçekleri çocuğu olanlarda daha yüksek bulundu (p<0,05) (Tablo 6-18).

**Tablo 6-24: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
MAS-DT	Var	11,48	8,375	0,103
	Yok	15,08	7,932	
MAS-DY	Var	2,58	2,762	0,351
	Yok	3,64	3,988	
MAS-KBN	Var	28,18	3,762	0,061
	Yok	25,96	4,695	
MİN-İD	Var	4,12	,532	<b>0,003</b>
	Yok	3,67	,609	
MİN-DD	Var	3,91	,717	0,202
	Yok	3,66	,716	
MİN-GD	Var	4,03	,577	<b>0,022*</b>
	Yok	3,67	,609	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma, p<0.05

### 6.5.6. Meslekteki hizmet yılına göre karşılaştırılması

MAS alt ölçekleri, MİN-DD ve MİN-GD alt ölçek bulguları katılımcıların meslekteki hizmet yılına göre farklılık göstermezken ( $p>0,05$ ), MİN-İD alt ölçeği protez-ortez sektöründe 11 yıldan fazla çalışanlarda 5 yıldan az çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek bulundu ( $p:0,018$ ) (Tablo 6-19).

**Tablo 6-25: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının meslekteki hizmet yılına göre karşılaştırılması**

Protez-ortez sektöründe geçirilen zaman		Ort.	Std.	p	Fark
MAS-DT	1- < 5	16.07	7.92	0,130	-
	2- 6-10	14.67	6.65		
	3- >11	11.09	8.71		
MAS-DY	1- < 5	3.86	4.294	0,21	-
	2- 6-10	3.83	3.407		
	3- >11	2.38	2.803		
MAS-KBN	1- < 5	26.29	5.045	0,16	-
	2- 6-10	25.58	4.776		
	3- >11	28.25	3.556		
MİN-İD	1- < 5	3.60	0,54	0,018*	1-3
	2- 6-10	3.81	0,67		
	3- >11	4.11	0,52		
MİN-DD	1- < 5	3.54	14	0,29	-
	2- 6-10	3.90	12		
	3- >11	3.88	32		
MİN-GD	1- < 5	3.58	0,58	0,12	-
	2- 6-10	3.85	0,62		
	3- >11	4.02	0,58		

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

### 6.5.7. Sorumlu Müdür olarak hizmet yılına göre karşılaştırılması

Sorumlu müdürlükteki hizmet yılına bağlı olarak MAS-DT ve MİN-DD alt ölçeği anlamlı fark göstermezken, 11 yıl ve üzeri hizmet veren kişilerin MAS-DY alt ölçek bulguları 5 yıl ve altı hizmet verenlere göre daha düşük, MAS-KBN alt ölçeği bulguları daha yüksek bulundu. MİN-İD ve MİN-GD alt ölçeklerinin bulguları ise 5 yıl altında hizmet verenlerde 6-10 yıl arasında hizmet verenlere göre daha düşüktü.( $p<0,05$ ) (Tablo 6-20).

**Tablo 6-26: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının sorumlu müdür olarak hizmet yılına göre karşılaştırılması**

Sorumlu Müdür olarak çalışılan yıl	Ort.	Std.	p	Fark	
MAS-DT	1- < 5	14.60	7.56	0,33	-
	2- 6-10	11.45	8.24		
	3- >11	11.13	10,89		
MAS-DY	1- < 5	3.87	3.74	0,02*	1-3
	2- 6-10	2.70	2.92		
	3- >11	0,75	1.03		
MAS-KBN	1- < 5	26.03	4.67	0,04*	1-3
	2- 6-10	27.85	3.80		
	3- >11	30,13	1.95		
MİN-İD	1- < 5	3.72	0,56	0,017*	1-2
	2- 6-10	4.16	0,58		
	3- >11	4.13	0,48		
MİN-DD	1- < 5	3.64	0,69	0,16	-
	2- 6-10	4.04	0,68		
	3- >11	3.80	0,85		
MİN-GD	1- < 5	3.69	0,58	0,04*	1-2
	2- 6-10	4.11	0,59		
	3- >11	3.99	0,60		

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

### 6.5.8. Mesleki unvan ve yetki düzeyine göre karşılaştırılması

MAS ve MİN alt ölçekleri katılımcıların mesleki unvan ve yetkilerine göre anlamlı farklılık göstermedi ( $p>0,05$ ) (Tablo 6-21).

**Tablo 6-27: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleki unvan ve yetkilerine göre karşılaştırılması**

	Meslek Unvan	Ort.	Std.	p	Fark
MAS-DT	Sorumlu müdür sertifikası	9.75	9.74	0,23	-
	Protez-Ortez Teknisyeni	21.50	17.67		
	Protez-Ortez Teknikeri	13.55	7.30		
MAS-DY	Sorumlu müdür sertifikası	2.92	3.60	0,66	-
	Protez-Ortez Teknisyeni	1.50	2.12		
	Protez-Ortez Teknikeri	3.14	3.37		
MAS-KBN	Sorumlu müdür sertifikası	28.17	3.81	0,23	-
	Protez-Ortez Teknisyeni	31.00	1.41		
	Protez-Ortez Teknikeri	26.80	4.42		
MİN-İD	Sorumlu müdür sertifikası	4.23	0,52	0,14	-
	Protez-Ortez Teknisyeni	4.00	0,11		
	Protez-Ortez Teknikeri	3.84	0,60		
MİN-DD	Sorumlu müdür sertifikası	4.21	0,54	0,07	-
	Protez-Ortez Teknisyeni	4	0		
	Protez-Ortez Teknikeri	3.68	0,74		
MİN-DD	Sorumlu müdür sertifikası	4.22	0,50	0,07	-
	Protez-Ortez Teknisyeni	4.00	0,07		
	Protez-Ortez Teknikeri	3.78	0,62		

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

### 6.5.9. İşyerindeki statüye göre karşılaştırılması

Sorumlu Müdürlerin işyerindeki pozisyonuna göre yapılan karşılaştırmada MAS ve MİN alt ölçekleri arasında anlamlı fark bulunmadı ( $p>0,05$ ) (Tablo 6-22).

**Tablo 6-28: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının işyerindeki pozisyonuna göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
MAS-DT	Sorumlu Müdür	13,14	8,361	0,925
	Sahibi ve Sorumlu Müdür	12,93	8,409	
MAS-DY	Sorumlu Müdür	3,86	4,103	0,215
	Sahibi ve Sorumlu Müdür	2,21	2,161	
MAS-KBN	Sorumlu Müdür	27,17	4,201	0,833
	Sahibi ve Sorumlu Müdür	27,28	4,463	
MİN-İD	Sorumlu Müdür	3,89	,636	0,899
	Sahibi ve Sorumlu Müdür	3,87	,602	
MİN-DD	Sorumlu Müdür	3,92	,624	0,669
	Sahibi ve Sorumlu Müdür	3,94	,572	
MİN-GD	Sorumlu Müdür	3,84	,720	0,899
	Sahibi ve Sorumlu Müdür	3,76	,733	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

#### 6.5.10. İş yerinin eve yakınlığına göre karşılaştırılması

Sorumlu Müdürlerin iş yerlerinin evlerine yakın veya uzak olması MAS ve MİN alt ölçek puanlarında anlamlı fark yaratmadı ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6-29: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının işyerinin eve yakınlık durumuna göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
MAS-DT	Evet	13,97	9,44	0,364
	Hayır	11,96	6,80	
MAS-DY	Evet	3,06	3,75	0,629
	Hayır	3,00	2,89	
MAS-KBN	Evet	27,68	3,47	0,766
	Hayır	26,70	5,09	
MİN-İD	Evet	4,05	0,51	0,094
	Hayır	3,79	0,64	
MİN-DD	Evet	3,85	0,71	0,598
	Hayır	3,79	0,64	
MİN-GD	Evet	3,97	0,57	0,225
	Hayır	3,77	0,65	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

### 6.5.11. Resmi günlerde çalışma durumuna göre karşılaştırılması

Resmi tatillerde çalışmayan Sorumlu Müdürlerin MAS alt ölçekleri anlamlı olarak farklı değilken, MİN-DD ve MİN-GD alt ölçek puanları anlamlı olarak daha yüksekti ( $p<0,05$ ) (Tablo 6-22).

**Tablo 6-30: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının resmi günlerde çalışma durumuna göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
MAS-DT	Evet	13,07	7,03	0,975
	Hayır	13,00	9,54	
MAS-DY	Evet	2,90	2,92	0,906
	Hayır	3,17	3,79	
MAS-KBN	Evet	26,38	4,62	0,148
	Hayır	28,07	3,83	
MİN-İD	Evet	3,80	0,56	0,101
	Hayır	4,05	0,60	
MİN-DD	Evet	3,58	0,64	0,018*
	Hayır	4,02	0,73	
MİN-GD	Evet	3,71	0,54	0,039*
	Hayır	4,04	0,63	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

### 6.5.12. Mesleğinden memnun olma durumuna göre karşılaştırılması

Yalnızca MAS-DT alt ölçeği mesleğinden memnun olanlarda anlamlı olarak farklı bulundu ( $p<0,05$ ) (Tablo 6-23).

**Tablo 6-31: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleğe karşı memnuniyet durumuna göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
MAS-DT	Evet	10,57	7,475	0,0*
	Hayır	20,79	5,727	
MAS-DY	Evet	2,70	3,400	0,06
	Hayır	4,07	3,100	
MAS-KBN	Evet	27,55	4,173	0,301
	Hayır	26,21	4,677	



<b>MİN-İD</b>	Evet	3,92	,574	0,291
	Hayır	3,73	,730	
<b>MİN-DD</b>	Evet	3,97	,566	0,383
	Hayır	3,78	,673	
<b>MİN-GD</b>	Evet	3,85	,671	0,307
	Hayır	3,65	,872	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

### 6.5.13. Mesleğini kendi çocuğuna veya yakınına önerme durumuna göre karşılaştırılması

Protez-ortez mesleğini kendi çocuğuna veya yakınına öneren katılımcıların MAS-DT alt ölçeği anlamlı olarak daha düşük, MİN alt ölçekleri anlamlı olarak daha yüksekti (Tablo 6-24).

**Tablo 6-32: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleği kendi çocuğuna veya yakınına önerme durumuna göre karşılaştırılması**

	<b>Grup</b>	<b>Ort.</b>	<b>Std.</b>	<b>p</b>
<b>MAS-DT</b>	Evet	8,52	6,489	<b>0,0*</b>
	Hayır	16,97	7,774	
<b>MAS-DY</b>	Evet	2,63	3,078	0,355
	Hayır	3,39	3,593	
<b>MAS-KBN</b>	Evet	27,67	4,412	0,319
	Hayır	26,84	4,228	
<b>MİN-İD</b>	Evet	4,08	,473	<b>0,023*</b>
	Hayır	3,70	,671	
<b>MİN-DD</b>	Evet	4,11	,495	<b>0,015*</b>
	Hayır	3,76	,630	
<b>MİN-GD</b>	Evet	4,04	,514	<b>0,013*</b>
	Hayır	3,59	,815	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

### 6.5.14. Mesleğini değiştirme durumuna göre karşılaştırılması

Fırsatı olması halinde mesleğini değiştirmek isteyebileceğini söyleyen katılımcıların MAS-DT alt ölçeği anlamlı olarak yüksekken, MİN alt ölçekleri anlamlı olarak daha düşük bulundu ( $p<0,05$ ) (Tablo 6-25).

**Tablo 6-33: MAS ve MİN alt ölçek bulgularının mesleği değiştirme durumuna göre karşılaştırılması**

	Grup	Ort.	Std.	p
<b>MAS-DT</b>	Evet	18,60	7,773	<b>0,0*</b>
	Hayır	8,82	5,934	
<b>MAS-DY</b>	Evet	4,04	4,026	0,061
	Hayır	2,27	2,553	
<b>MAS-KBN</b>	Evet	26,32	4,080	0,085
	Hayır	27,91	4,390	
<b>MİN-İD</b>	Evet	3,57	,554	<b>0,0*</b>
	Hayır	4,11	,556	
<b>MİN-DD</b>	Evet	3,63	,502	<b>0,002*</b>
	Hayır	4,15	,560	
<b>MİN-GD</b>	Evet	3,48	,734	<b>0,0*</b>
	Hayır	4,05	,614	

MAS-DT : Duygusal Tükenme, MAS-DY : Duyarsızlaşma, MAS-KBN : Kişisel Başarı Noksanlığı, MİN-İD : İçsel Doyum, MİN-DD : Dışsal Doyum, MİN-GD : Genel Doyum, N:örneklem, Ort.:ortalama, Std.:Standart sapma

## 7. TARTIŞMA

İstanbul'daki 58 Sorumlu Müdürün tükenmişlik ve iş doyum düzeyini ölçmeyi ve arasındaki ilişkiyi amaçlayan çalışmamıza gönüllü katılan sorumlu müdürlerin yanıtları istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Maslach Tükenmişlik anketinin alt ölçeklerinden MAS-DT ve MAS-DY puanlarının düşük düzeyde, MAS-KBN puanının orta düzeyde olduğu; Minnessota İş Doyumu anketinin alt ölçek puanlarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan istatistiksel değerlendirmemizde yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

Tükenmiş düzeyinin cinsiyet ile ilişkisini inceleyen birçok çalışma olmakla birlikte, bu çalışmalarda farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Farklılık tespit edilen çalışmalardan Ok (83), Siu (84), Tümkaya (85) ve Kelley (86) kadınların; Karlıdağ ve ark. (87) ile Friedman (88) ise erkeklerin daha fazla tükenmiş olduğunu belirtirken, Sermon (89), İlgün ve ark. (90) ve Dolunay (91) tükenmişlik düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmadığını bildirmiştir. Çalışmamızda, tükenmişlik açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Cinsiyetin iş doyumunu ile istatistiksel olarak değerlendirildiğinde tükenmişlik durumu ile benzer olarak kadınlarda ve erkeklerde iş doyumunun yüksek olduğunu veya aralarında anlamlı fark olmadığını bildirilen çalışmalar mevcuttur. Chapman ve ark.'ları (92) kadın öğretmenlerin; Chiu (93) erkek avukatların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu; Mason (94), Shirom (68) ve Siu'nun (95) ise çalışmalarında cinsiyete bağlı olarak iş doyumunda anlamlı bir farkın olmadığını bildirmiştir. Çalışma şartları, sosyal faaliyet ve arkadaşlık ilişkilerinin kadınlar için; kariyer sahibi olma, daha fazla kazanç sağlama, işinde ilerleme gibi durumların erkekler için daha fazla önem arz ettiği bildirilmiştir (96).

Ayrıca kadınlarda iş doyumunun erkeklere göre daha düşük olduğunu bildiren yayınlar mevcuttur (71,97). Bu durumun kadınların iş hayatındaki iş yüküne ek olarak annelik ve ev işi gibi ek işlerin yükleri ve işine zaman ayırmakta sorunlar yaşaması nedeniyle iş doyumunu düşürdüğü; işine daha fazla zaman ayırabilen erkeklerde ise iş doyumunun daha yüksek olabileceği tespit

edilmiştir (98). Çalışmamızda, ise iş doyumunu açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tükenmişliği ve iş doyumunu birlikte inceleyen çalışmalarda kadınların erkeklere göre MAS-DT alt ölçek değerinin daha az olduğu, MAS-KBN'nin ise daha az hissedildiği, ayrıca iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu değişken farklar istatistiksel olarak anlam ifade etmemektedir (99). Erkeklerde MAS-DT ve MAS-DY alt ölçek sonuçlarını kadınlara göre daha düşük, MAS-KBN ve MİN-GD alt ölçek skorlarını ve iş doyumunu kadınlara göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur (97). Çalışmamızda her iki anketin alt ölçekleri, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir.

Protez-ortez mesleğinin ağır iş yükü oluşturması ve kuvvet gerektirmesi nedeniyle kadınlara uygun olmadığı görüşü hakimdir. Ayrıca bu alanda çalışan kadın sayısının az olduğu ancak yine de mesleğin kadınlar tarafından da yapılabildiğini, zaman zaman kadın hastaların hemcins protez-ortez çalışanı istemesi halinde avantajlı duruma geldikleri de görülmektedir. Bununla uyumlu olarak çalışmamıza katılan Sorumlu Müdürler arasında kadın katılımcıların sayısı erkek katılımcılara göre daha azdır.

Tükenmişlik düzeyine göre yapılan çalışmalarda yaş değişkenine göre farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Sayıl ve ark. (100) yaş ile tükenmişlik durumu arasında bir ilişki bulamaz iken Ergin (1) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Yaş etkenine bağlı olarak iş yeri ve mesleğe bağlı beklenti düzeyinin ve buna bağlı olarak tükenmişliğin etkilediği bilinmektedir. Örneğin işe yeni başlamış genç ve tecrübesiz çalışanların, mesleğin ilk yıllarında beklentilerinin de yüksek olmasına bağlı olarak daha yaşlı ve kazandığı tecrübe ile uzmanlaşan çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde tükenmişlik hissettikleri belirtilmiştir (7,10,101). Yaş ile MAS-DY ve MAS-DT düzeylerinin anlamlı olarak düştüğü görülmüştür (102).

İleri yaşta uzun süre iş tecrübesi olan çalışanların, zaman ve tecrübeye bağlı olarak, hak ettikleri mevkilere ulaşmış olmaları, genç yaştaki çalışanlara göre daha sabırlı, dengeli ve olgun davranış sergilemeleri, onların kişisel başarılarının daha fazla olduğunun bir göstergesidir. Buna karşın genç yaştaki çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumsuzluk durumunun gözlenmediği ancak uzun zamandır

aynı yerde çalışan orta yaş üzerindeki çalışanlarda iş doyumunun azaldığı ve tükenmişlik yaşadıkları da tespit edilmiştir (103). Bu nedenlerden ileri yaşlardaki çalışanların, tükenmişliğe karşı daha dayanıklı oldukları görülmektedir (1,45,85,104).

Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki bakıldığında, yaşın ilerlemesi ile iş doyumunun arttığını bildiren (101,105) veya anlamlı ilişki bulunamayan çalışmalar mevcuttur (106–109).

Tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu birlikte inceleyen çalışmalarda ise yaş arttıkça MAS-DT'nin azaldığı, MİN-İD'nin arttığı bildirilmiştir (99). Bir çalışma, öğretmenlerin ilerleyen yaş ve hizmet yılı ile birlikte tükenmişliğin arttığı, iş doyumlarının azaldığı tespit edilmiştir (109). Bu sonuçlara karşıt, yaş etkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (110–112). Öğretmenler (46,113), İETT şöforleri (114), müfettiş adayları (115), sağlık çalışanları (116) ile yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmamızın sonuçları yaş aralığı yönünden incelendiğinde; yaş etkeni ile tükenmişlik alt ölçek bulguları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. İş doyumunu bakımından ise MİN-İD ve MİN-GD alt ölçek skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmaktadır. 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların MİN-İD ve MİN-GD skorları 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar ve 41 yaş üstü katılımcılardan anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur. İş doyumunun 31-40 yaş aralığı grubunda en yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum genç yaştaki katılımcıların iş tecrübesinin az olması ancak iş yerinden ve yaptıkları işten beklentilerinin yüksek olmasına bağlı olarak yaşadıkları umutsuzluktan kaynaklanmış olabilir.

Eğitim düzeyinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini etkilediği yönünde çalışmalar mevcuttur (109). Artan eğitim seviyesi ile kişinin tükenmişliğe karşı vereceği mücadelede daha başarılı olacağı düşüncesi hakim iken, yapılan çalışmalar incelendiğinde artan eğitim seviyesi ile tükenmişlik düzeyinin paralel olarak arttığı görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesi arttıkça iş yükü ve sorumluluğun beraberinde stresin de artacağı düşüncesinden kaynaklanabilir (10). Eğitim seviyesinin MAS-DT, MAS-DY alt ölçek skorlarında fark yarattığı, MAS-KBN'de az olduğu; iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı fark

bulunmadığı bildirilmiştir (97). Yüksek eğitim seviyesindeki kişilerde MAS-DY skorlarının yüksek, MAS-KBN skorlarının düşük olduğunu tespit edilmiştir (117). İnfaz koruma çalışanlarından ilkokul mezunu olanlar orta, lise ve üniversite mezunlarına göre daha az düzeyde duygusal tükenmişlik yaşarken, genel doyumunu daha yüksek düzeyde bulunmuştur (51).

Uzun süre eğitim alan kişilerin iş ve sosyal hayatta beklentileri daha fazla olmaktadır. Hedeflenen ideallerin gerçekleşmemesi ve iş yaşamında yaşanan olumsuzluklar tükenmişliğe, zaman içinde MAS-DY'ye ve iş doyumunun da azalmasına yol açabilir (97). Eğitim etkeninin iş doyumunu olumlu etkilediğini (95,118), azalttığını (119) veya etkisiz olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (110). Hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumun eğitim durumuna göre anlamlı fark göstermediği bildirilmiştir (129). Yüksek seviye eğitim alan kişilerin diğerlerine göre daha yüksek iş doyumunu (95,97,120,121) gösteren bir çok araştırma vardır. Buna karşın aynı grupta yüksek beklentiler doğrultusunda bir işte çalışamama veya beklentisi altındaki ücretlerle çalışma durumunda iş doyumsuzluğu olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (122).

Çalışmamız sonuçlarında, eğitim etkeni ile tükenmişlik düzeyi skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmamıştır. Ortaöğretim mezunu katılımcılarda iş doyumunun anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum yükseköğretim alan katılımcıların büyük çoğunluğunun önlisans ve lisans bölümlerinde aldıkları eğitimlere bağlı olarak sektörden ve çalışma şartlarından beklentilerinin yüksek olmasından ve karşılanamamasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca azınlıkta olan ortaöğretim grubunun temel eğitimini takiben genç yaşta iş sahibi olarak erken kazanç sağlamaya başlaması da iş doyumunun yüksek olmasına neden olabilecek bir faktör olabilir.

Medeni durumun iş doyumunu ve tükenmişliğe etkisi incelendiğinde evlilerde iş doyumunun bekarlara göre (101), bekarlarda MİN-DD'nin evlilere göre daha fazla olduğu (99), veya anlamlı fark olmadığı çeşitli çalışmalarda bildirilmiştir (102,123) Ayrıca bekarlarda MAS-DT skorunun evlilere göre daha fazla bulunmuştur (99,101). Çalışmamızın sonuçları medeni durum yönünden incelendiğinde MAS-KBN ve MİN-İD alt ölçeğinde evliler ile bekarlara arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bekar katılımcıların MAS-KBN ve MİN-İD skorları anlamlı olarak daha düşüktür. Anlamlı fark bulunmayan diğer

parametrelere bakıldığında evli katılımcıların iş doyumunun daha yüksek, tükenmişlik düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çocuk sahibi olma ve sahip olunan çocuk sayısının da tükenmişlik düzeyi ve iş doyumuna etkisi araştırılmıştır (101). çocuk sahibi olan yada olmayanlar arasında Tükenmişlik düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı (123–126), çocuk sayısı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (127–129). bildirilmiştir. Bunun yanında çocuğu olanların, çocuğu olmayanlara (101), göre MAS-DT ve MAS-DY skorlarının daha düşük düzeyde (71), MİN-GD puanlarının daha yüksek düzeyde (130) olduğunu, 2 ve daha fazla çocuğu olan hemşirelerin çocuğu olmayan hemşireler göre MAS-DY düzeyinin düşük (123), MİN-GD skorunun yüksek (131) olduğunu ve 2 çocuklu akademisyenlerin MAS-KBN skorunun çocuğu olmayanlara göre daha fazla olduğu (132) görülmüştür.

Çalışmamızda ise çocuk sahibi olma durumu, tükenmişlik alt ölçek bulguları arasında fark oluşturmamıştır. İş doyumunun MİN-İD ve MİN-GD alt ölçekleri çocuğu olanlarda çocuğu olmayanlara göre literatürle uyumlu biçimde anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum ve çocuk sahip olma durumu birlikte incelendiğinde evli ve çocuklu olan katılımcıların iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum çalışma hayatında başarılı olarak daha çok kazanç sağlamak, ailesine sağladığı yaşam standartlarını koruyabilmek ve iyileştirebilmek için gerekli performansı sağlayabilme motivasyonundan kaynaklanıyor olabilir.

Meslekteki hizmet süresinin, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini etkilediği bildirilmiştir. Hizmet süresi arttıkça, zamanla başlangıçtaki beklentilerin elde edilmesi, iş ve sosyal hayata yönelik hedeflere ulaşılması, problemlerin üstesinden gelebilecek kadar deneyim sahibi olunması tükenmişlik alt ölçek skorlarında azalma, beraberinde iş doyum düzeyinde artma sağlamış olabilir (87,97,101,105,133–136). Buna karşın uzun zaman aynı meslekte ve aynı iş yerinde çalışma süresi MAS-KBN alt ölçek skorunun arttığı (137), 21-25 yıl hizmet yılı olan öğretmenlerde tükenmişliğin arttığı (109) ya da anlamlı farkın bulunmadığı bildirilmiştir (123,138,139). En fazla tükenmişliğin yaşandığı yıllar kariyer kazanmak için çıkılan yolun ilk yıllarında (1,101), akademisyenlerin ilk 5 yılında olduğu (6,7) bulunmuştur. Mesleğe başladığı ilk günlerindeki olumlu

düşüncelerin yerini olumsuz düşüncelerin almasının iş doyum düzeyinde anlamlı fark oluşturmadığı bildirilmiştir (97,115,116,133).

Çalışmamızda, meslekteki hizmet süresine bağlı olarak yalnızca MİN-İD alt ölçek skorunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu anlamlı ve olumlu farkın protez-ortez mesleğinde 11 yıldan fazla çalışan katılımcılarda daha fazla olduğu görülmüştür. Anlamlı fark tespit edilmeyen tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu alt ölçek skorlarına bakıldığında işe yeni başlayan katılımcılarda tükenmişlik düzeyinin daha fazla, iş doyumunun daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyine bağlı olarak yorumlandığı gibi genç ve yeni çalışanlarda beklenti düzeyinin yüksek olması ve çalışma koşullarının beklenenin altında olmasından kaynaklanmış olabilir.

Sorumlu Müdür olarak hizmet verilen süre, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Müdürlüğün ilk 5 yılında olan katılımcıların MAS-DT ve MAS-DY bulguları 11 yıldan fazla müdürlük yapan katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. İş doyumunun tüm alt ölçek bulguları 6 ile 10 yıldır müdürlük yapanlarda daha yüksek düzeydedir. Müdürlüğün ilk yıllarında SUT ve SGK prosedürlerini tanımak, öğrenmek, uygulamada aksaklıklar yaşamak; bütün bunların arkasından geri ödemenin yapılacağı beklentisi içinde iken SGK tarafından evrakların geri dönmesi, tekrar bu aksaklıkların giderilmesi, sık sık prosedürün değişmesi ve bu durumun takip edilmesi gibi resmi süreçler müdürlüğün ilk yıllarında stress ve endişeye yol açabilir. Zamanla tecrübe kazanılması, tükenmişlik düzeyinin azalmasında ve iş doyumunun artmasında etkili olabilir.

Sorumlu Müdürlerden ücretli Sorumlu Müdür olarak çalışanlar ile hem işletme sahibi hemde Sorumlu Müdür pozisyonunda olan katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik alt ölçek bulguları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmamıştır. Aynı zamanda Sorumlu müdür sertifika, Protez-Ortez Teknisyen ve Protez-Ortez Tekniker diploma sahibi olanların meslek unvanlarının da iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinde etkili olmadığı görülmüştür. Önceki sonuçlarla kıyaslandığında mesleki tecrübenin ve eğitim düzeyinin, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinde, işyerindeki statü ve mesleki unvana göre daha etkin olduğu görülmektedir.



Çalışmamıza dahil edilen Sorumlu Müdürlerin İstanbul'daki Merkezlerde görev yapmaktaydı. Türkiye genelinde protez-ortez alanında en çok Merkezin bu ilde faal olması, rekabetin yüksek olması ayrıca günlük yaşam koşullarının daha zor olması Sorumlu Müdürler için zorluk oluşturduğu düşünülmüştür. Evin işe yakın olması, trafikte harcanan stresli ve uzun saatlerin kişiyi etkilemesine fırsat vermemektedir. MAS ve MİN ölçeklerinin sonuçları işin eve yakın olması kriterine bağlı olarak incelendiğinde anlamlı fark tespi edilmemiştir.

Sorumlu Müdürlerin resmi tatillerde çalışma durumları tüm katılımcılar içinde eşit dağılım göstermiştir. Resmi tatillerde çalışmayan Sorumlu Müdürlerin MİN-DD ve MİN-GD ölçek puanları anlamlı olarak daha yüksek tespit edilmiştir. Daha çok nöbet tutan, kendine ve dinlenmeye daha az vakit ayırabilen, günlük çalışma saatleri daha uzun olan çalışanlarda tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu bilinmektedir (140) (141). Resmi tatilde çalışmıyor olmak düzenli nöbet tutma durumuna karşın Sorumlu Müdürleri daha az etkileyebileceğinden tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilmemiş olabilir.

Mesleğinden memnun olmadığını bildiren katılımcıların MAS-DT alt ölçek bulgusu anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Mesleğini kendi çocuğuna veya bir yakınına önerebileceğini söyleyen katılımcıların ise iş doyumunun alt ölçeklerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuçta memnuniyeti yüksek Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyinin daha düşük, iş doyumunun daha yüksek olduğu ve memnun katılımcıların mesleklerini kendi çocuğuna veya bir yakınına önermek isteyebilecekleri tespit edilmiştir. Mesleğini değiştirme eğiliminde olan katılımcıların MAS-DT alt ölçek bulgusunun yüksek, iş doyum alt ölçek bulgularının düşük olduğu görülmektedir.

Protez-ortez yapım ve uygulama aşamaları oldukça meşakkatli bir süreçtir. Bu süreç, protez-ortez kullanıcısından ölçü alma, ölçünün modelajını yapma, protez-ortez imal etme gibi yoğun bilgi, beceri ve yetenek gerektirmekte, çalışanları zihnen ve bedenen yormaktadır. Meslekte yakalanan başarı cansız sanat eseri olan protezin/ortezin kullanıcı üzerinde prova yapılması ve sonuçta insan ile uyumunun sağlanabilmesiyle ilişkilidir. Protezin/ortezin kullanıcıya ilk takıldığı anda kullanıcının göstermiş olduğu tepki, Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki en hassas ayırım çizgisidir. Üretilen protez

veya ortezin hasta için kullanışlı ve verimli olması ile beraberinde gelen memnuniyet, mesleği gerçekleştiren kişilerde manevi bir tatmin oluşturmaktadır. Bir insanın başka bir insana faydalı olması ve hayat kalitesini arttırması iş doyumunu arttırmakta önemli bir konumdadır. Aksi durumda da üretilen protez veya ortezin hasta tarafından reddedilmesi ve verimli olarak kullanılmaması nedeniyle alınan negatif geribildirimler de harcanan emeğin başarılı sonuçlanmamasının getirdiği umutsuzlukla çalışanlarda tükenmişliği beraberinde getirebilir.

Protez/ortez kullanıcıların mutlu olması, alanda çalışanların da mutluluğunu beraberinde getirerek iş doyumunun yüksek seviyede olmasında etkili olabilir. Ancak iş doyumunu işin tamamlanması için çeşitli unsurlardan etkilenebilmektedir. Protez/ortezin SGK tarafından alınacak geri ödemesi için sarf edilen emek, protez/ortez en düşük ücrette olsa dahi ödeme için yapılması gereken 50 kalem işlemin basamağı olması, geri ödeme için Merkez tarafından tamamlanan evrakların SGK'nın ilgili birimine ulaştırılması bunlardan bazılarıdır. SGK'nın geri ödemeleri ortalama olarak bir ay içerisinde sağladığı bilinmektedir. Bu sürecin olumlu bir sonuç ile tamamlanması protez/ortez kullanıcı ve yakınlarını aynı zamanda Merkez çalışanlarının etkilenme durumu, Sorumlu Müdürlerinin emekleri karşısındaki beklentilerini karşılayarak iş doyumunu sağlamaktadır. Buna karşın evrakların en ufak bir nedenden dolayı geri dönmesi, sürecin yeniden başlaması ya da tekrar gözden geçirilmesi de iş doyumunda negatif etki yaratarak zamanla tükenmişliğe yol açabilir.

SGK süreçlerinin sık sık güncellenmesinin, yeni uygulamaların eklenmesi ile tamamlanan işlemlerin yeniden yapılmasının, SGK müdürlüklerinin iller bazında farklı işlem ve ek evrak talebinde bulunulmasının Sorumlu Müdürlerin cevaplarına göre Merkezlere ilave yük ve zorluk (%51) oluşturduğu bildirilmiştir. Aynı zorluklarla karşılaşan protez/ortez kullanıcıları da tepkilerini Sorumlu Müdürlere karşı gösterebilmektedir. Gerek SGK uygulamaları gerekse protez/ortez kullanıcılarının olumsuz tepkileri Sorumlu Müdürlerin tükenmişliğini artırırken iş doyumunda düşürebilmektedir.

Protez/ortezin geri ödeme sürecini en iyi ve en kısa yoldan tamamlayabilmek için merkezler bu alanda yetişmiş eleman istihdam etme (%42) ihtiyacı duymaktadır. Bu yeni personelin bulunması, personelin olaya hakim hale

gelmesi ve en önemlisi bu yetişen personelin beklentilerini makul düzeyde tutarak Merkeze bağlılığını sağlamak kolay olmayıp Merkezin sürdürülebilirliğinden sorumlu Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik ve iş tatminini etkileyebilmektedir.

Eczane, optikçi gibi bazı meslek grupları ile SGK arasında yapılan sözleşme ile kullanıcılar reçete ile ihtiyacı olan ürünü aldıktan sonra devre dışında kalmakta ve geri ödeme süreci ise bu sözleşmeye bağlı olarak, kurumlar ile SGK arasında daha kısa sürede ve daha az sorun ile yapılabilmektedir. Özellikle eczaneler tarafından tahsil edilen katkı payı gibi ek ödeme miktarlarının düşük olmasına bağlı olarak sigortalıların bu ek ödemeleri daha kolay yapabilmektedir. Protez/ortez fiyat ve katkı paylarının yüksek olması ise sigortalıların bu yüksek katkı paylarını ödemek istememesi, ödememek için zorluk çıkarması veya pazarlık etmesi nedenleriyle Sorumlu Müdürler için zorluk oluşturarak tükenmişlik düzeyini ve iş tatminini etkileyebilmektedir. Reçete edilen protez/ortezin kullanıcıya gösterilmesi, yapısı, kullanma durumu gibi saatlerce sürebilen ürün bilgilendirme sürecinden sonra kullanıcının daha sonra tekrar uğramak veya düşünmek istediğini bildirerek ayrılması gibi olumsuz sonuçlanabilmekte ve sunulan hizmet karşılık bulmadan sonuçlanabilmektedir. İş için sarf edilen emek ile kazanç arasındaki dengenin önemi bilinmektedir (57). Böyle durumlarda kazanca dönüşmeyen zaman kaybı söz konusudur. Verilen hizmete karşı kazancın olmaması çalışanları etkileyerek uzun dönemde Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyini etkileyebilmektedir.

Çalışmamıza katılan Sorumlu Müdürlerin genel olarak mesleğinden memnun olduğu, iş doyumunun yüksek, tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu görülmüştür. Elde edilen verilerin farklı değişkenlere bağlı olarak incelenmesiyle gruplar arasında anlamlı farklar bulunsa dahi iş doyumunun yüksek, tükenmişliğin düşük düzeyde olma durumu benzer bulunmuştur. Mesleğin gerektirdiği koşulların zorluklarına karşın üretilen protez veya ortezin başarılı olması ile hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi Sorumlu Müdürlerin manevi tatminini arttırmış olabilir. Özellikle 11 yıl ve üzeri tecrübeye sahip kişilerin iş doyumunun daha yüksek, tükenmişlik düzeyinin ise daha düşük olduğunun gözlenmesi de meslekte kazanılan tecrübenin bu konu hakkındaki yerini gözler önüne sermektedir.

Çalışmamız, protez-ortez sektöründe görev yapan Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyini ve iş doyumunu inceleyen ilk çalışmadır.

Çalışmanın yalnızca İstanbul ili sınırları içerisinde olması ve yalnızca Sorumlu Müdürlerine uygulanması çalışmanın limitasyonlar arasında yer almaktadır. Çalışmanın protez-ortezlerin üretiminde büyük emeği olan, yönetici pozisyonunda değil de üretim kısmında aktif çalışan teknisyen ve teknikerlerin de tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunun araştırılarak örneklem grubunun genişletilmesi faydalı olabilir.

Sağlık Bakanlığı, bilimsel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak, ihtiyaç duyduğunda, sorumlu müdürlerin katılımının zorunlu tutulduğu Sorumlu Müdürler Eğitim Toplantısı yapmaktadır (13). zorunlu eğitim dönemlerinde tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu üzerine Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin tekrarlı olarak değerlendirmesi olası problemlerin önceden tespit edilmesi ve çözüm odaklı önlemlerin alınabilmesi adına önerilmektedir.

## 8. SONUÇ

- Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu arasında orta ve yüksek şiddette istatistiksel olarak negatif yönde ilişkiler tespit edildi.
- Sorumlu Müdürlerin tükenmişlik düzeyinin düşük, iş doyumunun yüksek olduğu bulundu.
- Protez-ortez sektöründeki hizmet süresinin artması ile tükenmişlik düzeyinde azalma ve iş doyumunda artma sağlandığı görüldü.
- Sorumlu Müdürlerin cinsiyeti, mesleki unvanları ve işyerindeki statüleri tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunu etkilemediği tespit edildi.
- Resmi tatillerde çalışmayan Sorumlu Müdürlerin genel iş doyumları daha yüksekti.
- Evli, çocuklu ve orta yaş grubundaki katılımcıları; bekar, çocuğu olmayan ve genç yaştaki katılımcılara göre daha az tükenmiş olup daha yüksek iş doyumuna sahipti.
- Protez-ortez alanında olmaktan memnun olan Sorumlu Müdürlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu ve mesleklerini başkalarına önerebileceği, işini değiştirmek isteyebilecek müdürlerin ise iş doyumunun düşük olduğu tespit edildi.

## KAYNAKLAR

1. Ergin C. Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkiye sağlık personeli normları. 3P Derg. 1996;4(1):28–33.
2. Bauver.J ve ark. The burn-out syndrome and restoring mental health at the working place. PPM Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie. 2003. 2003 May;53(5):213-22.
3. Freudenberger HJ. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. Psychother Theory, Res Pract. 1975;12(1):73.
4. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Review of Psychology, Vol. 52:397-422 (Volume publication date February 2001)
5. Gdk M, Erol Ő, Yağcbulut , Uğur Z, zvarıŐ Ő, Aslan D. Ankara’da bir tıp fakltesinde okuyan son sınıf ğrencilerde tkenmiŐlik sendromu. Srekli Tıp Eğitim Derg. 2005;14(8):169–73.
6. Sucuoğlu B, Kuloğlu N. zrl ocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. Türk Psikol Derg. 1996;10(36):44–60.
7. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik lçeğinin uyarlanması. VII Ulus Psikol kongresi Bilim alıŐmaları. 1992;22:143–54.
8. Davis K. İŐletmede İnsan DavranıŐı (İstanbul: İstanbul Üniversitesi İŞletme Fakültesi, Yayını No: 117) (ev.: K. Tosun vd.). 1982;(3028).
9. Bingl D. Personel yönetimi ve beŐeri ilişkiler. Erzurum Atatk Üniversitesi Basımevi; 1990. No: 676.
10. imen M. Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İŞ doyumunu, Kuruma Bağlılık ve İŞten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Tıp Dergisi. 2000; Gülhane Tıp Dergisi, 43 (2), 169–176.
11. Gardner DH, Hini D. Work-related stress in the veterinary profession in new zealand. N Z Vet J. 2006; 119-124
12. Kılınç S, Torun F. Türkiye’de klinikte kullanılan depresyon değerlendirme lekleri. Dirim Tıp Gazetesi. 2011;86(1):39–47.
13. T.C.Sağlık\_Bakanlığı. Ortez-Protezleri Ismarlama Olarak üreten ve/veya

- Uygulayan Merkezler ile İşitme Cihazı Satış ve Uygulaması Yapan Merkezler Hakkında Yönetmelik. 27073 3 Aralık 2008 Çarşamba tarih ve 27073 sayılı Resmî Gazete; 2008.
14. T.C.Milli\_Eğitim\_Bakanlığı. 725TTT041 Ortopedik Protez ve Ortez Terminolojisi modülü. Bakanlığı TCME, editor. Ankara; 2011.
  15. T.C.Sağlık\_Bakanlığı. Ismarlama Protez Ve Ortez Merkezleri İle İşitme Cihazı Merkezleri Hakkında Yönetmelik. 28064 24 Eylül 2011 Cumartesi tarih ve 28064 Sayılı Resmî Gazete;
  16. Türk\_Standardları\_Enstitüsü. TS 13181 Standardı.
  17. Medipol\_Üniversitesi. Protez ortez bölümü [Internet]. Available from: <http://www.medipol.edu.tr/akademik/fakulteler/saglik-bilimleri-fakultesi/bolumler/ortez-protez>
  18. Prof.Dr.Cevat\_Alpsy. Suni Uzuv ve Ortopedik Cihazlar. 1951. 1
  19. Erdem H, Kuzgun Ü. Ortopedide Ortezler ve Protezler. Türk Ortopedi ve Travmatoloji Derneği; 1994.
  20. T.C.Sağlık\_Bakanlığı. Sağlık bakanlığı ve bağlı kuruluşlarının teşkilat ve Görevleri hakkında kanun hükmünde kararname ile Bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun [Internet]. 2014. Available from: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140118.htm>
  21. T.C.Resmi\_Gazete. 1219 Kanun Numaralı Tababet ve Şuabati San'atlarının Tarzi İcrasına Dair Kanun [Internet]. 1219 Kanun Numaralı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'u (Ek Madde 13: 6/4/2011-6225/9 md. j) bendi; Available from: %0A
  22. Hacettepe\_Üniversitesi. Program detayı [Internet]. Available from: [http://akts.hacettepe.edu.tr/program\\_detay.php?prg\\_oid=PRGRAM\\_000000000000000000000000732&birim\\_kod=2076&programduzey=3&submenuheader=2&durum=&prg\\_kod=20764#gnl4](http://akts.hacettepe.edu.tr/program_detay.php?prg_oid=PRGRAM_000000000000000000000000732&birim_kod=2076&programduzey=3&submenuheader=2&durum=&prg_kod=20764#gnl4)
  23. Dokuz\_Eylül\_Üniversitesi. Tezli yüksek lisans programı [Internet]. Available from: [http://debis.deu.edu.tr/ders-katalog/2014-2015/tr/bolum\\_9591\\_tr.html](http://debis.deu.edu.tr/ders-katalog/2014-2015/tr/bolum_9591_tr.html) 1.11.2019-12:46
  24. Hasan\_Kalyoncu\_Üniversitesi. Tezli yüksek lisans program ilanı [Internet]. Available from: <https://sben.hku.edu.tr/ilanlar/fizyoterapi-ve-rehabilitasyon-anabilim-dali-protez-ortez-tezli-yuksekk-lisans-program-ilan>

25. T.C.Sağlık\_Bakanlığı. Ortez-Protezleri İsmarlama Olarak Üreten ve/veya Uygulayan Merkezler ile İşitme Cihazı Satış ve Uygulaması Yapan Merkezler Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. 27426 8 Aralık 2009 SALI tarih ve 27426 sayılı Resmi Gazete; 2009.
26. Oshagbemi T. Satisfaction with co-workers' behaviour. *Empl Relations*. 2000;
27. Türk Dil Kurumu [Internet]. Available from: <https://sozluk.gov.tr/>
28. Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sos Ve Ekon Araştırmalar Derg. 2007;
29. Günay A. Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2002;
30. Okpara JO. The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry. *J Am Acad Business*, Cambridge. 2006;
31. Luthans F, Thomas LT. The Relationship Between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results From an Empirical Study - A Research Note. *Pers Rev*. 1989;18(1):23–6.
32. Glenn ND, Taylor PA, Weaver CN. Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *J Appl Psychol*. 1977;
33. Groot W, van den Brink H. Job satisfaction of older workers. *Int J Manpow*. 1999;20(6):343–60.
34. Oshagbemi T. Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*. 2003.
35. Köroğlu Ö. İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. 2011;42.
36. Telman N, Ünsal P. Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları. İstanbul. 2004;
37. Solmuş T. İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları; 2004.
38. Poon JML. Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Pers Rev*. 2004;
39. Sun HÖ. İş doyumuna üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası banknot matbaası genel müdürlüğü. Prof Qualif thesis, Türkiye



- Cumhur Merk Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, Turkey. 2002;
40. Başaran IE. Örgütsel davranış. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi; 1982.
  41. Jackson SE, Schwab RL, Schuler RS. Toward an understanding of the burnout phenomenon. *J Appl Psychol.* 1986;71(4):630.
  42. Malakh-Pines A, Aronson E, Kafry D. Burnout: From tedium to personal growth. Free Pr; 1981.
  43. Girgin G. Bir Grup İlköğretim Öğretmeninde Tükenmişlik Sendromu/Burnout Syndrome in a Group of Primary School Teachers. *Türkiye Klin Tıp Bilim Derg.* 2011;31(3):602.
  44. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.* 1981;
  45. Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B. Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik. Ankara: Nobel Yayınları. 2001;
  46. Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Derg. 2008;
  47. Çam O. Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması. EÜ Sağlık Bilim Enstitüsü, İzmir. 1991;14.
  48. Arı GS, Bal EÇ. Tükenmişlik kavramı birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekon Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Derg.* 2008;15(1):131–48.
  49. Güdük M, Erol Ş, Yağcıbulut Ö, Uğur Z, Özvarış Ş, Aslan D. Ankara’da bir tıp fakültesinde okuyan son sınıf öğrencilerinde tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitim Derg.* 2005;14(8):169–73.
  50. Garden AM. Depersonalization: A Valid Dimension of Burnout? *Hum Relations.* 1987;
  51. Stevens GB, O’Neill P. Expectation and burnout in the developmental disabilities field. *Am J Community Psychol.* 1983;
  52. Aslan H, Aslan O, Kesepera C, Alparslan N, Ünal M. Kocaeli’nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyum. *Toplum ve Hekim.* 1997;12(82):24–9.
  53. Cherniss C. Staff Burnout: Job Stress in the Human Services Cary. Calif Sage Publ. 1980;

54. Scott CD, Jaffe DT. Managing occupational stress associated with HIV infection. Self-care and self-management skills. Occupational medicine (Philadelphia, Pa.). 1989.
55. Katz J, Edelwich J, Brodsky A. Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. J Higher Educ. 1982;
56. Düzyürek S, Ünlüoğlu G. Hekimde tükenmişlik sendromu. Psikiyatrl Bülteni. 1992;1(3):108–13.
57. Serinkan C, Barutçu E. Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu Ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. Ege Akad Bakis (Ege Acad Rev. 2008;
58. Patrick PK. Burnout: job hazard for health workers. Hospitals (Lond). 1979;53(22):87.
59. Hersbach P. Stress in Krankenhaus-die belastungen von krankenpflegekraeften und aretzen/aertzinnen. Psycholher Psychosom Med Psychol. 1991;41:176–86.
60. Çam O. Tükenmişlik. İzmir Saray Med Yayıncılık. 1995;
61. Kaçmaz N. Tükenmişlik (burnout) sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Derg. 2005;68(1):29–32.
62. Danaci E, Koç Z. The association of job satisfaction and burnout with individualized care perceptions in nurses. Nurs Ethics. 2019;0969733019836151.
63. Palazoğlu CA, Koç Z. Ethical sensitivity, burnout, and job satisfaction in emergency nurses. Nurs Ethics. 2019;26(3):809–22.
64. Erdoğan Ö. Çalışma hayatında tükenmişlik ve iş doyumunu, İstanbul; 2016; (S37)
65. Durak İ, Serinkan C. Hemşirelerde iş tatmini: Denizli Devlet Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sos ve Ekon Araştırmalar Derg. 2007;2007(2):119–35.
66. Park M, Lee JY, Cho SH. Newly graduated nurses’ job satisfaction: Comparison with allied hospital professionals, social workers, and elementary school teachers. Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci). 2012; 6(3):85-90
67. Shirom A, Melamed S, Toker S, Berliner S, Shapira I. Burnout and Health Review: Current Knowledge and Future Research Directions. In: International

- Review of Industrial and Organizational Psychology 2005. 2006. Volume 20, pp.269 - 308
68. Marakoğlu K, Çetin Kargin N, Armutlukuyu M. Armutlukuyu M.Tıp fakültesi araştırma görevlilerinde tükenmişlik sendromu ve ilişkili faktörlerin incelenmesi. Genel Tıp Derg. 2013;23(4).
  69. Gökçakan Z, Özer R. Psikolojik danışmanlarda tükenmişlik sendromu, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yöret Postası. 2003;19(S 1).
  70. Erol A, Akarca F, Sert E, Mete L. Acil Servis Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. Klin Psikiyatr. 2012; 15:103-110
  71. Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Pekşsen Y. Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. Genel Tıp Derg. 2006;16(1):9-14.
  72. Çavuşoğlu I. Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişkisi. 2005; (S58-59)
  73. Budak G, Sürgevil O. Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. DEÜİİBF Derg. 2005; Cilt 20 , Sayı 2, S95 - 108
  74. Astrauskaite M, Vaitkevicius R, Perminas A. Job Satisfaction Survey: A Confirmatory Factor Analysis Based on Secondary School Teachers' Sample. Int J Bus Manag. 2011; V1.6, No.5, 41
  75. Martins H, Proença MT. Minnesota satisfaction questionnaire: psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. Investig e Interv em Recur Humanos. 2014; [https://pdfs.semanticscholar.org/25ec/a9d3f6f0ec54900ef679a1e48828d629b03f.pdf?\\_ga=2.109786625.521976463.1498149219-30336560.1498149219](https://pdfs.semanticscholar.org/25ec/a9d3f6f0ec54900ef679a1e48828d629b03f.pdf?_ga=2.109786625.521976463.1498149219-30336560.1498149219)
  76. Baycan A. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Boğaziçi Üniversitesi SBE, İstanbul. 1985;
  77. Aştı N. İstanbul Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş günü kaybı, nedenleri, sıklığı ve iş doyumunu ilişkisi. İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1993.
  78. Pınar R, Arıkan S. Hemşirelerde iş doyumunu: etkileyen faktörler, iş doyumunu ile benlik saygısı ve asertivite ilişkisi. Uluslar arası Katılımlı VI Ulus Hemşirelik

- Kongresi Kitabı, Ankara, 159-170. 1998;159–70.
79. Karadağ F, Karagöz N, Erdoğan O, others. Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş doyumunu. XI Anadolu Psikiyatr Günleri. 2002;
  80. Muller K, Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Technometrics. 1989;
  81. Gelberman RH, Cohen MS, Desai SS, Griffin PP, Salamon PB, O'Brien TM. Femoral anteversion. A clinical assessment of idiopathic intoeing gait in children. J Bone Jt Surg [Br]. 1987;69:75–9.
  82. Ok S. Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi. Türk Psikolojik Danışama ve Rehberlik Derg. 2016;3(21).
  83. Siu O. Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. J Adv Nurs. 2002;40(2):218–29.
  84. Tümkaya S. Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışlar. Çukurova Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü, Adana. 1996;
  85. Kelley BC. A model of stress and burnout in collegiate coaches: Effects of gender and time of season. Res Q Exerc Sport. 1994;65(1):48–58.
  86. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. Klin Psikiyatr. 2001;
  87. Friedman IA. High and Low-Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout. J Educ Res. 1991;
  88. Sermon JM. The relationship of the dual role assignment to the level of perceived burnout by secondary teachers. 1995;
  89. İLGÜN E, IZGAR H. İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Bayburt Eğitim Fakültesi Derg. 2014;9(1):101–14.
  90. Dolunay AB, Piyal B. Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. 2003;
  91. Chapman DW, Lowther MA. Teachers' satisfaction with teaching. J Educ Res. 1982;75(4):241–7.
  92. Chiu RK. Relationships among role conflicts, role satisfactions and life satisfaction: Evidence from Hong Kong. Soc Behav Personal an Int J.

- 1998;26(4):409–14.
93. Mason ES. Work values: A gender comparison and implications for practice. *Psychol Rep.* 1994;74(2):415–8.
  94. Ataklı A, Dikmentaş E, Altınışik S. Üniversite hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinin iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisidaresi Derg.* 2004;6(2):157–66.
  95. Bayrak G. Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. 2004;
  96. Demir S. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. 2013;
  97. Güleç D. Rotasyon ile Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi. 2009;
  98. Okray Z, Abatay GB. Birinci basamak temel sağlık ve yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik sendromu ve iş doyumlarının karşılaştırılması. *Turkish Int J Spec Educ Guid Couns* ISSN 1300-7432. 2016;4(2).
  99. Sayıl I, Haran S, Ölmez Ş, Özgüven HD. Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Derg.* 1997;5(2).
  100. Çelebi B. Çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumunu (Alanya devlet hastanesi hemşireleri örneği). *Beykent Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü, İstanbul.* 2014;i.
  101. Erol A, Saricicek A, Gülseren S. Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumunu ve depresyonla ilişkisi/Burnout in residents: association with job satisfaction and depression. *Anadolu Psikiyatr Derg.* 2007;8(4):241.
  102. Lal K. Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doyumu (Aksaray ve Ortaköy Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği). *Beykent Üniversitesi SBE, İstanbul.* 2014;
  103. Öztürk G, Çetin M, YILDIRAN N, Türk YZ, Fedai T. Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Anatol J Clin Investig.* 2012;6(4).
  104. Söylemez D, Sur H, Cebeci D. Hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili bir meta analiz çalışması. *Hastan Yönetimi Derg.* 2005;34–41.
  105. Yürümezoğlu H. Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumları ve hastaların hemşirelik hizmetinden memnuniyeti. 2007;
  106. Karakaya A, Alper FA. Karakaya, A., & Alper, F. A. (2007). Çalışanların

- motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. 2007;
107. Aksakal NF, Özkan S, Baykan Z, Aycan S. Gölbaşı Bölgesi'nde Birinci Basamak sağlık Kuruluşlarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumları. Sağlık ve Toplum. 1999;9(4):9-14.
  108. Acar FM. Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
  109. Bilgiç R. The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. J Psychol. 1998;132(5):549-57.
  110. Yıldırım Y. Sağlık Bakanlığı'na bağlı genel hastanelerde çalışan hastane yöneticilerinin iş doyumunu. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilim Enstitüsü, Ankara. 1999;
  111. Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası. 2003;66(1):34-41.
  112. Wiggins JD. Personality-Environmental Factors Related to Job Satisfaction of School Counselors. Vocat Guid Q. 1984;
  113. Akçaoğlu ZF. İETT Şoförlerinde İş Tatmini ve Depresyon. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 60 s~...; 1989.
  114. Ergene T. Müfettiş Adaylarının İş Doyumu Düzeyleri. I Eğitim Bilim Kongresi Kitabı, Adana Çukurova Üniversitesi. 1994;2:206-697.
  115. Çam O. Hemşirelerde Tükenmişlik ve çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. İzmir Ege Üniversitesi. 1989;
  116. Dolu G. Onkolojide Çalışan Hekimlerde Tıbbi Sosyal Çalışma Açısından Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. İstanbul Üniversitesi, İstanbul. 1997;
  117. Aslan H. Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü, Ankara. 2006;
  118. Gardner J, Oswald A. How does education affect mental well-being and job satisfaction. In: Paper Presented to a National Institute of Economic and Social Research Conference, at the University of Birmingham, June. 2002.
  119. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi

- Hastanesinde Çalışanların İş Doymu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2000;53(04).
120. Baysal AC. Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. 1981;
  121. Ayşe Ç. Yeni Mezun Hemşirelerde İş Doymu, Tükenmişlik ve Gerçeklik Şokunun İncelenmesi. Sağlık Bilim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul Marmara Üniversitesi. 2010;
  122. Karahaliloğlu N. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde tükenmişlik ve iş doymu düzeylerinin incelenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilim Enstitüsü, İstanbul düzeylerinin incelenmesi. 2013;
  123. Tunç T. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişki: bir üniversite hastanesi örneği. Sak Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü, Sak. 2008;
  124. Sürgevil O. Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri. Nobel Yayın; 2006.
  125. Çelebi Evr. Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler. 2013;
  126. Kırılmaz AY, Çelen Ü, Sarp N. İlköğretimde Çalışan bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. İlköğretim Online. 2003;2(1).
  127. Adıgüzel Z, Karadağ M, Ünsal Y. Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Batı Anadolu Eğitim Bilim Derg. 2011;2(4):49–74.
  128. Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sos Ve Ekon Araştırmalar Derg. 2011;
  129. Ciğerci Y. Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doymu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2004.
  130. Cerit K. Hemşirelerin iş doymalarını belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2009.
  131. Ardıç K, Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir

- Uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Derg. 2008;
132. Derin N. Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilim Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatr Hemşireliği Bilim Dalı, Eskişehir. 2007;
  133. Bodur S, Güler S. Sağlık Yöneticilerinde iş Doyumu. Genel Tıp Dergisiip Derg. 1997;7(1):12-4.
  134. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. Klin Psikiyatr. 2001;4(2):113-8.
  135. Yücel İlhami. İş Tatmini ile Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akad Bakış Derg. 2012;33:1-20.
  136. Sumeli F. Özel bir hastane çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. 2011;98.
  137. Altay B, Gonener D, Demirkiran C. The level of burnout and influence of family support in nurses working in a university hospital Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. Fırat Tıp Derg. 2010;
  138. Oshagbemi T. Satisfaction with co-workers' behaviour. Empl Relations. 2000;
  139. Şen S, Yorulmaz H, Batmaz M. Acil servis çalışanlarında tükenmişlik sendromu. V Ulus Hemşirelik öğrencileri Kongresi Kitabı. 2006;
  140. Aslan H, Gürkan SB, Alparslan ZN, Ünal M. Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri. Türk Psikiyatr Derg. 1996;7(1):39-45.



## EKLER

### Ek-1: İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ YAZISI



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 43505176-511.18  
Konu : İsmarlama Ortez Protez Yapım ve  
Uygulama Merkezleri Listesi

Sayın ERKAN EVRENDİLEK  
(Acıbadem Üniv. Kayışdağı Cd.No:32 34752 Ataşehir /İST)

İlgi : 22/08/2019 Evrak Kayıt tarih ve 102334 Evrak Kayıt sayılı dilekçeniz.

Müdürlüğümüze yaptığımız ilgi sayılı başvurunuza istinaden hazırlanan İsmarlama Protez Ortez Merkezleri ve Sorumlu Müdürleri listesi Ek'te sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır.  
Op. Dr. Savaş BAYRAK  
Müdür a.  
Başkan Yardımcısı V.

Ek: İsmarlama Protez Ortez Merkezleri Listesi (2 Sayfa)

Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Tıbbi Cihaz ve Biyomedikal Birimi  
Adres: Alemdar Mah. Prof.Dr. Kazım İsmail Gürkan Cad. No:5 Fatih İSTANBUL  
Telefon: Faks No:

e-Posta:fazilet.kubus@saglik.gov.tr İnt.Adresi: faziletkubus@saglik.gov.tr

Bilgi için:Fazilet KUBUS

TEKNİKER

Telefon No:(0 000) 000 00 00

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 935fd3d-7e80-49fe-a648-06-16f2a0b33 kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## Ek-2: KİŞİSEL ONAM FORMU

İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde,  
Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi

Katıldığımız bu çalışma, İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmadır.

İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilmekle birlikte, söz konusu iş talepleri ile birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamaz ve desteklenmezse, bu durum bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir.

Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir.

Bu araştırmada, birçok meslek grubunda görülebilen bu sendromun, İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, mesleki tükenmişlik düzeyinin iş doyumuna etkisi görülme durumu ve sendromun sebep olabileceği problemleri araştırmak, sorumlu müdürlerin iş doyumuyla yakın ilişkisi bulunduğu düşünülen tükenmişlik düzeyinin iş doyumuna ile ilişkisini incelemek ve İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna ile ilişkisini araştırmak amaçlanmıştır.

Çalışma kapsamında, İstanbul ili Sağlık Müdürlüğü'ne kayıtlı Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkezi sorumlu müdürlerini kapsamaktadır.

Çalışma kişisel sosyodemografik bilgilerimiz için katılımcı değerlendirme anketi, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Mimesota İş Doyum Ölçeği sorgulanarak uygulanacaktır.

Bu çalışmaya katılmak size hiçbir zarar vermeyecek, maddi ve manevi yük getirmeyecektir. Katılım kişinin rızası ile olacaktır.

Çalışmada kullanılmak üzere alınan bilgiler ve elde edilen veriler saklı tutulacak ve sadece etik kurul komitesine açık olacaktır. Verilerin herhangi bir yayım, rapor veya sunumda kullanılması durumunda isminiz gizli tutulacaktır.

Bu çalışmaya katılmama veya katılsanız bile çalışmayı bırakma hakkınız vardır. Ayrıca araştırmacı da katılımcıyı çalışma dışı bırakma hakkına sahiptir.

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama araştırmacı Erkan EVRENDİLEK tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum.

Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

### **GÖNÜLLÜNÜN:**

Tarih: ... / ... / 2019

İmza:

### **ARASTIRMA YAPAN ARASTIRMACININ:**

Adı-Soyadı: Erkan EVRENDİLEK

Tarih: ... / ... / 2019

Tel: .....

Adresi: İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ortez Protez Bölümü

İmza:

### Ek-3: KİŞİSEL BİLGİLER ANKET FORMU

Lütfen size uygun olan seçenekleri işaretleyiniz ya da cevapları belirtilen yere yazınız.

1. Yaşınız?.....
2. Cinsiyetiniz?
  1. Kadın ( )
  2. Erkek ( )
3. Medeni durumunuz?
  1. Bekar ( )
  2. Evli ( )
  3. Boşanmış ( )
  4. Eşi ölmüş ( )
4. Yaşınız
  1. 18-23 ( )
  2. 26-30 ( )
  3. 31-40 ( )
  4. 41-50 ( )
  5. 51 yaş ve üstü ( )
5. Çocuğunuz var mı?
  1. Evet ( )
  2. Hayır ( )
6. Hanenizde yaşayan toplam birey sayısı?
  1. 1 ( )
  2. 2 ( )
  3. 3 ( )
  4. 4 ( )
  5. 5 ve üstü ( )
7. Oturduğunuz ev işyerinize yakın mı?
  1. Evet ( )
  2. Hayır ( )
8. Eğitim durumunuz nedir?
  1. İlkokul ( )
  2. Lise ( )
  3. Ön Lisan ( )
  4. Lisans ( )
  5. Lisans üstü ( )
9. Protez ortez ile ilgili eğitim durumunuz hangisidir? (Birden fazla seçenek seçebilirsiniz)
  - a. ( ) Sorumlu müdür sertifika eğitimi
  - b. ( ) Protez-Ortez lisesi
  - c. ( ) Protez-Ortez ön lisans
  - d. ( ) Protez-Ortez lisans
  - e. ( ) Protez-Ortez Yüksek Lisans
  - f. ( ) Protez-Ortez Doktora
  - g. ( ) Diğer .....
10. İş yerinizdeki konumunuz nedir?
  1. İş yeri sahibi ( )
  2. Sorumlu müdür ( )
  3. İş yeri sahibi ve sorumlu müdür ( )
  4. Çalışan ( )
11. Kaç yıldır protez-ortez işi yapıyorsunuz?
  1. 0-1 ( )
  2. 2-5 ( )
  3. 5-10 ( )
  4. 11-25 ( )
  5. 26 ve üstü ( )
12. İş yerinizde kaç kişi istihdam etmektedir?
  1. 1-5 ( )
  2. 6-10 ( )
  3. 11-15 ( )
  4. 16 ve üstü ( )
13. Kaç yıldır sorumlu müdür olarak çalışıyorsunuz?
  1. 0-1 ( )
  2. 2-5 ( )
  3. 5-10 ( )
  4. 11-25 ( )
  5. 26 ve üstü ( )
14. Cumartesi günü çalışıyor musunuz?
  1. Evet tam gün ( )
  2. Evet yarım gün ( )
  3. İş yoğunluğuna bağlı ( )
  4. Hayır cumartesi günü çalışmıyorum ( )
15. Resmî tatillerde çalışıyorsunuz?
  1. Evet ( )
  2. İş yoğunluğuna bağlı ( )
  3. Hayır çalışmıyorum ( )
16. Dini tatillerde çalışıyorsunuz?
  1. Evet ( )
  2. İş yoğunluğuna bağlı ( )
  3. Hayır çalışmıyorum ( )

17. Fazla mesaiye kalıyor musunuz?  
1.Evet ( ) cevabınız evet ise haftada ortalama kaç mesaiye kalıyorsunuz? (.....)  
2.Hayır ( )
18. İş yerinizin açılış ve kapanış saatleriniz nedir?  
1. Hafta içi sabah..... ile akşam..... arası..... saat açıktır.  
2. Hafta sonu sabah..... ile akşam..... arası..... saat açıktır.  
3. Belirlenmiş bir açılış kapanış saati yoktur ( )  
4. Diğer.....
19. Yurt içi mesleki dernek üyeliğiniz var mıdır?  
1. ( ) OPODER Ortopedik protez ve Ortezçiler Derneği Üyesiyim (İstanbul)  
a. Bu derneğe üyelik sürem  
1. 0-1 ( ) 2. 2-5 ( ) 3. 5-10 ( ) 4. 11 yıl üstü ( )  
2. ( ) Türkiye Protez Ortez Bilim Derneği Üyesiyim (Ankara)  
a. Bu derneğe üyelik sürem  
1. 0-1 ( ) 2. 2-5 ( ) 3. 5-10 ( ) 4. 11 yıl üstü ( )  
3. ( ) Diğer.....  
4. ( ) Hayır
20. Protez-Ortez eğitimi almış personel ihtiyacınız var mı?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )
21. Protez-Ortez eğitimi almış personel bulmakta zorlanıyor musunuz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )  
Hak sahibinin protez ortezine sahip olabilmesi için Sosyal Güvenlik turumu tarafından talep edilen ve yerine getirilmesi gerek işlemlerde;
22. Sağlık Uygulama Tebliğinde belirlenen Protez ve ortez fiyatları hakkındaki görüşünüz nedir?  
1.Fiyatar değerinin üzerindedir ( )  
2.Fiyatlar normaldir ( )  
3.Fiyatar maliyetlerin altındadır ( )
23. Reçete, sağlık raporu gibi işlemler ile evrakların tamamlanmasında hak sahiplerinin zorluk çektiğini düşünüyor musunuz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )
24. Reçete, sağlık raporu gibi işlemler ile evrakların tamamlanmasında merkezinizin zorluk çektiğini düşünüyor musunuz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )
25. Gerekli olan işlemleri takip etmesi için bir personel çalıştırma ihtiyacı duyuyor musunuz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )
26. İş arkadaşlarınızla piknik, sinema gibi ortak yapmış olduğunuz sosyal bir etkinlik var mıdır?  
1. Haftada 1. 1 defa ( ) 2. 2 defa ( ) 3. 2 defadan fazla ( )  
2. Ayda 1. 1 defa ( ) 2. 2 defa ( ) 3. 2 defadan fazla ( )  
3. Özel günlerde ( )  
4. Hiçbir sosyal etkinlik yapılmaz ( )  
5. Hiçbir sosyal etkinliğe katılmam ( )
27. Fırsatınız olsa işinizi değiştirmek ister misiniz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )
28. Hayat koşulları düşünüldüğünde çalışanların psikolojik destek alması gerektiğini düşünüyor musunuz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )
29. Protez-Ortez sektöründe olmaktan memnun musunuz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )
30. Kendi çocuğunuza veya bir yakınınıza bu mesleği önerir misiniz?  
1.Evet ( ) 2.Hayır ( )

#### Ek-4: MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
1. "Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum."	1	2	3	4	5
2. "İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum."	1	2	3	4	5
3. "Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum."	1	2	3	4	5
4. "Hastalarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim."	1	2	3	4	5
5. "Bazı hastalarım onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum."	1	2	3	4	5
6. "Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir."	1	2	3	4	5
7. "Hastalarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim."	1	2	3	4	5
8. "İşimin beni tükettiğini hissediyorum."	1	2	3	4	5
9. "İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum."	1	2	3	4	5
10. "Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum."	1	2	3	4	5
11. "Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum."	1	2	3	4	5
12. "Kendimi çok enerjik hissediyorum."	1	2	3	4	5
13. "İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum."	1	2	3	4	5
14. "İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum."	1	2	3	4	5
15. "Bazı hastaların başıma gelenler gerçekten umurumda değil."	1	2	3	4	5
16. "Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor."	1	2	3	4	5
17. "Hastalarım rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim."	1	2	3	4	5
18. "Hastalarımınla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum."	1	2	3	4	5
19. "Bu meslekte pek çok değerli işler başardım."	1	2	3	4	5
20. "Kendimi çok çaresiz hissediyorum."	1	2	3	4	5
21. "İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim."	1	2	3	4	5
22. "Hastaların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum."	1	2	3	4	5

## Ek-5: MİNESSOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunum?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunum 3=Orta düzeyde memnunum 4=Memnunum 5=Çok memnunum biçiminde belirtiniz.

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunum” diye kendinize sorunuz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1.Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından	1	2	3	4	5
2.Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	1	2	3	4	5
3.Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	1	2	3	4	5
4.Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
5.Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	1	2	3	4	5
6.Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	1	2	3	4	5
7.Şimdiki işimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansını olması” bakımından	1	2	3	4	5
8.Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından	1	2	3	4	5
9.Şimdiki işimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
10.Şimdiki işimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	1	2	3	4	5
11.Şimdiki işimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	1	2	3	4	5
12.Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	1	2	3	4	5
13.Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	1	2	3	4	5
14.Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından	1	2	3	4	5
15.Şimdiki işimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
16.Şimdiki işimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
17.Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından	1	2	3	4	5
18.Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	1	2	3	4	5
19.Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	1	2	3	4	5
20.Şimdiki işimden “İşimden elde ettiğim başarı duygusu” bakımından	1	2	3	4	5

## Ek-6 Alınan Onaylar

Re: Maslach Tükenmişlik Envanteri Hk.

22.11.2019 Cum 09:38 tarihinde yanıtladınız



İbrahim Cavusoglu <ibrahimcavusoglu@hotmail.com>  
22.11.2019 Cum 08:40  
Siz



Selam, tebrik ederim ve çalışmalarınızda başarılar dilerim. Benim çalışmamdan faydalanabilirsiniz, bu konuda hiç bir sorun yoktur. Ayrıca istediğiniz formu bulabilirsem gönderirim. Saygılarımla.

iPhone'umdan gönderildi

Erkan Evrendilek <erkanevrendilek@hotmail.com> şunları yazdı (22 Kas 2019 11:33):

Sayın Hocam Merhaba,  
Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ortez ve Protez Yüksek Lisans Programında, Tezli Ortez Protez Yüksek Lisans öğrencisi olarak danışmanım Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN ile "İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi "konusunda tez yapmayı planlıyorum.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmak istiyorum, Ergin (1992) den sonra sizin güncel geçerlilik güvenlik çalışmalarınızı gördüm. Sizin kullanmakta olduğunuz formun son halini çalışmamda kullanmak istiyorum. Bu amaçla gerekli izin ve müsaadelerinizi talep ediyorum.

Uygun görürseniz formun sizin kullandığınız son halini elektronik kaynaklarda ulaşamadım bu konuda yardım ve desteklerini talep ediyorum.

Saygılarımla.

*İyi çalışmalar dilerim...*

*Erkan Evrendilek*

Re: Maslak Tükenmişlik Envanteri İzin talebi Hk.



Olcay Cam <olcaycam@gmail.com>  
6.12.2019 Cum 12:09  
Siz



Sayın Erkan Evrendilek,  
Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni yapmayı planladığınız araştırmanızda kullanmanız uygundur.  
Kolaylıklar diliyorum.  
Prof.Dr.M.Olcay ÇAM

Erkan Evrendilek <erkanevrendilek@hotmail.com>, 4 Ara 2019 Çar, 14:51 tarihinde şunu yazdı:

Sayın Hocam Merhaba,

Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ortez ve Protez Yüksek Lisans Programında, Tezli Ortez Protez Yüksek Lisans öğrencisi olarak danışmanım Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN ile "İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi "konusunda tez yapmayı planlıyorum.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmak istiyorum, bu amaçla gerekli izin ve müsaadelerinizi talep ediyorum.

Saygılarımla.

*İyi çalışmalar dilerim...*

*Erkan Evrendilek*

RE: Minessota İş Doyum Ölçeği (MSQ) Kullanım izin Hk.

🕒 Bu iletiyi 18.11.2019 Pzt 21:42 tarihinde ilettiniz



Aslı Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>  
18.11.2019 Pzt 21:29  
Siz



Kullanabilirsiniz.

From: Erkan Evrendilek [erkanevrendilek@hotmail.com]  
Sent: Monday, November 18, 2019 9:16 PM  
To: Aslı Baycan Binark  
Subject: Minessota İş Doyum Ölçeği (MSQ) Kullanım izin Hk.

Sayın Hocam Merhaba,

Birçok TEZ'de Minessota İş Doyum Ölçeği (MSQ) ölçeğinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile birlikte kullanıldığını gördüm.

1985 yılında Türkçe'ye çevirerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmış olduğunuz Minessota İş Doyum Ölçeği (MSQ) Ölçeğinizi çalışmamda kullanmak istiyorum. Bu amaçla gerekli izin ve müsaadelerinizi talep ediyorum.

Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ortez ve Protez Yüksek Lisans Programında, Tezli Ortez Protez Yüksek Lisans öğrencisi olarak danışmanım Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN ile " İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi "konusunda tez yapmayı planlıyorum.

Saygılarımla.

İyi çalışmalar dilerim...

Erkan Evrendilek



# ETİK KURUL ONAYI



T.C.  
**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

E-İmzalıdır

Sayı : 10840098-604.01.01-E.29893  
Konu : Etik Kurulu Kararı

16/07/2019

**Sayın Erkan EVRENDİLEK**

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz "İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi" isimli başvurunuz incelenmiş olup etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar  
Etik Kurulu Başkanı

Ek:  
-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK tarafından 16.07.2019 tarihinde e-İmzalanmıştır. Evrağınızı <https://ebys.medipol.edu.tr/e-imza> linkinden C8A36293X4 koda ile doğrulayabilirsiniz.

İstanbul Medipol Üniversitesi  
Kavacık Mah. Ekinçiler Cad. No.19 Kavacık Kavşağı - Beykoz  
34090 İstanbul

Tel: 444 85 44  
İnternet: [www.medipol.edu.tr](http://www.medipol.edu.tr)  
Ayrıntılı Bilgi İçin : [bilgi@medipol.edu.tr](mailto:bilgi@medipol.edu.tr)

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU KARAR FORMU






<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	İstanbul'da ki Protez Ortez Yapım ve Uygulama Merkez Sorumlu Müdürlerinde, Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Erkan Evrendilek			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Ortopedik Protez ve Ortez			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
**GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR**  
**ETİK KURULU KARAR FORMU**

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
Karar Bilgileri	<b>Karar No: 561</b>	<b>Tarih: 05/07/2019</b>		
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna <b>"oybirliği"</b> ile karar verilmiştir.			

**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

**BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI** Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile İlişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. İlnur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Devrim TARAKCI	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Hikmet ÜÇİŞİK	Biyoteknoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Keziban OLCAY	Endodonti	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

\* :Toplantıda Bulunma

# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

Adı	Erkan	Soyadı	Evrendilek
Doğum Yeri	Dereçine	Doğum Tarihi	26.02.1966
Uyruğu	T.C.	TC Kimlik No	
E-mail	erkanevrendilek@gmail.com	Tel	

## Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2015
Lise	Burdur Tefenni Ziraat Meslek Lisesi	1984

## İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1. Uzman Eğitimci	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi	2015 -
2. Öğretmen	M.E.B. Bahçelievler Mesleki ve Teknik Anadolu Meslek Lisesi	1988-2015

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
Almanca	İyi	İyi	İyi
İngilizce	Orta	Orta	Orta

\* Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

Yabancı Dil Sınav Notu <input type="checkbox"/>								
YÖKDİL	YDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE

Başarılmış birden fazla sınav varsa, tüm sonuçlar yazılmalıdır

KPDS: Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavı; YDS: Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı; IELTS: International English Language Testing System; TOEFL IBT: Test of English as a Foreign Language-Internet-Based Test TOEFL PBT: Test of English as a Foreign Language-Paper-Based Test; TOEFL CBT: Test of English as a Foreign Language-Computer-Based Test; FCE: First Certificate in English; CAE: Certificate in Advanced English; CPE: Certificate of Proficiency in English

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	56,29	55,59	61,81

## Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Word	Çok iyi
Microsoft Office Excel	Çok iyi
Microsoft Office Power Point	Çok iyi

\*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin