

Perfüzyonistlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatminine Etkisi

The Effect of Occupational Burnout Levels of Perfusionists on Job Satisfaction

✉ Zehra Uçar, ✉ Ali Kocailik

Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Perfüzyon Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

Öz

Amaç: Bu araştırmanın asıl amacı, perfüzyonistlerin yaşadığı mesleki tükenmişlik düzeyinin, işlerinden aldıkları tatmin üzerindeki etkisini incelemektir. Aynı zamanda bu ilişkiyi şekillendiren demografik faktörleri ortaya koymaktır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın verileri, Türkiye genelinde herhangi bir hastanede aktif olarak görev yapan 140 perfüzyonistten çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmıştır. Katılımcılara Demografik Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve İş Tatmin Ölçeği uygulanmıştır.

Bulgular: Katılımcıların iş tatmini ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,672$, $p < 0,05$). Perfüzyonistlerin genel olarak orta düzeyde tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Bu durumun en belirgin alt boyutunun ise duygusal tükenme olduğu belirlenmiştir. Demografik analizler, kadın perfüzyonistlerin erkek meslektaşlarına oranla daha yüksek tükenmişlik yaşadığını, kişisel başarı hislerinin ise daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, mesleki deneyimin ilk 10 yılında çalışanların daha kırılgan olduğu, evli ve ekonomik durum algısı iyi olan kişilerin işlerinden daha fazla tatmin duydukları belirlenmiştir.

Sonuç: Bu çalışma, perfüzyonistlerin iş tatminini artırmanın ve tükenmişliği azaltmanın yalnızca çalışanların iyilik hali için değil, hasta güvenliği ve kalp cerrahisinin sürdürülebilirliği açısından da oldukça önemli bir gereklilik olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Perfüzyonist, mesleki tükenmişlik, iş tatmini, sağlık çalışanları

Abstract

Objective: The primary aim of this study is to investigate the impact of occupational burnout levels experienced by perfusionists on their job satisfaction, as well as to identify the demographic factors that modulate this relationship.

Materials and Methods: Data were collected via an online survey from 140 perfusionists actively working in various hospitals across Türkiye. A Demographic Information Form, the Maslach Burnout Inventory, and the Job Satisfaction Scale were administered to the participants.

Results: A negative, moderate, and statistically significant relationship was found between the participants' job satisfaction and occupational burnout levels ($r = -0.672$, $p < 0.05$). It was determined that perfusionists generally experience a moderate level of burnout, with emotional exhaustion being the most prominent sub-dimension. Demographic analyses revealed that female perfusionists experience higher burnout than their male counterparts, yet their sense of personal accomplishment is also higher. Furthermore, it was observed that employees in their first 10 years of professional experience are more vulnerable, whereas married individuals and those with a positive perception of their economic status reported higher job satisfaction.

Conclusion: This study demonstrates that enhancing the job satisfaction of perfusionists and mitigating burnout is a crucial necessity not only for employee well-being but also for patient safety and the sustainability of cardiac surgery.

Keywords: Perfusionist, occupational burnout, job satisfaction, healthcare professionals



Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Zehra Uçar, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Perfüzyon Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye
E-posta: zehraerdogan3934@gmail.com ORCID ID: orcid.org/0009-0002-4630-4352

Geliş Tarihi/Received: 21.04.2026 **Kabul Tarihi/Accepted:** 04.06.2026 **Yayınlanma Tarihi/Publication Date:** 18.09.2026

Atıf/Cite this article as: Uçar Z, Kocailik A. The effect of occupational burnout levels of perfusionists on job satisfaction. *Türk J Clin Cardio Perfusion*. 2025;3(3):86-96



Copyright © 2025 Yazar. Galenos Yayınevi tarafından yayımlanmıştır.
Creative Commons Atıf-GayriTicari-Türetilemez 4.0 (CC BY-NC-ND) Uluslararası Lisansı ile lisanslanmış, açık erişimli bir makaledir.

Giriş

Perfüzyonistlik, 1950'li yıllarda açık kalp cerrahisinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan bir meslek dalıdır. Günümüzde perfüzyonistler, kalp cerrahisi ve ekstrekorporal membran oksijenasyonu gibi ileri düzey ve kritik süreçlerde aktif rol almaktadır (1). Perfüzyonistler, cerrahlardan, anestezi uzmanlarından, anestezi teknisyenlerinden ve hemşirelerden oluşan cerrahi ekip içinde yer almaktadır (2). Perfüzyonistler ameliyat süresince hastanın fizyolojik dengesinin korunması için ekip ile sürekli iletişim halinde çalışmaktadır (3).

Mesleki tükenmişlik kavramı, ilk olarak Freudenberg (4) tarafından kişinin içsel enerjisinin tükenmesiyle başlayan bir yıpranma süreci olarak ele alınmıştır. Tükenmişlik kavramını daha kapsamlı bir çerçeveye oturtan Maslach ve Jackson (5) ise tükenmişliği üç alt boyutta tanımlamıştır. Bunların başında, çalışanın işine bağlı olarak kendini aşırı yorgun ve tükenmiş hissettiği duygusal tükenme gelir. Kişinin duygusal enerjisi azaldıkça savunma mekanizması olarak duyarsızlaşma başlamaktadır (6). Çalışan, hizmet verdiği insanlarla arasında ister istemez soğuk, mesafeli ve duygudan uzak bir tavır geliştirebilmektedir. Tüm bu sürecin sonunda ise kişi kendi yetkinliğini sorgulamaya başlar ve yaptığı işte eskisi kadar başarılı olmadığını düşünebilir (7). Bu durum kişinin mesleki özgüvenini kaybedip kişisel başarı hissini azalmasına sebep olabilmektedir. Özellikle insan hayatına doğrudan dokunan sağlık çalışanlarından bu tablo çok daha kritik bir boyuta ulaşmaktadır. Tükenmişlik sadece çalışanın işten kopmasına ve verimliliğinin düşmesine neden olmaz. Aynı zamanda telafisi zor tıbbi hataların da artmasına zemin hazırlayabilir (8).

İş tatmini ise kişinin işine yönelik geliştirdiği genel memnuniyeti tanımlamaktadır (9). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'na göre iş tatmini motivasyonel faktörler ve hijyen faktörleri olarak ayrılmaktadır. Motivasyonel faktörler başarı, sorumluluk ve işin niteliğini oluştururken, hijyen faktörleri ücret, çalışma koşulları ve kurum politikalarından oluşmaktadır (10). Yüksek iş tatmini çalışanların kuruma olan bağlılığını artırmaktadır (11). Aynı zamanda tükenmişlik üzerinde de azaltıcı bir rol oynamaktadır (12).

Sağlık sektörü, işinin doğası gereği yüksek sorumluluk ve yoğun stres altında çalışılan bir alandır. Sağlık çalışanları, insan yaşamının en önemli anlarında görev yapmaktadır. Bu yüzden hem fiziksel hem de psikososyal açıdan risk altında kalabilmektedirler (13). Sağlık çalışanları arasında yer alan perfüzyonistler de üstlendikleri önemli sorumluluklar nedeniyle tükenmişlik açısından riskli gruplar arasında yer almaktadır. Perfüzyonistler, hastaların kan gazlarının takibi, vücut ısısının kontrolü, antikoagülasyon yönetimi ve yaşamsal parametrelerin anlık izlenmesi gibi hayati sorumlulukları bir arada yönetmektedir (3). Bu süreçte yapılacak en küçük hata, hastanın hayatına büyük bir etki yaratabilmektedir. Bu yüzden

hatasız çalışmak bu mesleğin zorunluluklarından. Bu durum ise zamanla bu çalışanları duygusal bir yıpranma sürecine sokabilmektedir (2). Artan olgu sayıları, uzun ameliyat saatleri, nöbet yükü ve mesleki riskler de bu durumu büyük ölçüde etkilemektedir (14).

Tükenmişlik düzeylerinin artması çalışanların mesleklerine olan bağlılıklarını zayıflatarak iş tatminlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Yalnızca bireysel yorgunlukla sınırlı kalmayan bu durum, bir yandan çalışanın ruhsal durumunu olumsuz etkilerken diğer yandan hastaya sunulan bakımın kalitesini de olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, önemli bir sorumluluk üstlenen perfüzyonistlerin yaşadığı mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkisini araştırmak büyük önem taşıyabilmektedir.

Gereç ve Yöntemler

Araştırma Tasarımı ve Etik Kurul Onayı

Yapılan bu araştırma, nicel ve ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışmanın evrenini, Türkiye'deki herhangi bir hastanede aktif olarak görev yapan perfüzyonistler oluşturmaktadır. Ülkemizde aktif olarak çalışan kişi sayısına dair resmi bir veri bulunmadığı için kesin bir evren sayısı belirtilememiş, bu doğrultuda sahada ulaşılabilen maksimum katılımcıya ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında Ağustos-Eylül 2025 döneminde gönüllü olarak katılım sağlayan 140 perfüzyonist örnekleme dahil edilmiştir. Bu sayı istatistiksel analizlerin güvenilir bir şekilde yürütülmesi açısından yeterli kabul edilmiştir. Veriler çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmıştır. Çalışma öncesinde Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (karar no: 61351342/020-909, toplantı no: 02, tarih: 26.02.2025) etik onay alınmış olup, araştırmaya katılımda tamamen gönüllülük esası gözetilmiştir. Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş gönüllü onam alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, üç bölümden oluşan bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır:

Demografik Bilgi Formu: Anketin ilk bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, haftalık çalışma süresi, çalışılan kurum türü ve ekonomik durum algısı gibi sosyodemografik ve mesleki özelliklerini sorgulayan sorulara yer verilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri: Katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla, Maslach ve Jackson (5) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Ergin (15) tarafından yapılan bu ölçek kullanılmıştır. Toplam 22 sorudan oluşan envanter; duygusal tükenme (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarı hissi (8 madde) olmak üzere üç alt boyutu içermektedir. Yanıtlar "Hiçbir zaman (1)" ile "Her zaman (5)" arasında değişen

5'li Likert tipi derecelleme üzerinden alınmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin genel Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı 0,838 olarak saptanmıştır. Alt boyutlara ait güvenirlik katsayıları ise duygusal tükenme için 0,873, kişisel başarı hissi için 0,830 ve duyarsızlaşma için 0,398 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin kişisel başarı alt boyutu genel literatürde ters olarak hesaplanmaktadır. Ancak bizim çalışmamızda düz olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle, elde edilen yüksek puanlar perfüzyonistin kendisini mesleğinde daha başarılı ve yetkin gördüğünü ifade etmektedir. Analizlerin tamamı ve yapılan yorumlar bu hesaplama yöntemi temel alınarak yapılandırılmıştır.

İş Tatmini Ölçeği: Çalışanların işlerine yönelik genel memnuniyetlerini değerlendirmek için, Başol ve Çömlekçi (16) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddelik, tek boyutlu İş Tatmini Ölçeği tercih edilmiştir. Ölçeğin bu araştırma grubundaki Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı 0,879 olarak belirlenmiştir.

İstatistiksel Analiz

Bu çalışmada elde edilen veriler IBM SPSS Statistics v27 (IBM Corp., Armonk, NY, USA) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler kapsamında ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenirliğini saptamak için Cronbach's alpha katsayısından yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık değerleri ($\pm 1,5$ aralığı) dikkate alınarak incelenmiştir. Bu doğrultuda parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. İki grup arasındaki karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. İki gruptan fazla grup içeren karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Ayrıca, tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Demografik Özellikler

Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Araştırmaya toplamda 140 perfüzyonist katılmıştır. Bunların çoğu erkekler ve 40 yaş ve üstü bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların deneyim süresine bakıldığında, önemli bir kısmının 10 yıl ve üzeri deneyime sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, haftalık çalışma süresine göre de katılımcıların büyük bir kısmının haftada 45 saatin üzerinde çalıştığı ve nöbet tuttuğu bulunmuştur. Yapılan çalışmaya göre katılımcıların büyük bir kısmı işlerini isteyerek seçtiklerini ve ekonomik durum algılarının çoğunlukla orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri.

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	58	%41,4
	Erkek	82	%58,6
Yaş	25 yaş ve altı	8	%5,7
	30–34 yaş	23	%16,4
	35–39 yaş	25	%17,9
	26–29 yaş	30	%21,4
	40 yaş ve üstü	54	%38,6
Eğitim durumu	Doktora	3	%2,1
	Yetki belgesi	14	%10,0
	Lisans	35	%25,0
	Yüksek lisans	88	%62,9
Medeni durum	Bekar	54	%38,6
	Evli	86	%61,4
Mesleki deneyim	1 yıldan az	8	%5,7
	5–10 yıl	30	%21,4
	1–5 yıl	34	%24,3
	10 yıl ve üzeri	68	%48,6
Haftalık ortalama çalışma süresi	45 saat ve altı	46	%32,9
	45 saat ve üstü	94	%67,1
Nöbet tutma durumu	Hayır	54	%38,6
	Evet	86	%61,4
Çalışılan hastane türü	Üniversite hastanesi	23	%16,4
	Devlet hastanesi	24	%17,1
	Özel hastane	25	%17,9
	Eğitim ve araştırma hastanesi	68	%48,6
Mesleği seçme durumu	İstemeyerek	5	%3,6
	İsteyerek	135	%96,4
Çocuk sayısı	1 çocuk	33	%23,6
	2 ve üzeri	44	%31,4
	Çocuk yok	63	%45,0
Ekonomik durum algısı	Kötü	20	%14,3
	İyi	23	%16,4
	Orta	97	%69,3

Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeyleri

Katılımcıların mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2'de verilmiştir.

Tabachnick ve Fidell'e (17) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Bu çalışmada dağılımlar normal kabul edilmiştir. Katılımcıların iş tatmini düzeyi orta seviyede ($3,83 \pm 0,86$), tükenmişlik düzeyi ise ortalama düzeydedir ($2,33 \pm 0,56$). Alt boyutlar incelendiğinde ise en yüksek ortalamanın duygusal tükenmede ($2,53 \pm 0,92$), en düşük ortalamanın ise duyarsızlaşmada ($1,78 \pm 0,70$) olduğu görülmüştür.

Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkisi

Cinsiyete göre tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 3'te sunulmuştur.

Cinsiyete göre yapılan analizlerde, mesleki tükenmişlik ve kişisel başarı hissini puanlarının kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Kadın perfüzyonistlerin tükenmişlik ve kişisel başarı hissi düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş tatmini açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bağımsız örneklem t-testi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Medeni duruma göre yapılan analizlerde, iş tatmini düzeylerinin medeni duruma göre katılımcılar arasında farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Medeni durumu evli olan perfüzyonistlerin iş tatmini düzeylerinin bekar olanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak mesleki tükenmişlik ve alt boyutları açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların mesleği seçme durumuna göre mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Mesleği seçme durumuna göre yapılan analizlerde, mesleğini istemeyerek seçen perfüzyonistlerin, isteyerek seçenlere oranla daha yüksek düzeyde mesleki tükenmişlik ve duygusal tükenme yaşadığı saptanmıştır ($p < 0,05$). Ancak kişisel başarı algısı, duyarsızlaşma ve iş tatmini açısından iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların yaş düzeylerine göre iş tatmini, mesleki tükenmişlik ve alt boyutları puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Yaş gruplarına göre yapılan analizler incelendiğinde, 26–29 yaş grubundaki perfüzyonistlerin, 40 yaş ve üzeri gruba göre daha çok duyarsızlaşma yaşadığı saptanmıştır ($p < 0,05$). Mesleki tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarı hissi ve iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların mesleki deneyime göre mesleki tükenmişlik, alt boyutları ve iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Mesleki deneyime göre yapılan analizler incelendiğinde, 1–10 yıl deneyime sahip perfüzyonistlerin mesleki tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin, 10 yıl ve üzeri deneyime sahip kişilere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Aynı zamanda 1 yıldan az deneyime sahip perfüzyonistlerin iş tatmini düzeyleri, 1–5 yıl arası deneyim sahibi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 2. Betimsel istatistikler.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's alpha (α)
Mesleki tükenme	1,18	3,91	2,3357	0,56435	0,086	-0,351	0,838
Duygusal tükenme	1,00	5,00	2,5357	0,92390	0,283	-0,591	0,873
Kişisel başarı	1,11	4,56	2,3645	0,65133	0,891	1,392	0,830
Duyarsızlaşma	1,00	4,00	1,7804	0,70740	0,826	0,220	0,398
İş tatmini	1,00	5,00	3,8329	0,86352	-0,905	1,052	0,879

SS: Standart sapma.

Tablo 3. Cinsiyete göre mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması.

Değişken	Kategori	n	x	SS	t	p
Mesleki tükenme	Erkek	82	2,2550	0,57014	-2,035	0,044
	Kadın	58	2,4498	0,54049		
Duygusal tükenme	Erkek	82	2,4295	0,98715	-1,626	0,106
	Kadın	58	2,6858	0,81094		
Kişisel başarı	Erkek	82	2,2669	0,62192	-2,146	0,034
	Kadın	58	2,5049	0,67229		
Duyarsızlaşma	Erkek	82	1,8354	0,77302	1,095	0,276
	Kadın	58	1,7026	0,60054		
İş tatmini	Erkek	82	3,9171	0,83855	1,376	0,171
	Kadın	58	3,7138	0,89137		

n: Örneklem sayısı, x: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma, t: t-değeri, p: Anlamlılık değeri.

Katılımcıların ekonomik durum algısı durumuna göre mesleki tükenmişlik, alt boyutları ve iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Ekonomik durum algısına göre yapılan analizlerde, ekonomik durumunu kötü olarak değerlendiren perfüzyonistlerde mesleki tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek, iş tatmini düzeylerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ekonomik durum algısı orta ve iyi olan perfüzyonistlerin ise mesleki tükenmişliği daha düşük, iş tatmini ise daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$).

Mesleki Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Katılımcıların mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi Tablo 9'da verilmiştir.

Yapılan korelasyon analizine göre iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,672$, $p < 0,05$). Aynı zamanda iş tatmini ile duygusal tükenme, kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma arasında da negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır ($p < 0,05$).

Basit doğrusal regresyon analizine dair bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre modelin anlamlı olduğu ($F = 113,929$, $p < 0,05$) ve mesleki tükenmişliğin iş tatminindeki değişimin %45'ini açıkladığı ($R^2 = 0,452$) bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin iş tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,672$, $p < 0,05$).

Tablo 4. Mesleki tükenme, duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma ve iş tatmini ile medeni durum arasındaki farklılıklara ilişkin bağımsız örneklem t-testi.

Değişken	Kategori	n	x	SS	t	p
Mesleki tükenme	Bekar	54	2,3990	0,57263	1,052	0,295
	Evli	86	2,2960	0,55878		
Duygusal tükenme	Bekar	54	2,6893	0,97090	1,567	0,119
	Evli	86	2,4393	0,88527		
Kişisel başarı	Bekar	54	2,3580	0,64343	-0,093	0,926
	Evli	86	2,3686	0,66007		
Duyarsızlaşma	Bekar	54	1,8380	0,74314	0,762	0,447
	Evli	86	1,7442	0,68597		
İş tatmini	Bekar	54	3,6333	1,02846	-2,196	0,030
	Evli	86	3,9581	0,72021		

n: Örneklem sayısı, x: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma, t: t-değeri, p: Anlamlılık değeri.

Tablo 5. Mesleki tükenme, alt boyutları ve iş tatmini ile mesleği seçme durumu arasındaki farklılıklara ilişkin bağımsız örneklem t-testi.

Değişken	Kategori	n	x	SS	t	p
Mesleki tükenme	İstemeyerek	5	2,9091	0,74897	2,351	0,020
	İsteyerek	135	2,3145	0,54856		
Duygusal tükenme	İstemeyerek	5	3,4667	0,89374	2,331	0,021
	İsteyerek	135	2,5012	0,90998		
Kişisel başarı	İstemeyerek	5	2,7778	0,93624	1,451	0,149
	İsteyerek	134	2,3491	0,63809		
Duyarsızlaşma	İstemeyerek	5	1,9500	0,81777	0,545	0,587
	İsteyerek	135	1,7741	0,70570		
İş tatmini	İstemeyerek	5	2,7600	1,45190	-2,904	0,162
	İsteyerek	135	3,8726	0,81611		

n: Örneklem sayısı, x: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma, t: t-değeri, p: Anlamlılık değeri.

Tablo 6. Mesleki tükenme, alt boyutları ve iş tatmini ile yaş faktörü arasındaki farklılıklara ilişkin ANOVA testi.

Değişken	Yaş	n	x	SS	F	p
Mesleki tükenme	25 yaş ve altı	8	2,3352	0,68287	1,545	0,193
	26–29 yaş	30	2,5121	0,58111		
	30–34 yaş	23	2,3162	0,63481		
	35–39 yaş	25	2,4127	0,38051		
	40 yaş ve üstü	54	2,2104	0,56527		
	Toplam	140	2,3357	0,56435		
Duygusal tükenme	25 yaş ve altı	8	2,6667	0,63690	0,503	0,733
	26–29 yaş	30	2,3000	0,56214		
	30–34 yaş	23	2,3478	0,64031		
	35–39 yaş	24	2,3750	0,63264		
	40 yaş ve üstü	54	2,3580	0,71965		
	Toplam	139	2,3645	0,65133		
Kişisel başarı	25 yaş ve altı	8	2,6667	0,63690	0,503	0,733
	26–29 yaş	30	2,3000	0,56214		
	30–34 yaş	23	2,3478	0,64031		
	35–39 yaş	24	2,3750	0,63264		
	40 yaş ve üstü	54	2,3580	0,71965		
	Toplam	139	2,3645	0,65133		
Duyarsızlaşma	25 yaş ve altı ^a	8	2,0000	0,99103	2,627	0,037 b>e
	26–29 yaş ^b	30	2,0333	0,71539		
	30–34 yaş ^c	23	1,7283	0,66960		
	35–39 yaş ^d	25	1,9000	0,65352		
	40 yaş ve üstü ^e	54	1,5741	0,65450		
	Toplam	140	1,7804	0,70740		
İş tatmini	25 yaş ve altı	8	3,8750	1,01945	1,246	0,295
	26–29 yaş	30	3,5467	1,14823		
	30–34 yaş	23	3,8609	0,91340		
	35–39 yaş	25	3,8160	0,62429		
	40 yaş ve üstü	54	3,9815	0,71032		
	Toplam	140	3,8329	0,86352		

n: Örneklem sayısı, x: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma, t: t-değeri, p: Anlamlılık değeri, ANOVA: Tek yönlü varyans analizi.

Tablo 7. Mesleki tükenme, alt boyutları ve iş tatmini ile mesleki deneyim arasındaki farklılıklara ilişkin ANOVA testi.

Değişken	Kaç yıldır bu meslektesiniz?	n	x	SS	F	p
Mesleki tükenme	1 yıldan az ^a	8	2,1705	0,60632	3,895	0,010 c<b ve d
	1–5 yıl ^b	34	2,5414	0,56134		
	10 yıldan fazla ^c	68	2,1952	0,53840		
	5–10 yıl ^d	30	2,4652	0,53739		
	Toplam	140	2,3357	0,56435		
Duygusal tükenme	1 yıldan az ^a	8	2,2361	1,00517	3,141	0,027 c<b ve d
	1–5 yıl ^b	34	2,7974	0,89287		
	10 yıldan fazla ^c	68	2,3317	0,89498		
	5–10 yıl ^d	30	2,7815	0,90807		
	Toplam	140	2,5357	0,92390		

Tablo 7. Devamı

Değişken	Kaç yıldır bu meslektesiniz?	n	x	SS	F	p
Kişisel başarı	1 yıldan az	8	2,3750	0,46362	1,144	0,334
	1–5 yıl	34	2,5261	0,57463		
	10 yıldan fazla	67	2,2736	0,70917		
	5–10 yıl	30	2,3815	0,62968		
	Toplam	139	2,3645	0,65133		
Duyarsızlaşma	1 yıldan az ^a	8	1,5625	0,67810	3,092	0,029 c<b ve d
	1–5 yıl ^b	34	2,0000	0,67420		
	10 yıldan fazla ^c	68	1,6250	0,67263		
	5–10 yıl ^d	30	1,9417	0,75625		
	Toplam	140	1,7804	0,70740		
İş tatmini	1 yıldan az ^a	8	4,2000	0,80000	3,695	0,013 a>b
	1–5 yıl ^b	34	3,5059	1,02008		
	10 yıldan fazla ^c	68	4,0206	0,68688		
	5–10 yıl ^d	30	3,6800	0,93602		
	Toplam	140	3,8329	0,86352		

SS: Standart sapma, ANOVA: Tek yönlü varyans analizi.

Tablo 8. Mesleki tükenme, alt boyutları ve iş tatmini ile ekonomik durum algısı arasındaki farklılıklara ilişkin ANOVA testi.

Değişken	Ekonomik durum algısı	n	x	SS	F	p
Mesleki tükenme	İyi ^a	23	2,2945	0,78153	5,383	0,006 b>a ve c
	Kötü ^b	20	2,7068	0,48922		
	Orta ^c	97	2,2690	0,49012		
	Toplam	140	2,3357	0,56435		
Duygusal tükenme	İyi ^a	23	2,4010	1,15894	7,130	0,001 b>a ve c
	Kötü ^b	20	3,2278	0,98294		
	Orta ^c	97	2,4250	0,78764		
	Toplam	140	2,5357	0,92390		
Kişisel başarı	İyi	23	2,5266	0,96819	1,419	0,246
	Kötü	20	2,4722	0,74481		
	Orta	96	2,3032	0,52500		
	Toplam	139	2,3645	0,65133		
Duyarsızlaşma	İyi ^a	23	1,5326	0,70431	3,092	0,049 b>a
	Kötü ^b	20	2,0625	0,85407		
	Orta ^c	97	1,7809	0,65972		
	Toplam	140	1,7804	0,70740		
İş tatmini	İyi ^a	23	3,8522	1,17430	3,074	0,049 c>b
	Kötü ^b	20	3,4000	0,92452		
	Orta ^c	97	3,9175	0,74036		
	Toplam	140	3,8329	0,86352		

n: Örneklem sayısı, x: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma, t: t-değeri, p: Anlamlılık değeri, ANOVA: Tek yönlü varyans analizi.

Tablo 9. Mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi.

		1	2	3	4	5
1. Mesleki tükenme	r	1				
	p					
2. İş tatmini	r	-0,672**	1			
	p	0,000				
3. Duygusal tükenme	r	0,855**	-0,655**	1		
	p	0,000	0,000			
4. Kişisel başarı	r	0,563**	-0,337**	0,123	1	
	p	0,000	0,000	0,149		
5. Duyarsızlaşma	r	0,648**	-0,343**	0,607**	0,030	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,725	

r: Korelasyon katsayısı, **: Korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10. Bağımsız örneklemin bağımlı örneklem üzerindeki etkisi.

		Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar			b için %95 güven aralığı	
Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	b	Standart hata	β	t	p	Alt	Üst
İş tatmini	Sabit	6,236	0,232		26,927	0,000	3,700	4,340
	Mesleki tükenmişlik	-1,029	0,096	-0,672	-10,674	0,000	-0,521	-0,358

F (1, 138): 11,929, p = 0,000; R² = 0,452; Durbin-Watson = 1,942, F: Modelin genel anlamlılığını gösteren F istatistiği.

Tartışma

Bu araştırmada, perfüzyonistlerin yaşadığı mesleki tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bu durumu şekillendiren demografik faktörler ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar, mesleki tükenmişlik arttıkça çalışanların işten aldıkları tatminin azaldığını göstermektedir. Aslında bu tablo literatürdeki pek çok araştırma ile doğrudan örtüşmektedir (18,19,20). Ancak çalışmamızda, genel literatürden keskin bir şekilde ayrılan oldukça çarpıcı bir detay göze çarpmaktadır. Araştırmamızda kişisel başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Normal şartlarda başarı hissi arttıkça iş tatmininin de artması beklenmektedir. Bu dikkat çekici bulgunun sebebi, perfüzyonistlerin mesleki anlamda kendilerini ne kadar donanımlı ve başarılı görürlerse görsünler, ağır çalışma şartları veya karşılanmayan beklentiler yüzünden iş tatminsizliği yaşadığını düşündürmektedir. Anbar ve Eker de (21) bizim bulgumuza benzer şekilde kişisel başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki saptamıştır.

Araştırmamızda perfüzyonistlerin genel olarak orta düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Tükenmişliğin en belirgin boyutu duygusal tükenmişlik, en düşük boyutu ise duyarsızlaşma olarak saptanmıştır. Mesleğin yüksek dikkat

ve anlık karar gerektiren yapısı, fiziksel olarak çok zihinsel yorgunluğa yol açabilmektedir. Duyarsızlaşmanın düşük olması ise perfüzyonistlerin hala mesleki etik ve hasta güvenliğine bağlılığını koruduğunu göstermektedir.

Demografik değişkenler incelendiğinde, cinsiyet faktörünün tükenmişlik üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir. Kadın perfüzyonistlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin erkeklerle oranla anlamlı düzeyde daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Günümüzde kadın çalışanlar meslek hayatına daha fazla katılım sağlamaktadır. Ancak buna rağmen hala ev içi sorumlulukların büyük kısmı kadınlara ait gibi görülebilmektedir. Bu durum kadın çalışanların iş ile aile yaşamında dengesizlik yaşamalarına sebep olabilmektedir (20). Bu durum da kadınlar daha fazla tükenmişlik yaşayabilmektedir. Bu sonuç, kadın çalışanların daha yüksek duygusal tükenmişlik yaşadığını bildiren Purvanova ve Muros (22) ile Lyubarova ve ark. (23) çalışmalarıyla birebir örtüşmektedir. Birçok araştırmada ise cinsiyetin üzerinde anlamlı bir etki bulunamamıştır (24,25). Ancak, kadın perfüzyonistlerin kişisel başarı hislerinin de erkeklerden daha yüksek çıkması dikkat çekici bir bulgudur. Bizim bulgumuzun aksine Maslach ve Jackson (5) erkeklerin kişisel başarı hissinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Perfüzyonistlerle yapılan çalışmalar incelendiğinde ise erkek perfüzyonistlerin iş tatmin düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (26,27).

Araştırmamızda perfüzyonistlerin büyük çoğunluğunun orta ve ileri yaş grubunda yer aldığı görülmüştür. Yaş grupları arasında genel olarak mesleki tükenmişlik ve iş tatmini açısından anlamlı bir fark saptanamamıştır ($p > 0,05$). Ancak 26–29 yaş grubunun duyarsızlaşma puanlarının 40 yaş ve üzeri gruba göre daha yüksek olması, mesleğin ilk yıllarında iş yükü ve uyum sürecine bağlı olarak bireylerin mesleğe karşı mesafe geliştirebileceği düşünülmektedir. Literatürde birçok çalışmada genç yaş grubunda tükenmişliğin daha yüksek, yaş ilerledikçe tükenmişliğin daha azaldığı ve iş tatmininin arttığı görülmektedir (20,28) Bununla birlikte bazı çalışmalarda ise ileri yaş gruplarında daha çok tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir (29).

Katılımcıların büyük çoğunluğunun 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Deneyim süresine göre yapılan analizlerde 1–10 yıl arası deneyime sahip perfüzyonistlerin mesleki tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanlarının, 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu durum, mesleğin ilk ve orta dönemlerinde çalışanların yoğun iş yükü, yüksek sorumluluk ve stresle baş etme becerilerinin henüz gelişmemesiyle açıklanabilir. Deneyim arttıkça ise mesleki yeterlilik ve başa çıkma mekanizmaları tükenmişliği azaltabilmektedir. İş tatmini açısından ise mesleğe yeni başlayanların daha yüksek iş tatminine sahip olduğu görülmüştür. Bu durum başlangıç motivasyonu ve beklentilerle ilişkilendirilebilir. Brewer ve Shapard (30) bizim çalışmamıza benzer şekilde, deneyim ve kıdem arttıkça çalışanların tükenmişlik düzeylerinin azaldığını bildirmiştir.

Araştırmamızda katılımcıların çoğunluğunun evli olduğu belirlenmiştir. Evli perfüzyonistlerin iş tatmini düzeylerinin ise bekarlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$). Evli bireylerin iş tatmininin yüksek olması, sosyal destek mekanizmalarının koruyucu etkisinden kaynaklı olabilmektedir. Clark ve ark. (31) bizim bulgularımıza benzer şekilde evli çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Keten Edis ve Keten (32) ise bizim bulgumuzun aksine bekar çalışanların iş tatmini puanlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Yapılan araştırmada katılımcıların büyük çoğunluğunun mesleğini isteyerek seçtiği görülmüştür. Mesleği seçme durumuna göre yapılan analizlerde, mesleğini istemeyerek seçen perfüzyonistlerin mesleki tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, özerk ve istemli seçimin stresle mücadelede koruyucu bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Literatürde de mesleği isteyerek seçmenin özellikle duygusal tükenmeyi azalttığını belirten birçok çalışma bulunmaktadır (33,34).

Katılımcıların büyük çoğunluğu ekonomik durum algısının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Yapılan analizlerde ise ekonomik durum algısı kötü olan katılımcıların mesleki tükenmişlik,

duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek, iş tatmini düzeylerinin ise daha düşük olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu bulgular, ekonomik durum algısının iş tatmini ve stres üzerinde oldukça belirleyici olduğunu göstermektedir. Literatürde de benzer şekilde gelir ve ekonomik alının iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir (26,35). Perfüzyonistler özelinde yapılan çalışmalarda da ekonomik memnuniyetin iş tatmini ile ilişkili olduğu, çoğu zaman yetersiz finansal karşılığın memnuniyetsizlik yarattığını göstermektedir (27,36).

Diğer taraftan eğitim düzeyi, haftalık çalışma saatleri, nöbet tutma durumu, çalışılan hastane türü ve çocuk sayısı değişkenlerinin, mesleki tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Bu durum; perfüzyonistlik mesleğinin doğası gereği sahip olduğu yüksek dikkat gereksinimi, sıfır hata toleransı ve barındırdığı yoğun hayati riskin bu faktörler fark etmeksizin tüm çalışanlar üzerinde çok benzer ve ağır yük oluşturduğunu düşündürmektedir.

Perfüzyonistler özelinde yürütülen çalışmalar incelendiğinde, elde ettiğimiz bulguların büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir. Çalışmamızda mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, Ames ve ark.'nın (18) gerçekleştirdiği çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Bu çalışmada, tükenmişliğin artmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Benzer şekilde Bui ve ark. (36), perfüzyonistlerin yoğun iş yükünün ve yüksek sorumluluk düzeyinin tükenmişliği artırdığını vurgulamıştır.

Araştırmamızda kadın perfüzyonistlerin erkeklere oranla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. Bu bulgu, Kaptanoglu ve Demir'in (27) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Söz konusu araştırmada erkek perfüzyonistlerin iş tatmini düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu bildirmiştir. Araştırmacılar, kadınların iş ve aile hayatı arasında denge kurma konusunda zorlandıklarından dolayı daha düşük iş tatmini yaşayabileceğini belirtmiştir (27).

Mesleki deneyim faktörüne bakıldığında, çalışmamızda 1–10 yıl arasında deneyime sahip çalışanların 10 yıl ve üzeri deneyimli çalışanlara göre daha yüksek duygusal tükenme yaşadığı görülmüştür. Bu sonuç, Kaptanoglu ve Demir'in (27) 5 yıldan fazla çalışan perfüzyonistlerin iş tatmininin daha yüksek olduğunu bildiren bulgusunu desteklemektedir. Aynı şekilde Bayram (26), meslekte geçirilen sürenin artmasının iş tatminini olumlu etkilediğini belirtmiştir.

Ekonomik durum algısına ilişkin bulgular da literatürle benzerlik göstermektedir. Araştırmamızda ekonomik durumunu kötü olarak değerlendiren perfüzyonistlerin daha yüksek tükenmişlik ve daha düşük iş tatmini düzeylerine sahip olduğu belirlenmiştir. Bayram da (26) gelir düzeyinin iş doyumunu etkileyen temel kurumsal faktörlerden biri olduğunu ve ücret düzeyindeki artışın iş tatminini olumlu yönde etkilediğini bildirmiştir.

Çalışmanın Kısıtlılıkları

Bu çalışmanın belli başlı kısıtlamaları vardır. Veriler belirli bir dönem içerisinde elde edildiğinden, mesleki tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında kesin bir neden sonuç ilişkisi kurulması oldukça zordur. İkinci olarak, veriler çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır. Katılımcıların kendi beyanlarına dayanmaktadır. Bu durum, katılımcıların sorulara yanıt verirken o anki ruh hallerin etkisi altında kalmış olma olasılığını içerir. Son olarak, araştırma Türkiye genelinde aktif görevde olan 140 perfüzyonist ile sınırlı kalmıştır. Örneklem büyüklüğü istatistiksel analizler için yeterli ve evreni temsil etme kapasitesine sahip olsa da bulguların genelleştirilebilmesi için daha fazla katılıma ihtiyaç vardır.

Araştırmanın bir diğer kısıtlılığı, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin duyarsızlaşma alt boyutuna ait Cronbach's alpha değerinin (0,398) literatürde genel kabul gören değerlerin altında kalmasıdır. Ancak sağlık çalışanlarıyla yapılan birçok çalışmada, bu boyutun az sayıda maddeden oluşması ve kültürel faktörler nedeniyle benzer şekilde düşük güvenilirlik değerleri verdiği görülmüştür. Ölçeğin genelinin (0,838) ve diğer boyutlarının yüksek güvenilirliği, elde ettiğimiz sonuçların geçerliliğini koruduğunu göstermektedir.

Öneriler

Yapılan araştırmalar, tükenmişliği azaltmak ve iş tatminini artırmak için sadece bireysel çabaların yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Bu süreçte kurumsal düzeydeki düzenlemelerin önemli bir etkisi olduğu vurgulanmaktadır. İş yükünün azaltılması ve personel sayısının artırılması, özellikle yoğun ve uzun süreli işlerde sürecin daha dengeli bir şekilde ilerlemesine yardımcı olabilir. Bu bağlamda iş bölümü yapılmasının da önemli bir gereklilik olduğu ön plana çıkmaktadır. Emeğin adil bir şekilde karşılanması, çalışanların motivasyonlarını artıran önemli etmenlerden bir tanesidir. Ayrıca perfüzyonistlerin karar alma süreçlerine daha aktif biçimde dahil olmaları, mesleki bağlılık ve aidiyet hissini güçlendirebilir. Çalışma ortamının fiziksel şartlarının iyileştirilmesi, dinlenme alanlarının oluşturulması ve psikolojik destek sistemlerinin sağlanması da çalışanların stres seviyelerini düşürmede etkili olabilir.

Sonuç

Bu çalışma, Türkiye'nin farklı sağlık kurumlarında görev yapan 140 perfüzyonistin mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini ve bunların sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlara göre mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişliğin iş tatminindeki değişimin %45'ini açıkladığı belirlenmiştir. En yüksek tükenmişlik duygusal tükenme boyutunda, en düşük ise duyarsızlaşma boyutunda saptanmıştır. Kişisel başarı hissini yüksek olmasına rağmen iş tatminini artırmadığı görülmüştür.

Cinsiyet, mesleki deneyim, medeni durum, yaş, ekonomik durum algısı ve mesleği seçme durumunun tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirlenmiştir. Buna karşılık eğitim durumu, çalışma süresi, nöbet durumu, çalışılan kurum türü ve çocuk sayısının etkili tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

Etik

Etik Kurul Onayı: Çalışma için gerekli etik onay, ilgili kurumun Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (karar no: 61351342/020-909, toplantı no: 02, tarih: 26.02.2025) etik onay alınmıştır.

Hasta Onayı: Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş gönüllü onam alınmıştır.

Yazarlık Katkıları

Konsept: Z.U., Dizayn: Z.U., Veri Toplama veya İşleme: Z.U., Analiz veya Yorumlama: Z.U., Literatür Arama: Z.U., A.K., Yazan: Z.U.

Çıkar Çatışması: Yazarlar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar tarafından finansal destek almadıkları bildirilmiştir.

Kaynaklar

1. Bauer A, Wahba A, Kunst G, Anastasiadis K, Beyersdorf F, Bruño MA, et al. EBCP expert consensus statement on basic qualifications and competencies for clinical perfusionists in Europe developed in collaboration with EACTS and EACTIC: knowledge, skills, and competencies required for contemporary clinical perfusion practice. *Eur J Cardiothorac Surg.* 2026;68(2):ezaf336.
2. Canejo LF, Matte G, Groom R, Neirotti RA, Pêgo-Fernandes PM, Mejia JAC, et al. The Brazilian Society for Cardiovascular Surgery (SBCCV) and Brazilian Society for Extracorporeal Circulation (SBCEC) Standards and Guidelines for Perfusion Practice. *Braz J Cardiovasc Surg.* 2019;34(2):239-260.
3. Alcantara MP, de Paula Silva F, de Lima Júnior HS. Atuação Do Biomédico Perfusionista Na Cirurgia Cardíaca: Segurança E Eficiência Na Circulação Extracorpórea. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação.* 2025;11(8):1021-1037.
4. Freudenberg HJ. Kişisel tükenmişlik. *Sosyal Sorunlar Dergisi.* 1974;30:159-165.
5. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav.* 1981;2(2):99-113.
6. Mijakoski D, Karadzinska-Bislimovska J, Basarovska V, Stoleski S, Minov J. Burnout and work demands predict reduced job satisfaction in health professionals working in a surgery clinic. *Open Access Maced J Med Sci.* 2015;3(1):166-173.
7. Maslach C, Leiter MP, Schaufeli WB. Measuring burnout. In: *The Oxford handbook of organizational well-being*, Cartwright S, Cooper CL (editors). Oxford: Oxford University Press, 2008:86-108.
8. Patel RS, Bachu R, Adikey A, Malik M, Shah M. Factors related to physician burnout and its consequences: a review. *Behav Sci (Basel).* 2018;8(11):98.
9. Meier LL, Spector PE. Job satisfaction. In: *Wiley Encyclopedia of Management*, Cooper CL (editor). 3rd ed., Hoboken: John Wiley & Sons, 2015.
10. Adamopoulos IP. Job satisfaction in public health care sector, measures scales and theoretical background. *Eur J Environ and Public Health.* 2022;6(2):em0116.

11. Büyükeşe T, Dikbaş T, Çavuş Ö, Asiltürk A. Herzberg's two factor theory and its impact on job satisfaction: a research on bank employees during the Covid-19 period. *KMU Journal of Social and Economic Research*. 2023;25(45):998-1013.
12. Mutlu H, Aydın OA. Sağlık çalışanlarında iş memnuniyeti ve tükenmişlik arasındaki ilişki: meta-analiz. *TJFMPC*. 2024;18(2):162-170.
13. Ávila Agreda GC, Ramírez-Coronel AA, Mesa Cano IC, Serrano Paredes KL. Síndrome de burnout en los profesionales de salud: revisión sistemática. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 2021;5(40):254-271.
14. Jaskula-Dybka Michelle. Successful strategies used by perfusion managers to increase retention of perfusionists. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 2025;17459.
15. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. 1992.
16. Başol O, Çömlekçi MF. İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *KLÜ SBMYO*. 2020;1(2):17-31.
17. Tabachnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon. 2013.
18. Ames MM, Kilpatrick AO, Zoller J, Sistino JJ, Blackwell M, Acsell J. A national study of job satisfaction and burnout among perfusionists. *J Extra Corpor Technol*. 2004;36(1):44-50.
19. Bulut A, Özdemir BN. Relationship between perceived career barriers and job satisfaction among nurses. *Ordu University J Nurs Stud*. 2024;7(2):399-414.
20. Çelik Y, Kılıç İ. Hemşirelerde iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *KTD*. 2019;20(4):230-238.
21. Anbar A, Eker M. An examination of relationship between burnout and job satisfaction among Turkish accounting and finance academicians. *European Journal of Economic and Political Studies*. 2008;1(1):46-67.
22. Purvanova RK, Muros JP. Gender differences in burnout: a meta-analysis. *J Vocat Behav*. 2010;77(2):168-185.
23. Lyubarova R, Salman L, Rittenberg E. Gender differences in physician burnout: driving factors and potential solutions. *Perm J*. 2023;27(2):130-136.
24. Hezer M. Hemşirelerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile hemşirelik bakım kalitesinin değerlendirilmesi [Yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. 2019.
25. Tekir Ö, Çevik C, Selma A, Çetin G. Examining health workers' burnout, job satisfaction levels and life satisfaction. *KÜ Tıp Fak Derg*. 2016;18(2):51-63.
26. Bayram H. Çalışanlarda iş doyumu (perfüzyonistler örneği) (tez no. 371295) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. 2014.
27. Kaptanoğlu AY, Demir T. Examining job satisfaction among perfusionists: a brief report from Istanbul. *J Pak Med Assoc*. 2013;63(9):1157-1162.
28. Gökdemir Ö, Dağbaşı G, Aygün O, Batur ÜB, Guldal D. Burnout and job satisfaction among family physician. *Turk J Fam Med Prim Care*. 2022;16(2):376-384.
29. Kodaman N, Kızılkaya M. Sağlık profesyonellerinde iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: büyükşehir belediyesi örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2022;6(2):280-291.
30. Brewer EW, Shapard L. Employee burnout: a meta-analysis of there relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*. 2004;3(2):102-123.
31. Clark A, Oswald A, Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1996;69:57-81.
32. Keten Edis E, Keten M. COVID-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam doyumu. *Kırıkkale Üni Tıp Derg*. 2022;24(2):331-342.
33. Kayar Calili D, Ün C, Kılıç O, Macit Aydın E, Dönmez F, Dikmen B, et al. The association between burnout and job satisfaction among intensive care nurses: exploring in fluencing factors. *Journal of Anesthesia (JARSS)*. 2024;32(3):159-166.
34. Altay B, Gönener D, Demirkıran C. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*. 2010;15(1):10-16.
35. Medeni V, Medeni İ, Altunay G, Dikmen AU, İlhan MN. Job satisfaction, life satisfaction, and associated factors among hospital nurses: a cross-sectional study in Türkiye. *Sci Rep*. 2025;15(1):5738.
36. Bui J, Hodge A, Shackelford A, Acsell J. Factors contributing to burnout among perfusionists in the United States. *Perfusion*. 2011;26(6):461-466.