

Hekimlerde COVID-19 Nedeniyle Yaşanan İş Stresinin, İş Yaşam Kalitesine Etkisi

The Effect of Work Stress Due To Physicians Due To COVID-19, on Quality of Work Life

Aysel BAŞER¹ , Gülşah ŞEHİTOĞLU ALPAĞUT² , Giray KOLCU^{3*} 

¹ İzmir Demokrasi Üniversitesi, Tıp Eğitimi Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye

² İzmir Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İzmir, Türkiye

³ Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Eğitimi ve Bilişimi Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı, doktorlar arasında iş yaşam kalitesi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemektir.

Yöntem: Bu çalışma nicel bir araştırma deseni olan kesitsel tanımlayıcı bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Birinci bölüm sosyo-demografik verilerin toplandığı araştırmacılar tarafından hazırlanan bölüm, ikinci bölüm ve üçüncü bölüm de ise iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş stresi ölçeğinden oluşmaktadır.

Bulgular: Çalışmaya 115 kişi katıldı (n:115). "Pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili eğitim aldınız mı?" sorusuna çalışmaya katılan doktorların 62'si (%53,91) evet, 53'ü (%46,09) hayır cevabını vermiştir. Çalışmaya katılan doktorlar "Pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili eğitim aldınız mı?" sorusu için iş yaşam kalitesinde istatistiksel anlamlı fark olduğu görülmele ($p=0,010$) birlikte iş stresi yönünden fark saptanmadı ($p=0,069$)

Tartışma: Çalışma sonuçları, iş yaşam kalitesi ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, çalışmaya katılan doktorların pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili çalışmalar ve eğitimler aldığı görülmüştür. Bu çalışma doktorların iş yaşam kalitesi ve iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, iş yaşam kalitesinin iş stresini etkileyebileceğini ve daha iyi bir iş yaşam kalitesinin daha düşük iş stresi ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, Tıp Eğitimi, İş stresi ölçeği, İş yaşam kalitesi ölçeği

Alınış / Received: 08.08.2023 Kabul / Accepted: 21.12.2023 Online Yayınlanma / Published Online: 29.12.2023



ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to examine the relationship between work life quality and work stress among physicians.

Method: This study was designed as a cross-sectional descriptive study with a quantitative research design. The first part consists of the part prepared by the researchers in which sociodemographic data were collected, the second part and the third part consist of the work life quality scale and work stress scale.

Results: 115 physicians participated in the study (n:115). "Did you receive training on COV.D-19 during the pandemic period?" 62 (53.91%) of the physicians participating in the study answered yes and 53 (46.09%) answered no. Physicians participating in the study asked, "Did you receive training on COV.D-19 during the pandemic period?" Although there was a statistically significant difference in the quality of work life for the question ($p=0.010$), no difference was found in terms of work stress ($p=0.069$)

Discussion: The results of the study showed that there is a negative relationship between the quality of work life and work stress. In addition, it was observed that the physicians participating in the study received studies and trainings on COVID-19 during the pandemic period. This study revealed the relationship between physicians' quality of work life and work stress levels. The findings show that quality of work life can affect work stress and a better quality of work life is associated with lower work stress.

Keywords: COVID-19, Medical Education, Job stress scale, Job quality of life scale



1. Giriş

İş yaşamı bireylerin günlük yaşamlarının önemli bir parçasıdır ve genellikle karmaşık ve sürekli değişen bir süreçtir. Sağlık meslekleri, yüksek sorumlulukları ve stresi içinde barındıran bir sektör olarak, çalışanların iş yaşamlarını belirleyen önemli etkenler arasında yer almaktadır. Özellikle doktorlar gibi sağlık profesyonellerinin iş yaşam kalitesi ve iş stresi düzeyleri, sadece kendi sağlık ve refahları için değil, aynı zamanda sağlık hizmetlerinin genel kalitesi açısından da büyük bir öneme sahiptir.

İş yaşam kalitesi çalışanların iş ortamlarında yaşadıkları memnuniyet, tatmin ve refah düzeyini ifade eden önemli bir kavramdır (1). İyi bir iş yaşam kalitesine sahip olan çalışanlar genellikle işlerine daha bağlı olma eğilimindedir, bu da daha yüksek iş performansı ve artan iş doyumunu ile sonuçlanabilir (2). Ancak, düşük iş yaşam kalitesi, çalışanların iş tatminsizliği, düşük motivasyon ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilidir (3). Özellikle doktorlar gibi yoğun tempolu ve stresli çalışma ortamında bulunan sağlık profesyonelleri için iş yaşam kalitesi, hem kendi sağlık ve refahları hem de hasta bakımının kalitesi açısından kritik bir rol oynamaktadır (4).

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sağlık büyük ve maliyetli bir sektör olup hem hizmet sunucular hem de hizmet alıcılar için yüksek beklentilere sahiptir (5). Bu sektörde çalışanların performansı, iş verimini etkileyen önemli bir faktördür. Sağlık kurumları, hasta memnuniyetini ön planda tuttukları için doktorların performansı büyük önem taşır. Doktorların iyi performans göstermeleri için yetkin olmaları, tatmin edici bir çalışma ortamına sahip olmaları, yeterli malzeme ve ekipmanla desteklenmeleri gerekmektedir (6).

İş stresi, çalışanların işle ilgili taleplere karşı verdiği psikolojik ve fizyolojik tepkileri ifade eder (7). Sağlık sektöründe çalışanlar, yüksek hassasiyet gerektiren hasta bakımı ve doğru kararlar alma zorunluluğu nedeniyle yoğun stres altında çalışmaktadır. Uzun çalışma saatleri, acil durumlarla başa çıkma, mesleki sorumluluklar ve hasta beklentileri gibi faktörler, doktorlarda yüksek iş stresi düzeylerine neden olabilir (8). Yüksek iş stresi, tükenmişlik, depresyon ve diğer psikolojik sorunlar gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (8,9). Özellikle Covid-19 salgınının hızla yayılması ve ölüm oranlarının yüksek olması, sağlık profesyonelleri başta olmak üzere tüm insanlığı strese sokmuştur (10,11). Pandemi dönemi, doktorlar için stres ve travma kaynağıdır. Diğer olağanüstü durumlarda tehdit daha belirginken, pandemi tehdidi her yerde ve herkes tarafından taşınabilen, belirsizlikleri fazla olan bir düşmandır. Bu durum doktorlarda iş stresini artırmıştır (12). Yapılan çalışmalar, devam eden pandeminin doktorlarda iş stresinin yorgunluk oluşturduğunu, iş performansını ve iş yaşam kalitesini etkilediğini göstermektedir (7,13).

İş stresi, "işin gereksinimleri çalışanın yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı bedensel ve duygusal tepkiler" olarak tanımlanmaktadır ve doktorlar arasında yaygındır (4). Sağlık çalışanlarının çalıştığı ortamlar, özellikle hastaneler, doğaları gereği stresli kurumlardır (14). Doktorluk mesleği, mesleki stres ve aşırı iş yükü ile karakterize edilen zorlu bir meslektir (15).

Stres kavramı genellikle zorlukla karıştırılmaktadır ancak bu kavramlar aynı değildir. Zorluk psikolojik ve fiziksel enerji vererek yeni beceriler öğrenmeye ve işlerde ustalaşmaya motive eder. Stres ise vücudu savunma eylemine hazırlayarak beyinde tepki veren bir alarm başlatır. Stres vücutta sinir sistemini uyarma, nabızı hızlandırma, solunumu derinleştirme ve kaslara gerginlik verme gibi biyolojik değişikliklere neden olur. Stresli durumun işte ya da evde olmasına bakılmaksızın, herkes aynı şekilde tepki verir. Stres ortadan kaldırılmadığında, vücut sürekli bir aktivasyon durumunda tutulur ve bu da biyolojik sistemlerin yıpranma oranını artırır. Sonuç olarak iş stresi yorgunluğa neden olabilir, bu da iş performansını ve iş yaşam kalitesini etkileyebilir, kişinin sağlığını bozabilir ve hatta iş kazalarına veya meslek hastalıklarına neden olabilir (16).

Bu çalışmanın amacı doktorlar arasında iş yaşam kalitesi ile iş stresi arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemektir. Ayrıca pandemi dönemi özelinde tıp disiplinleri arasındaki çalışma koşullarındaki farklılıkların iş yaşam kalitesi ve iş stresi üzerindeki etkisini değerlendirmeyi hedeflenmektedir. COVID-19 salgını sağlık çalışanları için benzeri görülmemiş zorluklar ve stres kaynaklarıyla birlikte gelmiştir. Bu nedenle pandemi döneminde doktorların iş yaşam kalitesi ve iş stresi düzeylerindeki değişiklikleri anlamak önemlidir. Ayrıca cerrahi tıp bilimleri, dahili tıp bilimleri ve temel tıp bilimleri gibi farklı tıp disiplinleri arasındaki iş yaşam kalitesi ve iş stresi farklılıklarını inceleyerek, disiplinler arası farklılıkların anlaşılmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, doktorların iş yaşam kalitesini artırmak ve iş stresini yönetmek için alınabilecek önlemlere ışık tutabilir. Ayrıca, sağlık sistemi yöneticilerine, doktorların sağlık ve refahını desteklemek için gereken politikaları ve kaynakları belirlemede yol gösterebilir. Sonuç olarak, bu çalışma, sağlık mesleği açısından önemli olan iş yaşam kalitesi ve iş stresi alanında bilgi ve anlayışımızı genişletmeyi hedeflemektedir.

2. Materyal ve Metot

Bu çalışma kesitsel tanımlayıcı bir araştırma deseni kullanılarak tasarlanmıştır. Kesitsel tanımlayıcı çalışmalar, belirli bir zamanda bir veya birden fazla değişkenin durumunu tespit etmek için kullanılan araştırma desenleridir. İzmir Buca Seyfi Demirsoy Eğitim Araştırma Hastanesi ve İzmir Demokrasi Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan tüm doktorlar davet edilmiştir (N:160). Çalışmanın etik kurul onayı Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu tarafından alınmıştır (Tarih: 31.03.2021 No:2021-3-25).

Veri toplama aracı olarak araştırma ekibi tarafından bir form seti oluşturulmuştur. Bu form 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm sosyodemografik verilerin toplandığı araştırmacılar tarafından hazırlanan bölüm, ikinci bölüm ve üçüncü bölüm de ise iki ölçekten oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyodemografik veriler için tıp fakültesinden mezun olduğu yıl, yaş, cinsiyet, uzmanlık alanları ve hekimlerin pandemi sürecinde şüpheli veya doğrulanmış COVID-19 vakalarıyla ilgilendikleri süre sorulmuştur. İkinci ve üçüncü bölümlerde ise geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılmış iş yaşam kalitesi ve iş stresi ölçekleri bulunmaktadır. İş yaşam kalitesi ölçeği, hekimlerin iş ortamında deneyimledikleri memnuniyet, tatmin ve refah düzeyini değerlendirmek için kullanılmıştır. İş stresi ölçeği ise, hekimlerin işle ilgili taleplere karşı verdikleri psikolojik ve fizyolojik tepkileri ölçmek amacıyla kullanılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır (16). Ölçek 23 sorudan oluşmaktadır ve 5'li Likert ölçeği ile

puanlanmaktadır. İş stresi ölçeğinin de geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (17). Bu ölçek ise 20 sorudan oluşmaktadır ve 5'li Likert ölçeği ile puanlanmaktadır. Ölçekler yönergelerine uygun olarak puanlanmış ve değerlendirilmiştir.

Çalışmanın veri toplama sürecinde COVID-19'un damlacık yolu veya temas ile yayılmasını önlemek için web tabanlı form kullanıldı. Veri toplama işlemi önceden hazırlanmış bir çevrimiçi bir form aracılığıyla yapıldı. Form hekimlerin kişisel hesaplarına e-posta ve diğer çevrimiçi sistemler aracılığıyla gönderildi. Hekimlere online form ile çalışmanın amacını açıklayan bilgilendirilmiş onam formu gönderildi. Veri toplama 1 Nisan -5 Haziran 2021 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Çevrimiçi anketi doldurmalarını hatırlatmak için tüm hekimlere birden fazla hatırlatma mesajı gönderildi. Çalışmaya davet edilen toplam 160 (N:160) hekimden 115 (n:115) hekim anketi doldurdu. Cevaplanma oranı %71,87 olarak hesaplandı.

Veri toplama sürecinde COVID-19'un yayılmasını önlemek için web tabanlı yaklaşım tercih edilmiştir. Veri toplama işlemi çevrimiçi bir form aracılığıyla gerçekleştirilmiş ve doktorlara bilgilendirilmiş onam formu gönderilmiştir. Veri toplama 1 Nisan - 5 Haziran 2021 tarihleri arasında yapılmış ve katılım oranı %71,87 olarak hesaplanmıştır.

İstatistiksel analizlerde sosyodemografik verilerin tanımlayıcı ölçülerinin belirlenmesi için ortalama (standart sapma) ve frekans (yüzde oranı) kullanıldı.. Ölçek puanlarının demografik özelliklere göre karşılaştırmalarında tek yönlü ANOVA ve Student t-testi testi kullanıldı. ANOVA için post-hoc Duncan testi seçildi. Doğrulayıcı testler için $P < 0,05$ olması istatistiksel olarak anlamlı olarak değerlendirildi.

3. Bulgular

Çalışmaya 115 kişi katıldı (n:115). Katılımcıların yaş ortalaması $43,50 \pm 8,59$ yaş olarak hesaplandı (min:26, maks: 59). Katılımcıların doktorluk mesleğindeki süresi $19,15 \pm 9,51$ yıl olarak hesaplandı (min:1, maks:37). Katılımcıların 66'sı (%57,3) dahili tıp bilimleri, 41'i (%35,7) cerrahi tıp bilimleri ve 8'i (%7,0) temel tıp bilimleri olarak sınıflandırıldı. Çalışmaya katılanların 5'i (%4,3) profesör doktor, 10'u (%8,7) doçent doktor, 8'i (%7,0) doktor öğretim üyesi, 78'i (%67,8) uzman doktor ve 14'ü (%12,2) doktor unvanına sahipti.

"Pandemi döneminde COVID-19 alanında çalıştınız mı?" sorusuna, çalışmaya katılan doktorların 89'u (%77,39) evet, 26'sı (%22,61) hayır cevabını verdi. Bu soru için yapılan analizde iş yaşam kalitesinde istatistiksel anlamlı bir fark görüldü ($p=0,021$). Ancak, iş stresi yönünden yapılan analizde istatistiksel anlamlı bir fark saptanmadı ($p=0,116$) (Tablo 1).

Tablo 1. COVID-19 alanında çalışma durumuna göre ölçek puanlarının karşılaştırılması

Ölçekler	Soru*		Ortalama	±	Standart Sapma	p	Minimum	Maksimum
İş yaşam kalitesi ölçeği	Evet	89	70.00	±	16.93	0.021	38	115
	Hayır	26	78.81	±	16.85		39	107
İş stresi ölçeği	Evet	89	59.88	±	18.58	0.116	20	100
	Hayır	26	53.39	±	17.57		20	79

"Pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili eğitim aldınız mı?" sorusuna, çalışmaya katılan doktorların 62'si (%53,91) evet, 53'ü (%46,09) hayır cevabını verdi. Bu soru için yapılan analizde iş yaşam kalitesinde istatistiksel anlamlı bir fark görüldü ($p=0,010$). Ancak, iş stresi yönünden yapılan analizde istatistiksel anlamlı bir fark saptanmadı ($p=0,069$) (Tablo 2).

Tablo 2. COVID-19 ile eğitim alma durumuna göre ölçek puanlarının karşılaştırılması

Ölçekler	Soru**	n	Ortalama	±	Standart Sapma	p	Minimum	Maksimum
İş yaşam kalitesi ölçeği	Evet	62	75.79	±	16.19	0.010	39	115
	Hayır	53	67.55	±	17.51		38	107
İş stresi ölçeği	Evet	62	55.52	±	17.21	0.069	21	87
	Hayır	53	61.79	±	19.49		20	100

Çalışmada katılımcıların İş yaşam kalitesi ölçeği ortalamaları $71,99 \pm 17,23$ (min:38, maks 115) olarak hesaplandı. İş stresi ölçeği ortalamaları ise $58,44 \pm 18,48$ (min:20, maks:100) olarak hesaplandı (Tablo 3).

Tablo 3. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamaları

Ölçekler	Ortalama	±	Standart sapma	Min	Maks
İş yaşam kalitesi ölçeği	71.99	±	17.24	38	115
İş kariyer memnuniyeti	21.48	±	4.95	12	30
Genel iyi olma	18.01	±	4.90	6	30
İşi kontrol edebilme	8.97	±	3.65	3	15
Çalışma koşulları	8.23	±	3.43	3	15
Aile iş yaşamı dengesi	9.76	±	3.13	3	15
İş yaşamında stres	5.55	±	2.02	2	10
İş stresi ölçeği	58.41	±	18.49	20	100

İş yaşam kalitesi ölçeği bölümlere göre değerlendirildiğinde cerrahi bilimler ortalaması $69,95 \pm 15,64$, dahili bilimler ortalaması $73,06 \pm 17,99$, temel tıp bilimleri $73,62 \pm 19,91$ olarak hesaplandı. Bölümler arasında istatistiksel anlamlı fark olmadığı görüldü ($p=0,642$). İş stresi ölçeği bölümlere göre değerlendirildiğinde cerrahi bilimler ortalaması $60,93 \pm 18,27$, dahili bilimler ortalaması $57,45 \pm 18,65$, temel tıp bilimleri $53,37 \pm 18,70$ olarak hesaplandı. Bölümler arasında istatistiksel anlamlı fark olmadığı görüldü ($p=0,469$). İş yaşam kalitesi ölçeği ile İş stresi ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde $-0,646$ korelasyon olduğu görüldü.

4. Tartışma ve Sonuç

Çalışmamız, doktorların iş yaşam kalitesi, iş stresi, pandemi dönemi çalışma deneyimi ve eğitim almanın bu faktörlere olan etkilerini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Bulgular, sağlık profesyonellerinin iş yaşamını anlamak ve bu alanda iyileştirmeler yapmak adına önemli perspektifler sunmaktadır. Doktorlar, sağlık sektöründe önemli bir rol oynayan ve toplum sağlığını koruma ve tedavi etme görevini üstlenen sağlık profesyonelleridir. Ancak doktorluk, yüksek stres seviyeleri, yoğun çalışma saatleri ve mesleki zorluklar gibi bir dizi zorluğu beraberinde getirir. İş yaşam kalitesi ve iş stresi doktorların bu zorluklarla başa çıkmaları ve memnuniyetlerini artırmaları açısından büyük bir öneme sahiptir (18).

Bu çalışma katılımcıların demografik özellikleri ve mesleki profilleri hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. İlk olarak, katılımcı sayısı olan 115, çalışmanın güvenilirliğini sağlamak açısından yeterli bir örnekleme sahiptir. Yaş ortalamasının $43,50 \pm 8,59$ yaş olması, katılımcıların genel olarak orta yaş grubunda olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte yaş aralığının 26 ile 59 yaş arasında değişmesi, çalışmada genç ve orta yaşlı doktorların yer aldığını göstermektedir. Doktorluk mesleğindeki sürenin $19,15 \pm 9,51$ yıl olarak hesaplanması, katılımcıların deneyim düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, çalışmanın sonuçlarının genel olarak deneyimli doktorlar üzerinde daha fazla etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların tıp bilimleri alanlarındaki dağılımı incelendiğinde, dahili tıp bilimleri alanında çalışan doktorların %57,3, cerrahi tıp bilimleri alanında çalışanların %35,7 ve temel tıp bilimleri alanında çalışanların %7,0 olduğu görülmektedir. Bu dağılım, çalışmanın sonuçlarının farklı tıp disiplinlerine özgü olabileceğini göstermektedir. Örneğin, cerrahi tıp bilimleri alanında uzmanlaşmış doktorların sonuçlara farklı bir perspektiften yaklaşabileceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışmaya katılan doktorların unvanlarının incelenmesi, çalışmanın sonuçlarının değerlendirilmesinde önemli bir faktör olabilir. Çalışmamızda katılımcıların büyük çoğunluğunu uzman doktorların oluşturduğu (%67,8), doktor öğretim üyeleri (%7,0) ve doçent doktorların (%8,7) da çalışmada yer aldığı görülmektedir. Bu unvanlara sahip olan doktorların deneyim ve bilgi birikimlerinin sonuçlara etkisi daha kapsamlı araştırma desenleri ile değerlendirilmelidir.

Çalışmaya katılan doktorların büyük bir çoğunluğu (%77,39) pandemi döneminde COVID-19 alanında çalıştıklarını belirtmiştir. Bu sonuç sağlık sektöründeki doktorların pandemi dönemindeki yoğunluğunun ve önemli bir rol üstlenmelerinin altını çizmektedir. Bu sonuç, COVID-19 salgını ile ilgili çalışma deneyimine sahip olan doktorların iş yaşamında belirli iyileştirmeler veya zorluklar yaşadığını göstermektedir. Bu durumun, iş koşulları, çalışma saatleri ve kaynakların etkin kullanımı gibi faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülebilir. Ancak, bu ilişkinin daha derinlemesine anlaşılabilmesi için ileri araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Alan yazında iş stresi, ilişkili faktörler ve etkileri ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır (7,9,19). Çalışmamızda iş stresi yönünden yapılan analizlerde "Pandemi döneminde COVID-19 alanında çalıştınız mı?" sorusu ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuç, COVID-19 ile ilgili çalışma deneyimine sahip olan doktorların iş stresi düzeyinde, pandemi dönemi öncesine kıyasla belirgin bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu durum, pandemi sürecindeki ekstra zorluklara rağmen doktorların stres yönetimi stratejileri geliştirdiğini veya destekleyici faktörlerin mevcut olduğunu düşündürebilir. Bununla birlikte, daha fazla araştırma yapılması ve iş stresinin diğer etkenlerle de ilişkilendirilmesi önemlidir.

Bu çalışma pandemi döneminde COVID-19 alanında çalışma deneyimine sahip olan doktorların iş yaşam kalitesi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılık iş yaşam kalitesi açısından bulunmuştur, ancak iş stresi yönünde bir fark saptanmamıştır. Bu bulgular, pandemi dönemindeki çalışma deneyiminin doktorların iş yaşamına etkilerini anlamak ve destekleyici önlemler geliştirmek için önemli bir temel oluşturmaktadır. Gelecekteki çalışmaların daha geniş katılımlı ve çeşitlilik gösteren doktor grupları üzerinde yapılması, daha kapsamlı sonuçlara ulaşmamıza yardımcı olacaktır.

Çalışmaya katılan doktorların %53,91'i pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili eğitim aldıklarını belirtmiştir. Bu sonuç sağlık sektöründeki doktorların pandemi dönemindeki hızlı değişimlere ayak uydurabilmek için eğitim fırsatlarına önem verdiklerini göstermektedir. İş yaşam kalitesi ile ilgili analizler, "Pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili eğitim aldınız mı?" sorusuna verilen yanıtlarla ilişkili olarak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, COVID-19 ile ilgili eğitim alan doktorların iş yaşamında daha yüksek bir kaliteye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, eğitimin doktorların bilgi ve becerilerini güncellemelerine ve pandemiyle ilgili sorunlara daha etkili çözümler sunmalarına yardımcı olabileceğini düşündürmektedir.

Öte yandan, iş stresi yönünden yapılan analizlerde "Pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili eğitim aldınız mı?" sorusu ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p=0,069$). Bu sonuç, COVID-19 ile ilgili eğitim alan doktorların iş stresi düzeyinde, eğitim almayanlara kıyasla belirgin bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu durum, eğitimin iş stresini azaltma etkisinin belirgin olmadığını düşündürebilir. Ancak, iş stresinin birçok faktöre bağlı olarak değişebileceği ve eğitim faktörünün tek başına etkisini değerlendirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır.

Bu çalışma pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili eğitim alan doktorların iş yaşam kalitesi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılık iş yaşam kalitesi açısından bulunmuştur, ancak iş stresi yönünde bir fark saptanmamıştır. Bu bulgular, eğitimin doktorların iş yaşamında önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Gelecekteki çalışmaların daha geniş katılımlı ve farklı eğitim programlarına sahip doktor grupları üzerinde yapılması, bu ilişkinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

İş yaşam kalitesi ve iş stresi ölçekleri kullanılarak elde edilen sonuçlar, katılımcıların genel iş deneyimlerini ve stres düzeylerini anlamak için değerli bir bilgi kaynağı sunmaktadır. Çalışmaya katılan doktorların iş yaşam kalitesi ölçeği ortalaması $71,99 \pm 17,23$ olarak hesaplanmıştır. Minimum değer 38, maksimum değer ise 115 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, genel olarak katılımcıların iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. İş yaşam kalitesi, çalışma ortamının ve koşullarının katılımcılar üzerindeki etkisini yansıtan bir ölçektir. Yüksek iş yaşam kalitesi, çalışanların memnuniyetini,

motivasyonunu ve genel refahını artırabilir (19). Ancak, daha düşük bir iş yaşam kalitesi, iş performansı, iş tatmini ve sağlık sorunları gibi olumsuz etkilere yol açabilir (20). Bu nedenle, iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve korunması önemlidir (7). İş stresi ölçeği ortalaması ise $58,44 \pm 18,48$ olarak hesaplanmıştır. Minimum değer 20, maksimum değer ise 100 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, katılımcıların genel olarak orta düzeyde bir iş stresi yaşadığını göstermektedir. İş stresi, çalışanların iş ile ilgili taleplerle başa çıkma yeteneklerine ve stres yönetim stratejilerine bağlı olarak değişebilir. Yüksek iş stresi düzeyi, sağlık sorunları, performans düşüklüğü ve iş tatmininde azalma gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (19,20). Bu nedenle, iş stresinin yönetilmesi ve azaltılması önemli bir hedef olmalıdır. İş yaşam kalitesi ölçeği ortalamaları orta düzeyde bulunurken, iş stresi ölçeği ortalamaları da orta düzeyde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların iş deneyimlerini ve stres düzeylerini anlamak için önemli bir temel oluşturmaktadır. İş yaşam kalitesini artırmak ve iş stresini yönetmek için uygun stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir (21). Gelecekteki çalışmaların daha geniş katılımlı ve çeşitlilik gösteren doktor grupları üzerinde yapılması, iş yaşam kalitesi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir şekilde anlamamıza yardımcı olacaktır.

Elde edilen sonuçlara göre, iş yaşam kalitesi ölçeği bölümlere göre değerlendirildiğinde cerrahi bilimler bölümünün ortalama değeri $69,95 \pm 15,64$, dahili bilimler bölümünün ortalama değeri $73,06 \pm 17,99$ ve temel tıp bilimleri bölümünün ortalama değeri $73,62 \pm 19,91$ olarak hesaplanmıştır. Ancak, bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p=0,642$). Bu bulgu, iş yaşam kalitesi ölçeğinde değerlendirilen bölümler arasında benzer bir iş yaşam kalitesi düzeyi olduğunu göstermektedir. Cerrahi bilimler, dahili bilimler ve temel tıp bilimleri bölümleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmaması, iş yaşam kalitesinin bölümlerden bağımsız olarak benzer olduğunu düşündürmektedir. İş stresi ölçeği bölümlere göre değerlendirildiğinde cerrahi bilimler bölümünün ortalama değeri $60,93 \pm 18,27$, dahili bilimler bölümünün ortalama değeri $57,45 \pm 18,65$ ve temel tıp bilimleri bölümünün ortalama değeri $53,37 \pm 18,70$ olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde, iş stresi ölçeği açısından da bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p=0,469$). Bu bulgular, bölümlere göre iş yaşam kalitesi ve iş stresi düzeylerinin benzerlik gösterdiğini göstermektedir. Bu durum, farklı tıp disiplinlerinde çalışan doktorların iş yaşam kalitesi ve iş stresi açısından benzer deneyimlere sahip olduğunu düşündürmektedir. Bölümlere göre iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş stresi ölçeği değerlendirmesi yapmıştır. Elde edilen sonuçlar, cerrahi bilimler, dahili bilimler ve temel tıp bilimleri bölümleri arasında iş yaşam kalitesi ve iş stresi düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu bulgular, farklı tıp disiplinlerinde çalışan doktorların benzer iş yaşamı deneyimleri olduğunu işaret etmektedir.

Sağlık çalışanlarının yaşam kalitesinin orta-düşük düzeyde olduğu bir çok çalışmada gösterilmiştir (1,7,22). Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, iş yaşam kalitesi ölçeği ile iş stresi ölçeği arasında -0,646 korelasyon olduğu görülmüştür. Bu negatif korelasyon iş yaşam kalitesi ile iş stresi düzeyi arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Alanyazın ile uyumlu olarak iş yaşam kalitesi yüksek olan doktorlar genellikle daha düşük bir iş stresi düzeyine sahiptir (2,22). Bu bulgu alanyazın ile uyumlu olarak iş yaşam kalitesinin iş stresini etkileyebileceğini ve daha iyi bir iş yaşam kalitesinin daha düşük iş stresi ile ilişkili olabileceğini düşündürmektedir (3,22). İş yaşam kalitesi ölçeği çalışanların iş ortamıyla ilgili genel memnuniyetini, tatminini ve refahını yansıtan bir ölçektir. İş stresi ölçeği ise, çalışanların iş ile ilgili taleplerle başa çıkma düzeyini ve stres seviyesini değerlendiren bir ölçektir. Dolayısıyla, iş yaşam kalitesi ile iş stresi arasındaki negatif ilişki, çalışma ortamının ve koşullarının çalışanların stres düzeyini etkileyebileceğini göstermektedir. Bu bulgu alanyazın ile uyumlu olarak iş yaşam kalitesini artırmak ve iş stresini azaltmak için alınacak önlemlerin önemini vurgulamaktadır (1,14). İş yaşamında çalışanların memnuniyetini ve refahını artırmaya yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirmek, iş stresini yönetmek ve azaltmak için önemli bir adım olabilir. Aynı zamanda, iş stresini etkileyen faktörlerin ve stres yönetimi stratejilerinin daha iyi anlaşılması, çalışanların iş yaşam kalitesini artırmak için kullanılacak etkili yöntemlerin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, iş yaşam kalitesi ile iş stresi düzeyi arasında negatif bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, iş yaşam kalitesinin iş stresini etkileyebileceğini ve daha iyi bir iş yaşam kalitesinin daha düşük iş stresi ile ilişkili olabileceğini

işaret etmektedir. Bu bilgiler iş yaşamında çalışanların refahını artırmak ve stres düzeylerini yönetmek için alınacak önlemleri desteklemektedir.

Sonuç

Bu çalışma, katılan doktorların genellikle orta yaşlı ve deneyimli olduğunu, çoğunluğunun dahili tıp bilimleri alanında uzmanlaştığını ortaya koymaktadır. Araştırmada, doktorların iş yaşam kalitesi ve iş stresi düzeyleri, iş yaşam kalitesi ve iş stresi ölçekleri kullanılarak değerlendirilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği, doktorların iş ortamındaki memnuniyet, tatmin ve refah düzeyini yansıtmaktadır. İş stresi ölçeği ise, doktorların işle ilgili taleplerle başa çıkma ve stres düzeyini değerlendirmektedir. Bulgular, doktorlar arasında iş yaşam kalitesi ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, daha yüksek iş yaşam kalitesine sahip doktorlar genellikle daha düşük iş stresi düzeyine sahiptir.

Çalışmaya katılan doktorların pandemi döneminde COVID-19 ile ilgili çalışmalara ve eğitimlere katıldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, pandeminin doktorların iş yaşam kalitesi üzerinde etkili olduğunu ve COVID-19 ile ilgili çalışmaların iş yaşam kalitesini artırabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, bölümlere göre yapılan değerlendirmelerde iş yaşam kalitesi ve iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bu, farklı tıp disiplinlerinde çalışan doktorların benzer iş yaşamı deneyimlerine sahip olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, doktorların iş yaşam kalitesi ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymuş ve elde edilen bulgular, iş yaşam kalitesinin iş stresini etkileyebileceğini ve daha iyi bir iş yaşam kalitesinin daha düşük iş stresi ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler, doktorların iş yaşam kalitesini artırmak ve iş stresini yönetmek için alınacak önlemlerin önemini vurgulamaktadır. Gelecekteki çalışmaların daha geniş örneklem gruplarıyla yapılması ve diğer faktörlerin de dikkate alınması, iş yaşam kalitesi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi daha kapsamlı bir şekilde anlamamıza yardımcı olacaktır.

Teşekkür

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde sağladıkları desteklerden dolayı Buca Seyfi Demirsoy Eğitim Ve Araştırma Hastanesi yönetimine teşekkür ederiz.

Etik Beyanı

Bu çalışmada, "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerekli tüm kurallara uyulduğunu, bahsi geçen yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirinin gerçekleştirilmediğini taahhüt ederiz.

Kaynakça

- [1] Yıldırım A, Hacıhasanoğlu R (2011). Sağlık çalışanlarında yaşam kalitesi ve etkileyen değişkenler. *Psikiyatr Hemşireliği Derg.* 2(2):61–8.
- [2] Sevtap E, ÜSTÜN B. Sağlık çalışanlarının profesyonel yaşam kalitesi ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının incelenmesi (2022). *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Derg.*38(1):29–42.
- [3] Dikmetaş E. Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma (2006). *Çukurova Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg.* 15(2):169–82.
- [4] Locke R, Lees A (2020). A literature review of interventions to reduce stress in doctors. *Perspect Public Health.* Jan;140(1):38–53.
- [5] Dieleman M, Harnmeijer JW (2006). Improving health worker performance: in search of promising practices.WHO
- [6] Asamani J, Amertil N, Chebere M (2015). The influence of workload levels on performance in a rural hospital. *Br J Healthc Manag.* Dec 14;21:577–86.
- [7] Aslan A (2023). Covid-19 Risk Algısı ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İş Güvencesizliği ve İş-Yaşam Kalitesinin Seri Çoklu Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Derg.* Mar 28;15:685–703
- [8] Burak M, Değer M, Pehlivan E (2020). Doktorlarda Mesleki Tükenmişlik Sendromuna Çalışma Yaşam Kalitesinin Etkisi. *Anatol Clin J Med Sci.*25(2):94–101.
- [9] Özcan EM, Ünal A, Çakıcı AB (. 2014). Sağlık çalışanlarında işe bağlı stres: Konya numune hastanesi saha çalışması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Derg.* 7(1):125–31.
- [10] Özceylan G, Kolcu G (2020). Covid-19'un Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerine Etkileri. *Akademisyen Yayınevi*
- [11] Wang C, Horby PW, Hayden FG, Gao GF (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *Lancet (London, England).*395(10223):470–3.

- [12] Fiorillo A, Gorwood P (2020). The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. Vol. 63, *European psychiatry : the journal of the Association of European Psychiatrists*. England; p. e32.
- [13] Symons L, Persaud R (1995). Stress among doctors. Vol. 310, *BMJ (Clinical research ed.)*. England;. p. 742.
- [14] Altuntaş M, Başer A, Kolcu G, Tuncer Ö, Gök Balcı U, Çadırcı D, et al (2014). Hemşirelerde süregelen yorgunluk yakınmaları sıklığı. *Tepecik Eğitim Hast Derg*.24(3):167–72.
- [15] Kokoroko E, Sanda MA (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Saf Health Work*. Sep;10(3):341–6.
- [16] Akar H, Üstüner M (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal*.18(2):159–76.
- [17] Tatar A (2020). Madde Yanıt Kuramıyla A İş Stresi Ölçeği-20'nin geliştirilmesi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatr Derg* .21:14–22.
- [18] Fırat S, Derya S (2021). Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*. 2021(4):185–201.
- [19] Basol O, Dülgeroğlu İ (2017). İş Stresi ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısının Yansımaları: Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma. *Bus Econ Res J*.24;8:293–304.
- [20] Alan H, Yıldırım A (2016). The Quality of Work Life of Nurses and Influential Factors Factors. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Derg*.3(2):86–98.
- [21] Kılıç R, Keklik B (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Journal*. 14(2):147–60.
- [22] Eytmiş AM, Yıldırım A (2022). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesinin Covid - 19 ' A Bağlı Hastalık Kaygısı, İş Stresi Ve İş Tatmini Çerçevesinde İncelenmesi.13(35):714–30.