

# Asistan Hekimlerin Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kapsamında Mesleki Memnuniyetleri ve Yaşam Koşulları ile İlişkisi

## Resident Doctors' Professional Satisfaction and Its Effect on Their Lives

Makbule Neslişah TAN, Nilgün ÖZÇAKAR, Mehtap KARTAL

Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Tıp Fakültesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye

### Özet

**Amaç:** Çalışmada, Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde ihtisas yapan asistan hekimlerin uzmanlık tercihleriyle ilgili memnuniyetlerinin, yaşam ve eğitim koşullarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

**Gereç ve Yöntem:** Bu kesitsel çalışmada; demografik bilgiler ile Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden oluşan 51 soruluk anket yüz yüze görüşme yöntemiyle çalışmaya katılmayı kabul eden 252 asistan hekime uygulanmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların %92,1'i çalışmakta oldukları bölüme isteyerek başlamıştı. Uzmanlık eğitimi tercihinde sırasıyla uzmanlaşma isteği (%52,0), mesleki ideali olması (%51,2), uzmanlık dalının geleceğinin parlak olması (%50,4) dikkate alınmıştı. Maddi getiri %25,8'inin tercihini etkilemekle birlikte %72,2'si elde edilen geliri yetersiz buluyordu. İş doyumu puan ortalaması 3,39±0,59 bulundu. İsteyerek gelenlerde, nöbet sayısı az olanlarda, bölümdeki eğitim hedefinin öncelikli olduğunu, hekimlik dışı işlerde kullanılmadığını düşünenlerde, çalışma ortamının fiziki şartlarını ve maaşını yeterli bulanlarda, eğitimi genel olarak yeterli görenlerde, anlamlı olarak iş doyumu puanları yüksekti ( $p<0,05$ ).

**Sonuç:** Asistan hekimlerin memnuniyetlerini etkileyen faktörleri belirlemek iş doyumunu artırarak daha iyi bir çalışma ortamı oluşturulmasına olanak sağlar. (*Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 2012;25:20-5*)

**Anahtar Kelimeler:** Asistan hekimler, Tıpta uzmanlık eğitimi, İş doyumu

### Abstract

**Objective:** The aim of this study was to evaluate the satisfaction of residents, concerning their residency preferences, living conditions, medical residency training and working conditions in the Medical Faculty of Dokuz Eylul University.

**Materials and Methods:** In this cross-sectional study; the questionnaire, consisting of 51 questions including demographic data and a Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, was carried out face-to-face with 252 resident doctors who accepted to participate.

**Results:** Of the participants, 92.1% were enthusiastic while choosing their specialization. In the choice of residency, desire to specialize (52.0%), to find the ideal career (51.2%), promising specialties (50.4%) were considered respectively. Although the income affected the choice of 25.8%, most of them (72.2%) considered that the income was not enough. The mean job satisfaction score was determined as 3.39±0.59. Job satisfaction scores were higher in residents who were enthusiastic about their specialization, had less hours on duty, had priority for training within their departments, thought that they were not used for drudgery, found the physical conditions and salary adequate, assessed their training as sufficient ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** Residency is an important period of professional life, and it is important to be aware of the factors affecting resident doctors' satisfaction so that better training and working environment can be achieved. (*Marmara Medical Journal 2012;25:20-5*)

**Key Words:** Resident doctors, Medical residency training, Job satisfaction

### Giriş

Memnuniyet, bireyler arası farklılıklar gösteren karmaşık bir kavramdır çünkü hem kişisel deneyimleri ve beklentileri, bireysel ve

toplumsal değerleri hem de motivasyon, bağlılık, iş doyumu gibi işle ilgili tutumları içinde barındırır. Bu çok yönlü ve karmaşık yapıya karşılık, yoğun emeğin ve insan ilişkilerinin ön planda yer aldığı sağlık sektöründe; çalışan memnuniyetinin sağlanması

büyük önem taşımaktadır. Ayrıca sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, yapılan işlerin dikkat ve hassasiyet gerektirmesi ile hataların tafisinin mümkün olmaması, özellikle sağlık alanındaki çalışanların mesleki memnuniyetlerinin artırılması gerektiği görüşünün giderek artmasına neden olmaktadır<sup>1</sup>.

Türkiye’de; tüm dünyada olduğu gibi, sağlık alanında son yıllarda hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Sağlık sisteminde artan mali kısıtlamalar, tıbbi yeni gelişmeler ve hizmet sunumuna ait değişen beklentiler bu değişimin arkasındaki itici gücü oluşturmaktadır<sup>2</sup>. Bu değişim sürecinde çalışma ortamı, çalışma koşulları ve iş ilişkilerinde değişiklikler olmakta ve bu durum çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini etkilemektedir. Özellikle de çalışma koşulları ve iş ilişkileri açısından belirgin bir etkilenimden söz edilebilir. Çalışanlar arasında iş doyumunu düzeyleri giderek daha fazla önem kazanmaktadır<sup>3</sup>. Hekimlerin iş doyumunu düzeyinin düşüklüğü hasta-hekim ilişkisini ve hasta bakım kalitesini etkileyebilir<sup>4</sup>. Öte yandan yüksek iş doyumuna sahip hekimler daha az stres ve tükenmişlik yaşamakta, daha az tıbbi hata yapıp, daha iyi hasta bakım hizmeti sunmaktadır<sup>5</sup>.

İş doyumunu, çalışanların yaptıkları işten ve bu işi yaptıkları fiziksel ortamdan ve çalışma atmosferinden duydukları tatmini ifade eder. Duygusal bir kavram olduğundan, algılanması da kişiden kişiye farklılık göstermektedir<sup>6</sup>. İş doyumunun iç ve dış faktörlere bağlı olduğu bilinir. Hackman and Oldham’ın iş doyumunun nedenlerini açıklayan “İşin Özellikleri Kuramı”, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Kurama göre, bu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş doyumunu ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirmesi, görevlerin bir bütünlük içermesi ve önemliliği oranında bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Çalışma ortamına göre de değişen; maaş, çalışma saatleri, eğitim v.b dışsal faktörler vardır<sup>7,8</sup>.

Türkiye’de lise sonrası 6 yıllık bir tip eğitiminin ardından pratisyen hekim olmaya hak kazanılır. Daha sonra pratisyen hekimler, istediklerinde başvurdukları “Tıpta Uzmanlık Sınavı”nda başarılı oldukları takdirde, tercihleri doğrultusunda açık olan kontenjanlara yerleştirilirler ve farklı uzmanlık alanlarından birinde eğitim alırlar. Böylelikle Sağlık Bakanlığı Araştırma Hastaneleri veya Tıp Fakültesi Hastanelerinde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlarlar<sup>9</sup>.

Ülkemizde son yıllarda uzmanlık eğitim programlarını yeniden yapılandırmaya yönelik planlamalar ve çalışmalar önemli bir ivme kazanmıştır. Uzmanlık Eğitimi Çerçeve Programı dahilinde her uzmanlık derneği ülkedeki tüm eğitim kurumlarındaki ilgili uzmanlık eğitimi için veya bir eğitim kurumu bünyesindeki tüm uzmanlık eğitimleri için ortak bir program hazırlamaktadır. Uzmanlık eğitimi veren kurumlar, hazırlanan çerçeve programı temel alarak asistan hekimleri yetiştirmektedir<sup>10</sup>.

Uzmanlık eğitimi tercihleri, asistan hekimlerin hem eğitim ve yaşam koşullarını etkiler hem de bunlardan etkilenir. Çalışmada, Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi (DEÜTF) Hastanesinde ihtisas

yapan asistan hekimlerin uzmanlık tercihleriyle ilgili memnuniyetlerinin ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi, eğitim ve çalışma koşulları ile iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır.

## Gereç ve Yöntem

Bu kesitsel çalışma; Şubat-Mayıs 2010 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırmanın yürütülmesi için Dokuz Eylül Üniversitesi Etik Kurulu’ndan gerekli izin alınmıştır. Demografik bilgiler ile Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)’nden oluşan 51 soruluk anket, yüz yüze görüşme yöntemiyle, DEÜTF’de görev yapan 566 asistan hekimden, çalışmaya katılmayı kabul eden 252’sine (%44,5) uygulanmıştır.

İş doyumunu değerlendirmesi MİDÖ ile yapıldı. Çalışanların iş doyumlarını ölçmek için en fazla tercih edilen ölçeklerden biri olan MİDÖ’nün özgün versiyonu 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, ölçeğin Türkçeye uyarlama ve güvenilirlik çalışması 1985 yılında Baycan tarafından yapılmıştır (Cronbach alfa=0,77)<sup>11</sup>. Bizim çalışmamızda Cronbach alfa=0,89 olarak saptanmıştır. MİDÖ, yirmi sorudan oluşan 5’li Likert sisteminde 20-100 arasında puan alınabilen ve puan arttıkça iş doyumunun arttığını gösteren bir ölçektir. İçsel (kişisel faktörlere bağlı iş doyumunu), dışsal (çevresel faktörlere bağlı iş doyumunu) ve genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşur. Genel iş doyumunu puanı 20 parametreden elde edilen toplam puanların 20’ye bölünmesi ile içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan parametrelerden elde edilen toplam puanların 12’ye bölünmesi ile dışsal doyum puanı ise dışsal faktörleri oluşturan parametrelerden elde edilen toplam puanların 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Yüzdeler değeri olarak; %25 ve altı düşük iş doyumunu, %26-74 arası orta iş doyumunu, %75 ve üzeri ise yüksek iş doyumunu ifade eder<sup>12</sup>.

Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS (versiyon 15.0) istatistik paket programıyla değerlendirildi. Sıklık dağılımları hesaplanmış, karşılaştırmalı analizlerde kategorik değişkenler için ki-kare ve Fisher exact testleri, sürekli değişkenler için t-testi ve ANOVA varyans analizi kullanılmıştır. p<0,05 değerleri istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilmiştir.

## Bulgular

### Asistan Hekimlerin Tanımlayıcı Özellikleri

Araştırmaya katılan asistan hekimlerin yaş ortalaması 29,13±3,67 yıldır. Dahili bilimlerde çalışan asistan hekimlerin 66’si (%53,2) kadın, cerrahi bilimlerde çalışan asistan hekimlerin 62’si (%57,9) erkek, temel bilimlerde çalışan asistan hekimlerin 13’ü (%61,9) erkekti. Bilim dallarının cinsiyete göre dağılımları açısından fark yoktu (p=0,162). Çalışmaya katılanların %23,4’ü Ege Üniversitesi, %21,4’ü Dokuz Eylül Üniversitesi, %7,1’i ise Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi mezunuydu. Asistan hekimlerin bazı tanımlayıcı özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Çalışma grubunu oluşturan hekimlerin genel, içsel ve dışsal iş doyum puan ortalamaları sırasıyla 3,39±0,59, 3,51±0,58 ve

3,20±0,71 olarak bulundu. İş doyumu ölçeğinden alınan puanlara göre; hekimlerin iş doyumu %28,2'sinde yüksek, %71,8'inde orta düzeydedir. Çalışma grubunu oluşturan hekimlerin çalıştıkları bilim dallarına göre genel, içsel ve dışsal iş doyum puan ortalamaları Tablo II' de verilmiştir.

#### Bölüm Tercihleri, Tercih Nedenleri ve Memnuniyet Düzeyleri

Asistan hekimlerin %92,1'i çalışmakta olduğu bölüme isteyerek başlamıştı. Uzmanlık eğitimi tercihinde sırasıyla uzmanlaşma isteği (%52,0), mesleki ideali olması (%51,2), uzmanlık dalının

geleceğinin parlak olması (%50,4) dikkate alınmıştı. Akademik kariyer yapma olanaklarının yüksek olması (%15,1) ve bölümün saygınlığı (%28,2) çoğu asistan hekim için tercih nedeni değildi. A3, ilk yıl; A2, sonraki 2 yıl olarak tanımlanan kıdemleri değerlendirildiğinde; asistan hekimlerin iş doyumu kıdemlerinden etkilenmezken (p=0,60), çalıştıkları bölümlere isteyerek gelenlerin iş doyumu anlamlı olarak yükseldi (p=0,016).

#### Yaşam ve Çalışma Koşulları ve Memnuniyet Düzeyleri

Nöbet sayısının, mesleki eğitim ve hizmetin gerektirdiği sayının üstünde olmadığını (%46,0), bölümdeki eğitim hedefinin öncelikli olduğunu (%47,6), hekimlik dışı işlerde kullanılmadığını (%42,5), bölümündeki yardımcı sağlık personelinde sayı ve nitelik açısından eksiklik olmadığını (%39,7) düşünenlerde ve çalışma ortamının fiziki şartlarını yeterli (%46,4) bulanlarda anlamlı olarak iş doyumu puanları yükseldi (p<0,05). Asistan hekimlerin genel iş doyum puan ortalamaları ile uzmanlık eğitimi ve çalışma ortamına yönelik değerlendirmeler Tablo III'de verilmiştir.

Maddi getiri, çalışmaya katılan asistan hekimlerin %25,8'inin uzmanlık dalı tercihini etkilemekle birlikte %72,2'si elde edilen geliri yetersiz buluyordu. Yaptıkları iş karşılığında aldıkları maaşı yeterli bulanlarda anlamlı olarak iş doyumu puanları yükseldi (p=0,000).

Asistan hekimler çalışmalarını sırasında karşılaştıkları kişilerle olan ilişkilerini değerlendirirken, %79,0'u bölümündeki asistan hekimler arası ilişkiden, %69,4'ü ise eğiticileri ile ilişkilerinden memnun olduğunu belirtmiştir. Meslektaşlarıyla ilişkilerinden memnun olanlarda iş doyumu anlamlı olarak yükseldi (p<0,05). Dahili ve temel tıp bilim dallarında, çalışanlar arası ilişkilerden memnuniyet, cerrahi bilim dallarında çalışanlara oranla anlamlı olarak daha yükseldi (p<0,05).

Çalışmaya katılan asistan hekimlerin 66'sı (%26,2) sigara içtiğini ifade etmiştir. Sigara içme sıklığı bakımından bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (p=0,351). Sağlıklı beslenme ve dinlenme olanaklarının olmadığını belirten asistan hekimlerin (%65,9), sosyal hayat ve ilişkilerinin de anlamlı düzeyde olumsuz etkilendiği görülmüştür (p=0,000). Şiddete maruz kaldığını ifade edenlerin oranı %29,8'di ve cerrahi birimlerde anlamlı olarak daha yüksek orandaydı (p=0,000).

Asistan hekimlerin mesleki geleceğe ait kaygı durumları değerlendirildiğinde; 151 (%59,9) asistan hekim gelecekteki iş güvencesi, gelir vb. açısından kaygıları olduğunu belirtti ancak bilim dalları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Asistan hekimlerin çalıştıkları bilim dallarına göre uzmanlık eğitimi ve çalışma ortamına yönelik değerlendirmeleri Tablo IV'de verilmiştir.

Tablo I. Katılımcıların özellikleri (n=252)

Özellikler	Sayı	%
<b>Yaş</b>		
25 ve altı	25	9,9
26-30	172	68,3
31 ve üstü	55	21,8
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	133	52,8
Kadın	119	47,2
<b>Medeni durum</b>		
Evli	122	48,4
Bekar	129	51,2
Boşanmış-dul	1	0,4
<b>Görev Yaptığı Bilim Dalı</b>		
Temel Bilimler	21	8,3
Dahili Bilimler	124	49,2
Cerrahi Bilimler	107	42,5
<b>Kıdem</b>		
1. kıdem (A1)	114	45,2
2. kıdem (A2)	71	28,2
3. kıdem (A3)	67	26,6

Tablo II. Asistan hekimlerin çalıştıkları bilim dallarına göre genel, içsel ve dışsal iş doyum puan ortalamaları

Asistan Hekimlerin Çalıştıkları Bilim Dalları	İş Doyum Puan Ortalamaları		
	Genel Ortalama ± SD	İçsel Ortalama ± SD	Dışsal Ortalama ± SD
Temel Bilimler	3,81±0,56	3,79±0,57	3,84±0,61
Dahili Bilimler	3,41±0,57	3,51±0,55	3,26±0,70
Cerrahi Bilimler	3,27±0,57	3,46±0,60	3,00±0,66
	P=0,001	P=0,054	P=0,000

Tablo III. Asistan hekimlerin genel iş doyum puan ortalamaları ile uzmanlık eğitimi ve çalışma ortamına yönelik değerlendirmeler

Uzmanlık eğitimi ve çalışma ortamına yönelik değerlendirmeler	Genel İş Doyum Puan Ortalamaları		p
	Evet	Hayır	
Bölümünüzde eğitim ve araştırma hedefi hizmet sunumundan öncelikli mi?	3,64±0,57	3,16±0,51	0,000
Çalışma ortamının fiziki şartları (yatak sayısı, asistan odası v.b.) yeterli mi?	3,57±0,59	3,23±0,54	0,000
Bölümünüzdeki yardımcı sağlık personeli sayı ve nitelik açısından eksiklik var mı?	3,30±0,53	3,51±0,64	0,008
Hekimlik dışı angarya/özel işlerde kullanıldığınızı düşünüyor musunuz?	3,18±0,52	3,66±0,57	0,000
Nöbet sayınız mesleki eğitimin ve hizmetin gerektirdiği sayının üstünde mi?	3,21±0,56	3,60±0,55	0,000

**Alınan Uzmanlık Eğitiminin Niteliği ve Asistanların Memnuniyetleri**

Çalışmaya katılanların %73,4'ü genel olarak değerlendirdiğinde bilim dalındaki uzmanlık eğitimini ve eğitmenleri yeterli buluyordu.

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinden, alınan uzmanlık eğitiminin niteliğine yönelik değerlendirmelere olumlu yanıt verenlerde genel iş doyumunu puan ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu, bakılan hasta/örnek sayısının yeterli olmasının ise iş doyumunu etkilemediği bulundu.

Asistan hekimlerin genel iş doyum puan ortalamaları ile alınan uzmanlık eğitiminin niteliğine yönelik değerlendirmeler Tablo V'de verilmiştir.

Temel tıp bilimlerinde çalışanların standart bir eğitim müfredatı vardı (%100) ve %95,2'si sürekli tıp eğitimi için ayrılan süreyi yeterli görüyordu.

Asistan hekimlerin çalıştıkları bilim dallarına göre alınan uzmanlık eğitiminin niteliğine yönelik değerlendirmeleri Tablo VI'de verilmiştir.

**Tartışma**

DEÜTF Hastanesinde uzmanlık eğitimi alan 252 asistan hekimle yapılan bu çalışmada; araştırmaya katılan asistan hekimlerin büyük kısmı 26-30 yaş arasında idi. Benzer şekilde, Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi (ERÜTF) Hastanesinde çalışmakta

olan asistan hekimlerle yapılan çalışmada da, asistan hekimlerin %63,1'i 26-30 yaş arasında idi<sup>13</sup>. Uzmanlık eğitiminin, 6 yıllık tıp eğitiminin ardından yapılabilmesi ve bu süreçte mecburi hizmet yükümlülüğünün varlığı bu yaş aralığında yoğunlaşmaya neden olmaktadır. Çalışmamızda yaş grupları arasında iş memnuniyeti açısından anlamlı fark bulunmamıştır. Ülkemizde yaş ile iş memnuniyeti arasında ilişki saptamayan çalışmalar bulunmakla birlikte yaşla birlikte iş doyumunda artma olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur<sup>4,14-17</sup>. İlerleyen yaşlarda mesleki deneyimin artmasına bağlı olarak iş doyumunda artma beklememize karşılık katılımcılarımızın asistan hekimler olması yaş aralığımızı sınırlı tutmaktadır.

DEÜTF'inde ihtisas yapmakta olan araştırma görevlilerinin yaklaşık yarısının İzmir'deki üniversitelerden mezun olmaları, hekimlerin ihtisas için mezun oldukları ili daha çok tercih ettiklerini düşündürmektedir.

Çalışmamızda farklı bilim dallarında çalışan hekimlerin içsel iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamadı. Oysa temel bilimlerde çalışan hekimlerin genel ve dışsal iş doyum puan ortalamaları dahili ve cerrahi bilim dallarında çalışan hekimlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bulundu. İş doyumunun yüksekliğine paralel olarak "Tıpta Uzmanlık Sınavı"nda da temel bilim dallarının puanı giderek yükselmektedir. Eskişehir il merkezinde birinci basamak sağlık kurumlarında yapılan

Tablo IV. Asistan hekimlerin çalıştıkları bilim dallarına göre uzmanlık eğitimi ve çalışma ortamına yönelik değerlendirmeleri

Uzmanlık eğitimi ve çalışma ortamına yönelik değerlendirmeler		Çalışılan Bilim Dalkan			p
		Temel Bilimler	Dahili Bilimler	Cerrahi Bilimler	
Bölümünüzde eğitim ve araştırma hedefi hizmet sunumundan öncelikli mi?	Evet	12(57,1)	67(54,0)	41(38,3)	0,038
	Hayır	9(42,9)	57(46,0)	66(61,7)	
Çalışma ortamının fiziki şartları (yatak sayısı, asistan odası v.b.) yeterli mi?	Evet	15(71,4)	59(47,6)	43(40,2)	0,030
	Hayır	6(28,6)	65(52,4)	64(59,8)	
Bölümünüzdeki yardımcı sağlık personeli sayı ve nitelik açısından eksiklik var mı?	Evet	5(23,8)	71(57,3)	76(71,0)	0,000
	Hayır	16(76,2)	53(42,7)	31(29,0)	
Hekimlik dışı angarya/özel işlerde kullanıldığınızı düşünüyor musunuz?	Evet	3(14,3)	67(54,0)	75(70,1)	0,000
	Hayır	18(85,7)	57(46,0)	32(29,9)	
Nöbet sayınız mesleki eğitimin ve hizmetin gerektirdiği sayının üstünde mi?	Evet	5(23,8)	47(37,9)	84(78,5)	0,000
	Hayır	16(76,2)	77(62,1)	23(21,5)	

Tablo V. Asistan hekimlerin genel iş doyum puan ortalamaları ile alınan uzmanlık eğitiminin niteliğine yönelik değerlendirmeler

Alınan uzmanlık eğitiminin niteliğine yönelik değerlendirmeler	Genel İş Doyum Puan Ortalamaları		p
	Evet	Hayır	
Standart asistan eğitim müfredatı var mı?	3,53±0,58	3,11±0,50	0,000
Bakılan vaka/hasta/örnek sayısının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	3,41±0,59	3,31±0,58	0,233
Bölümünüzde sürekli tıp eğitimi için ayrılan süre yeterli mi?	3,48±0,59	3,18±0,54	0,000
Bölümünüzde rotasyonlar uygulanıyor mu?	3,45±0,55	3,08±3,65	0,000
Rotasyonlarda gereken bilgiyi elde ettiğinizi düşünüyor musunuz?	3,49±0,57	3,26±0,58	0,002
Bilimsel toplantılara yeterli katılım olanağınız oluyor mu?	3,53±0,58	3,27±0,56	0,000
Tez çalışmalarınızın bilimsel araştırmalar olduğunu düşünüyor musunuz?	3,49±0,59	3,14±0,50	0,000
Eğiticilerinizden geribildirim alıyor musunuz?	3,50±0,61	3,16±0,48	0,000
Eğiticilerinize geribildirim veriyor musunuz?	3,58±0,61	3,22±0,52	0,000

Tablo VI. Asistan hekimlerin çalıştıkları bilim dallarına göre alınan uzmanlık eğitiminin niteliğine yönelik değerlendirmeleri

Alınan uzmanlık eğitiminin niteliğine yönelik değerlendirmeler		Çalıştıkları Bilim Dalların			p
		Temel Bilimler	Dahili Bilimler	Cerrahi Bilimler	
Standart asistan eğitim müfredatı var mı?	Evet	21(100)	81(65,3)	62(57,9)	0,001
	Hayır	0(0)	43(34,7)	45(42,1)	
Bakılan vaka/hasta/örnek sayısının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	19(90,5)	87(70,2)	81(75,7)	0,129
	Hayır	2(9,5)	37(29,8)	26(24,3)	
Bölümünüzde sürekli tıp eğitimi için ayrılan süre yeterli mi?	Evet	20(95,2)	86(69,4)	68(63,6)	0,016
	Hayır	1(4,8)	38(30,6)	39(36,4)	
Bölümünüzde rotasyonlar uygulanıyor mu?	Evet	18(85,7)	106(85,5)	86(80,4)	0,556
	Hayır	3(14,3)	18(14,5)	21(19,6)	
Rotasyonlarda gereken bilgiyi elde ettiğinizi düşünüyor musunuz?	Evet	16(76,2)	77(62,1)	42(39,3)	0,000
	Hayır	5(23,8)	47(37,9)	65(60,7)	
Bilimsel toplantılara yeterli katılım olanağınız oluyor mu?	Evet	10(47,6)	68(54,8)	38(35,5)	0,013
	Hayır	11(52,4)	56(45,2)	69(64,5)	
Tez çalışmalarınızın bilimsel araştırmalar olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	18(85,7)	90(72,6)	70(65,4)	0,140
	Hayır	3(14,3)	34(27,4)	37(34,6)	
Eğiticilerinizden geribildirim alıyor musunuz?	Evet	17(81,0)	91(73,4)	58(54,2)	0,003
	Hayır	4(19,0)	33(26,6)	49(45,8)	
Eğiticilerinize geribildirim veriyor musunuz?	Evet	14(66,7)	66(53,2)	37(34,6)	0,003
	Hayır	7(33,3)	58(46,8)	70(65,4)	

çalışmada da tüm sağlık merkezleri (TSM) ve aile sağlığı merkezlerinde (ASM) çalışan hekimlerin içsel iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamazken; hekimlerin genel, içsel ve dışsal iş doyumlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır<sup>12</sup>. Türkiye çapında yapılan; Sağlık Personeli Memnuniyet Araştırması'nda ise iş doyum ve motivasyon aile hekimleri ve idarecilerde en yüksek; buna karşın, asistan hekimlerde ve hemşire/ebelerde en düşüktür<sup>1</sup>.

Asistan hekimlerin büyük kısmı ihtisas yaptıkları branşlara isteyerek başlamıştır ve çalıştığı dalı isteyerek seçenlerde iş doyumunu anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. ERÜTF Hastanesinde görev yapan asistan hekimlerin yaşam biçimleri ile ilgili bir çalışmada benzer şekilde; hekimlerin büyük kısmının ihtisas yaptıkları branşlara isteyerek geldikleri ve görevlerinden memnun oldukları bildirilmiştir<sup>13</sup>. Asistan hekimlerin zorunluluklardan çok yetenek ve ilgi alanlarına uygun uzmanlık dallarını seçmeleri, yaptıkları işi benimsemelerini sağlıyor ve böylelikle iş memnuniyetlerini arttırıyor olabilirler. Çalışmamızda, uzmanlık eğitimi tercihinde en çok "uzmanlaşma isteği" dikkate alınmıştır. Bu tercihin, sınırlı bir tıp alanına odaklanmak ve kişinin yaptığı iş üzerinde kontrolünün bulunduğunu düşünmek istemesine veya sadece pratisyen hekim olarak çalışmak istemediği için uzmanlık eğitimi almalarına bağlı ortaya çıktığı düşünülebilir.

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışanın işe karşı tutumunu; aldığı ücretin yeterliliği, diğer kişilere göre dengeli olması ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir<sup>17</sup>. Çalışmaya katılan asistan hekimlerin çoğu elde edilen geliri yetersiz bulmuştur. Erciyes ve İnönü Üniversitesi hastanesinde çalışan asistan hekimlerin de benzer şekilde, bildirdikleri sorunların ilk sırasında elde edilen gelir azlığı yer almaktaydı<sup>18</sup>. Eskişehir'de aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerle yapılan bir çalışmada ise ASM' de çalışan hekimlerin büyük kısmı yaptıkları iş ve karşılığında

aldıkları ücretten memnun olduklarını bildirmiştir<sup>12</sup>. Bu sonuçlara göre, Sağlıkta Dönüşüm Programı çerçevesinde uygulamaya geçen aile hekimliği sisteminde çalışan aile hekimlerinin, elde edilen gelirden memnuniyet düzeyi daha yüksektir.

Çalışma ortamı, iş doyumunu etkileyen etmenlerden biridir<sup>17</sup>. Çalışma arkadaşları da bu ortamın öğelerindedir. Bizim çalışmamızda araştırma görevlilerinin meslektaşlarıyla olan ilişkileri memnun olunan konulardan biriydi. Malatya'da ki çalışmada da asistan hekimlerin en az yakındığı alanlar iş arkadaşlarıyla olan mesleki ve sosyal ilişkileriydi. Cerrahi hekimleri ile yapılan çalışmada da, iyi bir çalışma ortamının iş doyumunu arttırdığı bildirilmiştir<sup>8</sup>.

Adnan Menderes (ADÜ) ve Ege Üniversitesi (EÜ) Tıp Fakültelerinde yapılan çalışmada katılımcıların dörtte biri sosyal aktivitelere zaman ayıramadığını belirtmiştir<sup>19</sup>. Bizim çalışmamızda, katılımcıların yarısından çoğunun asistanlık sürecinde sosyal hayat ve ilişkileri olumsuz etkilenmişti. Hekimlerin yarıdan çoğunun bu alanda sorun olduğunu bildirmesinin nedeni, yoğun iş yükü ve fazla çalışma saati olabilir.

Çalışmaya katılanlar genel olarak değerlendirdiğinde DEÜTF bünyesinde verilen uzmanlık eğitimi kalitesini yeterli bulmaktaydı. EÜ ve ADÜ Tıp Fakültelerinin uzmanlık eğitimlerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada, ADÜ Tıp Fakültesi uzmanlık öğrencileri gördükleri eğitimi ve olanakları EÜ Tıp Fakültesi uzmanlık eğitimi öğrencilerine göre daha olumsuz olarak değerlendirmişlerdir<sup>19</sup>. Malatya'daki çalışmada ise asistan hekimlerin çoğu mesleki eğitime ayrılan süreyi yeterli bulmaktaydı. Bizim çalışmamızda ise asistan hekimlerin büyük kısmı sürekli tıp eğitimi için ayrılan süreyi yeterli buluyordu ve bu grupta genel iş doyum puanları anlamlı olarak yüksekti. Cerrahi asistan hekimleri ile yapılan çalışmada da sürekli tıp eğitimi uygulamalarının iş doyumunu arttırdığı saptanmıştır<sup>8</sup>. Tıbbi bilimlerdeki bilgilerin hızlı bir şekilde değiştiği

günümüzde, asistan hekimler sürekli tıp eğitimi saatleri sayesinde bilgilerini güncelleştirme olanağı bulabilmektedir.

Asistan hekimlerin uzmanlık eğitimi ile ilgili görüşleri incelendiğinde; temel tıp bilimlerindeki asistan hekimlerin tamamı bölümünde standart bir asistan eğitim müfredatı uygulandığını, tamamına yakını ise sürekli tıp eğitimi için ayrılan sürenin yeterli olduğunu belirtmiştir. Öte yandan cerrahi bilimlerde ihtisas yapanların, dahili ve temel bilimlerde ihtisas yapanlara göre rotasyonlar açısından daha kaygılı oldukları, rotasyonlarda gereken bilgi, beceri ve tutumu elde edemediklerini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Cerrahi bilim dallarındaki geribildirim alma ve verme oranları da diğer bilim dallarına oranla oldukça düşüktür. Cerrahi asistanları ile yapılan geniş kesitsel bir çalışmada katılımcıların çoğu eğitimden ve akran ilişkilerinden memnun olduklarını bildirmelerine karşılık, eğitim ve kariyer ile ilgili endişeleri ve karşılanmamış ihtiyaçları olduğunu eklemiştir<sup>20</sup>. Cerrahi branşların eski cazibesini yeniden kazanması için, cerrahi uzmanlık eğitimi yıpratıcı öğeleri belirlemek ve asistan hekimlerin eğitime ait beklentilerini saptamak uygun olacaktır.

Yapılan kesitsel bir çalışmada asistan hekimlerin bilimsel faaliyetlere katılımı yüksek iş doyumuna ile ilişkili bulunmuştur. Bilimsel aktiviteler zihni uyararak olumlu bir öğrenme deneyimi sağlar<sup>21</sup>. Çalışmamızda asistan hekimlerin bilimsel kongre ve sempozyumlara katılma durumları incelendiğinde, asistan hekimlerin yarısından az bir kısmı toplantılara katılımı yeterli görüyordu ve dahili bilim dallarında toplantılara katılım olanağı daha fazlaydı. Erciyes'te yapılan çalışmada da asistan hekimlerin dörtte birinin hiç bilimsel toplantı katılımının olmaması, üniversitelerde dengelerin hizmet yönüne kaydığını, akademik çalışmalara katılımın zayıfladığını düşündürmektedir. Oysa eğitimcilerin yeni bilimsel aktiviteler yürütmek için müfredat geliştirme gayreti içinde olması gerekir.

Yaşam ve ark'larının yaptığı çalışmada; anlamlı fark bulunmamakla birlikte, en fazla iş memnuniyeti temel bilimlerde çalışanlarda, en az iş memnuniyeti ise cerrahi dallarda çalışanlardaydı<sup>14</sup>. İş doyumunun değerlendirilmesinde eğitime ayrılan sürenin iş doyumuna olumlu etkisi unutulmamalıdır. Websky ve ark'larının yaptığı çalışmada da cerrahi dallarda çalışan asistan hekimlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin çoğunlukla eğitim konuları ile ilgili olduğu saptanmıştır. Bu konular kurslar, pratik uygulamalar, yapılandırılmış eğitim müfredatı, sürekli tıp eğitimi ve hastabaşı öğretimi içeriyordu<sup>8</sup>. Bizim çalışmamızda da genel, içsel ve dışsal iş doyum puan ortalamalarına bakıldığında, cerrahi bilim dallarında, diğer bilim dallarına oranla her alanda saptanan düşük ortalamalar, klinikteki iş yükünün fazlalığına, klinik yönetimiyle ya da akademik çalışma sistemiyle ilgili aksaklıklara bağlı olabilir.

Araştırmanın sonucu olarak; bir üniversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumlarının seviyesini ölçmek ve çeşitli sosyo-demografik, yaşam ve eğitim değerlendirme verilerine göre asistan hekimlerin mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla 252 asistan hekim üzerinde gerçekleştirdiğimiz çalışmada hekimlerin mesleklerinden genel olarak memnun olduğu saptanmıştır. Çalışma grubunu oluşturan hekimler hem sağlık hizmeti sunmakta hemde uzmanlık eğitimi kapsamında akademik çalışmalara katılmaktadır. Asistan hekimlerin yoğun emek gerektiren çalışma tempoları içinde mesleki alanla ilgili yakınmaları ortaya çıkmaktadır ve en çok sıkıntı yaşadıkları alanlardan biri elde edilen gelir azlığı, bir diğeride mesleki geleceğe ait kaygıdır.

Uzmanlık Eğitimi Çerçeve Programı hazırlarken, çalışma ve yaşam koşullarında yapılacak düzenlemeler, yalnız araştırma görevlisi hekimlerin iş doyumunu düzeyini değil hastalara sunulan hizmetin kalitesini de artıracaktır.

## Kaynaklar

1. Akdağ R (editör). Sağlık personeli memnuniyet araştırması. Hıfzıssıhha Mektebi Müdürlüğü, Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı, Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı. Ankara: Opus Yayıncılık, 2010;Vİİİ , 43.
2. Gothe H, Köster A, Storz P, Nolting H, Häussler B. Job satisfaction among doctors. Dtsch Arztebl 2007;104:A1394-9.
3. Demiral Y, Akvardar Y, Ergör A. Üniversite hastanesinde çalışan hekimlerde iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi. DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi 2006;20:157-64.
4. Freeborn DK. Satisfaction, commitment and physiological well-being among HMO physicians. West J Med 2001;174:13-18.
5. Cedfeldt AS, Bower EA, English C, Grady-Weliky TA, Girard DE, Choi D. Personal time off and residents' career satisfaction, attitudes and emotions. Med Educ 2010;44:977-84. doi:10.1111/j.1365-2923.2010.03773.x
6. Çetinkanat C. Örgütlerde güdülenme ve iş doyumuna. Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.
7. Grant AM, Shin J. Work motivation: Directing, energizing, and maintaining effort (and research). In: Ryan MN, editor. Oxford Handbook of Motivation. Oxford: Oxford University Press, 2011:13. Available at: <http://www.management.wharton.upenn.edu/grant/GrantShinMotivati onHandbook2011.pdf>. Accessed August 12,2011.
8. von Websky MW, Oberkofler CE, Rufibach K, et al. Trainee satisfaction in surgery residency programs: modern management tools ensure trainee motivation and success. Article in press. Surgery 2011 Oct 5. doi:10.1016/j.surg.2011.07.037
9. Gün İ, Öztürk A, Öztürk Y. Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi intern doktorlarının tıp eğitimine ve tıpta uzmanlık sınavına bakışlarının değerlendirilmesi. Toplum ve Hekim 2004;19:154-8.
10. Gülpınar MA. Uzmanlık eğitimi dönemi ve çerçeve eğitim programı geliştirme rehberi. Tıp Eğitimi Dünyası 2011;30:29-59.
11. Baycan A. An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1985.
12. Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyumuna (Eskişehir). TAF Prev Med Bull 2008;7:377-84.
13. Akpınar F, Borlu A, Şarlı M, ve ark. Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde ihtisas yapan asistanların yaşam biçimleri ve karşılaştıkları sorunlar. TAF Prev Med Bull 2008;7:311-6.
14. Yaşan A, Eşsizoğlu A, Yalçın M, Özkan M. Bir üniversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinde iş memnuniyeti, anksiyete düzeyi ve ilişkili etmenler. Dicle Univ Tıp Fakul Derg 2008;35:228-33.
15. Yıldız N, Yolsan N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumuna. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi 2003;66:34-41
16. Özyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. Q J Med 2006;99:161-9. doi:10.1093/qjmed/hc1019
17. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumuna. Ege Academic Review 2005;5:55-64.
18. Karaoğlu L, Şahin T, Eğri M, ve ark. İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde araştırma görevlisi olarak çalışan hekimlerin mesleki memnuniyet düzeyi. Toplum Hekimliği Bülteni 2006;25:7-14.
19. Gültekin K, Söylemez A, Dereboy F, ve ark. Ege ve Adnan Menderes tıp fakültelerinde uzmanlık eğitimi: tıpta uzmanlık öğrencisi bakış açısı ile. ADÜ Tıp Fakültesi Dergisi 2006;7:17-21.
20. Yeo H, Viola K, Berg D, et al. Attitudes, training experiences, and professional expectations of US general surgery residents. JAMA 2009;302:1301-8.
21. Takahashi O, Ohde S, Jacobs JL, Tokuda Y, Omata F, Fukui T. Residents' experience of scholarly activities is associated with higher satisfaction with residency training. J Gen Intern Med 2009;24:716-20. doi: 10.1007/s11606-009-0970-4