

ÜÇÜNCÜ BASAMAK BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ASİSTAN VE UZMAN DOKTORLARIN İŞ DOYUMU VE MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION AND MOTIVATION OF ASSISTANT AND SPECIALIST DOCTORS IN A UNIVERSITY HOSPITAL

Serkan GÖKASLAN, Nazmi KANAD

Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Tıp Fakültesi Kardiyoloji Anabilim Dalı

ÖZ

AMAÇ: İş doyumunu, sağlık çalışanlarının verimini arttıran önemli faktörlerin başında gelmektedir. İş doyumunu ve motivasyonu ile yapılan hizmetin kalitesi ve etkinliği arasında pozitif bir ilişki vardır. Doktorların iş doyum düzeyleri, kişilik karakteri, çalışma ortamında yaşanan sıkıntılar gibi pek çok parametreden etkilenmektedir. Araştırma doktorların iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri tanımlamak ve araştırmak amacıyla planlandı.

GEREÇ VE YÖNTEM: Araştırmaya Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 80 asistan doktor ve 26 uzman doktor alındı. Doktorların demografik özellikleri kayıtları ve iş tatmin düzeyleri Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılarak hesaplandı.

BULGULAR: Katılımcıların Genel doyum puanı ile yaş ($p=0.001$, $r=0.031$), meslek yılı ($p=0.031$, $r=0.020$), yakınlarına hekimlik önerme ($p=0.001$, $r=0.45$), çocuğunun hekim olmasını isteme ($p=0.001$, $r=0.45$) iş yerindeki sorun yaşama sıklığı, ($p=0.001$, $r=0.44$), mesleki bağlılık ($p<0.001$, $r=0.43$), mesleğin kişiye uygun olup olmaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptandı.

SONUÇ: Çalışma sonucunda, hekimlerin iş tatminleri üzerinde çalışma şartlarının iyileştirilmesinin ve ekonomik olarak motivasyonlarının artırılmasının önemli yer tuttuğu gözlenmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Asistan doktor, uzman doktor, iş doyumunu, motivasyon

ABSTRACT

OBJECTIVE: Job satisfaction is an important factor that improve the efficiency of health workers. Job satisfaction and motivation have a positive relationship with regard to the quality and effectiveness of the service. Doctors can be affected by many parameters such as individual characteristics, problems in work environment, etc. This study was aimed to investigate and determine the job satisfaction of doctors and the affecting factors.

MATERIAL AND METHODS: Eighty assistant doctors and 26 specialists was enrolled to the study who work in Afyonkarahisar Health Sciences University Hospital. The demographic characteristics was obtained and the level of job satisfaction was calculated by Minnesota Job Satisfaction Scale.

RESULTS: There was a relationship between general satisfaction score of the participants with age ($p = 0.001$, $r = 0.031$), professional year ($p = 0.031$, $r = 0.020$), suggesting to be a physician to relatives ($p = 0.001$, $r = 0.45$), willingness for child to become a physician ($p = 0.001$, $r = 0.44$), occupational commitment ($p < 0.001$, $r = 0.43$) and whether the job is suitable for the person.

CONCLUSIONS: Consequently, we observed that improving the working conditions and the economic motivation have an important place on the job satisfaction of the physicians.

KEYWORDS: Assistant doctor, medical specialist, job satisfaction, motivation

GİRİŞ

Son dönemde ülkemizde hastane koşullarının iyileştirilmesine bağlı olarak tanı, tedavi ve teknolojinin gelişmesi sağlık personelinin yetenek ve başarılarını önemli derecede etkilemektedir. Kamu hastanelerinde yeni teknolojinin takip edilmesinin hasta ve hasta yakınları üzerinde olumlu yönde etkisi olmuştur. Sunulan hizmetin gereği olarak, rekabet gücünü arttırmak giderek önem kazanmıştır. Hastalara sunulan hizmetin kalitesini artırmak için, hekim, hemşire ve diğer sağlık personellerinden kaynaklı sorunları azaltmak, çalışanların doyum ve kuruma olan aidiyet düzeylerini dikkate almak gereklidir (1,3).

Tatmin kavramı bireyin, aile, okul, iş hayatı ve sosyal çevresinden elde ettiği hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. Bir organizasyonun başarılı olabilmesi için o organizasyonda çalışan bireylerin iş tatminlerinin sürekli yüksek tutulması, devamlı olarak motivasyonlarının sağlanması önemlidir (4).

İş tatmini, işlerinden dolayı duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk duyguları esasına dayanır. İş tatmini denilince, maddi kazanç, iş arkadaşları ile olan uyum ve beraber çalışmanın sağladığı mutluluk akla gelir (5). İş tatminiyle ilgili yapılan çalışmalar, çalışanın tatmin düzeyinin işe devam etme ya da işten ayrılma tercihlerini de etkilediği yönündedir. Yani iş tatmini olmayan bireylerin meslekte devam etmeme düşünceleri bulunmaktadır (6). Yorucu bir iş temposunda çalışan ve iş tatmini olmayan bir çalışanın verimli ve uyumlu çalışması beklenebilir (7).

Sağlık kurumlarında ise bu durum daha da önem arz etmektedir. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanın ekonomik durumunun düzeltilmesi, çalışanların iş tatminini artırmaktadır. Sağlık sektöründe gerek maliyetlerin yüksekliği, gerekse çalışan verimliliği ve etkinliği açısından bu faktörlerin oynadığı rollerin önemi direkt olarak sağlık hizmetinin kalitesine yansımakta ve dolayısıyla sağlık kurumunun başarısını etkilemektedir (8).

Sağlık çalışanlarının yaptığı işten doyum sağlanması, hastaların hak ettikleri kaliteli hizmeti alabilmesini sağlamaktadır (9). Sağlık hizmetinin doğası, yapılan işin stresinin de yüksek olması-

na neden olmaktadır. Yüksek stresli bir ortamda çalışan personelin motivasyon ve konsantrasyonu önemli olup herhangi bir olumsuzlukta, hasta güvenliğini tehlikeye sokacak bir durum oluşabilir. Bu nedenle hastane yönetiminin bu konu üzerinde hassasiyetle durması gerekmektedir (10).

Bu çalışmada; hastane hizmetinin temel unsurlarından birini oluşturan hekimlerin iş doyum düzeyleri ve ilişkili faktörlerin tespiti amaçlandı.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmayı kabul eden 26 uzman hekim ve 80 asistan hekime anket uygulanmıştır. Araştırmada veri toplamak için anket tekniği uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini ölçen sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde, genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşan Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği likert tipi bir ölçektir. Ölçekte; Hiç memnun değilim=1, Memnun değilim=2, Kararsızım=3, Memnunuz=4, Çok memnunuz=5 puan olarak değerlendirilmektedir. Anketten genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları elde edilmektedir. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle, İçsel doyum 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20. maddelerin puanların toplamının 12'ye bölünmesiyle, dışsal doyum 5.6.12.13.14.17.18.19. maddelerin puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur(11). Verilerin analizinde SPSS 12.0 programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler tanımlayıcı istatistikler (Aritmetik ortalama, ortanca, standart sapma, yüzde dağılımlar) ile değerlendirilmiştir. Kategorik verilerin karşılaştırılmasında Pearson-Chi-Square testi kullanılmıştır. İki sürekli verinin korelasyonunu değerlendirmek için parametrik koşullar sağlanıyorsa Pearson Testi parametrik koşullar sağlanmıyorsa Spearman Testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde $p < 0.05$ düzeyi anlamlı kabul edilmiştir.

ETİK KURUL

Tanımlayıcı tipte olan bu çalışma için Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 18.01 2019 tarihinde 2019/41 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya toplam 26 uzman hekim ve 80 asistan hekim katıldı. Araştırmaya katılan uzman hekimlerin %26.9'un kadın, %73.1'ini erkekti. Asistan hekimlerin ise %38.8'i kadın, %61.3'ü erkekti. Araştırmaya katılan uzman hekimlerin %42.3'ü cerrahi bilimlerde, %53.8'i dahili bilimlerde çalışırken, %3.8'i temel tıp bilimlerinde görev yapmaktaydı. Asistan hekimlerin ise, %37.5'i cerrahi bilimlerde, %57.5'i dahili bilimlerde, %5'i ise temel tıp bilimlerinde görev yapmaktaydı. Araştırmaya katılan uzman ve asistan hekimlere ait diğer tanımlayıcı bulgular ile meslek ve çalışma yaşamına yönelik bulgular sunulmuştur (Tablo 1,2).

Tablo 1: Araştırmaya katılan doktorların demografik özelliklerine göre dağılımı

ASİSTAN DOKTORLAR				UZMAN DOKTORLAR			
DEĞİŞKENLER	GRUPLAR	SAYI	YÜZDE	DEĞİŞKENLER	GRUPLAR	SAYI	YÜZDE
YAŞ	24-29	61	76,3	YAŞ	30-34	4	15,4
	30-34	17	21,3		35-40	12	46,2
	34 ve üzeri	2	2,5		40 ve üzeri	10	38,5
CİNSİYET	Kadın	31	38,8	CİNSİYET	Kadın	7	26,9
	Erkek	49	61,3		Erkek	19	73,1
MEDENİ DURUMUNUZ	Evlü	39	48,8	MEDENİ DURUMUNUZ	Evlü	26	100
	Bekar	41	51,3		Bekar	0	0
ÇOCUK SAYINIZ	1	16	20	ÇOCUK SAYINIZ	1	3	11,5
	2 ve üzeri	9	11,3		2 ve üzeri	19	73,1
	yok	55	68,8		yok	4	15,4
MESLEK YILINIZ	0-3	32	40	MESLEK YILINIZ	5-10	0	0
	4-5	34	42,5		10-15	16	61,5
	6-10	11	13,8		15 ve üzeri	10	38,5
ASİSTANLIK YILINIZ	1	20	25	UZMANLIK YILINIZ	2	1	3,8
	2	24	30		3	6	23,1
	3	15	18,8		4	5	19,2
ÇALIŞILAN BİRİM	4 ve üzeri	21	26,3	ÇALIŞILAN BİRİM	5 ve üzeri	14	53,8
	Cerrahi	30	37,5		Cerrahi	11	42,3
	Bilimler				Bilimler		
	Dahili Bilimler	46	57,5		Dahili Bilimler	14	53,8
	Temel Tıp Bilimleri	4	5		Temel Tıp Bilimleri	1	3,8

Tablo 2: Araştırmaya katılan doktorların meslek ve çalışma yaşamı özelliklerine göre dağılımı

ASİSTAN DOKTORLAR				UZMAN DOKTORLAR			
DEĞİŞKENLER	GRUPLAR	SAYI	YÜZDE	DEĞİŞKENLER	GRUPLAR	SAYI	YÜZDE
MESLEK SEÇİMİ	Kariyer İçin	32	40	MESLEK SEÇİMİ	Kariyer İçin	15	57,7
	Maddi Olanaklar	22	27,5		Maddi Olanaklar	0	0
	Aile İsteği	13	16,3		Aile İsteği	3	11,5
	Diğer	13	16,3		Diğer	8	30,8
MESLEK UYGUNLUĞU	Uygun Değil	6	7,5	MESLEK UYGUNLUĞU	Uygun Değil	3	11,5
	Kısmen Uygun	17	21,3		Kısmen Uygun	2	7,7
	Uygun	46	57,5		Uygun	12	46,2
MESLEKİ GELİŞİM İÇİN NE YAPARSINIZ	Çok Uygun	11	13,8	MESLEKİ GELİŞİM İÇİN NE YAPARSINIZ	Çok Uygun	9	34,6
	Kurs, Seminer ve Kongre	23	28,8		Kurs, Seminer ve Kongre	1	3,8
	Mesleki Yayın Takibi İkisinde	10	12,5		Mesleki Yayın Takibi İkisinde	1	3,8
MESLEĞİNİZE BAĞLILIĞINIZ	Bağlıyım	39	48,8	MESLEĞİNİZE BAĞLILIĞINIZ	Bağlıyım	24	92,3
	Kısmen Bağlıyım	37	46,3		Kısmen Bağlıyım	1	3,8
	Bağlı Değilim	4	5		Bağlı Değilim	1	3,8
KİŞİSEL GELİR DÜZEYİNİZ	Yüksek	9	11,3	KİŞİSEL GELİR DÜZEYİNİZ	Yüksek	2	7,7
	Orta	64	80		Orta	21	80,8
	Düşük	7	8,8		Düşük	3	11,5
KURUMUNUZ GELİŞİM OLANAĞI TANIVORMU	Evet	17	21,3	KURUMUNUZ GELİŞİM OLANAĞI TANIVORMU	Evet	13	50
	Hayır	23	28,8		Hayır	2	7,7
	Kısmen	40	50		Kısmen	11	42,3
HANGİ SIKLIKTA SORUN YAŞIYORSUNUZ	Nadir	36	45	HANGİ SIKLIKTA SORUN YAŞIYORSUNUZ	Nadir	12	46,2
	Sık sık	35	43,8		Sık sık	12	46,2
	Her zaman	9	11,3		Hiçbir zaman	2	7,7
YAKINLARINIZA HEKİMLİK ÖNERİMSİNİZ	Öneririm	23	28,8	YAKINLARINIZA HEKİMLİK ÖNERİMSİNİZ	Öneririm	18	69,2
	Önermem	57	71,3		Önermem	8	30,8
ÇOCUĞUNUZUN HEKİM OLMASINI İSTERMİSİNİZ	İsterim	16	20	ÇOCUĞUNUZUN HEKİM OLMASINI İSTERMİSİNİZ	İsterim	16	61,5
	İstemem	64	80		İstemem	10	38,5
HASTANEDEN HANGİ PERİYOTLARDAN BULUNUYORSUNUZ	8 Saat	5	6,3	HASTANEDEN HANGİ PERİYOTLARDAN BULUNUYORSUNUZ	8 Saat	10	38,5
	8-16 Saat	25	31,3		8-16 Saat	15	57,7
	16-24 Saat	7	8,8		16-24 Saat	0	0
MESLEKİ GELECEĞİNİZLE İLGİLİ DÜŞÜNCEİNİZ	24 ve üzeri	43	53,8	MESLEKİ GELECEĞİNİZLE İLGİLİ DÜŞÜNCEİNİZ	24 ve üzeri	1	3,8
	Kamu Hastanelerinde Devam	36	45		Kamu Hastanelerinde Devam	18	69,2
	Özel Hastanelerde devam	26	32,5		Özel Hastanelerde devam	0	0
MESLEKİ GELECEĞİNİZLE İLGİLİ DÜŞÜNCEİNİZ	Mesleği Bırakmak	15	18,8	MESLEKİ GELECEĞİNİZLE İLGİLİ DÜŞÜNCEİNİZ	Mesleği Bırakmak	4	15,4
	Diğer	3	3,8		Diğer	4	15,4

Araştırmaya Katılan Asistan ve Uzman Doktorların İş Tatmin Düzeylerinin Minnesota İş Tatmin Ölçeğine Göre Değerlendirilmesi

Minnesota iş tatmin düzeyi ile ilişkili demografik bulgular ve kişisel düşünceler araştırıldığında; uzman doktorlar ve asistan doktorların "Genel doyum" puanı ile yaş ($p=0.001$, $r=0.031$), meslek yılı ($p=0.031$, $r=0.020$), yakınlarına hekimlik önerme ($p=0.001$, $r=0.45$), çocuğunun hekim olmasını isteme ($p=0.001$, $r=0.45$) iş yerindeki sorun yaşama sıklığı, ($p=0.001$, $r=0.44$), mesleki bağlılık ($p<0.001$, $r=0.43$), mesleğin kişiye uygun olup olmaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkili olduğu saptandı ($p<0.001$, $r=0.43$). İçsel doyumunu etkileyen faktörlerden yakınlarına hekimlik mesleğini önerme ($p=0.001$, $r=0.41$), çocuğunun hekim olmasını isteme ($p=0.001$, $r=0.41$), iş yerinde sorun yaşama sıklığı ($p=0.001$, $r=0.33$), mesleğin kişiye uygun olup olmaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkili olduğu saptandı ($p<0.020$, $r=0.30$). Dışsal doyumunu etkileyen faktörlerden yaş ($p=0.002$, $r=0.030$), yakınlarına hekimlik mesleğini önerme ($p=0.001$, $r=0.38$), çocuğunun hekim olmasını isteme ($p=0.001$, $r=0.41$) iş yerindeki sorun yaşama sıklığı ($p=0.001$, $r=0.51$), mesleğin kişiye uygun olup olmaması ($p<0.001$, $r=0.42$), hastanede bulunduğu periyotlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkili olduğu saptandı ($p=0.001$, $r=0.32$).

Asistan doktorların Minnesota iş tatmin skorları incelendiğinde; mesleki uygunluk maddesinde, mesleği kendine uygun gören 46 kişinin ortalama Minnesota puan ortalaması 3.31, kendine çok uygun gören 11 kişinin ortalama Minnesota puan ortalaması 3.55, kendine kısmen uygun gören 17 kişinin ortalama Minnesota puan ortalaması 2.87, kendine uygun görmeyen 6 kişinin ortalama Minnesota puan ortalaması 2.45 olduğu saptandı (Tablo 3).

Tablo 3: Araştırmaya katılan asistan doktorların ortalama minnesota iş tatmin ölçeği puanları.

UZMAN	n	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Std Sapma
Toplam	26	2,20	4,55	3,53	0,59
İçsel Toplam	26	1,83	4,58	3,65	0,70
Dışsal Toplam	26	1,62	4,62	3,34	0,71

Mesleki bağlılık maddesinde, mesleğime bağlıyım diyen 39 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.49, mesleğime kısmen bağlıyım diyenlerin ortalama Minnesota puan ortalaması 2.95, mesleğime bağlı değilim diyen 4 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 2.32 olduğu saptandı.

Hastanede yaşanan sorun sıklığına bakıldığında nadir sorun yaşıyorum diyen 36 kişinin ortalama Minnesota puan ortalaması 3.54, her zaman sorun yaşıyorum diyen 9 kişinin ortalama Minnesota puan ortalaması 2.27, sık sık sorun yaşıyorum diyen 35 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.06 olduğu saptandı.

Hastanede bulunulan periyotlarda 8-16 saat bulunuyorum diyen 25 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.29, 16-24 saat bulunuyorum diyen 7 kişinin ortalama Minnesota puan ortalaması 3.51, 24 saat ve üzeri bulunuyorum diyen 43 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.01 olduğu saptandı.

Yakınlarına hekimlik mesleğini öneren 23 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.59 ve yakınlarına hekimlik mesleğini önermeyen 57 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.02 olduğu saptandı.

Çocuğunun hekim olmasını isteyen 16 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.72 iken çocuğunun hekim olmasını istemeyen 64 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.05 olduğu saptandı.

Yaş aralığı 24-29 olan 61 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.09 iken yaşları 30-34 olan 17 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.46 olduğu saptandı.

1 çocuğa sahip 16 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.35, 2 çocuk sahibi 9 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.36 ve çocuğu olmayan 55 asistanın ortalama Minnesota puan ortalaması 5.06 olarak saptandı.

Uzman doktorların Minnesota iş tatmin skorunu etkileyen faktörler incelendiğinde; Yaş aralığı 30-34 olan 5 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.16, yaşları 35-40 olan 12 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.39 ve yaşları 40 ve üzeri olan 10 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.22 olduğu saptandı (**Tablo 4**).

Tablo 4: Araştırmaya katılan uzman doktorların ortalama minnesota iş tatmin ölçeği puanları.

UZMAN	n	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Std Sapma
Toplam	80	1,40	4,75	3,19	0,69
İçsel Toplam	80	1,58	5,16	3,35	0,71
Dışsal Toplam	80	1,12	4,50	2,91	0,73

Yakınlarına hekimlik mesleğini öneren 18 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.52 iken hekimlik önermeyen 8 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.53 olduğu saptandı.

Çocuğunun hekim olmasını isteyen 16 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.68 iken çocuğunun hekim olmasını istemeyen 10 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.28 olduğu saptandı.

Mesleki uygunluluk maddesine bakıldığında mesleğinin kendisine çok uygun olduğunu söyleyen 9 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.67, mesleğinin kendisine uygun olduğunu söyleyen 12 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.63, mesleğinin kendisine kısmen uygun olduğunu söyleyen 2 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.35 ve mesleğinin kendisine uygun olmadığını söyleyen 2 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 2.8 olduğu saptandı.

Hastanede bulunulan periyotlarda 8 saat bulunuyorum diyen 10 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.74 iken 8-16 saat bulunuyorum diyen 15 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.38 olduğu saptandı.

Hastanede yaşanan sorun sıklığına bakıldığında nadir sorun yaşıyorum diyen 12 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.57 iken sık sık sorun yaşıyorum diyen 12 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.43 ve hiç sorun yaşamıyorum diyen 2 uzmanın ortalama Minnesota puan ortalaması 3.85 olduğu saptandı.

TARTIŞMA

Son yıllarda sağlık sektörü belirli bir hizmet kalitesine ulaşmayı hedeflemekle beraber hizmette kaliteyi yakalayabilmek amacıyla; özellikle hasta memnuniyeti ön planda tutulmaktadır. Tüm sağlık sisteminde olduğu gibi üniversite hasta-

neleri de bu değişimden geçmektedir. Çalışmamızda, uzman ve asistan doktorların iş tatminini etkileyen faktörler üçüncü basamak bir üniversite hastanesinde uzman ve asistan doktorlar arasında araştırılmıştır. Doktorların iş tatmini direk olarak hizmet kalitesini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.

Literatürde hekimlerin iş doyumunu ve motivasyonu üzerine yapılan bir çalışma olmayıp, Derin'in hekim dışı sağlık personeli üzerinde yaptığı bir çalışmada, evli sağlık personelinin çocuk sayısına göre Minnesota Doyum Ölçeği "Genel Doyum" boyutunda, çocuk sayısı arttıkça iş doyumunu puanında artış olduğu bulunmuştur (12).

Bizim çalışmamızda da buna paralel olarak asistan doktorlarda çocuğu olmayanların iş tatmin puanı yüksek iken çocuğu olanlarda daha düşük saptanmıştır ve çocuk sahibi olmanın iş tatminini azalttığı bulunmuştur. Çocuk sayısı arttıkça Minnesota iş tatmini puanlarında anlamlı azalma izlenmiştir. Ancak uzman doktorlar arasında ise çocuk sayısının artması Minnesota iş tatmini puanlarında anlamlı derecede artışa neden olduğu bulunmuştur.

Bu durumun asistan doktorların iş yükünün fazla olması ve maddi olanaklarının az olması nedeniyle, çocuk sayısından dolayı artan sorumluluğun neden olduğu psikolojik durum olduğunu düşünmekteyiz.

Uzman doktorlarda ise bu durumun tersinin gözlenmesinin nedeninin ise maddi olanakların artması ve iş yükünün azalması ile ailesine ayırdığı kaliteli zamanın olabileceğini düşünmekteyiz.

Çalışmamızda asistan ve uzman doktorların hastanede buldukları periyotlar ne kadar artmışsa iş doyumlarında aynı oranda bir azalma olduğu tespit edilmiştir ($p=0.028$) Çalışmamızı destekleyici olarak, Nal ve arkadaşları yaptıkları çalışmalarında Aylık çalışma saati açısından çalışma saati en az olan sağlık personelinin diğerlerine göre iş doyumunu puanlarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (13).

Çalışmamızda daha genç asistanların Minnesota iş tatmini puanları yüksek iken, asistan yaşı arttıkça bu sayının anlamlı oranda azaldığı tespit edilmiştir. Literatürde bulgularımızı des-

tekleyen kanıtlar mevcuttur. Derin'in yaptığı çalışmada bu ifade edilir. Çalışanların yüksek beklentilerinin ve enerjilerinin yıllarla birlikte azalması iş doyumunda olumsuz etkiye sahip olabilmekte zorlu çalışma koşulları nedeniyle, tükenmişliğin yoğun yaşandığı hemşirelerde de bu durumun oldukça etkili olduğu öne sürülmektedir (12).

Bizim çalışmamızda uzman doktorların %61.5'i çocuğunun hekim olmasını isterken, asistanların sadece %20'si çocuklarının hekim olmasını istemektedir. Bu durumun sebebi olarak ilerleyen dönemde azalan nöbet sayısı, işinde serbest karar verebilme imkanı, maddi olanakların artması ve hastanede bulunma periyotlarının asistanlara göre daha az olmasının neden olabileceğini düşünmekteyiz.

İş yerinde yaşanan sorun sıklığı çalışmamızda iş tatminini etkileyen önemli faktörlerin başında gelmektedir. Nadir sorun yaşıyorum diyen asistanların ortalama iş doyum puanları yüksekken her zaman sorun yaşıyorum diyen asistanların ortalama iş doyum puanları anlamlı olarak azalmaktadır. Aynı durum uzmanlar içinde aynı oranda gerçekleşmektedir. İş yerinde yaşanan sorun sıklığının iş tatminini bozduğu düşünülebileceği gibi, başka bir açıdan bakıldığında, işinde tatmin olmama duygusunun aynı zamanda kişinin çevresi ile sorun yaşamasına da neden olabileceğini düşünmekteyiz.

Çalışmamızda iş tatmini puan ortalamaları ile mesleğini kendine uygun bulma durumu açısından anlamlı farklılık saptanmıştır. Mesleği kendine uygun bulma düzeyleri azaldıkça, iş tatmini puan ortalamaları da azalmaktadır. Ayrıca meslek seçimi sürecinde ailenin isteği ile mesleği seçenlerde iş tatmini düzeyi azalırken, kendi istekleri ile seçenlerde tatmin düzeyleri artmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Kahraman ve ark. önce hemşireler üzerinde yapılan çalışma ortamının iş doyumunu üzerine etkisi ile ilgili çalışmalarında mesleği kendine uygun bulma düzeyleri azaldıkça iş tatmin puanlarının da azaldığını bildirmiştir(14).

Çalışmamızda da benzer bulgular mevcuttur. Mesleğinden tatmin olan hekimlerde mesleğe bağlılık, mesleki gelişim için gösterilen çaba da

artmakta, yakınlarına ve çocuğuna mesleğini önerme oranlarında belirgin artış gözlenmektedir.

Çalışmamızda doktorların iş doyumunu puan ortalamalarının meslekte geçen süre ile ilişkisinin olmadığı bulunmuştur. Diğer çalışmalara bakıldığında ise çalışma yılı arttıkça iş doyumunu puan ortalamalarının ileri düzeyde anlamlı olarak bir azalma olduğu bildirilmektedir (12). Çalışmamızın sonuçlarını değerlendirirken meslekte geçen sürenin iş doyumunu anlamlı oranda etkilemediği görülmektedir. Bunun sebebinin asistanların daha genç bir grubu temsil etmeleri nedeniyle olabileceğini düşünmekteyiz. Uzman hekimlerde ise, uzmanlık süreçlerinde kendilerinin serbest karar vermeleri ve mesleki anlamda uzmanlaşmalarının iş doyumunun artmasına sebep olabileceğini düşünmekteyiz.

Çalışılan birimlere göre iş tatmini düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak fark saptanmamıştır. Çalışmamızda iş tatmini ile medeni durum ve cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Literatürde bulgularımızı destekleyen çalışmalar olmakla beraber, evli olmanın iş tatminini etkilediği de bildirilmektedir. (15).

SONUÇ

Zor şartlar altında çalışan doktorların iş tatmininin artırılması, hem hizmet kalitesinin artırılması hem de kişisel başarı açısından önemlidir. Kısıtlı imkânlar ile yönetilmeye çalışılan sağlık sektöründe, doktorların motivasyonlarını arttırmaya yönelik çalışmalar iş tatminini arttırarak, hizmet kalitesini yükseltebilir.

Bizim yaptığımız bu çalışma literatürde doktorların iş doyumunu motivasyonunu etkileyen faktörler üzerine yapılan ilk çalışma olduğundan, bizim çalışmamız gibi çalışmaların daha büyük popülasyonlu çalışmalar ile desteklenmesinin gerekli olduğunu düşünmekteyiz.

Yazarlar, bu araştırmanın finansmanının herhangi bir şekilde kısmen ya da tamamen sağlık güvencesi veren sosyal güvenlik kuruluşlarına veya hastane döner sermayesine yansıtılmaya çağını taahhüt eder.

KAYNAKLAR

1. Orhaner E, Mutlu S, Sağlık Personelinin İş Tatmininin Motivasyon Üzerine Etkisi. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi 2018; 4(1): 74 -93.
2. Çankaya S, Gürdal O, Tunç T, Orhan H, Eğitim-Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi SDU Tıp Fakültesi Dergisi, 2018;25(4):436-449.
3. Tekingündüz S, Tengilimoğlu D, Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. Sayıştay Dergisi 2013; 91, 77-103.
4. Eroğlu F, Davranış Bilimleri, 2006, 7.Bası, İstanbul.
5. Eren, E "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", 2004 İstanbul Doğuş Üniversitesi i.BF.
6. Delfgaauw, "The effect of job satisfaction on job search: Not just whether, but also where", Labour Economics, 2007; 14 (3), ss.299-318.
7. Toker B, "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri." İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2007; 8(1), s92-107.
8. Çam O, Akgün E, Gümüş A, Bilge A, Keskin G, Bir Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 2005; 6(2), 213-220.
9. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şahpolat, M, Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi. Bakırköy Tıp Dergisi, 2015; 11(4), 143-149.
10. Aslanadam B, "Sağlık personelinin motivasyonu ve buna ilişkin araştırma". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, İzmir.
11. Margerison C (Çeviri: Güneri Y), Nasıl bir yöneticisiniz. İstanbul: İlgı Yayıncılık. 1989:86-9.
12. Derin, N, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü "Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler" Yüksek Lisans Tezi , 2007, Eskişehir.
13. Nal M, Nal B, "Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği." Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2018; 8(1), 131-140.
14. Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E, Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi 2011;4(1):12-8.
15. Kundak Z, Üzel Taş H, Keleş A, Eğicioğlu H, Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon, Kocatepe Tıp Dergisi 16: 1-10/Ocak 2015.