

Ankara'da Çalışan Acil Tıp Asistanlarının İş Doymu

Job Satisfaction of Resident in Emergency Department Working in Ankara

Meral Günaydın¹, Cemil Kavalcı², Süleyman Ersoy¹

ÖZET

Giriş: Yapılan çalışmalarda iş tatmininin; işgücünün verimliliği, performans, işe ve örgüte bağlılık, endişe, stres, depresyon ve tükenmişlikle ilişkili olduğu gösterilmiştir. Acil servis çalışanları, sağlık çalışanları içinde en fazla strese maruz kalan gruptur. Acil servise başvuran hastaların ciddiyeti, acil servis çalışanlarının ekonomik sorunları ve çalışma ortamı bu stresin ana kaynağını oluşturmaktadır. Bu araştırma ile Acil Tıp Asistanlarının iş doymu düzeylerinin belirlenmesi amaçlandı.

Yöntem: Minnesota Doyum Ölçeği kullanılarak Acil Tıp Asistanlarının doymu düzeyleri hesaplandı. İstatistiksel analizde One-way Anova ve Student T testi kullanıldı. $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

Bulgular: Acil Tıp Asistanlarının kişisel gelir düzeylerine göre iş doymuları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0,05$)

Sonuç: Çalışmamızda gelir düzeyi arttıkça iş doymunun arttığı bulundu

Anahtar kelimeler: Acil, iş doymu

ABSTRACT

Introduction: In the studies show that Job satisfaction associated labor productivity, performance, commitment to work and organization, anxiety, stress, depression and burnout. Emergency medicine department workers are the most stressed group among health workers. The seriousness of the patients admitted to the emergency department, the economic problems of the emergency department staff and the working environment are the main sources of this stress. The aim of this study was to determine the job satisfaction levels of Emergency Medicine Residents.

Methods: Satisfaction levels of Emergency Medicine Residents were calculated using Minnesota Satisfaction Scale. One-way Anova and Student T test were used for statistical analysis. $p < 0.05$ was considered statistically significant.

Results: A statistically significant difference was found when job satisfaction was compared according to personal income levels of Emergency Medicine Residents ($p < 0.05$).

Conclusion: In our study, it was found that job satisfaction increased as income level increased.

Keywords: Emergency, job satisfaction

Gönderim: 20 Haziran, 2019 Kabul: 28 Haziran 2019

¹ Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Acil Tıp Kliniği, Ankara

² Başkent Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp AD, Ankara

Sorumlu Yazar: Cemil Kavalcı Prof Dr, **İletişim:** Başkent Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp AD, Ankara **Tel:** +90312 2036868 **e-mail:** cemkavalci@yahoo.com

Atf için/Cited as: Günaydın M, Kavalcı C, Ersoy S. Ankara'da Çalışan Acil Tıp Asistanlarının İş Doymu. Anatolian J Emerg Med 2019;2(2); 1-4

Giriş

Çalışma hayatı insan yaşamında önemli bir yer tutar, çünkü insan bu eylemle yaşamının devamlılığını sağlar. Birey bununla sadece maddi kazanç elde etmez, bir yandan da yaptığı işlerden mutluluk duyar, başarılı ve tatmin olur. İnsanlar uyku dışındaki vakitlerinin üçte birini çalışarak geçirirler. Bu nedenle meslek, bireyin hayatında olumlu ya da olumsuz etkiler yapar (1).

İnsanlar yaptıkları işten ve çevresel ilişkilerden haz aldıkları sürece daha verimli çalışırlar. Çalışanların gayretlerinin belirli amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için teşvik edilmeleri gereklidir. Bu amaçla çalışanların, isteklerinin, arzularının ve ihtiyaçlarının iyi bir şekilde analiz edilmesi gereklidir (2).

Çalışanların iş memnuniyeti, birçok örgütsel süreci etkileyebilir. Yapılan çalışmalarda iş tatmininin; işgücünün verimliliği, performans, işe ve örgüte bağlılık, endişe, stres, depresyon ve tükenmişlikle ilişkili olduğu gösterilmiştir (3-5). Mesleki doyumsuzluk beraberinde kayıtsızlık, iş yavaşlatma, işten ayrılma gibi davranışları getirdiğinden, hem verilen hizmetin niteliğini hem de çalışanların genel yaşam doyumu ile fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir (4). Benzer şekilde iş yerinde doyum bulamayan kişilerin uyumsuz davranışlar sergilediği, kişiler arası ilişkilerde sorunlar yaşadıkları bilinir (5,6). Tüm çalışanlar; çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar gereksinimleri, özlem ve istekleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır (7).

Acil servis çalışanları, sağlık çalışanları içinde en fazla strese maruz kalan gruptur. Acil servise başvuran hastaların ciddiyeti, acil servis çalışanlarının ekonomik sorunları ve çalışma ortamı bu stresin ana kaynağını oluşturmaktadır. Mevcut imkanlarla en iyi hizmeti vermeye çalışan bu grubun devamlı göz önünde olması da ayrı bir stres nedeni olmakta, verimi düşürmekte ve acil servis çalışanlarının iş memnuniyetini etkilemektedir (8).

Bu araştırma ile Acil Tıp Asistanlarının (ATA) iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi amaçlandı.

Gereç ve Yöntem

Çalışma etik kurul onayı alınarak anket yöntemiyle yapıldı. Çalışmaya Ankara ilinde Üniversite ve Eğitim Araştırma Hastanelerinde Acil Tıp Asistanı olarak çalışan toplam 160 kişi dahil edildi. Acil servislerde çalışan diğer sağlık personelleri çalışma dışı bırakıldı. Çalışmada sorulan sorular iki bölümden oluşuyordu. Birinci bölümde çalışanların demografik bilgilerine yönelik sorular, ikinci bölümde Minnesota Doyum Ölçeği kullanıldı. Minnesota Doyum Ölçeği, içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir

araştırma. Anketten genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları elde edilir.

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 17.0 for Windows programı ile analiz edildi. Niteliksel veriler kişi sayısı (n) ve yüzde (%) ile ifade edildi. Niceliksel veriler ortalama±standart deviasyon (SD) ile verildi. İstatistiksel analizde One-way Anova ve Student T testi kullanıldı. $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

Bulgular

Ankete toplam 160 kişi katıldı. Ankete katılanların %45,6'sı (n=73) 25-36 yaş aralığında, %36,9'u (n=59) 31-36 yaş aralığında, %17,5'i (n=28) 37 yaş üstündeydi. Ankete katılanların 55'i (%34,4) kadın, 105'i (%65,6) erkekti. Ankete katılanların 96'sı (%60) evli, 58'i (%36,3) bekar, 6'sı (%3,8) boşanmıştı. Ankete katılanların 5'i (%3,1) aylık gelirinin yüksek olduğunu, 128'i (%80) orta düzeyde olduğunu, 27'si (%16,9) düşük düzeyde olduğunu düşünüyordu.

	Ortalama±SD	En düşük	En yüksek
İÇ	2,94±0,8	1,0	4,75
DD	2,69±0,9	1,0	4,75
GD	2,84±0,8	1,0	4,60

ID=İçsel iş doyum, DD= Dışsal iş doyum, GD= Genel iş doyum

Tablo 1. Ankete katılanların Minnesota Ölçeğine göre aldıkları puanlar

Ankete katılanların Minnesota İş doyum ölçeğine göre aldıkları ortalama puanlar tablo 1'de özetlendi.

Ankete katılanlar 3 yaş grubuna ayrılarak iş doyum düzeyleri karşılaştırıldı (Tablo 2). Yaş gruplarına göre içsel, dışsal ve genel doyum ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı ($p > 0,05$).

	Yaş grubu	N	Ortalama±SD	p
ID	25-30	73	2,98±0,7	0,71
	31-36	59	2,93±0,8	
	>37	160	2,84±0,9	
DD	25-30	73	2,79±0,8	0,39
	31-36	59	2,62±0,9	
	>37	160	2,59±1,0	
GD	25-30	73	2,91±0,7	0,57
	31-36	59	2,80±0,8	
	>37	160	2,74±0,9	

ID=İçsel iş doyum, DD= Dışsal iş doyum, GD= Genel iş doyum

Tablo 2. Yaş gruplarına göre iş doyumu

Ankete katılanların cinsiyete göre iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı ($p > 0,05$) (Tablo 3).

	Cinsiyet	n	Ortalama±SD	p
ID	Kadın	55	2,95±0,8	0,62
	Erkek	105	2,94±0,8	
DD	Kadın	55	2,74±0,9	0,79
	Erkek	105	2,67±0,8	
GD	Kadın	55	2,87±0,8	0,99
	Erkek	105	2,83±0,8	

ID=İçsel iş doymu, DD= Dışsal iş doymu, GD= Genel iş doymu

Tablo 3. Cinsiyete göre iş doymu

Ankete katılan ATA'ların medeni durumlarına göre iş doymu karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo4).

	Medeni durum	n	Ortalama±SD	p
ID	Evli	96	2,91±0,8	0,46
	Bekar	58	3,02±0,8	
	Boşanmış	6	2,64±1,2	
DD	Evli	96	2,64±0,8	0,13
	Bekar	58	2,84±0,8	
	Boşanmış	6	2,21±1,1	
GD	Evli	96	2,80±0,8	0,26
	Bekar	58	2,95±0,7	
	Boşanmış	6	2,47±1,2	

ID=İçsel iş doymu, DD= Dışsal iş doymu, GD= Genel iş doymu

Tablo 4. Medeni duruma göre iş doymu

ATA'ların kişisel gelir düzeylerine göre iş doymu karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$) (Tablo 5). Kişisel gelirinin yüksek olduğunu düşünen grubun iş doymu puan ortalamaları daha yüksekti.

	Gelir düzeyi	n	Ortalama±SD	p
ID	Yüksek	5	3,33±1,5	0,01
	Orta	128	3,04±0,7	
	Düşük	27	2,39±0,8	
DD	Yüksek	5	3,07±1,5	0,01
	Orta	128	2,82±0,8	
	Düşük	27	2,01±0,8	
GD	Yüksek	5	3,23±1,5	0,01
	Orta	128	2,96±0,7	
	Düşük	27	2,24±0,8	

ID=İçsel iş doymu, DD= Dışsal iş doymu, GD= Genel iş doymu

Tablo 5. Gelir düzeyine göre iş doymu

Tartışma

İş doymu, çalışanların genel duygusal durumunu gösterebilmekte ve işe yönelmeyi sağlayan olumlu etki olarak tanımlanmaktadır. İş doymu diğer adıyla mesleki doym, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkileyen ve sürekli özveri gerektiren mesleklerde iş doymu büyük önem taşımaktadır (9).

Çam ve arkadaşlarının Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde çalışan hekim ve hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada; genel doym puanı $3,4±0,5$, içsel doym puanı $3,4±0,6$, dışsal doym puanı $3,3±0,6$ olarak bulunmuştur (10). Dağdeviren ve arkadaşlarının

akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada akademisyenlerin iş doym düzeyleri orta olarak değerlendirilmiştir (11). Yapılan bazı çalışmalarda hekimlerde iş doymu düzeyi diğer sağlık personeline göre daha yüksek saptanmıştır (12,13). İstanbul Tıp Fakültesinde yapılan bir çalışmada hekimlerde iş doymu orta düzeyde saptanmıştır (14). Yapılan bazı çalışmalarda ise iş doymu düşük düzeyde saptanmıştır (15,16). Bizim çalışmamızda ise doym düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bölgeler ve ülkeler arasındaki bu farklılıklar; iş doymunda ücret, yönetim, iş arkadaşlarıyla ilişkiler yanında, yaşanan bölgenin coğrafi, sosyal ve kültürel özelliklerinin de etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Sünter ve arkadaşları yaş düzeyi yüksek olan hekimlerin iş doym düzeylerinin arttığını bildirmiştir (17). Yıldız ve arkadaşları ise hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada yaş ile iş doymu arasında bir ilişki saptamadıklarını raporlamışlardır (7). Bizim çalışmamızda yaş ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı. Yaş faktörü acil servis çalışanlarının iş doymu için tek başına önemli bir etken olmayabilir.

Bazı çalışmalarda iş doymu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bildirilmiştir (15,18,19). Bazı çalışmalarda ise kadınlarda iş doymunun daha fazla olduğu bildirilmiştir (20,21). Bazı çalışmalarda ise erkeklerde iş doymunun daha fazla olduğu bildirilmiştir (22-25). Bizim çalışmamızda da iş doymunun cinsiyetten etkilenmediği görüldü. Literatürdeki bu farklılık, çalışmaların yapıldığı bölgeler arasındaki kültürel, ekonomik ve sosyal farklılıklara bağlı olabilir.

Evlilerde iş doymunun daha fazla olduğunu bildiren çalışmalarda evliliğin daha düzenli bir yaşam sağladığı, statü kazandırdığı ve iş doymunu artırdığı savunulmuştur (14,20,25,26). Karlıdağ ve arkadaşları ise medeni durum ile iş doymu arasında bir ilişki olmadığını bildirmiştir (19). Bizim çalışmamızda da medeni durum ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. Anketimize katılan kişilerin medeni durumlarının dengeli dağılmamış olması anlamlı ilişki bulamamış olmamıza neden olmuş olabilir.

İş doymu ile gelir düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde gelir düzeyi arttıkça iş doymunun arttığını bildiren çalışmalar (20,27-29) yanında gelir düzeyinin iş doymu üzerine etkisi olmadığını bildiren çalışmalara da rastlanmıştır (30). Bizim çalışmamızda da ATA'ların gelir düzeyi arttıkça iş doymunun arttığı görüldü. Kişinin yaşamını sürdürebilmesi, ihtiyaçlarını giderebilmesi ve eğlenebilmesi için gelire ihtiyacı vardır.

Sonuç

Çalışmamızda gelir düzeyi arttıkça iş doymunun arttığı bulundu. Yaş, cinsiyet ve medeni durum ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.**Kaynaklar**

- 1.Özsoy O. Değişen dünyada meslek seçimi, geleceğin meslekleri. Hayat Yayınları:İstanbul;2002
- 2.Aşıkoğlu M. İnsan kaynaklarını verimliliğe yönlendirme aracı olarak motivasyon. Üniversite kitabevi:İstanbul;1996
- 3.Scandura T, Lankau MJ. Relationship to gender, family responsibility and flexible work hours to Organizational commitment and Job satisfaction. J Organ Behav 1997;18:377-91.
- 4.Musal B Ergin S. Pratisyen hekimlerde mesleki doyum ve etkileyen faktörlerin araştırılması. Toplum ve Hekim 1993;4:22-6
5. Cimete G. Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi. Türk Hems Derg 1996;46:17-20.
- 6.Ulufer F. Hemşirelik sizin sağlığını bozuyor mu? Türk Hems Derg 1996;44:23-4.
- 7.Yıldız N, Yolsal N, Ay P ve ark. İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde iş doymu. İstanbul Üniv Tıp Fak Derg 2003;66:34-41.
- 8.Serinken M, Tomruk O, Erdur B ve ark. Acil servis hekimlerinin iş stres faktörleri. JAEM 2003;2:48-51.
- 9.Topalhan T, B Bayat, C Kavalcı, AE Kayıpmaz, M Fındık. Workload perception: a survey among health care workers in emergency service. International Journal of Multidisciplinary Research and Development (IJMRD). 2015;2:519-521.
- 10.Buciuniene I, Blazeviene A, Blidudziute E, Health Care reform and Job Satisfaction of Primary Health care Physcians in Lithuania. BMC Fam Prac 2005;6:10.
- 11.Dağdeviren N, Musaoğlu Z, Ömürlü İK ve ark. Akademisyenlerde iş doymunu etkileyen faktörler. Trakya Üniv Tıp Fak Derg 2011;28:69-74.
12. Kocabaşoğlu N, Vural M, Uludüz DU. Uzman ve Asistan statüsündeki bir grup hekimde mesleki doyunluk, depresyon ve çalışma karakteristiği ilişkisinin incelenmesi. Hacettepe Sağlık İdare Derg 2001;39:168-73.
- 13.Grunfeld E, Whelan TJ, Zitzelsberger L et al. Cancer Care Workers inOntario: Prevalence of Burnout, Job Stres and Job Satisfaction. CMAJ 2000;163:166-9.
- 14.Erigüç G. Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doymu üzerine bir inceleme. Hacettepe Sağlık İdare Derg 2000;5:7-39.
- 15.Musal B, Elçi ÖÇ, Ergin S. Uzman hekimlerde mesleki doym. Toplum ve Hekim 1995;10:2-7.
16. Kurçer MA. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin iş doymu ve Tükenmişlik düzeyleri. Harran Üniv Tıp Fak Derg 2005;2:10-5.
- 17.Sünter AT, Cambaz S, Dabak Ş ve ark. Pratisyen hekimlerde Tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doymu düzeyleri. Genel Tıp Derg 2006;16:9-14.
- 18.Çam O, Akgün E, Babacan Gümüş A ve ark. Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile İş doymuları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyat Derg 2005;6:213-20.
- 19.Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğlu S. Hekimlerde iş doymu ve tükenmişlik düzeyi. Türk Psikiyat Derg 2000;11:49-57.
- 20.Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde Tükenmişlik ve iş doymu düzeylerinin yaşam doymu düzeyleri ile ilişkisi. Klin Psikiyat 2001;4:113-8.
- 21.McMurry JE, Linzer M, Kondrad TR et al.The Work Lives of Women Physcians results from The Physcians Work-Life Study. The SGIM Career Satisfaction Study Grup. J Gen Intern Med 2000;15:372-80.
- 22.Ergin C. Bir İş doymu ölçümü olarak İş betimlemesi ölçeği uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikol Derg 1997;12:25-6.
- 23.Tatlı H, Kaya H, Halisdemir N. Bingöl İl Merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan hekimlerin iş doymularının değerlendirilmesi. İnönü Üniv Tıp Fak Derg 2008;15:151-61.
- 24.Çimen M, Şahin İ. Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doym düzeyinin belirlenesi. Hacettepe Sağlık İdare Derg 2000;5:53-67. Anatolian J Emerg Med 2019;2(2); 1-4

25.Koelbel PW, Fuller SG, Misener TR. Job Satisfaction of Nurse practioners: An analysis using Herzberg's theory. Nurse Pract 1991;16:46-52

26. Tözün M,Çulhacı A, Ünsal A. Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doymu. TAF Prev Med Bull 2008;7:377-384.

27.Clem KATHlen J, Promes Susan B, Glickman Seth W, et al. Factors enhancing Career Satisfaction among female emergency physicians. Ann Emerg Med 2008;51:723-8.

28.Özaltın H, Kaya S, Demir C, Özre M. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan Muvazzaf Tabiplerin iş doym düzeylerinin değerlendirilmesi. Gülhane Tıp Derg 2002;44:423-7.

29.Jormsri P, Kunaviktikul W, Ketefian S, et al.Moral competence in nursing practice. Nurs ethics 2005;12:582-94.

30.Omolase CO, seidu MA, Omolase Bukola O, et al. Job satisfaction among Nigerian Ophthalmologists: An exploratory study. Libyam J Med 2010;5:4629. Doi:10.4176/091010