

ARAŞTIRMA

Diş hekimliğinde ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerine etkisinin incelenmesi

Ferhat Danışman(0000-0002-9591-3720)^α, Caner Tanış(0000-0003-0090-1661)^β, Mihtikar Gürsel(0000-0003-2454-5059)^α

Selcuk Dent J, 2018; 5: 59-66 (Doi: 10.15311/selcukdentj. 373840)

Başvuru Tarihi: 15 Ocak 2018
Yayına Kabul Tarihi: 06 Mart 2018

ÖZ

Diş hekimliğinde ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerine etkisinin incelenmesi

Amaç: Araştırmanın temel amacı, diş hekimlerinin ekip çalışması etkinliğinin, iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Gereç ve Yöntemler: Bu çalışma, bir üniversitenin diş hekimliği fakültesi hastanesinde çalışan 50 diş hekimine anket uygulayarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Ölçeklere ilişkin anket güvenilirliği Cronbach Alpha Testi ile kontrol edilmiştir. Ölçeklerin demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi ile belirlenmiştir. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkileri Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi Basit Doğrusal Regresyon Analizi ve İkili Lojistik Regresyon Analizi ile tespit edilmiştir.

Bulgular: Araştırma yapılan hastanede görev yapan diş hekimleri arasındaki ekip çalışması etkinliğinin, iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ekip çalışması etkinliği ile iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın amaçlarından biri olan ölçek değerlerinin demografik özelliklere göre farklılığının belirlenmesi konusunda ekip çalışması etkinliğinde, Ortodonti ve Restoratif Diş Tedavisi Anabilim Dalları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların, çalıştığı kurumdaki hizmet süreleri değerlendirildiğinde, daha uzun süredir çalışanlarda diğerlerine oranla hasta güvenliği kültürleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Sonuç: Araştırma sonuçlarına göre diş hekimleri arasındaki ekip çalışması etkinliğinin, çalışılan işten memnun olma ve hasta güvenliği kültürüne sahip olma üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

Diş hekimliği, ekip çalışması etkinliği, hasta güvenliği kültürü, iş tatmini

ABSTRACT

The effect of teamwork efficiency on the job satisfaction and patient safety culture in dentistry

Background: The aim of this study was to determine the effect of dentists' teamwork efficiency on the job satisfaction and patient safety culture.

Methods: A questionnaire was administered to 50 dentists working in a faculty of dentistry at a university. Statistical methods have been used to reach the aims of the study. The questionnaire reliability for the scales was checked by the Cronbach Alpha test. Whether the scales vary according to demographic characteristics was determined by Independent Samples T Test and One-Way Variance Analysis. The relationships among the scales themselves were examined by Pearson Correlation Coefficient. The effect of team work efficiency on job satisfaction and patient safety culture was determined by Simple Linear Regression Analysis and Binary Logistic Regression Analysis.

Results: It was determined that the efficiency of teamwork among the dentists working in the hospital was statistically significant on job satisfaction and patient safety culture. There is a positive relationship between teamwork efficiency and job satisfaction and patient safety culture. There was a statistically meaningful difference between the Orthodontics and Restorative Dental Treatment branches for the teamwork efficiency upon determining whether the scale values differ according to demographic characteristics. In addition, a statistically significant difference was found between the patient safety cultures in terms of the service period of the institution in which the employees worked.

Conclusion: According to the results of the research, it was determined that the team work efficiency among dentists has a positive effect on dentists' having job satisfaction and patient safety culture.

KEYWORDS

Dentistry, teamwork efficiency, patient safety culture, job satisfaction

Rönesans ile birlikte sanayileşen dünya, çağımızda bilginin, zamanın ve insanın önemli olduğu bir yapıya dönüşmüştür. Günümüzde belli hedefler doğrultusunda bilginin paylaşımı ve zamanın etkin bir şekilde kullanılabilmesi, insanların takım halinde çalışmasının

önemini daha da ortaya koymaktadır.¹ Katzenbach ve Smith, ekip kavramını: "Ekip, kendilerini ortak olarak sorumlu gördükleri ortak bir hedefe, performans amaçlarına ve yaklaşıma adanmış, birbirini tamamlayan yetenekte kişilerden oluşan küçük bir

^α Selçuk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Periodontoloji Anabilim Dalı, Konya, Türkiye

^β Selçuk Üniversitesi Fen Fakültesi İstatistik Bölümü, Konya, Türkiye

insan grubudur” diye tanımlamaktadır.² Sağlık ekibi ise kaliteli sağlık hizmeti sunmak adına birden fazla sağlık çalışanının işbirliği içinde belli hedefler doğrultusunda hareket ettiği, birlikte kararların alındığı, kaynakların ortaklaşa harcanıldığı, eş güdüm halinde ve koordinasyonun sağlandığı birlik olarak tanımlanmaktadır.³

Bir toplumun daha sağlıklı, başarılı, mutlu ve verimli olmasının, o toplumu oluşturanların yaşamlarından üst düzeyde tatmin olmaları ile ilgili olduğu düşünüldüğünde, insan hayatının büyük bir kısmını dolduran iş yaşamlarından almaları gereken tatminin değeri daha da ortaya çıkmaktadır.⁵ Genel bağlamda ise “İş Tatmini”, çalışanın yaptığı işi, iş yerindeki diğer çalışanlarla arasındaki ilişki ve çalışma şartlarının değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak ifade edilebilir. Çalışanların iş tatmini duygusunu, maaş, iş düzeyi, rol belirsizliği, meslekte ilerleme, özlük haklar, çalışma koşulları gibi işle ilgili durumlar etkilemekte olup⁶, bu doyum bireyin bedensel ve ruhsal bakımdan iyi durumda olmasını ifade eden bir kalite ölçütü olarak da tanımlanmaktadır.⁷⁻⁸

Hasta Güvenliği Kültürü ise “bir sağlık kurumunun hasta güvenliği yönetimindeki tarzını ve yetkinliğini ve bu alandaki taahhütlerini belirleyen, kişiye ya da gruba ait değerler, tutumlar, algılamalar, yetenekler ve davranış biçimlerinin ürünü” şeklinde ifade edilebilir.² Hasta güvenliği, hastanede görev yapan tüm bireylerin sorumluluğunda olmakla beraber⁹, bireysel değil de ekip halinde profesyonelleşmiş sağlık çalışanlarının bir araya getirilmesiyle hasta güvenliği açısından karşılaşılabilecek olası riskler de azaltılmış olur.

Ekibi oluşturan kişiler arasındaki işbirliği ve ekip faaliyetlerinin belirlenmesi, ekip çalışmasının verimliliğini arttıracaktır. Böylece spesifik bir göreve odaklı, hedefleri olan ekipler, sağlık sektöründe daha etkin bir rol üstlenebilirler. Dış hekimliğinde ise ekipler; hastalara daha kaliteli hizmet sunmak ve hastaların ihtiyaçlarına bağlı olarak farklı meslek gruplarından oluşurlar. Hemşire, sekreter, dış teknisyenleri ve yardımcı personelin de dahil olduğu ekiplerin daha başarılı oldukları gösterilmiştir.⁴

Dış hekimleri, hastaların gerek estetik taleplerini yerine getirebilme gerekse var olan sağlık sorunlarını gidermek için bu meslekte farklı branşlarda uzmanlaşmış meslektaşlarıyla çoğu zaman bir araya gelerek ekip halinde alınan ortak kararlar doğrultusunda hastalarını tedavi etmeleri gerekmektedir. Fakat ülkemizde üniversite hastanelerinde çalışan dış hekimlerimizin performans tabi tutulmaları onların ekip halinde çalışabilmesini ve tedavi ettikleri hastaların güvenliğini etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı:

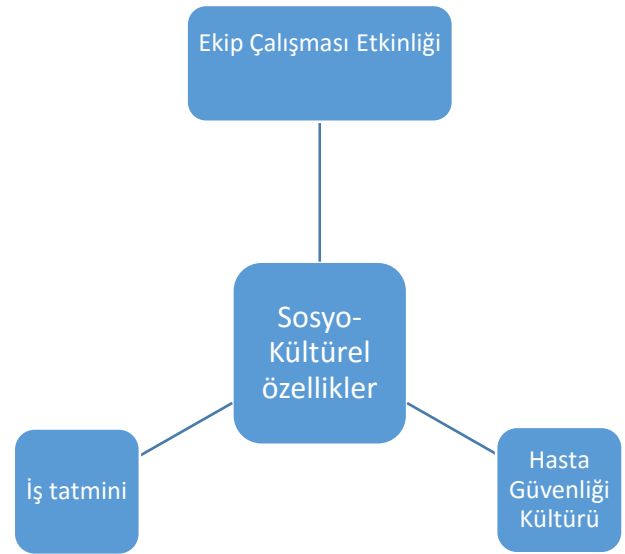
a. Ekip çalışması etkinliğinin dış hekimlerinin tatminleri ve hasta güvenliği kültürü düzeyleri üzerindeki etkisini analiz etmek,

b. Ekip çalışması etkinliği, iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü değişkenlerinin dış hekimlerinin sosyo-kültürel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek,

c. Elde edilen göstergeler ışığında ekip çalışmasının sağlık hizmetleri sunumundaki önemini ortaya koymaktır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma verisi, İstanbul’da bir vakıf üniversitenin dış hekimliği fakültesi hastanesinde çalışan dış hekimlerinin çalışma hakkında onayları alındıktan sonra anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Sonuçta 50 anket analize uygun görülerek değerlendirmeye alınmıştır. Anket formu, ankete katılanlara ilişkin demografik özelliklerin yer aldığı 6 soruluk kısımdan ve çalışanların ekip çalışması etkinliği, iş tatmini, hasta güvenliği kültürünü ölçen üç ölçekten oluşmuştur.¹⁰



Şekil 1.

Araştırma değişkenlerinin ilişkisi¹⁰

Ekip Çalışması Etkinliği ve Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeklerinde yer alan maddelere ilişkin cevaplar 5’li Likert ölçeği şeklinde sorulup “1”=“Kesinlikle Katılmıyorum”, “2”=“Katılmıyorum”, “3”=“Kısmen Katılıyorum”, “4”=“Katılıyorum”, “5”=“Kesinlikle Katılıyorum” anlamındadır. Ayrıca İş tatmini ölçeğinde cevaplar 5’li olup “1=Hiç Memnun Değilim”, “2=Memnun Değilim”, “3=Kısmen Memnunum”, “4=Memnunum”, “5=Çok Memnunum” şeklindedir.

İstatistiksel analizlerde ankete katılan bireylere ilişkin demografik tanımlamalar Frekans (n) ve Yüzde (%)

olarak verilmiştir. Ölçeklerde yer alan sorulara ilişkin Ortalama ve Standart Sapma değerleri tablolarda verilmiştir. Ölçeklere ilişkin anket güvenilirliği Cronbach Alpha Testi ile kontrol edilmiştir. Ölçeklerin demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi ile belirlenmiştir. Ölçeklerin kendi aralarındaki ilişkileri Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Ayrıca ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini ve çalışanların hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi basit doğrusal regresyon analizi ve ikili lojistik regresyon analizi ile tespit edilmiştir. Lojistik regresyon analizi için bağımlı değişken, ölçeklerin ortalama puanları 0-3 arasında olanlar 1, 3'den fazla olanlar 2 olacak şekilde iki kategoriye ayrılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel anlamlılık için $p < 0.05$ değeri kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmamız, 28'i (%56) kadın, 22'si (%44) erkek olmak üzere toplam 50 diş hekiminden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların 35'inin (%70) bekâr, 15'inin (%30) evli olduğu ve 32 bireyin 30 yaş altında, 18 bireyin ise 30 ve üzeri yaşta olduğu belirlenmiştir. Deneklerin %52'si 0-5 yıl, %48'i 5 ve üzeri yıl iş tecrübesine sahipken 38 birey üniversitede 0-5 yıl, 12 birey ise 5 ve üzeri yıl iş tecrübesine sahiptir.

Ekip Çalışması Etkinliği, İş Tatmini ve Hasta Güvenliği Kültürü ölçeklerinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının 0.70' den büyük olduğu görülmektedir (Tablo 1). Bu durum sorulara verilen yanıtların güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.

Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alpha
Ekip Çalışması Etkinliği	0.957
İş Tatmini	0.820
Hasta Güvenliği Kültürü	0.937

Ekip Çalışması Etkinliği Ölçeğinde yer alan soru ve alt boyutlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler göre: "Yaptığım işin veya burada çalışıyor olmamın Anabilim/Bilim Dalımıza katkı sağladığını düşünüyorum." sorusu 4.36 puan ile bu ölçekteki sorular arasında en yüksek puan ortalamasına sahiptir. Ayrıca "Bu Anabilim/Bilim Dalında yaratıcılık veya risk alma becerisi yüksektir" sorusu 2.98 Ölçek genelinin puan ortalaması ise 3.48'dir (Tablo 2).

Tablo 2.

Ekip çalışması etkinliği ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ort.	SS
Çalışanlar, Anabilim/Bilim Dalımızın amaç ve hedeflerini bilirler.	3.90	0.99
Anabilim/Bilim Dalımızın çalışanları, kaliteli sağlık hizmeti vermek için ne yapmaları gerektiğini çok iyi bilirler.	3.72	0.99
Anabilim/Bilim Dalımızın hedefleri ve değerleri, çalışanların hedefleri ve değerleri ile uyumludur.	3.18	1.25
Anabilim/Bilim Dalımızın hedefleri, hastanenin hedefleriyle uyumludur.	3.48	1.05
Anabilim/Bilim Dalımızın çalışanları, kendi alanları ile ilgili bilgileri diğer çalışanlarla paylaşırlar.	3.70	1.19
Anabilim/Bilim Dalımızın çalışanları, ekip birliği ve ruhu ile hareket etme kabiliyetine sahiptirler.	3.44	1.19
Bu Anabilim/Bilim Dalında, karşılıklı anlayış ve saygıya dayalı iyi bir iletişim vardır.	3.40	1.16
Anabilim/Bilim Dalımızda ekip ruhunu geliştirecek aktivitelere (başarılı faaliyetlerin kutlanması, sosyal içerikli toplantılar vs.) önem verilmektedir.	3.30	1.23
Bu Anabilim/Bilim Dalı çalışanları düşünce ve duygularını çekinmeden ifade edebilirler.	3.00	1.32
Çalıştığım Anabilim/Bilim Dalında ortaya çıkan problemler çeşitli mekanizma ve metodlar kullanılarak çözülür.	3.38	1.02
Bu Anabilim/Bilim Dalında yaratıcılık veya risk alma becerisi yüksektir.	2.98	1.22
Emniyetli çalışma, bu Anabilim/Bilim Dalında yüksek öncelikli konulardandır.	3.44	1.10
Anabilim/Bilim Dalımızın çalışanları, işlerin yürütülmesi ve problemlerin çözülmesinde hastanenin diğer birimleri ile tam bir işbirliği içerisinde.	3.04	1.06
Anabilim/Bilim Dalımızın çalışanları arasında görev dağılımları ve iş tanımları net olarak belirlenmiştir.	3.32	0.99
Anabilim/Bilim Dalımızda gelişme ve ilerleme olanakları teşvik edilir.	3.08	1.00
Yaptığım işin veya burada çalışıyor olmamın Anabilim/Bilim Dalımıza katkı sağladığını düşünüyorum.	4.36	0.72
Anabilim/Bilim Dalımızın çalışanları, çok yönlü ve esnek beceri ve yeteneklere sahiptirler.	3.64	1.00
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım, çalışanların Anabilim/Bilim Dalına katkı sağlamaya yönelik görüşlerine değer verir.	3.58	1.17
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım değişen koşullara veya durumlara uygun hareket eder.	3.56	0.99
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım otoritesi ve gücünü, yönlendirme, etkileme ve işbirliğini gerçekleştirmek için kullanır.	3.74	1.06
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım, çalışanların farklı ihtiyaçlarına karşı yeterince duyarlıdır.	3.40	1.10
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım, ekip olarak performansımızı izler ve değerlendirir.	3.92	0.92
Ekip Çalışması Etkinliği Ölçeği Geneli	3.48	0.79

Tablo 3.**İş tatmini ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler**

	Ort.	SS
İşimden, yöneticimin idarecilik anlayışı bakımından	3.06	1.05
İşimden, kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilmem bakımından	3.68	0.91
İşimden, yaptığım işe karşılık aldığım ücret bakımından	2.40	1.03
İşimden, işte terfi olanağımın olması bakımından	2.92	1.10
İşimden, çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından	3.80	1.03
İşimden genel olarak	3.54	0.86
İş Tatmini Ölçeği Geneli	3.23	0.72

Tablo 4.**Hasta güvenliği kültürü ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler**

	Ort.	SS
Bu hastanede hasta güvenliği öncelikli bir konudur.	3.66	0.96
Hastane yönetimi, hasta bakımıyla ilişkili risk faktörlerine büyük önem vermektedir.	3.54	0.90
Hastane yönetimi, hasta güvenliğini geliştiren bir ortam sunmaktadır.	3.38	0.92
Çalışanlarımız, zamandan kazanmak için hasta güvenliğini tehlikeye atacak şeyler yapmazlar.	3.68	0.99
Sağlık hizmeti hatalarının, tedavi ettiğimiz hastalar için önemli bir risk oluşturduğuna inanıyorum.	3.84	1.09
Sağlık hizmeti hatalarının rapor edildiğine inanıyorum.	3.06	0.93
Çalıştığım Anabilim/Bilim Dalında hasta güvenliğini geliştirmek amacıyla aktif çalışmalar yapılmaktadır.	3.24	1.00
Bu Anabilim/Bilim Dalında yapılan tıbbi hatalardan ders alınmaktadır.	3.62	0.94
Ölüm veya kalıcı hasarla sonuçlanan önemli olaylardan öğrenilen tecrübeler, çeşitli yollarla (hizmet içi toplantılar, broşür, e-mail vs.) tüm Anabilim/Bilim Dalı çalışanları ile paylaşılmaktadır.	3.52	1.11
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım hasta güvenliğine ilişkin problemleri kontrol altına alır.	3.56	1.05
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım, hasta güvenliği prosedürlerine uygun yapılan çalışma ve işleri teşvik eder.	3.62	1.04
Anabilim/Bilim Dalı Başkanım hasta güvenliğini geliştirmek için personelin önerilerini dikkate alır.	3.52	1.12
Bu Anabilim/Bilim Dalında hasta güvenliğine ilişkin problemlerin rapor edilmesi için resmi bir süreç izlenmektedir.	3.42	0.97
Bir hasta güvenliği problemini rapor edersem, bu durum aleyhime kullanılmaz.	3.44	1.09
Eğer önemli sonuçlar doğuran bir hata yaparsam, bu fark edilmese dahi, bu konuyu ilgili makamlara bildiririm.	4.08	0.85
Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeği Geneli	3.54	0.73

İş Tatmini Ölçeğinde yer alan soru ve alt boyutlara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere göre: “İşinizden, çalışma arkadaşlarınızın birbirleriyle anlaşmaları bakımından memnun musunuz?” sorusu 3.80 puan ortalaması ile bu ölçek içinde en yüksek puan ortalamasına sahiptir. “İşinizden, yaptığınız işe karşılık aldığınız ücret bakımından memnun musunuz?” sorusu 2.40 puan ortalaması ile bu ölçekteki sorular arasında en düşük puan ortalamasına sahiptir. Ölçek geneli puan ortalaması ise 3.23’dür (Tablo 3).

Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeğinde yer alan soru ve alt boyutlara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere göre: “Eğer önemli sonuçlar doğuran bir hata yaparsam, bu fark edilmese dahi, bu konuyu ilgili makamlara bildiririm.” sorusu 4.08 puan ile bu ölçekteki sorular arasında en yüksek puan ortalamasına sahiptir. Ayrıca “Sağlık hizmeti hatalarının rapor edildiğine inanıyorum.” sorusu 3.06 puan ile en düşük ortalamaya sahiptir. Ölçek genelini puan ortalaması ise 3.48’dir (Tablo 4).

Ekip çalışması etkinliği ile iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucuna göre, ekip çalışması etkinliği ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur ($r=0.714$; $p<0.001$). Bu durum, ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu gösterir.

Ekip çalışması etkinliği ölçeği ile hasta güvenliği kültürü ölçeği arasındaki ilişkiler incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.780$; $p<0.001$). Ekip çalışması etkinliğinin hasta güvenliği kültürü üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini üzerine etkisini belirlemek için yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonuçlarına göre, ekip çalışması etkinliğinin iş tatminini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etki ettiği belirlenmiştir ($t=7.071$; $p<0.001$). Ekip çalışması etkinliği puanındaki 1 birimlik artış iş tatmini puanını 0.656 puan arttırmaktadır. Ekip çalışması etkinliği tek başına iş tatmini üzerindeki değişimin %51’lik bir kısmını açıklamaktadır. Bununla birlikte, iş tatminini açıklamak için ekip çalışması etkinliği tek başına kullanılarak bir model ortaya konmaya çalışılırsa, bu model istatistiksel olarak anlamlı olacaktır.

Ekip çalışması etkinliğinin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisini belirlemek için yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonuçlarına göre, ekip çalışması etkinliğinin iş tatminini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etki ettiği belirlenmiştir ($t=8.628$; $p<0.001$). Ekip çalışması etkinliği puanındaki 1 birimlik artış hasta güvenliği kültürü puanını 0.721 puan arttırmaktadır. Ekip çalışması etkinliği tek başına hasta güvenliği kültürü üzerindeki değişimin %60.8' lik bir kısmını açıklamaktadır. Bununla birlikte, hasta güvenliği kültürünü açıklamak için ekip çalışması etkinliği tek başına kullanılarak bir model ortaya konmaya çalışılırsa, bu model istatistiksel olarak anlamlı olacaktır.

Ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini üzerine etkisini belirlemek için yapılan İkili Lojistik Regresyon Analizi sonuçlarına göre modelde yer alan bağımsız değişkenlerin katsayıları, bu katsayılara ait standart hatalar (SH), Wald istatistikleri, Wald istatistiklerinin p değerleri, serbestlik dereceleri, katsayıların anlamlılık düzeyleri, Odds Oranları ($Exp(\hat{\beta})$), Odds oranları için %95 güven aralıkları verilmiştir. Bağımlı değişken iş tatmini olarak alınmış ve bu ölçeğin puan ortalaması 0-3 arasında olanlar 1, 3'den yüksek olanlar 2 olacak şekilde iki kategorili hale getirilerek İkili Lojistik Regresyon Analizi uygulanmıştır. İkili Lojistik Regresyon Analizi sonuçlarına göre ekip çalışması etkinliği iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir.

Ekip çalışması etkinliğinin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisini belirlemek için yapılan İkili Lojistik Regresyon Analizi sonuçlarına göre: bağımlı değişken hasta güvenliği kültürü olarak alınmış ve bu ölçeğin puan ortalaması 0-3 arasında olanlar 1, 3'den yüksek olanlar 2 olacak şekilde iki kategorili hale getirilerek İkili Lojistik Regresyon Analizi uygulanmıştır. İkili Lojistik Regresyon Analizi sonuçlarına göre ekip çalışması etkinliği hasta güvenliği kültürü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir (Wald=8.955, $p=0.003$) (Tablo 5).

Tablo 5.

Ekip çalışması etkinliğinin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisini belirlemek için yapılan ikili lojistik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	$\hat{\beta}$	S.E.	Wald	sd	p	$Exp(\hat{\beta})$	$Exp(\hat{\beta})$	İçin %95 GA
Ekip Çalışması Etkinliği	2.491	0.832	8.955	1	0.003*	12.072	Alt sınır	Üst sınır
Sabit	-6.958	2.568	7.343	1	0.007*	0.001	2.362	61.704

Ankete katılan diş hekimlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve kurumunda çalıştığı hizmet süresi açısından ekip çalışması etkinlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$) (Tablo 6). Bir başka deyişle, ekip çalışması etkinliği bu demografik özelliklere göre değişim göstermemektedir. Ancak çalışanların çalıştıkları anabilim dalı açısından ekip çalışması etkinliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($t=2.814$, $p=0.017$). Çoklu karşılaştırma için yapılan Tukey Testi'nde Ortodonti ile Restoratif Diş Tedavisi Anabilim Dallarının ekip çalışması etkinliği açısından farklı olduğu belirlenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6.

İş görenlerin demografik özellikleri bakımından ekip çalışması etkinliği arasındaki farklılığın tespiti için yapılan test sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	SS	Test Sonuçları	
					Test	p
Cinsiyet	Kadın	28	3.32	0.69	-1.57	0.123
	Erkek	22	3.67	0.87		
Medeni Durum	Bekar	35	3.44	0.71	-0.45	0.655
	Evlü	15	3.55	0.97		
Yaş	30 Yaş Altı	32	3.32	0.75	-1.92	0.06
	30 ve Üzeri Yaş	18	3.76	0.79		
Hizmet Süresi	0-5 Yıl	26	3.45	0.68	-0.18	0.853
	5 ve Üzeri Yıl	24	3.50	0.90		
Üniversite Hizmet Süresi	0-5 Yıl	38	3.64	0.78	2.69	0.01
	5 ve Üzeri Yıl	12	2.97	0.61		
Anabilim Dalı	Ağız, Diş ve Çene Cerrahisi	7	4.05	0.85	2.814	0.017*
	Ağız, Diş ve Çene Radyolojisi	4	3.43	0.54		
	Endodonti	5	3.71	0.46		
	Ortodonti	8	2.95	0.53		
	Pedodonti	7	2.96	0.87		
	Periodontoloji	6	3.37	0.42		
	Protetik Diş Tedavisi	7	3.36	0.94		
	Restoratif Diş Tedavisi	6	4.18	0.63		

Tablo 7.

Çalışanların demografik özellikleri bakımından iş tatmini etkinliği arasındaki farklılığın tespiti için yapılan test sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	SS	Test Sonuçları	
					Test	p
Cinsiyet	Kadın	28	3.06	0.72	-1.888	0.065
	Erkek	22	3.44	0.69		
Medeni Durum	Bekar	35	3.14	0.71	-1.281	0.206
	Evli	15	3.43	0.73		
Yaş	30 Yaş Altı	32	3.19	0.72	-0.522	0.604
	30 ve Üzeri Yaş	18	3.30	0.74		
Hizmet Süresi	0-5 Yıl	26	3.25	0.68	0.167	0.868
	5 ve Üzeri Yıl	24	3.21	0.78		
Üniversite Hizmet Süresi	0-5 Yıl	38	3.33	0.74	1.849	0.071
	5 ve Üzeri Yıl	12	2.90	0.55		
Anabilim Dalı	Ağız, Diş ve Çene Cerrahisi	7	3.73	0.39	1.807	0.111
	Ağız, Diş ve Çene Radyolojisi	4	3.08	0.88		
	Endodonti	5	3.13	0.86		
	Ortodonti	8	2.91	0.68		
	Pedodonti	7	2.66	0.72		
	Periodontoloji	6	3.38	0.68		
	Protetik Diş Tedavisi	7	3.38	0.79		
	Restoratif Diş Tedavisi	6	3.58	0.46		

Tablo 8.

Çalışanların demografik özellikleri bakımından hasta güvenliği kültürü arasındaki farklılığın tespiti için yapılan test sonuçları

Değişken	Kategori	n	Ort.	SS	Bağımsız Örneklem t Testi	
					Test	p
Cinsiyet	Kadın	28	3.47	0.68	-0.762	0.450
	Erkek	22	3.63	0.79		
Medeni Durum	Bekar	35	3.55	0.66	0.103	0.919
	Evli	15	3.52	0.90		
Yaş	30 Yaş Altı	32	3.44	0.74	-1.345	0.185
	30 ve Üzeri Yaş	18	3.72	0.68		
Hizmet Süresi	0-5 Yıl	26	3.55	0.63	0.110	0.913
	5 ve Üzeri Yıl	24	3.53	0.83		
Üniversite Hizmet Süresi	0-5 Yıl	38	3.70	0.68	3.032	0.004*
	5 ve Üzeri Yıl	12	3.02	0.66		
Anabilim Dalı	Ağız, Diş ve Çene Cerrahisi	7	3.88	0.52	2.049	0.071
	Ağız, Diş ve Çene Radyolojisi	4	3.51	0.92		
	Endodonti	5	3.60	0.54		
	Ortodonti	8	3.32	0.40		
	Pedodonti	7	2.92	0.84		
	Periodontoloji	6	3.53	0.66		
	Protetik Diş Tedavisi	7	3.48	0.88		
	Restoratif Diş Tedavisi	6	4.22	0.61		

Çalışanların demografik özellikleri açısından iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). İş tatmini demografik özelliklere göre değişim göstermemektedir (Tablo 7).

Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş hizmet süresi açısından hasta güvenliği kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Ancak hasta güvenliği kültürü, katılımcının çalıştığı kurumdaki hizmet süresine göre değişim göstermektedir ($t=3.032$, $p=0.004$) (Tablo 8).

TARTIŞMA

Ekip çalışması, yönetim açısından profesyonellerin mesleki hedef, arzu ve etkinliklerinin ortak amaç yönünde toplanarak, eşgüdüm oluşmasını sağlayan bir araçtır.¹¹ Sağlık sektöründe çalışan personellerin yaptıkları işlerle ilgili olumsuz tutum ve davranışları, bu sektörden hizmet alan hastaların tutum ve davranışlarını olumsuz etkileyebilir. Bundan dolayı çalışanların iş tatminiyle, hizmet alan hastaların mutluluğunun birbiri ile ilişkili olduğu unutulmamalıdır.¹¹

Araştırmamız sonucunda ankete katılan diş hekimlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalıştığı hizmet süresi açısından ekip çalışması etkinlikleri, iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında, iş tatmininin sosyo-kültürel özelliklere göre fark gösterip göstermediği konusunda tam bir fikir birliğinin sağlanmadığı görülmektedir. Çelen ve ark.⁵ çalışmalarında sosyo-demografik ve kültürel özellikler ile iş doyumu arasındaki ilişkileri inceleyerek elde ettikleri sonuçlara göre, medeni durum dışında kalan özelliklerin çalışanlar arasında iş doyumu farklılığı yaratmadığını göstermektedirler. Arslan ve Demir¹², yaptıkları çalışmalarında demografik veriler ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki

olduğunu saptamışlardır. Kuzulugil⁷ tarafından kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik araştırması sonucunda da çalışanların hizmet süresi, eğitim seviyesi ve cinsiyet gibi değişkenlerin de iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür.

Çalışmamızda ekip çalışmasında etkin olanların büyük bir bölümü işinden genel olarak memnun iken, etkin olmayanların yarısından fazlasının genel olarak memnun olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu yapılan bazı araştırmalarla paralellik göstermektedir.^{10,13} Ekip çalışmasında etkin olmayanların büyük bir çoğunluğunun, hasta güvenliği kültürüne de sahip olmadıkları belirlenmiştir. Benson¹⁴, etkin ekip çalışmasının hasta güvenliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamış ve ekip çalışmasının hasta güvenliği kültürü ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak ekip çalışmasının hasta güvenliği kültürü üzerine pozitif bir etkisi vardır. Ayrıca etkin bir ekip çalışmasının sağlık hizmetleri için bir zorunluluk olmasının ve etkin ve kaliteli hizmete temel teşkil etmesinin yanında çalışanların tatminini yükseltme ve yüksek hasta güvenliği kültürüne sahip olmalarını sağlamada önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Ekip çalışmasının ortaya çıkardığı önemli faydalar olmasına karşın, sağlık kurumlarında etkin bir ekip çalışması düşüncesinin sahaya yansıtılmadığı ve buna bağlı olarak da güvenli hasta bakımı ve hizmet kalitesine negatif yansıdığını belirten araştırmalar mevcuttur.¹ Manser¹⁵, hasta güvenliği ve ekip çalışması ile ilgili çalışmada, istenmeyen durumların ortaya çıkmasını etkileyen faktörlerin, klinik açıdan beceri yetersizliğinden ziyade, ekip çalışması eksikliği ile ilgili olduğunu belirtmektedir.

Sayek¹⁶, hasta güvenliği kültürünün oluşturulabilmesi için aşağıda sıralanan önerilerde bulunmuştur:

1. Bu konusunun tüm toplum tarafından sahiplenilmesi gerektiği anlatılmalıdır.
2. Yöneticiler, çalışanlar ve tedavi için kurumlara başvuran insanlar arasında şeffaf iletişim desteklenmelidir.
3. Olumsuz etkileri olacak işlemleri belirleme ve azaltma konusunda çalışanlara görev verilmelidir.
4. Hasta güvenliği konusunda fon oluşturulmalıdır.
5. Çalışanlara bu konu hakkında eğitimlerin aksatılmadan verilmelidir.

SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ekip çalışması etkinliği ile iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü arasında pozitif bir ilişki vardır. Ekip çalışması etkinliğinde Ortodonti ve Restoratif Diş Tedavisi Anabilim Dalları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Çalışanların, çalıştığı kurumdaki hizmet süreleri açısından hasta güvenliği kültürleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Sağlık hizmeti faaliyetlerinin yoğun ve insan odaklı olması nedeniyle, etkin ve kaliteli sağlık hizmeti sunumunda çalışanların tutum ve davranışlarının ön plana çıktığı söylenebilir. Yani sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışanların davranışları belirleyici rol oynamaktadır. Bu nedenle, karar verici ve yöneticilerin çalışanların “kurumsal davranışlarını” sürekli izlemeli ve buna göre tedbirler geliştirebilmelidir. Bu araştırma sonuçları da dış hekimliği fakültelerinde karar vericiler için önemli veriler sunmaktadır. Bu veriler ışığında şu önerilerde bulunulabilir:

- Ekip ruhunu geliştirecek aktivitelere daha fazla önem verilebilir.
- Birimlerarası iletişim ve işbirliğinin geliştirilmesi üzerinde durulabilir.
- Çalışanların düşüncelerini daha rahat ifade etmelerine imkân verecek ortamlar sunulabilir.

KAYNAKLAR

1. Yardımcı F, Başbakkal Z, Beytut D, Muslu G, Ersun A. Ekip çalışması tutumları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Derg* 2012; 13: 131-7.
2. Çıraklı Ü, Çelik Y, Beylik U. Örgütsel faktörlerin sağlık ekiplerinin etkililiği ve ekip etkililiği bileşenleri üzerine etkisi: bir uygulama çalışması. *SPVKD* 2012; 4: 103-20.
3. Ulusoy H, Tokgöz DM. Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*. 2009; 2, 2; 55-61.
4. General Dental Council: Principles of dental team working. London; 2006.
5. Çelen Ü, Piyal B, Karaodul G, Demir M. Ankara onkoloji eğitim hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdare Derg* 2004;7,3: 295-318.
6. Top M. Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İÜİFD* 2012; 41, 2: 258-77.
7. Kuzulugil S. Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma/Investigating factors effecting job satisfaction of public hospital employees. *İÜİFD* 2012; 41, 1: 129-41.
8. Schultz D, Schultz SE. *Psychology & work today: An introduction to industrial and organizational psychology*, 8th edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1998.
9. Tütüncü Ö, Küçükusta D. Tedarik zinciri entegrasyonu ve hasta güvenliği ilişkisinin analizi. *De Univ İis Fak Derg* 2008; 9, 1: 93-106.
10. Çelen Ö. Ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: gülhane askeri tıp fakültesi eğitim hastanesinde bir uygulama. [tez]. Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2011.
11. Canlı F. Sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. [tez]. Çukurova Üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü; 2010.
12. Arslan ET, Demir H. İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi* 2017; 24, 2: 371-89.
13. Tengilimoğlu D, Yiğit A. Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdare Derg* 2005; 8, 3: 374-400.
14. Benson A. Creating a culture to support patient safety. the contribution of a multidisciplinary team development programme to collaborative working, *Z.Evid. FortbildQual.Gesundh* 2010; 104: 10-7
15. Manser T. Teamwork and patient safety in dynamic domains of healthcare: a review of the literature. *Acta Anaesthesiol Scand* 2008; 53, 2: 143-51.
16. Sayek F. *Hasta güvenliği: Türkiye ve dünya*. Birinci baskı, Ankara Türk Tabipleri Birliği Yayınları; 2011.

Yazışma Adresi:

Ferhat DANIŞMAN
Selçuk Üniversitesi
Diş Hekimliği Fakültesi
Periodontoloji AD
Selçuklu, Konya
Tel : +90 554 735 49 68
E-mail: ferhat532@hotmail.com
danismanferhat@selcuk.edu.tr