

## İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ'NDE ÇALIŞAN HEKİMLERDE İŞ DOYUMU

Neziha YILDIZ, Nuray YOLSAL, Pınar AY, Aysu KIYAN\*

### ÖZET

Bu çalışmada İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerin iş doyumları düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisinin saptanması amaçlanmıştır. Çalışmaya katılan 224 hekimden veriler sosyo-demografik veri toplama formu ve iş doyum ölççeği kullanılarak toplanmıştır. Hekimlerin ortalama iş doyum puanları 10.82 dir. Yaş, cins, medeni durum, hekimlerin statüleri ve hizmet sürelerinin iş doyum düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Dahili bilimlerde iş doyum düzeyi en yüksek temel bilimlerde en düşüktür. Üniversiteye girişte tıp fakültesinin 1. tercih olması iş doyum düzeyi ile ilişkili bulunmuştur. Uzmanlık alanını fakülte yıllarında belirleyenlerin iş doyum puanları mezun olduktan sonra belirleyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Mesleklerinde mutlu olduklarını ve kariyer endişesi duymadıklarını ifade edenlerin de iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Hekimlerin uzmanlık alanlarını, tıp fakültesi eğitimi sırasında bilgi ve beceri düzeyleri değerlendirilerek seçmeleri sağlanmalıdır.

**Anahtar kelimeler:** İş doyumları, hekimlik

### SUMMARY

*Job satisfaction among the physicians of Istanbul Medical Faculty.* The objective of this study was to determine the association between the social/demographic characteristics and the level of job satisfaction among the physicians of Istanbul Medical Faculty. The data was collected via a questionnaire for the social/demographic characteristics and a scale was utilised for determining the level of job satisfaction among the 224 physicians who participated in the study. The average level of physicians' job satisfaction was determined as 10.82. Age, gender, marital status, the physicians' status and the duration of profession were not associated with the level of job satisfaction. Job satisfaction was highest for the physicians working in internal medical departments and lowest for the ones working in basic departments. The level of job satisfaction was higher for the ones who determined their specialisation field before their graduation from the medical faculty compared to the ones who determined afterwards. The physicians who stated that they were happy and did not have distress about their careers had high levels of job satisfaction. Physicians should determine their specialisation field during their training in the medical faculty by consideration their knowledge and skills.

**Key words:** Job satisfaction, physicians

### GİRİŞ

Kişilerin başarılı, mutlu, ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan mesleki doyum, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (2,5,15). Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar gereksinimleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu

olmaktadırlar (22). Genel olarak doyum; sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir (2,8,22).

Meslek dışı yaşamı da, doğrudan etkileyerek sürekli özveri gerektiren hekimlik mesleğinde iş doyum büyük önem kazanmaktadır (15). Sağlık alanı; yoğun stresler yaşayan hasta bireye hizmet verme güçlüğüne yanı sıra, bu alanda görev yapanların günlük çalış-

malarında sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle, diğer iş ortamlarından farklılık göstermektedir (12). Sağlık hizmetlerinin etkin yürütümünün gerçekleşmesi, çağdaş sağlık sistemine uygun örgütsel düzenlemeler, eğitim ve yasal alanlarda değişiklikler gibi sistemin yapısal boyutunu ilgilendiren çalışmalar ve birey boyutuna da önem verilmesi ile olur. Hizmetlerin etkinliği yanında göz ardı edilmemesi gereken bir başka nokta, sağlık personelinin öncelikle kendi bireysel sağlıklarının korunması, yükseltilmesi ve geliştirilmesi gereğidir (1).

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çok araştırmada iş doyumunun, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, meslek, zeka ve hizmet süresi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra, yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, kişiler arası ilişkiler, gelişme ve yükselme imkanları ve çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerden de etkilendiği belirtilmektedir (15).

Bu araştırmada, İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerin iş doyumunu düzeylerinin saptanması, iş doyumunu ya da doyumsuzluğuna etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## MATERYAL ve METOD

Bu çalışma 2001 yılında, İstanbul Tıp Fakültesinde yürütülen tanımlayıcı ve analitik özellikleri olan kesitsel bir araştırmadır. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesinde 2001 yılında görev yapan 344 profesör, 121 doçent, 130 uzman ve 425 araştırma görevlisinden oluşan toplam 1020 hekim araştırma evrenini oluşturmaktadır. Bu evrenden rastlantısal sayılar tablosundan yararlanılarak öğretim üyelerinden 1/3 oranında, asistanlardan da 1/2 oranında örneklem seçilmiştir. Buna göre 114 profesör, 40 doçent, 44 uzman ve 212 araştırma görevlisi olmak

üzere toplam 410 hekim örnekleme oluşturmuştur. 26 Şubat 2001 ve 29 Haziran 2001 tarihleri arasında İstanbul Tıp Fakültesinde çeşitli ana bilim dallarında görev yapan hekimlere tek tek gidilerek konu ile ilgili kısa bir bilgi verildikten sonra çalışmaya katılmayı kabul edenlere görüşme formları teslim edilmiş ve görüşme formları bir hafta sonra geri alınmıştır. Hekimlerin 318'ine ulaşılmış ve 224'ünden formlar geri alınmıştır. Örneklemin tamamına ulaşılamama nedenleri: hekimlerin yerinde bulunamaması, hekimlerin uzmanlık sürelerini tamamlayıp veya emekli olup ayrılmış olmaları, çalışmaya katılmayı reddetmeleridir. Hekimlerin hepsine aynı görüşme formları uygulandı. Formların ilk bölümünde, sosyo demografik ve mesleki özelliklerini tanımlayan soruların ardından, ikinci bölümünde iş doyumunu ölçeceği bulunuyordu.

Kullandığımız iş doyumunu ölçeği; 1967 yılında Miller G.A tarafından hazırlanmış ve Prof. Dr. Aytül Kasapoğlu tarafından 1982 yılında "Sağlık Örgütlerinde Personelin Sosyal İlişkileri" isimli araştırmasında geçerliliği ve güvenilirliği saptanmış beş maddeden oluşan bir ölçektir. Çalışanların iş doyumunu ya da işlerinin kendilerine ne anlam ifade ettiğini belirlemeyi amaçlayan maddelerden ilki, "yapılan çalışmalar sonucunda gerçek bir iş başarıma duygusuna varılıp varılmadığı"dır. İkincisi, "işin iyi yapıldığında övünç kaynağı olup olmadığı", üçüncüsü, "halen yapmakta olduğu çalışmaları sevip sevmediği", dördüncüsü, "işinin kendini gerçekleştirme olanağı verip vermediği", beşincisi ise "çalışmalarının karşılığını alıp almadığı"dır. İş doyumunu ölçeği likert tipi bir ölçektir. Bu ölçekte tamamen katılıyorum: 3 puan, katılıyorum:2 puan, hiç katılmıyorum: 1 puan şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan puanlar toplamı değerlendirildiğinde; 5-9 puan düşük iş doyumunu, 10-12 orta derecede iş doyumunu, 13-15 yüksek iş doyumunu göstermektedir.

Araştırma verileri SPSS 10.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Değerlendirmede tek değişkenli analizlerde ki-kare testi kullanılmıştır.  $P \leq 0.05$  istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir.

## BULGULAR

1020 hekimin görev yaptığı İstanbul Tıp Fakültesinde yürütülen bu araştırmada görüşme formunu doldurmayı kabul eden 224 hekime ait veriler değerlendirilmiştir. Bu çalışmaya katılım oranı %55'tir. Araştırmaya katılmayı kabul eden hekimlerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı Tablo-1'de gösterilmiştir.

Hekimlere uygulanan iş doymu ölçeğine göre, hekimlerin %35.7'si (n=80) 5-9 puan olarak düşük, %37.9'u (n=85) 10-12 puan olarak orta, %26.3'ü (n=59) 13-15 puan olarak yüksek iş doymu göstermişlerdir (Tablo-2).

Araştırmaya katılan hekimlerin iş doymu puan ortalamaları 10.82, tepe değeri 9, minimumu 5 ve maksimumu ise 15 olarak bulundu. Standart sapması ise 2.51 idi. Hekimlerin sosyo demografik ve mesleki özellikleri ile iş doymu puan düzeylerinin karşılaştırıldığı bulgular Tablo-3'dedir.

29 yaş ve altında olan hekimlerde düşük iş doymu düzeyi, 40 yaş ve üzerindeki hekimlerde ise orta iş doymu düzeyi daha fazla belirlenmiştir. Ancak yapılan istatistiksel analiz sonucunda yaş ile iş doymu düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ).

İş doymu ile cinsiyet ve medeni durum arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. ( $p > 0.05$ ). İş doymu düzeylerinin uzmanlık alanları ile ilişkisinin önemli olduğu görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Temel bilimlerde görev yapan hekimlerin % 56.8'inde (n=21), cerrahi bilimlerdeki hekimlerin %33.3'ünde (n=34), dahili bilimlerdeki hekimlerin ise

Tablo 1. Hekimlerin sosyo demografik özellikleri

Tanımlayıcı özellikler	n	%
<b>Yaş</b>		
29 ve altı	80	(36.5)
30-39	65	(29.7)
40 ve üzeri	73	(33.8)
<b>TOPLAM</b>	218*	(100.0)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	92	(41.1)
Erkek	132	(58.9)
<b>TOPLAM</b>	224	(100.0)
<b>Medeni durum</b>		
Evli	143	(63.8)
Bekar	81	(39.2)
<b>TOPLAM</b>	224	(100.0)
<b>Mesleki statü</b>		
Asistan	113	(50.4)
Uzman	26	(11.6)
Doçent	27	(12.1)
Profesör	58	(25.9)
<b>TOPLAM</b>	224	(100.0)
<b>Uzmanlık alanı</b>		
Temel Bilimler	37	(16.5)
Dahili Bilimler	85	(37.9)
Cerrahi Bilimler	102	(45.5)
<b>TOPLAM</b>	224	(100.0)
<b>Hizmet süresi</b>		
5 yıldan az	87	(39.4)
6 - 15 yıl	61	(27.6)
16 yıl ve üzeri	73	(33.0)
<b>TOPLAM</b>	221**	(100.0)
<b>Üniversiteye girişte birinci tercih</b>		
Tıp	141	(73.4)
Diğer	51	(26.6)
<b>TOPLAM</b>	192***	(100.0)
<b>Uzmanlık alanını belirleme zamanı</b>		
Fakülte yıllarında	104	(46.4)
Mezun olduktan sonra	120	(53.6)
<b>TOPLAM</b>	224	(100.0)

\*5 kişi yanıt vermedi \*\*3 kişi yanıt vermedi

\*\*\*22 kişi yanıt vermedi

Tablo 2. Hekimlerin iş doyumu düzeyleri

İş doyumu düzeyleri	N	%
Düşük	80	(35.7)
Orta	85	(37.9)
Yüksek	59	(26.3)
<b>TOPLAM</b>	224	(100.0)

%29.4'ünde (n=25) düşük iş doyum düzeyleri görülmektedir. Dahili bilimlerdeki hekimlerde %37.6 (n=32) oranında yüksek iş doyumunu saptanmış bulunmaktadır.

Hizmet süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamadı ( $p>0.05$ ). Üniversiteye giriş sınavlarında birinci tercihin tıp fakültesi olması ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu istatistiksel analiz sonucu belirlendi ( $p>0.05$ ). Uzmanlık alanını belirleme zamanı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptandı ( $p=0.05$ ).

Hekimlere mesleklerinde mutlu olup olmadıklarını sorduğumuzda aldığımız yanıtlar ile iş doyumunu düzeylerini karşılaştırdığımızda istatistiksel olarak bir anlamlı ilişki olduğu saptandı ( $p<0.001$ ) (Tablo-4). Hekimlerin iş doyumunu düzeyleri ile istedikleri tıbbi kariyeri elde etme konusunda endişe duyup duymaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulundu ( $p=0.05$ ).

## TARTIŞMA

Kişilerin başarılı, mutlu, üretken olabilmelerini sağlayan gereksinimlerden biri mesleki alanda doyumlu olmalarıdır. Üniversite hastanesinde çalışan hekimlerin iş doyum düzeylerini araştırdığımız bu çalışmada %35.7'si yüksek, %37.9'u orta, %26.3'ü düşük iş doyum düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Uzman hekimlerde iş doyumunu konusunda yapılan bir araştırmada, hekimlerin %54.3'ünün iş doyumunu düzeylerinin düşük, %45.7'sinin ise orta ve üzeri düzeyde olduğu

belirtilmiştir (15). Bu çalışmanın sonuçları ile karşılaştırdığımızda bizim araştırmamızda hekimlerin iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

İş doyumunun etkilediği ya da etkileyebileceği düşünülen yaş, medeni durum, cins, uzmanlık alanı hizmet süresi vb. faktörler araştırılmıştır.

Yapılan bir çok araştırmada farklı yaş gruplarındaki hekimlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, yani yaşın iş doyumunu etkilemediği bildirilmiştir (11,13,18,20). Bizim çalışmamızda da çeşitli yaş gruplarıyla iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaşın artmasıyla iş doyumunun arttığını gösteren çalışmalar da vardır. Araştırmacılar bunun nedenini yaşla birlikte işe bağlı gerginliğin azalması, meslekte deneyimle birlikte zorluklarla başa çıkma yollarının daha gelişmiş olması, genç olanların meslekte hiyerarşik düzende daha çok rutin işler yapması ve sisteme ayak uydurmakta daha çok sorun yaşaması şeklinde açıklamışlardır (3,6,9). Aslında bizim çalışmamıza da baktığımızda yüksek iş doyumunu düzeyi genç yaş grubunda en düşük oranda iken, diğer yaş gruplarında yüksek orandadır (Tablo-3). Ancak bizim araştırmamızda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır ( $p<0.05$ ).

Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişki üzerine çeşitli görüşler vardır. Aslan ve arkadaşları bir grup sağlık çalışanıyla yaptıkları bir araştırmada kadınların iş doyumunu erkeklere göre daha düşük bulmuştur (3). Yine Hayran ve Aksayan'ın pratisyen hekimlerde yaptığı bir araştırmada erkek hekimlerin iş doyumunu kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (11). Cinsiyetin iş doyumunu etkileyen faktörlerden olduğunun gösterilmesine karşın hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsızlıklar görülmektedir (4). İş doyumunu ölçmek için yapılan bir çok

Tablo 3. Hekimlerin sosyo demografik özelliklerine göre iş doymu düzeyleri

Tanımlayıcı özellikler	İş doymu düzeyleri								İstatistik analiz
	DÜŞÜK		ORTA		YÜKSEK		TOPLAM		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Yaş</b>									
29 ve altı	35	(43.8)	31	(38.8)	14	(17.5)	80	(100.0)	X <sup>2</sup> =5.34 p=0.23
30-39	20	(30.8)	25	(38.5)	20	(30.8)	65	(100.0)	
40 ve üzeri	24	(36.2)	27	(38.1)	22	(30.1)	73	(100.0)	
<b>Cinsiyet</b>									
Kadın	35	(38.0)	35	(38.0)	22	(23.9)	92	(100.0)	X <sup>2</sup> =0.58 p=0.74
Erkek	45	(34.1)	50	(37.9)	37	(28.0)	132	(100.0)	
<b>Medeni durum</b>									
Evli	48	(33.6)	53	(37.1)	42	(29.4)	143	(100.0)	X <sup>2</sup> =1.97 p=0.37
Bekar	32	(39.5)	32	(39.5)	17	(21.0)	81	(100.0)	
<b>Mesleki statü</b>									
Asistan	44	(38.9)	43	(38.1)	26	(23.0)	113	(100.0)	X <sup>2</sup> =3.10 p=0.79
Uzman	8	(30.8)	11	(42.3)	7	(26.9)	26	(100.0)	
Doçent	11	(40.7)	8	(29.6)	8	(29.6)	27	(100.0)	
Profesör	17	(29.3)	23	(39.7)	18	(31.0)	58	(100.0)	
<b>Uzmanlık alanı</b>									
Temel Bilimler	21	(56.8)	11	(29.7)	5	(13.5)	37	(100.0)	X <sup>2</sup> =15.6 p=0.04
Dahili Bilimler	25	(29.4)	28	(32.9)	32	(37.6)	85	(100.0)	
Cerrahi Bilimler	34	(33.3)	46	(45.1)	22	(21.6)	102	(100.0)	
<b>Hizmet süresi</b>									
5 yıl ve altı	35	(40.2)	33	(37.9)	19	(21.8)	87	(100.0)	X <sup>2</sup> =2.56 p=0.63
6-15 yıl	20	(32.8)	25	(41.0)	16	(26.2)	61	(100.0)	
16 yıl ve üzeri	23	(31.5)	27	(37.0)	23	(31.5)	73	(100.0)	
<b>Üniversiteye girişte 1. tercih</b>									
Tıp	45	(31.9)	51	(36.2)	45	(31.9)	141	(100.0)	X <sup>2</sup> =7.85 p=0.02
Diğer	22	(43.1)	23	(45.1)	6	(11.8)	51	(100.0)	
<b>Uzmanlık alanını belirleme zamanı</b>									
Fakülte yıllarında	26	(25.0)	43	(41.3)	35	(33.7)	104	(100.0)	X <sup>2</sup> =10.7 p=0.05
Mezun olduktan sonra	54	(45.0)	42	(35.0)	24	(20.0)	120	(100.0)	

araştırmada iş doymunun cinsiyet ile ilişkisi saptanamamıştır (15,16,18,20). Bizim araştırmamıza göre de cinsiyetin iş doymu düzeyini etkilemediği tespit edilmiştir.

Medeni durumun iş doymu düzeyini etkileyen bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Evliliğin kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, mesleki doym düzeyini arttırdığı dü-

**Tablo 4.** Hekimlik mesleği ile ilgili duygularını tanımlama ve verilen yanıtlara göre iş doyumu düzeyleri

Hekimlikte hissettikleri	İş doyumu düzeyleri								İstatistik analiz
	DÜŞÜK		ORTA		YÜKSEK		TOPLAM		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Hekimlik mesleğinde mutlu olduğunu düşünme</b>									
Hayır	8	(66.7)	1	(8.3)	3	(25.0)	12	(100.0)	X <sup>2</sup> =50.26 p=0.001
Evet	15	(13.6)	52	(47.3)	43	(39.1)	110	(100.0)	
Bazen	57	(55.9)	32	(31.4)	13	(12.7)	102	(100.0)	
<b>Tıbbi kariyerle ilgili endişe duyma</b>									
Hayır	20	(29.0)	22	(31.9)	27	(39.1)	69	(100.0)	X <sup>2</sup> =9.3 p=0.05
Evet	34	(39.5)	37	(43.0)	15	(17.4)	86	(100.0)	
Bazen	24	(35.8)	26	(38.8)	17	(25.4)	67	(100.0)	

şünülmektedir (5,16). Araştırmamızda evli olan hekimlerde bekarlara kıyasla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak medeni durum ile iş doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu konuda ülkemizde yapılan bir çok araştırma da bizim sonuçlarımızı destekler nitelikte, medeni durumun iş doyumunu etkilemediği yönündedir (3,15,18).

Mesleki statünün de iş doyumu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışmalarda da profesör, doçent veya uzman olanların asistanlara oranla iş doyumlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna mesleki belirsizlik ve gelecek kaygısının neden olduğu düşünülmektedir (3,13,14). Ancak araştırmamızda yüksek iş doyumu düzeyinin kademeli bir şekilde asistandan profesöre doğru arttığı görülmektedir. Ancak bu şekilde artmasına karşın aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kişilerin hizmet sürelerinin arttıkça meslekte var olan problemlerin genelde çözüme kavuştuğu, gelecek kaygısının azaldığı bu nedenle de iş doyumunun arttığı bilinmektedir. Nitekim Tosun (1998) ve Kasapoğlu'nun

(1992) araştırmalarında hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı gösterilmiştir (14,19). Hizmet süresinin artmasıyla yaşın da arttığı düşünülürse bu iki değişkenin birbirini etkilediği ve birbirine bağımlı değişkenler olduğu unutulmamalıdır. Vara'nın hemşirelerle yaptığı bir çalışmada kişilerin iş doyumunun hizmet süresiyle arttığı ancak aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir (21). Musal 1995 yılında uzman hekimlerle yaptığı bir araştırmada meslekte geçirilen süre ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmiştir (15). Bizim çalışmamızda da hekimlerin meslekte geçirilen süreleri arttıkça iş doyumu düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Tablo-3).

Kasapoğlu uzmanlık alanlarıyla iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ancak temel bilimlerde çalışan hekimlerin en düşük doyum düzeyinde, cerrahi bilimlerde ise iş doyumunun en yüksek düzeyde olduğunu bildirmiştir (14). Bizim çalışmamızda iş doyumunu ve uzmanlık alanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özellikle temel tıp bilimlerinde çalışan hekimle-

rin iş doymu diğerlerine kıyasla daha düşüktür (%56;8). Ardından cerrahi bilimler gelmekte, en yüksek iş doymu ise dahili tıp bilimlerinde çalışan hekimlerde gözlenmektedir. Bunun nedeni temel tıp bilimlerinde hekimlerin hastalar ile doğrudan temaslarının olmaması ve işlerin genelde rutin olarak yürütülmesi olabilir. Özcan'ın bildirdiğine göre iş içeriğinin değişme imkanı az olanlar, sürekli olarak aynı işleri yapanlar daha kolay sıkılmakta ve doymusuzluk duymaktadırlar (17). Cerrahi bilimlerde görev yapan hekimlerde görülen orta düzeydeki iş doymundan iş yoğunluğu, yaşanan stres ve yorgunluklar sorumlu olabilir. Dahili tıp bilimlerinde ise hekimler hastalarla karşı karşıya daha çok gelmekte, cerrahlara oranla stres oranı düşük, daha az riskli ortamlarda çalışmaktadırlar. Bu nedenle de iş doymu düzeyinin bu grupta diğerlerine oranla daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Karlıdağ'ın uzman hekimlerle yaptığı bir çalışmada üniversiteye girişte ilk tercihin tıp fakültesi olması ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (13). Bizim araştırmamızda birinci tercihin tıp fakültesi olmasıyla iş doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hekimlerden uzmanlık alanını fakülte yıllarında belirleyenlerin iş doymu düzeylerinin, uzmanlık alanlarını mezun olduktan sonra belirleyenlere oranla anlamlı olacak şekilde yüksek olduğu yapılan istatistiksel analiz sonucu belirlenmiştir (Tablo-3). Bunun nedeni de hekimlerin uzmanlık alanını fakültede belirlemiş olması arzu ettiği bir uzmanlık alanına girmiş olması olasılığına bağlı olabilir. Nitekim yapılan çalışmalarda kişinin kendini iş hayatına hazırlarken düşünmediği, kendini hazırlamadığı işleri yapması zorunluluğunun iş doymunu azalttığı gösterilmiştir (7). Uzmanlık alanını mezun olduktan sonra belirleyenler arasında muhtemelen istemediği bir uzmanlık alanına girmiş hekimler de vardır. İsteddiği uzmanlık

alanında bulunması o hekimin iş doymu düzeyini arttırabilir.

Çalışmaya katılan hekimlerin sadece %49.1'i hekimlik mesleğinde mutlu olduğunu ifade etmişlerdir. İş doymu düzeyleri ile de hekimin mesleğinde mutlu olmaları arasında istatistiksel olarak önemli bulunan bir fark vardır (Tablo-4). Yaptığı işte mutlu olmayanların iş doymularının da düşük olması beklenen bir sonuçtur.

Hekimlerin %31.1'i istediği tıbbi kariyeri elde etme konusunda endişelidir. İş doymu düzeyleri de endişe duyanlarda daha düşük endişe duymayanlarda ise daha yüksek olarak saptanmış ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Erşan'ın Blegen'den aktardığı üzere yükselme olanağının iş doymu ile yüksek ilişkili olduğu, yükselme olanağı bulanların iş doymununun yüksek olduğu belirtilmiştir (10).

## SONUÇ

İstanbul Tıp Fakültesi'nde görev yapan hekimlerin iş doymu puanlarına bakıldığında yaptıkları işten orta düzeyde doym aldıkları belirlenmiştir.

Yaş, cins, medeni durum, eş mesleği, hekimlerin statüleri, hizmet süreleri gibi faktörlerin iş doym düzeylerini etkilemediği saptanmıştır.

Uzmanlık alanının iş doymu düzeyi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. İş stresinin nispeten az olduğu dahili bilimlerde iş doymunun en yüksek, cerrahi bilimlerde orta düzeyde, hasta ile birebir ilişkili olmayan temel bilimlerde ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Üniversiteye girişte tıp fakültesinin birinci tercih olması iş doymu düzeyi ile ilişkili bulunurken uzmanlık alanlarını fakülte yıllarında belirleyenlerin iş doym düzeyleri mezun olduktan sonra belirleyenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Hekimlerin mesleklerinde %50'sinin mutlu olduğu %50'sinin ise bazen mutlu veya mutsuz oldukları, bu durumun da iş doyumu düzeyleri ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Hekimlerin %39'unun tıbbi kariyer elde etme endişesi olduğu ve bu durumun da iş doyumu düzeylerini anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.

Hekimlerin yaptıkları işi severek yapmaları ve işlerinden doyum sağlamaları için mesleğe isteyerek ve bilinçli bir şekilde yönelmelerini sağlayacak politikalar geliştirilmeli, uzmanlık alanının tıp fakültesi eğitimi sırasında, kişilerin bilgi ve beceri düzeyleri değerlendirilerek seçilmesi sağlanmalıdır.

## KAYNAKLAR

1. Aksayan S: Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun irdelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul (1990).
2. Aksayan S, Velioglu P: Sağlık ocağı ve hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel iş doyum etkenleri, Cumhuriyet Üniversitesi, 24-26 Haziran, III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Sivas (1992), ss: 635-646.
3. Aslan H, Ünal M, Aslan O: Pratisyen hekimlerde tükenme düzeyleri. Düşünen adam, 9:48 (1996a).
4. Baysal CA: Sosyal ve Örgütsel Psikolojik Tutumlar, Yalçın Ofset matbaası, İstanbul (1981).
5. Berns SS, Job satisfaction and Conflict management, Third Edition, Toronto: The Mosby Company, (1984), 132.
6. Bodur S, Güler S: Sağlık yöneticilerinde iş doyumunu, Ulusal Halk Sağlığı Kongre Bildirisi, İstanbul (1996).
7. Erdoğan İ: İşletme yönetiminde örgütsel davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul. (1999).
8. Erefe İ, Bahar Z, Kocaman G, Okumuş H: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumuna üzerine bir araştırma, Türk Hemşireler Dergisi, (Özel Sayı), (1982), ss:26-32.
9. Ergin C: Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, Ankara: 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Yayınları, (1992), ss:143-155.
10. Erşan E: Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yüksek lisans tezi) (1996).
11. Hayran O, Aksayan S: Pratisyen Hekimlerde iş Doyumu. Toplum ve Hekim, (1991), ss:16-17.
12. İbrikçi S, Pektekin Ç: Çeşitli Hizmet Alanlarında çalışan Hemşirelerde Ruh Hastalıklarına Eğilimin Araştırılması, II. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri, (1992), ss: 362-370.
13. Karlıdağ R, Ünal S, Yoğulu S: Hekimlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi. Türk Psikiyatri Dergisi 11: (2000), ss:49-57.
14. Kasapoğlu, A: Sağlık Sosyolojisi, Türkiyeden Araştırmalar, Sosyoloji Derneği Yayınları VI, Ankara (1999).
15. Musal B, Elçi, ÇÖ, Ergin S, Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum, Toplum ve Hekim, Cilt:10, Sayı:68 (1995), ss:2-7.
16. Musal B, Ergin S: Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyum ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, Toplum ve Hekim, Nisan, (1993), ss:22-25.
17. Özcan H: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar kurumu Ankara bölge Müdürlüğü yurtlar yönetim iş görenlerinin iş doyumunu, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi (1991).
18. Sünter AT, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Pekşen Y: Pratisyen hekimlerde işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. Ulusal İş sağlığı ve İş yeri Hekimliği Günleri-Bursa (2001).
19. Tosun M: Örgütsel Etkililik, TODAİE Yayınları, No:196; Ankara (1981).
20. Tosunoğlu H: Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu, Psikoloji Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi) (1998).
21. Vara Ş: Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Programı, (Yüksek Lisans Tezi) (1999).
22. Yavaş Ö: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel gereksinimlerine ilişkin bir inceleme. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi) İzmir (1993).