

Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyumunun Değerlendirilmesi

Assessment of Job Satisfaction of the Research Assistant in a University Hospital

Mehmet Uyar,
Yusuf Kenan Boyraz,
Kübra Genççağa,
Tahir Kemal Şahin

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Meram Tıp
Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Konya

Geliş Tarihi/Received: 17 Ekim 2016
Kabul Tarihi/Accepted: 13 Nisan 2018

Öz

Amaç: Kesitsel tipteki bu çalışma Meram Tıp Fakültesi'nde uzmanlık eğitimi alan araştırma görevlilerinin iş doyumunu ve iş doyumunu ile ilişkili olabilecek faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır.

Hastalar ve Yöntem: Demografik bilgiler ile Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden oluşan 36 soruluk anket formu yüz yüze görüşme yöntemiyle 244(%80,2) asistan hekime uygulanmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %52,5'i erkek, %55,3'ü evliydi ve %29,1'inin en az bir çocuğu vardı. Yaş ortalaması 28,42±3,02 yıl idi. Aylık ortalama nöbet sayıları 6,35±4,10 idi. Araştırma görevlilerinin %9,8'i daha önce bir uzmanlık eğitimini yarıda bırakmıştı. Hekimlerin %60,6'sı aldıkları ücretten memnun değildi. Genel doyum puan ortalaması 3,24±0,53, içsel doyum puan ortalaması 3,40±0,56, dışsal doyum puan ortalaması 2,97±0,62 olarak bulundu. Temel bilimlerde çalışan hekimlerin dışsal iş doyum puan ortalamaları dahili ve cerrahi bilim dallarında çalışan hekimlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bulundu. Hekimlerin %33,2'si çalışma koşullarından, %44,3'ü amirinin çalışanlara yönelik davranışından, %84,4'ü çalışma arkadaşlarından memnundu. Konya'daki tıp fakültelerinden mezun olanların genel doyum puanı ve dışsal doyum puanı Konya dışındaki fakültelerden mezun olanların genel doyum puanından ve dışsal doyum puanından anlamlı olarak yüksek bulundu.

Sonuç: Yoğun çalışma temposuna sahip hekimlerin, çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesi, kurum politikalarında söz sahibi olmalarının sağlanması, aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi, sadece araştırma görevlisi hekimlerin iş doyumunu düzeyini değil hastalara sunulan hizmetin kalitesini de artıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevlisi, İş doyumunu, Tıp fakültesi hastanesi

Abstract

Aim: This cross-sectional study aims to determine job satisfaction of research assistants taking medical specialization education at Meram Medical School and factors that may be related to job satisfaction.

Patients and Methods: A questionnaire consisting of Minnesota Job Satisfaction Scale and questions regarding demographic information is applied to 244 (80,2%) physician assistants via face to face meeting.

Results: 52.5% of participants were male, 55.3% of them were married and 29.1% had at least one child. Average of age was 28.42±3.02 years. Average number of night duties monthly was 6.35±4.10. 9.8% of research assistants had quitted a specialization education before. 60.6% of physicians were not content with their salaries. Overall satisfaction point average was 3.24±0.53, intrinsic satisfaction point average was 3.40±0.56, extrinsic satisfaction point average was found to be 2.97±0.62. Extrinsic satisfaction point averages of physicians working in basic sciences was found to be significantly higher than averages of physicians working in internal medicine and surgery branches. 33.2% of physicians were satisfied with working conditions, 44.3% with their chiefs' behaviours towards employees, 84.4% with their colleagues. Overall satisfaction and extrinsic satisfaction points of participants who graduated from medical schools in Konya were meaningfully higher than points of those who graduated from medical schools outside Konya.

Conclusions: Improving the working environments and conditions of physicians having busy schedule, enabling them to have a voice in institution policies, increasing the wages will not only increase the job satisfaction level of research assistant physicians, but also the quality of service provided to patients.

Keywords: Research assistant, Job satisfaction, Medical school hospital

GİRİŞ

İş doyumunu, duygusal bir kavram olup çalışanın kendi işinden duyduğu hoşnutluk, kendisini ve işini değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu durum olarak tanımlanmaktadır (1). Başka bir tanıma göre; iş doyumunu çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (2). İş doyumunu bireysel ve kurumsal açıdan önemlidir. Bireysel açıdan iş doyumunu kişinin aile ve sosyal yaşantısında önemli fiziksel ve

ruhsal etkilere sebep olur. Kurumsal anlamda işe devamsızlık, iş veriminin azalması gibi sorunlara yol açar (3). İş doyumunu, bireyler arası farklılıklar gösteren karmaşık bir kavramdır. Çünkü hem kişisel deneyimleri ve beklentileri, bireysel ve toplumsal değerleri hem de motivasyon, bağlılık gibi iş ile ilgili tutumları içinde barındırır.

Sağlık sektöründe yoğun emek ve insan ilişkileri ön planda yer alır. Çalışan memnuniyetinin sağlanması

Yazışma Adresi: Mehmet Uyar, Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Konya

e-posta: mehmetuyardr@hotmail.com

Atif yapmak için: Uyar M, Boyraz YK, Genççağa K, Şahin TM. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyumunun Değerlendirilmesi. Selcuk Med J 2018;34(2): 70-73

Açıklama: Yazarların hiçbirisi, bu makalede bahsedilen herhangi bir ürün, aygıt veya ilaç ile ilgili maddi çıkarı ilişkisine sahip değildir. Araştırma, herhangi bir dış organizasyon tarafından desteklenmedi. Yazarlar çalışmanın birincil verilerine tam erişim izni vermek ve derginin talep ettiği takdirde verileri incelemesine izin vermeyi kabul etmektedirler.

sağlık sektöründe büyük önem taşımaktadır. Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, yapılan işlerin dikkat ve hassasiyet gerektirmesi ile hataların telafisinin bazen mümkün olmaması, özellikle sağlık alanındaki çalışanların mesleki memnuniyetlerinin artırılması gerektiği görüşünün giderek artmasına neden olmaktadır (4). Hekimlerin iş doyumunu düzeyinin düşüklüğü hasta-hekim ilişkisini ve hasta bakım kalitesini olumsuz etkileyebilir (5). Öte yandan yüksek iş doyumuna sahip hekimler daha az stres ve tükenmişlik yaşamakta, daha az tıbbi hata yapıp, daha iyi hasta bakım hizmeti sunmaktadır (6). Araştırma görevlileri, hem uzmanlık eğitimi alan bir öğrenci hem de sağlık hizmeti sunan bir profesyonel olarak yoğun iş yükü altında çalıştıklarından, meslek yaşamlarındaki iş doyumunu hem bugün hem de ilerleyen yıllarda meslek yaşantılarını etkileyebilir. Bu çalışma, Meram Tıp Fakültesi'nde uzmanlık eğitimi alan araştırma görevlilerinin iş doyumunu değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

HASTALAR VE YÖNTEM

Kesitsel tipteki bu çalışmanın verileri, 1-30 Haziran 2015 tarihleri arasında Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi'nde toplanmıştır. Araştırmanın evrenini bu tarihlerde Meram Tıp Fakültesi'nde uzmanlık eğitimi alan 304 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli/raporlu olanlar ve araştırmaya katılmayı kabul etmeyenler çalışmaya alınamamıştır. Örneklem seçilmemiş, evrenin %80,2 sine (244 kişi) ulaşılmıştır. Katılımcılara iş doyumunu belirlemek üzere 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), sosyo-demografik özellikleri ve mesleki özellikleri sorgulayan 16 soruluk anket araştırmacılar tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Araştırma için Meram Tıp Fakültesi etik kurulundan (25.03.2016 tarih, Karar no:2016-501) izin alınmış ayrıca katılımcılardan sözlü onam alınmıştır.

MİDÖ; 1967 yılında Weiss et al. tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Baycan tarafından 1985 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. MİDÖ 20 sorudan oluşmaktadır. Puanlaması; 5'li likert tipi olan bir ölçektir. Yanıtlar 1 memnun değilim 5 çok memnunum olarak değerlendirilmektedir. MİDÖ; genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu düzeyini belirlemektedir. İçsel iş doyumunu; 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20. sorulardan elde edilen puanların ortalaması, dışsal iş doyumunu; 5.6.12.13.14.17.18.19. sorulardan elde edilen puanların ortalamasından oluşmaktadır. Minnesota iş

doyum ölçeğinde yüzdelik değer olarak; %25 ve altı düşük iş doyumunu, %26–74 arası orta iş doyumunu, %75 ve üzeri ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir.

Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 16.0 istatistik paket programıyla değerlendirilmiştir. Sıklık dağılımları hesaplanmış, sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluk analizleri; değişim katsayısı, histogram grafiği ve Kolmogorov Smirnov testi ile yapılmıştır. Karşılaştırmalı analizlerde t-testi ve ANOVA varyans analizi kullanılmıştır. $p < 0,05$ değerleri istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Katılımcıların %52,5'i erkek, %55,3'ü evliydi ve %29,1'inin en az bir çocuğu vardı. Yaşları 24 ile 42 arasında değişmekte olup yaş ortalaması $28,42 \pm 3,02$ yıl idi. Evli olan hekimlerin %86,6'sının eşi çalışıyordu ve çalışan eşlerin %70,0'i hekim olarak görev yapmaktaydı. Aldıkları ücretten memnun olanlar %24,2, kararsız olanlar %15,2, memnun olmayanlar %60,6 olarak bulundu. Aylık ortalama nöbet sayıları $6,35 \pm 4,10$ olarak bulunurken, %55,3'ü 6'dan fazla nöbet tutuyordu. Araştırma görevlilerinin %9,8'i daha önce bir uzmanlık eğitimini yarıda bırakmıştı. Uzmanlık alanını neden seçtikleri sorusuna %45,5'i "bölümü sevdiğim için", %23,0'ü "rahat bir bölüm olduğu için", %15,6'sı "tus puanım bu bölüme yettiği için" cevabını verdi. Araştırmaya katılan hekimlerin bazı tanımlayıcı özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Araştırma görevlilerinin %75,4'ünün iş doyumlarının, MİDÖ'den aldıkları puanların yüzdelik ifadelerine göre orta düzeydeydi. Hekimlerin genel doyum puan ortalaması $3,24 \pm 0,53$, içsel doyum puan ortalaması

Tablo 1. Araştırma görevlilerinin sosyo-demografik özellikleri

Değişken	n	%	
Yaş	25<	33	13,5
	26-30	167	68,5
	>31	44	18,0
Cinsiyet	Erkek	128	52,5
	Kadın	116	47,5
Medeni durum	Evli	135	55,5
	Bekar	102	42,0
	Boşanmış	6	2,5
Bölümü	Temel	12	4,9
	Dahili	191	78,3
	Cerrahi	41	16,8
Sigara	İçen	33	13,9
	İçmeyen	205	86,1
Alkol	Kullanan	13	5,5
	Kullanmayan	225	94,5

Tablo 2. Bazı değişkenlere göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

		Genel doyum puanı	İş doyum puanları	
			İçsel doyum puanı	Dışsal doyum puanı
Çalıştığı bilim dalı	Temel bilimler	3,54±0,35	3,56±0,25	3,50±0,52*
	Dahili bilimler	3,23±0,48	3,39±0,52	2,94±0,55
	Cerrahi bilimler	3,16±0,64	3,36±0,76	2,87±0,56
	p	0,006	0,6	0,12
Bilim dalını seçme nedeni	Rahat olduğu için	3,50±0,41*	3,62±0,46*	3,24±0,47*
	Sevdiği için	3,16±0,46	3,39±0,54	2,80±0,53
	Puan yettiği için	3,05±0,53	3,21±0,60	2,83±0,54
	p	0,001	0,002	0,000
Aldığı ücretten memnun olma durumu	Memnun olanlar	3,56±0,37	3,62±0,45	3,44±0,40
	Memnun olmayanlar	3,08±0,50	3,29±0,58	2,71±0,48
	p	0,001	0,001	0,001

*= Farklılığın kaynaklandığı grup

3,40±0,56, dışsal doyum puan ortalaması 2,97±0,62 olarak bulundu. Kadın hekimlerde genel doyum puanı (3,32±0,46), erkeklere (3,16±0,58) göre anlamlı olarak yüksek bulundu (p=0,040).

Çalışma grubunu oluşturan hekimlerin çalıştıkları bilim dallarına göre genel, içsel ve dışsal iş doyum puan ortalamaları Tablo 2'de verilmiştir. Hekimlerin %38,5'i Konya'daki tıp fakültelerinden mezundu. Konya'daki tıp fakültelerinden mezun olanların genel doyum puanı ve dışsal doyum puanı Konya dışındaki fakültelerden mezun olanların genel doyum puanından ve dışsal doyum puanından anlamlı olarak yüksek bulundu (p=0,01). Hekimlerin %33,2'si çalışma koşullarından, %44,3'ü amirinin çalışanlara yönelik davranışından, %84,4'ü çalışma arkadaşlarından memnundu. İş doyum puanları memnun olmayanlardan anlamlı olarak yüksekti (p<0,001). Hekimlerin, yaş gruplarına, medeni durumlarına, sigara, alkol kullanma durumlarına, eşinin çalışma durumuna, nöbet sayısının 6'dan az ya da fazla olmasına, daha önce bir uzmanlık bölümünü bırakıp bırakılmalarına göre doyum puanları açısından farklılık bulunmadı.

TARTIŞMA

Meram Tıp Fakültesi Hastanesinde uzmanlık eğitimi alan 244 asistan hekimle yapılan bu çalışmada; araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin 2/3'ü 26-30 yaş arasında idi. Uzmanlık eğitiminin, 6 yıllık tıp eğitiminin ardından yapılabiliyor olması ve bu süreçte mecburi hizmet yükümlülüğünün varlığı bu yaş aralığında yoğunlaşmaya neden olmaktadır. Çalışmamızda yaş grupları arasında iş memnuniyeti açısından anlamlı fark bulunmamıştır. Ülkemizde yaş ile iş memnuniyeti arasında ilişki saptamayan çalışmalar bulunmakla birlikte yaşla birlikte iş

doyumunda artma olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (6-10). İlerleyen yaşlarda mesleki deneyimin artmasına bağlı olarak iş doyumunda artma beklenirken araştırma grubunun uzmanlık öğrencileri ile sınırlı olması yaş aralığını sınırlı tutmuş ve yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin görülmesini engellemiş olabilir.

Araştırma görevlilerinin yaklaşık yarısı ihtisas yaptıkları bilim dallarına sevak ve isteyerek başlamıştır. Temel bilimler, cerrahi bilimler ve dahili bilimlerde çalışan hekimlerin içsel ve genel iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Temel bilimlerde çalışan hekimlerin dışsal iş doyum puan ortalamaları diğer iki bilim dalında çalışan hekimlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Yaşan et al. (11) yaptığı çalışmada; bilim dalları arasında anlamlı fark bulunmamakla birlikte, en fazla iş memnuniyeti temel bilimlerde çalışanlarda, en az iş memnuniyeti ise cerrahi dallarda çalışanlarda bulunmuştur. Türkiye çapında yapılan; Sağlık Personeli Memnuniyet Araştırması'nda ise iş doyumunu ve motivasyonu aile hekimleri ve idarecilerde en yüksek; buna karşın, asistan hekimlerde ve hemşire/ebelerde en düşük bulunmuştur (12).

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışanın işe karşı tutumunu; aldığı ücretin yeterliliği, diğer kişilere göre dengeli olması ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir (8). Çalışmaya katılan asistan hekimlerin çoğu elde edilen geliri yetersiz bulmuştur. Erciyes ve İnönü Üniversitesi hastanesinde çalışan asistan hekimlerin de benzer şekilde, bildirdikleri sorunların ilk sırasında elde edilen gelir azlığı yer almaktadır (13).

Konya'daki tıp fakültelerinden mezun olan

hekimlerin genel ve dışsal doyum puanları diğer Őehirlerdeki faklterlerden mezun olan hekimlere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Bu durum mezun oldukları Őehirde uzmanlık eğitimi alan hekimlerin kurumlara ve Őehre adaptasyonlarının daha kolay olmasına bağlı olabilir. Konya'daki tıp faklterlerden mezun araştırma görevlilerinin çoğunun Konya'lı olmasından ve kendi memleketlerinde eğitime devam etmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Çalışma ortamı, iş doyumunu etkileyen etmenlerden biridir (8). Çalışma arkadaşları da bu ortamın öğelerindedir. Bizim çalışmamızda araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu çalışma arkadaşlarından memnundu. Malatya'da ki çalışmada da asistan hekimlerin en az yakındığı alanlar iş arkadaşlarıyla olan mesleki ve sosyal ilişkileriydi(6). Cerrahi bilimler hekimleri ile yapılan çalışmada da, iyi bir çalışma ortamının iş doyumunu arttırdığı bildirilmiştir (11).

SONUÇ

Bir niversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumlarını ve çeşitli sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini ortaya koymak amacıyla yaptığımız çalışmada hekimlerin iş doyum puanları orta düzeyde bulunmuştur. Çalışma grubunu oluşturan hekimler hem sağlık hizmeti sunmakta hem de uzmanlık eğitimi kapsamında akademik çalışmalara katılmaktadır. Asistan hekimlerin yoğun emek gerektiren çalışma tempoları içinde mesleki alanla ilgili yakınmaları ortaya çıkmaktadır. Hekimlerin en fazla olumsuz görüş bildirdikleri konular; "yaptığı işe karşılık aldığı ücret" ve "çalışma koşulları" olmuştur.

neri

Yoğun çalışma temposuna sahip hekimlerin, çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesi, kurum politikalarında söz sahibi olmalarının sağlanması, aldıkları ücretlerin iyileştirilmesi, yalnız araştırma görevlisi hekimlerin iş doyumunu düzeyini değil hastalara sunulan hizmetin kalitesini de arttıracaktır.

Araştırmanın Kısıtlılığı

Araştırma evreninin %80'nine ulaşılmış olması, ulaşılamayan araştırma görevlilerinin bölümlere göre dağılımının dengeli olmaması, araştırma anketinin yoğun iş temposunun olduğu mesai saatleri içinde uygulanmış olması, araştırmamızın kısıtlılıklarını oluşturmuştur.

Çıkar Çatışması: *Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.*

Finansal Çıkar Çatışması: *Çalışmada herhangi bir finansal çıkar çatışması yoktur.*

Yazışma Adresi: : Mehmet Uyar, Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Konya
Telefon: 532 575 51 77
Email: mehmetuyardr@hotmail.com

KAYNAKLAR

1. Locke, E. Nature and cause of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology U.S.A (1983).
2. Vieira, Jose A. Cabral. Skill Mismatches and Job Satisfaction. Economic Letters 2005;(89):39-47.
3. Kanber NA, Gürlek , Çiçek H, et al. Bir sağlık kurumunda sağlık çalışanlarının memnuniyeti. Sağlıkta Performans ve Kalite Derg 2010;2:114-26.
4. Özer M, Şahin B, Çetin M, et al. Ankara ilinde bulunan üç askeri hastanede çalışan askeri hekimlerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Derg 2005;8(1):31-49.
5. Freeborn DK. Satisfaction, commitment and physiological well-being among HMO physicians. West J Med 2001;174:13-8.
6. Tan MN, zçakar N, Kartal M. Asistan hekimlerin tıpta uzmanlık eğitimi kapsamında mesleki memnuniyetleri ve yaşam koşulları ile ilişkisi. Marmara Üniversitesi Tıp Dergisi 2012;25:20-5.
7. zyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. Q J Med 2006;99:161-9.
8. Sevimli F, İşcan F. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açasından iş doyumunu. Ege Academic Review 2005;5:55-64.
9. Von Websky MW, Oberko er CE, Ru bach K, et al. Trainee satisfaction in surgery residency programs: Modern management tools ensure trainee motivation and success. Surgery 2012;152(2):794-801.
10. Yıldız N, Yolsan N, Ay P, et al. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi 2003;66:34-41.
11. Yaşan A, Eşsizoğlu A, Yalçın M, et al. Bir niversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinde iş memnuniyeti, anksiyete düzeyi ve ilişkili etmenler. Dicle Univ Tıp Fakul Derg 2008;35:228-33.
12. Akdağ R (Editör). Sağlık personeli memnuniyet araştırması. Hıfzıssıhha Mektebi Müdürlüğü, Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı, Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı. Ankara: Opus Yayıncılık 2010:Vilil, 43.
13. Karaoğlu L, Şahin T, Eğri M, et al. İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde araştırma görevlisi olarak çalışan hekimlerin mesleki memnuniyet düzeyi. Toplum Hekimliği Bülteni 2006;25:7-14.