



Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi+

Halim Tatlı*, Hüsamettin Kaya*, Nurhan Halisdemir**

* Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi, Biyoistatistik Anabilim Dalı,

** İstatistik Bölümü, Elazığ

Bu araştırma, hekimlerin iş doyumlarını değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Kesitsel nitelikte ve tanımlayıcı olan araştırma, Bingöl il merkezinde bulunan Devlet Hastanesi, Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesi ve Özel Uzmanlar Tıp Merkezi'nde görev yapmakta olan 73 hekimin tümü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada hekimlerin %69.9'u 30-39 yaş arasında, %72.6'sı evli, %83.6'sı erkek ve %61'inin eşi üniversite mezunudur. Hekimlerin %64.4'ü Devlet Hastanesinde, %21.9'u Doğum ve Çocuk Bakımevinde, %13.7'si Özel Uzmanlar Tıp Merkezinde çalışmaktadır. Hekimlerin yaşı arttıkça ast-üst ilişkiler ile fiziksel koşullar iş doyumunu alt ölçeklerinde doyumlarının arttığı sonucu saptanmıştır ($p<0.05$). Araştırmada tüm hekimlerin toplam iş doyumunu puan ortalaması 127.67 ± 12.67 olarak bulunmuştur. Üç hastanedeki toplam iş doyumunu puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=0.025$) ve Özel Uzmanlar Tıp Merkezinde çalışan hekimlerin en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. İlişkili olabilecek değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişki saptamak için yapılan lojistik regresyon analizinde ise yaş arttıkça hekimlerin iş doyumunu düzeyi 3.402 kat arttığı, Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesinde çalışan hekimlerin Bingöl Devlet Hastanesinde çalışan hekimlere göre iş doyumunu düzeyi 6.365 daha fazla olduğu bulunmuştur. Diğer değişkenler ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Sonuç olarak; Devlet Hastanesi ile Doğum Çocuk ve Bakımevi Hastanesinde çalışan hekimlerin iş doyumlarının artırılması için yeni politikaların uygulanmasının gerektiği, hekimlerin iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerin iyileştirmesi için gerekli önlemlerin alınması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, Hastane, Hekimler

Assessment of Job Satisfaction of Physicians Working in Hospitals in Bingöl City Center

This study has been carried out with the aim of assessing physicians' job satisfaction to the hospital in which they work. Being cross-sectional and descriptive, the study covers all of 73 working in State Hospital, Obstetrics and Nursing Hospital and Private Uzmanlar Medical Center in the city centre of Bingöl. As a means of data collection, Personal Information Form, Job Satisfaction scale has been used.

In this study, 69.9 % of participant physicians are in the range of 30-39, 72.6% are married, 83.6 % are male and the spouse of 61% are postgraduated. 64.4 of the physicians are working in State Hospital, 21.9 % of them in Obstetrics and 13.7% are in Nursing Hospital and Private Uzmanlar Medical Center. As the physicians get older the hierarchical relations with physical conditions have been observed to raise the job satisfaction meaningfully in subscales. The total average of job satisfaction of all the physicians participated in the study has been found as 127.67 ± 12.67 . The difference between total average points of job satisfaction obtained from three hospital has been statistically meaningful ($p=0.025$) and the average points of the physicians in Private Uzmanlar Medical Center were found to be the highest. Multivariate logistic regression reveals that the related variables associated with job satisfaction were age and hospital type ($p<0.05$), and other variables were not associated with job satisfaction based on the results ($p>0.05$).

As a conclusion; new policies need to be put into effect to increase the job satisfaction of the physicians working in State Hospital, Obstetrics and Nursing Hospital and Private Uzmanlar Medical Center and it is recommended that

the necessary precautions should be taken to improve the factors negatively affecting the job satisfaction of the physicians.

Key Words: Job Satisfaction, Hospital, Physicians

+Bu çalışma 2008 Mayıs Biyoististik Kongresinde Sözlü Bildiri olarak sunulmuştur.

Örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşmaktadır.¹ Örgütler birlikte bir takım amaçlara ulaşmaya çalışan varlıklar olup, bilgi üreten ve tüketen, çevre değişimlerine uyum sağlayan sosyal sistemlerdir. Bir örgütün etkili olabilmesi ya da amaçlarını gerçekleştirebilmesi, geniş ölçüde örgütte çalışan kişilerin amaçlar doğrultusunda çalışma eğilimlerine bağlıdır.² Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, örgüt çalışanlarının ortak bir amaç çerçevesinde isteyerek ve inanarak çalışmalarına bağlıdır. Gerek kamu sektöründe, gerek özel sektörde olsun başarıyı hedefleyen tüm örgütler insan kaynağına ve araştırma ile geliştirmeye önem vermeleri bir zorunluluktur.

Hastaneler belirli amaçları gerçekleştirmek üzere kurulmuş, makine siteminden çok insana dayalı emek yoğun örgütlerdir.³ Diğer örgütler gibi hastaneler de amaçlarını mevcut olanaklarını harekete geçiren insan kaynakları ile gerçekleştirirler.³

İş doyumunu bir işgörenin bir bütün olarak işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur.⁴ Bir başka tanıma göre ise iş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, işine ve çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği duyguların bir belirtisidir. İş doyumunu işgörenlerin örgütsel amaçlara, istekli ve verimli bir şekilde katkı yapmaları sağlamaktır.² İş doyumunu bir işgörenin bir bütün olarak işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur.⁴

İş doyumunun cinsiyet, yaş, işte kalma süresi, meslek, eğitim, statü, kişilik, sosyo kültürel çevre, zekâ ve yetenek gibi bireysel faktörlerin yanı sıra çalışma ortamının fiziksel özellikleri, ödüllendirme ve ücret düzeyi, özendirme, birlikte çalışılan işgörenler, ast-üst ilişkileri, ilerleme imkânları, kararlara katılma ve iletişim gibi örgütsel faktörlerin etkilediği belirtilmektedir.⁵

Bu araştırmanın temel amacı; Bingöl il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan hekimlerin iş doyumlarının incelenmesidir. Bu bağlamda içsel ve dışsal faktörlerin iş doyumuna etkisini ortaya konulması, iş doyumunun belli demografik değişkenlerle ilişkisinin ortaya konulmasıdır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma, mevcut durumun değerlendirmesine yönelik kesitsel nitelikte ve tanımlayıcı olan araştırmadır. Karşılaştırma amacıyla herhangi bir kontrol grubu kullanılmamış; bağımlı ve ilişkili olabilecek değişkenler arasında çoklu ilişkiler aranmıştır.

İlişkili olabilecek değişkenler; Yaş, cinsiyet, medeni durum, hastanede çalışma süresi, toplam çalışma süresi, ünvan, uzmanlık alanı ve çalıştığı kurumdur.

Bağımlı Değişken; İş doyumunu

Araştırmanın evrenini; Bingöl kent merkezindeki Devlet Hastanesi, Doğum ve Çocuk Bakımevi ile Özel Uzmanlar Tıp Merkezinde çalışan pratisyen ve uzman hekimlerden oluşturmaktadır. Araştırma grubu Bingöl Sağlık Müdürlüğü Personel Şube Müdürlüğü ile Özel Uzmanlar Tıp Merkezinde Temmuz 2007'de alınan sayılarla belirlenmiştir.

Araştırmada herhangi bir örneklem seçilmemiş, evrenin tümü araştırmanın kapsamına alınmıştır (n=77). İki hekimin ücretsiz izinli ve iki hekimin de askerde olması nedeniyle 73 kişiye anket uygulanmıştır.

Araştırmanın verilerinin toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu sosyodemografik özellikler ve iş doyumunu ölçeceğinden oluşmuştur.

Soysademografik veri toplama formunda hekimlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eşinin öğrenim durumu, eşinin işi, aylık geliri, bu gelirden faydalanan kişi sayısı, bitirilen fakülte, ünvanı, uzmanlık alanı, çalıştığı hastane, kurumunda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi ile ilgili çoktan seçmeli ve açık uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada, "Smith, Kendal ve Hulin" tarafından geliştirilen ve Ayşe Can Baysal¹ tarafından Türkçe'ye çevrilen iş doyumunu ölçüğü araştırma evrenindeki hekimlere uyarlanarak elde edilmiştir. Geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olan ölçme aracının bu çalışmada elde edilen Cronbach Alpha katsayısı

0.701'dir.

Toplam 41 maddeden oluşan bu ölçek, maddeleri algılanan doyum ölçen formda puanlar 5'li likert tipinde olup, (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum olarak sıralanmıştır. Ölçek değeri artıka iş doyumunu artmaktadır. İş doyum anketi 10 alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin bölümleri ve içerdiği madde sayıları sırasıyla: Terfi ve İlerleme; 5, Ast-Üst İlişkisi; 5, Kişilik; 3, Statü; 3, Zeka ve Yetenek; 5, Ödüller ve Özendirme; 3, Kararlara Katılma; 3, Birlikte Çalışılan İşgörenler; 4, Fiziksel Koşullar; 5 ve İletişim; 5'dir.

Veri toplama aracı olan "İş Doyumu" ölçeği ile demografik özellikleri içeren kişisel bilgi formu, Bingöl Devlet Hastanesinde çalışan beş hekim ile ön uygulama yapılarak formlara en son hali verildikten sonra evrenin tümüne dağıtılmıştır. Hekimlere araştırmanın amacı, konusu ve cevapların gizliliği konusunda gerekli özenin gösterileceği bilgisi verilerek anketler bırakılmış; doldurulma işleminden sonra anketler geri alınmıştır. Anketlerin doldurulmasında zaman sınırı söz konusu edilmemiş; uygulama, Ağustos 2007 ve Kasım 2007 tarihleri arasındaki yaklaşık üç aylık sürede tamamlanabilmektedir. Araştırma kapsamına alınan hekimlerin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Bu nedenle anket geri dönüş oranlarının yükseltilebilmesi amacıyla bu hastanelere tekrarlayan ziyaretlerle birkaç kez gidilmiştir ve geri dönüş oranı % 100 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırma sonunda elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 12.0 for Windows programı ile bilgisayara girişi yapıldıktan sonra, analizler de bu

program aracılığı ile yapılmıştır. Normallik varsayımı, Shapiro Wilk testi ile yapıldı. Analizlerde; betimsel istatistiksel teknikler, Bağımsız Örneklem t testi (Independent Sample T Test), Mann Whitney U testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (one way anova) ve Kruskal Wallis varyans analizi ve Lojistik Regresyon Analizi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalar ise Tukey testi ile yapılmıştır. Ortalamalar (\bar{X}) standart sapma (S) ile birlikte verilmiş, istatistiksel anlamlılık için $p < 0.05$ değeri alınmıştır.

Araştırma için Bingöl Valiliği kanalıyla Devlet Hastanesi, Doğum ve Çocuk Bakımevi ile Özel Uzmanlar Tıp Merkezinde izin alınmıştır.

Araştırma için izin alınması aşamaları ve hekimlerin iş yoğunluğu, anket formların geri toplanmasında zaman kaybına neden olmuş, ayrıca araştırma kapsamındaki hekimlerin bir bölümünün araştırmaya katılmada istekli olmamaları, bir bölümünün de formun bazı bölümlerini içten yanıtlamaktan çekinmeleri güçlük meydana getirmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hekimlerin yaş ortalaması 35.53 ± 5.77 'dir. Hekimlerin %69.9'u 30-39 yaş arasında, %72.6'sı evli, %83.6'sı erkek, %16.4'ü kadındır (Tablo1). Hekim eşlerinin eğitim düzeyleri ve çalışma durumlarına bakıldığında; %61.6'sı yüksekokul/üniversite, %57.5'inin bir işte çalıştığı sonucu saptanmıştır (Tablo 1).

Hekimlerin ortalama aylık geliri 5147.94 ± 22.87 , kişi başına düşen gelir 2000.09 ± 1597.01 YTL olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Hekimlerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları.

Sosyo-Demografik Özellik	Sayı	Yüzde (%)	
Cinsiyeti	Erkek	61	83.6
	Kadın	12	16.4
Yaş grupları	29 ve altı	7	9.6
	30-39	51	69.9
Medeni durumu	40 ve üzeri	15	20.5
	Evli	53	72.6
Eşinin öğrenim durumu* (n:53)	Bekar	20	27.4
	Yüksekokul/Üniversite mezunu	45	84.9
Eşinin çalışma durumu* (n:53)	Lise mezunu	8	15.1
	Çalışıyor	42	79.2
	Çalışmıyor	11	20.8

*Bekar hekimler değerlendirmeye alınmamıştır.

Araştırma kapsamına alınan 73 hekimin çalışma yaşamına ilişkin özellikleri incelendiğinde; %64.4'ü Devlet Hastanesinde, %21.9'u Doğum ve Çocuk Bakımevinde, % 13.7'si Özel Uzmanlar Tıp Merkezinde çalıştığı bulunmuştur. Hekimlerin %76,7'si uzman olarak çalıştığı, %58.9'u dahili tıp bilimler uzmanı olduğu ve %45.2'si 11 yıl ve üzeri toplam hizmet süresine sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 2).

İş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanları incelendiğinde; terfi ve ilerleme alt ölçeğinin ortalama puanı 15.08 ± 2.68 , ast-üst ilişkileri alt ölçeğinin ortalama puanı 14.42 ± 3.37 , zekâ ve yetenek alt ölçeğinin ortalama puanı 18.06 ± 2.55 , fiziksel koşullar alt ölçeğinin ortalama puanı 14.57 ± 2.28 ve iletişim alt ölçeği ortalama puanı 15.17 ± 3.04 olarak bulunmuştur (Tablo 3). Toplam iş doyumu ortalama puanı 127.67 ± 12.67 olarak tespit edilmiştir.

Erkek hekimlerin iletişim iş doyumu alt ölçeği puan ortalaması 15.47 ± 2.87 , kadın hekimlerin iletişim iş doyumu alt ölçeğinin puan ortalaması 13.66 ± 3.57 olarak saptanmıştır ($p=0.035$).

Araştırmaya katılan hekimlerin medeni durumlarına

göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanları Tablo 4'te verilmiştir. Evli hekimlerin toplam iş doyumu ortalama puanı 128.64 ± 11.67 , bekar hekimlerin toplam iş doyumu ortalama puanı 125.10 ± 15.03 olarak bulunmuştur ($p=0.590$). Evli hekimlerin ast üst ilişkileri iş doyumu ölçeği puan ortalaması 15.01 ± 3.06 , bekar hekimlerin ast üst ilişkileri iş doyumu alt ölçeği puan ortalaması 12.85 ± 3.71 olarak saptanmıştır ($p=0.013$).

Araştırmaya katılan hekimlerin yaş gruplarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanları Tablo 5'te verilmiştir. 29 ve altı yaş grubunda olan hekimlerin toplam iş doyumu ortalama puanı 124.2 ± 4.71 , 30-39 yaş grubunda olan hekimlerin toplam iş doyumu puan ortalaması 126.6 ± 12.21 , 40 ve üzeri yaş grubunda olan hekimlerin toplam iş doyumu puan ortalaması 132.7 ± 15.71 olarak bulunmuştur ($p=0.165$). Araştırmaya katılan hekimlerin ast üst ilişkileri iş doyumu alt ölçeğinde pratisyen hekimlerin ortalama puanı 13.00 ± 3.10 , uzman hekimlerin ortalama puanı 14.85 ± 3.35 ($p= 0.046$). Araştırmaya katılan hekimlerin eşinin öğrenim durumu ve eşinin çalışma durumu ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p<0.05$).

Tablo 2. Hekimlerin çalışma yaşamına ilişkin özellikleri (n=73)

Özellik	Sayı	Yüzde (%)
Çalışılan kurum	Devlet Hastanesi	64.4
	Doğum ve Çocuk Bakımevi	21.9
	Özel Uzmanlar Tıp Merkezi	13.7
Unvanı	Pratisyen hekim	23.3
	Uzman hekim	76.7
Uzmanlık alanı	Dahili Tıp Bilimler	58.9
	Cerrahi Tıp Bilimler	15.1
	Temel Tıp Bilimler	2.7
Toplam hizmet süresi	Pratisyen Hekim	23.3
	1 yıldan az	6.8
	1-5 yıl	5.5
	6-10 yıl	42.5
Son çalışılan hastanedeki hizmet süresi	11 yıl ve üstü	45.2
	1 yıldan az	38.4
	1-5 yıl	43.8
	6-10 yıl	9.6
	11 yıl ve üstü	8.2

Tablo 3. Hekimlerin iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı (n=73)

İş Doyumunun Alt Ölçekleri	Madde Sayısı	\bar{X}	S
Terfi ve İlerleme	5	15.08	2.68
Ast Üst İlişkileri	5	14.42	3.37
Kişilik	3	9.60	1.73
Statü	3	10.47	1.61
Zekâ ve Yetenek	5	18.06	2.55
Ödüller ve Özendirme	3	8.72	1.88
Kararlara Katılma	3	8.79	1.92
Birlikte Çalışılan İsgörenler	4	13.34	2.20
Fiziksel Koşullar	5	14.57	2.82
İletişim	5	15.17	3.04
Toplam İş Doyumu	41	127.67	12.67

Tablo 4. Hekimlerin medeni durumlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Evli (n=53)		Bekâr (n=20)		P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	
Terfi ve İlerleme	15.15	2.56	14.90	3.04	0.724
Ast Üst İlişkileri	15.01	3.06	12.85	3.71	0.013
Kişilik	9.54	1.70	9.75	1.88	0.605
Statü	10.33	1.72	10.85	1.26	0.232
Zekâ ve Yetenek	17.75	2.36	18.90	2.90	0.032
Ödüller ve Özendirme	8.75	1.83	8.65	2.03	0.880
Kararlara Katılma	9.03	1.85	8.15	2.03	0.090
Birlikte Çalışılan İsgörenler	13.41	2.25	13.15	2.10	0.609
Fiziksel Koşullar	14.81	2.64	13.95	3.23	0.357
İletişim	15.41	2.98	14.55	3.20	0.282
Toplam İş Doyumu	128.64	11.68	125.10	15.03	0.590

Tablo 5. Hekimlerin yaş gruplarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	29 ve altı yaş (n=7)		30-39 yaş (n=51)		40 ve üzeri yaş (n=15)		P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	
Terfi ve İlerleme	16.28	3.25	14.84	2.52	15.33	2.94	0.383
Ast Üst İlişkileri	11.42 ^b	2.07	14.56 ^{ab}	3.37	15.33 ^a	3.24	0.032
Kişilik	10.00	0.81	9.43	1.82	10.00	1.73	0.348
Statü	10.42	1.13	10.56	1.65	10.20	1.74	0.905
Zekâ ve Yetenek	20.14 ^a	0.69	17.88 ^b	2.46	17.73 ^b	3.03	0.016
Ödüller ve Özendirme	9.57	1.90	8.58	1.89	8.80	1.82	0.414
Kararlara Katılma	7.85	3.13	8.76	1.66	9.33	2.05	0.245
Birlikte Çalışılan İsgörenler	12.85	2.60	13.29	2.22	13.73	2.01	0.836
Fiziksel Koşullar	12.85 ^b	1.86	14.35 ^a	2.52	16.13 ^a	3.54	0.022
İletişim	14.28	3.35	14.90	2.92	16.53	3.13	0.209
Toplam İş Doyumu	124.29	4.71	126.65	12.21	132.73	15.71	0.165

a,b: Aynı satırda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir ($p < 0.05$).

Araştırmaya katılan hekimlerin çalıştıkları hastanelere göre toplam ortalama iş doyumu puanları incelendiğinde; Devlet Hastanesinde çalışan hekimlerin ortalama puanı 124.72 ± 12.14 , Doğum ve Çocuk Bakımevinde çalışan hekimlerin ortalama puanı 132.56 ± 6.55 , Uzmanlar Tıp Merkezinde çalışan hekimlerin ortalama puanı 133.70 ± 18.22 olarak bulunmuştur (Tablo 6).

Araştırmaya katılan hekimlerin uzmanlık alanlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanları ile

toplam iş doyumu ortalama puanları Tablo 7'de verilmiştir.

Araştırmaya katılan hekimlerin toplam hizmet süresi 1 yıldan az olanların toplam ortalama iş doyumu puanı 125.56 ± 9.6 , 11 yıl ve üzeri olanların ortalama puanı 128.9 ± 13.8 olarak bulunmuştur (Tablo 8). Hekimlerin toplam hizmet süresine göre iş doyumunun alt ölçeklerinin ortalama puanları Tablo 8 vermektedir.

Tablo 6. Hekimlerin çalıştıkları kurumlara göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı.

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Devlet Hastanesi (n=47)		Doğum ve Çocuk Bakımevi (n=16)		Uzmanlar Tıp Merkezi (n=10)		P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	
Terfi ve İlerleme	14.46 ^b	2.72	16.00 ^{ab}	2.16	16.50 ^a	2.46	0.026
Ast Üst İlişkileri	13.51 ^b	3.10	16.62 ^a	3.57	15.20 ^{ab}	2.61	0.003
Kişilik	9.65	1.78	9.37	1.50	9.70	2.00	0.825
Statü	10.29	1.79	10.87	1.31	10.70	1.05	0.737
Zekâ ve Yetenek	18.08	2.64	18.81	2.00	16.80	2.61	0.121
Ödüller ve Özendirme	8.53	1.90	8.93	1.61	9.30	2.16	0.471
Kararlara Katılma	8.46	2.05	9.50	1.41	9.20	1.81	0.140
Birlikte Çalışılan İşgörenler	12.93 ^b	2.21	14.56 ^a	1.31	13.30 ^{ab}	2.75	0.019
Fiziksel Koşullar	14.38	2.78	13.93	1.69	16.50	3.77	0.179
İletişim	14.70	2.95	15.75	2.86	16.50	3.50	0.228
Toplam İş Doyumu	124.72 ^b	12.14	132.56 ^a	6.55	133.70 ^a	18.22	0.043

a,b: Aynı satırda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir ($p < 0.05$).

Tablo 7. Hekimlerin uzmanlık alanlarına göre iş doyumu alt ölçeklerinin ortalama puanlarının dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	Dahili Tıp Bilimleri (n=43)	Cerrahi Tıp Bilimleri (n=11)	Temel Tıp Bilimleri (n=2)	Pratisyen Hekimlik (n=17)	P
	$\bar{X} \pm S$	$\bar{X} \pm S$	$\bar{X} \pm S$	$\bar{X} \pm S$	
Terfi ve İlerleme	14.97 \pm 2.51	15.00 \pm 2.36	17.50 \pm 2.12	15.11 \pm 3.35	0.321
Ast Üst İlişkileri	14.69 \pm 3.62	15.18 \pm 2.44	16.50 \pm 0.70	13.00 \pm 3.10	0.202
Kişilik	9.41 \pm 1.82	9.63 \pm 2.06	9.50 \pm 0.70	10.05 \pm 1.34	0.613
Statü	10.46 \pm 1.56	10.27 \pm 2.68	10.50 \pm 0.70	10.64 \pm 0.86	0.266
Zekâ ve Yetenek	17.86 \pm 2.66	18.18 \pm 1.94	20.50 \pm 2.12	18.23 \pm 2.65	0.974
Ödüller ve Özendirme	8.69 \pm 1.77	9.09 \pm 2.07	6.50 \pm 0.70	8.82 \pm 2.03	0.136
Kararlara Katılma	8.41 ^b \pm 1.94	9.90 ^{ab} \pm 1.44	11.50 ^a \pm 0.70	8.70 ^{ab} \pm 1.82	0.022
Birlikte Çalışılan Kişi	13.34 \pm 2.26	14.45 \pm 1.36	13.00 \pm 1.41	12.64 \pm 2.39	0.219
Fiziksel Koşullar	14.37 \pm 2.77	15.00 \pm 2.28	16.00 \pm 1.41	14.64 \pm 3.42	0.577
İletişim	15.30 \pm 2.92	15.81 \pm 2.92	17.50 \pm 0.70	14.17 \pm 3.57	0.318
Toplam İş Doyumu	126.63 \pm 12.9	131.73 \pm 11.1	137.53 \pm 2.12	126.53 \pm 13.3	0.317

a,b: Aynı satırda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir ($p < 0.05$).

Tablo 8. Hekimlerin Toplam Hizmet Süresine Göre İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanlarının Dağılımı

İş Doyumu Alt Ölçekleri	1 yıldan az (n=5) $\bar{X} \pm S$	1-5 yıl (n=4) $\bar{X} \pm S$	6-10 yıl (n=31) $\bar{X} \pm S$	11 yıl ve üzeri (n=33) $\bar{X} \pm S$	P
Terfi ve İlerleme	16.40±3.36	13.25±1.25	15.35±2.44	14.84±2.86	0.300
Ast Üst İlişkileri	11.80±3.63	14.75±0.50	13.61±3.46	15.54±3.10	0.071
Kişilik	10.60±0.54	9.25±0.50	9.74±1.69	9.36±1.94	0.181
Statü	11.80±1.92	10.25±0.95	10.70±1.18	10.09±1.87	0.313
Zekâ ve Yetenek	20.40±0.54 ^a	18.50±2.64 ^b	18.58 ^b ±2.24	17.18 ^c ±2.69	0.004
Ödüller ve Özendirme	9.40±1.94	9.00±1.63	8.54±2.12	8.75±1.69	0.729
Kararlara Katılma	7.80±1.92	9.00±2.16	8.61±2.09	9.09±1.75	0.619
Birlikte Çalışılan Kişi	12.00±2.44	14.75±1.50	13.16±2.47	12.54±1.90	0.302
Fiziksel Koşullar	12.00±1.94	16.00±2.58	13.16±2.60	15.27±2.69	0.100
İletişim	13.60±3.43	16.50±2.51	14.35±3.06	16.03±2.83	0.120
Toplam İş Doyumu	125.42±9.6	130.73±4.6	126.62±12.7	128.9±13.8	0.819

a,b,c: Aynı satırda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05).

Araştırmaya katılan hekimlerin en son çalıştıkları kurumdaki toplam iş doyumunu ortalama puanlarının dağılımı incelendiğinde; hizmet süresi 1 yıldan az olanların ortalama puanı 127.9±13.7, hizmet süresi 1-5 yıl olanların ortalama puanları 128.4±13, hizmet süresi 6-10 yıl olanların ortalama puanı 129±7.32, hizmet süresi 11 yıldan fazla olanları ortalama puanı 121.0±10.8 olarak tespit edilmiştir (p>0.05). Fiziksel Koşullar iş doyumunu alt ölçeğinde hizmet süresi 1 yıldan az olan hekimlerin iş doyumunu ortalama puanı

13.75±3.16, 1-5 yıl olan hekimlerin ortalama iş doyumunu puanı 15.43±2.69, 6-10 yıl olan hekimlerin ortalama iş doyumunu puanı 14.71±1.60, 11 yıl ve üzeri olan hekimlerin ortalama iş doyumunu puanı 13.66±1.63 olarak saptanmıştır (p=0.021).

İlişkili olabilecek değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişki saptamak için yapılan lojistik regresyon analizinde, adımsal model seçim yöntemlerine (II-VII) ait sonuçları Tablo 9 vermektedir.

Tablo 9. İş doyumunu ile ilişkili etkenlerin ile belirlenmesi

Yöntem	Değişken	Katsayı	S. Hata	Wald	S. Der.	Önemlilik	Odds Oranı	% 95 Güven Aralığı	
Enter	Yaş	1.224	0.544	5.071	1	0.024	3.402	1.172	9.874
	BDH	1.851	0.758	5.968	1	0.015	6.365	1.442	28.098
	Sabit	-1.961	1.163	2.840	1	0.092	1.141		

*BDH: Bingöl Devlet Hastanesi

*Modelin uyumu Hosmer-Lemeshow testi ile incelendiğinde, modellerin iş doyumunu tahminlemede yeterli bir model olduğu bulundu (Ki-kare=5.17, sd=5 ve p>0.05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Hekimler iş doyumunu alt ölçeklerinde “zekâ ve yetenek” ölçeğinde en çok doyuma sahiptirler. Daha sonra sırasıyla “iletişim”, “terfi ve ilerleme”, “fiziksel koşullar”, “ast-üst ilişkileri”, “birlikte çalışan

işgörenler” ve “statü” alt ölçeği gelir. Hekimlerin iş doyumuna en az katkıya sahip alt ölçekler “kişilik”, “ödülleri ve özendirme” ile “kararlara katılma” alt ölçekleri olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Piyal ve ark.⁶ SSK Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yaptıkları araştırmada da sağlık çalışanlarının en çok

doyma sahip oldukları iş doyumunu alt ölçeği iletişim, en az doyma sahip oldukları iş doyumunu alt ölçeği ise ücret ve ödüllendirme olduğunu belirlenmiştir. Bu bulgu araştırmayı destekler niteliktedir. Araştırmada böyle bir sonucun çıkması; üç hastanede de hekimlerin hastane ile ilgili alınan kararlara katılımlarının olmaması ve hekimlerin çalışmaları ile ilgili ödül ve özendirme politikasının olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle kamu hastanelerinde ödül sistemi yok denecek kadar azdır. Hekimlerin ödüllendirmesinin iş doyumunu arttıracacağı düşünülmektedir.

Erkek hekimlerin iletişim iş doyumunu alt ölçeğinin puan ortalaması (15.47 ± 2.87), kadın hekimlerin iletişim iş doyumunu alt ölçeğinin puan ortalamasından (13.66 ± 3.57) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ($p=0.035$). İletişim iş doyumunu ölçeği dışındaki diğer iş doyumunu alt ölçeklerinin puan ortalamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Ancak erkek hekimlerin toplam iş doyumunu puan ortalaması (128.19 ± 16.12) kadınların hekimlerin toplam iş doyumunu puan ortalamasından (125.10 ± 17.47) yüksek bulunmuştur. Cinsiyetin iş doyumunu etkilediği konusunda farklı görüşler vardır. İş doyumunu ölçmek için yapılan bir çok araştırmada ise iş doyumunu ile cinsiyet arasında ilişki olmadığı saptanmıştır.⁷⁻¹¹ Hayran ve Aksayanın¹² pratisyen hekimlerle yaptığı bir araştırmada erkek hekimlerin iş doyumunun kadınlara göre yüksek bulunduğu bildirilmiştir. Yine Çimen ve Şahin¹³ bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada, kadınların iş doyumunu düzeyleri erkeklerle göre daha düşük bulunduğu bildirilmiştir. Bu bulgular araştırmayı desteklemektedir. Araştırmada erkeklerin iş doyumunu düzeyinin yüksek çıkmasının nedeni kadınların iş ortamı dışında ev işleri ile daha çok ilgilenmeleri ve erkeklerin ev yaşamından daha çok iş yaşamına özen göstermeleri olabilir.

Araştırmada evli hekimlerin ast-üst ilişkileri iş doyumunu puan ortalaması bekar hekimlerin ast-üst ilişkileri iş doyumunu puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ($p=0.013$, Tablo 4). Bekar hekimlerin zeka ve yetenek ölçeğinin iş doyumunu puan ortalaması evli hekimlerin zeka ve yetenek ölçeğinin iş doyumunu puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ($p=0.032$, Tablo 4) Medeni durum ile diğer iş doyumunu alt ölçeklerinin puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır ($p>0.05$, Tablo 4). Toplam iş doyumunu puan ortalaması ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış ancak evli hekimlerin puan ortalaması bekar hekimlerin puan

ortalamasından yüksek bulunmuştur (Tablo 4). Hayran ve Aksayan¹² evlilerin bekarlara göre daha doyumlu olduklarını bildirmişlerdir. Yıldız ve ark.¹¹ yaptıkları araştırmada evli olan hekimlerde bekarlara kıyasla iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve medeni durum ile iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilemediği bildirilmiştir. Saygun ve ark.¹⁴ Kırıkkale ilinde üç farklı hastanede çalışan hekimlerin mesleki iş doyumunu için yaptıkları araştırmada medeni durum ile toplam iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Evliliğin kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, mesleki doyum düzeyini arttırdığı düşünülmektedir.^{15,16}

Araştırmada yaş ile toplam iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir fark bulunmamış, ancak yaşın ilerlemesi ile hekimlerin iş doyum düzeyinin arttığı bulunmuştur (Tablo 5). Yapılan istatistiksel analiz sonucunda ast-üst ilişkileri ve fiziksel koşullar ölçeklerinde iş doyumunu puan ortalaması ile yaş grupları arasında fark önemli bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 5). Bu farklılık ise 29 ve altı yaş ile 40 ve üzeri yaş grupları arasında olduğu saptanmıştır ($p<0.05$, Tablo 5). Zeka ve yetenek iş doyumunu ölçeğinin iş doyumunu puan ortalaması ile yaş grupları arasında fark önemli bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 5). 29 yaş ve altı grubunda bulunan hekimlerin zeka ve yetenek iş doyumunu ölçeğinin puan ortalaması, 30-39 yaş grubu ile 40 ve üzeri yaş grubunda bulunan hekimlerin zeka ve yetenek ölçeğinin iş doyumunu puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 5). Yaş ile diğer iş doyumunu ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır ($p>0.05$, Tablo 5). Yıldız ve ark.¹¹ hekimlerle yaptıkları araştırmada yaş düzeyi yüksek olan hekimlerin iş doyum düzeyinin de yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Yine Sünter ve ark.⁹ yaptıkları araştırmada yaş grupları ile iş doyumunu ölçeği puanları açısından bir fark bulunmadığını, yaşı yüksek olanların iş doyumunu ölçeği puanlarının yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Saygun ve ark.¹⁴ yaptıkları araştırmada da yaş grupları ile toplam iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı bildirilmiştir. Bu bulgular araştırmanın toplam iş doyumunu ölçeğinin bulguları ile uyumludur. Özaltın¹⁷ tarafından Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan doktor ve hemşirelerle yaptığı araştırmada, doktorların yaşının ilerlemesi ile iş doyum düzeyinin arttığı saptanmıştır. Bu bulgu ise araştırmanın ast üst ilişkileri ile fiziksel koşullar iş doyumunu ölçeklerinde bulunan bulgular ile uyumludur. Genç hekimlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olması; genç yaşta beklentilerinin fazla olması, çalışma

hayatına yeterince uyum sağlayamamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Araştırmada toplam iş doyumunu düzeyi pratisyen hekimlerden uzman hekimlere doğru arttığı saptanmıştır. Ancak bu şekilde artmasına karşın aralarında istatistiki olarak önemli bir fark bulunmadığı saptanmıştır ($p=0.308$). Uzman hekimlerin ast üst ilişkileri iş doyumunu ölçeğinin puan ortalaması (14.85 ± 3.35), pratisyen hekimlerin ast üst ilişkileri iş doyumunu ölçeğinin puan ortalamasından (13.00 ± 3.10) anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur ($p=0.046$). Yapılan bir araştırmada uzman hekimlerin iş doyumunu düzeyinin pratisyen hekimlerin iş doyumunu düzeyinden yüksek olduğu, ancak farklılığın önemli olmadığı tespit edilmiştir.¹⁸ Buna pratisyen hekimlerde mesleki belirsizlik ve gelecek kaygısının neden olduğu düşünülmektedir.^{9,20}

Hastanelere göre iş doyumunu ölçek puanları karşılaştırıldığında üç hastanedeki toplam iş doyumunu puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=0.043$) ve Uzmanlar Tıp Merkezinin en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 6). Bunun nedeni Uzmanlar Tıp Merkezinde çalışan hekimlerin ücretlerinin yüksek olması, çalışma şartlarının iyi olması, hasta yoğunluğunun fazla olmaması ve iki kamu hastanesinde çalışan hekimlerin zorunlu hizmet yasına tabi olarak çalışıyor olmaları olabilir. Hastanelerde alt ölçek puanları karşılaştırıldığında; terfi ve ilerleme ile ast üst ilişkileri iş doyumunu alt ölçeklerinin puan ortalamaları hastane türüne göre farklılığın önemli olduğu bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 6). Terfi ve ilerleme ölçeğindeki farklılık Devlet Hastanesi ile Uzmanlar Tıp Merkezi arasında olduğu saptanmıştır ($p=0.026$, Tablo 6). Ast üst ilişkileri ölçeğindeki farklılık ise Devlet Hastanesi ile Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesi arasında olduğu saptanmıştır ($p=0.003$, Tablo 6). Devlet hastanesinde çalışan hekimlerin birlikte çalışılan işgörenler iş doyumunu alt ölçeğinin puan ortalaması Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesinde çalışan hekimlerin birlikte çalışılan işgörenler iş doyumunu ölçeğinin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde düşük bulunmuştur ($p=0.019$, Tablo 6). Ancak çalışılan kurum ile diğer iş doyumunu alt ölçeklerinin puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (Tablo 6). Saygun ve ark.¹⁴ Kırıkkale ilinde üç farklı hastanede yaptıkları araştırmada da Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerin en yüksek toplam iş doyumunu puan ortalamasına sahip oldukları bildirilmiş ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi, Ankara Onkoloji

Eğitim Hastanesi ve SSK Ankara Eğitim Hastanesinde yapılan araştırmada da Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerin en yüksek doyuma sahip oldukları bildirilmiştir.⁶ Bu iki araştırma sonucu hekimlerin çalıştıkları kuruma göre toplam iş doyum düzeylerinin istatistiksel olarak farklı çıkması bakımından araştırma sonucu ile uyumludur. Üç hastanede çalışan hekimlerin ödüller ve özendirme ile kararlara katılma alt ölçeklerinde aldıkları ortalama iş doyumunu puanının düşük çıkması bu üç hastanede oturmuş bir ödül ve özendirme politikasının olmamasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmada hekimlerin uzmanlık alanları ile kararlara katılma alt ölçeği arasında anlamlı fark bulunmuş ve temel tıp bilimlerinde çalışan hekimler bu ölçekte en yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur ($p=0.022$, Tablo 7). Ancak uzmanlık alanı ile toplam iş doyumunu puan ortalaması ve diğer iş doyumunu alt ölçekleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$ Tablo 7). Araştırmada temel tıp bilimler uzmanlık alanında çalışan hekimler en yüksek ortalama sahip olduğu bulunmuştur (Tablo 7). Piyal ve ark.²¹ Ankara'da yaptıkları araştırmada uzmanlık alanı ve toplam iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Yine Yıldız ve ark.¹¹ İstanbul Tıp Fakültesinde yaptıkları araştırmada iş doyumunu uzmanlık alanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve özellikle temel tıp bilimlerde çalışan hekimlerin iş doyumunun diğerlerine kıyasla daha düşük olduğunu bildirmişlerdir. Saygun ve ark.¹⁴ Kırıkkale ilinde üç farklı hastanede yaptıkları araştırmada uzmanlık alanı ile toplam iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bildirmişlerdir. Kasapoğlu,²⁰ hekimlerin uzmanlık alanlarıyla iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ancak temel bilimlerde çalışan hekimlerin en düşük doyum düzeyinde olduğunu bildirmiştir. Araştırma sonuçlarının farklı çıkmasının nedeni temel tıp bilimler uzmanlık alanında çalışan hekimlerin hastalarla doğrudan temaslarının olmaması, işlemlerin rutin olarak yürütülmesi ve bunun sonucu olarak daha az strese maruz kalmaları olabilir.

Araştırmada hizmet süresi ile zekâ ve yetenek iş doyumunu alt ölçeğinin puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş ve hizmet süresi 1 yıldan az olan hekimlerin zeka ve yetenek alt ölçeğinde en yüksek doyum elde ettikleri saptanmıştır ($p=0.004$, Tablo 8). Hizmet süresi ile toplam iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır ($p=0.819$, Tablo 8). Tosun,²² Kasapoğlu,²⁰ Çimen ile Şahin,¹³ Saygun ve ark.¹⁴

araştırmalarında hizmet süresi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu, hizmet süresi artıkça iş doyumunun da arttığını bildirmişlerdir. Aslan ve ark.²³ Kocaeli’nde bir grup sağlık işgörenle yaptıkları araştırmada çalışma yılı artıkça iş doyumunun da arttığını bildirmişlerdir. Kuyurtar ve ark.²⁴ hemşirelerle yaptığı araştırmada hizmet süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, hizmet süresi artıkça iş doyumunun arttığını bildirmişlerdir. Hekimlerin hizmet süresi ile iş doyumunu arasında yapılan bir çok araştırmada ise hizmet süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ancak hizmet süresinin artışıyla iş doyumunun arttığını bildirmişlerdir.^{9,11,18,24-26} Hizmet süresi yüksek olan hekimlerin iş doyumunu puanlarının yüksek çıkması beklenen bir durumdur. Çünkü hekimlerin toplam hizmet süresinin artması ve aynı işi aynı yerde sürdürüyor olmasına bağlı olarak; çalıştığı işi benimseyecek, birlikte çalışanlarla iyi ilişkiler geliştirecek ve işte ilerleme olanaklarının artması ile yeteneklerini daha iyi kullanacak ve buna bağlı olarak iş doyumunun artacaktır. Bu da hekimlerin hizmet süresinin artması ile kurumlarındaki imkânlardan daha çok faydalanacağı ve bunun sonucunda daha çok gereksinimleri karşılanacağı ve iş doyum düzeyinin yükseleceği sonucuna varılabilir. Araştırma sonuçlarının farklı çıkmasının nedeni Bingöl ilinde çalışan hekimlerin çoğu 5371 Sayılı Mecburi Hizmet Kanununa²⁷ tabi olarak çalışmaları olabilir. Çünkü bu yasaya göre Bingöl’de çalışan hekimlerin zorunlu hizmet süresi en fazla iki yıl ile sınırlıdır. Mecburi hizmet süresini tamamlayan hekimlerin çoğu Bingöl’den ayrılmaktadır.

Araştırmada son kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl olan hekimlerin fiziksel koşullar iş doyumunu alt ölçeği puan ortalaması (128.4±13), son kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olan hekimlerin fiziksel koşullar iş doyumunu ölçeği puan ortalamasından (127.9±13.7) istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur (p=0.021). Hekimlerin son çalışılan kurumdaki çalışma süresi ile toplam iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu saptanmıştır (p>0.05). Saygun ve ark.¹⁴ yaptığı araştırmada da son kurumdaki çalışma süresi ile toplam iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bildirmişlerdir. Bu bulgu araştırmanın toplam iş doyumunu ölçeğinin sonucunu destekler niteliktedir.

İlişkili olabilecek değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişki saptamak için yapılan lojistik regresyon analizinde ise yaş arttıkça hekimlerin iş doyumunu düzeyi 3.402 kat arttığı, Doğum ve Çocuk Bakımevi

Hastanesinde çalışan hekimlerin Bingöl Devlet Hastanesinde çalışan hekimlere göre iş doyumunu düzeyi 6.365 daha fazla olduğu bulunmuş ve diğer değişkenler ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır (Tablo 9).

Sonuç olarak; tüm hekimlerin en az puan ortalamasına sahip oldukları iş doyumunu alt ölçekleri kişilik, ödüller ve özendirme ile kararlara katılmadılar. Bunun için hekimlerin görevleri ile ilgili yönetsel kararlara katılmalarının sağlanması, hastanelerde çalışmaların ödüllendirilmesi için politikaların geliştirilmesi ve hekimlerin üretim davranışlarını en üste çıkarmak için kişiliğini ve yeterliliğinin tanınması önerilmektedir.

Devlet Hastanesi ile Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesinde çalışan hekimlerin iş doyumunu düzeyi düşük bulunmuştur. Bu iki kamu hastanesinde çalışan hekimlerin iş doyumunun artırılması için hekimlerin gereksinimleri doğrultusunda eğitim programları düzenlenmesi, kurum içi iletişimin geliştirilmesi, fiziki şartların iyileştirilmesi, sosyal ve psikolojik ödül sistemlerinin uygulanması, hekimlerin kararlara katılmasına olanak veren ve hastane içerisinde açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimlerinin uygulanması, hastanenin amaç, hedeflerini ve değerlerinin benimsemelerinin sağlanması, hastane başarısına katkıda bulunan hekimlerin ödüllendirilmesi önerilmektedir.

Hekimlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilişkili olabilecek değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, uzmanlık alanı vb.) arasındaki ilişkiyi saptamak için diskriminant, yapay sinir ağları vb. ileri istatistik yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda hekimlere ek olarak diğer sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkili olabilecek değişkenlerin araştırılması daha iyi sonuçlar verebilecektir.

KAYNAKLAR

1. Baysal A.C. Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. Yalçın Ofset Matbaası. İstanbul. 1981.
2. Yıldırım Y. Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş doyumunu Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. Ankara. 1999.
3. Ak B. Hastane Yöneticiliği. Özkan Matbaacılık. Ankara. 1990.
4. Aksu G. Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. Ankara. 2002.
5. Çetinkanat C. Örgütlerde Güdülenme ve İş doyumunu. Anı Yayıncılık. Ankara. 2000.
6. Piyal YB, Piyal B, Yavuz İ, Yavuz B. Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. Kriz Dergisi. 2002;10 (1):45-57.
7. Karadağ F, Karagöz N, Erdoğan O, Salıngir D. Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. XI. Anadolu Psikiyatri Günleri Kitabı. Adana. 2002.
8. Musal B, Elçi ÖÇ, Ergin SÇ. Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu. Toplum ve Hekim.

Bingöl İİ Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi

- 1991;10: 2-7.
9. Sünter AT, Cambaz S, Dabak Ş, Öz H, Peşken Y. Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. Genel Tıp Dergisi. 2006;16 (1): 9-14.
 10. Tosunoğlu H. Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu. Psikoloji Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Elazığ, 1998.
 11. Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kaya A. İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası. 2003; 66(1): 34-41.
 12. Hayran O, Akayan S. Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu. Toplum ve Hekim. 1991; 6: 16-7.
 13. Çimen M, Şahin İ. Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. Erişimi: www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2314 Erişim Tarihi:20.10.2007
 14. Saygun M, Çakmak A, Köse SK. Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede çalışan Hekimlerin İş Doyumu. Türk Klinikleri Tıp Dergisi. 2004; 24: 219-29.
 15. Çekmecelioğlu H. "İş, Güç". Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2006; 8(2): 154-66.
 16. Musal B, Elçi ÇÖ, Ergin S. Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyum ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Toplum ve Hekim. 1993; 22-5
 17. Özalın H. Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi. GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara. 1997.
 18. Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S. Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. Klinik Psikiyatri Dergisi. 2001;4 :113-8.
 19. Aslan H, Ünal M, Aslan O. Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyi. Düşünen Adam. 1996;9: 48.
 20. Kasapoğlu A. Sağlık Sosyolojisi, Türkiye Araştırmaları. Sosyoloji Derneği VI, Ankara. 1999.
 21. Piyal YB, Piyal B, Çelen Ü. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Farklılıklarının Hastaneler ve Meslekler Temelinde Çözümlemesi. III. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı. 2000: 20-35.
 22. Tosun M. Örgütsel Etkinlik. TODAİE Yayınları. No:196. Ankara. 1981.
 23. Aslan H, Aslan R. O, Kesepara C, Alparlan N, Ünal M. Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş doyumunu. Toplum ve Hekim. 1997;12(82):24-9.
 24. Kuyurtar F, Yamaç T, Kanık A, Yurdakul M. İçel İİ Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumlarını ve Etkileyen Faktörler. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 2002;4:429-54.
 25. Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal YB. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanlarda İş Doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2000;53: 4.
 26. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Erişim: (<http://www.eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf>). Erişim tarihi: 06.11.2007.
 27. Anonim. Erişim: (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/750.html>). Erişim tarihi: 10.12.2007.

Yazışma Adresi:

Dr.Halim TATLI
Bingöl Sağlık Müdürlüğü,
Bingöl