



Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Hekimlerinin İş Doyumu

Job Satisfaction of Pediatric Infectious Disease Physicians

Ayşe Büyükcam¹(iD), Ateş Kara¹(iD)

¹ Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Bilim Dalı, Ankara, Türkiye

Makale atfı: Büyükcam A, Kara A. Çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyumunu. J Pediatr Inf 2020;14(1):9-14.

Öz

Giriş: İş doyumunu, çalışanların işlerini sevmeye ve memnuniyet derecesidir. İş doyumunu, iş gücü verimliliği ve performansı ile ilişkilidir. İş doyumunu ile çalışanın iş yerine karşı olan bağlılık, motivasyon ve uyumu artar. Hekimler memnun kaldığında hastalar daha iyi bir bakım alabilirler. Bu nedenle, hekim memnuniyeti hem hastalar, sağlık yöneticileri hem de hekimler için önemli bir konudur. Çalışmamızda çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimleri arasındaki iş doyumunu düzeyleri ile demografik ve iş özellikleriyle iş doyumunu arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntemler: Bu kesitsel çalışma, 15 Mart 2015-6 Nisan 2015 tarihleri arasında Türkiye'de toplam 82 çocuk enfeksiyon hastalıkları hekiminden, bu anketi yapmayı kabul eden 62 hekim ile gerçekleştirildi (cevap oranı: %75). Minnesota İş Doyum Ölçeği kısa formu, 20 maddelik 5'li Likert tipi bir ölçek ve sosyodemografik değişkenler içeren bir anket kullanıldı. Verilerin analizinde SPSS 20.0 kullanıldı.

Bulgular: Ankete katılan 62 çocuk enfeksiyon hastalıkları hekiminin yaş ortalaması 38.9 ± 8.4 yıl idi. Katılımcıların %66.1'i kadın, %33.9'u erkek; %83.9'u evli idi. Katılımcıların genel iş doyum düzeyleri 71 ± 10.3 , içsel doyum 44.2 ± 7.2 ve dışsal doyum 25.8 ± 5.7 idi. Yaş ve içsel iş doyum arasında anlamlı bir fark vardı ($p=0.038$). En düşük içsel doyum 30-40 yaş grubunda idi. Üniversite hastanesinde çalışan çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin daha yüksek bir genel iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir ($p=0.020$).

Sonuç: Çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimleri, orta düzeyde iş doyumuna sahiptir. Yaş ile hastane seviyesi iş doyumunu etkileyen faktörler arasında gibi görülmektedir. Bununla birlikte, iş doyumunu birçok faktörden etkilenen dinamik bir durumdur ve yeni değerli bilgilerin ortaya konulabilmesi için yenilenen ve daha ileri çalışmalara ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimi, Minnesota iş doyum ölçeği

Abstract

Objective: Job satisfaction is the degree of liking and satisfaction of employees. Job satisfaction, which is related to labor productivity and performance, increases the employee's commitment, motivation and adaptation to the workplace. Physicians can provide higher quality care when satisfied. Therefore, physician satisfaction is an important issue for both patients and health managers and physicians. It was aimed to investigate the levels of job satisfaction and the relationship between demographic characteristics, job characteristics and job satisfaction among pediatric infectious physicians in the present study.

Material and Methods: Out of 82 pediatric infectious physicians in Turkey, this cross-sectional study was conducted with 62 physicians who agreed to participate in this questionnaire between 15 March and 6 April 2015 (response rate: 75%). Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form, a 5-point Likert-type scale consisting of 20 items and a questionnaire containing sociodemographic variables were used. SPSS 20.0 was used for data analysis.

Results: Mean age of the 62 pediatric infectious disease physicians was 38.9 ± 8.4 years, of whom 66.1% was females, 33.9% was males and 83.9% was married. Mean levels of participants were 71 ± 10.3 for general, 44.2 ± 7.2 for intrinsic and 25.8 ± 5.7 for extrinsic job satisfaction. There was a significant difference between age and intrinsic job satisfaction ($p=0.03$). The lowest intrinsic satisfaction was found in the 30-40 age group. Pediatric infection diseases physicians in university hospitals had a higher general job satisfaction ($p=0.02$).

Conclusion: Pediatric infectious physicians had moderate job satisfaction and age and hospital level seem to be among the factors affecting job satisfaction. However, job satisfaction is a dynamic situation affected by many factors, and renewed and further studies are needed to reveal new valuable information.

Keywords: Job satisfaction, Minnesota job satisfaction scale, pediatric infectious disease physician

Yazışma Adresi / Correspondence Address

Ayşe Büyükcam

Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi,
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı,
Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Bilim Dalı,
Ankara-Türkiye

E-mail: dr.aysebaktir@gmail.com

Geliş Tarihi: 08.09.2019

Kabul Tarihi: 25.11.2019

Çevrimiçi Yayın Tarihi: 26.03.2020

Giriş

İş doyumunu, genellikle iş durumuyla ilişkili algı veya duygusal yanıtların toplamı olarak tanımlanır (1). İnsanların işlerini sevme (memnuniyet) veya sevmeme (memnuniyetsizlik) derecesidir. Genel olarak değerlendirildiğinde, iş doyumunu tutumsal bir değişkendir (1). İş doyumunu, iş gücü verimliliği ve performansı ile ilgilidir (2).

Sağlık kurumları karmaşık örgütsel sistemlere sahiptir ve birçok meslek grubundaki personelin birlikte çalıştığı ve sürekli hizmet verdiği ortamları temsil eder. Sağlık hizmetlerinin sahip olduğu özellikler farklı ve kendine özgüdür; bu özellikler arasında, diğer birçok hizmet alanından daha çeşitli olan bir dizi faaliyet, bu hizmetlerin sunulması sırasında karşılaşılan sorunların daha fazla sayıda olması ve karmaşıklığı, sonuçlarına ilişkin daha yüksek beklentiler, tıbbi bakımdan etkili sonuçlar elde etme yeteneği bulunmaktadır (3). Hekimler; öykü almak, kapsamlı fizik muayeneler yapmak, laboratuvar ve radyolojik incelemeleri yorumlamak, tanı ve tedavi yöntemlerini gerçekleştirmek, tanı koymak ve tedavi başlatmak için eğitilmiş sağlık çalışanlarıdır (4). Hekimlerin ruh sağlığı, tıbbi uygulamaların yüksek gereksinimlerine karşı iş doyumunun artırılmasıyla korunma eğilimindedir (5). Modern tıbbi iş yeri karmaşık bir ortamdır ve doktorların buraya verdiği yanıtlar büyük ölçüde değişkendir (6). Hekimler iş ortamında ve yaptıkları işten memnun kaldığında, hastalar daha yüksek kalitede bakım alabilirler. Bu nedenle, hekim memnuniyeti hem hastalar hem de sağlık yöneticileri ve hekimlerin kendileri için kritik bir konudur (3). Literatürde çocuk hekimlerinin iş doyumunu konusunda sınırlı sayıda çalışma bildirilmiş olmakla birlikte çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyumunu ile ilgili herhangi bir çalışmaya ulaşamadık (2,3,6).

Bu çalışmanın amacı, çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyum düzeyleri ile demografik ve iş özellikleriyle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

Gereç ve Yöntemler

Bu kesitsel çalışma, 15 Mart 2015-6 Nisan 2015 tarihleri arasında Türkiye'de toplam 82 çocuk enfeksiyon hastalıkları hekiminden bu anketi yapmayı kabul eden 62 hekim ile gerçekleştirildi (cevap oranı: %75). Anket, kabul eden hekim ile yüz yüze yapıldı. Anket Minnesota İş Doyum Ölçeği kısa formu ve sosyodemografik değişkenler dahil olmak üzere iki bölüme ayrıldı (7). Ankette ayrıca katılımcılara "Tıp fakültesi, üniversite sınavında kaçınıcı tercihinizdi?, Üniversite sınavına tekrar girseniz tıp fakültesini yazar mıydınız?, Tekrar seçmeniz gerekse idi pediatrik enfeksiyon yandalını tercih eder miydiniz?, Şu an sadece pediatri uzmanı olmak ister miydiniz?" şeklinde sorular da soruldu ve form katılımcılar tarafından dolduruldu. Çalışma İy Klinik Uygulama ve Helsinki Bildirgesine göre yürütüldü ve tüm çalışma katılımcılarından bilgilendirilmiş onam alındı.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirildi (8). MİDÖ, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldı (9). MİDÖ kısa formu; 20 sorudan oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. MİDÖ, içsel, dışsal ve genel doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum, başarı hissi, terfi olanağı, üretkenlik, çalışma şartları gibi unsurları içerir. Dışsal doyum, iş güvencesi, ücret, yönlendirme olanağı gibi unsurlardan oluşur. Genel doyum ise, yönetim ve yönetici ile ilgili unsurlardan oluşur. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu memnuniyet derecesini tanımlayan beş şık vardır. Bu şıklar; "hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum, çok memnunum" şeklindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puan verildi. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. MİDÖ'nün içsel, dışsal ve genel doyum soru maddeleri;

1. İçsel doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20
2. Dışsal doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19
3. Genel doyum: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 şeklindedir.

Genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum puanları; iş doyumunun derecesi ile doğru orantılıdır. İçsel doyum puanı 12 maddenin toplam puanının 12'ye bölünmesiyle, dışsal doyum puanı ise 8 maddenin toplam puanının 8'e bölünmesiyle bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20'dir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir (7,10,11). İş doyum düzeylerinin yüzdelik değeri, 0-25 düşük, 26-74 orta, 75-100 yüksek olarak sınıflandırılmaktadır (11).

Analiz Yöntemleri

Veriler SPSS Statistics 20.0 (SPSS, Şikago, IL, ABD) kullanılarak analiz edildi. Tanımlayıcı istatistikler, katılımcıların temel özelliklerini özetlemek için kullanıldı. Katılımcıların özellikleri için sürekli değişkenlerde ortalama değeri ve kategorik değişkenler için frekans dağılımları ve yüzdeleri hesaplandı. Cronbach alfa analizi iç tutarlılığı belirlemek için yapıldı. Tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U, Pearson ki-kare, tam ki-kare, Kruskal-Wallis ve Conover-Dunn testleri istatistiksel analiz için kullanıldı. Çalışmada, istatistiksel anlamlılık $p < 0.05$ olarak kabul edildi.

Bulgular

Ankete katılan 62 çocuk enfeksiyon hastalıkları hekiminin yaş ortalaması 38.9 ± 8.4 yıldır. Katılımcıların %66.1'i kadın, %33.9'u erkekti ve %83.9'u evli idi (Tablo 1). Katılımcılar "Tıp fakültesi, üniversite sınavında kaçınıcı tercihinizdi?" sorusuna %70 (n= 43) birinci tercih, %8 (n= 5) ikinci tercih, %6 (n= 4) üçüncü tercih şeklinde yanıt vermiştir. "Üniversite sınavına

tekrar girseniz tıp fakültesini yazar mıydınız?" sorusu sorulduğunda (n= 61), %72 (n= 44)'si evet cevabını verirken, %28 (n= 17)'i hayır cevabını vermiştir. "Tekrar seçmeniz gerekse idi pediatrik enfeksiyon yandalını tercih eder miydiniz?" soru-

suna (n= 62); %88 (n= 53)'i evet, %12 (n= 7)'si hayır yanıtını vermiştir. "Şu an sadece pediatri uzmanı olmak ister miydiniz?" sorusuna ise (n= 61); %16.1 (n= 10)'i evet, %83.6 (n= 51)'i hayır yanıtını vermiştir. Verilerin güvenilirliği için her bir faktörün Cronbach alfa değerlerinin 0.70'in üzerinde olması beklenir. Bu çalışmada içsel doyum 0.865, dışsal doyum 0.775 ve genel doyum 0.827 Cronbach alfa değerlerine sahipti. Ayrıca her bir maddeye verilen cevapların ortalama puan değeri ve standart sapması Tablo 2'de verilmiştir.

Katılımcıların genel iş doyum düzeyleri 71 ± 10.3 , içsel doyum düzeyleri 44.2 ± 7.2 ve dışsal doyum düzeyleri 25.8 ± 5.7 idi (Tablo 3). Çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyumuna orta düzeydeydi. İstatistiksel olarak cinsiyet farkı olmasına rağmen, erkeklerin genel iş doyum puanları kadınlardan 5.6 puan daha yüksekti (erkek ortalama seviye puanı: 74.7 ± 10.3 , kadın ortalama seviye puanı: 69.1 ± 9.97). Yaş ve içsel iş doyum arasında anlamlı bir fark vardı ($p= 0.038$). En düşük içsel doyum 30-40 yaş grubunda bulundu. Buna ek olarak, hastane düzeyi ile genel iş doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edildi ($p= 0.020$). Üniversite hastanesinde çalışan çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimleri daha yüksek bir genel iş doyumuna sahipti. Ayrıca üniversite hastanesi puanlarında dışsal iş doyumunu, devlet hastanesinden daha yüksekti ($p= 0.048$).

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Yaş (ortalama \pm SS)	38.9 \pm 8.4
Cinsiyet, n (%)	
Erkek	21 (%33.9)
Kadın	41 (%66.1)
Evlilik durumu, n (%)	
Evli	52 (%83.9)
Bekar	10 (%16.1)
Hastane, n (%)	
Üniversite hastanesi	41 (%66.1)
Eğitim ve araştırma hastanesi	16 (%25.8)
Devlet hastanesi	3 (%4.8)
Özel hastane	1 (%1.6)
Şu anda yandal asistanı, n (%)	
Hayır	36 (%58.1)
Evet	26 (%41.9)
Çalışma yılı*, n (%)	
< 5	-
5-10	25 (%40.3)
> 10	36 (%58.1)

* Tıp fakültesi tamamlandıktan sonar.

Tablo 2. Maddelerin soru içeriği, ortalamaları ve standart sapmaları

MİDÖ	Meslek memnuniyet durumu	Ortalama	Standart sapma
MS-1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3.0400	1.22824
MS-2	Bağımsız çalışma imkanım olmasından	3.6600	0.89466
MS-3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanım olmasından	3.5600	1.03332
MS-4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3.8800	0.68928
MS-5	Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	3.1000	1.19949
MS-6	Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından	3.1800	1.30447
MS-7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	3.5400	1.01439
MS-8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3.3200	1.07741
MS-9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	4.2600	0.69429
MS-10	Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	4.0200	0.82040
MS-11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	4.0000	0.78246
MS-12	İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	3.6200	0.92339
MS-13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	2.0800	1.02698
MS-14	Terfi imkanımın olması yönünden	3.6200	0.98747
MS-15	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	3.6200	0.87808
MS-16	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	3.6200	0.87808
MS-17	Çalışma ortamım bakımından	3.3600	1.10213
MS-18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından	3.7000	1.05463
MS-19	Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	3.3800	1.06694
MS-20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3.8600	0.85738

MİDÖ: Minnesota iş doyum ölçeği.

Tablo 3. Çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyum puanları

İş doyum	Ortalama	Standart Sapma
İçsel doyum	44.2	± 7.2
Dışsal doyum	25.8	± 5.7
Genel doyum	71	± 10.3

Tartışma

İş doyum, bir iş görenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (12). Kişinin işinden sağladığı maddi ve manevi doyum, fiziksel ve zihinsel açıdan iyi olması durumunu ifade eder. İş doyumunu kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyokültürel çevre, tecrübe, yaş, eğitim düzeyi, zeka gibi bireysel ve işin yapısı, zorluğu, ücret, terfi imkanı gibi işe bağlı faktörler etkilemektedir (13).

Memnuniyetsizliğin; dikkatsizlik, yavaşlık, stres, depresyon, yorgunluk gibi davranışsal ve duygusal sonuçları beraberinde getirdiği ve iş yerinde örgütsel bağlılık ve yaşamdan memnuniyette azalma, istifa, erken emeklilik başvurularıyla sonuçlandığı görülmüştür (3). İş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde iş yerine olan yararları artar. Ayrıca iş doyumunu ile çalışanın iş yerine karşı olan bağlılık, motivasyon ve uyumunun artması sağlanır. Bunun sonucu olarak iş yerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır (13).

Örgütsel davranış literatüründe iş tutumu açısından iş tatmini geniş ölçüde araştırılmıştır (3). İş doyumunu incelemeye yönelik oluşturulan pek çok teori bulunmaktadır. Bu teoriler motivasyon ve performans ilişkilerine göre değerlendirilmiştir. Motivasyon ve iş doyumunu ilişkisine yönelik teoriler kapsam teorileri, performans ve iş doyumunu ilişkisine yönelik teoriler de beklenti teorileri olarak adlandırılmaktadır. Bunlar arasında etkili bir iş doyum teorisi olan Hertzberg'in çift faktör teorisinde; ilerleme, tanınma, işin kendisi, başarı, büyüme ve sorumluluğu içeren iş tatmini ve iş memnuniyetsizliği ile ilgili özellikler belirlenmiştir. Hertzberg'in Çift Faktör Teorisi, iş tatmini ve iş memnuniyetsizliğinden sorumlu faktörlere odaklanmıştır (14-16). Bunun dışında; görev özelliklerini tanımlamak ve çalışanların motivasyonu, performansı ve memnuniyeti ile ilişkisini belirlemek için baskın bir çerçeve oluşturan İş Karakteristik Modeli ile çok yönlü ve her bireye özel, her faktöre verilen değer ne kadar büyük olursa, o kadar memnun edici değişikliklerin üretileceği de o kadar fazladır düşüncesini savunan Locke'un Değer Teorisi gibi çeşitli teoriler bulunmaktadır (17,18).

Son yıllarda araştırmacılar, iş tatmini incelenirken kişisel özelliklerin (biyografik faktörler) de önemli olabileceğini belirtmektedirler. Aynı iş ve benzer çalışma koşullarına sahip çalışanlar farklı iş tatmini düzeylerine sahip olabilmektedirler (19).

İş tatminini değerlendirmedeki en büyük zorluklardan biri, bir işin bazı yönlerinden tatmin edilmenin ve aynı zamanda diğerlerinden memnun olmamanın mümkün olmasıdır (20). Literatür, iş doyumunu ölçmek için iki ana yaklaşımı benimsemiştir: genel olarak bir iş memnuniyeti ölçüsü veya iş doyumunun çeşitli yönlerinin ölçümü. İlk yaklaşım genel bakış açısını ele alır ve katılımcıya doğrudan işle ilgili genel duygularını sorar; ikinci yaklaşım işin farklı yönlerini vurgular (7). İş doyumunu ölçmek için sayısız ölçek geliştirilmiştir. MİDÖ geniş çapta çalışılmış iyi bilinen ve valide edilmiş bir ölçektir. Çalışmamızda bu ölçeği seçmemizin nedeni, daha önceki çalışmalarda mükemmel alfa katsayılı değerlerin (aralık= 0.85-0.91) elde edilmesidir ve Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmış olmasıdır (9,10).

Meslek dışı yaşamları doğrudan etkileyen ve sürekli özveri gerektiren mesleklerde iş doyumunu büyük önem taşımaktadır (21). Sağlık hizmetlerinde iş doyum araştırması temel olarak hemşireler, doktorlar gibi farklı mesleklere göre ayrı ayrı yapılmaktadır. Bu nedenle, tüm çalışanların sağlık hizmetinin önemli bir parçası olan hastanelerde, sağlık hizmetlerine evrensel bir yaklaşımın olmadığı görülmektedir (7). Bununla birlikte, sağlık hizmetlerinde de tüm literatüre benzer şekilde artık birçok iş doyumunu tanımlanmaktadır. Stamps'e göre iş doyumunu, çalışanların işlerini sevme derecesi olarak tanımlanmaktadır (22,23). Stahl ise iş doyumunu, insanların işleriyle ilgili hisleri olarak tanımlamıştır (24).

İş doyumunu, sağlık kuruluşları için önemlidir. Bu bakımdan, sağlık kuruluşunun en önemli üretim faktörlerinden biri olan hekimlerin iş doyumunun hayati bir önemi vardır (3). Sağlık alanında çalışan bireyler açısından bakıldığında, sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, çok dikkat ve sürekli çalışmayı gerektirmesi nedeniyle iş doyumunun daha da önemli olduğu açıktır (13). Mesleklerinden memnun olmayan hekimlerin sağlık problemlerinde ve tükenmişlikte artış yaşadığı, riskli reçete yazdığı, daha az memnun hasta olduğu ve meslekten ayrılma olasılığının daha fazla olduğu görülmüştür. Doktorlar memnun kaldıklarında, hastalar sadece daha fazla bakımın sürekliliğini değil aynı zamanda daha yüksek bir bakım kalitesini alabilirler. Bu nedenle, doktor memnuniyeti sadece doktorlar için değil aynı zamanda hastalar ve sağlık yöneticileri için de kritik bir konudur (3). Sağlık hizmetleri, çoğunlukla insan odaklı emek yoğun faaliyetler içerdiğinden, çalışanların tutum ve davranışlarının etkin ve kaliteli sağlık hizmetlerinin sağlanmasında önemli bir rol oynadığını belirtmek mümkündür. Bir başka deyişle, çalışanların sağlık kurum ve kuruluşlarındaki tutumları sağlık hizmetleri üzerinde çok belirleyici bir role sahiptir. Bu nedenle karar vericiler ve idareciler sağlık çalışanlarının "örgütsel davranışlarını" sürekli izlemeli ve buna göre yeni önlemler geliştirmelidir (3).

Genel olarak, doktorların doyumunu için uzmanlık seçimi, çalışma tipi ve çalışma yeri iş doyumunu için önemli faktörlerdir

(25). Literatürde uzmanlık alanı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi gösteren çeşitli çalışmalar vardır. Cerrahi bilimlerde daha yüksek iş yükü seviyelerine ve daha riskli ve stresli çalışma ortamlarına sahip olmalarının dahili tıp bilimlerine göre iş doyumunu azalttığı gösterilmiştir (26,27). Leigh ve arkadaşlarının 6590 hekimde kariyer memnuniyeti ile ilgili yaptığı çalışmada, pediatri ve pediatrik yan dallarında memnuniyet derecesi yüksek bulunmuştur (28). Bunun nedeni olarak, çocukların yetişkinlerden daha neşeli olma eğiliminde olması, çocuklarda birçok sağlık sorununun kolayca çözülebilmesi ve böylece doktorların kendilerini etkili hissetmeleri, çocuklarla çalışmayı seçen yetişkinlerin kendilerinin daha neşeli olabilmesi ve pediatristlerin diğer doktorlardan daha az "iş stresi" ile karşı karşıya kalmalarına bağlanmıştır. Bununla birlikte Shugerman ve arkadaşlarının 5704 hekimle yaptığı bir başka çalışmada; genel pediatristlerle karşılaştırıldıklarında pediatrik yandal uzmanlarının daha uzun saatler çalıştığı, hastanede daha fazla zaman geçirdiği, karmaşık tıbbi ve psikososyal problemleri olan hastalarla karşılaştığı ve bunun bir sonucu olarak önemli ölçüde daha yüksek düzeyde tükenmişlik ve iş stresine (%23 ve %26) sahip oldukları bildirilmiştir (29).

Erkek ve kadın doktorların iş doyumlarını araştırmak ve karşılaştırmak için çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Çalışmamızda erkek hekimlerde iş doyumunu daha iyi olmasına rağmen cinsiyetler arasında anlamlı farklılık yoktu. Benzer şekilde literatürde de birçok çalışmada, kadın ve erkek doktorlar arasında iş tatmini açısından bir fark bulunmamıştır ancak bazı çalışmalarda da iş doyumunda cinsiyet farklılıkları tespit edilmiştir (25). Bu konuda aslında katılımcıların biyografik özellikleri ile de değerlendirmek uygun olacaktır.

Hekimlerde iş doyumunda kariyer memnuniyeti doğal olarak önemlidir. Hekimler kariyerlerinin farklı aşamalarında farklı zorluklarla karşı karşıyadır. Her ne kadar çoğu hekim kariyerlerinden memnun olsa da Dyrebye ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, yaş ve kariyer memnuniyeti arasında U şeklinde bir ilişki olduğu belirtilmiştir (30). Genç hekimler ve yaşlı hekimler en yüksek kariyer memnuniyetine sahipken kariyerinin ortasında olan hekimler en düşük memnuniyet düzeyine sahiptir. Kariyerinin ortasında olan hekimlerin; yüksek iş çabasıyla birlikte yüksek tükenmişlik prevalansı ve cinsiyet, uygulama ortamı ve uzmanlık durumuna bakılmaksızın daha fazla kariyer memnuniyetsizliği ile birlikte olan zorlu bir kariyer aşamasına sahip olduğu gösterilmiştir (30). MİDÖ'de içsel doyum; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminliklerle ilgili öğelerden oluşmaktadır (31). Çalışmamızda da içsel doyumun yaş ile farklılık göstermesi, Dyrebye ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada gösterildiği gibi kariyerinin ortasında olan doktorların işin içsel niteliklerine ilişkin çabaları ile buna bağlı yaşadığı zorluklar ve memnuniyetsizlikleri akla getirmektedir (30).

Çalışmamızda üniversite hastanesinde çalışan çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimleri daha yüksek bir genel iş doyumuna sahiptir. Ayrıca üniversite hastanesi puanlarında dışsal iş doyumunu, devlet hastanesinden daha yüksektir. MİDÖ'de dışsal doyum; işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır ve bu faktörler iş doyumunu etkilemektedir (31). Bununla birlikte üniversite ile diğer hastaneler arasında hasta sayısı, çalışma koşulları, ücret, akademik olarak ilerleme olanakları gibi çeşitli faktörlerde farklılıklar olmasına rağmen bu iş doyum farklılıklarını genellemek için daha büyük çalışmalara ihtiyaç vardır (32).

Sonuç olarak bu çalışma, çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyum düzeyleri ile demografik ve iş özellikleriyle iş doyumunu arasındaki ilişkilerini ortaya koyan ve Türkiye'de bu alanda çalışan hekimlerin iş doyumunu faktörlerinin daha iyi araştırılmasına öncülük eden bir çalışmadır. Çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimleri, orta düzeyde iş doyumuna sahiptir ve yaş ile hastane seviyesini, iş doyumunu etkileyen faktörler arasında gibi görülmektedir. Bununla birlikte, iş doyumunu birçok faktörden etkilenen dinamik bir durumdur ve yeni değerli bilgilerin ortaya konulabilmesi için yenilenen ve daha ileri çalışmalar gereklidir. Böylelikle ülkemizde önemli bir yeri olan çocuk enfeksiyon hastalıkları hekimlerinin iş doyumunun artırılmasına katkı sağlanarak daha iyi bir hekim memnuniyeti ve sağlık hizmeti sağlanabilir.

Etik Komite Onayı: İyi Klinik Uygulama ve Helsinki Bildirgesine göre çalışma yapılmıştır.

Hasta Onamı: Hasta onamı alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir - AB, AK; Tasarım - AB, AK; Denetleme - AB, AK; Veri Toplanması ve/veya İşlenmesi - AB, AK; Analiz - AB, AK; Kaynak Taraması - AB, AK; Makale Yazımı - AB, AK; Eleştirel İnceleme - AB, AK.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Kaynaklar

1. Spector PE. *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. 1st ed. 1997. [CrossRef]
2. Buchbinder SB, Wilson M, Melick CF, Powe NR. Primary care physician job satisfaction and turnover. *Am J Manag Care* 2001;7(7):701-13. [CrossRef]
3. Celen O, Teke A, Cihangiroglu N. The effect of socio-cultural characteristics on the effectiveness of teamwork: a study in the Gulhane Military Medical Faculty Training Hospital. *J Med Syst* 2014;38(11):126. [CrossRef]
4. Ritsema TS, Roberts KA. Job satisfaction among British physician associates. *Clin Med (Lond)* 2016;16(6):511-3. [CrossRef]
5. Ramirez AJ, Graham J, Richards MA, Cull A, Gregory WM. Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *Lancet* 1996;347(9003):724-8. [CrossRef]

6. Ozyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *QJM* 2006;99(3):161-9. [\[CrossRef\]](#)
7. Martins H, Proença T. Minnesota Satisfaction Questionnaire-Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal-Economics & Management: Working Paper* 2012;471(1):1-23. [\[CrossRef\]](#)
8. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 1964. [\[CrossRef\]](#)
9. Baycan A. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups, Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul, 1985. [\[CrossRef\]](#)
10. Fields DL. Taking the measure of work: a guide to validated scales for organizational research and diagnosis. Sage Publications, 2002. [\[CrossRef\]](#)
11. Akpınar A, Taş Y. Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi* 2011;11(4):161-5. [\[CrossRef\]](#)
12. Vieira JAC. Skill mismatches and job satisfaction. *Economics Letters* 2005;89(1):39-47. [\[CrossRef\]](#)
13. Demir S. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, 2013. [\[CrossRef\]](#)
14. Mullins LJ. Management and organisational behaviour: Pearson education, 2007. [\[CrossRef\]](#)
15. Maniram R. An investigation into the factors affecting job satisfaction at the KwaZulu Natal Further Education and Training College-Swinton Campus 2007. [\[CrossRef\]](#)
16. Köroğlu Ö. İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma, 2012. [\[CrossRef\]](#)
17. Robbins SP. Organisational behaviour: concepts, controversies and applications Australia and New Zealand. Prentice Hall, 2001. [\[CrossRef\]](#)
18. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMc Nally, 1976. [\[CrossRef\]](#)
19. Curtis EA, Glacken M. Job satisfaction among public health nurses: a national survey. *J Nurs Manag* 2014;22(5):653-63. [\[CrossRef\]](#)
20. Spagnoli P, Caetano A, Santos SC. Satisfaction with job aspects: do patterns change over time? *J Bus Res* 2012;65(5):609-16. [\[CrossRef\]](#)
21. Dağdeviren N, Musaoğlu Z, Ömürlü İK, Öztora S. Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Med J* 2011;2011(1):69-74. [\[CrossRef\]](#)
22. Stamps PL, Piedmonte EB. Nurses and work satisfaction: an index for measurement. Health Administration Press, 1986. [\[CrossRef\]](#)
23. Castaneda GA, Scanlan JM. Job satisfaction in nursing: a concept analysis. *Nurs For* 2014;49(2):130-8. [\[CrossRef\]](#)
24. Stahl MJ. Encyclopedia of health care management. Sage Publications, 2003. [\[CrossRef\]](#)
25. Van Ham I, Verhoeven AA, Groenier KH, Groothoff JW, De Haan J. Job satisfaction among general practitioners: a systematic literature review. *Eur J Gen Pract* 2006;12(4):174-80. [\[CrossRef\]](#)
26. Freeborn DK. Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians. *West J Med* 2001;174(1):13-8. [\[CrossRef\]](#)
27. Spickard A Jr, Gabbe SG, Christensen JF. Mid-career burnout in generalist and specialist physicians. *JAMA* 2002;288(12):1447-50. [\[CrossRef\]](#)
28. Leigh JP, Tancredi DJ, Kravitz RL. Physician career satisfaction within specialties. *BMC Health Ser Res* 2009;9:166. [\[CrossRef\]](#)
29. Shugerman R, Linzer M, Nelson K, Douglas J, Williams R, Konrad R; Career Satisfaction Study Group. Pediatric generalists and subspecialists: determinants of career satisfaction. *Pediatrics* 2001;108(3):E40. [\[CrossRef\]](#)
30. Dyrbye LN, Varkey P, Boone SL, Satele DV, Sloan JA, Shanafelt TD. Physician satisfaction and burnout at different career stages. *Mayo Clin Proc* 2013;88(12):1358-67. [\[CrossRef\]](#)
31. Weiss D, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial relations Center. 1967. [\[CrossRef\]](#)
32. Saygun M, Çakmak A, Köse SK. Kırıkkale ilinde üç farklı hastanede çalışan hekimlerin mesleki iş doyumunu. *Türk Klin J Med Sci* 2004;24(3):219-29. [\[CrossRef\]](#)