SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİ ALGILARININ BELİRLENMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Tülay BAYRAMOĞLU*// Sevil ÇINAR ÖZBAY// Elif IŞIK DEMİRARSLAN***// Yalçın KANBAY******

*Artvin İl Sağlık Müdürlüğü, Borçka Devlet Hastanesi, tulayb08@gmail.com
**Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, sevilcinar@artvin.edu.tr
***Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, elif_syo@artvin.edu.tr
****Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, yalcinkanbay@hotmail.com

GİRİŞ ve AMAÇ

Çalışanların, işinden haz alma, memnun olma, mutlu olma gibi olumlu duyguların yanında memnuniyetsizliklerinin de bir göstergesi olarak kabul edilen iş tatmini, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettiklerini ifade eder (Erol, 1998; Kolo, 2018). İş tatmini, yasalar, ekonomik nedenler, iş yeri ortamı, kişisel faktörler vb. sebepten dolayı etkilenmektedir. İşinden memnun olan, işini seven insanların daha fazla iş tatmini yaşadıkları görülmüştür (Tekingündüz & Tengilimoğlu, 2013).

Bir işyerinin verimliliği ve üretkenliği büyük ölçüde çalışanlarının performansına bağlıdır. Sağlık sistemleri, yeterli sayıda vasıflı ve motive sağlık çalışanı olmadan etkin bir şekilde çalışamaz. Çalışan motivasyonu ve performansı iş tatminini, oda üretkenliği ve verimliliği artırır (Shoa et al., 2015).

Sağlık çalışanlarının iş tatmini, sağlık kuruluşunun hasta bakımının kalitesi ve çalışanlarının kuruma bağlılıklarının en önemli göstergelerinden biridir. Fakat, sağlık alanında çalışanlar genellikle doyumsuzluk, tükenmişlik ve memnuniyetsizlikle karşı karşıyadırlar. Bunun nedeni, işletme kültürüne, meslek sevgisine, çalışma koşullarına, alınan olumsuz geri bildirimlere, ekonomik yetersizliklere, uzun süren çalışma saatlerine, çalışanın yaşına, mesleki tecrübesi gibi pek çok sebebe bağlanmıştır (Erol, 1998; Quyen et al., 2021; Tekingündüz & Tengilimoğlu, 2013; Tekir et al., 2016).

Sağlık hizmetlerinin sunulması ve çalışanın tatmin olması, bunlara etki edebilecek faktörlerin araştırılması ve özellikle de iş tatminini artırmaya yönelik çeşitli önlemler alınması önem kazanmaktadır. Bu çalışma, bir devlet hastanesinde sağlık çalışanlarının iş tatminini nasıl algıladıkları ve ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

KAPSAM VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Bu araştırma, sağlık çalışanlarının iş tatmini nasıl algıladıkları ve işinde tatmin olmayı engelleyen durumları belirlemek amacıyla nitel araştırma yöntemi olan fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır (Wojnar & Swanson, 2007). Evreni, Borçka Devlet Hastanesi'nde çalışan 76 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Bu çalışmada amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü, verilerin kendini tekrarlaması ile belirlenmiştir ve toplam 16 görüşme gerçekleştirilmiştir

Veri toplama araçları : Araştırmanın verileri Anket Formu ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu ile toplanmıştır. Anket formu, sağlık çalışanlarının kişisel ve mesleki özelliklerini içeren 7 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca çalışmada sağlık çalışanlarının iş tatmini algılarını belirlemek amacı ile literatürden yararlanılarak (Quyen et al., 2021; Tekingündüz & Tengilimoğlu, 2013; Tekir et al., 2016; Shoa et al., 2015) oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Yarı yapılandırılmış görüşme formu

1.Sizce iş tatmini nedir? 2.İşte en tatmin edici deneyiminiz ne oldu?
3.Çalışma koşullarınız fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığınızı nasıl etkiledi?
- Fiziksel -Ruhsal -Sosyal
4.İşinizde tatmin olmayı engelleyen durumlar nelerdir?
- Bireysel -Kurumsal
5.İş tatminin artırılması için kurumunuzdan beklentileriniz nelerdir?

Verilerin Analizi: Verilerin analizinde içerik ve tema analizi yöntemlerinin her ikisi de kullanılmıştır (Joffe & Yardley, 2004).

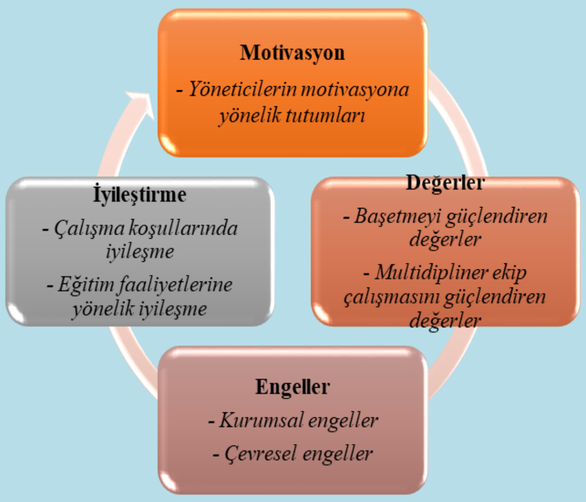
BULGULAR VE SONUÇ

Katılımcıların yaş ortalaması 35.81±8.87 (min: 25- max: 55) olup, %75.0'inin cinsiyeti kadın, %68.8'inin eğitim durumu lisans ve %43.8'inin mesleği hemşiredir (Tablo 2).

Tablo 2. Sağlık çalışanlarının demografik özellikleri (n=16)

Kod	Yaş	Cinsiyet	Medeni durum	Eğitim durumu	Meslek	Çalışılan servis	Çalışma yılı
K 1	44	Kadın	Evli	Lisans	Hemşire	Hemodiyaliz	23
K 2	41	Kadın	Bekâr	Ön lisans	Hemşire	Acil	21
K 3	26	Kadın	Evli	Lisans	Hemşire	Karma servis	5
K 4	29	Erkek	Evli	Ön lisans	Diyetetik Teknisyeni	Hemodiyaliz	7
K 5	27	Erkek	Evli	Lisans	Hemşire	Evde Sağlık Birimi	4
K 6	43	Kadın	Evli	Yüksek Lisans	Hemşire	İdari Birim	22
K 7	43	Erkek	Evli	Lisans	Laborant	Laboratuvar	25
K 8	29	Kadın	Evli	Lisans	Ebe	Karma servis	6
K 9	28	Kadın	Evli	Lisans	Hemşire	Acil	4
K 10	55	Kadın	Evli	Ön lisans	Ebe	Aşı	35
K 11	42	Kadın	Evli	Ön lisans	Hemşire	Dahiliye	24
K 12	40	Kadın	Evli	Lisans	Eğitim Hemşiresi	Eğitim bilimleri ve hasta hakları	20
K 13	25	Kadın	Bekâr	Lisans	Ebe	Karma servis	2
K 14	26	Kadın	Evli	Lisans	Ebe	Karma servis	4
K 15	35	Kadın	Evli	Lisans	Ebe	Dâhiliye	11
K 16	40	Erkek	Bekâr	Lisans	Sağlık Memuru	Laboratuvar	17

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan 4 tema belirlenmiştir (Şekil 1). Bunlar; "Motivasyon", "değerler", "engeller" ve "iyileştirme" dir.



Şekil 1: Temaların ve Alt Temaların Sınıflandırılması

Tema 1. Motivasyon

Alt Tema 1.1. Yöneticilerin motivasyona yönelik tutumları: Katılımcıların çoğu yöneticilerin motivasyona yönelik tutumlarının iş doyumunu etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcılar yöneticilerin kendilerini desteklemesini, takdir etmesini ve ödüllendirmesini istemişlerdir.

Tema 2. Değerler

Alt Tema 2.1. Başetmeyi güçlendiren değerler : Katılımcılar işlerini tatmin edici bulmadıkları durumlarda, iş ile ilgili değerlerinin işlerini sürdürmede önemli ölçüde yardımcı olduğunu söylediler. Kişinin işe yönelik algısını şekillendirmede iş ile ilgili değerlerin kritik parametreler olduğunu belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar motivasyonlarını sürdürmek ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için, iş ile ilgili zorlukları olsa bile, bireysel değerlerine güvendiler.

Alt Tema 2.2. Multidipliner ekip çalışmasını güçlendiren değerler: Katılımcılar, işbirliğini kolaylaştırmak için multidisipliner bir hizmet anlayışı benimsemenin öneminden bahsettiler. Hasta odaklı çalışabilmek için multidisipliner ekiplerin geliştirilmesi gerektiğini belirttiler.

Tema 3. Engeller

Alt Tema 3.1. Kurumsal engeller: Katılımcılar kendi alanlarındaki servislerde çalışamadıkları için profesyonel motivasyon eksikliği ve olumsuz duygular yaşadıklarını belirttiler

Alt Tema 3.2. Çevresel engeller: Olumsuz çalışma ortamı ve toplumun sağlık çalışanlarına karşı olumsuz tutumu katılımcıların iş tatmininin azalmasına sebep olmuştur.

Tema 4. İyileştirme

Alt Tema 4.1. Çalışma koşullarında iyileşme : Katılımcılar görev tanımının net olmasını, personel sayısının artmasını ve malzeme ihtiyacının giderilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Alt Tema 4.2. Eğitim faaliyetlerine yönelik iyileşme : Katılımcılar düzenli hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesini ve kurum içi konferanslar yapılmasını istemişlerdir.

Bu çalışma, fenomenolojik bir yaklaşımla sağlık çalışanlarının iş tatmini algılarının kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlamıştır. Çalışmada sağlık çalışanlarının hem hastalardan hem de kurumdan değer görmek istedikleri belirlenmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının kendi alanlarında çalışamaması, personel ve malzeme eksikliği nedeniyle iş tatminlerinin azaldığı belirlenmiştir.

Bu nedenle iş tatminini artırmak ve sağlık çalışanlarının sorunlarla etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olmak için müdahaleler planlanmalı, çalışma koşullarına ve eğitim faaliyetlerine yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Human Resources Management and Development Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

Joffe, H., & Yardley, L. (2004). 4. Content and thematic. *Research Methods for Clinical and Health Psychology*, 56.

Kolo, E. (2018). Job satisfaction among healthcare workers in a tertiary center in kano, Northwestern Nigeria. *Nigerian Journal of Basic and Clinical Sciences*, *15*(1), 87. https://doi.org/10.4103/njbcs.njbcs_31_17

Quyen, B. T. T., Lan, V. T. H., & Minh, H. Van. (2021). Job satisfaction of healthcare workers in Vietnam: A multilevel study. *International Journal of Healthcare Management*, *14*(4), 1091–1097. https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1749804

Shoa, W., State, O. R., Mengistu, M. M., & Bali, A. G. (2015). *Factors Associated to Job Satisfaction Among Healthcare Workers at Public Factors Associated to Job Satisfaction Among Healthcare Workers at Public Hospitals of West Shoa Zone , Oromia Regional State , Ethiopia : A Cross Sectional Study*. *March 2017*. https://doi.org/10.11648/j.sjph.20150302.12

Tekingündüz, S., & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatminî, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesî. *Sayıştay Dergisi*, *91*, 77–103.

Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S., & Ceylan, G. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, *18*(2), 51–63.

Wojnar, D. M., & Swanson, K. M. (2007). Phenomenology: an exploration. *Journal of Holistic Nursing*, *25*(3), 172–180.

VIII. ULUSLARARASI SAĞLIKTA KALİTE VE PERFORMANS KONGRESİ
14-17 ARALIK 2022 // ANTALYA // TÜRKİYE