TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KLİNİK EĞİTİMDE EĞİTİCİ MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

AYŞE ARZU AKALIN
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. MEHMET ALİ GÜLPINAR
TIP EĞİTİMİ DOKTORA PROGRAMI

İSTANBUL-2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KLİNİK EĞİTİMDE EĞİTİCİ MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

AYŞE ARZU AKALIN
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. MEHMET ALİ GÜLPINAR
TIP EĞİTİMİ DOKTORA PROGRAMI

İSTANBUL-2025

Sağlık Bilimleri Enstitüsü	**DOKTORA** **TEZ ONAY FORMU**	**Doküman No: SBE-DR-9f** **İlk Yayın Tarihi: 18.01.2022** **Revizyon Tarihi: 09.05.2022** **Revizyon No: 01**

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Program türü : Doktora

Anabilim Dalı :

Tez Sahibi :

Sınav Tarihi ve Saati :

Tez Başlığı :

Bu çalışma, içerik ve kalite bakımından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	**Unvan, Adı-Soyadı (Kurum adı)**	**İmza**
Danışman		
Üye		
Üye		
Üye		
Üye		
Üye		

ONAY

Bu tez, yukarıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından ”Marmara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği” nin ilgili maddeleri uyarınca kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .....tarih ve .....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Öğrenci Adı ve Soyadı

İmzası

TEŞEKKÜR

Kısa bir teşekkür yazısı yazmak sanırım doktora tezinin kendisini yazmaya yakın bir zorlukta. Tıp Eğitimi doktorasına kadar uzanan süreçte o kadar çok etkileşim, destek ve öğrenme var ki. Bunca kişiyi bir bir saymak mümkünse de buraya sığdırmak imkânsız ve riskli. Sanırım ismini zikretme mutluluğunu yaşayacağım her bir kişiye karşılık adını burada anamadığım için üzüleceğim onlarca insan olacak. Bu zorluğu aşmak için her bir gruptan bir kişiyi anarak kendisinin nezdinde diğer hocalarımı, meslektaşlarımı, arkadaşlarımı ve yakınlarımı yad etmek istiyorum. İlk önce Tıp Eğitimi ve Bilimsel Araştırma Metotları konusunda ufkumu açan Prof. Dr. Ayşen Bulut'a, birlikte çalışma şansına ulaştığım Prof. Dr. Aytekin Oğuz'a, kurumunda çalıştığım süre zarfında Tıp Eğitimi alanında yüksek lisans yapmama olanak tanıyan Prof. Dr. Ayça Vitrinel'e, yine Tıp Eğitimi alanında doktora yapmama ve bu araştırmanın kurumunda yapılmasına izin veren [redacted] araştırmanın ikinci merkezi olan [redacted] Fakültesi'nde araştırma yapmama izin veren [redacted], yüksek lisans eğitimim sırasında her an desteğini hissettiğim Prof. Dr. Melih Elçin'e, sevgiyle yetiştiren, rol model olan Prof. Dr. Nuray Senemoğlu'na, doktora eğitimim sırasında kendilerinden ders aldığım Hocalarım Prof. Dr. Mehmet Ali Gülpınar, Prof. Dr. Özlem Sarıkaya, Prof. Dr. Berrak Yegen, Prof. Dr. Sibel Sakarya, Doç. Dr. Sinem Yıldız, Prof. Dr. Kemal Kuşçu'ya, doktora sürecine birlikte devam ettiğimiz birbirimizden öğrendiğimiz hocalarıma, meslektaşlarıma ve arkadaşlarıma tez yazım sürecinde beni yoklayan, yüreklendiren Prof. Dr. Özlem Tanrıöver'e, halen çalışmakta olduğum Atlas Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde tez yazım sürecinde bana destek olan Dekanım Prof. Dr. Faruk Aydın'a, tez izleme jürimde de görev alan Tıp Eğitimi Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Esra Akdeniz'e, araştırma ekibinde yer alan ve veri analizinde görev alan Dr. Öğr. Üyesi Hacer Nalbant'a, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde ilk karşılaştığım andan bu yana her ihtiyaç anında yardımını esirgemeyen ve beni cevapsız bırakmayan Fatih Şahin'e, kritik anlardaki insancıl müdahaleleri ile krizleri çözen Enstitü Müdürü Prof. Dr. Feyza Arıcıoğlu'na, tez hazırlama ve yazım sürecinin her aşamasında aktif destek veren, görüş ve önerileri ile tezimin yöntem olarak doğruluğuna, içerik olarak zenginliğine katkıda bulunan bu uzun süreçte hoşgörü ve anlayışını esirgemeyen Hocam Prof. Dr. Mehmet Ali Gülpınar'a, katılımcı olarak görüş, duygu ve düşüncelerini, tecrübelerini samimiyetle paylaşarak bu araştırmanın yapılabilmesine olanak sağlayan ve maalesef etik nedenlerle tek tek isimlerini sayamadığım değerli Hocalarıma, dualarıyla destek olan anneme, babama, teyzeme, yakınlarıma, en büyük ve daimi destekçilerim eşim Mehmet Ali Akalın, kızım Defne Akalın ve kız kardeşim Hande Koloğlu Öner'e gönülden teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ i
TABLO LİSTESİ ii
ŞEKİL LİSTESİ iii
1. ÖZET 1
2. SUMMARY 2
3. GİRİŞ ve AMAÇ 3
3.1. Araştırmanın Amacı 4
3.1.1. Araştırmanın gerekçesi 5
3.1.2. Araştırma soruları 5
4. GENEL BİLGİLER 6
4.1. Motivasyona İlişkin Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve 6
4.1.1. Motivasyonun tanımı 6
4.1.2. Motivasyon teorileri 7
4.1.3. Motivasyon teorilerinin eğitim yönetimine uyarlanışı ve eğitici motivasyonu 14
4.2. Eğiticilik Motivasyonları ile İlgili Araştırmalar 16
5. GEREÇ ve YÖNTEM 19
5.1. Araştırmanın Deseni 19
5.1.1. Durum çalışması 20
5.1.2. Araştırmanın evreni ve örneklem 20
5.1.3. Araştırma yöntemi ve yöntemin gerekçesi 24
5.1.4. Araştırma tasarım ve uygulama sürecine ilişkin bağlam ve düşünüm 24
5.1.5. Araştırmanın etik uygunluğu 24
5.2. Araştırmanın Tasarım ve Uygulama Süreci 25
5.2.1. Araştırmanın uygulama süreci 25
6. BULGULAR 29
6.1. Çalışmaya Katılan Öğretim Üyelerinin Demografik ve Mesleki Özellikleri 29
6.2. Klinik Eğiticilerin Motivasyonu ve Bunu Etkileyen Faktörler 30
6.2.1. Klinik eğiticiliğe ilişkin bireysel motivasyonlar ve bunları etkileyen faktörler 35
6.2.2. Klinik eğiticilerin motivasyonu üzerine etkili olan diğer insan faktörleri 42
6.3. Klinik Eğiticilerin Motivasyonu Üzerine Etkili Olan Bağlamsal Faktörler 58
6.3.1. Kurumsal faktörler 58
6.3.2. Akademik camianın etkisi 95
6.3.3. Ülke koşullarının etkisi 99

6.4. Katılımcıları Klinik Eğiticilerin Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Önerileri ……115
7. TARTIŞMA ve SONUÇ.....117
8. KAYNAKLAR.....137
9. ÖZGEÇMİŞ.....142
10. BİLİMSEL FAALİYETLER.....142
11. EKLER.....144
Ek 1. XXXXX Tıp Fakültesi'nin araştırma izni…….……144
Ek 2. XXXXX Tıp Fakültesinin araştırma izni……...145
Ek 3. XXXXX Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun araştırma onayı……146
Ek 4. Katılımcılara Uygulanan Aydınlatılmış Onam Formu……..147
Ek 5. Katılımcılara Uygulanan Demografik ve Mesleki Veri Anketi……149
Ek 6. Derinlemesine Görüşmelerde Kullanılan Rehber Form……150

KISALTMALAR LİSTESİ

AMEE	:	Uluslararası Sağlık Profesyonelleri Eğitimi Birliği (The International Association for Health Professions Education)
DÜTF	:	Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi
UÇEP	:	Ulusal Çekirdek Eğitim Programı
VÜTF	:	Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi

TABLO LİSTESİ

Sayfa Numarası

Tablo 1. Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi öğretim üyelerinin demografik ve mesleki özellikleri ……...21

Tablo 2. Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi öğretim üyelerinin demografik ve mesleki özellikleri …….……...22

Tablo 3. Eğiticilerin demografik ve mesleki özelliklerinin fakültelere göre karşılaştırılması …..…….……...……..…….…...23

Tablo 4. Araştırma süreci……...……..…..25

Tablo 5. Kurumlara göre öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerin özellikleri….....26

Tablo 6. Kurumlara göre görüşme sürelerinin karşılaştırılması…….27

Tablo 7. Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyon kaynakları ve belirleyici faktörler ……..…….....30

Tablo 8. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin kurumsal faktörler…….59

Tablo 9. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonunda akademik camia etkisi……94

Tablo 10. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonu üzerinde belirleyici olan ülke koşulları ……..…...……...….….….…99

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa Numarası

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfel'in Varlık-Bağlılık-Büyüme Kuramı'nın karşılaştırılması ……. 14

Şekil 2. Araştırma tasarımına ilişkin genel çerçeve ….……..… …….19

Şekil 3. Katılımcı kodlama yöntemi ……..……..……..……..……28

Şekil 4. Eğitici motivasyon kaynakları ve belirleyici olan bağlamsal faktörler …… .29

Şekil 5. Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi öğretim üyelerinin içsel motivasyon faktörleri ……..…….....41

Şekil 6. Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi öğretim üyelerinin içsel motivasyon faktörleri …….…….42

Şekil 7. Araştırma genelinde öğretim üyelerinin içsel motivasyon faktörleri……..…..42

1. ÖZET

Tezin başlığı: Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Faktörler
Öğrencinin Adı Soyadı: Ayşe Arzu Akalın
Danışmanın Adı Soyadı: Prof. Dr. Mehmet Ali Gülpınar
Programın Adı: Tıp Eğitimi Doktora Programı

Amaç: Kamu ve vakıf üniversitelerine bağlı farklı iki tıp fakültesinde klinik eğitimde görev alan eğiticilerin eğiticilik motivasyonlarını etkileyen faktörleri ortaya çıkarmaktır.

Gereç ve Yöntem: Nitel bir araştırma olan bu tez çalışmasında araştırma yöntemi olarak birebir derinlemesine görüşme yöntemi ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Çalışmaya bir vakıf ve bir devlet üniversitesinden amaçlı örneklem yöntemiyle dahili ve cerrahi bilimlerden, profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi unvanlı kadın ve erkek akademisyenler alınmıştır. Her bir kurumdan 15 katılımcı olmak üzere toplam 30 görüşme gerçekleştirilmiştir. Alınan aydınlatılmış onam sonrasında katılımcılarla yapılan görüşmeler sırasında ses kaydı alınmıştır. Toplanan nitel verilerin tema analizi yapılmış, tema ve yan temalar belirlenmiştir.

Bulgular: Analiz sonucunda klinik eğiticilik motivasyon kaynaklarına ilişkin bireysel ve öğrenci kaynaklı dörder, meslektaş ve hasta kaynaklı üçer olmak üzere toplam 14 tema belirlenmiştir. Eğiticilik motivasyonu üzerinde belirleyici olan bağlamsal unsurlar ise kurumsal faktörler (alt yapı ve donanım; sağlık bakım hizmeti şartları; eğitim programı ve koşullar; eğitimin ve klinik hizmetin yönetimi, kurumun kültürü ve iklimi), akademik camianın etkisi (akademik kültür, ortam ve iklim; bilimsel çalışmalarda zorluklar) ve ülke koşulları (sağlık ve yükseköğretim politikaları; yıkıcı ekonomik koşullar; ülkedeki toplumsal, siyasi, ekonomik ortam ve ikim) olmak üzere üç ana unsur ve 10 tema üzerinden belirlenmiştir.

Sonuç: Bu bulgular klinik eğiticiliğe ilişkin motivasyonunun çok kaynaklı (bireysel, meslektaşlar, öğrenciler, hastalar) ve çok unsurlu/boyutlu (sistem, politika, program, işleyiş, ortam, iklim, kültür vb.) karmaşık doğasına işaret etmektedir. Eğiticilik motivasyonun gerek kurumsal gerek ulusal düzeyde ele alınması, bu yönde gerekli planlanmaların, düzenlemelerin ve iyileştirmelerin yapılması noktasında ortaya çıkan bu durumun dikkate alınması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Klinik eğitim, eğitici motivasyonu, motivasyon kaynakları, derinlemesine görüşme

2. SUMMARY

Title of Thesis: Factors Affecting Educator Motivation in Clinical Education
Student Name, Surname: Ayşe Arzu Akalın
Supervisor Name: Prof. Dr. Mehmet Ali Gülpınar
Program Name: Medical Education PhD Program

Objective: To uncover the factors influencing educator motivation among clinical educators in two medical faculties affiliated with a public university and a foundation university.

Materials and Methods: This qualitative study utilized in-depth individual interviews and a semi-structured interview form as research methods. Participants were selected through purposive sampling from the internal and surgical sciences departments of one foundation and one public university. The sample included male and female academics holding the titles of professor, associate professor, and assistant professor. A total of 30 interviews were conducted, with 15 participants from each institution. Informed consent was obtained, and audio recordings were made during the interviews. The qualitative data were analyzed using thematic analysis, and main themes and subthemes were identified.

Results: The analysis revealed 14 themes related to sources of clinical educator motivation, categorized as follows: four themes related to individual factors, four to student-related factors, three to colleague-related factors, and three to patient-related factors. Contextual factors influencing educator motivation were grouped into three main categories and 10 themes were identified under these three categories; Institutional Factors: infrastructure and equipment, conditions of healthcare services, educational program and conditions, management of education and clinical services, institutional culture and climate; Impact of the Academic Community: academic culture, environment, and climate, challenges in conducting scientific research; Country's Conditions: health and higher education policies, challenging economic conditions, societal, political, and economic environment in the country.

Conclusion: These findings highlight the multifaceted and complex nature of motivation in clinical education, stemming from various sources (individual, colleagues, students, patients) and encompassing multiple dimensions (systems, policies, programs, operations, environment, climate, culture, etc.). Addressing educator motivation at both institutional and national levels, along with implementing necessary planning, regulations, and improvements, is crucial for enhancing motivation in clinical education.

Keywords: Clinical education, educator motivation, motivation sources, in-depth interviews

3. GİRİŞ ve AMAÇ

Harden ve Crosby (2000), 20 Numaralı AMEE Kılavuzunda tıp eğiticisinin 12 farklı rolünü sıralamışlardır. Buna göre tıp eğiticisi; ders anlatan, klinik ya da pratikte eğitici olarak bilgi aktaran, hem öğrenme kaynaklarını üreten hem öğrenme kaynaklarından yararlanmaya kılavuzluk eden, eğitim programının planlamacısı, eğitimin düzenleyicisi, eğitim programının değerlendiricisi, öğrencilerin ölçme ve değerlendirilmesini sağlayan, mentör, öğrenmeyi kolaylaştırıcı, eğitici olarak rol model ve iş başında rol model olarak işlev gören rollere sahiptir.[1] Eğitim teknolojileri ne kadar gelişirse gelişsin hem hekimlik mesleğinin özellikleri hem de tıp eğitiminin şartları dolayısıyla klinik eğiticilerin rolü çok uzun bir süre daha eğitimin süreç ve sonuçları üzerinde belirleyici olmaya devam edecek gibi görünmektedir. Harden ve Crosby anılan makalede eğiticileri tıp fakültesinin en önemli değeri olarak nitelemektedir (Harden ve Crosby, 2000).

Eğiticilik hemen daima hekimlik mesleğinin bir parçası olarak görülmüştür. Hekimler hem hastaları hem de kendilerinden daha kıdemsiz meslektaşları ve akranlarının eğitiminde rol oynamaktadır. Geleneksel olarak sağlık ekibinin başı sayılmaları dolayısıyla sağlık ekibinin diğer üyelerinin eğitim ve gelişiminden de sorumlu tutulmuşlardır. Eğiticilik rolü hekimlik mesleğinin bir bileşeni olarak pek çok hekim tarafından benimsenmektedir. Ulusal Çekirdek Eğitim Programı 2020 (UÇEP-2020) kapsamında da Mesleki Uygulamalar Yetkinlik alanında 1.1. numaralı Sağlık Sunucusu yetkinliği altında 1.1.5. numaralı yeterlik olarak "Hedef kitlenin özelliklerini, ihtiyaçlarını ve beklentilerini tanıyarak, sağlıklı/hasta bireylere ve yakınlarına ve diğer sağlık çalışanlarına sağlık eğitimi verir." ifadesi yer almaktadır (Tıp Dekanlar Konseyi, 2020). Oysa yakın zamana kadar hekimler çoğunlukla kendi mezuniyet öncesi eğitimleri sırasında bu göreve yönelik yapılandırılmış bir eğitimden de geçmemişlerdir.

Bu noktada ön plana çıkan konuların başında genelde sağlık çalışanlarının özelde mezuniyet öncesi tıp eğitimi ve mezuniyet sonrası uzmanlık eğitimlerinde eğiticilik yapan tıp eğiticilerin eğitici motivasyonları gelmektedir. Genel olarak, motivasyon, hedefe yönelik davranışın yönü, devamlılığı ve gücünü etkileyen bir durum/süreç olarak tanımlanmaktadır (Passer ve Smith, 2011; Shiraev ve Levy, 2013). Çalışan motivasyonu ise örgütün verimliliğini etkileyen temel unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Tıp fakültelerinin üç asal görev alanı mezuniyet öncesi ve sonrası tıp eğitimi ve sağlık hizmeti sunumu yanında bilimsel araştırma faaliyetlerinin yürütülmesidir. Bu çalışma tıp fakültelerinin varlık nedeni olan tıp eğitimi hizmeti sunumunda baş aktör olan eğiticilerin klinik alanda eğitim verme motivasyonlarını araştırmak amacıyla

tasarlanmıştır. Genel olarak eğitici motivasyonu, hekimlerin tıp eğitimi sürecinde olmazsa olmaz öğelerden biri olarak, özellikle klinik eğitimin belkemiğini oluşturan bir öğe kabul edilmektedir. Bu nedenle, hekimlerin eğiticilik görevlerini benimsemeleri ve yerine getirmelerini neyin, nasıl sağladığını, bu davranışın devamı ve güçlendirilmesinin nasıl temin edileceğini, eğiticilik motivasyonları üzerinde olumsuz etki eden durumların neler olduğunu ve bunların nasıl bertaraf edilebileceğini nicel ve nitel araştırmalarla ortaya koymak tıp eğitiminin niteliğini ve verimliliğini artırmak adına önemlidir. Bu yöndeki araştırmalarla tıp eğitimi veren kurumlarda ihtiyaçların belirlenmesi, gereken önlemlerin alınması ve düzenlemelerin gerçekleştirilmesi daha kanıta dayalı bir süreç olarak yürütülebilecektir.

Literatürde motivasyonun eğitici performansı üzerine etkisini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Tıp eğitimi alanında da bu anlamda yurtdışında yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. (Dahlstrom ve ark., 2005; Dybowski ve Harendza, 2014; Dybowski, Sehner ve Harendza, 2017; Gagne ve Deci, 2005; Kumar ve Kallen, 2002; May ve ark., 2012; McCullough, Marton ve Ramnanan, 2015; Ordonez ve ark., 2013; Orsini ve ark., 2016; Peters ve ark., 2009; Ratanawongsa, Howell ve Wright, 2006; Sott ve Sazegar, 2006; Van den Berg, Bakker ve ten Cate, 2013; Wright ve Beasley, 2004).

Bu çalışmalardan bir kısmı genel iş memnuniyeti ya da motivasyonu hakkında olup, (Ratanawongsa, Howell ve Wright, 2006; Van den Berg, Bakker ve ten Cate, 2013; Wright ve Beasley, 2004) diğer bir grup ise eğitici motivasyonu özelinde yapılmış çalışmalardan oluşmaktadır (Dahlstrom ve ark., 2005; Dybowski ve Harendza, 2014; Dybowski, Sehner ve Harendza, 2017; Kumar ve Kallen, 2002; May ve ark., 2012; McCullough, Marton ve Ramnanan, 2015; Ordonez ve ark., 2013; Peters ve ark., 2009; Sott ve Sazegar, 2006).

Yapılan literatür taramasında ülkemizde tıp fakültelerinde klinik eğiticilerin motivasyonlarını ve bunları etkileyen faktörleri araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle biri devlet diğeri vakıf olmak üzere iki üniversitede yapılan bu nitel araştırmanın, ülkemizdeki bu veri eksikliğinin giderilmesine destek olacağı, klinik eğiticilerin motivasyonlarını artırarak tıp eğitimini iyileştirme amacıyla yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı klinik eğitimde akademisyenlerin eğiticilik motivasyonunu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmaktır. Konunun daha iyi irdelenmesi amacıyla farklı kurumlar, dahili ve cerrahi branşlar, akademik unvanlar, kıdemli ve genç akademisyenler ve farklı cinsiyetten katılımcılarla çeşitlemeler sağlanacaktır.

3.1.1. Araştırmanın gerekçesi

Klinik eğitim tıp eğitiminin temel bileşenlerinden biridir. Klinisyen akademisyenler de klinik eğitimin, öğrencilerle birlikte iki önemli aktöründen biridir. Klinikte eğiticiler öğrencilere mezuniyet çıktıları bağlamında gerekli yeterlilikleri kazanma ve geliştirme süreçlerinde yol gösterirken aynı zamanda rol model olmalarıyla birer hekim ve bilim insanı olarak profesyonel kimliklerinin oluşumunda belirleyici olurlar. Eğiticilerin eğitim verme konusundaki motivasyonları eğitimin niteliğini ve verimliliğini etkileyeceğinden eğiticilerin motivasyonunu artırmak ve yüksek tutmak, eğitim kurumlarının hedefleri arasında yer almalıdır. Bu çalışmadan elde edilecek sonuçlar eğitici motivasyonunu artırmak ve yüksek tutmak için genel olarak sergilenmesi gereken yaklaşımları ve alınması gereken önlemleri belirlemeye ışık tutacaktır.

3.1.2. Araştırma soruları

1) Kamu ve vakıf üniversitelerine bağlı tıp fakültelerinde klinik eğitimde görev alan eğiticilerin eğiticiliğe ilişkin motivasyon kaynakları nelerdir?
2) Klinik eğiticilik motivasyonunu etkileyen faktörler/bağlamsal unsurlar nelerdir?
3) Klinik eğiticilik motivasyon kaynakları ve bunları etkileyen faktörler/bağlamsal unsurlar açısından devlet ve vakıf tıp fakültesi arasında nasıl bir benzerlik ve farklılık bulunmaktadır?

4. GENEL BİLGİLER

Bu bölüm iki başlık altında düzenlenmiştir. İlk başlık altında motivasyonun tanımı, motivasyon teorileri, bu teorilerin eğitim yönetimine uyarlanışı ele alınmış ve eğitici motivasyonları konusuna değinilmiştir. İkinci başlık altında ise eğitici motivasyonlarına yönelik araştırmalar incelenerek bu araştırmalarda elde edilen bulgularla eğitici motivasyonuna ilişkin duruma dair bir çerçeve çizilmiştir.

4.1. Motivasyona İlişkin Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

4.1.1. Motivasyonun tanımı

Motivasyon sözcüğü etimolojik olarak Latince "*movere*" hareket etmek fiilinden gelir (etymonline, n.d.). Psikolojide motivasyon "hedefe yönelik davranışın yönünü, devamlılığını ve kuvvetini (şiddetini) etkileyen bir süreç" olarak tanımlanır. (Passer ve Smith, 2011). Örgütsel davranış bakış açısından ise motivasyon "bireyde davranışı uyaran ve onu örgütün tümünün fayda göreceği yollara kanalize eden süreçler" (Miner, 2008) ya da "bir kişinin çabalarının, belirli amaçlara ulaşabilmek maksadıyla kasti olarak yönlendirilmesi için harekete geçen ve kısmen kişinin içinden gelen güçler" (Greenberg, 2011) şeklinde tanımlanır. Amerika Birleşik Devletleri'nin 34. Başkanı olan Dwight D. Eisenhower (1890-1969) "Motivasyon, insanların yapmalarını istediğiniz şeyi, onlar bunu yapmak istedikleri için yapmalarını sağlama sanatıdır." diyerek, motivasyonu insanı yönetme sanatı olarak betimlemiştir (Bandhu ve ark., 2024).

Motivasyonu anlamak adeta davranışı anlamakla eşdeğerdir. Motivasyonu anlamak için bazı temel sorulardan yola çıkmak mümkündür. Davranışa neden olan nedir? Davranışı sürdüren nedir? Davranışın yoğunluğunu etkileyen nedir? Davranışın yönünü değiştiren nedir? Davranışı sonlandıran nedir? Bütün bunlar neden ve nasıl olur? Ancak motivasyon, öznel, bağlamsal ve değişkendir ve bu gerekçelerle motivasyon anlaşılması ve kuramsallaştırılması zor bir alandır. Motivasyonun farklı türleri bulunmaktadır. İçsel motivasyon ve dışsal motivasyon birbirinden farklı olduğu gibi başarı motivasyonu ile başarısızlıktan kaçınma motivasyonu ya da ustalık motivasyonu ile performans motivasyonu da birbirinden farklıdır (Reeve, 2021). Örneğin, kitap okuyan iki öğrenciden sadece kitap okumaktan zevk aldığı için kitap okuyan öğrenci içsel motivasyonla, edebiyat dersi ödevinden yüksek not almak için kitap okuyan öğrenci ise dışsal motivasyonla hareket etmektedir. İçsel motivasyonun dışsal motivasyona göre davranışlar üzerinde daha güçlü bir etki gösterdiği kabul edilmektedir (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021). Başarı motivasyonu ve başarısızlıktan kaçınma motivasyonunu ise şöyle örneklemek mümkündür. Söz gelimi; A öğrencisi sınavda başarılı olmak için ders

çalışmakta, B öğrencisi ise sınavda başarısız olmamak için ders çalışmaktadır, her iki öğrenci de ders çalışmakta ancak motivasyon türleri fark göstermektedir, motivasyon kuramlarına göre aynı sınavda bu öğrencilerden A, B'ye göre daha başarılı olacaktır.

Çalışanlar açısından yüksek düzeyde motivasyon yüksek düzeyde performansa bu da örgüt / işletme açısından verimlilikte artışa yol açmaktadır. (Bawa, 2017; Hanaysha ve Majid, 2018)

4.1.2. Motivasyon teorileri

Bu bölümde tarihsel öneme sahip bazı kuramlara kısaca değinilerek daha çok eğitim yönetimi açısından işe koşulabilen teoriler ele alınacaktır. Motivasyon üzerinde tartışmaların süregeldiği bir kavramdır. Bu kavrama yönelik, genel kabul görmüş bir teori arayışı binlerce yıldır devam etmektedir (Shiraev ve Levy, 2013). Motivasyon kuramlarının kökleri antik çağlara Sokrates (MÖ 469 – MÖ 399), Platon (MÖ 427 – MÖ 347) ve Aristo (MÖ 384 – MÖ322)'ya dek uzanır. Platon motivasyonun üç düzeyli tinsel bir yapısı olduğunu ve bu düzeyler arasında hiyerarşik bir ilişki bulunduğunu söylemektedir. En alttaki düzeyde beslenme, cinsellik gibi bedensel temel dürtüleri içeren "İsteklilik" aşaması yer alır. "Rekabetçilik" aşaması toplumsal temelli onur, utanma gibi değerlere tekabül eder. En üstteki "Hesaplamacı" aşamaysa akıl, seçim yapabilme gibi karar verme becerilerini kapsar (Reeve, 2021). Bu hiyerarşik yapı hem Freud'un hem de Maslow'un kuramlarını çağrıştırmaktadır.

Aristo, Platon'un tin anlayışını içerik olarak benimsemekle birlikte farklı bir adlandırmaya gitmiş bu üç aşama için "Besleyici", "Duygusal" ve "Akılcı" başlıklarını tercih etmiştir (Reeve, 2021). Besleyici aşama dürtüsel, hayvansaldır ve mantıktan uzaktır. Duygusal aşama da bedensel olmakla birlikte haz ve acı arasında denge kurmaya yöneliktir. Akılcı aşama düşünme odaklıdır, zekâ gerektiren, iradeyi belirleyen yapıdadır ve insana özgüdür. Aristo'ya göre irade insanın ilahi ve ebedi özelliğidir.

Zaman içinde bu anlayış beden ve zihnin ikiliğine temel teşkil eden bir yapıya evrimleşmiştir. Rönesans sonrası dönemde 17. yüzyılda Fransız düşünür René Descartes (1596-1650) bedeni mekanik ve motivasyon açısından edilgen, iradeyi ise tinsel ve motivasyon açısından baskın karakterde betimlemiştir. Descartes, motivasyonu anlamanın iradeyi anlamaktan geçtiğini öne sürmüştür (Reeve 2021). Yaklaşık aynı dönemde yaşayan Hollandalı filozof Baruch Spinoza (1632-1677) ise "*Unaquaeque res, quantum in se est, in suo esse perseverare conatur*." "Tek tek her şey var olduğu sürece kendi varlığını sürdürmeye çabalar." önermesiyle yaşayan her varlığın temel motivasyonunun varlığını sürdürmek olduğunu söylemiştir (Spinoza, 2023). Böyle bakıldığında aslında temel ihtiyaç güvenlik ihtiyacıdır. İnsan biyolojik olarak, psikolojik olarak ve sosyal olarak güvenlik arayışı içindedir. Spinoza'nın önermesinin çok sonraları

gündeme gelecek olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ve içgüdü teorilerinin nüvesini oluşturduğunu düşündürmektedir.

On dokuzuncu yüzyıla gelindiğinde Charles Darwin'in (1809-1882) etkisi motivasyon teorilerine de yansımıştır. Geçmiş teorilerdeki tinsel bileşen devre dışı kalmış, biyolojik ve bedensel nitelikler öne çıkmaya başlamıştır. Bu dönemde baskın nitelik kazanmaya başlayan içgüdü (*instinct*) teorilerinin ilki William James (1842-1910) tarafından ortaya atılmıştır. Yirminci yüzyılın başında William McDougall (1822-1905), Luther Lee Bernard (1881-1951), Knight Dunlap (1875-1949) içgüdü teorilerini savunmuştur (Bandhu, 2024; Reeve, 2021). Bunlara göre motivasyonun temelini insanın genetiğinden kaynaklanan içgüdüler oluşturmaktadır. İçgüdü teorilerinin gözden düşmesine yol açan nedenlerin ilki motivasyon türlerini tetikleyecek içgüdüleri listeleme çabalarının çıkmaza girmesidir. Şöyle ki her bir davranış için bir içgüdü tarif edilmesiyle binlerce başlıklı listelerin oluşturulmaya çalışılması sonuçsuz kalmıştır. Öte yandan teoriye temel oluşturan mantığın fasit daire oluşturduğu gösterilmiştir. Örneğin; insanlar saldırgan davranır çünkü insanların saldırganlık içgüdüleri vardır. Saldırganlığın bir içgüdü olduğunu nereden biliriz? Çünkü insanlar saldırgandır. Bu mantığın bir yere çıkmayacağının görülmesiyle bu kuramdan uzaklaşılmıştır.

Bir sonraki akım dürtü (*drive*) teorileridir. İlk olarak 1918 yılında Robert S. Woodworth (1869-1962), hayvanların bedenlerinde oluşan biyolojik dengesizlikleri (açlık, susuzluk vb.) "dürtü" olarak deneyimlediklerini, bu dürtülerin de dengesizliği ortadan kaldıracak davranışı güdülediğini öne sürmüştür (Reeve, 2021). Sigmund Freud (1859-1909) ve Clark Hull (1884-1952) en çok bilinen iki dürtü teorisinin yaratıcılarıdır (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011).

Freud'a göre "dürtünün kaynağı"nı oluşturan bedensel eksiklikler belli bir eşiği aşacak düzeye geldiğinde "dürtünün itici gücü"nü oluşturan kaygı ortaya çıkmakta, kaygıyı azaltmak için eksikliği çekilen şeye yani "dürtünün nesnesi"ne yönelim olmakta ve bu ihtiyaç giderilerek kaygı yatıştırılmakta, böylelikle "dürtünün amacı"na ulaşılmaktadır.

Hull'ın dürtü teorisi de aynı Freud'da olduğu gibi motivasyonun kaynağının fizyolojik ihtiyaçlar olduğu savına dayanır. Dürtü teorisi üç temel önermeden yola çıkmaktadır. Dürtü; 1) bedensel ihtiyaçlardan kaynaklanır, 2) davranışı tetikler 3) azalması sağlandığında davranışın pekişmesine ve öğrenmeye yol açar. Yapılan deneysel çalışmalarla dürtü teorisinin pek çok durumu açıklamakta yetersiz kaldığının gösterilmesi sonucu Hull teoriye "teşvik motivasyonu"nu eklemiştir (Reeve, 2021). Ancak motivasyonun bedensel kaynakların dışında başka kaynaklardan da ortaya çıkabildiği, örneğin aç olmasa da sevdiği bir yiyecekle karşılaşan

kişinin bunu tüketmeye yönelmesinde, susamamış bir kişinin sosyalleşme sırasında arkadaşlarıyla bir içecek tüketmesinde olduğu gibi bedensel olmayan ya da dışsal, çevresel motivasyon kaynaklarının da davranışı uyardığının gösterilmesiyle dürtü teorileri geçerliliğini yitirmiştir.

Zamanla, 1950 ve 1960'lı yıllarda pek çok yeni motivasyon teorisi ortaya atılmıştır. Optimal düzeyde uyarıcılık, serebral keyif merkezleri, yaklaşma-kaçınma çelişkileri, evrensel ihtiyaçlar, koşullanmış güdüler, kendini gerçekleştirme, teşvik ve uyarılma teorileri bunlardan bazılarıdır (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021). Teşvik (*incentive*) teorileri insanların olumlu ve olumsuz teşviğe tepkilerini araştırmış, hazcılık ilkesini benimsemişlerdir. Buna göre; insanlar keyif veren uyaranlara yaklaşır, acı veren uyaranlardan kaçınır. Uyarılma (*arousal*) teorilerine göre ise bireyler optimum uyarılma düzeyinde kalmaya çalışır. Uyarılma aşırı arttığında strese ve kaygıya yol açar, aşırı düştüğünde ise enerji ve uyanıklık düşer, her iki uç nokta da performansın azalmasıyla bağlantılıdır. Diğer bir deyişle uyarılma düzeyi ile olumlu ruh hali ve performans arasında ters U şeklinde bir bağlantı vardır (Reeve, 2021). Motivasyonu genel olarak açıklamaya çalışan bu teorilerden başka belirli bir motivasyonel olgu, durum ya da soruyu açıklamaya çalışan teoriler de vardır. Bunlardan bazıları Başarı Motivasyonu, Beklenti-Değer, İçsel Motivasyon, Öğrenilmiş Çaresizlik, Özyeterlik, Öz şemalar teorileridir (Eccles ve Wigfield, 2002; Hoy ve Miskel, 2020; Passer ve Smith, 2011; Reeves, 2021).

İnsan davranışını anlamaya ve açıklamaya çalışan farklı psikolojik yaklaşımlar motivasyonu kendi bakış açılarıyla ele almış ve kuramsallaştırmıştır. Psikolojinin farkı alanları da kuramları kendi alanlarına uyarlamış ya da sadece kendi alanlarını kapsayacak motivasyon teorileri oluşturmuşlardır. Örneğin endüstriyel psikoloji çalışan motivasyonunu açıklamaya çaba sarfederken eğitim psikolojisi öğrenen ve öğretenlerin motivasyonuna odaklanmıştır. 1900'lü yılların başında Frederick Taylor (1856-1915), Bilimsel Yönetim teorisinin bir bileşeni olarak çalışanların verimliliğini neyin artıracağı sorusundan yola çıkarak, daha fazla üretenin daha fazla kazanacağı ve az üretenin zarara ortak olacağı yani ücret kesintisine uğrayacağı bir sistem önermiş ve çalışma için motivasyon unsurunu ücret olarak belirlemiştir (Callahan, 1962; Lunenburg ve Ornstein, 2013). Pek çok motivasyon teorisi genel olarak kapsam (içerik) teorileri ve süreç teorileri olarak iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Kapsam teorileri 'neyin' motive ettiği, süreç teorileri 'nasıl' motive ettiği sorusuna odaklanır (Küçüközkan, 2015). Bu anlamda içerik motivasyon teorileri başlığı altında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer'in Varlık-Bağlılık-Büyüme (*Existence, Relatedness, Growth*- ERG) Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör

(Motivasyon / Hijyen) Teorisi, McClelland'ın Başarı-Bağlılık -Güç Teorisi yer alır. Süreç Teorileri arasında ise Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Adams'ın Ödül Adaleti (Eşitlik) Kuramı gibi kuramlar sayılabilir. Bunların dışında Hull'ın Güdü Kuramı, Atkinson'ın Beklenti-Değer Kuramı, Horner'ın Başarıdan Kaçınma Kuramı, Weiner'in Atıf Kuramı, Bandura'nın Özyeterlik (*Self-efficacy*) Kuramı, Deci ve Ryan'ın Özbelirleme (*Self-determination)* Kuramı ve Pintrich'in Hedef Kuramı gibi kuramlar ortaya atılmış ve pek çok motivasyon araştırmasında kuramsal çerçeve olarak kullanılmıştır (Gagne ve Deci, 2005; Haque, Haque ve Islam, 2014; Kusurkar ve ark. 2012; Küçüközkan, 2015; Orsin, ve ark., 2016; Shiraev ve Levy, 2013).

4.1.2.1. İçerik kuramları

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi: Abraham Maslow'un (1908-1970) ihtiyaçlar hiyerarşisi, insan motivasyonunu açıklamak için ihtiyaçları beş basamaklı bir piramitte sınıflandırır (Maslow, 1943). Piramidin en alt basamağında temel fizyolojik ihtiyaçlar yer alır; barınma, yemek, boşaltım ve cinsellik gibi hayatta kalma için vazgeçilmez olan bu ihtiyaçlar, diğer seviyelerdeki ihtiyaçlardan önce gelir ve onları domine eder. Bu ihtiyaçların karşılanmadığı durumlarda, diğer ihtiyaçlar ikinci plana itilir ve bireyin geleceğe dair beklentilerini de sıfırdan şekillendirebilir.

Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandığında, güvenlik ihtiyaçları devreye girer. Bunlar, fiziksel ve duygusal güvenliğin sağlanması, iş güvencesi, sağlık ve emniyet gibi unsurları içerir. Bu ihtiyaçlar da tatmin edildiğinde, ait olma ve sevgi ihtiyacı ortaya çıkar. Sosyal ilişkiler, aile ve arkadaşlık bağları bu seviyedeki ihtiyaçların temelini oluşturur. Daha sonra, saygı görme ve takdir edilme ihtiyaçları gelir; bireyin özgüven, başarı ve toplumdaki statüsü bu aşamada önceliklidir. En üst seviyede ise bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunur. Bu, bireyin potansiyelini en üst düzeyde kullanması, yaratıcılık ve kişisel gelişim arayışını ifade eder (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021).

Pek çok motivasyon teorisine temel teşkil eden Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi varlığın unsurlarını ayrıştırarak hiyerarşik bir düzenle ortaya koymaktadır. Oysa bu hiyerarşi aslında bireyin kendi varlığını nasıl algıladığına ya da tanımladığına göre bireysel değişkenlik gösterebileceği gibi bağlamın etkisine göre de farklılaşabilir, zaman içinde değişebilir. Bundan yola çıkarak ihtiyaçların hiyerarşisi sorgulanabilirse de motivasyonun her zaman bir ihtiyaçtan kaynaklandığı aşikardır. İhtiyaçlar, bunların karşılanması için gereken davranışlar ve bu davranışların gerçekleşip gerçekleşmemesine göre oluşan yeni durum bir döngü oluşturur.

Varlık-Bağlılık-Büyüme Kuramı (*Existence, Relatedness, and Growth, ERG) Teorisi* (1969**):** Alderfer'in (1940-2015) Varlık- Bağlılık- Büyüme Kuramı Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın sadeleştirilmiş hali gibidir. Burada da ihtiyaçlar arasında bir hiyerarşi söz konusudur ve en alttaki Varlık İhtiyaçları, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına, Bağlılık İhtiyaçları diğer insanlara olan bağlanma ihtiyacına ve sosyal ihtiyaçlara, Büyüme İhtiyaçları da insanın kendini geliştirmesi ve gerçekleştirmesi ihtiyacına tekabül eder (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021). Bu kuramın Maslow'un Kuramından bir diğer farkı ise ihtiyaçların bir hiyerarşik düzen içinde olmaması ve bu açıdan bireysel farklılıklara olanak tanımasıdır.

Motivasyon-Hijyen Kuramı ya da Herzberg'in İki Faktör Kuramı (1959): Bu kurama göre motivasyonel faktörler ve hijyen faktörleri bulunmaktadır. Motivasyonel faktörlerin varlığı kişinin memnuniyetini artırırken hijyen faktörlerinin yokluğu kişiyi memnuniyetsizliğe, doyumsuzluğa sevk eder. Ancak hijyen faktörlerinin eksikliğinin giderilmesi kişinin motivasyonunun artışına yol açmaz. Örneğin işyerinin ortam sıcaklığı bir hijyen faktörüdür, ısının beklenenden düşük olması memnuniyetsizlik yaratır ancak ısının normal derecelere yükselmesi bir motivasyon artışı sağlamaz. Yönetimin başarılı çalışanları ödüllendirmesi ise bir motivasyon faktörüdür (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021).

Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı (1961): David McClelland (1917-1998) tarafından öne sürülmüştür. Buna göre insanlar bazı ihtiyaçları toplumdan ya da kültürlerinden edinirler ya da öğrenirler. Üç öğrenilmiş ihtiyaç; başarı ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır. Başarı ihtiyacı kişilerin bir işi daha iyi, daha verimli yapma, zorlu ve karmaşık işlerle başa çıkma, sorumluluk gerektiren görevlerde bulunma arzusuyla ilgilidir. Bağlılık ihtiyacı çevresindekilerle yakın ve iyi ilişkiler kurma, bu ilişkileri devam ettirebilme, çatışmaya girmekten kaçınma şeklinde açıklanabilir. Güç ihtiyacı ise başkalarını etkileme, yönlendirme, kontrol etme ve yetki sahibi olma ihtiyacı olarak tanımlanabilir (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021).

Elton Mayo'nun Motivasyon Kuramı (1933): Bu kurama göre çalışanların performansı grup normlarına ve grup birliğine bağlıdır. Grup normları, grup üyelerinin olumlu ya da olumsuz davranışları teşvik etmesi, grup birliği ise grup üyelerinin birbirini desteklemesi, birbirlerine bağlılık göstermesi anlamındadır. Bu kuram çerçevesinde çalışanlarla iyi ilişkiler kurulduğunda verimlilikleri artmaktadır (Reeve, 2021).

Douglas McGregor'un X ve Y Teorisi (1957): X kuramına göre çalışanlar tembeldir ve sadece parayla motive olurlar, bu nedenle yöneticiler işleri sıkı tutmalı ve gözetimde bulunmalıdır. Y kuramına göre ise çalışanlar isteklidir ve öz motivasyonları yüksektir, uygun şartlar sağlandığında yüksek performans gösterirler (Reeve, 2021).

4.1.2.2. Süreç kuramları

Eşitlik (*Equity*) Kuramı (1963): Stacy Adams'ın (1925-2013) bu kurama göre bireyler çabaları vasıtasıyla ulaştıkları sonuçları başkalarının çabaları ve sonuçlarıyla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmanın sonucunda eşitsizlik olduğunu düşündükleri taktirde bu eşitsizliği giderecek şekilde davranırlar. Örneğin kişi kendi yaptığı işin miktarını ve aldığı ücreti aynı işi yapan diğerlerinin işleriyle karşılaştırır ve diğerlerine göre daha düşük ücret aldığını düşünüyorsa performansını düşürür, daha fazla ücret aldığını düşünürse çabalarını artırır (Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021).

Beklenti (*Expectancy*) Kuramı (1964): Victor Vroom (1932-2023) tarafından öne sürülmüştür. Bu kuram Beklenti, Araçsallık ve Değerin bileşiminden oluşur. Beklenti kişinin çabalarının olumlu bir çıktıya yol açacağına inancına, Araçsallık kişinin çabalarının bir ödülle sonuçlanacağına inancına ve Değer de kişinin ödüle atfettiği değere karşılık gelmektedir. Kişi çabaları sonucunda başarıya ulaşacağına inanırsa, başarısının ödüllendirileceğini bilirse ve çabalarının alacağı ödüle değeceğini düşünürse performans gösterir (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021).

Öz Yeterlilik (*Self-efficacy*) Kuramı (1997): Albert Bandura'nın (1925 – 2021) bu kurama göre kişinin karşılaştığı bir zorluk ya da belli bir göreve dair özyeterlik algısı ne kadar yüksekse başaracağına dair inancı ve motivasyonu da o kadar yüksek olacaktır. Özyeterlilik dört bileşenden oluşur. Bu bileşenler; kişinin daha önce karşılaştığı benzer durumlara ait kendi deneyimleri, dolaylı deneyimler (benzer durumları yaşayan başkalarının deneyimlerinden edindiği kanaatler), sözel ikna (kişinin başarısına ilişkin başkalarının kanaatleri, önerileri, ifadeleri) ve fizyolojik durum ya da dönüt (insanın kendi bedeninden gelen kalp çarpıntısı, yorgunluk, ellerde titreme, stres, gerilim, kaygı, korku gibi tepkilerin varlığı ya da yokluğu) olarak sıralanır (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021).

Hedef Belirleme (*Goal Setting*) Kuramı (1968): Edwin Locke'nin (1938-) katkılarıyla geliştirilmiştir. Bu kuram hedef belirlemenin motivasyonu ve üretkenliği arttırdığı önermesine dayanır (Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021). Hedef davranışa yol gösterir ve hedefle performans derecesi arasında tutarlılık, hedefin zorluk derecesi, hedefin

açık (belirgin, anlaşılır) olması, hedefin kişinin benliğine uyumluluğu (benimsenebilirlik), geribildirim sağlanması ve karmaşıklık düzeyinden etkilenir. Hedefin zorluk derecesi kişinin çabasının yoğunluğunu belirleyecektir. Kolay hedefler az, orta zorlukta hedefler orta ve zor hedefler çok çabayı getirecektir. Hedefin açık ve anlaşılır olması dikkat düzeyini, odaklanmayı ve planlamayı artırır, kişi daha akıllıca çalışır; hedefin benimsenebilir kişinin benliğine uyumlu olması ise kişinin sebat etmesini, çabalarının sürekliliğini artırır, geribildirim kişinin çabalarının yoğunluğunu ayarlamasına olanak sağlar ve aşırı karmaşık hedefler sapmalara yol açabilir (Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021).

Özbelirleme (*Self-determination*) Kuramı (1985): Ryan (1953-) ve Deci (1942-) tarafından öne sürülmüştür. Kişinin psikolojik açıdan sağlığı ve gelişimi için üç temel ihtiyaç olduğunu öne sürer: Özerklik (*autonomy*), yeterlik (*competence*) ve bağlılık (*relatedness*). Bireyin psikolojik durumu bu ihtiyaçların karşılanmasıyla olumlu, karşılanmamasında ise olumsuz yönde etkilenir. Kişi kendi davranışlarını kendi belirleyebiliyorsa, davranışları benimsediği yöndeyse, kararlarını kendi başına alıp, amaç ve hedeflerini kendisi belirleyebiliyorsa, sorumluluklarını yerine getirmekte serbestse özerktir. Yeterlik kişilerin karşılaştıkları durumlarla ve çevreleriyle kendi eylem ve davranışları yoluyla başa çıkabilme kapasiteleridir. Kendini yeterli hisseden bireyler çevreleriyle etkileşime girerler ve kendilerini aşma çabası sergilerler. Bağlılık, çevresindeki insanlarla iyi, destekleyici, nitelikli ilişkiler içinde olmak, bağlantılar ve yakınlıklar kurmak ve sürdürmek anlamındadır (Bandhu ve ark., 2024; Gagne ve Deci, 2005; Orsini ve ark., 2024; Reeve, 2021; Ten Cate, Kusurkar, & Williams, 2011). Özbelirleme kuramı içe yönelik ve dışa yönelik şeklinde iki motivasyon türü olduğunu önerir.

İçsel motivasyon daha çok kişinin kendi içinden gelen dürtü, uyaran, ilgi, amaç ve hedeflerinden kaynaklanır ve iç doyuma yöneliktir. Dışsal motivasyon ise ödüller, teşvikler ya da cezalar gibi dış değişkenlerle açıklanmaktadır ve davranış sonrasında elde edilecek sonuca yöneliktir. Örnek olarak, bir öğrencinin kitap okumaktan zevk aldığı, bunu sevdiği için kitap okuması içsel motivasyon, ödevinden iyi not almak ya da kötü not almamak için kitap okuması ise dışsal motivasyon sonucu kitap okuma davranışının ortaya çıkmasıdır.

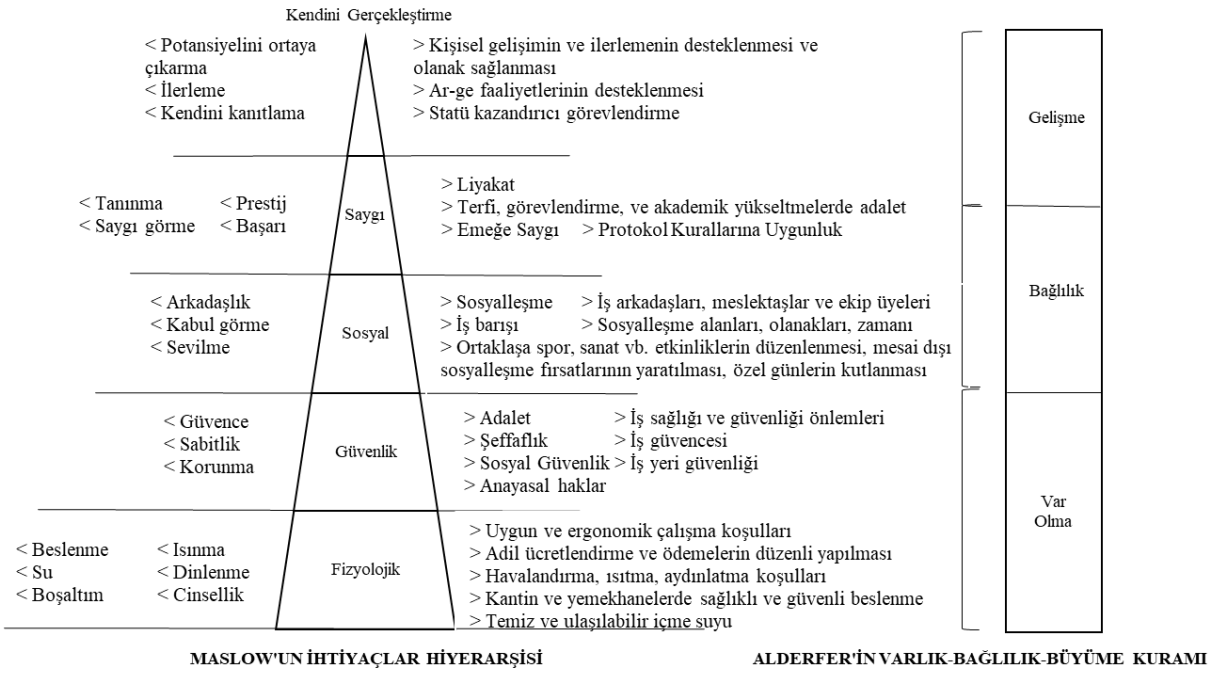
Özetle bu bölümde bazı motivasyon teorilerine değinilmiştir. Bu teorilerin büyük bir kısmı motivasyonu belli bir kaynağa dayandırmaktadır. Ancak motivasyon çok bileşenli bir süreç olup anlaşılması ve açıklanabilmesi için teorilerin birçoğunun birlikte göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi uygun olacaktır. Günümüzde nörobilimsel yaklaşımlar da motivasyonu anlamada önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle beyin bölgeleri ve nörotransmitterlerin rolü, motivasyonun biyolojik temellerini ortaya koymaktadır. Bu

bağlamda, nörobilimsel teoriler, motivasyonun sadece dışsal faktörlerle değil, aynı zamanda beyindeki kimyasal ve elektriksel süreçlerle şekillendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, motivasyonu daha iyi anlayabilmek için genel biyolojik, genetik, fizyolojik, nörobilimsel süreç ve özelliklerin yanında bireye özgü psişik özellikler, duygular, beklentiler, duygu durum, mental durum, kişilik yapısı, hormonlar, geçmiş yaşantı ve birikimler, ek olarak çevresel ve sosyal etkiler, kültür, eğitim, sosyoekonomik durum, inançlar, değerler, toplumsal ve hatta global koşullar vb. gibi pek çok etmenin birleşik bir perspektiften ele alınması daha bütüncül ve gerçekçi bir yaklaşım olacaktır (Reeve, 2021).

4.1.3. Motivasyon teorilerinin eğitim yönetimine uyarlanışı ve eğitici motivasyonu

Eğitim yönetimi bağlamında eğiticilerin motivasyonu, hem eğitim süreçlerinin etkinliğini hem de öğrencilere yönelik öğretim kalitesini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Eğiticilerin motivasyonunu anlamak ve artırmak için farklı motivasyon teorilerinin göz önünde bulundurulması, eğitimde insan kaynaklarının daha verimli kullanılmasını sağlar (Hoy & Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Yılmaz ve Demir, 2021). Bu bölümde eğitim yönetimine uygunluğu açısından seçilmiş bazı teorilerin bu alana uyarlamaları ele alınacaktır.

Şekil 1'de Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Varlık Bağlılık Büyüme Kuramlarının karşılaştırmalı olarak eğitim yönetiminde nasıl işe koşulacağı örneklendirilmektedir.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfer'in Varlık-Bağlılık-Büyüme Kuramı'nın karşılaştırılması (Lunenburg ve Ornstein, 2013; Yılmaz ve Demir, 2021).

Diğer kuramların eğitim yönetimi ve eğiticilik süreçlerinde nasıl işe koşulacağı ise öne çıkan bazı kuramlar üzerinden aşağıda açıklanmıştır.

Motivasyon Hijyen Kuramı (Herzberg, 1959): Bu kurama göre hijyen faktörlerinin yokluğu memnuniyetsizliğe yola açar ama varlığının motivasyon üzerine bir etkisi yoktur motivasyonu artıran motivasyon faktörlerinin varlığıdır. Buna göre örneğin çalışılan ortamın temiz ve güzel olması bir hijyen faktörüdür, temiz ve güzel bir ortamda çalışmak tek başına motivasyon için yeterli değildir, ancak ortamın pis olması ve estetikten yoksun olması memnuniyetsizliğe yol açar. Ancak yapılan işlerin takdir edilmesi, ödüllendirilmesi, meslekte ilerleme, kendini geliştirme imkânı tanınması gibi müdahaleler motivasyonu artırıcı etki yapar (Yılmaz ve Demir, 2021).

Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı (McClelland, 1961): Bu kurama göre eğiticilerin başarı, güç ve ait olma gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması motivasyonlarını artıracaktır. Eğitim yöneticileri, eğiticilerin bu ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak onlara uygun görevler vermelidir. Görevler kişilerin yeterlik düzeylerine uygun, başarma ihtiyaçlarını kamçılayacak zorlukta ancak başa çıkılması mümkün düzeyde olmalıdır. Destek ve ödüller sunularak, başarı özendirilmelidir. Özellikle başarı odaklı bir eğitim ortamında ait olma ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin teşvik edilmesi, iş barışının korunması, ekip çalışmasına olanak sağlanması, dayanışmalı ilişkilerin özendirilmesi, çalışanlar arasında sosyalleşmenin desteklenmesi ait olma ihtiyaçlarını doyuracaktır. Eğiticilerin güç ihtiyaçlarının karşılanması içinse sorumluluk gerektiren görevler yanında yetki de verilmesi, yönetime katkı sağlamalarının önünün açılması, uygun kişilerin ekip başı ya da liderlik görevlerine kaydırılması gibi önlemler eğiticilerde performans artışı sağlayabilir (Lunenburg ve Ornstein, 2013; Yılmaz ve Demir, 2021).

Özyeterlilik Kuramı (Bandura, 1997): Eğiticilerin kendi eğitim becerilerine ve konu alanı bilgisine hakimiyetlerine duyduğu güvenin, öğretim süreçlerini nasıl etkileyebileceğini açıklar. Eğitim yöneticileri, eğiticilerin öz yeterlilik duygularını güçlendirmek için sürekli mesleki gelişim fırsatları yaratarak, hizmet içi eğitimler gibi kapasite artırıcı etkinlikler düzenleyerek, bilgi kaynaklarına ulaşımı kolaylaştırarak, destek hizmetlerini yapılandırarak, etkin kılarak ve yapıcı geri bildirimler sunarak, eğiticilerin kendilerine olan güvenlerini artırabilirler. Eğitim yöneticileri işleyişi ve süreçleri gözleyerek, yakından takip ederek, dekompansasyon ortaya çıkmadan yetersizlik belirtilerini fark edip devreye girebildikleri taktirde güvenli ve verimli bir eğitim ortamı yaratabilirler. Eğiticilerin, karşılaştıkları zorlukları aşabileceklerine dair

inançlarını pekiştiren bir ortam, onların motivasyonlarını artırabilir (Lunenburg ve Ornstein 2013).

Beklenti Kuramı (Vroom, 1964): Eğiticilerin, başarılarına göre ödüllendirileceklerini ve emeklerinin takdir edileceğini beklediklerinde daha motive olduklarını belirtir. Eğitim yöneticileri, eğiticilerin performanslarına dayalı olarak uygun değerlendirme, ödül ve takdir sistemleri oluşturarak, bunları paylaşıp uygulayarak bu beklentileri karşılayabilir, eğiticilerin daha yüksek performans göstermelerini sağlayabilirler (Lunenburg ve Ornstein, 2013; Yılmaz ve Demir, 2021).

Eşitlik Kuramı (Adams, 1963): Eğiticilerin çabalarının ve elde ettikleri ödüllerin adil bir şekilde dağıtılması gerektiğini vurgular. Eğitim yöneticileri, eğiticiler arasında adaletsizlik hissi yaratmamak için anlaşılır, şeffaf ve adil değerlendirme sistemleri kurarak ve bunlara uygun ödül ve ücretlendirme önlemleri alarak eğiticilerin motivasyonlarını koruyabilirler (Lunenburg ve Ornstein, 2013; Yılmaz ve Demir, 2021).

Hedef Belirleme Kuramı (Locke & Latham, 1968): Eğiticilere net, seviyelerinin altında olmayan, zorlayıcı ancak gerçekleştirilebilir ve benimseyerek bağlanabilecekleri hedefler koymanın, geribildirimle kılavuzluk etmenin onların daha motive olmalarını sağladığını belirtir. Eğitim yöneticileri, eğiticilere öğretim hedeflerine ulaşabilmeleri için somut, ölçülebilir, anlamlı ve başarma heveslerini kırmayacak zorlukta, kendi amaç, fikir ve değerlerine ters düşmeyecek hedefler belirleyerek, onların motivasyonunu artırabilirler (Lunenburg ve Ornstein, 2013).

Özbelirleme Kuramı (Deci ve Ryan, 1985): Eğiticilerin içsel motivasyonlarını artıracak şekilde özerklik, yeterlilik ve bağlılık gibi ihtiyaçlarının karşılanmasını savunur. Eğitim yöneticileri, eğiticilere daha fazla otonomi vererek ve onların mesleki gelişimlerini destekleyerek, içsel motivasyonlarını güçlendirebilirler. Bu, eğiticilerin daha bağımsız kararlar alabileceği ve kendi öğretim süreçlerini şekillendirebileceği bir ortam yaratılarak gerçekleştirilebilir. Böylece eğiticilerin, içsel motivasyonlarının artırılması sayesinde daha etkili ve verimli bir öğretim süreci sağlanabilir (Gagne ve Deci, 2005; Orsini ve ark., 2024).

4.2. Eğiticilik Motivasyonları ile İlgili Araştırmalar

Literatürde motivasyonun eğitici performansı üzerine etkisini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Tıp ya da sağlık meslekleri eğitimi alanında da bu anlamda yurtdışında yapılmış çalışmalar bulunmaktadır (Orsini ve ark., 2016; Gagne ve Deci, 2005; Dahlstrom ve ark. 2005; Ordonez ve ark., 2013; Wright ve Beasley, 2004; Petters, Schnaidt ve Zivin, 2009; Dybowski ve

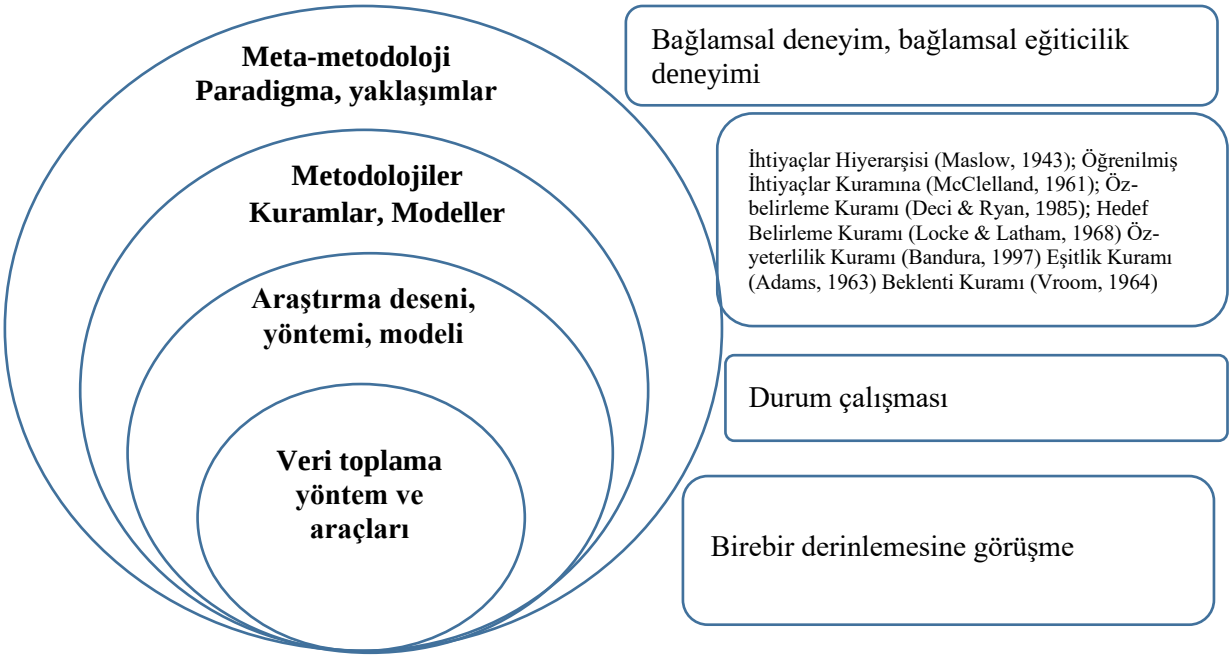
Harendza, 2014; Dybowski, Sehner ve Harendza, 2017; Kumar ve Kallen, 2002; Dybowski, Sehner ve Harendza, 2017; Sott ve Sazegar, 2006). Ancak bu çalışmalardan bir kısmı genel iş memnuniyeti ya da motivasyonu hakkında olup (Ratanawongsa, Howell ve Wright, 2006; Van den Berg, Bakker ve ten Cate, 2013; Wright ve Beasley, 2004) eğitici motivasyonu özelinde yapılmış çalışmalar da bulunmaktadır (Dahlstrom ve ark. 2005; Dybowski ve Harendza, 2014; Dybowski, Sehner ve Harendza, 2017; Kumar ve Kallen, 2002; Lochner, Wieser ve Mischo-Kelling, 2012; May ve ark., 2012; McCullough, Marton ve Ramnanan, 2015; Ordonez ve ark., 2013; Petters, Schnaidt ve Zivin, 2009; Sott ve Sazegar, 2006). Bunlardan Dahlstrom ve ark. 2005 yılında yayınlanan Kanberra, Avustralya'da gerçekleştirdikleri çalışmada kıdemli klinisyenlerin eğiticilik motivasyonu üzerine etki eden faktörler olarak genç hekimlerin yetişmesinde; özgeci bir rol oynamak, kendi uzmanlık alanını öne çıkarma imkanı bulmak ve eski hocalarından ilham almak gibi manevi değerler öne çıkmıştır. Dahlstrom (2005)'un çalışmasına metot ve yaklaşım açısından çok benzer bir araştırma 2013 yılında İspanya'da Ordonez ve ark. tarafından yapılmıştır. Her iki araştırmada da Q-Metodolojisi kullanılmıştır. Ordonez ve arkadaşları yeni bir Q-örneklemi (Q-set) oluşturmak yerine Dahlstrom (2005)'un çalışmasında oluşturulan Q-örneklemini kullanmışlardır. Belki de bu nedenle araştırmanın sonuçlarında öne çıkarılan faktörler açısından büyük benzerlik bulunmaktadır. Peters ve ark. (2009)'nın Boston'da yaptığı çalışma birinci basamakta çalışan eğiticilerin eğiticilik görevini sürdürmelerinde ne tür ödüllendirmelerin geçerli olduğunu sorgulamıştır. Çalışma sonucunda ücret ödenmesi hekimlerce en az önemli faktör olarak nitelendirilse de ücretlerin en yüksek olduğu dönemde hizmet sürekliliğinin daha iyi sağlandığı belirlenmiştir (Petters, Schnaidt ve Zivin, 2009). Dybowski ve Harendza'nın 2014 yılında yayınlanan niteliksel çalışmasında öğretme motivasyonunu belirleyen faktörlerin bireylerin kendi eğiticilik rollerine ilişkin öznel değerleri, inançları ve iyi hekimlik anlayışları olduğu ortaya çıkmıştır (Dybowski ve Harendza, 2014). Michigan'da Kumar ve ark. tarafından yürütülen ve 2002 yılında yayınlanan çalışmada gönüllü eğitimcilerin ne tür ödüller tercih ettikleri araştırılmış ve 'kişisel tatmin' en yüksek puanı almış, bunu eğitim fırsatları ve akademik görevlendirmeler takip etmiştir (Kumar ve Kallen, 2002). Dybovski ve ark. 2014'te yaptıkları çalışmada motivasyon, öz-yeterlik ve durumsal etkenlerin klinik eğiticinin öğretim kalitesine etkisini araştırmışlardır (Dybowski, Sehner ve Harendza, 2017). Scott ve Sazegar (2006)'ın yaptığı çalışma ise birinci basamakta çalışan toplum hekimlerinin öğrencileri eğitmeleri ile ilgili sınırlılıklar ve fırsatlar araştırılmıştır. McCullough ve ark (2015). klinik eğitici eğitimlerinin kapsamlarının eğiticilerin sorun ve ihtiyaçlarını karşılamak üzere nasıl dönüştürülmeleri gerektiğini araştırmışlardır. May ve ark. (2012) ise Hannover'de Aile Hekimlerinin mezuniyet öncesi tıp eğitiminde eğiticilik

yapma motivasyonlarını inceledikleri çalışmalarını 2012'de yayınlamışlardır. Buna göre başkalarına yardım etmek ve eğiticiliğe ilgi duymak gibi içsel faktörlerin başı çektiği tespit edilmiştir.

5. GEREÇ ve YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Deseni

Nitel bir araştırma olarak tasarlanan bu tez tıp eğitimi alanında klinik eğitim döneminde yapılan bir durum çalışmasıdır. Tezin konusunu klinik eğitime katılan eğiticilerin eğitimle ilgili motivasyonu oluşturmaktadır. Nitel araştırma deseninin seçilmesinin gerekçelerinden biri konuyla ilgili olarak ülkemizde daha önce yapılmış kapsamlı araştırmaların olmaması ve bu yönde çok boyutlu, bağlamsal ve derinlikli veriye olan ihtiyaçtır (Tavakol & Sandars; 2014). Araştırmanın tasarımına ilişkin genel çerçeve Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Araştırma tasarımına ilişkin genel çerçeve

Son yıllarda bağlamsallık yaklaşımı öne çıkmaya; eğitim, sağlık bakım ve nitel araştırma süreçleri bağlamı içinde ele alınmaya, yürütülmeye ve araştırılmaya başlanmıştır. Bağlamsal eğitim ve eğitim programı (contextual curriculum), bağlamsal sağlık bakımı (contextual healthcare) ve bağlamsal analiz gibi kavramlaştırmalar ortaya çıkmıştır (Gülpınar, 2021; Gulpinar 2024). Klinik eğiticilik deneyimi bağlamı ile birlikte ele alındığı için bu tezde benimsenen yaklaşım bağlamsallık olmuştur.

Araştırmanın dayandığı teoriler dikkate alındığında bu tez çalışması tek bir teoriye dayanmamaktadır. Genel bilgiler bölümünde sunulduğu üzere pek çok motivasyon teorisi bulunmaktadır ve bunların hiçbiri tek başına motivasyon gibi karmaşık bir yapıyı açıklamakta yeterli olmamaktadır. Bu tezde eğitim yönetiminde yansıması olan kuramlar dikkate alınmıştır.

Yıldırım ve Şimşek (2016) tarafından nitel çalışmaların ortak amacı insan davranışını içinde bulunduğu bağlamda ve çok yönlü yaklaşımla anlama çabası olarak betimlenmiştir Kümbetoğlu (2015) ise niteliksel araştırmayı, "insanların ve kültürlerin ayrıntılı, derinlemesine bir tanımını yapmak, insanların gerçekliğe yükledikleri anlamı, olayları, süreçleri, kavrayış ve anlayışlarını ortaya koymak için yapılan bir eylem" olarak tarif etmektedir. Yazara göre "niteliksel araştırmanın teorik temelleri gerçekliğin karmaşık yapısını kavramak; semboller vasıtasıyla algılanan büyük tablonun öznel bir yansımasını ele alarak ve bunu sayısız örneklerde yeniden yorumlayarak mümkündür."

Bu tez, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması tercih edilmiştir. Durum çalışmasının seçilmesindeki gerekçeler; araştırılan durumun bir süreç, aktivite (klinik eğiticilik) ve belli bir eğitici grubu (iki tıp fakültesi) ile sınırlandırılmasıdır (Creswell, 2018).

5.1.1. Durum çalışması

Nitel araştırmalardan biri olan durum çalışması araştırma sürecine odaklanan ve gerçek yaşamda ortaya çıkan karmaşık sorunları anlamakta kullanılan bir metot olarak kabul görmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmada, durum çalışması yöntemi, mezuniyet öncesi tıp eğitiminde klinik eğiticilerin motivasyonunu ve bunu etkileyen faktörleri derinlemesine incelemekte kullanılacaktır. Bu yöntemle, her iki kurumdaki öğretim üyelerinin deneyimleri, duygu, düşünceleri, tutumları değerleri, bakış açıları, klinik eğitim pratiklerinde etkileşime girdikleri taraflar ve bağlamsal faktörlerin eğitim ve çalışma motivasyonları üzerine etkilerini anlamak amacıyla kullanılacaktır (Creswell, 2011).

Bu çalışma tıp eğitimi alanında yapılan gözlemsel tanımlayıcı bir araştırmadır. Tezin konusunu klinik eğitime katılan eğiticilerin eğitimle ilgili motivasyonu oluşturmaktadır

5.1.2. Araştırmanın evreni ve örneklem

Çalışmanın evrenini XXXXX Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde ve XXXXX Tıp Fakültesi'nde klinik bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılacağı kurumların bir vakıf üniversitesi ve bir de köklü devlet üniversitesi bünyesinde seçilmesi yaklaşımı çeşitliliği artırmak açısından özellikle benimsenmiştir. Çalışmada vakıf ve devlet

üniversitesinden amaçlı örneklem yöntemiyle klinik branşlardan katılımcılar belirlenmiştir. Her bir kurumdan on beşer kişi olmak üzere toplam 30 kişi çalışmaya alınmıştır. Örneklem oluşturulurken dahili ve cerrahi bilimlerden, profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi unvanına sahip kadın ve erkek akademisyenler arasında dengeli bir dağılım sağlanmaya çalışılmıştır. Örneklem sayısı belirlenirken her akademik unvandan, dahili ve cerrahi bilimlerden ve farklı cinsiyette olmak üzere öğretim üyesi sayısı hesaplandığında kurum başına minimum 12 katılımcı alınması gereği belirlenmiş on beşer kişilik örneklemde doyuma ulaşıldığı görülmüştür. Tablo 1'de Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi (VÜTF) öğretim üyelerinin Tablo 2'de ise Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi (DÜTF) öğretim üyelerinin demografik ve mesleki özellikleri verilmiştir. Tablo 3.'te ise demografik ve mesleki özellikler kurumlara göre karşılaştırılmıştır.

Tablo 1. Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi eğiticilerin demografik ve mesleki özellikleri

Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyelerinin Özellikleri												
SIRA NO	KODU	BRANŞ	UNVAN	YAŞ	CİNSİYET	FAKÜLTE	MESLEK KIDEMİ (YIL)	UZMANLIK KIDEMİ (YIL)	KURUM KIDEMİ	EĞİTİCİLİK KIDEMİ (YIL)	EĞİTİCİLİĞE AYRILAN SÜRE (SAAT/GÜN)	İDARİ GÖREV
1	1KCD	Cerrahi	Doçent	44	K	9 Eylül Ünv. T. F.	20	16	5	5	5	var
2	2ECP	Cerrahi	Profesör	46	E	İ.Ü. Cerrahpaşa T.F.	22	16	14	14	8	var
3	3KCP	Cerrahi	Profesör	55	K	İ.Ü. Cerrahpaşa T.F.	32	25	15	14	2	var
4	4EDYD	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	49	E	19 Mayıs Ünv. T.F.	24	17	3	3	4	var
5	5EDP	Dahili	Profesör	58	E	GATA Askeri T. Ak.	34	27	13	13	3	var
6	6KDYD	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	47	K	Marmara Ünv. T.F.	23	16	13	16	2	var
7	7ECYD	Cerrahi	Dr Öğretim Üyesi	38	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	14	5	4	3	2	var
8	8ECD	Cerrahi	Doçent	41	E	9 Eylül Ünv. T. F.	17	11	5	3	2	yok
9	9KDD	Dahili	Doçent	49	K	Marmara Ünv. T.F.	25	19	15	13	2	var
10	10KDP	Dahili	Profesör	51	K	Fırat T. F.	27	16	10	12	4,5	var
11	11EDYD	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	42	E	Karadeniz Teknik Ünv.	18	11	5	5	6	var
12	12EDD	Dahili	Doçent	45	E	İ.Ü. Cerrahpaşa T.F.	21	16	12	10	4	var
13	13EDD	Dahili	Doçent	54	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	31	24	4	4	1	var
14	14KDYD	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	41	K	Trakya Ünv. T.F.	17	11	2	6	2	var
15	15KCD	Cerrahi	Doçent	48	K	İ.Ü. İstanbul T.F.	25	20	4,5	4,5	1	yok
ORTALAMALAR:				47,20			23,33	16,66	8,3	8,36	3,23	

Tablo 2. Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi eğiticilerinin demografik ve mesleki özellikleri

Devlet Üniversitesi Öğretim Üyelerinin Özellikleri												
SIRA NO	KODU	BRANŞ	UNVAN	YAŞ	CİNSİYET	FAKÜLTE	MESLEK KIDEMİ (YIL)	UZMANLIK KIDEMİ (YIL)	KURUM KIDEMİ	EĞİTİCİLİK KIDEMİ (YIL)	EĞİTİCİLİĞE AYRILAN SÜRE (SAAT/GÜN)	İDARİ GÖREV
1	İTF1EDP	Dahili	Profesör	61	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	38	32	30	6	4	var
2	İTF2EDD	Dahili	Doçent	41	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	17	12	11	16	5	var
3	İTF3KDD	Dahili	Doçent	46	K	İ.Ü. İstanbul T.F.	22	18	14	4	5	yok
4	İTF4ECYD	Cerrahi	Dr Öğretim Üyesi	38	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	14	9	4	4	3	var
5	İTF5EDYD	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	34	E	9 Eylül Ünv. T.F.	11	6	4	2,5	5	yok
6	İTF6KCYD	Cerrahi	Dr Öğretim Üyesi	60	K	İ.Ü. İstanbul T.F.	37	29	34	10	4	yok
7	İTF7KDP	Dahili	Profesör	53	K	İ.Ü. İstanbul T.F.	30	25	9,5	9,5	4	yok
8	İTF8ECP	Cerrahi	Profesör	54	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	31	27	31	26	2	yok
9	İTF9ECD	Cerrahi	Doçent	44	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	20	14	11	5	?	var
10	İTF10KCP	Cerrahi	Profesör	44	K	Marmara Ünv. T.F.	20	14	10	7	5	var
11	İTF11KDP	Dahili	Profesör	64	K	İ.Ü. Cerrahpaşa T.F.	41	34	41	32	4	var
12	İTF12KDD	Dahili	Doçent	42	K	İ.Ü. İstanbul T.F.	18	12	17	17	4	var
13	İTF13KDYD	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	36	K	Yeditepe Ünv. T.F.	12	6	3,5	3,5	5	yok
14	İTF14KCD	Cerrahi	Doçent	42	K	İ.Ü. İstanbul T.F.	19	12	9	5	6	var
15	İTF15EDP	Dahili	Profesör	65	E	İ.Ü. İstanbul T.F.	42	38	33	33	4	var
ORTALAMALAR:				48,26			24,80	19,20	17,46	12,03	4,28	

Tablo 3. Eğiticilerin demografik ve mesleki özelliklerinin fakültelere göre karşılaştırılması

Öğretim Üyelerinin Özellikleri		**Vakıf ÜTF**	**Devlet ÜTF**	**Araştırma Geneli**
Branş	Dahili	9	9	18
	Cerrahi	6	6	12
Unvan	Prof.	4	6	10
	Doç.	6	5	11
	Dr. Öğr. Ü.	5	4	9
Yaş *8,25	Min.	38	34	34
	Maks.	58	65	65
	Ort.	47,2 ± 5,67	48,26 ± 10,4	47,73± 8,25
Cinsiyet	Kadın	7	8	15
	Erkek	8	7	15
Mezun olduğu Fakülte	Aynı	0	11	11
	Farklı	15	4	19
Meslek Kıdemi Yılı	Min	14	11	11
	Maks.	34	42	42
	Ort.	23,33 ± 5,86	24,80 ± 10,73	24,06 ± 8,53
Uzmanlık Kıdem Yılı	Min	5	6	5
	Maks.	27	38	38
	Ort.	16,66 ± 5,86	19,20 ± 10,66	17,93 ± 8,55
Kurum Kıdem Yılı	Min	2	3,5	2
	Maks.	15	41	41
	Ort.	8,3 ± 4,89	17,46 ± 12,69	12,88± 10,53
Eğiticilik Kıdem Yılı	Min	3	2,5	2,5
	Maks.	16	33	33
	Ort.	8,36 ± 4,84	12,03 ± 10,48	10,20 ± 8,24
Eğiticiliğe Ayrılan Süre (saat/gün)	Min	1	2	1
	Maks.	8	6	8
	Ort.	3,23 ± 1,99	4,28 ± 0,99	3,74 ± 1,65
İdari Görev	Var	13	9	22
	Yok	2	6	8

5.1.2.1. Araştırmaya alınma ve dışlanma ölçütleri

Çalışmaya iki farklı tıp fakültesinden klinik eğitimde eğiticilik yapan katılımcılar alınmıştır. XXXXX Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde ve XXXXX Tıp Fakültesi'nde klinik bilimler alanında öğretim üyesi olmak, fakültelerin klinik eğitim süreçlerinde eğiticilik yapmak ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmak araştırmaya alınma kriteridir. Dışlanma Ölçütleri: Eğiticilik

motivasyonun kültürel boyutunun karmaşıklığını daha bir kontrol edilebilir kılmak adına iki fakültedeki yabancı uyruklu eğiticiler çalışmaya dâhil edilmemiştir.

5.1.3. Araştırma yöntemi ve yöntemin gerekçesi

Araştırmada niteliksel yöntemlerden birebir derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın birincil amacı klinikte eğiticilik ile ilgili karmaşık durumu, yapısı, dinamikleri ve belirleyicileriyle birlikte anlamaya ve aydınlatmaya dairdir. Bu gerekçeyle çalışmada niteliksel veri toplama yöntemlerinden yüz yüze derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmış ve toplanan nitel verilerin tematik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Yıldırım ve Şimşek (2016) görüşme yönteminin en sık kullanılan nitel yöntem olduğunu belirterek, bunu insanların bakış açılarını, deneyimlerini, duygularını ve algılarını ortaya koymada yararlı, güçlü bir yöntem olarak nitelemişlerdir Yapılan literatür taramasında da motivasyonu araştıran pek çok çalışmanın niteliksel yöntemlerle gerçekleştirildiği gözlenmiştir. (Dybowski ve Harendza, 2014; Lochner, Wieser ve Mischo-Kelling, 2012; Mdookh ve Yıldırım, 2023). Daha önceki bölümlerde ortaya konduğu gibi motivasyon insan davranışını belirleyen öznel, çok bileşenli, çok yönelimli, değişken, bağlamsal, içsel ve dışsal pek çok etkenin etkisi altında karmaşık bir süreçtir. Böyle bir süreci bu karmaşıklığı içinde ele almanın, veri toplamanın bir yöntemi birebir derinlemesine görüşmedir.

5.1.4. Araştırma tasarım ve uygulama sürecine ilişkin bağlam ve düşünüm

Nitel araştırmaların niteliği birçok niteliğin/ölçütün sağlanmasına bağlıdır. Bunlardan birisi çeşitlemelerdir/triangülasyonlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Tezde bu amaçla araştırma merkezi çeşitliliği, katılımcı çeşitliliği ve değerlendirmeci çeşitliliği sağlanmıştır. Merkezi çeşitliliği sağlamak adına, bir devlet ve bir vakıf üniversitesi tıp fakültesinden katılımcılar alınarak farklı bağlamların özelliklerinin ve bu bağlamlara ilişkin etkenlerin toplanan nitel veriye yansıması sağlanmıştır. Katılımcı çeşitliliği için, iki farklı kurumdan, farklı branşlardan (temel, dahili, cerrahi), farklı kıdeme sahip ve akademik unvanları olan (profesör, doçent, dr. öğretim üyesi), kadın ve erkek öğretim üyeleri örnekleme alınarak çeşitleme artırılmıştır. Değerlendirmeci (nitel veri analizi ve yorumlanması) çeşitliliği doğrultusunda, veri analizi biri tıp eğitimci ve klinik deneyimi olan, diğeri sosyal bilimci ve tıp eğitimci olan iki farklı araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

5.1.5. Araştırmanın etik uygunluğu

Çalışmanın yapıldığı her iki kurumdan yazılı izinler alınmıştır (Ek 1. XXXXX Üniversitesi Tıp Fakültesi'nin araştırma izni, Ek 2. XXXXXX Tıp Fakültesi'nin araştırma izni). Araştırma XXXXX Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 18.04.2018 tarihli toplantısında

KAEK Karar No: 838 ile onaylanmıştır (Ek 3). Bütün katılımcılardan görüşme öncesinde aydınlatılmış onam alınmıştır (Ek 4). Veri analizi sırasında katılımcıların isimleri karartılmış ve kodlanmıştır.

5.2. Araştırmanın Tasarım ve Uygulama Süreci

Bu tez çalışmasının süreci, zaman akışı ile birlikte Tablo 4.'te sunulmuştur.

Tablo 4. Araştırma Süreci

Araştırma Basamakları	**Zaman**
Araştırma tasarımın oluşturulması	Aralık 2017
Kurum izinleri için başvuru	Eylül 2017- Aralık 2017
XXXXX Üniversitesi Tıp Fakültesi'nin araştırma izni	Eylül 2017
Tez önerisinin son hale getirilmesi	Şubat 2018
Etik Kurul başvurusu	Mart 2018
Etik Kurul onayı	18 Nisan 2018
Tez önerisinin Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne sunulması	Aralık 2019
Tez önerisinin kabulü	11 Aralık 2019
COVID-19 Pandemisi ile tez çalışmalarına ara verilmesi	-
XXXXX Tıp Fakültesi'nin araştırma izni	Mart 2022
Veri toplama süreci	Kasım 2021- Eylül 2022
Veri analizi süreci	Ocak 2022–Haziran 2024
Makalenin yazım süreci	Haziran 2024
Makale kabul	Ağustos 2024
Tez yazım süreci	Haziran 2024-Aralık 2024

5.2.1. Araştırmanın uygulama süreci

Tezde, birebir derinlemesine görüşme ile nitel veriler sorumlu araştırmacı/tez öğrencisi tarafından toplanmış, veri analizi sorumlu araştırmacı ve bir diğer araştırmacı tarafından ayrı ayrı gerçekleştirilmiş, daha sonra analizler karşılaştırılarak uzlaşıya gidilmiştir. Tez danışmanı süreçte, analiz bulgularda uzlaşının sağlanması ve son haline getirilmesinde üçüncü kişi olmuştur.

5.2.1.1. Nitel verinin toplanması

Veri toplama aşamasında iki ayrı form kullanılmış bunlardan ilkiyle demografik veriler ve mesleki geçmişe dair veriler alınmıştır (Ek 5). Yarı yapılandırılmış ikinci form ise birebir derinlemesine görüşmelerde rehber olarak kullanılmıştır (Ek 6). Veri toplama aşaması Kasım 2021 ile Eylül 2022 arasında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci COVID-19 pandemisi dolayısıyla daha geniş bir zamana yayılmak durumunda kalmıştır. Toplam 30 görüşme olmak üzere tüm katılımcılarla birebir derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler büyük oranda (biri hariç) çevrimiçi gerçekleştirilmiştir. Çevrimiçi görüşmelerin tamamında ses ve görüntü kaydı alınmıştır. Doğrudan yapılan görüşmede sadece ses kaydı alınmıştır. Kurumlara göre öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerin özellikleri kronolojik sırayla Tablo 5'te verilmiştir. Tablo 6'da ise kurumlara göre minimum, maksimum ve ortalama görüşme sürelerinin karşılaştırılması sunulmuştur.

Tablo 5. Kurumlara göre öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerin özellikleri

Görüşme Özellikleri					
SIRA NO	**GÖRÜŞME TARİHİ**	**GÖRÜŞME SÜRESİ**	**BRANŞ**	**UNVAN**	**KODU**
1	10.11.2021	00:33:16	Cerrahi	Doçent	**V1KCD**
2	10.11.2021	00:40:39	Cerrahi	Profesör	**V2ECP**
3	11.11.2021	00:44:54	Cerrahi	Profesör	**V3KCP**
4	11.11.2021	00:56:55	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	**V4EDYD**
5	16.11.2021	00:54:27	Dahili	Profesör	**V5EDP**
6	17.11.2021	00:37:23	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	**V6KDYD**
7	18.11.2021	00:21:16	Cerrahi	Dr Öğretim Üyesi	**V7ECYD**
8	22.11.2021	00:52:40	Cerrahi	Doçent	**V8ECD**
9	22.11.2021	00:25:13	Dahili	Doçent	**V9KDD**
10	23.11.2021	00:32:18	Dahili	Profesör	**V10KDP**
11	25.11.2021	01:16:36	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	**V11EDYD**
12	29.11.2021	00:36:58	Dahili	Doçent	**V12EDD**
13	19.03.2022	1:10:38	Dahili	Profesör	**D1EDP**
14	15.04.2022	00:49:46	Dahili	Doçent	**D2EDD**
15	10.06.2022	00:29:54	Dahili	Doçent	**D3KDD**
16	11.06.2022	00:39:03	Dahili	Doçent	**V13EDD**
17	12.06.2022	00:32:58	Cerrahi	Dr Öğretim Üyesi	**D4ECYD**
18	13.06.2022	00:23:54	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	**D5EDYD**
19	16.06.2022	00:41:20	Cerrahi	Dr Öğretim Üyesi	**D6KCYD**
20	17.06.2022	00:31:54	Dahili	Profesör	**D7KDP**

Tablo 5 (devam)					
Görüşme Özellikleri					
SIRA NO	**GÖRÜŞME TARİHİ**	**GÖRÜŞME SÜRESİ**	**BRANŞ**	**UNVAN**	**KODU**
21	21.06.2022	01:02:39	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	**V14KDYD**
22	21.06.2022	00:40:04	Cerrahi	Profesör	**D8ECP**
23	22.06.2022	00:34:38	Cerrahi	Doçent	**D9ECD**
24	22.06.2022	00:16:01	Cerrahi	Doçent	**V15KCD**
25	22.06.2022	00:47:30	Cerrahi	Profesör	**D10KCP**
26	22.06.2022	00:44:10	Dahili	Profesör	**D11KDP**
27	23.06.2022	00:33:43	Dahili	Doçent	**D12KDD**
28	25.06.2022	00:46:35	Dahili	Dr Öğretim Üyesi	**D13KDYD**
29	27.06.2022	00:20:30	Cerrahi	Doçent	**D14KCD**
30	23.09.2022	00:46:37	Dahili	Profesör	**D15EDP**

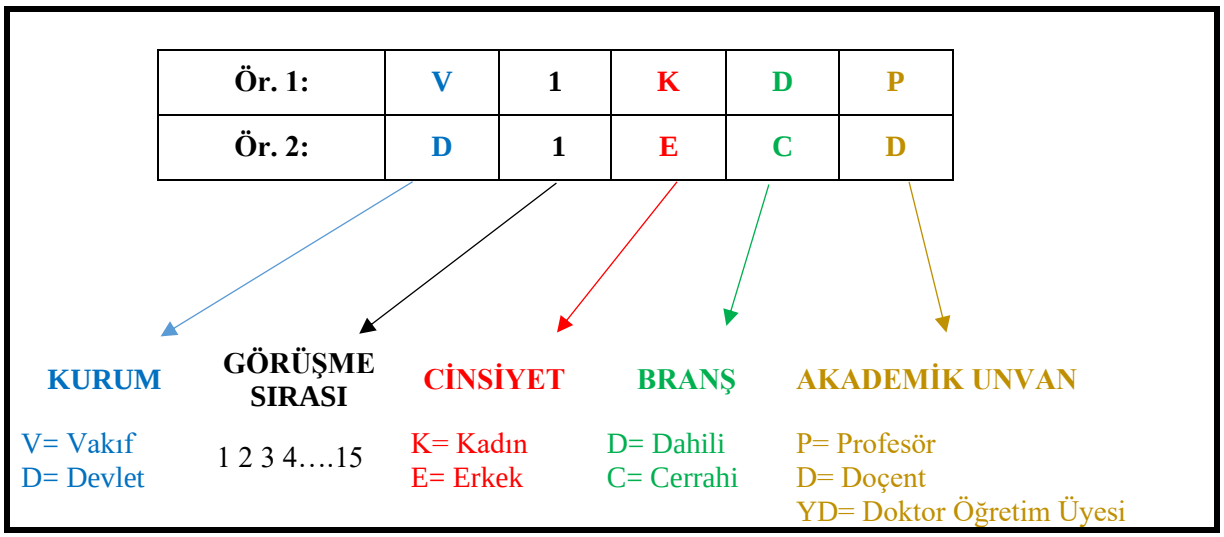
Tablo 6. Kurumlara göre görüşme sürelerinin karşılaştırılması

Görüşme Süreleri (s:dak:sn)			
Fakülte	**Min.**	**Max.**	**Ortalama**
Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi	16:01	1:16:36	42:01 ± 16:20
Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi	20:30	1:10:38	39:37 ± 12:18
Çalışma Geneli	16:01	1:16:36	40:49 ± 14:16

5.2.2.2 Veri analizi

Görüşme kayıtları deşifre edilmiştir. Katılımcıların isimleri karartılmış ve kodlanmıştır. Kodlama sırasında kurum, görüşme sırası, cinsiyet, dahili ve cerrahi bilim olmak üzere branş, ve akademik unvan esas alınmıştır. Katılımcı kodlama yöntemi Şekil 2.'de verilmiştir. Buna göre örneğin; "V3KDYD" Vakıf üniversitesi tıp fakültesinden alınan üçüncü katılımcı olup bu kişi kadın, dahili branştan ve doktor öğretim üyesi unvanına sahip bir kişidir. Verilerin analizinde tematik analiz yöntemi uygulanmıştır. Burada Microsoft Word ve Excell programlarından faydalanılmıştır. Tekrar tekrar okunan deşifre metinleri temizlenmiş, ağırlıklı olarak görüşme sorularından yola çıkılarak oluşturulan kodlara göre düzenlenmiş, anlamlı parçalara ayrılmış, daha sonra metin içinden ana temalar, temalar ve alt temalar belirlenmiş ve bunların ilişkileri incelenmiştir. Veri analizi geçerlilik ve güvenilirliği artırmak amacıyla ikinci bir araştırmacı tarafından tekrarlanmış, farklılıklar söz konusu olduğunda tekrar

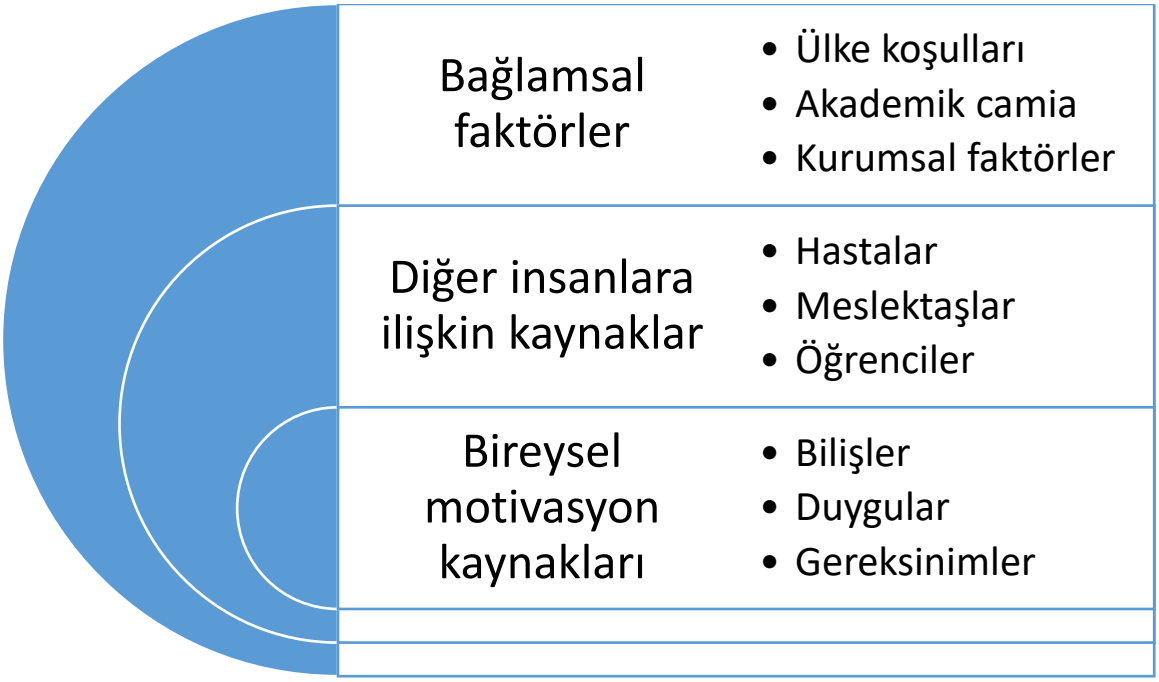
değerlendirilerek uzlaşıya varılmıştır. Son olarak analiz çıktılarına danışman görüşü alınarak nihai hali verilmiştir.



Şekil 3. Katılımcı kodlama yöntemi

6. BULGULAR

Bu bölümde öncelikle çalışmaya alınan katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri verilmiştir. Daha sonra eğitici motivasyonlarına yönelik olarak görüşmelerden elde edilen verilerin analiz bulguları başlıklar halinde sunulmuştur. İlk bölümde öğretim üyelerin motivasyon kaynakları, belirleyici faktörlerle birlikte sunulmuştur (Tablo 7). İkinci bölümde ise eğitici motivasyonunda belirleyici olan bağlamlar ele alınmıştır. Belirlenen üç bağlam bireysel olana, diğer insanlara yönelik olana ve kurumsal ve toplumsal olana ilişkindir (Şekil 4).



Şekil 4. Eğitici motivasyon kaynakları ve belirleyici bağlamsal faktörler

6.1. Çalışmaya Katılan Öğretim Üyelerinin Demografik ve Mesleki Özellikleri

Çalışmaya katılan öğretim üyelerinin yaş aralığı Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde (DÜTF) Vakıf Üniversitesi'ne göre daha geniştir (34 – 65 / 38 - 58). Devlet Üniversitesindeki akademik kadro ağırlıklı olarak Fakültenin kendi mezunlarından oluşurken (11/15) Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi (VÜTF) öğretim üyeleri arasında aynı fakülteden mezun olan bulunmamaktadır. Çalışmaya katılan akademisyenlerin meslek, uzmanlık, kurumda çalışma ve eğiticilik süreleri karşılaştırıldığında Devlet Üniversitesi akademisyenlerinin Vakıf Üniversitesine göre daha deneyimli olduğu görülmektedir. DÜTF öğretim üyelerinin mesleki geçmişlerine bakıldığında büyük oranda mezun olur olmaz aynı kurumda uzmanlık eğitimine başladıkları ve daha asistanlıktan itibaren mezuniyet öncesi tıp eğitiminde görev aldıkları anlaşılmaktadır. Bu

nedenle daha köklü bir kurum olan DÜTF'de meslek, uzmanlık, kurumda çalışma ve eğiticilik sürelerinin yaklaşık 20 yıllık geçmişi ile nispeten daha genç bir kurum olan diğer fakültenin çalışanlarına göre daha uzun olması beklenen bir durumdur. Bunun paralelinde günlük çalışmada eğiticiliğe ayrılan süre devlet üniversitesinde ortalama olarak vakıf üniversitesine göre daha uzundur, bu durumun vakıf üniversitesi öğretim üyelerinin büyük çoğunluğunun (n=13) eğitim yönetiminde tanımlanmış dönem koordinatörü, staj koordinatörü, eğitim sorumlusu gibi görevlerinin bulunmasına rağmen saptanmış olması dikkat çekicidir.

6.2. Klinik Eğiticilerin Motivasyonu ve Bunu Etkileyen Faktörler

Tezin birinci araştırma sorusu şudur: "Kamu ve vakıf üniversitelerine bağlı tıp fakültelerinde klinik eğitimde görev alan eğiticilerin eğiticiliğe ilişkin motivasyon kaynakları nelerdir?" Bu soru kapsamında katılımcılarla gerçekleştirilen birebir derinlemesine görüşme içeriklerinin analizi sonrasında öğretim üyelerinin klinik eğiticilik motivasyonlarına ilişkin kendilerinden kaynaklı dört, öğrenci kaynaklı dört, meslektaş kaynaklı üç ve hasta ve hastalık nitelikleri kaynaklı üç olmak üzere 14 tema, belirleyici faktörleri ile birlikte Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7. Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyon kaynakları ve belirleyici faktörler

Motivasyon kaynakları	**Temalar**	**Öne çıkan noktalar**	**Belirleyici faktörler ve klinik eğiticilerin bunlarla ilişkilenme şekilleri**
Bireysel	Eğiticiliğe ilişkin olumlu, olumsuz duygu ve düşünceler	Eğiticiliğe duyulan sevgi, anlatma, paylaşma sevgisi, memnuniyet, öğretme sevgisi, hevesi, şevki, öğretmekten zevk alma, mutlu olma, hoşlanma, heyecan duyma, öğretmekten duyumsanan manevi tatmin, haz. *Teorik dersleri anlatmanın sıkıcılığı*	İçsel motivasyon. Bilgide yetersizlik, zaman açısından sıkışmışlık, zorlanma; bu durumlarla kaçınarak, kendini geliştirme fırsatı görerek ilişkilenme.
	Eğiticiliğe ilişkin olumlu tutum, davranış ve değerler	Eğitime, eğiticiliğe değer verme, onur duyma, eğitime eğilim, gönüllülük, eğitici olmayı isteme, özenme, hayranlık duyma, kutsal bir görev olarak görme, öğretmeye açık olma, eğiticilik, öğretme, rol model olma sorumluluğu hissetme, işini iyi yapma, öğrencilerde ufuk açma; eğitimi, eğitim yönetimini öncelikli görme, eğitimi kurumun ve eğitim vermeyi öğretim üyesinin varoluş nedeni, eğitimi de ülkeyi ayakta tutan en önemli unsur olarak görme, her koşulda eğitime devam etme kararlılığı gösterme	İçsel ilgi, motivasyon, anlam ve değer Eğitim ve meslek yaşamındaki rol modelleri Aile etkisi, aile üyelerinin rol modelliği

Tablo 7. Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyon kaynakları ve belirleyici faktörler (devam)

Motivasyon kaynakları	**Temalar**	**Öne çıkan noktalar**	**Belirleyici faktörler ve klinik eğiticilerin bunlarla ilişkilenme şekilleri**
Bireysel	Eğiticiliğin, eğitim faaliyetinde yer almanın geliştiriciliği	Kendini geliştirme imkânı yaratması, sürekli öğrenmeyi, güncel kalmayı sağlaması; yaptığı işi iyi yapma, öğrencilerin eğitim hayatında fark yaratma, iz bırakma isteği; öğrencilerle etkileşim sayesinde kendini geliştirme, dinamizm kazanma, özgüveninin artması; kriz yönetiminde beceri geliştirme, tecrübe artışı, özyeterlikte artış; eğitimle ilgili gelişmelere ön ayak olma, dönüşüme katkı yapma, eğitimi geliştirme, mesleki anlamda öncü olma, kararlılık ve başarma duygusu; eğiticiliğin kurum dışı eğitimleri de kapsaması, sosyal yönlerden tatmin sağlaması.	İçsel ilgi, motivasyon, kendini geliştirme, gerçekleştirme Kurum içi ve dışı eğitimin gelişimine katkı sunma, bir parçası olmaya yönelik istek
	Akademik, kurumsal ilgi, kimlik ve aidiyete karşın olumsuz akademik/ kurumsal ortam	Üniversite ortamını isteme, akademisyen olma akademik camiada olma isteği, akademisyenliği idealize etme, şartlara rağmen fedakârlık yapma ve sürdürme isteği, kararlılığı; kuruma aidiyet, kuruma yönelik sevgi, hayranlık, kurumu yüceltme, seçkin bir kurum olduğunu düşünme *Akademik camiada hayal kırıklığı yaşama, eğitimin önceliklendirilmemesi.*	İçsel motivasyon, anlam ve değer. Düşük ücret, adaletsizlik, zor, çalışma şartları, akademiyle özel sektör arasında seçim yapma baskısı, evli olup olmama, eşin ekonomik geliri; maddi kaygılar, ailenin, çocukların ihtiyaçlarını karşılayamama kaygısı, özel hayatın, ailenin ihmali; Olumsuz koşullarda eğitimi sürdürebilmek için Polyannacılık oynama, sorgulamaktan kaçınma, manevi tatmine odaklanma.
Öğrenciler	Öğrenci ilgisi, gayreti/ ilgisizliği	Merak ve öğrenme isteği, hevesi, heyecanı, öğrenme çabası ve dikkat göstermesi, öğrencinin hırsı, talebi *Öğrencilerin öğrenmeye ilgisizliği, isteksizliği.*	Kuşak farkı, Z kuşağı

Tablo 7. Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyon kaynakları ve belirleyici faktörler (devam)

Motivasyon kaynakları	Temalar	Öne çıkan noktalar	Belirleyici faktörler ve klinik eğiticilerin bunlarla ilişkilenme şekilleri
Öğrenciler	Eğitime aktif kkatılıma, etkileşime karşın düşük katılım, etkileşim ve motivasyon	Eğitime aktif dâhil olma, derse hazırlı gelme, ilgileri, odaklanmaları, aktif dinleme, katılımcı olma, sürecinin verimli geçmesi, eğitici tarafından öğrencinin öğrendiğinin hissedilmesi; bilgi, algı düzeylerinin yüksek olması; bilgiyi kullanma heyecanı sergilemeleri, öğrencilerin canlılığı, eğitici ile etkileşimi, soru sorma, öğrenmeye istekli, meraklı olma, grup içindeki verimleri, yapıcı geribildirim vermeleri; klinikte aktif çalışma, rol alma, klinikte öğrenmek için hocalarını zorlama, ekstra zaman geçirmeye gönüllü olma. *Derse katılımın, öğrenme istek ve çabasının, hazır bulunuşluk düzeyinin düşük olması, bilgi eksikliği, bilgi düzeylerinin düşük olması, ders sırasında dikkatini toplamaması, eğiticiyle etkileşime girmemesi, öğrencilerin kendi performansını değerlendirmedeki eksiklikleri, içgörü eksikliği.*	İçsel motivasyon, merak, ilgi. Öğrenci kalitesinin düşmesi, sayısının fazlalığı, öğrenci-hasta etkileşimin bozulması, hastanın mahremiyetini ihlal. Tıpta Uzmanlık Sınavı (TUS) ya da yurtdışı sınav odaklılık. COVİD pandemi sonrasında öğrencilerin canlı derslere katılımının azalması, online eğitimlerin verimliliğinin daha düşük olması nedeniyle bilgi düzeylerinin de beklenenin altında olması.
	Olumlu/ olumsuz öğrenen tutum ve davranışları	Derse ve hocaya saygı gösterme, öğrencilerin parlak düzeyde olması, hali tavrı, derse devamları, derse ve pratiğe zamanında gelmeleri. *Derse devamsızlığı, defter kalemsiz gelmesi, dersten, klinikten kaçma, geç gelme, erken çıkma, derse sadece yoklama için katılma, gazete haberlerine dayalı yüzeysel sorular sorma, saygısız ya da disiplinsiz davranma, ders dışı şeylere odaklanma, ders sırasında arkadaşıyla sohbet etme, telefonuyla oynama, kulaklık takma, derse yiyecek içecek getirme, derste uyuma, isteksiz, bilinçsiz, bilgisiz, ilgisiz ve iletişime kapalı olma, sınav, TUS odaklı olma.*	Kuşak farkı, öğrencilerle olan nesil farklılıkları ve bu fark dolayısıyla davranış normlarının değişmesi.
	Öğrencilerin hayatlarına dokunma	Mezunların iyi hekim olması, onları meslektaş olarak görme, kendi etkileriyle aynı branşı seçmesi, branşa ilgi göstermesi, akademisyenliği tercih etmesi, meslekte ilerlerken kendilerinin geçmişteki katkılarını yâd etmesi.	

Tablo 7. Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyon kaynakları ve belirleyici faktörler (devam)

Motivasyon kaynakları	**Temalar**	**Öne çıkan noktalar**	**Belirleyici faktörler ve klinik eğiticilerin bunlarla ilişkilenme şekilleri**
Meslektaşlar	Meslektaş-ların niteliği, donanımı ve meslektaş-lar arası etkileşim ve ortam	Öğretim üyesi niceliğinin, niteliğinin yüksek olması, işinin ehli, kendi alanında otör olması, üniversite tecrübelerinin olması, genç olması; öğretim üyeleri arasında dayanışma ruhu, meslektaşlar arası işbirliği, samimi sıcak ilişkiler. *Öğretim üyesi sayısının yetersizliği, kendini geliştirmeye açık olmaması, motive olmaması, çaba sarfetmemesi; meslektaşlararası eylem birliği, eğitimde işbirliği, dayanışma, yeterli iletişim olmaması.* *Kurumdan ayrılmalar ve eğitimin devamlılığında yol açtığı sıkıntılar (DÜTF), personel hareketliliğinin yüksek olması, özellikle ekip arkadaşlarının kaybı (VÜTF).*	Akademisyenlerin yapısının heterojenitesi. Sağlık sistemi, ekonomik şartlar. Kamu, vakıf üniversitesi olmanın getirdiği dinamikler
	Eğiticilik faaliyetleri ve yeterlikleri	İyi, güzel ders anlatmaları, klinik eğitimlere katılması, rol model olmaları, tecrübeli olmaları, klinik vakayı çözme heyecanı ve merakı duymaları, eğitim yönetiminde, eğitim kurullarında görev alması. *Meslektaşların eğiticilik ve yabancı dil niteliği açısından bir standart olmaması.*	İçsel motivasyon, değer ve anlam. Dışsal motivasyon, gereklilik, zorlama, mecburiyet.
	Eğitime ve eğiticiliğe yönelik profesyonel tutum ve davranışlara karşın eğitimde profesyonel-lik dışı tutum ve davranışlar	Eğiticilerin derse sadakatleri, devamlılıkları, daha iyi eğitim için çaba sarf etmeleri, emek vermeleri, adanmış olmaları, severek eğitim vermeleri, ilgili, motive olmaları, öğrenciler için ulaşılabilir olmaları, rol modellik; eğitimde söz sahibi, karar almada özerk olmaları. *Eğiticilerin eğitim yaklaşımında heterojenite; severek eğiticilik yapanların az olması, akademik unvan için üniversite hastanesinde çalışanların kendilerini eğitici olarak tanımlamamaları, eğiticiliği akademisyenliğin parçası olarak görmemeleri, performans kaygısının, ağır basması, eğitimi aksatma, angarya olarak görme, ikinci plana atma, motivasyonlarının daha çok maddi kazanç olması; yeniliklere açık olmama, öğrencilere kısıtlı etkileşim, eğitimi ciddiye almama, derse, pratiğe girmeme, geç gelme, asistanlarına verdirme; part-time çalışma, işe nadiren hatta hiç gelmeme; yeni nesil*	İçsel motivasyon, değer, anlam ve sorumluluk Tam zamanlı çalışmaya ilişkin yeni yasal düzenlemeler ve COVID-19 pandemisindeki çalışma koşulları çok sayıda akademisyenin kurumdan maddi ve diğer kaygılarla ayrılmak durumunda kalması ve bu nedenle kurumun eğiticiler açısından kan kaybetmiş olması. COVID'in etkisiyle bazı öğretim üyelerinde online eğitime eğilimin artması,

Tablo 7. Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyon kaynakları ve belirleyici faktörler (devam)

Motivasyon kaynakları	Temalar	Öne çıkan noktalar	Belirleyici faktörler ve klinik eğiticilerin bunlarla ilişkilenme şekilleri
Meslektaşlar		*öğretim üyesi beklentilerinin farklı olması, öğrencilerle nesil farkının eğitime olumsuz yansıması, sosyal ilişkilerin zayıf olması, etkileşim olmaması, egoların yüksek olması.*	öğrenciyle temastan kaçınmaları
Hastalardan ve hasta niteliğinden kaynaklananlar	Hastaların eğitime katılım istekliliğine karşın isteksizliği	Hastanın klinik eğitim sürecine aktif katılması, uygulamaya izin vermesi iletişime, işbirliğine açık olması, uyumlu olması; hastaların hekimle yakın insan ilişkisi kurmaları, hekime güvenmesi. *Hastanın isteksiz olması, hasta görüşmesinde öğrenci, asistan bulunmasını istememesi, muayene edilmeyi istememesi, mahremiyet; hasta ve öğrenciler arasında olumsuz etkileşim olması.*	Toplumsal değişim, değişen toplumsal algı ve davranış.
	Hasta sayısı, vaka çeşitliğine karşın yetersiz karşılaşma	Hastalığın yapısı, çeşitliliği, ilginçliği, zorluğu, eğitim açısından ilgi çekiciliği, kurumda nadir, kurumda çözümlenmesi zor vakalara bakılması, tedavinin/yaklaşımın sağaltımla sonuçlanması. *Hasta sayısının, hasta çeşitliliğinin yeterli olmaması, kurumda hasta uygulamalarına öğrenci katılımının sınırlı kalması, dâhil edilmemesi.*	Hastanenin kamu, üçüncü basamak, uç sağlık hizmeti veren üniversite olması veya özel bir hastane olmasından kaynaklanan öğrenci katılımını sınırlayan dinamikler.
	Hastaların üniversite hastanesine yönelik olumlu, algı, tutum ve davranışları	Hastaların kurumu bir eğitim hastanesi olarak görmesi, işbirliğine daha açık olması, ileri görüşlü olması, hastanın saygılı olması, yapılan işi takdir etmesi, samimi, sempatik ve sıcak olması, daha önce başvurdukları kurumlarda hastalıklarının çözüme kavuşturulamamış olması, son başvuru noktası olarak buraya gelmiş olmaları (DÜTF) *Hastaların gerçekten kopuk, aşırı beklentilerinin olması, talepkâr olması, kolay tatmin olmayan, şikâyete eğilimli, iletişimi zor hastaların bulunması; hastaların hekimin ruh hali üzerinde olumsuz etki yaratması; yapılan işi verilen emeği takdir etmemesi, hasta-hekim ilişkisiden çok işini gördürme yaklaşımı sergilemesi; hastaların eğitim faaliyetlerini yanlış yorumlaması, gergin olması, eğitim ortamını gergin hale getirmesi.*	Sosyo-ekonomik düzeyleri, kişilik yapıları, zaman içinde hasta profilinin özellikle eğitim düzeyi açısından düşmesi, yüksek eğitim ve sosyoekonomik düzeyi yüksek hastaların özel hastaneleri tercih etmesi.

Bu bölümün devamında, bu 14 temaya ilişkin durum DÜTF ve VÜTF özelinde örnek katılımcı betimlemeleri, anlatılarıyla birlikte ayrı ayrı sunulmuştur.

6.2.1. Klinik eğiticiliğe ilişkin bireysel motivasyonlar ve bunları etkileyen faktörler

Araştırmanın ikinci araştırma sorusu şudur: Klinik eğiticilik motivasyonunu etkileyen faktörler/bağlamsal unsurlar nelerdir? İkinci araştırma sorusu kapsamında, görüşme içeriklerinin analizi sonucunda katılımcıların tamamı eğiticiliğe karşı olumlu duygu, düşünce, tutum ve değerlerden bahsetmişlerdir. Her iki tıp fakültesinde öne çıkan temel duygu eğiticiliğe duyulan sevgidir. Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesinde (VÜTF) olumlu duygular; öğretmeyi sevme, öğretmekten zevk alma, lezzet alma, mutlu olma, hoşlanma, heyecan duyma, memnuniyet, tatmin, manevi tatmin, manevi haz ve keyif alma, eğitici olmayı isteme, eğiticiliğe özenme şeklinde ifade edilmiştir. Bunun yanında tutum ve değerler olarak eğiticiliğe önem atfetme, eğiticilik ya da öğretme sorumluluğu hissetme, rol model olma sorumluluğu hissetme ortaya çıkmaktadır. Bu duygular katılımcıların içsel motivasyonuna temel oluşturmaktadır.

V9KDD: "*ben eğitici olmak istiyordum severek yani gençlerle bir arada olmayı bir şeyler anlatmayı severdim. Büyüklerimden de hep çok özenirdim. O yüzden işin zaten ders anlatmak tarafını seviyorum…"*

V8ECD: *"...bence sonuçta bir meslek öğretiyorsunuz. ... çünkü bu kişiler doktor olacaklar hekim olacaklar ve ileride bu işi yapacaklar. O yüzden bence yaptığımız iş önemli bir iş. ee burada buna değer vermek gerekir ……. eğiticilik yapmayı seviyorum"*

V9KDP*: "…. Zaten dolayısıyla onlara rol model olmak görevi var diye düşünüyorum. Yani bir birey olarak bir insan olarak bir hekim olarak tabi ki bir kadın olarak aynı zamanda."*

Eğiticiler ayrıca eğiticiliğin ve eğitim faaliyetlerinin; kendini geliştirme imkanı yaratması, öğretmenin sürekli öğrenmeyi koşullaması dolayısıyla güncel kalmayı sağlaması, kendi hatalarıyla yüzleşme olanağı sunması, dinamizm kazandırıcı, gençleştirici ve özgüven artırıcı etkileri dolayısıyla eğiticiliği sevdiklerini ve değer verdiklerini bildirmişlerdir. Bazı öğretim üyeleri yaptığı işi iyi yapma beklentisinden, öğrencilerin eğitim hayatında fark yaratma ve öğrencilerin hayatlarında iz bırakma isteğinden bahsetmişlerdir.

V15KCD: *"…..sevdiğim bir şey bu beni besleyen bir şey bunu yapmazsam o zaman bu kurumda durmamın anlamı yok, giderdim para kazanabileceğim özel hastanelerde çalışırım ama bu beni yaşlı hissettiriyor eğitici olmak esasında dinlenmek için bir de kendimi eğitmek için bir zorunluluk. Ee soru hazırlamak sorulara tekrar bakmak çocukların sorularına cevap*

vermek ee gençlerle daha genç hissediyorum. ……. Zorun mu var? git daha rahat çalış, diye ama yani seviyorum ben eğitici olmayı"
V14KDYD: *"……ben eğitmeyi seviyorum insanların yani benden sonrakilerin eğitim hayatlarında fark yaratmak istiyorum……. .....onların hayatlarında böyle bir iz bırakmak istiyorum."*

Bir öğretim üyesi kendi anne babasının da eğitici olduğundan bahisle eğiticiliğe karşı hissettiği olumlu duyguları ailesi tarafından yetiştirilme tarzıyla bağlantılandırmıştır. Aynı öğretim üyesi eğiticiliği kutsal bir görev olarak gördüğünü belirtmiştir.

V7ECYD: "….*sağlıkçı hekim ailesinden geldiğim için hep idealist olarak çocukluğumdan beri babam da öğretmen olduğu için işte öğrenmenin değil öğretmenin hocalığın ne kadar önemli olduğunu kutsal bir doktorlukla beraber aynı zamanda hocalığın kutsal bir meslek olduğunu o şekilde eğitildim*"

VÜTF'de eğiticilikle bağlantılı olarak ifade edilen olumsuz duygular sadece tek bir öğretim üyesi tarafından teorik dersleri anlatmanın sıkıcı geldiği yönünde olup, bilgi açısından yetersizlik hissi, zaman açısından sıkışmışlık ve bunun neticesinde zorlanma şeklinde dile getirilmiştir. Aslında bilgi açısından yetersizlik hissi başka öğretim üyeleri tarafından da hissedilse de bu durum çoğunluk tarafından kendini geliştirmeyi başlatan bir impuls olarak görülmekte ve olumlu şekilde algılanmaktadır.

VÜTF'de öne çıkan içsel motivasyon faktörleri Şekil 5'te yer alan kelime bulutunda görsel halde sunulmuştur.

Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesinde olumlu duygular VÜTF paralelindedir. Öğretme, anlatma, paylaşma sevgisi, öğretme şevki, hevesi, öğretmekten duyumsanan tatmin, hoşlanma, öğretmenlik sevgisi, eğitime eğilim, eğitime gönüllülük, eğiticilik sevgisi, eğiticiliğe hayranlık duyma, keyif, onur duyma, sorumluluk hissi, akademisyen olma isteği, akademik camiada olmaktan hoşlanma, üniversite ortamını isteme ortak ya da benzer duygular olarak ortaya çıkmaktadır. DÜTF'de bu duyguların daha açık seçik ve daha vurgulu bir biçimde ifade edildiği görülmektedir. Örnek olarak "tutku, eğitimi arzulama" gibi daha güçlü duygulardan bahsedilmiştir. Bir öğretim üyesi klinik eğiticiliğin hem klinisyenlik hem de akademisyenlik özelliklerini barındırması dolayısıyla kendisini mutlu ettiğini vurgulamıştır.

D1EDP: "*Ben zaten dilim döndüğü zaman doktor olacağım diye öğretmişler bana. Ee dolayısıyla doktor olmayı hayal ediyorduk arzu ediyorduk ama kazanamazsam başka bir meslek olursa mutlaka önce iki sene Anadolu'nun değişik yerlerinde neresi olursa gönüllü öğretmenlik yapacağım sonra mesleğime döneceğim, kendi kendime böyle bir şey vermiştim, söz vermiştim. Ama tıp fakültesi olursa o tabii ayrıcalıklı o zaman mesleğime devam edeceğim diye, öyle sözümü vermiştim. Daha sonrasında da ihtisasta da eğitim konusu devam edecek bir şekilde gayret ve hayal etmiştim bu nasip oldu o şekilde devam etmeye başladım. Yani eğitici olma öğretmenliği, eğitmenliği sevmek lazım*"

D3KDD: "*Aslında tam da bu işi istiyordum. Çünkü ben bir taraftan eğitimciyim bu işi de seviyorum. Bir taraftan da akademik işler ile uğraşıyorum dolayısıyla sadece hekim olmak değil sadece eğitici olmak değil ikisini bir arada yürütebileceğimiz bir meslek sahibiyim. O yüzden çok mutluyum ben bir daha olsam bir daha aynı şeyi yaparım diye düşünüyorum. Her iki aynı işi de aynı anda yapabiliyorum çünkü yani tamamen klinik tarafa boğulmuyorum tamamen eğiticilik tarafına boğulmuyorum ikisini beraber yapabiliyorum bunları da sentezleyebiliyorum çok güzel bence*."

D6KCYD "*eğitici olmak bence çok o müthiş bir şey yani müthiş bir eğitici olmak bence çok müthiş bir şey"*

D12KDD: "*Yok ben aynı şevkle eğitime devam ediyorum. .... çünkü asistanken 3. sınıftaki çocukları eğitirken de bir şeyler öğretirken de çok hevesle eğitiyordum. Çok hevesle yapıyordum. Şimdi de belki yani arttı severek, isteyerek, mutlu olarak yapıyorum ben*."

DÜTF'deki eğiticilere özgü duygu ve değerlerin başında ise kuruma yönelik sevgi, hayranlık, kurumu yüceltme aidiyet, bağlılık, vefa, bu kurumun seçkin bir kurum olduğu, ideal olduğu inancı, gelmektedir. Sayılan duygular bu Fakültenin mezunu olan öğretim üyelerinin hemen hemen tamamı tarafından farklı düzeylerde de olsa ifade edilmiştir. Ücretlerin düşüklüğüne ve çalışma şartlarının zorluğuna rağmen öğretim üyelerinin kurumlarına bağlılığı ve kuruma atfettikleri değer ciddi bir motivasyon unsuru olarak görünmektedir. Bu bağlılık, eğitimi maddi koşulların önüne alarak fedakârlık yapma şeklinde de tezahür etmektedir. Fedakârlık duygusu ayrıca özel hayatın, ailenin ihmali karşılığında öğrenci yetiştirmeye katkı verme imkânı şeklinde de ifade bulmaktadır.

D1EDP: "*Bu kurum ne olursa olsun bize çok şey bilgiler verdi. Bizim de bu kuruma karşı görevlerimiz var*"

D2EDD: *"Hoca vefat edince bende de çok emeği var ve bana hep derdi buranın devamını sizler sağlayacaksınız. Ben hani oraya da verilmiştir ahtım var…… Onun için döndüm yani Yoksa tabii ki …. çok daha iyi para kazanıyordum……. kesinlikle öyle aidiyet duygum çok yüksek.*"

D3KDD: "*Özel hayatta kendi çocuklarımıza ve yakınlarımızdakilere ayırdığımız vakitleri biraz azalttığını düşünüyorum, ciddi anlamda. Çünkü bir hocamız vardı. Doçentlik sırasında bir arkadaşıma söylemişti. Eşine şey diye söyledi. Hani bunlar konuşurken artık 24 saat çalışacak. Sadece Pazarı size veriyorum diye. Gerçekten öyle sürekli yani güncellemeniz kendinizi sürekli yenilikleri takip etmeniz gerekiyor dolayısıyla aslında özelde kendi çocuklarınıza eşinize dostunuza ayırdığınız vakti azaltıyor. Bunu bir taraftan da yaptığınız işlerle karşılaşınca öğrenciler de, yetiştirmeniz de bulunmaz olarak olumlu tarafını görüyorsunuz...*"

D7KDP: *"Buranın da eğitim, öğretim üyesine ihtiyacı varmış. Düşünür müsün? denilince ben hani Çapa'da olmak hayallerimdi aslında ama hiç burada benim olabileceğim aklıma gelmemişti. O nedenle de bir girişimde bulunmamıştım. Düşünmek ne demek? dedim ben de koşarak geldim……Ben yani ……. olmamın nedeni de Çapa'da mesela XXX Hoca'yı model alarak ……. olmuşumdur… O nedenle … o teklif bana bir lütuf olarak geldi lütuf olarak değerlendirdim. …….. ben mesela buraya geçtiğimde kazancımın yarısına geçtim. yarısı yani yüzde elli olarak geçtim bundan bundan gocunmuyordum* "

D9ECD: "*Mesela eğitim kısmını sevmesem ve eğitim için …. XXXXX Tıp Fakültesi bu kadar ideal olmasa ben açıkçası burada durmak istemem. Yani hani mesleki olarak hani ben işimi dünyanın her yerinde yapabilirim o beceriyi o yetkinliği fakültemiz sayesinde aldık ama hani olayın eğitim kısmıydı işte öğretmenlik kısmı öğretmenin verdiği tatminkarlık kısmını başka bir yerde bulacağımı, bulabileceğimi sanmıyorum*."

Aynı VÜTF'de olduğu gibi bu kurumda da ailede akademisyen rol model bulunması bir katılımcı tarafından motivasyon faktörü olarak bildirilmiştir.

D13KDYD: "*Ben her zaman akademisyenlik ve eğitimcilik istiyordum çünkü rol modeli aldığım dedem de, kendisi de XXXXX Tıp Fakültesinin emekli öğretim üyelerindendi. Onunla beraber geçirdiğim hani süreçte ben de böyle bir şeye otomatik olarak girdiğimi fark ettim. Başka hiçbir şey düşünmediğimi fark ettim*."

DÜTF akademisyenlerinin eğitime yükledikleri değerler de önemli bir motivasyon unsuru olarak bildirilmiştir. Eğitime değer verme, önem atfetme, eğitimin iyi verilmesi gereğine inanç,

eğitimin güzel ve önemli olduğu inancı, eğitimin ciddi bir iş olduğu inancı, öğretmeye açık olma, eğiticiliğe değer verme yine bu kurumda yaygın olarak dile getirilen değerlerdi. Yine, DÜTF öğretim üyelerinin de eğitimi ve eğiticiliği kendini geliştirme ihtiyacı ile bağlantılandırması; eğitim, eğiticilik ve öğrencilerle/gençlerle etkileşim sayesinde kendini geliştirme imkânı bulma, kriz yönetiminde beceri geliştirme, tecrübe artışı ve bunun paralelinde özgüven artışı, özyeterlik algısında artış, bunların getirdiği rahatlama hissi, eğiticiliğin dimağı genç tuttuğu ve gençleştirici etkisi olduğu inancı şeklinde ifadelerle ortaya konmuştur.

D5KCYD: *"Özellikle öğrenci eğitimi böyle arada da olduğu için daha da bir keyif veriyor zaten insan yani öğrenci ile muhatap olmak her zaman çok güzel genç hissettiren bir şey. Dolayısıyla keyifli*"
D8ECP: *"Gençlerle konuşmak onlarla birlikte aynı atmosferde olup bir şeyler anlatıyor olmak ..... keyifli bir şey, diri tutuyor insanı, genç tutuyor ……*

Kendi anabilim dalında eğitimle ilgili olumlu gelişmelere ön ayak olma ve sonuçlarını görme uğraşı, eğitim ortamında olumlu dönüşüme katkı yapma imkanı, eğitimi geliştirme hevesi, mesleki anlamda öncü olma isteği, mesleki gelişme alanında mücadelelerin olumlu sonuçlanması, öğrencilerde ufuk açma çabası, imkanı, eğiticiliği bir gönül işi olarak görme, eğitimi ve eğitim yönetimini öncelikli iş olarak görme, eğitimi kurumun varoluş nedeni olarak görme, eğitim vermeyi öğretim üyesinin varoluş nedeni olarak görme, her koşulda eğitime devam etme kararlılığı, eğitimin ülkeyi ayakta tutan en önemli unsur olduğu inancı, işini iyi yapma güdüsü, tempolu hayat tercihi, kararlılık, başarma duygusu DÜTF öğretim üyelerinin başarı ihtiyacıyla örtüşen motivasyon unsurları olarak belirlenmiştir.

D4ECYD: "*Ben bütün hastane içerisindeki sürecin ana noktasında ana odak noktası olarak öğrenci ve asistanların bulunması gerektiğine inandım. Burada da öyle bir süreç işliyordu aslında geldiğimde tam işlemiyordu. Birazcık ben onu aktive ettim. Özellikle öğrenciler tarafını aktive ettim asistanlar tarafı yine iyi işliyordu ama öğrenciler tarafında uygulama eksiklerimiz vardı. Rutin uygulamalarımızı, standardize ettik, her öğrencinin işte günlük pratiklerini organize ettik derken şey oldu yani standart bir öğrenci uygulamak pratiği düzeyine erişmiş olduk. 2019'dan itibaren de onu uyguluyoruz. Öğrenciler de mutlu mesut her gün pratiğe geliyorlar buraya*"

Bütün bunlardan farklı olarak bir öğretim üyesi tarafından eğitim ve eğiticiliğin kurum dışı eğitim olanaklarını da kapsayacak şekilde sosyal yönlerden tatmin sağladığı bildirilmiştir.

D8ECP: "*Ben yani öğretmeyi daha doğrusu yaptığım bir şeyi konuşmayı, paylaşmayı seviyorum. Çünkü tek başıma bir şey yapayım şeklinde değil. Yani bunun sosyal kısmı da beni çok tatmin ediyor, işte bunlar bunun içerisinde kongreler, seminerler, kurslar bir sürü hikaye de var yaptığımız, sadece üniversite içinde değil üniversite dışında da var, başka organizasyonlar var ama bu tamamen eğiticilik sevgisinden ve isteğinden kaynaklanıyor dolayısıyla onu seviyorum. Yani her şeyi her ameliyatımı kaydediyorum mesela her yaptığım işi ya cerrahiyi, bir şekilde fotoğraf ve video ile kaydediyorum ki bunu bir sunuma dönüştürürüm bunu birisiyle paylaşırıma, taşıyorum sürekli olarak ne denir alet çantasını doldurmaya çalışıyorum, dolayısıyla, sevdiğim için yapıyorum yoksa ameliyatı yapar çeker giderim değil. Ben onu ondan ne çıkar yarın acaba. Dönüyorum eski filmlerime bakıyorum. Ne bileyim eski notlarıma bakıyorum. Bu böyle bir sürekli hala kendi kendini yenileyen bir organizma gibi, bu işin içerisinde devam ediyorum.*"

Devlet Üniversitesi eğiticilerinde ortaya konan olumsuz faktörlerin başında maddi kaygılar gelmektedir. Özellikle bir aile kurmuş olan öğretim üyeleri maddi açıdan tatminsizlik / adaletsizlik, gelecek kaygısı, maddi kaygılar, ailenin ve çocukların ihtiyaçlarını, çocuklarının eğitim ihtiyaçlarını karşılayamama kaygısı ve dolayısıyla akademik ortam ile özel sektör arasında seçim yapma mecburiyetinden kaynaklanan baskıyı hissettiklerini paylaşmışlardır. Bu baskıyı daha az yoğunlukta hissedenler ise evli olmamaları ya da eşlerinin tatminkâr geliri olması dolayısıyla kendi durumlarının farklı olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu bir eğitici "iki arada bir derede kalma" üzerinden şu şekilde betimlemiştir.

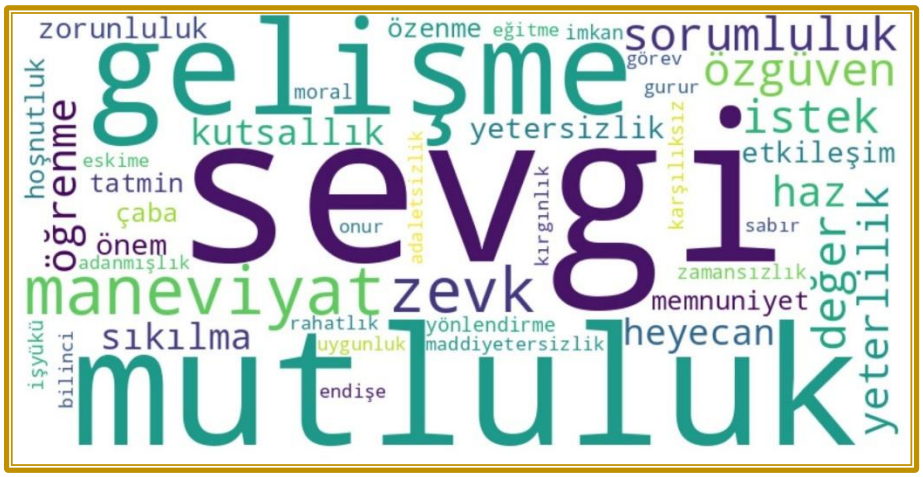
D9ECD: "*İşte gelecek kaygısı var, koşullar var işte, bu ister istemez şeye yansıyor yani hani ben uzun vadede burada geleceğimin de ne olacağını bilmiyorum. Ekonomik koşullar ile daha ne kadar gidebiliriz? Sonuçta bir ailemiz var, işte çocuklarımızın geleceği var, onlara yatırım yapmaya çalışıyoruz, özellikle eğitimlerine …….çok ciddi soru işareti yani hani fedakarlık fedakarlık bir yere kadar ama nereye kadar onu bilmiyoruz. Sınırlayan şeyler bunlar.....iki arada bir derede kalıyoruz."*

Bir öğretim üyesi tarafından akademik camiada hayal kırıklığı, kendi eğitimi önceliklendiren zihniyeti dolayısıyla uyumsuzluk çekme, zorlanma, kaygı, özgüven eksikliği, yetersizlik duygusu, düşük özdeğer algısı, eğitimin yoruculuğu, stres ve zorlanma şeklinde çok sayıda olumsuzluk bildirilmiştir ancak bütün bu bildirimlere karşın aynı öğretim üyesi eğitime ve eğitim yönetimine ciddi oranda emek vermeye devam etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinden biri olumsuz koşullarda eğitimi sürdürebilmek için Polyannacılık oynama, sorgulamaktan kaçınma, manevi tatmine odaklanma gibi stratejiler geliştirdiğinden bahsetmiştir.

D11KDP: "*Aslında şunu da söylemekte fayda var yani bir kendime baktığımda bir özeleştiri yapmam gerekirse, ben ders anlatırken mutluyum falanım filanım diyorum ya, bu bir Polyannacılık oynuyorum yani ben gücümü devam ettirebilmek adına bunu, bunu böyle düşünmek zorundayım. Başka türlü düşünürsem menhus çehreli bir şey olurum. O da hiç hoş olmaz. O yüzden böyle bir yolu seçmek bence psikolojik açıdan da iyi. Bunun karşılığını alıyor muyum diye hiç düşünmüyorum eğer düşünürsem, gene öyle olur gene kötü olur. Bu yüzden hiç bunu karşılıklı olarak düşünmüyorum. Yani devlet bana bir el harçlığı veriyor. Tamam, ben de bununla mutlu oluyorum gibi düşünüp hakikaten mutlu olmaya çalışıyorum. Bence benim yaşımda olup da hala üniversitede kalıp da çalışmaya gönüllü olanlar aynı şekilde düşünüyor*."

Şekil 5'de Vakıf, 6'da ise DÜTF öğretim üyelerinin içsel motivasyon faktörleri, Şekil 7'de ise araştırmaya katılan öğretim üyeleri genelinde içsel motivasyon faktörleri kelime bulutuyla görsel hale getirilerek sunulmuştur. Bu şekillerden de görüleceği gibi katılımcıların eğiticiliğe dair duygu ve düşünceleri arasında sevgi, mutluluk, keyif, gelişme, manevi duygular, sorumluluk, özgüven ve istek ağırlık basmaktadır.



Şekil 5. Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesi öğretim üyelerinin içsel motivasyon faktörleri



Şekil 6. Devlet Üniversitesi Tıp Fakültesi öğretim üyelerinin içsel motivasyon faktörleri



Şekil 7. Araştırma genelinde öğretim üyelerinin içsel motivasyon faktörleri

6.2.2. Klinik eğiticilerin motivasyonu üzerine etkili olan diğer insan faktörleri

Bu bölümde insan faktörleri olarak klinik eğitim sırasında en çok etkileşimde bulunulan taraflar olarak öğrencilerin, meslektaşların ve hastaların etkileri ele alınmıştır. Klinik çalışma sırasında görev alan diğer sağlık personeliyle görüşme sırasında ayrı bir kategori ya da tema oluşturacak sıklıkta karşılaşılmamış, destek personeli ise Kurumsal Faktörler içerisinde İnsan Kaynakları başlığında sunulmuştur.

6.2.2.1. Öğrencilerin etkisi

Her iki kurumda da öğrencilerle ilgili en önde gelen motivasyon faktörü öğrencilerin ilgisidir. Öğrencilerin merak ve öğrenme isteği, öğrenme çabası ve dikkat göstermesi, soru sorması, öğrenme hevesi ve heyecanı duymaları, öğrencinin hırsı, isteği, talebi, bilgiyi kullanma heyecanı sergilemeleri, öğrencilerin kalitesinin yüksek olması, öğrencinin eğitici ile etkileşime girmesi, eğitim sürecinin verimli geçmesi, öğrencilerin düzeylerinin üzerinde bilgi birikimi

sergilemeleri, klinikte aktif çalışmaları, öğrenmek için klinikte ekstra zaman geçirmeye gönüllü olmaları, klinikte öğrenmek için hocalarını zorlamaları, bu zorlanmanın geliştirici etkisi, öğrencilerin olumlu geribildirimleri, eski öğrencilerin meslektaş haline gelmesi, öğrencilerin ya da eski mezunların aynı branşı seçmesi / branşa ilgi göstermesi, mezunların iyi hekimler olması ve bu olumlu repütasyonun yayılması, eski öğrencilerin akademisyen olması, eski öğrencilerin meslekte ilerlerken hocalarının geçmişteki katkılarını yad etmeleri, derse ve hocaya saygı göstermeleri eğiticinin motivasyonunu artıran faktörler olarak öğretim üyeleri tarafından ortaklaşa bildirilmiştir. Öğretim üyeleri öğrenci geribildirimlerine değer vermekte olduklarını, olumlu geribildirimlerden motive olurken olumsuz geribildirimlerden ve öğrencilerin kendilerini zorlayan sorularından kendilerini geliştirme adına faydalandıklarını ve bunlardan memnun olduklarını belirtmişlerdir.

V3KCP: "*Beni de geliştiriyor. Özellikle çocuklara katkımdan başka çocukların da bana katkısı oluyor dolayısıyla. Bazen sizi çok şaşırtıyorlar çocuklar, öğrenciler. Bazen düşündüğümüzden çok ötede oluyorlar ilginç geliyor yani hoşuma gidiyor doğrusu……. Bence çok motive edici çünkü sürekli öğretme sürekli öğrenmeyi de getiriyor. Yani kendinizi geliştirmek zorundasınız. Öğrenciler artık son derece karşılaştırıcı, meraklı ve öğrenme imkanları fazla. Sizi zorluyorlar, sizi itiyorlar, motive ediyorlar dolayısıyla ben işimi çok tatmin edici olarak görüyorum. Kendimi yeniliyorum, çocuklara bir şeyler veriyorum, kendi tecrübelerimi aktarıyorum. Bilmiyorum çok motive edici mutluluk verici gençlerle bir arada olmak tazelenici. Güzel bir şey yani yenileniyorsunuz, farklı bir hayat görüşü benimsiyorsunuz, onun için seviyorum. ……. Çocukların sorularını bazen bilmediğim şeyleri onlara beraber bakalım diyorum ya da kendim araştırıyorum. Yani sürekli geliştirici motive edici bir şey bence eğitmenlik, seviyorum… "*

"B*azı gruplar çok güzel çalışıyorlar, çok hevesli oluyorlar, soruyorlar, cevaplıyorlar ve geri bildirimlerde 'çok iyi bir stajdı, bizimle çok ilgilenildi' diyorlarsa, bu bizim için çok önemli bir motivasyon oluyor çocukların çalışması, ilgi göstermesi, devamlılığı vaktinde gelip gitmeleri başka bir motivasyon oluyor, o tabi çok önemli. ……..tabi ki çocukların ilgisi ve olumlu feedback'i bizim için çok güzel….. genelde [*anabilim dalı*] iyi puan alıyor dönem 5 içinde pozitif feedbackler oluyor ben onu mutlaka ekip ile paylaşıyorum öyle oldu zaman çok mutlu oluyoruz çok gurur duyuyoruz birlikte tabi bizim için çok motive edici bir şey oluyor ya da TUS'ta şu sizden öğrendiğimiz soru o geldi cevabını yaptık deyince o da çocukların hani verdiğimiz şeyin 2 haftalık bile staj olsa pozitif geri bildirim olması çocuklara faydasının dokunması hoş bizim için gerçekten motive edici oluyor"*

V4EDYD: "*geliyor öğrenci "ya ben ..... hiç aklımın ucundan bile geçmezdi fakat inanılmaz zevkli bir branşmış, ben ciddi ciddi düşünmeye başlayacağım" diyen mesela her stajda mutlaka bir-iki kişi çıkıyor. Tabi bu çok önemli bir şey demek ki düşünün aklınızın ucundan geçmeyen bir branşı siz farklı prezente edilmiş farklı tanıtılmış, belki bir ön yargı var o branşa karşı, ama siz orada diyorsunuz ki bu iş zevkliymiş. Yani bir öğrenciyi .... düşündürmek hiç düşünmeyen bir kişiyi, iyi bir kriter bence. Artı bir de şuradan görüyorsunuz mesela "hocam ben hafta sonu gelebilir miyim yanınıza." .... "hiç geldin mi?" mesela soruyorsun öğrenciye. "Yok hocam bu ..... bana farklı geldi ve gerçekten ve baktım en yoğun gününüz galiba Cumartesi imiş öyle dediler ……. ben yani zannediyorum ders çalışmaktan ben burada daha fazla şey öğreniyorum" bunu ya öğrenci kendisi söyleyince motive oluyorsunuz. Bu sefer daha da fazla şey göstereyim, çünkü öğrenci aç öğrenmek istiyor, o da sizi motive ediyor"*

V5EDP: "*Doğrusu emeğimin karşılığına da aldım alıyorum ama öğretmekten bildiğimi aktarmaktan hep keyif aldım. Bu keyif ivmeli bir şey oldu. Karşılığını da gördüm doğrusu karşılığını da nasıl gördüm insanlar bunu ifade etti değişik ortamlarda "bize şunu öğretmişti, XX Hocadan biz şunu öğrenmiştik" gibi bunları duyuyor olmam ve sonra az çok böyle kariyerlerine ya da mesleklerine uzmanlık alanlarına temas ettiğim, onlara bir şey öğretenlerden biri olmak, çok kişi şüphesiz bir tıp mensubuna katkı veriyor, ama onlardan biri olmak ve onlar içerisinde zikredilmek ve zikredildiğini duymak... Sonraki yıllarda karşılaştığımda benim şimdi emek verdiğim öğrencilerden tıp mensuplarından profesörler var. Bunlar hakikaten hani kadirşinaz insanlar oldular ve bunu hep zikrettiler değişik ortamlarda "Birlikte çalışmıştık sizinle, şöyle yapıyordunuz, şöyle vizitler yapıyordunuz, sizi beğendik, takdir ettik, bizi motive ettiniz, sizi örnek almaya çalıştık" gibi şeyleri duymak çok güzel çok keyifli şeyler. Benim hakikaten en büyük motivasyon kaynağım emek verdiğim insanlarda bunun karşılığını görmek. Biz bizeyiz şimdi öyle olduğu için hani bizim kurumda iken de hiç beklemediğim bir şey oldu. Bundan kaç sene önceydi belki 5-6 sene, mezuniyet törenine hep katılmaya çalışıyorum, birincilik konuşması yapan öğrencilerden bir tanesi, hiç planlı bir şey değil, orada protokol var, herkes var falan. Teşekkür konuşmasının içinde hani ne olmak isterim? ne yaparımın da mesajını verirken, "Ben", dedi, "yanında staj yaptığım XX Hoca gibi bir hekim olmak isterim* [Katılımcı burada göz yaşlarını tutamadı.]

Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyonunu olumsuz etkileyen öğrencilere ilişkin faktörler; öğrencilerin ilgisizliği, isteksizliği, derse devamsızlığı, dersten klinikten kaçma eğilimi, dersi anlama, öğrenme çabası göstermemesi, öğrenme arzusu ve beklentisi olmaması, eğiticiyle

etkileşime girmemesi, öğrencilerin geç gelme ve erken çıkma eğilimleri, derse sadece yoklama vermek için katılması, dersten kaçmak için bahane üretmesi, hazır bulunuşluk düzeyinin düşük olması, geçmiş dönemlere ait bilgi eksikliği, öğrenci kalitesinin düşük olması, öğrencilerin kendi performansını değerlendirmedeki eksiklikleri, verilen nota itirazları, içgörü eksikliği, saygısız ya da disiplinsiz davranması, kuşak farkı dolayısıyla davranış normlarının değişmesi, öğrencilerin ders sırasında dikkatini toplamaması, telefonuyla oynaması, kulaklık takması, TUS ya da yurtdışı sınav odaklı olması, öğrenci sayısının fazlalığı, bu sayının fazla olması nedeniyle öğrenci ve hasta arasındaki etkileşimin bozulması, hastayla mahrem konuların kalabalık öğrenci grubu varlığında konuşulmasının zorluğu şeklinde sıralanmıştır.

V3KCP: *İlgisiz gruplar ise bizi çok üzüyor onlar mı ilgisiz yoksa biz mi yeterince motive edemiyoruz yaptıklarımız onların ilgisini çekmiyor mu diye düşünüyoruz*

V2ECP: "*öğrenciler tabi ki belli bir puanın altında geliyor ve kapasite ile ilgili bir şey mi bu tabi öyle yani. Şimdi ilk bin dilime giren öğrenci ile onbin dilime giren ya da yüz bin dilime giren öğrenci bir şekilde aynı motivasyonla gelmiyor buraya aynı hevesle. Biz onu asistanlarda da gördük öğrencilerde de zaten görüyoruz yıllardır*."

V4EDYD: "*beni üzen bir konu öğrencilerin not takıntısı. Mesela bir mesaj geldi sabah bizim asistandan x öğrenci aynen şöyle diyor. Bana şu şu soruldu ben çok iyi anlattığımı düşünüyorum 85 puanı görünce çok üzüldüm ahaha hahah.....bana sorarsanız 85 bile hak etmiyordu, Allahtan asistan daha iyiydi, "hocam yani biraz şey yapalım düzenli geldiler falan ve heyecanlandılar" tamam hadi 70'i bile zor verirdim ama bir de 85'e itiraz ediyor*."

"*…öğrenci diyorum ki "ne düşünüyorsun kızım uzmanlık olarak" "ben beyin cerrahı olmayı düşünüyorum", yürüyecek mecali yok ayakta uyuyor gibi. Mesela diyorum ki 5. Kata çıkalım konsültasyona 3. Katta kesiliyor, ben çıkamam, ben asansör ile geleceğim, ama o kişi utanmadan ben diyor beyin cerrahı olacağım. Peki diyorum sonra "kızım sen beyin cerrahı olmak isteyen sen değil miydin? beyin cerrahı sabah saat 8:00 de sen XX'nin ameliyatına girdin mi?" "yok girmedim" ..... gir bak bakalım saat 8:00'de akşam 22:00'ye kadar ayakta durabilecek misin sen hiç onu düşünüyor musun? ..... Hocam yani bu realiteden bu kadar kopuk. Bakın bunu yani dışarda olan x bir alanda bir kişi olabilir ama tıp fakültesinde ben ciddi sorgulamaya başladım gerçekten bu gençler nereden geliyor ..... iç görüsü aynen öyle realiteden kopuk ve bunlar az buz değil....."*

V5EDP: "*…o kadar emek verdiğiniz anlattığınız bir konu karşı tarafta hiç karşılık bulmazsa onun hiç anlaşılmadığını hissederse insan o zaman bu duygu iyi değil. Ben anlatamadım mı, duygusu da o zaman anlatan kişiyi negatif yönde etkileyebilir. Yani arada o kişinin de*

anladığını ifade etmesi, anladığını belirten sözcükler kullanması, ek sorular sorması bu süreci daha verimli kılar. Bu iletişime katkı sağlamaması eğiticiyi olumsuz etkiler diye düşünüyorum"

V11EDYD: "*…ikincisi öğrencilerin daha çok TUS odaklı olması daha çok USMLE club odaklı olması ve klinik eğitimi çok fazla önemsememeleri bizi rahatsız ediyor. Üçüncüsü de hasta sayısınız az olması bizin eğitimimizle ilgili bizi rahatsız edenlerden biri …… hani bu vakitte bir şeyler görmek ve ileride klinik pratiğinde işine yarayacak bir şeyler görmek istiyorlar, bunu gösteremiyoruz çünkü hasta yok. Öğrenci de o zaman ben buraya niye geleyim ki oluyor bu kadar zamanda TUSa çalışırdım değerli zamanları onlar için en değerli zamanları TUSa çalışacaklar biz de bu seferde o baskıyı oluşturamıyoruz çünkü gelip burada oturduklarında boş boş oturuyorlar. Evet bu etkiliyor beni evet beni etkileyen rahatsız eden şeyler hasta sayısının ve hasta çeşitliliğinin az olması etkiliyor az önce de bahsettim ondan. İkincisi de öğrencilerin daha farklı motivasyonlarının olması yani bir ikilemde kalmaları benim onlara eğitim veriyor olmam aslında onların zararına gibi çünkü burada geçirdikleri zaman aslında TUSa çalıştıkları zamandan ayırdıkları zaman gibi geliyor aslında önce okulu bitirip okulu bitirmek içinde önce 6. Sınıfı bitirmeniz lazım okulu bitirdikten sonra TUSa girmeniz gerekiyor ama bu çocuklar önce TUS sonra intörnlük diyorlar*."

DÜTF'de de öğrencilere ilişkin motivasyon faktörleri VÜTF'den farklı değildir. Olumlu faktörler öğrencilerin derse hazır olarak gelmeleri, bilgi düzeyleri, ders sırasındaki ilgileri, dersi aktif dinlemeleri, soru sormaları, katılımcı olmaları, meraklı, dürüst ve öğrenmeye istekli olmaları, akıllı, algı düzeylerinin yüksek olması, grup içindeki verimleri, yapıcı geribildirim vermeleri, öğrencilerin canlılığı, katılımcı olmaları, öğrencilerin parlak düzeyde olması, hali tavrı (kıyafet, duruş, oturuş, derse saygı) derse devamları, derse ve pratiğe zamanında gelmeleri, dikkatli olmaları, derse odaklanmaları, derse katkıda bulunmaları, eğitime aktif dahil olmaları, klinikte öğrencinin aktif rol alması eğitici tarafından öğrencinin öğrendiğinin hissedilmesi olarak belirtilmiştir.

D2EDD: "*Kesinlikle var öğrencilerin bu konudaki algı düzeyi, önceden hazırlanmış olup olmamaları. Sayıları, grup içindeki verimleri, yani örnek veriyorum. Mesela bazen bunu çok iyi dediğiniz gruplar iyi motive grup oluyor ve onlar birbirlerine de bir iyi iletişim alanı oluşturmuş, hatta birbirleriyle yarışır pozisyonda bazan olabiliyorlar. Çok belirleyici öğrenci "feedback"lerinin yüksek olduğu gruplar. ……Öğrencilerin doğru "feedback" vermesi ya da doğru "feedback" kanalları oluşturmanız o derslerin verimini öğrencinin*

verimini de başka bir yere taşıyor. …… Ama öğrencilerin de motivasyonu motive olması ve bu konuya bazen hazır ve ilgili olması çok değiştiriyor. Bizim de verimimizi derslerimizi değiştiriyor. Çünkü ben temelde alıp slayttan konuşan biri değilim. Hasta başı eğitim yapıyorum bunu çok belirliyor bizde."

D9ECD: "*Mutlaka mutlaka işte ders ya da pratiğe zamanında gelmesi, geldiği zaman hani o an dikkatini derse vermesi, soru sorması, özellikle katkıda bulunması. Ben özellikle söylüyorum yani siz artık çocuk değilsiniz ki bence ta bu ilkokuldan ortaokuldan itibaren öğrenciler eğitime mutlaka dahil olmalı, daha çok söz hakkı olmalı yani saçma olduğunu düşünseniz basit olduğunu düşünseniz bile sorun, katkıda bulunun böyle olduğu zaman ben daha şey oluyorum daha motive oluyorum. Yani çünkü bu biraz da şeyi gösteriyor yani öğrencinin derse ilgisini, dersin ilgisini çektiğini gösterir öyle olunca da tabi motivasyonunuz artıyor derse hani işte geliş şekli, zamanı hani bütün bunlar hep belirleyici faktörler*"

Olumsuz faktörler ise öğrencilerin bilgileri düzeylerinin beklenene göre düşük olması, öğrencilerin derste uyuklaması ya da uyuması, isteksiz, bilinçsiz, bilgisiz, ilgisiz, derse devamsız, iletişime kapalı, sınav odaklı olmaları, TUS odaklı olmaları, ders sırasında cep telefonuyla oynamaları, ders dışı şeylere odaklanmaları, ders sırasında arkadaşıyla sohbet etmeleri, derse yiyecek içecek getirmeleri, gazete haberlerine dayalı yüzeysel sorular sormaları, derse katılımın, öğrenme istek ve çabalarının düşük olması, öğrencilerle olan nesil farklılıkları ve öğrencilerin motivasyonlarının düşük olması şeklinde sıralanmıştır.

D11KDP: "*Şimdi benim sorumlu olduğum dört tane beş tane tıp fakültesi öğrencisi var. Kaç keredir telefon ediyorum, mail atıyorum, bir tanesi de dönüp ne görüşmeye geliyor, ne aldık mailini diyor, ne telefonunu açıyor böyle bir şey. Yani bilmiyorum benim dönemimdeki gibi değil yani ben onu diyorum. Ha bu Z kuşağı diyorlar da Z kuşağına da artık her şeyimizle teslim mi olacağız? O da ayrı bir şey tabi* "

Öğrenenlerin düşük motivasyonlarına ilişkin daha çok öğrenenleri sorumlu tutan bu ifadelere karşın bir öğretim üyesi öğrencinin motivasyonunu indüklemenin de öğretim üyesinin sorumluluğu olduğunu, hem kendi motivasyonlarını hem de öğrenci motivasyonunu aktive etmeleri gerektiğini ifade etmiştir.

D12KDD: "*Yani bizim motivasyonumuz düşükse verdiğimiz mesajlar da zayıftır, çocuğun da isteği geri planda kalır yani. Mesela kanıta dayalıları düşünüyorum gayet böyle aslında*

inaktifler, online yaptık kanıta dayalıları. Kanıta dayalı tıp uygulaması ki böyle en önemli eğitimlerden, yine PDÖ'ler olsun aktif katılmaları lazım. Ben de pasif durursam gayet pasif bir ders olarak geçecek. Motivasyonum düşükse hiçbir şey kazanmayacaklar çocuklar. Oysa hani biz dürtüklüye dürtüklüye onları motive ede ede bizim motivasyonumuzla beraber onların da motivasyonu artıyor. Motivasyonumuzun düşük olmaması lazım o açıdan yani biz illa ki hani bu dersi güzel yapacağız şeklinde öyle gireceğiz diye düşünüyorum…. Evet, kesinlikle, kesinlikle öyle yapıyorum hele ki son dönemler çok motivasyonu düşük fakat dürtükleye dürtükleye yine onlara bir şeyler katmaya çalışıyoruz. Motivasyonunuzun yüksek olması lazım evet."

Bir öğretim üyesi de öğrencilerin derse defter kalemsiz gelmesinin kendi motivasyonunu kırdığını söylemiştir.

Özellikle bu çalışmanın verilerinin toplandığı pandemi sonrası dönemde öğrencilerin canlı derslere katılımının azalması, online eğitimlerin verimliliğinin daha düşük olması nedeniyle bilgi düzeylerinin de beklenenin altında olduğu bazı öğretim üyeleri tarafından dile getirilmiştir.

6.2.2.2 Meslektaşların etkisi

Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesinde meslektaşlarla ilgili olumlu faktörler olumsuzlara göre daha az dile getirilmiştir. Bazı temalarda ise fikir birliği yoktur bu öğretim üyelerinin ifadelerinden de anlaşıldığı üzere akademisyenlerin yapısının heterojenitesinden kaynaklanmaktadır. Olumlu faktörler; kurumda çalışan öğretim üyelerinin kalitesinin iyi olması, üniversite tecrübelerinin olması, genç hocalardan oluşması, anlatmayı seven öğretim üyeleri olması, kendi bölümündeki öğretim üyelerinin severek eğitim vermesi, diğer öğretim üyelerinin de eğitim için çaba sarfetmesi, eğitim için çaba sarfetmekten kaçanın olmaması, öğretim üyelerinin öğrenciler için ulaşılabilir olması, şeklinde sıralanmıştır.

V8ECD: "*Kurumdaki hocaların kalitesi bence çok iyi hocaların kalitesi kişisel bazda iyi çünkü çoğu kişi çoğu hoca benim gözlemlediğim dışarıda üniversitelerde çalışmış işte emekli olmuş veya olmamış. Buraya gelen kişiler de sonuçta belirli kriterlerin üstünde kişiler*."

V10KDP: "*Düşünüyorum yani biz öğlen yemeklerinde buluştuğumuzda genelde de öğrencilerle ilgili konuşuyoruz. Yapmak istemiyorum diyen düşünüyorum bir yandan da, herkes bir şeyler yapmak istiyor gerçekten yani. Şunu yapalım bunu yapalım diye hep konuşuluyor. Yani şu olmasın bu olmasın yani yok gerçek söylüyorum benim çevremde*

düşünüyorum yok yani...- evet evet herkes mutlu oluyor çocuklara bir şeyler verince anlatınca yani öyle düşünüyorum şimdi yukarıdaki muhabbetleri kendi aramızda öyle bir şey yok negatif bir şey yok gerçekten"

Bir öğretim üyesi de kendi bölümündeki ilişkiler sayesinde eğitimde söz sahibi ve karar almada özerk olmasını bir motivasyon unsuru olarak vurgulamıştır.

V11EDYD: "*Eğitim konusunda ne istersem oluyor. Birazcık ben bu konuda şanslıyım galiba. Ben anabilim dalında hani şunu yapalım dediğim zaman oluyor. O konuda hiçbir sıkıntı yok sınavlar olsun öğrenci eğitimleri olsun ders saatlerinin ayarlanması olsun yani hadi bir şey yapalım dediğim zaman benden kıdemliler beni hiçbir zaman kırmıyor. Bu konuda rahatız hani gerçekten*."

Meslektaşların eğiticilik ve yabancı dil niteliği açısından bir standart olmaması, meslektaşlar arasında eğitim işlerinde işbirliği, dayanışma ve karşılıklı destek olmaması, bölümler arasında iletişim olmaması, eğiticilerin sayıca yetersizliği, performans kaygısının ağır basması, bazı öğretim üyelerinin eğitimi angarya olarak görmesi, bazı öğretim üyeleri nezdinde eğitimin hasta bakım hizmetinden sonra ikinci planda kalması, motive ve istekli bir grup yanında akademisyenliği sadece unvanı için isteyen eğiticiliği istemeyen bir grubun bulunması, meslektaşların öğrencilerle kötü iletişim kurması, öğretim üyesinin kendini geliştirmeye açık olmaması bu yönde çaba sarfetmemesi, severek eğiticilik yapanların oranının üstün körü eğiticilik yapanlara göre daha az olması, sadece akademik unvan almak için üniversite hastanesinde çalışan bir grubun kendilerini eğitici olarak tanımlamamaları, bu kişilerin eğiticiliğin akademisyenlik içinde önemli bir parça olduğunu farkında olmamaları ve gerçek motivasyonlarının maddi kazanç olması, bu tür insanların eğitim motivasyonunu artırmanın imkansızlığı, motive olmayan, isteksiz, bıkkınlık gösterenlerin olması, hak aramada meslektaşlar arasında eylem birliği ya da dayanışma olmaması ise VÜTF'de öğretim üyeleri tarafından dile getirilen eğiticilik motivasyonları üzerindeki meslektaş etkilerine yönelik olumsuz faktörler olmuştur.

V2ECP: "*herkeste bir performans kaygısı var şu anda hastanede. Öyle olunca eğitim birazcık angarya gibi görülüyor mu görülüyor açıkçası, çünkü eğitim için randevularını kapatıp ders anlatman lazım, öğrenci yanında olacak, hasta istemiyor o hasta ile sorun yaşıyorsun. Herkes ite kaka götürüyor öyle gözüküyor bana yani*."

V9KDD: "*Genel olarak şöyle diyebilirim %50'si bence hocalarımızın sadece işini yapmış olmak için yapıyor yani severek yapmıyorlar çok üstün körü sadece yapılsın diye yapıyorlar. Ama çok severek emek vererek çalıştığını gördüğüm arkadaşlarım da var. Ama şöyle yapalım çok severek çalıştıklarını gördüklerim %40 iş olarak yapanlar %60 ben öyle değiştirmek istiyorum*"

V13EDD: *"Şöyle yani bence biraz şey hemen hemen herkes işinin arasında ek iş gibi yapıyor diye düşünüyorum burada. bilmiyorum her zaman bireysel bir fark olabilir .... hani ben baktığımda yine bazısı çocuklar gelmiş ders yapalım diye şey yaparken …… bazısı da o kadar işin arasında bir de siz çıktınız ruh hali ile davranıyor. yani genel olarak klinisyenlerin yaklaşımının da bu işte bu anlamda çok farklı olmadığını düşünüyorum."*

Vakıf Üniversitesinde personel hareketliliğinin yüksek olması özellikle ekip arkadaşlarının kaybı başka bir olumsuz faktör olarak ortaya çıkmıştır.

V11EDYD: "*XX'ın gitmesi hepimizi çok üzdü, çok moralimiz bozuldu, çünkü pozitif bir insan. Haydi yapalım yapıyoruz Atatürk gibi peşine takar sürükler yani onun motivasyonu ile onun aurası ile gidersiniz. ..... o ayrılınca biz de biraz demotive olduk..... onunla biz beraber çalıştığınız arkadaşlarınızın ayrılması ve beraber bir şeylere başladığınız projelere başladığınız insanların ayrılması moral bozuyor olabiliyor....."*

Devlet Üniversitesinde eğiticilerin eğiticilik motivasyonunu ilişkin meslektaşların olumlu etkileri ve ilgili faktörler şu şekilde sıralanmıştır: öğretim üyelerinin nicelik ve niteliğinin yüksek olması, eğitim konusunda ilgili ve motive olmaları, çaba sarfetmeleri, emek vermeleri, iyi ve güzel ders anlatmaları, tecrübeli olmaları, klinik vakayı çözme heyecanı ve merakı duyması, fedakârca eğitime adanmış hocaların, rol model olan hocaların varlığı, kendi alanında otör olan hocaların varlığı, hocaların derse sadakatlerinin olması ve devamlılıkları, öğretim üyeleri arasında dayanışma ruhu, samimi sıcak ilişkilerin olması, herkesin işinin ehli olması, her bölümden meslektaşlarla işbirliği yapılabilmesi, her bölümde daha iyi eğitim için çaba sarf eden insanların var olması.

D4ECYD: "*çok iyi olanlar ve mesela çok iyi örnekler var kliniğimizde benim öğrenciliğimden de hatırladığım, kendilerini öğrencileri için heba eden bizim için çok iyi rol modeller oluşturmuş hocalarımız var. Hala bir çoğu hafızamda ama bunlar tahmin ediyorum yüzde on beş - yirmilik kısmı kapsıyor. Geri kalan yüzde sekseni orta şeker ikisinden de biraz. Biraz işte eğiticilik, biraz hizmet sektörü derken arada kalmışlar ama bazı hocalarımız*

gerçekten ee bizleri etkilemişti şimdi de kurumda var onlardan. ……. yani böyle rol model insanlar var, ben de özeniyorum açıkçası onlar kadar zamanım olmadığı için bu işlerle ilgilenemiyorum ama onların bu azmine hayran kalıyorum yani. ……. ama çalışmanın fiziksel olarak beni yorması değil, mental olarak beni yorması daha etkileyici klinikte kötü şeyler yaşarsak, kavgalar, gürültüler, çekişmeli ortamlar daha kolay bozuyor motivasyonumu. Böyle bir ortamın olmamasından memnunum şu an kliniğimizde."

D6KCYD: *"biz hakikaten bir aile gibiyiz birbirimize her dakika ihtiyaçlarımızı, işte hastalıklarımızı, sevinçlerimizi genelde paylaşıyoruz."*

D7KDP: *"multidisipliner çalışma geleneği var XXXXX Tıp Fakültesi'nde bu çok güzel ve halen devam ediyor. Herkeste şey merakı var yani o vakayı nasıl çözebilirim merakı var. Herkes işinin ehli, bu çok güzel. Bir insanın yani mesleğini seven bir insanın böyle bir ortamda yapması çok büyük keyif bana kalırsa"*

Analiz sonucunda DÜTF'de eğiticilerin eğiticilik motivasyonları olumsuz yönde etkileyen meslektaşlara ilişkin faktörler ise şu şekilde belirlenmiştir: eğiticilerin eğitim yaklaşımında heterojenite olması, bazı öğretim üyelerinin yeniliklere açık olmaması, öğrencilere kısıtlı bilgi aktarması, eğitimi ciddiye almayan öğretim üyelerinin varlığı, hasta bakımının ön planda olması, cerrahi branşlarda öğretim üyelerinin dışarıda ameliyata gitmeleri nedeniyle derse girmemeleri ve dersleri asistanlarına verdirmeleri, öğrencilere verilen pratik eğitimlerin öğretim üyeleri tarafından üstlenilmeyip asistanlara aktarılması, öğretim üyelerinin pratiklere gelmemesi ya da geç gelmesi, bazı öğretim üyelerinin part-time çalışması, bazı öğretim üyelerinin işe nadiren hatta hiç gelmemesi, yeni nesil öğretim üyelerinin beklentilerinin farklı olması, sosyal ilişkilerin kötü olması, dostluk kurulamaması, öğretim üyeleri arasında etkileşim olmaması, sosyal anlamda birbirlerinden kopmuş olmaları, kişilerin egolarının çok yüksek olması, öğrencilerle nesil farkının eğitime olumsuz yansıması, maddi kaygılar dolayısıyla eğitimin hasta bakımının ardında kalması, bu anlamda olumsuz rol modellerin etkili olması, bazı öğretim üyeleri tarafından öğrencilere mesleğe dair umutsuzluk aşılanması.

D4ECYD: "*her hafta pratiği kendim yapıyorum burada mesela baktığımda uzman arkadaşlardan pratiği kendi yapan bir veya iki kişi varız. Geri kalanı kendi çok fazla böyle öğrenci eğitimiyle uğraşmak istemiyor ne yazık ki onu ben bir eksiklik olarak görüyorum*."
D11KDP: "*cerrahlarınkini kötü etkiliyor. Çünkü adam çok az para alıyor ve onunla bir aile geçindiremiyor dolayısıyla dışarıda ameliyat yapmaya gidiyor e dersini unutuyor gelmiyor,*

girmiyor, asistana anlattırıyor. Yani dahili branşlarda böyle bir sıkıntımız yok bence gördüğüm. Ama cerrahi branşlarda böyle bir sıkıntı var. Ve hep vardı, yani o çünkü bir ameliyat yapsa iki üç aylığını birden almış olacak gidiyor o da. Yani sonuçta ülkenin koşulları belli……. yani böyle bir şey dahili branşlar yapmaz bunu derslerine de gider eğitimini de verir. Her işe de koşar, akşama da muayenehanesine de gider ama cerrahlar bunu yapmıyor ……. yani hiç uğramayan da varmış duyduğuma göre"

Devlet Üniversitesinde bu yöndeki olumsuz faktörlerin, kuruma özgü bir patern olması muhtemeldir. Katılımcı ifadelerinde işaret edildiği gibi, tam zamanlı çalışmaya ilişkin yeni yasal düzenlemeler ve COVID-19 pandemisindeki çalışma koşulları nedeniyle veri toplama döneminin hemen öncesinde çok sayıda akademisyenin kurumdan maddi ve diğer kaygılarla ayrılmak durumunda kalması ve bu nedenle kurumun eğiticiler açısından kan kaybetmiş olması hal-i hazırda kurumda devam etmekte olan akademisyenlerde ayıplama, küskünlük hatta kızgınlığa varan olumsuz duygulara yol açmış görünmektedir. Öğretim üyeleri bir yandan maddi gerekçelerle kurumdan ayrılmayı haklı bir sebep olarak görmekle birlikte öte yandan kurumdan ayrılanların arkalarında eğitimin devam etmesini sağlayacak yetişmiş kadrolar bırakmamış olması konusunu içlerine sindirememiş olduklarını çeşitli şekillerde ifade etmişlerdir.

D1EDP: "*Bölümünün kapısını kapatıp yetişmiş kimse bırakmadan çıkanlar oldu dolayısı ile onları ayıplıyorum. Bu kurum sonuçta insan eğiterek gelişen bir kurum bölümünüzde sizin bayrağınızı devam ettirecek kişiler varsa tabi ki ayrılabilirsiniz zaten devamlılık …… sürecek elbet. Ama son çıkan kapıyı kapattığında gittiğiniz zaman o kuruma ihanet gibi geliyor bana. Yoksa insanlar zorla, sevmiyorsa, farklı şeyleri hayalleri varsa onlara saygı duymak zorundayız. Sonuçta kesinlikle bu gönül işi, sadece bir zorunluluk değil*."

D3KDD: "*Haklı buluyorum. Bu maddi nedense maddi olarak gidişini haklı buluyorum. Şehir değişikliği için çocuğunu yanına gittiyse haklı buluyorum. Ama bu kuruma aidiyetin de eğer burada akademisyenliğe başlamışsak bunu zaten bilerek başladığımız için de bir taraftan da kızgınlığım olmuyor değil. Çünkü bu kurumlarda yetişen kişilere bu kurumların ihtiyacı var. Bu kurum sizi eğitici olarak yetiştirdiyse bu kurumlarda hizmet verip sizlerin de bu kişilerin de el verdikten sonra gitmesini düşünüyorum. El vermek önemli...*"

D6KCYD: "*Tabii ki çok üzülüyorum ama bir şey de diyemiyorsunuz, otuz yılını şurada geçirmiş olan insan buradan ayrılırken, yani tanıdığım insanlar olduğu için söylüyorum çok daha istekli olarak gittiklerini düşünmüyorum. Ben biliyorum. Yani ama mecburen gidiyorlar*

yani bir kısmı işte part time, part time gidenler sorun değil ama yani tamamen gidenler tabii ki hem bize sadece bizim klinik de değil yani her yerde yıpratıyor, eksiltiyor yani o kıdemdeki ve o deneyimdeki bir öğretim üyesinin tekrar yerine konması o zor oluyor."

COVID'in etkisiyle bazı öğretim üyelerinde online eğitime eğilimin artması ve öğrenciyle temastan kaçınmaları da çalışmanın yapıldığı döneme özgü bir olumsuzluk olabilir.

6.2.2.3. Hastaların etkisi

Bu bölümde her iki kurumda hastaların bir motivasyon faktörü öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyonları üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Bu faktörler esasen iki ayrı alt kategoride düşünülebilir. Bunlardan ilki eğitimin yürütülmesine ilişkin faktörler örneğin hastanın işbirliğine yanaşması ya da öğrencilerin bulunmasına uygulama yapmasına izin vermesi gibi, ikincisi ise vakanın ilginç, nadir ya da çözümlenmesi zor bir vaka olması gibi eğitimin içeriğine ilişkin faktörlerdir.

Vakıf Üniversitesinde belirlenen olumlu faktörler; hastanın karakterinin iletişime, işbirliğine açık olması, hastaların hekimle yakın insan ilişkisi kurmaları, hastanın hekime güveninin eğitim süreciyle daha da artması, vakanın ağırlığının eğitim açısından ilgi çekici düzeyde olması, hastanın nadir görülen bir hastalığının olması, hastalığın yapısı, ilginç bir olgu olması, hayati tehlike taşıyan ciddi bir vaka olması, vakanın hayat kurtarma duygusu vermesi, hastanın verilen hizmetten memnun kalması, tedavi ya da yaklaşımın sağaltımla sonuçlanması şeklinde olmuştur.

V11EDYD: "*Hastanın ağırlığı, hastanın işte nadir görülen bir hastalığının olması mesela burada hastanın karakterinden başka hastalığın yapısı ile ilgili ya da ilginç bir olgu olması gerçekten bizim o hasta ile ilgili stajyerlere, intörnlere ve asistanlara bir şeyler öğretme isteğimizi arttırıyor. Ya geçen gün işte bir diseksiyon gelmişti aort diseksiyonu ben burada dört ya da beş tane gördüm çok nadir. Yani işte bütün herkese göstereyim stajyerlere göstereyim intörnlere göstereyim asistanlara göstereyim hepsi görsün ne yaptığımızı görsünler. Hani biraz da hoşumuza gidiyor şöyle hani orada büyük işler yapıyoruz, işte yani bu hastanın hayatını kurtarıyoruz, öbür şeye her zaman bakıyoruz gibi orada biraz egomuzu da tatmin ediyoruz belki..... hani onu da istiyorsun böyle güzel bir şey yapınca onu da göstermek istiyorsun. Hani hasta böyle nadir görülen bir hasta ise o da etkiliyor hem hastanın kişiliği hem de hastalığı etkiliyor gerçekten*"

V13EDD: "*hastanın ..... kendi ile ilgili algılaması öğrenci yanımızda olursa daha iyi oluyor çünkü hasta başında kendisi ile ilgili konuştuğunda hastayla ilgi şeye bilgi verdiğinde*

öğrenciye, hasta şey diye bakıyor 'bu doktor bunu daha iyi biliyor, işte öğretimini de veriyor … daha iyi ilgilenildi' bence genel olarak olumlu. ….. buradaki işleyişte şey yapmıyorum öğrenciyi ya da asistanı doğrudan hastaya baktırıp göndermiyoruz, o bence memnuniyetsizliği arttırabilir. Asistanlarımız adına bakarlarsa mutlaka arkasından gidip 2. kere bakıyoruz ve açıklıyoruz.."

Yapılan analiz sonucunda, VÜTF'de hastanenin özel bir hastane olmasından kaynaklanan dinamiklerin yürürlükte olduğu görülmektedir. Hastaların görüşme ya da muayene sırasında içeride öğrenci ya da asistan bulunmasını istememesi, hastaların öğrenci tarafından muayene edilmeyi istememeleri, hastaların hekimin ruh hali üzerinde olumsuz etki yaratması, hastaların gerçekten kopuk, aşırı beklentilerinin olması, hastaların eğitim faaliyetlerini yanlış yorumlaması, talepkâr, kolay tatmin olmayan, genel olarak şikayete eğilimli, iletişimi zor hastaların bulunması, hastanın gergin olması ve eğitim ortamını da gergin hale getirmesi, hastanın mahremiyetini öğrenci ile paylaşmak istememesi, hasta ve öğrenci/ler arasında olumsuz etkileşim olması, hasta sayısının yeterli olmaması, hasta çeşitliliğinin yeterli olmaması, hastada tedaviye bağlı komplikasyon gelişmesi, tedavi sonrasında hastada sekel kalması ya da hastanın kaybedilmesi, eğitici üzerinde eğitim motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen durumlar olarak bildirilmiştir.

V4EDYD: "*Ben bir hassas bir kişiyim ve benim üç gün kimyamı bozabilir ve gerçekten ben günde sadece üç taneden fazla hasta bakmasam bile kimyam bozuk olduğu zaman tamamı ile verimsiz oluyorum. Küsüyorum huysuz oluyorum ama……. hastanın maddi gücü ne kadar yüksek ise beklentisi de o kadar yüksek ve sizin üstünüzdeki hiç fark etmez istediği kadar iyi huylu olsun kesinlikle tıbbın dışına çıkıyor. Yani ve sonsuz beklentileri var, sonsuz ve realiteden kopuk ve o sizi yorar, ciddi oranda yorar ve iyi yaptığınız halde etik yani bugün yaşadık mesela x hoca ile birlikte çok sevdiğim bir hocamız gerçekten. Yıprandı hastayı toparlamak için. Hasta yakını küstü ve "başka daha iyi bir merkeze gidiyoruz", dedi. Hatta geldi adamcağız bana dedi ki 'biz yanlış bir şey mi yaptık sen ….. açıdan daha ekstra bir şey yapabilir miydin?' '…. onun canını sıktılar, beklentileri insanların bazen çok sürreal olabiliyor, yani gerçekten realiteden kopuk ve siz de eğer tecrübeli değilseniz ve yıllarınızı bu insan ilişkilerine vermediyseniz gerçekten 1-2-3 hafta kimyanızı bozup 4 hafta toparlanmanızı engelleyebilir*"

V5EDP: "*Sonra kurumumuzun yapısında özel bir hastane statüsü var. Yani kamu hastanesi değil bir eğitim kurumu olduğu hizmet alanlar tarafından da biliniyor olmakla birlikte yani*

burada ücretli bir sağlık hizmeti alan hak sahibi dolayısı ile daha özel bir hizmet istiyor ve doğrudan muhatap olduğu sağlık profesyonelinden hizmeti almak istiyor. Eğitim tamam da benden hizmet almaya gelen bana muayene olmaya gelen birisine ve bana para ödeyen birisine 'hadi sen, siz işte muayene eder misiniz hastayı' desem olmuyor ya da hastanın yüzü düşüyor memnuniyetsiz oluyor. Yani eğitim faaliyeti olarak görse de kendini denek olarak görebiliyor. Bana "ben bu hocanın saatini satın aldım, onunla görüşmeye geldim ben ama o şimdi ne yapıyor, bu süreyi şeyle geçiriyor, yani bu süreyi konuşarak geçiriyor, başkasına muayene ettiriyor kendisi laf olsun diye o da bir bakıyor, falan böyle ve beni denek olarak kullanıyor."……. daha önce de ben bir soruşturma geçirdim, hakkımda şikayet oldu. Hastanın bir tanesi şöyle şikayette bulundu 'ya profesör diye bir adamı oturtmuşsunuz oraya. Ben gittim kendisine muayene olmaya, yanında başka doktor da vardı. Profesör hiçbir şey bilmiyordu hep yanındakine sordu 'ne düşünüyorsun? ne düşünüyorsun ?diye' Bu soruşturma konusu oldu gerçekten ...yani intörn vardı yanımda."

V15KCD: *"Özel olanlar oluyor sorunlarını söylemek istemiyorlar bir de hasta yanında öğrenci kıkırdadığında veya aralarında konuştuklarında hasta çok rahatsız oluyor benim dikkatimin dağıldığını düşünüyor muhtemelen o yüzden hasta bazen rahatsız oluyor ama ben bir üniversite hastanesi olduğunu bu şekilde muayenemizin olduğunu onlardan da bir şeyler öğrenmeleri gerektiğini söylüyorum. Yani ona izin vermiyorum hastanın muayene ettirmemesine"*

Hastaların eğiticilerin motivasyonları üzerindeki etkilerine yönelik olarak hastaların işbirliğine açık olması, uyumlu olması, pozitif olması, yargılamaması, sorgulamaması, eğitim vermeye gönüllü, ileri görüşlü olması, hastanın saygılı olması, yapılan işi taktir etmesi, samimi, sempatik ve sıcak olması, eğitim sürecine aktif katılması, sosyo-ekonomik düzeyleri, kişilik yapıları, hastalıklarının çözümünün zorluk düzeyinin yüksek olması, hasta çeşitliliği, nadir görülen hastalıkları olması, patognomik bulguları olması DÜTF'de olumlu faktörler olarak görülmektedir. Bu kurumda hastaların işbirliğine daha açık olması, hastaların kurumu bir eğitim hastanesi olarak görmeleri, daha önce başvurdukları kurumlarda hastalıklarının çözüme kavuşturulamamış olması ve son başvuru noktası olarak buraya gelmiş olmaları, öğrencilerin her düzeyde aktif olarak işin içinde olduğunun gözle görülür olması gibi nedenlerle ilişkilendirilmiştir.

D5EDYD: *"eğitim konusundaki motivasyonda hastanın orjinalliğinin etkisi var tabii ki. Yani karşımızdaki hasta az görülen daha nadir ve bir takım fenotipik özellikleri açısından*

öğrencilere daha demonstratif şeyler sunabilecekse tabii ki o önemli olabiliyor. Ama daha ne bileyim gerçi hepsinin tabii ki bir öğretici tarafı var ama daha görsel muayene bulguları olan hastalar tabii ki bizim için daha tercih edilecek şeyler hastalar"

D7KDP*: "hastaların bana çok olumlu etkisi oluyor çünkü XXXXX Tıp Fakültesi biraz daha çok problem çözme yani problem olanların çözüldüğü yer oluyor ya. Bu en büyük keyif aldığım şeylerden biri. Benim hani mesleki olarak yani en çok keyif aldığım şeylerden biri. Hani mesela o sürecin bir parçası olduğun zaman bunları öğrencilere de aktarıp hani onlarda da motivasyon yaratabiliyorum. Yani vaka çözme onlar da mesela o heyecanı duyabiliyorlar, ……. daha çok seviyorlar o zaman. Çapanın klasik şeyi işte burada olay çözülür gibi. Onlar kendi bulundukları yerden mutlu oluyorlar"*

D9ECD: "*insanların gözündeki şey işte 3. Basamak üniversite hastanesi artık son durak gözü ile bakılıyor. Geldikleri zaman özellikle kuruma karşı bakış açıları daha farklı daha teslimiyetçiler. İşte hastaya 'bakın bunlar da bizim işte geleceğimiz yarın bir gün biz de, sizler de sağlığımızı işte bu öğrencilerimize teslim edeceğiz, yarın ki hekimlerimiz hani izniniz olursa sizi muayene edebilirler mi?' dediğiniz zaman ben şu ana kadar hani hiçbir hastanın red ettiğini hatırlamıyorum. Tabi şeyi yok hani hayır dersem ayıp olur mu düşüncesi olacağını da düşünmüyorum açıkçası çünkü sürekli bir şey halindeler burada sürekli vızır vızır giden gelen bir şeyler yapan bir de hep genç öğrenciler var, asistanlar var. Bu aslında hastalarda şey de var yani eee hastalarda bir sempati de oluşturuyor. O yüzden ben şu ana kadar işte hani sizi muayene edebilirler mi? dediğim zaman red cevabı aldığımızı hatırlamıyorum. Bazı hastaların hoşuna da gidiyor yani 'hoca şey yaptı öğrencilerle işte bizi buluşturdu, benim hastalığım ilginçmiş öğrencilere sundu' şeklinde bazıları için böyle şey de oluyor sempatik de geliyor.*"

Olumsuz faktörler hastanın isteksiz olması, ters, hırçın, agresif olması, yapılan işi verilen emeği taktir etmemesi, sosyoekonomik düzeyinin düşük olması, zaman içinde hasta profilinin özellikle eğitim düzeyi açısından düşmesi, hastaların öğrencileri istememesi, hasta hekim ilişkisi kurmaktan çok iş gördürme yaklaşımı sergilemeleri şeklinde sıralanmıştır.

D8ECP: *"…… Ama eskiden şöyle de var eskiden bir saygı ve takdir şeyi yüksekti oranı. Şimdi biraz daha yok yok gibi denebilir mi yani giderek artık işimi bitireyim gideyim, işte kim olursa olsun yapsın ameliyatımı, ondan sonra işim görülsün, gideyim şeklinde. Öteki türlü daha önceleri, yani çok hakikaten halk gerçekten daha samimiydi, daha sıcaktı, daha zengin değildi. Ama sosyo-ekonomik durumu üniversite kliniği için söylüyorum yüksekti. Bizim*

giderek sosyo-ekonomik durumu düşük ondan sonra anlayışı, kapasitesi düşük takdir etmeyen, ondan sonra gerektiği zaman hır çıkaran biliyorsun yani genel olarak buna dönüştü. Ben üniversite kliniği için söylüyorum tabii burada önemli olan şey şu biz ihtisas yaparken bizim kliniklerimize gerçekten eskiden sosyo-ekonomik seviyesi yüksek insanlar gelirdi. Yani parasal açıdan değil bir eğitim öyle yani öğretim üyesi, öğretmen, mühendis şimdi bu insanlar, özel hastanelere kaydılar gidiyor …… gördüğümüz hasta profili değişti giderek kötüleşti. Şimdi en son durak artık başka bir yerde işini halledemiyorsa geliyor ya şeylikten, yer bulamadığı için, daha doğrusu parası, pulu vs.'si olmadığı için veya da dışarıda zaten yapılmayan işler hala üniversite kliniklerinde canla başla yapılmaya çalışıldığı için. .....

D10KCP: "*ben şimdi xxxx ile ilgileniyorum biraz daha mahrem bir alan olduğu için şimdi hastalar böyle yanında erkek intern veya erkek asistan olduğunda bazen sıkıntı çıkartabiliyorlar. O zaman canım sıkılıyor tabii ama onun dışında öyle çok bir sıkıntı yaşamıyorum. O istemiyorlar falan böyle. Şimdi bu sefer işte 'olmaz' diyorsun. 'O zaman başka yere gidip muayene olabilirsiniz' diyorsun ……. Güç oluyor bir de çocuklar da çok moralleri bozuluyor, kendilerini kötü hissediyorlar erkekler yani böyle bir sapık mıyız falan gibi hissediyorlar kendilerini böyle bir karşı taraftan öyle bir tepki görünce onlar da geri adım atıyorlar yani psikolojik olarak."*

D11KDP: "*Herkesinkini kötü etkiliyor, iyi etkileyen var mı? Herkesi kötü etkiliyor hastalar daha hırçın, daha agresif. En ufak bir şeyden hır çıkarıyorlar, kavga ediyorlar, dövüşüyorlar yani Poliklinikte duran adamın canına okuyorlar. Bizim bundan evvelki bypass oldu da gitti garibim yani o kadar artık stresten bunaldı gitti.*"

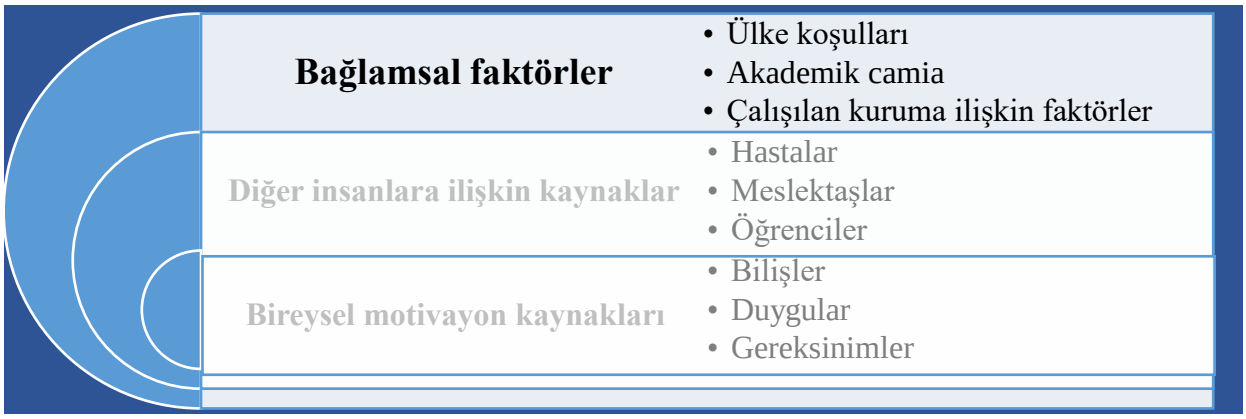
Her iki kurumda da hastaların işbirliğini sağlamanın iyi iletişim, empati ve iyi insan ilişkisi kurmaktan geçtiği, hastaların uygun şekilde yönetildiği taktirde genellikle eğitim süreçlerine gönüllülükle katkı yaptığını bildiren öğretim üyeleri olmuştur. Bu öğretim üyelerinin süreci yönetebilmeyi de bir çeşit ustalık – yeterlilik gibi kabul ettiği ve bunu başarmaktan motive oldukları görülmüştür.

D1EDP: "*Hastaların bilgi düzeyleri yani sosyo-ekonomik düzeyleri, kişilik yapıları bunları çok etkiliyor, burada sizin ustalığınıza bağlı bazı şeyler eğitim yaparken hastanın da bundan yararlanabileceğini hastaya hissettirebilirsiniz. Gerçekten birçok kere hastayı anlatırken tartışırken hastayla ilişkilere daha hakim oluyorsunuz. Hastanın daha iyi tedavi görmesi daha doğru tanı görmesi gibi hastaya çok faydanız oluyor ama bazı durumlarda da hastaya zarar veriyor. Bu hastaların psikolojik yapısına zarar verebiliyorsunuz. Demek ki hastaya*

ne kadar öğrencinin müdahale etmesinin sınırlarını nasıl koyacağız, herhalde onu da hastanın hastalığıyla ilişkili veya sağlığıyla ilişkili zarar vermeyecek sınırlarda koymak gerekiyor. Bizler eğitim sırasında hastayı işin içine katabiliyoruz hastanın görüşlerini alabiliyoruz. Bu hem hastaların, birçok hasta için bir motivasyon oluyor, hasta kendisine değer verilmiş olduğunu gördüğü gibi sözünün dinlenmiş olduğunu da biliyor. Diğer taraftan da öğrencilere hasta ile iletişimi doğrudan görme şansını veriyor risklerini, zararlarını göz önüne alarak hasta eğitiminin devam edilmesi şu anda çok etkili gibi gözüküyor benim gözümde."

6.3. Klinik Eğiticilerin Motivasyonu Üzerine Etkili Olan Bağlamsal Faktörler

Bu bölümde, bağlamsal okuma ve analiz sonucunda elde edilen klinik eğiticilik ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin bağlamsal unsurlar ele alınmıştır. Bu unsurlar; kurumsal faktörler, akademik camianın etkisi ve ülke koşullarına ilişkin faktörlerdir. Bu bağlamsal faktörler Şekil 4'de görselleştirilmiştir.



Şekil 4. Eğitici motivasyonu kaynakları ve belirleyici olan bağlamsal faktörler

6.3.1. Kurumsal faktörler

Analizle klinik eğiticilik ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin kurumsal faktörler Tablo 8'de sunulmuştur. Burada görüldüğü gibi "alt yapı ve donanım", "sağlık bakım hizmeti şartları", "eğitim programı ve koşullar", "eğitimin ve klinik hizmetin yönetimi" ve kurumun kültürü ve iklimi" olmak üzere beş tema belirlenmiştir.

Tablo 8. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin kurumsal faktörler

Tema	**Yan tema**	**Öne çıkan betimlemeler**
Alt yapı ve donanım	Eğitim ve sağlık hizmeti mekânları, eğitim materyalleri, teknolojik donamım	Kütüphane ve internet kaynaklarının yeterliliği, tablet sağlanması (VÜTF). Fiziksel şartların eski, yetersiz olması; sosyal yaşam alanlarının yetersizliği, eskiliği; devam eden inşaatlar (DÜTF)
	Uygun olmayan eğitim ortamı, klinik ortam	Öğrenci sayısındaki artış, beraberinde getirdiği fazladan eğitim yükü; öğrenme mekânı, altyapısı ve donanımı ile teknik destekte, personel desteğinde yetersizlik; kalabalık, havasız ortamlar; klinik eğitim ortamlarının yetersizliği, uygulamaların kalabalık gruplarla yapılması, klinik beceri laboratuvarında eğitim materyallerinin devamlılığında sıkıntı yaşanması; eğitimin planlaması ve koordinasyonunda yaşanan aksamalar.
Sağlık bakım hizmeti şartları	Sağlık hizmeti odaklı sistem, yoğun iş yükü, yetersiz sağlık çalışanı, asistan ve personel	Hasta yükünün çok artması, ağır iş yükü ve bu nedenle eğitime zaman ayrılamaması; işleri yetiştirememe ve bundan kaynaklanan huzursuzluk, memnuniyetsizlik, stres, eğitimden çalınan enerji; hizmet şartlarını sürdürmekte ya da iyileştirmekte kullanılacak kaynakların yetersizliği, sağlık hizmeti sunumunda destek personel yetersizliği, asistan olmaması; öğretim üyesi sayısının az ve yetersiz olması, kadroda değişikliklerin sık olması, ağır/yoğun çalışma yükünün eğitici-öğrenci etkileşimini, klinik eğitimi olumsuz yönde etkilemesi, eğiticilerin kişisel gelişim, bilimsel çalışma ve akademik ilerlemelerin, zorlaştırması.
	Bölümler arası örgütlenme, koordinasyon ve çalışma, işbirliği	Hiyerarşik yapı; sorumluluk paylaşımı, ortak karar alma ve dayanışmada, multidisipliner yaklaşıma yönelik olanaklarda eksiklik.

Tablo 8. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin kurumsal faktörler (devam)

Tema	**Yan tema**	**Öne çıkan betimlemeler**
Eğitimin ve klinik hizmetin yönetimi	Adil olan/olmayan, takdir edilen/edilmeyen iş yönetimi ve yönetime bağlı değişkenlik	İş yükünün, rol ve sorumlulukların adil paylaştırılmaması, aşırı, çoklu görev ve sorumluluklar verilmesi, klinik ve eğitim yükünün dengelenmemesi; öğretim üyeleri tarafından yapılan işlerin tanınırlığının olmaması, takip edilmemesi, takdir edilmemesi, kurumda aidiyet duygusunun oluşturulması için çaba sarf edilmemesi (VÜTF). Yöneticilerin değişmesine bağlı olarak eğitim yaklaşımının dönemsel değişkenlik göstermesi, eğitime odaklanan, öğrenci dostu, sorun çözmeye yönelik veya ilgisiz ve destek olmayan yönetimlerin iş başında gelmesi; yönetimin klinik kazanç odaklı bir yaklaşım sergilemesi; otorite eksikliği, eğiticilik sorumluluğunun vurgulanmaması, teşvik edilmemesi, sürecin takip edilmemesi (DÜTF).
	Eğitim süreçlerinde sistemsizlik	Disiplinli eğitim sistemi oluşturulmaması, öğrenciye tolerans gösterilmesi, haksız yolların aranması, eğitici performansı ve öğrenci başarısının objektif kriterlerle değerlendirilmemesi (VÜTF).
	İnsan kaynağının, istihdamın iyi yönetilmemesi	Öğretim üyesi istihdamı için standart belirlenmemesi, belirlenenlere uyulmaması; iyi eğiticileri kaybedilmemesi için gerekli çabanın gösterilmemesi; eğitim desteği için yeterli sayıda/nitelikte personel istihdam edilmemesi, bu görevlerin öğretim üyelerine yüklenmesi (VÜTF).
	Eğitimin ve kliniğin planlaması, yönetime ve izleminde yaşanan sorunlar	Eğitim yönetimi-öğretim üyeleri arasındaki iletişim kopukluğu; klinik odaklı performans sistemi, eğitimin karşılığının olmaması, eğitimin mesai saatleri dışında yapılmasının beklenmesi; yetersiz, iş yüküyle uygun olmayan, eğitimi gözetmeyen ücretlendirme, ödüllendirme sistemi; kurum içinde ve kurumlar arası ücretlendirmede farklılıklar, dengesizlik (VÜTF). Gelirin düşük olması, sektörler/meslek grupları arası dengesiz gelir, çalışmayan performans sistemi, özelde ek iş yapma zorunluluğu (DÜTF). İş yükünün adil paylaştırılmaması, insan kaynağının/istihdamının iyi yönetilmemesi, işleyişin takip edilmemesi, eğitim için yeterli sayıda akademik ve idari personel istihdam edilmemesi; maddi ve manevi ödüllendirmenin yetersiz olması; öğrenci kontenjanlarının uygun belirlenmemesi; eğitim ve hasta bakım hizmetlerinin iyi/birlikte düzenlenmemesi; işleyiş ve kurallarda belirsizlik olması, kuralların işletilmemesi; karar alma süreçlerinin yetersizliği/belirsizliği, kriz/olağandışı durumlarının iyi yönetilememesi; eğitim programında belirsizlikler, uygun eğitim koşullarının sağlanmaması, oturmuş bir plan olmaması, oradan oraya koşuşturma, yönetim desteğinin eksikliği; öğretim üyelerinin eğitim planlama süreçlerinden haberdar edilmemesi, yeterli iletişim ve katılımın sağlanamaması.

Tablo 8. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin kurumsal faktörler (devam)

Tema	**Yan tema**	**Öne çıkan betimlemeler**
Eğitim programı ve koşullar	Bölüm içi, bölümler arası ortam, ilişkiler ve eğitim, organizasyon, eğitici niteliği	Eğitim yükünün bölüm içinde adil şekilde paylaşılmaması, eğitim mekanlarının yetersiz olması, eğitim için destek personelin bulunmaması, sekreterlik de dahil eğitimle ilgili tüm işlemlerin öğretim üyesinin üzerine kalması; tıp eğitimi anabilim dalının varlığı ve eğitim yönetimi desteği (VÜTF); amfilerin uzaklığı, fizik koşulların kötü olması, öğretim üyesi sayısının nispeten daha iyi olması, öğretim üyeleri arasında iyi ilişkilerin devam etmesi, kurumda mezuniyet öncesi ve sonrası eğitimin birlikte yürütülüyor olması, eğiticilerin eğitimi sahiplenmesi ve eğiticilerin her şartta eğitim verme kararlılıkları (DÜTF)
	Hasta sayısı, çeşitliği ve öğrenci sayısı	Hasta sayısı ve çeşitliliğinin düşük olması (VÜTF), hasta sayısının ve çeşitliliğinin, zor hasta ve nadir hasta görme imkânının olması (DÜTF), öğrenci sayısının fazlalığı
	Planlı, iyi koordine edilen bir program olması	Klinik dönemde staj paketlerinin oluşturulması dolayısıyla öğretim üyesi ve öğrenci arasında kopukluk meydana gelmesi; eğitimde standardizasyonun yetersiz olması, ders yükünün fazlalığı, eğitim kalitesinin öğretim üyelerinin eğitimi ciddiye alma düzeyine bağlı olması (DÜTF)
Kurumun kültürü ve iklimi	Kurumun öncelikleri, sistem ve politikaları	Sağlık hizmetini önceleyen, öğretim üyelerini eğitim yerine hasta bakım hizmetlerindeki performansına göre değerlendiren kurum olması; eğitimin ve bilimsel araştırmanın sağlık hizmetinin arkasında kalması, yeterince desteklenmemesi; kurun kültürün eğitimin önceliği yönünde dönüştürülmesi.
	Sürekli gelişim ve eğitici gelişimi	Öğretim üyelerine formal/formal olmayan eğitimlerle kişisel gelişim imkânları sunulması, öğretim üyelerinin yaşam boyu öğrenmesinin desteklendiği eğitici eğitimlerinin verilmesi (VÜTF).
	Kurumsal gelenek, ortam, iklim	Kurum kültürünün, ikliminin oturmuş gelenekler sayesinde korunmuş olması, eğitim kurumu olarak saygınlığı, iyi profesyonel ilişkiler; olumsuz çalışma şartları, ekonomik koşullara rağmen öğretim üyelerinin yüksek aidiyetleri, özverili çalışmaları; akademik rekabet ortamının hâkim olması, akademisyenler arasındaki ilişkileri olumsuz etkilemesi, sosyal ilişkilerde yıpratıcı olabilmesi (DÜTF) Sağlık hizmeti odaklı kurum iklimi, kurumun eğitim kurumdan çok sağlık hizmeti sunan kurum olarak yönetilmesi; ortak karar alma mekanizmalarının çalıştırılmaması, hiyerarşinin, yönetici odaklılığın hâkim olması (VÜTF).

Altyapı ve Donanım

Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesinde olumlu faktörler olarak eğitim materyalleri açısından kaynakların yeterli olduğu vurgulanmıştır. Kütüphanede bulunmayan bir dergi veya kitabın talep kolayca temin edilebildiği, öğrenciler için kitapların hazır olduğu ve gerektiğinde internet kaynaklarının da sağlandığı ifade ediliyor, hizmet verirken kullanılan donanımın, hastanenin internet kaynaklarının iyi olduğu, çalışanlara tablet sağlandığı ifade edilmiştir.

Vakıf Üniversitesinde klinik dönemdeki en önemli alt yapı sorunu olarak amfi ve dersliklerin yeterli olmaması dile getirilmiştir. Bu sorunun özellikle Kozyatağı'ndaki hastane için geçerli olup Koşuyolu'ndaki hastanede eğitim şartlarının nispeten daha iyi olduğu anlaşılmaktadır. Zaman içinde öğrenci sayısının artmasıyla bu sorunun daha da büyümüş olduğu, zaten yetersiz sayıda olan derslikler bölümler tarafından ortaklaşa kullanıldığı için derslerde çakışmaların ortaya çıkmasıyla durumun iş barışını bozacak hale geldiği görülmektedir. Altyapı yetersizliği ile başa çıkmak için öğrenci grupları artırıldığından öğretim üyelerinin aynı dersi yıl içinde tekrar tekrar anlatmak durumunda kaldığı dolayısıyla eğitim iş yükünün arttığı bildirilmiştir. Eğitim hastanesinde dersliklerden üçünün hastanenin dışında ayrı bir binada olmasının yanında ana kampüsün de hastaneden uzak olmasının hem kampüs olanaklarının kullanımını sınırlandırdığı hem de kampüsteki ve hastane dışındaki derslere ulaşmanın daha da fazla zaman gerektiren bir hal aldığı, bu durumun acil vakalara müdahale gerektiğinde de sorun yaşanmasına yol açtığı belirtilmiştir. Derslik sorunu hemen hemen tüm öğretim üyeleri tarafından vurgulanmıştır, öğretim üyeleri derslik organizasyonunu görev tanımlarının dışında bir sekreterlik hizmeti kendileri içinse bir angarya olarak görmektedirler. Bu tür uğraşlar için harcadıkları zamanı hastanede yaşadıkları performans baskısı nedeniyle daha da çekilmez bulduklarını belirtmektedirler. Öğretim üyeleri bütün bu durumları sıkıntı, sıkışıklık, zorlanma, gerginlik, yorgunluk, bıkkınlık, ayıplama gibi duygularla bağlantılandırmakta zaman, emek ve motivasyon kaybı olarak nitelemektedirler.

V2ECP: "*bir de bizim zamanımızda ilk başladığımızda öğrenci sayısı çok azdı, 40 ile 60 arasında öğrenci vardı. Sonra 80 oldu e zaten 84 kişilik amfide 80 kişi oldu mu zor bu işler dolayısıyla 80'ni geçmeye başlayınca amfiye sığmamaya başladı öğrenciler, gruplara bölündü. Aynı dersi 4 ya da 5 kere anlatmak zorunda kalındı bu iş yükünü çok arttırdı, yordu yani bunlar bizi. … amfi bulamamak benim sorunum olmamalı burada. Amfi için kaç defa kavga ettik insanlarla diğer bölümlerle, dersleri ona göre ayarlamak zorunda kaldık. Burada bir de hizmet yürümek zorunda onun getirdiği sıkıntılar diyelim*"

V4EDYD: "*öğrencilere ders anlatmak için haftalar öncesinde hırsız gibi uyanıklık yapıp Etik Kurulundaki XXXX'yi ayarlayıp ona canım cicim davranıp bir saat kapmam için çabalamam ayıp bir şey ya bana göre ben bunu şey görüyorum yani olmaması lazım*"

Hasta başı eğitimlerin yapıldığı mekanların kalabalık öğrenci gruplarını alacak, hasta mahremiyetini koruyacak, ses izolasyonu sağlayacak şekilde düzenlenmemiş olması, poliklinik odalarının büyüklüğünün eğitim vermek için yeterli olmaması, eğitim salonlarının ve dersliklerin bilgisayar, ses düzeni, mikrofon, kamera, projeksiyon cihazı gibi donanımlarının sıklıkla arıza yapması, dersliğin ısısının uygun olmaması, eğitim mekanlarının ortaklaşa ve zaman açısından sıkışık kullanılması dolayısıyla bu tür sorunların programda daha sıkıntılı aksamalara yol açması, dersliklerde kırık sandalye, kırık tahta gibi basit donanımlarda sorun yaşanması, tahta kalemi, tahta silgisi bulunmaması, bunları temin etmek için ek çaba sarfetmek gerekmesi, klinik eğitimde kullanılan maketlerin hasarlanmasına ve yenilenme taleplerinin aylar önce gönderilmiş olmasına rağmen yenilenmemesi, bilgisayarlarla ilgili teknik aksaklıkları bertaraf edebilmek için öğretim üyelerinin kendi özel bilgisayarlarını dersliklere getirmek zorunda kalması, dersliklerin planlamasının tek elden yapılmasına rağmen sıklıkla çakışmaların olması ve bu nedenle eğitim düzeninin ve akışının bozulması altyapı ve donanım açısından önemli olumsuz faktörler olarak aktarılmıştır.

V5EDP: "*bazen bir şey tasarlamışız mesela salon biliyoruz ki orada bize ayrılan bir zaman ben eğitim alacak bir grupla bir staj grubu ile o saatte o dershanede olacağım biliyorum ki orada o audivisuel sistemler, görsel eğitim sistemleri var, yani şöyle senarize edelim. Bir gidiyorum bazen ben her şeyi hazırlamışım fakat görsel sistem çalışmıyor yani kamera aktarmıyor. Görüntüyü ekrana yansıtamıyorum, bilgisayar bozuk mesela çalışmıyor. Zaman dilimi belli, ben yarım saatlik bir bilgi aktarımında bulunacağım, hadi bir yetkili gelsin onu yapsın ne çocuklarda heyecan, heves kalıyor ne de anlatıcıda…….ya da ben dersi anlatmaya başlıyorum görsel sistem tamam, işitsel sistem tamam, çocukların motivasyonu iyi dinliyorlar, derse katkı var. Bakıyorsun kapı çalıyor, ders başlamış, 10 dakika geçmiş kapı çalıyor dışarıda bir başka bir grup bekliyor dershaneye girmek için. Buyurun dersteyiz şu anda 'ama bizim de burada dersimiz var' deniyor. Aynı mekan başka eğitim grupları ile aynı zaman dilimi içerisinde paylaşılması çakışmaların olması. 'bize de bu saati verdiler size de bu saati vermişler' bu salon için yani böyle şeyleri hayal ürünü olarak anlatmıyorum. Bunlar yaşanılan şeyler olduğu için söylüyorum bunları. Hadi oradan ben mi öğrencilerle başka dershaneye gideceğim onlar mı başka dershane arayacaklar? Arayacaklar mı, bulacaklar*

mı, bulamayacaklar mı yani bunlar eğiticinin duygu durumuna yansımaları önemli oluyor o saatten sonra yani kuruma karşı da planlayıcılara karşı da olur mu böyle eğitim planlaması bu eğitim odalarından sorumlu bir kişi var bu kişiye önceden başvuruda bulunuluyor. O da bir planlama yapıyor niye çakışır bu saatler böyle gibi. ....."

DÜTF'de altyapı ile ilgili herhangi bir olumlu bildirim olmamıştır. Fiziki şartların kötü olması, bazı kliniklerin farklı farklı binalara bölünmüş olması, binaların eskimiş ve bakımsız olması, sınıfların konforsuzluğu, hasta odalarının konforsuzluğu, asansörlerin, ameliyathanelerin şartlarının çağın gerisinde eskide kalmış olması, yenilenen binaların eski binalara göre daha küçük olması, bu nedenle herhangi bir yer ya da poliklinik odası bulmanın zorlaşması, binaların eskimesi dolayısıyla tesisatta ve donanımda çok sık arıza çıkması, kütüphane, yemekhane, kantin gibi alanların yetersiz ve iyileştirmeye ihtiyaç olması, öğrenci sayısına oranla derslik sayısının yetersiz olması, poliklinik odalarının gruplar halinde eğitim vermek için yeterli büyüklükte olmaması, eski olması, havalandırma ya da pencere bulunmaması, özellikle kışın binalar arasında geçiş yapmanın hava koşulları dolayısıyla zor olması, bazı amfilerin kullanılamaz durumda olması, bazı eski amfilerin yıkılması ve yenileme inşaatlarının devam etmesi nedeniyle bir ders için uzun mesafeler yürümek zorunda kalınması, öğretim üyesi yemekhanesinin kapatılmış olması, bilgisayarların eskimiş olması, arızalanan bilgisayarların yerine yenilerinin verilmemesi, tamirinin yapılmaması, tuvalet kağıdı, A4 kağıt, su vs malzemelerin karşılanmaması kitler alınmadığı için bazı testlerin yapılamaması, hasta odalarındaki eşyaların yenilenememesi, eldeki alet edevatın eksiliyor olması gibi hemen her katılımcı tarafından dile getirilen altyapı ve donanım sorunlarının hem sağlık hizmeti hem eğitim hizmeti vermeyi hem de bilimsel çalışma yapmayı zorlaştırmasından öte en temel ihtiyaçlar olan beslenme, tuvalet, temiz hava, hijyen, sosyalleşme gibi ihtiyaçların karşılanmasının dahi bir sorun haline geldiği anlaşılmaktadır.

D7KDP: "*ben geldiğimde yıllarca odam olmadı hiçbir yani oturup da böyle bir şey yapacak mesela, bir hemşire hanımın odasında oturdum yıllarca. Kimse bundan rahatsızlık duymadı. ……. hoca grubunun mesela ortak gidip de bir böyle sosyalleşeceğin hani yemek yiyebileceğin öyle bir ortamın yok, ondan sonra gidip çalışabileceğin bir ortamın yok. Kapanın elinde kalan, düşün bu kadar düşük seviyede, kapanın elinde kalıyor*."

D9ECD: "*Öğrenci mevcudu çok fazla, buna mukabil işte derslik sayısı az işte fiziksel koşullardan dolayı yeniden yapılanmadan dolayı işte çocukların kütüphane sorunu var, işte derslik sorunu oluyor, fiziksel koşullar daha kötü. İşte yeri geliyor işte 10 metrekare bir*

poliklinik odasında 10 kişi, 12 kişi hem hasta görüp hem o sırada pratik yapıyoruz. Havalandırma yok, pencere yok"

D10KCP: "*Koşullarımız çok sıkıntılı bir yerden bir yere gitmek çok zaman aldırıyor bir binadan öbür binaya gitmek. Ondan sonra atıyorum işte kışın soğuk oluyor, hava yağmurlu oluyor bir binadan öbür binaya bir toplantı için, bir eğitim için gitmek durumunda kalmak zorlayıcı oluyor gerçekten*."

D11KDP: "*fiziksel koşullar yetersiz tıp fakültesinde bizimkinde çünkü şöyle bir sürü şey yıkıldı işte binalar yıkıldı, yenileri yapılıyor işte. Oluyor, olmuyor. Bizim güzel amfilerimiz vardı, hani bizim kliniğe yakın olan amfiler vardı. Onlar şimdi birinci ve ikinci sınıflara tahsis edildi çünkü birinci, ikinci sınıfların olan amfi yıkıldı. Öyle olunca bunlar buraya geldi. O zaman bizi aşağı yukarı üç yüz metre filan yürüyeceğimiz bir yere koydular. Oraya gidiyoruz her ders için*."

D11KDP: "*Bağışla bu yıl kürsüyü boyattırdım ya olacak işmi, refakatçı koltukları rezalet yayları çıkmış, artık habire bağışçı arıyorum ortalıkta. Bu devirde kim bağış yapacak? Yeni bir tane EKG cihazı aldım yine bağışla, hasta odalarına televizyon aldırdım bağışla, hani bunları hep bağışla sempatik ilişki ile yaptırıyoruz yoksa devletten bize bir şey gelmiyor*"

Sağlık bakım hizmeti şartları

VÜTF'de hizmet şartlarına ilişkin olumsuzlukların başında ağır iş yükünden bahsedilmiştir. Ağır iş yükünün yanı sıra uzun mesai saatleri, sağlık hizmeti sunumunda sekreter kayıt personeli gibi destek personelinin yetersiz olması, ikinci bir hastane açılmasına rağmen yeni hastane için yeterli miktarda personel alımı yapılmaması ve yeni hastanenin insan kaynaklarının eski hastaneden sağlanmaya çalışılması dolayısıyla eleman sıkıntısının daha da artması, asistan olmaması nedeniyle nöbet tutulan branşlarda nöbet yükünün öğretim üyelerine kayması, Cumartesi günleri de çalışılması, öğretim üyesi sayısının az ve yetersiz olması, kadroda değişikliklerin sık olması, her iki hastanede de çalışmak durumunda kalınması, sıkışık şartlarda çalışmak, aralıksız hasta görmek, öğretim üyelerini yoran, yıpratan durumlar ve eğitimden çalınan enerji olarak nitelendirilmiştir. Yoğun çalışma şartlarının öğretim üyesinin öğrenciyle etkileşime girmesini engelleyerek klinik eğitimin kalitesini de olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Ağır iş yükü ve zaman baskısının öğretim üyelerini kişisel gelişim, bilimsel çalışma ve akademik ilerleme açısından da geri bıraktığı ve bu durumun ek bir memnuniyetsizlik ve stres kaynağı olduğu görülmektedir.

V1KCD: "*personel sıkıntısı var ……. Ben 8:00'de gidiyorum mesela hasta bakmaya başlıyorum 8:30'da sekreter gelmiyor mesela hastanın kaydını alacak saçma sapan hani böyle abuk sabuk şeyler yani .....Geçen gün XXXX krizinde hasta geldi 8:00'de kimse yok, kaydını alacak kimse yok. Mecburen yatırdım aşağıya hastayı kayıtsız şeysiz XXX taktırdım hemşireye. Kaydı alacak adam yok tuhaf değişik yani.. .....Hani bunlar tabi insan bir süre sonra şey olmaya başlıyor sıkılmaya başlıyor yani böyle şeylerden. Yani ben sonuçta doktor muyum ne iş yapıyorum yani*."

V2ECP: "*……. Burada sıkıntılı bir şey oldu XXXXX'de son dönemde. İki hastaneyi toplasan bir hastane etmez durumu oluştu ne yazık ki çünkü aynı hastaneyi kırpıp bazı bölümlerini oraya götürdüler, bir kısım bölümleri burada kaldı. Öyle olunca öğrencileri hastane içinde dağıtmak da çok mümkün değil*."

V3KCP: "*…..bizde zorluk klinik sabah 8:00 akşam altı bazen daha öte olan mesai içinde ek zaman ayırmak o zor. Primer işimizin zorluğumuzun o olduğunu düşünüyorum…. Bir de tabi ders hazırlığı bir sonraki seneye hazırlıyoruz bunlara vakit olmaması bizi çok yoruyor. Bazen hakikaten akşam altıda eve gidemiyorsunuz buradan işi bitirip. O zaman tabii hayal kırıklığına uğruyor insan. Benim tek görevim masa başı çalışmak değil yani hem yayın yapmalıyım hem yazı yazmalıyım hem öğrenci eğitimi için bir şeyler yani güne işleri sığdıramıyorsunuz o biraz hayal kırıklığı früstrasyon yaratıyor*."

V4EDYD: "*mesela iki kişi ben mesela 2 günde bir nöbetçi olursam ve 2 günde bir acile geliyorsam anlatabiliyor muyum sonra ertesi gün hiç dinlenmeden 2-3 saat uyku ile devam edersem siz bana hasta olarak yani ben canım gibi sevsem sizi ben 2 saatlik uyku ile size gerçekten çok yardımcı olamam. Üzgünüm ve bir kişiden de bunu beklerseniz yanılırsınız öyle bir şey mümkün değil*."

V6KDYD: "*Bizdeki bence en temel problem ek işlerimizin de olması. Dün mesela Cuma, Pazartesi ve Salı çok yoğundu yani. Anlatamam öğlen molası vermedik nerdeyse 2 saatten daha fazla da fazla mesai yaptık. Hiç ara vermeden öğrenci var mıydı vardı. Daha yoğun olmasa belki biraz daha uzun konuşma anlatma hani onlar o sırada sadece izleme şansı buldular. Yani normalde bu kadar yoğun olmasa belki tek tek bakın şunu yaptık, şundan yaptık, şu nedenle yaptık diye bugün öyle oldu mesela sekiz randevu vardı, insanca bir sayıydı. Tek tek her birini konuşturacaksın. Sen ne düşünürsün, niye öyle düşündün, niye böyle yaptık, niye böyle yapmadık gibi bunun için tek tek yapardık ama dün sadece izleme şansı arada fırsat bulabilirlerse sordukları sorular oldu.*"

V7ECYD: "*uzun dönem bizim kadronun sürekli değişken olması, bütün yükün bir kişinin üzerine binmesi onlar insanı yıpratıyor yoruyorlar. Ameliyattan çıkıyorsun yorgun oluyorsun. Hastan yukarıda, acilde hastan var mı, sen eğitimi tamamlaman lazım sınavın var. O gün acil vaka çıktı veya sınavı bitirip başka ameliyata girmen lazım, diğer şeyleri organize etmen lazım, iki ayrı hastanede çalışıyoruz onların sıkıntıları…..*"

V12EDD: "*Dokuz yıldır asistanımız yok neden yok onu da bilmiyoruz. ….. Ben 12 yıllık buradaki akademik hayatımda hala 6 nöbet tutuyorum gece saat 03:00'te geliyorum, hasta görüyorum, hastayı yatırıyorum anlatabiliyor muyum yani bunları yapıyorum. Asistanım yok bunu ben yapıyorum. Hastanın çıkışını, ….. ……. her şeyi yapıyorum ve asistan olsa hem eğitim verme açısından hem de iş yükü azaltma açısından iş dağılımını rahatlatmak açısından daha iyi olacağını düşünüyorum. Yani sözün özü şu alt yapı ve koşullar açısından akademik yayın açısından zorluk yok sıkıntı yok ama iş gücü veya iş gücü dağılımı açısından sıkıntılar var.*"

V15KCD: "*devamlı koşturma ….. çünkü tek başıma çalışıyorum hasta bakmak, epikriz yazmak, taburcu etmek, akşam işte 3:00'te buradaydım hasta kanadı. Her şey tek başıma bazen çok yoruluyorum, büyük vaka almayım diyorum ama bu da demotive ediyor beni. Tek başına yaşamak tek sekreter yardım ediyor bize başka hiç kimse yok elimizi uzatabileceğimiz….. yoğunluk ve tek başınalık yalnızlık.*

İnsan kaynakları yönetimi öğretim üyeleri açısından da sorunlu görünmektedir. Akademik yapı içerisinde geleneksel olarak var olan hiyerarşik yapının olmaması hasta bakımı ve konsültasyon hizmetlerine de yansımaktadır. Danışma, hastaya multidisipliner yaklaşma olanakları sağlayacak örgütlenmenin hem insan kaynakları açısından hem de işleyiş açısından eksik olduğu anlaşılmaktadır. Hekimlerin vaka ile baş başa kalmakta olduğu sorumluluk paylaşımı, ortak karar alma, akran eğitimi gibi çalışma koşullarını rahatlatıcı, zor vakaları çözüme kavuşturucu ve kişisel gelişimi sağlayacak imkanlardan mahrum kaldıkları görülmektedir.

V9KDD: "*Cerrahpaşa'daki gibi bir üniversite ortamı ya da Marmara Üniversitesi gibi bir üniversite ortamı bekliyordum. Yani toplantılar, konseyler onların hiçbirini bulamadım. Yani ben burada tek başıma muayenehanecilik yapar gibi hasta ile tek başıma uğraştım. Tek başıma gördüm, danışamadım bile yani. Danışabileceğim bir hocam olsun isterdim, işte vaka toplantıları olsun isterdim o açılardan son derece yetersiz buluyorum bu kurumu*."

Ortak bir durum olarak sağlık çalışan ve personel eksikliği DÜTF'de de söz konusudur. Bir öğretim üyesi aşağıdaki ifadelerle hizmet şartlarının farklı bileşenlerin eksikliğinden nasıl etkilendiğini ve bunun eğitimle doğrudan bağlantısını çok net biçimde ortaya koymaktadır.

D1EDP: "*bir kurumun altyapısı önemli …… çok sıkıntılı durumlardan bir tanesi yataklarımızın sayısının azalmasıdır, ihtiyacımız olmasına rağmen azalması. Azalmasının bir sebebi de yatak vardır, hemşire yoktur. Kapattık hemşire geldi, personel yok, gene eskisi gibi değil çünkü belli bir sayıda personel olmadan hizmet veremiyorsunuz, şimdi onlar da geliyor ama kapattığınız çok eski binaların kapattığınız katlarındaki tuvaletler yetersiz, alt yapı yetersiz, yataklar kullanılamaz hale geldi. Bütün hepsini bir araya getiremiyoruz. Yani en başta yeterli sayıda hasta çeşitliliğini sağlayacak sayıda hasta yatağının olması gerekiyor. Türkiye'de eğitim hastanelerinde olsun diğer hastanelerde de olsun genel olarak Poliklinikten takip etme devlet hastanelerinde biraz daha az en ufak durumda yatarak tedavi etme eğilimi vardır. Biz de böyle eğitim almışız bizden beklentiler de böyle dolayısıyla Ee birinci nokta buradan başlıyor yani alt yapıyla ilişkili konulardan başlıyor ve yardımcı sağlık personelin sayısı çok önemli, niteliği çok önemli*."

Devlet Üniversitesinde olumsuz faktörler yukarıdakilere ek olarak sistemin sağlık hizmeti odaklı olması, hasta yükünün çok artması, sağlık hizmetlerinin yükü nedeniyle eğitime zaman ayırmakta zorlanma, işleri yetiştirememe ve bundan kaynaklanan huzursuzluk, zaman baskısı, hizmet şartlarını sürdürmekte ya da iyileştirmekte kullanılacak kaynakların yetersizliği olarak sıralanmıştır. Her şeye rağmen öğretim üyesi sayısının görece daha fazla olması ve uzmanlık eğitimi öğrencilerinin varlığının sistemin işleyişini Vakıf Üniversitesine göre daha kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır.

D7KDP: "*Yani aslına bakarsan ta bu kadar vakit alacağını tahmin etmemiştim. Yani daha doğrusu şöyle aynı zamanda diğer bütün işleri yaparken eğiticilik de yapacağımı tahmin etmemiştim. Meğer böyle bir multi-fonksiyonel yapman gerekiyormuş. Yani üniversiteye geçtiğim zaman, ilk fark ettiğim o oldu yani burada işlerinin bitmesi huzuruyla yaşayamayacaksın. Yani, mesela ben devlet hastanesinde çalışırken işlerimi bitirirdim. Öyle bekleyen iş ya da insanlar benden hiç şikayet etmezdi, hadi şunu gönder şunu yap bilmem ne diye Ama üniversiteye geçtikten sonra bunu ben de çok yapıyorum yani gerçekten. ….. Çünkü gerçekten yetiştiremiyorum hiçbir işimi gerçekten yetiştiremiyorum. Esas sorun bu oldu aynı çalışkanlığım devam ediyor ama mümkün değil buradaki işe yetişmek*."

D9ECD: "*sonuçta istesek de istemesek de işin içine hizmet de giriyor. Hizmet içinde koştururken bazı eğitimle çakışmalar olabiliyor. Bunu mümkün olduğunca ayarlamaya çalışıyoruz kamu üniversiteleri biraz daha avantajlı ve bizdeki gibi öğretim görevlisi sayısının biraz daha yeterli olduğu yerlerde bu dengeyi kurmak daha kolay ama zaman zaman şey olduğumuz da oluyor. Yani böyle zor anlar yaşadığımız da oluyor*"

D13KDYD: *"iş yükümün fazlalığı nedeniyle eğitime kısıtlı vakit ayırıyor olabilmem, klinisyenliğimin, benden daha fazla hasta bakmam kliniğe daha tırnak içerisinde söylüyorum kliniğe daha fazla para kazandırmam, kliniğimiz daha nasıl para kazanabilir gibi bir şey daha gündemde yönetim tarafından…… çalışan sayısı az öğretim üyesi sayısı az, destek elemanlar az, hemşireler, …. gibi gibi bunların çoğaltılması gerekiyor. Ee maddi şartların şöyle düzeltilmesi yani bazı şeyi cebimden para vererek hallediyorum. Bunu hiç yapmıyor olmam lazım. Yani bir A4, beyaz A4 kağıt peşinde koşmuyor olmam lazım. Printerin kartuşu peşinde koşmuyor olmam lazım, bunu cebimden vermiyor olmam lazım ve bir şeyi bunu bildirdiğimde hemen de karşılık bulması lazım. Yani ben bir kartuş için onu idari kaleme yaz onu oraya yaz 10 gün sonra kartuş gelmemesi lazım ….. teknik altyapı da sağlanması lazım."*

Eğitim programı ve koşulları

Vakıf Üniversitesinde az sayıdaki bazı bölümlerin eğitim açısından diğerlerine göre daha organize olduğu ve eğiticilerin sayıları açısından sorun bulunmadığı anlaşılmaktadır. Hasta sayısında ve çeşitliliğindeki eksikliklerin bazı bölümlerde arşivlerden ve eski hasta dosyalarından faydalanılarak kompanse edilmeye çalışıldığı bildirilmiştir. Yine tıp eğitimi anabilim dalının varlığı ve eğitim yönetimi desteği bazı öğretim üyeleri tarafından olumlu bir faktör olarak bildirilmiştir.

VÜTF'de öğrenci sayısının fazlalığı, eğitimle ilgili tüm işlemlerin öğretim üyesinin üzerine kalması ve bölüm içinde paylaşılmaması, eğitim mekanlarının yetersiz olması, eğitim için kampüse ya da hastane dışındaki dersliklere gitme mecburiyeti, eğitim için destek personelin bulunmaması, sekreterlik işlerinin öğretim üyesi üzerine kalması, hasta sayısı ve çeşitliliğinin düşük olması olumsuz faktörler olarak ortaya konmuştur. Daha önceki bölümlerde ele alınan alt yapı yetersizlikleri ve hizmet şartlarının etkisi ve daha sonraki bölümlerde işlenecek olan eğitim yönetimi faktörleri burada tekrarlanmayacaktır.

V7ECYD: "*tek istediğimiz çok fazla keşke hasta olsa, ekibimiz çok daha kalabalık olsa, çok daha ameliyat olsa ki öğrencilerimiz çok daha poliklinik yapabilse, hastalarımıza küçük cerrahi müdahaleler yapılabilse, öğrenciler nöbete kalsa, gece acile kalabilseler bizimle beraber o heyecanı yaşasalar onun eksikliğini yaşıyoruz yani. O hasta azlığı ya da öğrencinin daha çok hasta görmesi, istemesi, az hasta görüyorlar bizimle poliklinik yapmazlarsa*"

V9KDD: "*yani bu işin fiziksel koşturması, çok oraya git gel ve bütün sınıfları ayarlamaya çalış, yani bütün bu sekreterlik işlerini düzenlemeye çalış o beni çok yoruyor. Motivasyonumu düşüren onun dışında çok da bir şey var diyemem yok. Yani sadece işlerin bir düzeni olsun istiyorum yani her seferinde ben nereye gideceğimi bileyim. ..... bu program oturmuş olsun benim istediğim bu, disiplin, düzen*"

DÜTF'de hasta sayısının ve çeşitliliğinin, zor hasta ve nadir hasta görme imkanının olması, öğretim üyesi sayısının nispeten daha iyi olması, öğretim üyeleri arasında iyi ilişkilerin devam etmesi, kurumda mezuniyet öncesi ve sonrası eğitimin birlikte yürütülüyor olması, eğiticilerin eğitimi sahiplenmesi ve eğiticilerin her şartta eğitim verme kararlılıkları olumlu faktörler olarak ortaya çıkmaktadır.

D8ECP: "*Klinik açısından şanslıyız bizde o yapı var ve birbirimize bağlıyız öğretim üyeleri olarak da böyle çok güzel bir şey barış ortamında çalıştığımız için bu gerçekten önemli. Artı her ne kadar böyle olumsuzluklarına rağmen hala XXXXX Tıp Fakültesi şey olarak, yapı olarak ve işleyiş olarak gerçekten elinden geleni yapıyor, altyapı vesaire sorunlarımız var işte bunlar çözülmeye çalışılıyor*."

D12KDD: "*Yani kliniğin ne kadar bu işe önem vermesi ve şey takip etmesi ... çünkü mesela biz xxxde mesela bir PDÖ'mü yapacağız mutlaka önce hemen eğitimi düzenlenir PDÖ'yü nasıl yapacaksınız, işte nelere dikkat edeceksin filan filan işte hani kişiler, bireysel olarak da hani o titizlikle çalışan insanlar olduğu için hani öncesinde bir bakarlar nasıl yapılıyor, ne yapmak lazım şudur budur*."

D13KDYD: "*hasta çeşitliliğinin farklılığı üçüncü basamak bir eğitim araştırma hastanesi olduğu için değişik, farklı uç vakaları görme fırsatımız, öğrencilerin de görme fırsatı. Özelleşmiş birimler olması, …… böyle bir alanda spesifik hastaları daha çok görüyorlar, konsültasyonlara geliyorlar …… hani bu çeşitlilik ve daha uç vakaların görülüyor olması olumlu*"

DÜTF'de klinik dönemde staj paketlerinin oluşturulması dolayısıyla öğretim üyesi ve öğrenci arasında kopukluk meydana gelmesi, ders yükünün fazlalığı, amfilerin uzaklığı, fizik koşulların kötü olması, eğitimde standardizasyonun yetersiz olması ve eğitim kalitesinin öğretim üyelerinin eğitimi ciddiye alma düzeyine bağlı olması olumsuz faktörler olarak dile getirilmiştir.

D10KCP: "*Mesela düzenli yoklama yapmaktan tutun hazırladığımız soruların kalitesinden tutun birçok faktör etkili tabii burada yani işte. Hocaların derslerine ve pratik eğitimlerine verdikleri önem, öğrencilerin hocalardan çok etkileniyorlar. Eğer hoca ilgilenmiyorsa öğrenci, zaten kaçıyor. Yani hep birbiriyle bağlantılı aslında bazı hocalar diyo işte öğrenciler pratiğe gelmiyor, kendi mesela geliyor çocuk bekliyor, bekliyor, gidiyor. Valla sonra? Bir sonraki sefere de diyor ki 'biz geliyoruz o gelmiyor' diyor, 'geç geliyor' diyor. Gelmiyoruz ve yani ama böyle sen düzenli her şeyi sen ne yaparsan onlar birbirlerinden o kadar iyi tüyolar alıyorlar ki hocanın dersine mutlaka girin diyorlar. Mesela birbirlerine anlatıyorlar, şunu kaçırmayın diyorlar bazı hocaların dersleri full dolu oluyor, bazılarının da beş on kişi oluyor mesela*"

D11KDP: "*eskiden bizim zamanımızda her ay bir stajımız olurdu giderdik orada. öğretim üyeleriyle tanışırdık. Bütün hocalarımızı tek tek bilirdik çok güzeldi sonradan bu işte geçtiğimiz on - yirmi sene olmamıştır on sene on beş sene önce paket program diye bir şey çıkardılar çünkü bilim dalları çok fazlalaştığı için bunlara birer ay veremediler staj için.*

Dolayısıyla paketlerde yer almaya başladı. Şimdi paketlerde şöyle oluyor altı haftalık bir paket yapıyorsunuz öğrenciye atıyorum mesela kulak burun boğaz, göz ve deri diyor …. Bunun iki haftasında bize geliyor çocuk, iki hafta xxxxxxx görselini yapıyor. Altı hafta boyunca da dersler dinliyor teorik dersler. Dolayısıyla teorik dersleri amfide yaptığımız için bizim öğrencilerle kaynaşma veya öğrencilerin bizi tanıması gibi bir imkân olmuyor. Yani eskiden biz bir ay mesela ……. gittiğimizde hocasını oranın işleyişini, hastalarını, polikliniğini, yakınını, hepsini görürdük. Ama şimdi iki haftalık bir görsel eğitim bence yetersiz ama maalesef bu şekilde gidiyor…….. Yani şu anda böyle gezici eğitici gibiyiz … kampüs içinde herkes bir tarafa sıçrayıp gidiyor. Diş hekimliğine eskiden derslere gidiyorduk ekstralarımız vardı diş hekimliği dersleri, bizdeydi şimdi diş hekimliği de yıkılınca ve Diş hekimliği Beyazıt'ta üç baksa sığdırılmaya çalışılınca onun öğrencilerine online ders veriyorum mesela. Bir de üçüncü sınıflarımız var ….. Bir de İngilizcelerimiz var İngilizce tıp İngilizce sınıfların da hem beşi var hem üçü var ….. Yani epeyce bir ders anlatıyoruz. …..

Ders anlatma, bakımından …… bölününce iyi oluyor ama işte koşullar deyince derslikler çok uzakta amfiler bir o var sıkıntımız. Tabi bunun karı kışı yağmuru da var o da sıkıntı neyse öyle idare ediyoruz."

Klinik eğitimin zorlukları, önemi ve eğiticiyi tatmin edici özellikleri ile ilgili farklı bakış açıları da öğretim üyeleri tarafından aşağıda verilen ifadelerle dile getirilmiştir.

V3KCP: "*hasta başında olmak ya da hasta başında uzun vakit geçirmek ya da bazen çocuğa, öğrenciye vakit ayıramayacak kadar kritik işler yapıyor olmak, bazen o sırada öğrenciye vakit ayıramayıp onu unutabiliyorsunuz. İşte bu işin kritik olması, uzun sürmesi önemli bir fark. Belki istediğiniz gibi istediğiniz şeyleri anlatamayıp önemli vakti kaçırabiliyorsunuz ama diğer taraftan fark ise temel bilimlerden farkı hasta başı olmak, eğitimin içine hasta iletişimi ve liderlik kavramları, kriz yönetimi, duruş tavır, temas, hasta teması gibi şeylerin de giriyor olması. Hani işin biraz daha insani yanı çıkıyor klinik aşamada. Çocukların o konuda da eğitilmesi sizin üstünüzde bir görev olarak kalıyor yani temel bilimlerde hoca öğrenci ilişkisi daha ön plana çıkarken klinikte bir de araya hasta bir de hasta yakını hemşireler yani ekip bir sağlık ekibi giriyor. Bir ekibin parçası olmayı öğreniyorlar ve bu arada bir de siz orada bir katalizör görevi görüyorsunuz çünkü orada öğrencileri o olaya o gruba entegre etmesi gereken de siz oluyorsunuz.. …. Zor yanları var iş yoğunluğunun birebir sadece o gün sırf işinizin öğrenci eğitimi ve iletişimi olamamasının getirdiği zorluklar var. Bizim işimiz de böyle ve sanıyorum artık iş yükü tüm öğretim üyeleri için tüm tıp fakültelerinde buna benzer oldu. Sanıyorum ama bizim kendimizi bu ikisini birleştirecek gibi yetiştirmemiz eğitmemiz lazım çünkü bu gerçek. Bizim işimiz de eğitim ise ikisini nasıl bir araya getirebiliriz onu herhalde öğrenmemiz lazım. Bir benim düşündüğüm zorluk bazen o iş yükü arasında öğrenciler geliyor. ……, ama onlarla da nasıl bu arada iletişim kuracağım, onlara ne anlatacağım, ne yaptırabilirimi düşünüyorsunuz. Onun dışında bir hasta polikliniğe geldiğinde beraber muayene ederken acaba bir uygunsuz davranışta bulunup bir söz söyler mi, onlar hani ilk geldiği gün nasıl yönetelim, nasıl değiştirebilirim diye düşünüyorsunuz. Çocuklar yaralanabilir, düşebilir, masaya dokunabilir ameliyathanede bunlar nasıl yönetilebilir, entegrasyon benden önce oldu mu, ya da ilk staj sizin ise bunu nasıl yapalımı düşünüyorsunuz tabi zorluklar var. Derslik sorunumuz bazen oluyor dersliği birisi kapıvermiş bazen tabi onları organize edemeyebiliyorsunuz. İşte klinik işleyişte bir parça bu tip zorluklar oluyor. Onun dışında tabii bizim işimiz hep hasta ilişkisi olduğu için belki bunu çok zor zorlanmadan yürütebiliyoruz …… Filan gibi iletişim problemleri sanki ya*

da iletişim yönetimi ön plana çıkıyor temel bilimlerle bizim uygulamalarımız arasında öğrenci yönünden"

V13EDD: "*klinik bilimlerde eğitim işi normal poliklinik yükü ve karmaşası arasına ek iş olarak veriliyor dolayısıyla klinik bilimlerdeki ben kendi adıma konuşayım tabi yapılan işin kalitesi temel bilimlerdeki kadar iyi olmuyor bence çünkü zamansızlık sorunu ve programsızlık var, bu ayrı bir iş olarak görülmüyor. İşte gün içinde sıkıştırılmış 3. ya da 5. hasta gibi bir şey görülüyor ya da iş yükü gibi görülüyor klinisyenler tarafından. Ben iki tarafın da doktoru olduğum için dolayısı ile ben temel bilimlerde çalışırken verdiğim elit eğitimin kalitesinden daha memnundum. Gerçi üniversite bize bunlar için şey tanıyor mesela ders günlerimizde bir izin süresi oluyor ama yapmadığımız işi yine ertesi gün yine biz yapıyoruz, dolayısı ile oradaki hastalar o dersin sonuna kadar bekliyor. Ders süresinde 15-20 hastaya bakılamadı ise ders sonrasında 15-20 hastaya bakılıyor bence majör fark bu. Hani algılamada da ek bir iş gibi algılıyoruz diğer akademisyenleri bilemem en azından ben böyle yaşadım. …… Doğal olarak bu öğrenciye yansıyor çünkü aceleden oluyor yani sistem bir şeye genel anlamda baktığımda eğitimde öğrenciliğim süresince bilgiden çok ilgi de önemli. Yani şey çocuk şeye de bakıyor ne kadar kıymet verildiğine, işte iki hasta arasında 5 dakikada da işte ruh halini algılıyor arada o zaman onun da eğitimle ilgili beklentisi kısmi düşüyordur."*

Eğitim ve klinik hizmetin yönetimi

Eğitim yönetimine ilişkin ifadeler Vakıf Üniversitesi öğretim üyeleri tarafından devlet üniversitesine göre çok daha yoğun bir biçimde dile getirilmiştir. Vakıf Üniversitesinde eğitim yönetimine ilişkin temalar öğretim üyeleri tarafından motivasyonu olumsuz yönde etkileyen faktörler olarak ortaya konmuştur. Eğitim yönetiminde; adil olmayan, takdir edilmeyen iş yönetimi yaklaşımı" teması altında iş yükünün adil paylaştırılmaması, rol ve sorumlulukların eşit oranda paylaştırılmaması, öğretim üyeleri tarafından yapılan işlerin tanınırlığının olmaması, takdir edilmemesi, yapılan işlerin takip edilmemesi, aşırı iş yükü oluşturacak şekilde çoklu görev ve sorumluluklar verilmesi, anlaşmazlık ya da kriz durumlarında eğitim için verilen emeklerin göz ardı edilmesi, klinik ve eğitim yükünün dengelenmemesi, adaletsizliğin süreğen bir hal alması, yönetimin kurumda aidiyet duygusunun oluşturulması için çaba sarfetmemesi hem öğretim üyelerinin birbiriyle ilişkilerinde hem de öğretim üyeleri ve kurum arasındaki ilişkilerde hakkaniyetin göz önünde bulundurulmaması motivasyon kaybına yol açan faktörler olarak ortaya konmuştur.

V2ECP: "*kalbim kırıldığı için oradan ayrıldım, çalışmaktan korkan birisi değilim. Aa bu kadar işin arasında emek harcadım yıllarca ve hiç kimse istemediği halde devam ettirdim. Benle birlikte diğer koordinatörler iki defa değiştiler ama atılma durumumuz bizim oldu ama hiçbir faydasını bunun görmedim.....bıraktım işte hocam, çok sevmeme rağmen bıraktım. Bana zül geldi yani enayi miyim ben. ....şu an eğitim ile ilgili hiçbir şey yapmak istemiyorum açıkçası, çünkü her şey benim omuzlarımda kalıyor, bu işler, ben bu işlerin altına elimi soktuğum zaman..*"

V7ECYD: "*…uzun süre paylaşılmamanın yıpranmasını ve yorgunluğunu yaşadım ne yalan söyleyeyim o şekilde. Ama tabi bunlar eşit şekilde adil bir şekilde dağılırsa, herkesin görev süresi belli olursa daha hevesli ve daha motive olur yani. Kadro azlığı tek kişinin üzerine bu kadar yükün yüklenmesi, …….asistanımızın olmaması ……. akademik hayatımı da kariyerimi de geciktirdi*"

V8ECD: "… *Ne oluyor benim enerjimi veya pozitif yönde bir şeyler yapabilme şeyimi kısıtlıyor. Yani yapsam da aynı yapmasam da aynı kimsenin bir umurunda değil gibi bir imaj oluyor maalesef ondan sonra. Bu da hoş değil. Kuruma bir aidiyet duygunuzun olması gerekir veya yaptığınız işe bir şey olması gerekir. Maalesef öyle bir şey yok zaman geçiriyoruz şu an o zamanı dolduruyoruz."*

V11EDYD: "*İş yükü dağılımı iş yükü dağılımı bence en önemlilerinden bir tanesi. .....Bizim kurumumuzda öyle bir şey yok maalesef. Yani iş tanımınız belli değil. Hani anabilim dalı içinde de planlamalar yapılırken senin işin bu, senin işin bu, senin işin bu yok. Bizde "bu işi kim yapar?" var. Bu işi kim yapar? bu yapar. ……. Bakıyorum 10 kişiyiz destek vermeyenlerle aynı parayı alıyoruz. Burada bir yanlışlık var. …… Bu yüzden önemli bir öğretim elemanını kaybettik……. Bu sadece bizim anabilim dalımızda olan bir şey değil genel olarak bütün ana bilim dallarında bu şekilde. ……. bence negatif faktörlerden en önemlisi bu ……. bütün herkese yaydığımız bir iş olsa o zaman adaletsizlik duygusu ortadan kalkacağı için aynı işi bile yapsak aynı motivasyonda yapmayız. Daha yüksek bir motivasyonda yapılır. Benim işimi başkasına vermekten bahsetmiyorum hani "komşuna da kambur ver" gibi olacak ama yani herkesin insan çalıştığını görünce adaletsizlik duygusunu aşmış oluyor"*

İkinci tema olan "eğitim süreçlerinde adil ve kurallı olmayan yaklaşım" altında öğrencilerle bağlantılı olarak; öğrenciye aşırı tolerans gösterilmesi, akademik zorlukların aşılması için haksız yolların aranması – böylelikle öğrencilerin haksız avantaj sağlamalarına olanak sağlanması, idarenin öğrenci başarı notlarına müdahale etmesi, eğitici performansı ve öğrenci başarısının (performans) objektif kriterlerle değerlendirilmemesi, disiplinli eğitim sistemi oluşturulmaması, yönetimin derse devam konusunda öğrencilerde disiplinli davranış sağlayacak yaklaşımlarda bulunmaması, yönetimin eğitimde disiplin sağlamaması nedeniyle kurumun itibar kaybına yol açması olumsuz motivasyon faktörleri olarak görülmektedir.

V8ECD: "*...öğrenciye inanılmaz bir iltimas var, öğrenci ön planda. Bir sistem, bir sistem içindeki öğrencinin gücü deyim ya da görevi bu kadar yüksek olmaması gerekir, Çünkü öğrenci sonuçta bazı şeyleri yapamadığı durumlarda bunu çözmek için başka yollara gitmemesi gerekir, olmuyorsa olmuyordur ama oraya gidiliyor buraya gidiliyor çözüm üretilmeye çalışılıyor. İşte hocam gitsin şöyle yapsın falan 1) bunlar olursa eğer geçenle kalanı ayırt edemeyiz 2) bu konu için emek vermiş bir öğrencinin hakkını yemiş oluyoruz diye düşünüyorum ben.*"

V10KDP: "*Bizim okulda motivasyonumuzu bozan şeylerden birisi bu. …….Biz hoca olarak veyahut da not veren kişiler olarak yani biz not vericiler olarak verdiğimiz notun öyle kalmasını istiyoruz. Bu bizim daha sonra eğitimlerde bağ kurmalarımızı değiştirebiliyor. ..... Verdiğimiz notlar sonradan bir şekilde değişince o zaman diyoruz ki biz neden bu kadar uğraşıyoruz? ..... Bir sürü mesai harcıyorum onun için ama en sonunda bir şeyler istediğimiz*

gibi olmayacaksa, bizim dediğimiz gibi olmayacaksa biz bunu baştan bileydik o zaman uğraşmazdık bunun için ve zaten istenilen şeyi yapardık biz, her şey de yürürdü."

V8ECD: *"……Ama o eğitim öyle rutin bir eğitim olup "aman bunlara bir şey olmasın, aman uzman olsunlar da bir sıkıntı yaşamayalım"a dönerse eğer, işler orada işler yürümüyor maalesef kendi kredinizden yiyorsunuz bence*."

"İnsan kaynağının, istihdamının iyi yönetilememesi" temasına yönelik bildirimler öğretim üyesi istihdamı ve destek personel istihdamı şeklinde iki alt başlık altında toplanmaktadır. Yönetimin öğretim üyesi istihdamı için standart belirlememesi ya da belirlenen standartlara uymaması sonucu öğretim üyelerinin eğiticilik ve yabancı dil nitelikleri arasında fark olması, kurumun iyi eğiticileri kaybetmemek için gerekli çabayı göstermemesi, eğitim desteği için yeterli sayıda ve nitelikte personel istihdam edilmemesi ve bunun sonucunda destek personel tarafından yapılması gereken görevlerin öğretim üyelerine yüklenmesi, bu yükün bazen eğiticiliğe ayrılan süreden daha fazlasını gerektirmesi motivasyonu olumsuz yönde etkileyerek öğretim üyelerinde bezginliğe yol açmaktadır.

V2ECP: *"... her hocanın arasında da standart yoktu, bazısı çok iyi eğiticiydi, bazısı çok kötü eğiticiydi, bazısının İngilizcesi vardı, bazısının İngilizcesi yoktu*."

V8ECD: "*Ama iyi hocanın elde tutulması gerektiğini düşüyorum, iyi eğiticinin elde tutulması gerektiğini düşünüyorum. Bunun için ekstra bir şeyler verilebileceğini düşünüyorum verilirse eğer üniversite eğitimi ile ilgili artı bir şeyler katılabilir onun dışında da katılamaz ……. tıp yani personel eksiğimiz var siz de biliyorsunuz yani bir tıp eğitiminin burada 2-3 kişinin emeği ile veya aşırı bir emeği ile olmaması gerekir. Yani 3- 4 isim var koca üniversitedeki tıp eğitiminin her şeyi ile ilgilenmek zorundasınız ve bu her şey işte bir öğrencinin Corona olmasından, okula gelmemesinden, sınava geç kalmasından, notları girmesinden ortalaması her şeyinden sorumlusunuz. Yani bu çılgınlık düzeyinde bir şey ve bu olay da memurlar üstünden yürüyor. O memurların da süper capable olduğunu düşünmüyorum ben ya da süper sizin aldığınız eğitim kadar birebir eğitimi olduğunu düşünmüyorum ama ne oluyor o zaman iş öğretim üyesinin sırtına yükleniyor. Öğretim üyesinin sırtına yüklendiği zaman bu iş maalesef çözülmüyor, bu iş maalesef öteleniyor. Olan bir sorun yumağı var bu sorun yumağı öteleniyor*."

V12EDD: "*net ifade ediyorum sekreterya işinin birisi tarafından yapılması lazım ….. bunun tamamen sekreteryasını bir ya da iki kişinin yapması gerekiyor, ama bizim üniversitemizde*

bu tamamen bu öğretim üyesi üzerinden yapılıyor. Bu da tabii ben size söyleyeyim motivasyon kaybı, kesinlikle ben öyle hissediyorum, iki de iş gücü kaybı"

"Eğitimin planlaması, yönetime ve izleminde yaşanan sorunlar" çokça dile getirilen temalar arasında yer almaktadır. Burada sorun olduğu anlaşılmaktadır. İşleyişin takip edilmemesi, öğrenci kontenjanlarının kurumun insan kaynakları ve alt yapı olanaklarına uygun belirlenmemesi ve bu durumun öğretim üyesi iş yükü artırılarak kompanse edilmeye çalışılması, eğitim ve hasta bakım hizmetlerinin birbirini olumsuz etkilemeyecek şekilde düzenlenmemesi, işleyiş ve kurallarda belirsizlik, belirlenmiş kuralların işletilmemesi ya da çifte standart uygulanması, yönetimin belirlenmiş kurallara uyulması konusunda esnek davranması dolayısıyla öğrenci ve öğretim üyesi arasında çatışma ve gerginlik yaşanması, bu gibi durumlarda öğretim üyesinin yalnız bırakılması, karar almada gecikme ya da kararsız bırakma, yönetimle ilgili karar alma süreçlerinin belirsizliği, kriz durumlarında ya da olağandışı dönemlerde işleyişin sürüncemede bırakılması, uygun eğitim koşullarının sağlanmaması, eğitim programında belirsizlikler, eğiticiler tarafından yönetim desteğinin eksikliği olarak görülmekte ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir.

V2ECP: "*Burada eğitsel işlerin hepsi öğretim üyelerine bırakılmış sen bir şey yapıp takip etmezsen tamamen bir başı boşluk var." "bir de bizim zamanımızda ilk başladığımızda öğrenci sayısı çok azdı, 40 ile 60 arasında öğrenci vardı, sonra 80 oldu e zaten 84 kişilik amfide 80 kişi oldu mu zor bu işler. Dolayısıyla sekseni geçmeye başlayınca amfiye sığmamaya başladı, öğrenciler gruplara bölündü, aynı dersi dört ya da beş kere anlatmak zorunda kalındı. Bu, iş yükünü çok arttırdı, yordu yani bunlar bizi. Yani şu hocam, amfi bulamamak benim sorunum olmamalı. Burada amfi için kaç defa kavga ettik insanlarla, diğer bölümlerle, dersleri ona göre ayarlamak zorunda kaldık. Burada bir de hizmet yürümek zorunda onun getirdiği sıkıntılar, diyelim*"

V5EDP: "*yani klinik bilimlerde özellikle ben hasta hizmeti verirken bizim işimizin bir hastaya katkı sunma, hizmet verme boyutu da var. Ben o hizmeti verirken bu faaliyet ile eğitim aktarımı faaliyeti birbirine karışmaması lazım ve birbirini olumsuz etkilememesi lazım. Yani benim hastalarla ilgili çalışma saatim ile eğitim saatim birbiri içine girmemesi lazım bunların ayrı olması lazım*"

V8ECD: "….. *Bizim stajımızda üç öğrenci Corona oldu. Şimdi Corona olduğu zaman biz ne yapalım, bir online'a geçelim mi? Sınavı nasıl yapalım, yüz yüze sınav yapalım mı? Sınavı o gün mü yapalım? Bununla ilgili hiç kimsenin en tepeden en aşağıya hiçbir şekilde bir bilgisi*

yok. Bunun bu pandemi döneminde belirleniyor olması lazım veya yönetim kurulu toplantısında önceden konuşulmuş olması lazım. …….."

V11EDYD: "*Baktığımızda hocanın %100 haklı olduğu durumlarda bile öğrencilerin şikayeti üzerine hocaya geribildirimde bulunulması, olayın hocaya yansıtılması can sıkıcı olabiliyor. Hiç geribildirimde de bulunulmasın da demiyorum ama bunun da bir ön süzgeci olması lazım. Benim motivasyonumu etkileyen şeylerden bir tanesi de öğrencilerin yaptırım gücü. ……. öğrencinin geri bildirimlerinin benimle ilgili geribildirimlerinin benim işimi etkileyecek şekilde doğru yaptığımı bildiğim ya da doğru yaptığıma inandığım bir şeyin öğrencilerin hoşuna gitmediği için bana kötü bir şekilde geri bildirim olması, gerçekten can sıkıcı oluyor …… Yani işte öğrenciyle bir şey olmuş sıkıntı olmuş aramızda ya da başka bir hocamız ile hani öğrencinin haklı olduğu şekilde geri bildirim geliyor hocaya. Bu insanların canını sıkabilecek bir şey. ……. Yani öğrenci üzerindeki disiplin de önemli bunu hissetmek de önemli ben bazen istiyorum*"

Eğitimin planlaması, yönetime ve izleminde yaşanan sorunlar arasında öne çıkan noktalardan birisi de yeterli iletişim ve katılımın sağlanamaması olarak belirlenmiştir. Eğitim yönetiminin öğretim üyelerini eğitim planlama süreçlerinden haberdar etmemesi ve süreçlere katılımın sağlanamaması yanında müfredatın çerçevesi ve derinliği konusunda yol göstericilik olmaması, müfredat değişikliklerinde öğretim üyesinin katılımının desteklenmemesi, planlamalar sırasında performans sisteminin göz ardı edilmesi eğitim yönetimiyle öğretim üyeleri arasındaki iletişim kopukluğuna işaret eden olumsuz faktörler olarak ortaya konmaktadır.

V5EDP: *"…eğitimi planlayan profesyoneller eğitim planlamacıları bu alanda değişik komite faaliyetleri ile eğitim planlaması mutfak kısmında çok detaylı komite faaliyetlerinin, müfredat geliştirme programlarının, ölçme ve değerlendirme sistemlerinin, minör majör güncelleme müfredat içerik uygunluk, hedeflerle uygunluk, ulusal eğitim programları ile uyarlılık çalışmaları, güncellemeler bunların hepsinin yapıldığını ben görüyorum bunlar güzel şeyler. Ama bunların eğitim verenlere yansıması aynı heyecanda olmuyor. Yani eğitimi planlayanla, ben bir taraftan kısmen eğitim planlayıcılar içerisinde de bazı komite faaliyetlerinde yer aldım, bunu biliyorum, … Oradaki heyecanı da biliyorum. Orada zannediliyor ki her şey sahada orada konuşulduğu gibi olacak. Ama ben aynı zamanda sahadayım yani eğitimciyim ve eğiticilerle beraberim ama eğiticiler o eğitimcilerin eğitim planlayıcıların o heyecanına aynı heyecanla katılmıyor. Yani bunun değişik sebepleri var yani çalıştığımız sistemde bir performans sistemi var."*

V8ECD: "*Böyle bazı şeyleri hoca bile algılayamıyor önerme bilmem ne bir sürü böyle farklı tanımlar. O tanımları da her hoca tam kavrayamıyor olabilir, bazı ben bile sorun yaşıyorum açıkçası." ... "mesela bir konu değişimi bir şey gibi kanun gibi, anayasa gibi. Kesinlikle ders programından bir şey çıkartmak dünyanın en zor şeyi. Bu çocuklar için faydalı mı değil mi, nasıl, neye göre yapalım? Maalesef hep bu konu hakkında hiçbir şey yapılamıyor veya yapılmak istenmiyor. Ne oluyor o zaman eski şeyleri tekrarlıyorsunuz*."

Eğitimin planlaması, yönetime ve izleminde yaşanan sorunlardan bir diğeri klinik odaklı performans sistemi olarak belirlenmiştir. Yönetim tarafından performans sisteminin işleyişinde eğiticilik faaliyetleri nedeniyle eğiticilerin zarara uğramaması için önlem alınmamaktadır. Sonuçta eğitim vermek özendirilen değil cezalandırılan bir faaliyet halini almakta bu da eğiticilerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

V5EDP: *"Benim gördüğüm önemli basamaklardan bir tanesi bu, çünkü artık hekimler günümüzde performans sistemi, ne kadar çok çalışırsa o kadar çok para alacak. Maaşı gelirine orantılı ve eğitim faaliyetleri ayrı olarak ücretlendirilmiş faaliyetler değil dolayısıyla ..., eğitim içinde görev alan arkadaşlarımızın büyük bir çoğunluğu performansını üst düzeye çıkarma çabası içinde, dolayısı ile heyecanının büyük bir kısmı buralarda. Yani bu amacını da önemsiyor ama bunu yaparken tabi ki tamamen eğitim misyonunu unutmuş değil, bunu her zaman hatırlamıyor. Bazen yanında bir öğrenci gördüğü zaman, bir sınıfa davet edildiği zaman ders anlatmak için hatırlıyor, gitmesi gerektiğini biliyor ve gidiyor da tabii ki hani gitmemezlik etmiyor ama aynı heyecanla olmuyor. Dolayısı ile eğitim faaliyetlerinin de ücretlendirilmesi alanında önceden daha belirlenmiş bir faaliyet alanı olarak ücretlendirilmiş, separe edilmiş ücretlendirilmiş faaliyeti olarak o eğitmene dikte edilmesi gerekir. Bakın yani sözleşmelerde bunun net olması lazım. "Biz sizi bunun için alıyoruz, burası bir eğitim kurumu, siz zamanınızın şu kadarını yani verimli bir şekilde her faaliyetinizden bağımlı bağımsız olarak yani eğitim faaliyetine geçireceksiniz ve bunun için de ücretiniz böyle, bu kadar öngörüldü. Bu şartları kabul ediyorsanız ve bu verimlilik ile çalışacaksanız buyurun sözleşmeyi imzalayalım, öyle çalışalım." Dolayısı ile bu şey konusu önemli moral motivasyon konusu*."

V8ECD: *"Öğrencilere ders vermenin bana 0.-TL olarak karşılığı var, benim için zararı var. Niye, çünkü ben kliniğimi kapatıyorum. O gün gelecek olan bir hastayı görmüyorum ama bunu kabul ettiğimiz için şu an üniversitedeyiz. Bunun böyle olmaması gerektiğini düşünüyorum. Bu konuda bir destek olması gerekir, …… Bizim bir basic maaşımız vardır.*

…… o basic maaşı biz performansımızla ödüyoruz, belirli bir performansın üstüne çıktıktan sonra bir fiyat bölünüyor ve o bize geliyor. Yani nedir bu? Bana eğittiğim çocuklardan ya da girdiğim derslerden kar ya da maddi bir şey yoktur. Her şey maddiyat mıdır? Kesinlikle değildir ancak maddi ufak bir karşılık dahi olsa oradaki hocayı daha motive eder diye düşünüyorum."

V12EDD: "*Eee peki ben bir günümü, kapattığım zaman 25 hastayı, ekonomik olarak karşılığına baktığınız zaman bir hastanenin gelir kaybetmesi anlamına geliyor. O zaman yönetici bana diyor ki "sen niye kapatıyorsun slotu, niye kapatıyorsun?" Ben buraya eğitim için kapatmak veya ders programı hazırlamak için kapattığım zaman ben sorgulanıyorum anlatabiliyor muyum?*"

Devlet Üniversitesine bağlı tıp fakültesinde, eğitim yönetimiyle ilgili faktörler Vakıf Üniversitesine göre daha az dile getirilmiştir. Burada olumsuz görüşlerin yanında olumlu ifadeler de yer almaktadır. Bu durumun, son dönemde görev yapan yöneticilerin eğitime sahip çıkan ve destekleyici tutumlarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Adil olan/olmayan, takdir edilen/edilmeyen iş yönetimi ve yönetime bağlı değişkenlik teması ile ilgili olarak olumlu ve olumsuz şu noktalar vurgulanmıştır. Olumlu olarak; eğitime odaklanan, öğrenci dostu ve sorun çözmeye yönelik yönetimlerin iş başına gelmesi, motivasyonu artırıcı bir etken olarak görülmüştür. Olumsuz faktörler ise, yönetici kadroların değişmesine bağlı olarak yönetimin eğitim yaklaşımının dönemsel değişkenlik göstermesi, ilgisiz ve destek olmayan yönetimlerin iş başında olması, yönetimin klinik kazanç odaklı bir yaklaşım sergilemesi, otorite eksikliği, eğiticilik sorumluluğunun vurgulanmaması ve bu sürecin takip edilmemesi, eğiticilik görevinin teşvik edilmemesi olarak sıralanmıştır. Bu durum, yöneticilerin eğitim anlayışının dönemsel olarak değişebileceğini ortaya koymaktadır.

D10KCP: *".... onun dışında idari yönetim kadrosunun eğitime bakış açısı önemli. Dönem dönem değişiyor. Mesela şu dönemde eğitime daha odaklı ve öğrenciye taraf, öğrenci dostu bir yönetimimiz var, mesela bu dönemde daha kolay. Bazen çok ilgisiz olabiliyor idareciler, …., destek olmayabiliyorlar. Şimdi en azından bir sorun olduğunda çözmeye çalışan bir yönetim var, böyle olunca sıkıntı yok şu anda."*

D13KDYD: *"Klinisyenliğimin, benden daha fazla hasta bakmam, kliniğe "daha" tırnak içerisinde söylüyorum "kliniğe daha fazla para kazandırmam, kliniğimiz daha nasıl para kazanabilir?" gibi bir şey daha gündemde yönetim tarafından. Öğrencilerimizin eğitimi daha*

ne kadar geliştirilebilir kısmında çok değil. Yöneticilerimizin yeterli otoriteyi kuramadığını düşünüyorum eğiticiler üzerinde. ……. fakülte yönetiminin buradaki öğretim üyelerinin primer sorumluluğunun eğiticilik olduğunu hem hissettirmeleri lazım hem teşvik etmeleri lazım, motive etmeleri lazım hem de bunu izlemeleri ve takip etmelerini lazım. Yani önce teşvik edecekler, sonra takibini de yapacaklar. Şu anda takibini yaparlarsa iş inada biner yani ama önce teşvik ederek sonra da takibini yaparlarsa..."

Eğitimin ve kliniğin planlaması, yönetime ve izleminde yaşanan sorunlar kapsamında, bir öğretim üyesi yaşadıklarını, oturmuş bir plan olmaması ve oradan oraya koşuşturma üzerinden şu şekilde betimlemiştir.

V9KDD: "*Ben sürekli böyle şey gibi hem personel hem teknik eleman buraya koştur, bunu ayarla, oraya yetiştir, çalış. X'daki dersten çık hastaya hastaneye yetişirken minibüse çarp kaza yap falan. Hayatımız ... sürekli bir koşuşturma ile geçiyor oradan oraya. Beni mesela kişisel olarak çok tüketiyor yani bu kadar yorulmamalıyız, fiziksel olarak da hele hele sınıfın kalitesi iyi ise ders anlatmak çok keyifli anlatmak ama o noktaya gelene kadar harcadığımız çaba fiziksel olarak bunu hak etmiyoruz. Daha kontrollü olmalıydı, bir üniversite deyince bana böyle bir şekil olmuyor kafamda uyuşmuyor yani. … eee yani bu işin fiziksel koşturması, çok oraya git gel ve bütün sınıfları ayarlamaya çalış, yani bütün bu sekreterlik işlerini düzenlemeye çalış o beni çok yoruyor. Motivasyonumu düşüren onun dışında çok da bir şey var diyemem yok. Yani sadece işlerin bir düzeni olsun istiyorum yani her seferinde ben nereye gideceğimi bileyim. Bu, bu oturmuş olsun bu program oturmuş olsun benim istediğim bu disiplinli düzenli* ."

Yine bu tema kapsamında öne çıkan bir diğer nokta olan iş yükünün çalışanlar arasında adil paylaştırılmaması ve bunun motivasyon kırıcı bir etken olması, bir öğretim üyesinin tarafından şu şekilde bildirilmiştir.

D13KDYD: *"Ben kişisel sorumluluğumla bütün gün hastanedeyim ve sorumluluk alıyorum. Ben mesela intörnlerde sorumluluk alıyorum, iki kere ders yapıyorum onlara. Böyle bir şeyim olmamasına rağmen, zorunluluğum, başka birisi hiç intörn mü gelmiş aa falan hiçbir şeyden farkı yok ve o kişi de eğitici bu kişi de eğitici*"

İnsan kaynağının, istihdamının iyi yönetilmemesi kapsamında hem yeterli sayıda öğretim üyesi hem de eğitim desteği için yeterli sayıda personel istihdam edilmemesi, iş yükünü artırması ve

öğretim üyesi verimliliğini düşürmesi açısından olumsuz bir motivasyon faktörü olarak bildirilmiştir.

D1EDP: "*daha iyi bir sekreterya görevi görebilecek bir çevrem olsa kendi verimliliğim daha çok artabilir, … Yani bu yazılarımı çizimlerimi takip edecek, ufak tefek işlerimi yerine getirebilecek biri olsa belki kendimi daha üretken bir hale getirebilirim. O kadar ayrıntılarla uğraşıyorsunuz ki ve bunları da hepsini de asistanlarınıza, uzmanlarınıza vermekten de utanıyorsunuz çocuklar ders düşünürken*"

D3KDD: "*Ekip açısından, ekip çok önemli, işleyiş özellikle her aşamada sekreteryasından tutun personeline kadar ekibiniz de sizin işinizi kolaylaştırmıyorsa çok sıkıntı. O zaman ne uygulama yapabilirsiniz, çünkü bütün sorunlar size yansıyor, ne kafanız rahat bir ders yapabilir ne de ….*"

D6KCYD: "*Öğretim üyesi kalmayan yani ya da çok az kalan klinikler var. Onlar da zaten "ben tek kişiyim, ne yapacağım?" şeklinde bir mantık ve demotivasyonuna, yani kendi haline bırakmış gibiler ne yazık ki*"

D13KDYD: "… *mesela çalışan sayısı az, öğretim üyesi sayısı az, destek elemanlar az, hemşireler, ... gibi gibi bunların çoğaltılması gerekiyor*"

V12EDD: "*Ben şöyle söyleyim, açık ve ne,t ben kurumu seviyorum aslında. X Üniversitesini, o yüzden de 12 yıldır buradayım. Eee tabi sonuçta negatif tarafları da var ama kurumun sağladığı personel sayısı, yani hekim açısından ve öğretim üyesi açısından ben eksik olduğumuzu düşünmüyorum. Kardiyoloji anlamında ama tekrar söyleyim, yani kurumun ama ben sekreteryasının eksik olduğunu düşünüyorum, bu konuda bizi desteklemediğini düşünüyorum. Altyapıya bakarsanız bina var olan işte alet edevat açısından yeterli olduğunu düşünüyorum. En azından Kardiyoloji anlamında, o konuda bize desteği tam açıkçası ama dediğim gibi tek bence kurumun alt yapısındaki bize sağladığı destek açısından sekreteryasının kesin eksik olduğunu düşünüyorum. O konuda ben tıbbi sekreter anlamında daha çok desteklemeleri gerektiğini düşünüyorum."*

Devlet Üniversitesinde olduğu gibi VÜTF'de de eğitimin planlaması, yönetime ve izleminde yaşanan sorunlar kapsamında mevcut performans sisteminin, içinde eğitimin karşılığının olmaması nedeniyle eğiticiler üzerinde olumsuz bir motivasyon faktörü olarak etki ettiği bildirilmiştir.

D1EDP: "*benim çevreden aldığım en büyük sıkıntı performans sistemi. Sizden hizmet bekleyen hoca da eğitime zaman ayıramaz. Sonuçta herkes evine ekmek götürecek. Herkes tabii ki belirli bir gelir almalı. Bir de gelir sırasında, rekabet içinde "niye o fazla alıyor, niye bana az veriliyor?" bu da önemli bir konu dolayısıyla bazıları hastasını, hasta bakarak performansını artırıyor, eğitim kısmını asistanına, uzmanına bırakma eğilimine geçebiliyor. Eğitim konusunun performans sistemi içinde teorik olarak onun da puanları var, C puanı diye bildiğim kadarı ile geçiyor. Belirli bir şeyi varsa da hoca sırf eğitim puanıyla da bir şey almak pek mümkün değil, dolayısıyla sistem doğrudan eğitimi desteklemiyor. ……"*

D12KDD: "*Hani sağlıkta sağlık sektöründe paranın söz konusu olmaması gerekiyor ve eğitim ne yazık ki performansa dayalı sistem ister istemez hem kaliteyi düşürüyor. Performans sistemi olduğu için artır, artır, artır baskısı hem eğitim kalitesini de düşürüyor, eğitime ayrılan zamanı da düşürüyor. …."*

Eğitimin ve kliniğin planlaması, yönetime ve izleminde yaşanan sorunlar teması kapsamında klinik odaklı performans sisteminin yanı sıra ücretlendirme ve ödüllendirme de bir diğer sorun olarak belirlenmiştir. Ücretlendirme konusunda VÜTF'de performans sisteminin hem klinikte iyi işletilemediği hem de eğitim kurumlarına uygun olarak yapılandırılmamış olduğu görülmektedir. Aynı kurum içinde farklı kişilere farklı ücretlendirme yöntemleri uygulandığı anlaşılmaktadır. Zira bazı klinisyenler aldıkları ücretin doğrudan baktıkları hasta sayısıyla orantılı olduğundan bahsederken bazı klinisyenler ise hasta yükleri ne kadar artarsa artsın aynı ücreti aldıklarından yakınmaktadırlar. Ücretlendirme yaklaşımı ne olursa olsun klinisyenlerin ücretlendirmesi içinde özellikle eğitimin ya da diğer akademik işlerin bir ücret kalemi olarak yer almamasının memnuniyetsizliğe dolayısıyla motivasyon kaybına yol açtığı bildirilmektedir. Özellikle hasta sayısı yüksek olan ve aralıksız hasta bakım hizmeti verilen branşlarda klinisyen istese dahi hastane yönetiminin sağlık hizmetine ara verilmesine razı gelmediği ve bu nedenle öğretim üyeleri üzerine baskı oluşturdukları, bu tür branşlarda ders anlatmak dışında kalan dersleri hazırlamak, sınavları hazırlamak ve değerlendirmek ya da sair eğitim hizmetlerinin öğretim üyesinin mesai saatleri dışında yapmasının beklendiği anlaşılmaktadır.

V4EDYD: "*Bakın şöyle oluyor. X arkadaş …, X aynı zamanda …, X aynı zamanda da etik kurulda çalışıyor arkadaş, daha genç yeni başladı ve üçünü de aynı anda götüreceğine inanıyordu. Sonra dedim ki o arkadaşa, … üç sene sonra üçünden de soğuyacaksın. İkisi kesin ama korkarım üçünden de soğursan kötü olur senin için, üçünden de şu an soğudu. …*

üç seneye kalmadan üçünden de soğudu, çünkü 1) maddi karşılığını alamadı, 2) Etik Kurulu gitti o kadar büyük bir iş yükünün altına girdi ki hiç ekstra bir ücret almadı. Bizim Etik Kurulu için hep aynı şeyi söylemişimdir. Her toplantıda ve her büyük bizim hocalara dedim ki ,siz istemeseniz bile hastane size ekstra ücret vermek zorunda, vermeli çünkü hiç kimse dosyaları, ... dosyaya üstün körü bakıyorlar, o bana sonra yansıyor, çünkü ben bir bilimsel çalışma için başvuru yapıyorum, oradaki etik kuruldaki hoca zaten bir ton yoğunluğu var. Bu ekstra görev için hiçbir ek kaynak almıyor, geliyor toplantıya sırf mecburi geliyor, çünkü o Kurulda. Görevlendirilmiş, mecburen gelecek ve hiçbir yorumda bulunmuyor. Bir şekilde dosya bekletiliyor yani, o kadar negatif şeyler birbirini besliyor ki. Eee ve sonra onay verildikten sonra diyorsun ki, karşı çıkarken neden karşı çıktığını da bilmiyor. Onay verirken de bu sefer neye onay verdiğini bile farkında değil. Suçlayamıyorsunuz, ... maddiyata gerçekten bakmıyordu. Hani ben doçentliği alayım, her üç alanda bilgili olayım ve belli bir konuma geleyim ama hem doçent olamadı, çünkü zaten imkansız, strateji olarak yanlış. Doğru düzgün bilimsel çalışma da yapamadı, çünkü enerjisi kalmadı, çünkü o kadar angarya işle uğraştı ki şimdi üçünden de soğudu. ... beklenen sondu. ... yani maddiyat var en başta, ondan sonra kaale alınmamak, ama en başta maddiyat. Yani çünkü insanlar, ... siz bir tane hasta geliyor ikiye arttırıyorsunuz 5 TL alıyorsunuz, sekize çıkıyorsunuz hasta sayısını 5 TL alıyorsunuz, 18'e çıkıyorsunuz yine 5 TL alıyorsunuz, 28'e çıkıyorsunuz yine 5 TL alıyorsunuz, hadi belki diyorsunuz ki 38'e çıkınca veya 50'ye çıkınca artık 5 TL vermezler artık, bu çünkü doğaya ters ama yine 5 TL. O zaman diyorsunuz ki, bir de üstelik diyorsunuz ki şimdi aynı yerde bir bakıyorsunuz hala 8 hastada kalan kişi de 5 TL alıyor. Ben niye bu kadar risk alayım ki, 50 hastaya bir de hasta yükünü taşayım, 5 TL alacağım da bir de 8 hasta bakan kişi de aynı rakamı alıyor. ... Bu klinisyenlerin temel problemlerinden birisi."

V6KDYD: "*Klinikte şöyle bir problem var, bizim en önemli maaş getirimiz gördüğümüz hasta sayısı biz ne kadar fazla ders anlatırsak o kadar az maaş alıyoruz, hani bunun bir cezalandırma değil ödüllendirme olması lazım. Ders anlatmadığımız dönemlerde daha çok kazanıyoruz. Aslında bu şey, bu göze alınmalı diye düşünüyorum açıkçası. Bunu bir ceza olarak değil de, siz bu işi de yapıyorsunuz, bu yüzden dolayı hasta bakamıyorsunuz tarzında hani biz bunu böyle telafi edeceğiz dediklerinde ben daha motive oluyorum, ama kurumdan ötürü yani ders anlatmıyor değiliz, gereği neyse olması gerektiği gibi yapıyoruz ama motive edici olurdu açıkçası."*

V9KDD: *"Bizi çok kötü etkiliyor yani biz oradan buradan duyduğumuz laflara göre yani çok az para kazanıyoruz, hatta dışarıda dalga konusu oluyoruz. eeee başka arkadaş biz hiçbir*

zaman performansımızın üstünde yani nasıl diyeyim hani x performans yaptığınızda da aynı parayı alıyorsunuz 2x performans yaptığınızda da aynı ücreti alıyorsunuz. O zaman ne oluyor ben niye daha fazla çalışayım daha çok yorulayım diyorsunuz ve motivasyonunuz düşüyor ister istemez. Şu an hepimizde öyle bir ruh hali var. Biraz ülkenin durumuna da genel olarak şeyine de üzülüyoruz tabi ekonomik olarak çöküntüye de gitmeye üzülüyoruz ama emeğimizin karşılığını bölüm olarak konuşuyorum psikiyatri bölümü olarak konuşuyorum ben almadığımızı düşünüyorum. Yani geçen gün bir arkadaş iş görüşmesine girecekmiş önce bir beni aradı fixi falan sordu dalga geçti yani şaka mı yapıyorsun sen diye ahaha utandım biraz"

V12EDD: "*Şimdi düşünün, X 25-26 gün çalışmak zorunda, bu çalışmasının karşılığının da bir bedeli olması gerekiyor anlatabildim mi, ama siz X'i eğitime harcayacak zamanını bu dilimden çıkardığınız zaman alacağı bedelden de bir şeyler çıkartıyorsunuz, bu böyle olmamalı. ... Emekçiyim işçiyim ikisi de aynı şey bence emekçiyiz. Dolayısı ile bunun standardize edilmesi lazım veya ciddi şekilde ayrıştırılması, sepere edilmesi lazım. Benim motivasyonumu ancak öyle arttırabilirler. Hani yönetim tarafından baktığınızda ya da belli saatlerimi eğitim adı altında ayırmam gerekiyor. Akademik izin diye bir şey var ama akademik iznin ne olduğu belli değil. Yani anlatabildim mi akademik izni ben size veriyorsam onun dışında gidip çalışma yapmanız lazım, makale yapmanız lazım, bana işte onu bildirmeniz lazım ama ben her akademik iznimi sadece makale için ayırmamalıyım. Örneğin öğrencinin slayt dersim var, yeni kılavuzlar yayınlanmış, buradan çıkıp dokümante edip bunu öğrenciye aktarmam için ayırmam gerekli gibi, yani bunların net bir şekilde ortaya konması lazım aslında."*

Ücretlendirme açısından aylık çıplak maaşların düşük olduğu, performans sisteminin DÜTF'de de sağlıklı çalışmadığı ve bir memnuniyetsizlik odağı olduğu ortaya konmuştur. Sistemin ücretlendirmeyi bakılan hasta sayısıyla orantılandırması, zorlu ve ağır hastaların bakımının ya da bu tür girişimlerin ücretlendirmeye adil bir biçimde yansımaması, kurum genelinde döner sermayenin düşük olması, eğitimin verilen emek ve harcanan zamanla orantılı olarak karşılığının olmaması, ücretlerin onurlu bir yaşam sürmeyi sağlayacak düzeyde ve diğer sektörlerle ya da meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında da adil şartlarda olmaması, öğretim üyelerinin geçimlerini sağlamak için özel kurumlarda ek iş yapmak durumunda kalmaları ve bunun vicdani yükü eğitim kalitesi üzerine olumsuz etkisi pek çok öğretim üyesi tarafından dile getirilmiştir.

D2EDD: "*Performans hasta bakmanın niteliksel kısmı tamamen bir kenara konmuş, hiçbir ölçücü yanı niteliksel tarafı yok yaptığınız. Ya örnek veriyorum, biz zor hasta grubuyla uğraşıyoruz. Bize yatan hastaların gezdiği merkez sayısı on nokta dört tanı konana kadar, yani on nokta dört merkez gezmiş. ... çok büyük bir rakam. Siz bu hastanın süreciyle uğraşıyorsunuz. Niteliksel olarak yapıyorsunuz bu işi, ama diyorsunuz ki siz eğitici olarak bunu yaparken daha çok hasta bakmalısınız ki biz, size daha çok para verelim. O çok para tırnak içinde çok para. Şimdi bunu veriyorsunuz diyorsunuz. Eee tamam da eğitici sabahtan girecek polikliniğe sekizde akşam çıkacak beşte ki gelirini belli bir yerde tutmaya çalışsın. Burada tabii ki ne eğitim motivasyonu kalıyor, ne öğrenciye bir şey verebiliyor, ne ihtisas öğrencisine verebiliyor, onları sadece kendi çalışma düzenine hizmet eden kişiler olarak kullanıyor. Yani ben hocam size şöyle bir örnek vereyim, X Tıp'ta öğrencilerin gittiği dönemde X Tıp Fakültesi, X Tıp Fakültesi değildi. Bildiğiniz çürümüş bir devlet hastanesiydi. Şöyle öğrenciyi, asistanlar bir tarafta Covid'de hiçbir önemi yok yani, hani esası kaybediyorsunuz. Hadi ben X Fakültesinde bunu yaşıyorum mu, hayır bunu yaşamıyoruz. Hani bizde bunun kaygısı yok. Biz zaten döner falan alamıyoruz. Bir döner sermayemiz falan yok. Hani bizim aldığımız bin beş yüz lira, iki bin lira döner sermaye, ben onun için X'da çalışıyorum yani ki ailemi imkanlarını hayır bunun için mutluyum. Yani bir şey yapmıyorum. Ee nasıl deyim, ama ben bunu yapmasam X Tıp'ta motive halde çalışamam. Çünkü para kazanma kaygım olacak. Ama şu an benim X Tıp'ta para kazanma kaygım yok. Onu Y'de kazanmaya çalışıyorum. Onun için okulda daha verimli tarafta duruyorum, böyle bir dizayn yaparak geldim, döndüm ama çok ciddi olumsuz etkiliyor ne yazık ki. Öyle söyleyeyim daha motive olabilir miyim? Tabii ki olabilirim. Şöyle olabilir, benim fiziki ve maddi şartların daha iyi olsa ben tüm ağırlığımı X Tıbba veririm, yani saat dörtten sonra da beşten sonra gelirim, aileme karşı daha verimli olurum ve daha üretken olabilir. Ama ne yazık ki ağırlığımın bir kısmını ben Y'ye vermek zorundayım. Vicdani çok çatışma yaşıyorum yani konuda. Yani işte bir şey aksatıyorum mu? İlk, ... başasistanlığımdaki o iki yıldaki verimle şu anki verimin kıyaslarsak şu anda biraz daha tecrübeli hale geldim ama o zaman daha yüksekti verimim daha yüksekti, daha çok oradaydı. Ama şimdi ben iki buçuk üçte çıkmak zorunda kalıyorum. Bu şartlarda yani fiziki ve maddi şartlarımız daha iyi olsa kesin ki çok daha yüksek verimle olacak öğrencilere bundan eminim. Hem kuruma da olacak, yani daha çok katkıda bulunacağım, bundan eminim."*

D4ECYD: *"Performans yok. Performans çok kötü. Yani üniversitelerde performans kazanımımız felaket, Okmeydanı'nın yirmi kat altı diyebilirim size yirmi kat fark var*

aramızda kazanım açısından. Bir kat, iki kat değil, yirmi kat falan fark var aramızda, onun için üniversiteler dediğim gibi insanların sadece akademik beklentileri olduğu için çalıştığı kurumlar haline döndü. O sebeple de çok kişi bulamıyorlar artık çalıştıracak, bulamıyoruz ne yazık ki, bunlar tabii insanı etkiliyor. Akademik ortamı da etkiliyor kişinin yaşıtlarıyla veya aynı kıdemdeki arkadaşlarıyla benzer kazanımda olması, onun hayata bakış açısını ve mesleki motivasyonunu pozitif yönde etkiliyordur illaki ama bunlarda ciddi bir gelir dengesizliği mevcut."

D12KDD*: "Geçinememek yani, ee sonuçta fakülteden aldığımız maaşla ben bir bayan olarak hani idare ediyorum. Eşim de çalışıyor, eşim devlette çalışıyor, yeterli bir maaşı var o yüzden. Yani ben bir erkek olarak evimi geçindiremezdim bu maaşla. O zaman ben de ayrılmak zorunda kalırdım, yani bu halde olmamalı akademisyenler. Yani komik haldeyiz. Şu anda gerçekten gülünecek haldeyiz, yani videoya çekiliyorum biliyorum ama şunu söyleyeyim, dün kuafördeydim. Adam bana maaşımı sorar gibi oldu. Yani, "Yeni bir başlayan Doktor hocam 12.000 civarı mı alıyor" filan dedi. Utandım ben, benim maaşım on iki bin lira. Yani ben bir üniversitede şu anda kadrodayım, öğretim üyesiyim ama, yani diyemedim çok acı. Şu anda asgari ücret işte beş bin, altı bin olacak. Ben bu kadar yıl emek verdim, bu kadar gerçekten nöbetler tuttum, mecburi hizmete gittim, insanın ağlayası geliyor yani. ... Yani eğitim almak, utanmak demek oluyor bu ülkede. Yani hani güzel şeyleri eğitim vermenin güzelliklerinden bahsediyoruz ama hakikaten bu paralar çok komik, yani utanıyor insan söylemeye utanıyor."*

Ücretlerin makul düzeyde ve adil olmamasının bir sonucu olarak asistanların kurumu tercih etmemesini ve bunun kurumda çalışmaya hevesli ve nitelikli kadrolardan mahrum olma anlamına geldiğini bir öğretim üyesi şu şekilde ifade etmiştir.

D6KCYD: "*Maalesef insan kaynakları açısından biraz zayıfız, yani istediğimiz kadrolar hemen gelemiyor, o nedenle de eksik kadroyla çalışmak durumunda kalıyoruz. Özellikle son dönemlerde istediğimiz uzman kadroları çok zor geliyor. İki yanlı yalnız bu istediğimiz uzmanlar da gelmiyor. Fakültenin koşulları nedeniyle daha doğrusu evet, finansal koşulları nedeniyle diyeyim, yani burayı çok seven, buradan bizden mezun olan, çok iyi çalışmış olan, asistanlığında uzman olup mutlaka ben döneceğim diyenler bile gelmedi, ne yazık ki bu işte finansal koşullar nedeniyle. Maalesef biz de mesela uzman bulmakta zorluk çekiyoruz hani* "

Yine ücretlendirme dışında ödüllendirmenin de çalışanlar tarafından beklenen ancak kurumlar tarafından ihmal edilen bir uygulama olduğu görülmektedir. Ödüllerin kuruma aidiyet duygusu

oluşturma açısından önemi dile getirilmiştir. Ödüllendirme her zaman maddi karşılık şeklinde değil daha çok yapılan işin verilen emeklerin takdir edildiğinin işareti olarak beklenmektedir. Bu açıdan DÜTF ve VÜTF arasında bir fark yoktur.

V2ECP: "*Bizim için bu kişi idarecilik yapıyor, öğrenci işleri ile ilgileniyor, şunu yapıyor, bunu yapıyor, yani mesela ben dört dönem ya da beş dönem, dönem 4 koordinatörlüğü yaptım, aynı anda da Dönem 6'da staj sorumluluğu yaptım. Yani bir tane teşekkür plaketi verilebilirdi mesela bunun için bana yani. Bu benim için bir anı olurdu, anladınız mı? Belki bugün X'deyim yarın olmayacağım, ama ben o plakete bakıp ömür boyu diyecektim ki, ben bu öğrenciler için hakikaten emek harcadım. Siz Akademik Program Kitapçıklarını hazırlarken biliyorsunuz ne kadar yoruluyordunuz, biz ne kadar yoruluyorduk. Bu bir emekti, bir şeydi. Yani böyle şeyler olmalıydı kurumda. Kurum aidiyet duygusu oluşturamıyor hocalarda. İşin komik tarafı, ne hastanecilikte oluşturabiliyor, hastane tarafında ne de şeyde oluşturabiliyor üniversite tarafında.*"

V8ECD: "*Denir ki ya siz hocam çok güzel eğitim vermişsiniz öğrencilere, çok güzel bir feedback vermişsiniz, bunun size bir artısı, ne bileyim herhangi bir şekilde artısı olabilir. İllaki maddi olarak demiyorum. Bir plaket, bir belgedir, örnek veriyorum, çok iyi bir eğiticidir bu bile bir şeydir. Örnek veriyorum, 5. Sınıfların içinde en başarılı staj veya en başarılı hoca, yani böyle bir şey konabilir anladınız mı? Bu öğrencileri, öğretmenleri, hocaları motive eder. Maddi bir şey değildir bu. Ondan sonra tutup da böyle 20 yıllık personelinize küçük bir altın vereceğinize her yıl bir eğiticiye bir şey verin daha mantıklı*."

D4ECYD: "*Eğiticileri ödüllendirmek gibi, dediğim gibi manevi ödüller olabilir, maddi ödüller olabilir. Onları birazcık daha kurumda farklı bir yere koymak çünkü dediğim gibi, yani bu kurumu özellikle benim çalıştığım kurumun bütün bir kürenin ana merkez noktasında asistan ve öğrenci duruyor. Başka hiçbir şey yok. Yani hastalar kenara serpiştirilmiş. Onlar bir araç ama bizim yapmamız gereken amaçladığımız şey iyi hasta tedavi edecek hekimler üretmek olmalı. Yoksa hani bu sefer bir taşla beş yüz kuş vurmuş oluyoruz. Bir tane hekim üretirsek, piyasaya güzel eğitim sağlarsak tedavi şansını hastaların arttırmış oluyoruz. Onun için daha genç kitlelere hitap edebilmenin yolu iyi hekimler yetiştirebilmek. Bu açıdan motivasyonlarını arttırıcı maddi manevi biraz daha kendilerini böyle ön planda ve en üstünde hissedebilecekleri, mesela bunu örnek vereyim benim hep dediğim gibi özendiğim bir nefrolog hocamız vardır. X Hoca emekli oldu geçen sene, ortopedistler bile her kongrelerine davet eder. Crush sendromu anlattırırlar, onu onore ederler hareketleriyle, Hoca da eğitime*

gönül vermiş bir adamdır. Yürüyerek metrobüs ile hastanesine gidip gelir. Yani çok mütevazı bir insandır. Eğitim yapmaktan para kazanmaya vakti olamamıştır. Böyle insanları da bence seçip onları işte çocuklarını okutacak, Nasıl okutacağım? Aman bunları nasıl halledeceğim? Şu parayı nasıl kazanacağım kaygısından uzaklaştırıp, el üstünde tutup birazcık destekleyip motivasyonlarının kırılmamasına yardımcı olmakta sonsuz yarar görüyorum."

D13KDYD: "*Ben kişisel sorumluluğumla bütün gün hastanedeyim ve sorumluluk alıyorum. Ben mesela intörnlerde sorumluluk alıyorum, iki kere ders yapıyorum onlara. Böyle bir şeyim olmamasına rağmen, zorunluluğum, başka birisi hiç intörn mü gelmiş aaahhhh falan hiçbir şeyden farkı yok ve o kişi de eğitici bu kişi de eğitici, aynı şeyde olmak tabii de bunun izlenmemesi takip edilmemesi, benim bu açıdan ödüllendirilmemem hani diğer taraf belki ceza almasın ama ben bunun için biraz daha ödüllendirileyim, mesela bunlar teşvik edici olabilir. Yaptığım emeğin kıymet gördüğünü görmek istiyorum ben, maddi manevi görmek istiyorum bunu açıkçası."*

Kurum kültürü ve iklimi

Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonu belirleyici bir diğer kurumsal faktör "kurum kültürü ve iklimi" olmuştur. Bu kapsamda belirlenen ilk tema, kurumun öncelikleri, sistem ve politika olmuştur. Vakıf Üniversitesinin sağlık hizmetini önceleyen ve öğretim üyelerini eğitim hizmetiyle değil hasta bakım hizmetlerindeki performansına göre değerlendiren bir kurum olduğu, çalışanlarına sahip çıkmadığı, kurumun çalışanlarında aidiyet hissi yaratmadığı, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmedikleri, eğitim ve bilimsel araştırma hizmetlerinin sağlık hizmetinin arkasında kaldığı ve yeterince desteklenmediği anlaşılmaktadır.

V2ECP: "*Biz burada şu kaygı ile hep çalıştık; aynı zamanda hasta sayımızın olması lazım, hastaneye bir getirin olması lazım. Biz şunu hissettiğimiz an motivasyonumuz çok kırıldı. Mesela çok iyi eğiticiler vardı burada, hem de çok çok iyi XXXX Bölümünde. YYYY inanılmaz deniz derya biri eğitimi çok iyi, yazı yazıyor, bilgisayar bilir, hayvan deneyi yapar, ama hasta getirisi olmadığı için adam gönderildi. O zaman buradaki bizim primer kaygımız bu sefer hasta, ameliyat, hasta tutmaya kaydı ister istemez hele hele öyle motivasyon kaybı şeyler olunca… Adam çok iyi bir eğitici olmasına rağmen, çok iyi yazılar bölümden çıkarmasına rağmen tutunamıyor, adam çok kolay gözden çıkartılabiliyor. Öyle olunca burası sanki hizmet hastanesi gibi yani şu XXXXX'de çok oldu. Biz hastanenin veya kurumun şeyine göre adlandırıldık. Yani o gün işine geliyorsa kurumun biz öğretim üyesiydik, o gün işine gelmiyorsa biz hastanede çalışan hastane doktoruyduk aslında ama hala daha hastan yoksa*

ve iyi bir getiri getirmiyorsan kimse çok iyi ders anlatıyorsun diye, öğrenciler senden çok memnun, bu kadar idari iş yapıyorsun deyip tutmuyor, yani gözünün yaşına bakmıyorlar hala. Sizce bu motivasyon kırmak için yeterli bir sebep değil mi bilmiyorum yani…… Gene çok iyi hocaları belli belirsiz nedenini bilemeyebiliriz biz bazı hocaları çok iyi hocaları birden gözden çıkardılar. Yani ki hastaları var, öğrencileri tarafından çok seviliyor, kendileri de iyi eğitici bir anda atıldılar mesela o hocalar. Böyle bu değersizlik hissiyatı bizi zorladı. Bence hocalar bence hocalar arasında temel tıp bilimlerini bilmiyorum ama klinik bilimler arasındaki en büyük sıkıntı bu, kendini değerli hissetmeme, kuruma ait hissetmeme ki bunlar benim gibi 14 – 15 yılını doldurmuş hocalardı. Burada her an yani sen o gün bir hata yapsan bu hatanın affedilemeyeceğini ve şey olmayacağını bilmek tarafı bence hocaları demotive ediyor bence ve bizim klinik tarafındaki hocaları, ben en azından kendim öyle demotive oldum yani."

V5EDP: *"Sana malzeme temin edelim, zaman temin edelim. Sen onları ekibinle beraber yap araştırmaya hevesli kişileri de yanına al onlara da araştırma konusunda bilgi ver. Onları da araştırma içinde görevlendir sonuçlarını anlat, paylaş değişik ortamlarda kongre, panel, dergiler, makaleler bu faaliyet alanında biz senin arkandayız. Ben böyle arkamda olan bir kurum görmedim bu manada. Yani hiçbir kit ödemesi diye bir şey yok, ayrı bir zaman dilimi yok, hele hele ben bir çalışma yapıyorum sen de benimle gel sen de benimle gel bak siz heveslisiniz hadi gelin beraber bunu yapalım, 'nereye onu alıyorsun onun başka işi var sen kendin yap onun zaten başka işi var' gibi tavırlar var. Dolayısıyla hani bunlar olmadan böyle insanın kendisini rahat bir düşünce ile bir araştırmaya adapte etmesi, onu yürütmesi, heyecanla yürütmesi, oradan hem bir şeyler öğrenmesi hem öğretmesi çok keyifli olmaz bence. Yani bunlar için zaman ayrılması, para ayrılması eleman ayrılması ve kişinin de bu işlerle uğraşıyor diye maaşının azalmaması gerekir en önemli noktalardan bir tanesi bu bence"*

V9KDD: "*biz çok yoğun bir kaos yaşıyoruz. Yani klinik çünkü hastane yönetimi bizden performans bekliyor. Hatta işte şu kadar performans yapmazsanız zamanında paralarınızı keseriz dediler ve kestiler. Bir taraftan akademisyen olarak geldik. Yayın yapmak istiyoruz. E bu yayını da akademisyensem ben mesai saatlerim içinde yapmak istiyorum, eve gelip ekstra bununla vakit kaybetmek istemiyorum, buna vaktim yok yani. Klinik başka bir şey istiyor öbür taraf temel bilimler ya da eğitim akademisyenlik tarafı başka şeyler bekliyor. Bize çok fazla hani yüklenildiğini hissediyorum ben açıkçası bu konuda……. biz kendi ekibimiz içinde ….. çok uyumlu çalıştık hiç problem yaşamadık. Bu bizim kişiliklerimizle kendi ekibimiz içinde özelliği ile ilgili. Hiç öyle yani herkes böyle yok sen bölüm başkanı ol*

Allah aşkına sen al ben olmayım sen ol şeklinde böyle hep şey hiç sorun yaşamadık ama şeyi de yaşamadık hepimiz şu anda X tane doçentiz bir mentore ihtiyacımız var, o da hiçbir şekilde gelmiyor. Ya da bir takım çalışmalar yapmak istiyoruz, bunun için de bir uzmana ya da asistana ihtiyacımız var, o da hiçbir şekilde sağlanmıyor. Yıllardır talep etmemize rağmen bir servise ihtiyacımız var hiçbir şekilde sağlanmıyor. Yani ciddiye alınmadığınızı çok güzel hissediyorsunuz. X tane doçent bu kuruma gereksiz bir tane profesör 1 tane uzman 2 tane doçent bence uygun olandı. Şu andaki bu hiyerarşik yapıyı hiç uygun bulmuyorum açıkçası kendi bölümüm adına diğer bölümler ile ilgili sıkıntılar olduğunu biliyorum ama çok da ayrıntılarını bilmiyorum onların mutlaka vardır herhalde …….."

Bu tema kapsamında belirlenen iki yan tema "sürekli gelişim, eğitici gelişimi" olmuştur. Bu yan temada, VÜTF'de öğretim üyelerine formal ve formal olmayan eğitimlerle kişisel gelişim imkanları sunulduğu, öğretim üyelerinin yaşam boyu öğrenmesinin desteklendiği eğitici eğitimlerinin verildiği, bunların eğitim üyelerinin motivasyonlarını artırıcı etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

V3KCP: *"... Tıbbi biyoloji doktorası yapıyorum. İşte bir yabancı dil sınavı yenileme söz konusu oldu, hemen bir kurs açıldı üniversiteden hocalar geldi, bir tekrar hatırlatma oldu, hepimiz sınavlara girdik. Üniversite eğitsel konularda her zaman destek ve önemli bir back-up bizler için o açıdan gayet güzel doğrusu. Hastane işletmeciliği yüksek lisansı yaptık. Böylelikle bir liderlik eğitimi ya da içinde çalıştığımız sistemin nasıl işlediğini öğrenmek açısından kendimizi geliştirdik. Hani bu tip faydaları tabi ki kaçınılır bir şey değil tartışılmaz."*

V9KDD: "*üniversiteden anladığım şeydir bu kendi kendini geliştiren büyüten bir arada olmayı gerektiren, eğitimi de tabi ki yüksek oranda kapsayan, işbirlikçi bir ortamda çalışmaktı ve bilim üretmektir ama biz burada bir şey kimlik sorunu yaşıyoruz biz burada emekçi miyiz akademisyen miyiz hani onun çok ciddi sıkıntısını ve baskısını yaşıyoruz. bu tarz şeylerin düzelmesini ümit ediyorum bunu söyleyebilirim ekleyebilirim."*

Belirlenen üçüncü yan tema "kurumsal gelenek, ortam, iklim" olmuştur. VÜTF'de kurum ikliminin bir eğitim kurumdan çok eğitim hizmetlerinin de yanda yürütüldüğü bir özel sağlık kurumuna yaraşır nitelikte olduğu anlaşılmaktadır.

Devlet Üniversitesinde kurum ikliminin oturmuş gelenekler sayesinde bir eğitim kurumu olarak halen korunduğu, kurumun bir eğitim kurumu olarak saygınlığının devam ettiği, kurumda eğitimin önemli ve öncelikli bir iş olduğu, bu anlamda duayen hocaların etkisinin rol model

olarak tüm kuruma sinmiş olduğu, bunun yanında mesleki bilgi ve beceri açısından üstün nitelikli ya da bilimsel anlamda üretken öğretim üyelerinin de aynı oranda saygı gördüğü, kötü çalışma şartları ve ekonomik koşullara rağmen öğretim üyelerinin yüksek bir aidiyet hissiyle ve özveriyle çalıştığı bunun da kurumu ayakta tuttuğu, multidisipliner çalışma, hastayı sahiplenme ve hastayı çareye hastalığı çözüme kavuşturma kültürü olduğu, kurumda kıdemli hocalarla genç nesil arasında bir çeşit "el verme" "emanet teslim etme" ilişkisi bulunduğu anlaşılmaktadır.

D1EDP: "*Türkiye'de eğer birkaç on yıl geçmişse bir kurumda o kurumun bir kültürü oluyor. Tabi benim kurumum eski bir kurum dolayısıyla buranın bir yaklaşımı var kültürü var. Bu kültür de yıllar içinde tek ve en değerli olduğunu da söylemiyorum ama yıllar içinde de başarılı olmuş, isim yapmış bir kültür. Dolayısıyla bu kültürün devam etmesi lazım. Bizim hatırladığımız bazı hocalarımız eğitim konusunda ön plana çıkardı bazı hocalarımız hizmette bazı hocalarımız araştırmada dolayısı ile bizim kurumunuzda eğitim ile öne çıkan Türkiye'de belki bizim öğrencilerimiz bizler dışında belki hatırlamadığı çok gizli isimler vardı her zaman eğitim deyince onları hatırlardık ..... o misyonu ..... o misyonu taşıyan gençler her zaman kurumun içinde oluyor. Şimdi ben hatırlıyorum 2000'lerin başında öğrenci olarak daha 4.-5. Sınıf öğrencisi iken kurumun eğitim konusunu dert edinen bu konuda gelip yönetimle konuşan gayret eden öğrenciler vardı. Şimdi onların bir kısmı doçent oldu ve aynı şekilde devam ediyor Kurumların kendi kültürlerini taşıyacak kolonları idame ettirmesi lazım ben kurumun sadece o kurumdan yetişenlerle devam etmesinin doğru olduğunu düşünmüyorum. Mutlaka dışarıdan farklı insanların mutlaka kuruma gelmesi lazım yani tıp fakültesinde tıp dışı uzmanlıklardan da öğretim üyelerinin olması lazım Çünkü devir çok değişti çağa ayak uydurmanız gerekiyor bir de çok değişti. Şartlara ayak uydurması gerekiyor ama sizin misyonunuzu taşıyacak kişileri de geliştirip korumak lazım burada idarecilere de iş düşüyor maalesef derken bunu kastediyorum Öyle her bölümde farklı nitelikte olan kuruma farklı şeyleri verebilecek insanları kurumun muhafaza etmesi koruması gerekiyor."*

D2EDD: "*hoca vefat edince bende de çok emeği var ve bana hep derdi buranın devamını sizler sağlayacaksınız. Ben hani oraya da verilmiştir ahtım var. Yani şeyin var. Onun için döndüm yani*"

D7KDP: "*mesela bir şey geleneği vardır ya multidisipliner çalışma geleneği var XXXXX Tıp Fakültesinde bu çok güzel ve halen devam ediyor. Herkeste şey merakı var yani o vakayı*

nasıl çözebilirim merakı var. Herkes işinin ehli bu çok güzel bir insanın yani mesleğini seven bir insanın böyle bir ortamda yapması çok büyük keyif bana kalırsa."

Devlet Üniversitesinde kurum ortamı ve iklimine dair öne sürülen bir diğer önemli özellik de bir yandan hastaların çözümüne odaklı multidisipliner yaklaşım sergilenirken bazı bölümlerde daha belirgin olmak üzere akademik rekabet ortamının hakim olması, bunun da akademisyenler arasındaki insan ilişkilerine zorlayıcı, incitici bir unsur olarak yansımasıdır. Öğretim üyelerinin profesyonel ilişkilerinde iyi ancak sosyal ilişkilerinde yıpratıcı olabilmesidir.

D4ECYD: "*Bence biraz incitici biraz ağır ee insanlar birbirlerine ee akademik hırsları için fazla yükleniyorlar fazla incitiyorlar birbirlerini Ee, biraz bir çalkantılı bir dünyaya sahibiz bence daha soft olabiliriz çünkü birbirimizi düşünüp birbirimizi yüceltirsek aslında bence ee tamamen bulunduğumuz ortamı olumlu etkileyeceğiz ama onun yerine ben hep hocalarımdan birbirleriyle yarışmayı gördüm açıkçası. ..... azimli ve hırslı bir toplumuz. Ama iş hizmet üretmeye geldiğinde, eğitim ve hasta hizmeti üretmeye geldiğinde bence biraz daha birbirimize destek olursak aslında kurumu, kendimizi ve bilgiyi daha hızlı yüceltebiliriz. Onun için bu acımasız akademik çatışma ortamının hiçbir şeye bence yararı yok hiç bir şeye ne hastaya, ne hekime, ne kuruma hiçbir şeye yararı yok*."

D7KDP: "*.... Ama hani sosyal ilişkiler bir facia, sosyal ilişkiler çok kötü, yani bir dostluk kurulamıyor. Genel olarak çok zorlayarak hani daha şey herhalde. Bilmiyorum, hani bir pasta mı var? Bir şey mi var hani bir şey olmuyor yani bir dostluk kurulamıyor genel olarak..... ego yüksek diye herhalde .....çok çok yüksek insanlarda bir şey var yani ben çok önde çünkü o insanlar dışarıda da özellikle özelde gidiyorsa bir yerlere dıdıdı diyor ve oluyor, yani o ne diyorsa o oluyor şeklinde insanlar. Yani multidisipliner çalışma güzel ama mesela ekip olabilmek çok zor oluyor* "

D10KCP: *"..... Bir de yani benim mantığım da çalışmak var. İş yapmak var. Eğitim olsun, bilimsel toplantı olsun. Ama şunu gördüm bazı insanların da hayatında iş yapmamak ve başkalarına da yaptırmamak var. Yani kendileri yapmıyor ve yapılmasına da engel olmaya çalışan insanlarla karşılaştıkça hala zaman zaman hayal kırıklıkları yaşamaya devam ediyorum. ……..Ne yaparım ne yaptırırım. ..... Kendileri yapmıyorlar, izin vermiyorlar. Engel olmaya çalışıyorlar. O zaman sen de yapamıyorsun, motivasyonun azalıyor ciddi bir motivasyon eksikliği yaşıyorum. Bundan dolayı o da benim her türlü performansıma yansıyor. Yani hem özel hayatıma, hem iş hayatıma hem de akademik hayatıma hepsine yansıyor, yani o motivasyon eksikliği etkileri*."

Kurumsal gelenek, ortam, iklim bağlamında analizde ortaya çıkan bir diğer nokta kurumsal eğitim kültürünün yerleştirilmesi konusu olmuştur. Eğitimin kurumsal öncelik olması ve bu kültürün çalışanlar tarafından benimsenmesinin sağlanması gerekliliği aşağıdaki ifadelerle bir öğretim üyesi tarafından şu şekilde dile getirilmiştir.

V5EDP: "*O kurum içerisinde eğitim kültürünün yerleşmiş olduğunu eğiticinin bilmesi, anlaması eğitimin de bu kurumda gerçekten önemli olduğunu, böyle bir yan faaliyet alanı olarak değil de o kurumun içerisinde temel faaliyet alanlarından biri olduğunu kurumsal yapının o eğiticiye bunu hissettirmesi lazım. Ve eğitim planlaması içerisinde belirlenmiş bir faaliyet alanı olarak bunun netleşmesi lazım*."

Kurumsal gelenek, ortam, iklim bağlamında belirlenen bir diğer nokta "birlikte karar alma, adalet ve demokrasi kültürü" olmuştur. VÜTF'de genel olarak ortak karar alma mekanizmalarının pek çalıştırılmadığı, hiyerarşinin, yönetici odaklılığın hakim olduğu, öğretim üyeleriyle ilgili karar alma durumlarında adaletin terazisinde hekimin hasta getirisinin ağır bastığı, ancak anabilim dalları içinde bu açıdan hem olumlu hem de olumsuz örneklerin var olduğu anlaşılmaktadır.

V2ECP: "*Kurumda hocam bir bölüm başkanlığı hegemonyası var. Bölüm başkanlarının inisiyatifine çok şey bırakılmış ve alttaki adamların ezilmesine göz yumuldu şu ana kadar hep. Yani hala da öyle ne yazık ki. Kurum başkanı, bölüm başkanı iyi biriyse vicdanlı biri ise işler iyi gidiyor. Yani bölüm başkanlarına verilen yetkilerin ne bileyim birazcık yani adilane olması lazım ya da denetlenmesi lazım bir üst kurul tarafından. Bununla ilgili biz bir sorun yaşadığımız zaman başvuracağımız yer belli değildi yani. Bu şeyin belki bir düzenin kurulması lazımdı burada bilemiyorum. Sonra hakkını arayacağın kurum da çok belli değil burada yani derdini anlatacağın kurum da."*

V14KDYD: "*işin idari tarafında hani katılımcı olmamız çok önemli yani evet işte bir staj düzenlemesi yapılıyor düzenleme de bizlerin fikri alınmadan bu bize sunulsa ve yine aynı şekilde bizim hekimlik tarafındaki işimiz bize sorulmadan programlanırsa o zaman yani bizim kaliteli bir eğitim vermemiz mümkün değil bir kere zaten motivasyonumuz bozulur sizin yok sayıldığınız bir yerde öğrencilerinize nasıl var olacaklarını öğretemezsiniz sizin zaten iradeniz yok…. bu değer meselesi yani katılımcı olma, bizlerin katılınmasına izin verilmesi, katılımcı olmamızın sağlanması bizlerin söz hakkı ve fikirleri yani söz izin verilmesi söz ve*

fikrimize değer verilmesi çok kıymetli bir şey ve bu eğitici kendini değersiz görürse sonra motivasyonunu kaybedebilir gerçekten çünkü yani gerekli görülmüyor değerli görülmüyor"

Bu bağlamda DÜTF'de anabilim dalları arasında fark olmakla birlikte hali hazırdaki yönetimin anabilim dallarını iç işlerinde özerk bıraktığı ve pek çok anabilim dalında akademik teamüllere uygun olarak kararların alındığı ve öğretim üyeleri arasında iyi ilişkilerin devam ettiği anlaşılmaktadır.

6.3.2. Akademik camianın etkisi

Klinik eğiticilik ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin bir diğer bağlamsal unsur akademik camia olarak belirlenmiştir. Tablo 9'da görüldüğü gibi bu bağlamda "akademik kültür, ortam ve iklim" ve "bilimsel çalışmalarda zorluklar" olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Tablo 9. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonunda akademik camia etkisi

Tema	**Öne çıkan betimlemeler**
Akademik kültür, ortam ve iklim	Liyakat yerine biat kültürü, kayırmacılık, cemaatçilik, akademik ortamın siyasileştirilmesi, maddi koşullarda dengesizlik, akademisyenliğin, akademik yayın yapmanın, akademik ilerlemenin araçsallaştırılması, kötüye kullanılması, akademik unvanların değersizleştirilmesi, rekabetçi ortam ve ilişki örüntüleri
Bilimsel çalışmalarda zorluklar	Bilimsel çalışma desteğinde, bilimsel kongrelere katılım desteğinde yetersizlik, bilimsel çalışmaların teşvik edilmemesi, fon bulunamaması, bölümler arası iletişim ve entegrasyon olmaması, yetkin uzmanın, destek personelinin olmaması, etik kurul onayında zorluklar, bilimsel yayın aşamasında yaşanan zorluklar

Analiz sonuncunda akademik camianın klinik eğiticilik motivasyonu üzerine etkisine yönelik belirlenen ilk tema "akademik kültür, ortam ve iklim" olmuştur. Bu kapsamda VÜTF'de genel olarak ülkede akademik camianın koşullarına ilişkin olarak liyakatten çok biat kültürünün egemen olması, parlak ya da gelecek vadeden kişilerin tehdit olarak algılanarak önlerinin kesilmesi, akademik ortamın siyasileştirilmesi, bu yapının hem kadrolaşmaya hem akademik yükseltmeye hem bilimsel yayın yapmaya yansıtılması, akademisyenlerin hizmet sektöründe çalışan meslektaşlarının çok gerisinde maddi koşullarda çalışmaları bu nedenle hizmet sektörüne geçişlerin artması ve nitelikli akademisyen kaybı, akademisyenliğin akademik unvanlara ulaşmak için geçici olarak seçilen bir yol olması ve bu hedeflerle akademisyen olan kişilerin eğiticilik kaygısının ya da motivasyonunun olmaması, akademik yayınlarda yancılık, akademik ilerleme konusunda çevre baskısı olumsuz motivasyon faktörleri olarak ortaya konmuştur.

V8ECD: "*Kendi üniversitemde olmamamın sebebi parlak ve gelecek vaad eden birisi olduğunuzda en önce hemen bir şey yiyorsunuz negatif bir şey yiyorsunuz onu yemiştim ben beni üniversiteye almamışlardı. Ne oldu, biz İzmir'den İstanbul'a göçmek zorunda kaldık, hiçbir akrabamız hiçbir tanıdığımız olmamasına rağmen. Neymiş burada üniversitede olmanın kriteri nedir? Birinin tanıdığı olmak veya kendi başınıza ekstrem çok farklı bir iş yapmanız gerekir ki maalesef kalmanız gerekir veya bir hocanın altında çok biad ederek gitmeniz gerekir. Onun dışında maalesef üniversitede kalmanın bir şeyi yok. Özel üniversiteler maalesef zamanında bunu kullandılar. İşte dediler ki 'gelin siz gelin doçent olun prof olun'. Ondan sonra bunu kullanmaya hala devam etmeye çalışıyoruz ama arttık eskisi gibi değil doçentlik ve prof.luğun da bir anlamı kalmadı çünkü herkes doçent oldu şu an inanılmaz ……..için söylüyorum diğer branşları bilmiyorum daha farklı olabilir inanılmaz doçent patlaması var. Niye çünkü kriterler düştü puanlar düştü ve bir anlamı kalmadı. Ondan sonra bundan bir 5 sene sonra inanılmaz bir prof patlaması olacak ve herkes profesör olacak. Yani hiç bir şeyin akademik olarak Türkiye'de hiçbir şeyin paramızın değeri olmadığı gibi akademik title'ın da bir değeri kalmadı*."

V9KDD: "*Bence bizim ülkemizde insanlar doçentlik ya da profesörlük titrini almak için yapıyorlar bu işi. Şimdi bunu da kaldırdılar biliyorsunuz. Bir sürü doçent 2-3 saat bile ders vermeden doçent oluyor, üstüne profesör. Yani akademisyen deyince bunun içindeki çok önemli bir parçanın eğitimcilik olduğunun farkında değiller zaten, bilincinde değiller. Buna zaten böyle bakmıyorlar. ….. Bence zaten olaya böyle girmiyorlar, para konuşarak giriyorlar gerçek motivasyonları o insanların yani bu. Bu bu belki kapitalist toplumun şeklinin bir sonucu zaten. O yüzden onların eğitim ile ilgili motivasyonları artar gibi gelmiyor. …..*

V11EDYD: "*akademinin bu koşulları ve iç dinamikleri beni çok etkiledi, benim hayatımı etkiledi. Buraya gelme sebeplerinden bir tanesi bu mesela. Sağlık Bilimleri Üniversitesi yardımcı doçentlik verseydi mesela buraya gelmeyecektim çok basit. Hani akademinin koşulları şundan bahsediyorsanız eğer liyakatsiz insanların olmayan yerlere gelmesi, ne derler nepotizm olmasını söylüyorsanız bu çok fazla etkiliyor bütün herkesi etkiliyor. Herkeste demotivasyona sebep oluyor hani bu gerçek bu konuda biz de mustaribiz. İki tane dernek var. …… 2002'den sonra kurulan bir dernek ve bu derneğe üye olup ilerleyen herkes Sağlık Bilimleri Üniversitesinde profesör oldu, doçent oldular. Profesör oldular çünkü birbirlerini tutarak bir yayınlar yaptılar. Şeyi de biliyorsunuz eski cemaat ilişkilerini birbirlerinin yayınına destek oldular, onu yaptılar bunu yaptılar falan filan …"* "Bir de

nemalanma var o da beni rahatsız ediyor. Yani ben niye yazayım ki başka birinin ismini çalışmama. Yani ben tek isimli bir çalışma yapmak istiyorum. Bu mümkün değil yapamazsınız ya ana bilim dalı başkanınızı ya işte başka birini rektör yardımcısını onu bunu çalışmanızın içine dahil etmeniz gerekiyor. Bu gerçekten kötü mesela ben bir dosya için 20 puana ihtiyacım var, çalışmadan 20 puan alacağım, ben bunu tek başıma yapacağım yapacak gücüm de var yeteneğim de var azmim de var, ama hayır tek başına yapamazsın "

İlk tema kapsamında DÜTF'de akademik camiaya ilişkin olumlu rol modellerin önemi, akademik camiadaki rekabetçi ortam ve bunun getirdiği incitici ilişki paternleri ortaya çıkmıştır. Bir genç öğretim üyesi tarafından akademik ilerleme yönünde çevre baskısı, akademik ilerleme yarışında adaletsizlik olumsuz etkenler olarak şu şekilde bildirilmiştir.

D13KDYD: "*Herkes doçent olmaya çalışıyor. Resmen mahalle baskısına döndü, ben resmen mahalle baskısı altındayım şu anda yani, ama hani çalışma koşullarım nedeniyle dosya dolduramıyorum. Yani yapamıyorum falan ya da X'nın atama kriterleri çok, gerçekten malign. Yani yaşıtlarım psikiyatristler muayenehane açıyorlar ya da bir özel hastanede çalışıyorlar ve herhangi bir üniversitenin psikoloji bölümünde bir ikinci öğretim ya da bir hafta sonu ya da sadece bir tez programı, işte yüksek lisans programı, bir ders anlatarak eğitici oluyorlar ve ders anlatma kriteriyle doçent oluyorlar. Bunlar benim inanılmaz motivasyonumu kırıcı şeyler, hani bizim ülkemizde bunların olması, yani muayenehaneden doçentlikler var. Ben doçent olacağım diye yırtınıyorum*."

Akademik camianın etkisine yönelik belirlenen ikinci tema "bilimsel çalışmada zorluklar" olmuştur. Bilimsel araştırma yapmayla ilgili zorlukları VÜTF öğretim üyeleri, araştırma fonu bulma ve etik kurul onayı almada zorluklar, araştırma için gerekli malzeme ve personel desteğinden mahrum olma, kurumun hasta sayısının düşük olması, bölümler arası iletişim ve entegrasyon olmaması, bilimsel araştırma yapmanın gerçek anlamda teşvik edilmemesi şeklinde sıralamışlardır.

V10KDP: "*Ben hayatımda hep akademisyen olmak isterdim ve doçent olabilmek için deli gibi yayın yapmak için uğraştım, ciddi etik kurul sorunları oldu, bir sürü bir sürü şeyler oldu. Hani biliyorsunuz neyi yaparken çok uğraşırsınız, biz klinisyeniz mesela bunun için vaka topluyorsunuz, raporluyorsunuz bilmem ne. 1) Türkiye'deki gerçek sorun etik kurullar çok zorlaştı, dolayısı ile burada çalışma yapmak çok zor. 2) Founding dediğimiz para bulmak çok zor, onları bulamıyoruz, bulunca da etik kuruldan bu sefer de baskılar. Projeleri falan*

veriyorsunuz bunlar çok çok zorlaştı. Böyle olunca gerçek akademik yayın yapmak imkansız bu ülkede. Onun dışında da ya anket yapacaksınız ya böyle geriye dönük bir şeyler yapacaksınız. Ee bunların da değeri çok fazla yok. Bir takım böyle handikaplar var, dolayısı ile bunlar yakın çevremizde bizde çok ciddi sorun oluşturuyor. Mesela biz kendi bölümümüzde de söyleyebilirim, bir sürü arkadaşım var yayın yapmak isteyen, asistanlarımızla yayın yapmak istiyoruz ya da doçentliğe hazırlamak istiyoruz ama nasıl yapacağız, kan alamıyoruz, bir yerlere gönderemiyoruz, kitler çok pahalı onu yaptıramıyoruz, saklayacak buzdolabı yok, işte doku alamıyorsun, doku almak çok zor, hangi işlemi yapacaksın, yeterince vaka var mı, çok isim yazamıyorsun puanlar düşüyor gibi sadece yayınlarla ilgili bile bir sürü şey saydım size."

V11ECYD: "*Akademik destek konusunda belki biraz daha fazla olmasını isteyebilirdim. Bu da negatif motivasyonu etkileyenlerden bir tanesi. Benim kendi klinik pratiğimle ilgili daha doğrusu akademik pratiğimle ilgili etkileyenlerden bir tanesi hasta sayısının az olması, hasta sayısının az olması herkes için iyi bir şey gibi düşünülebilir ama akademik pratikte çalışma yapacağımız zaman burada az hasta gelmesi bizim vaka sayımızı çok düşürüyor. Vaka sayılı hastalarla çalışma yapabiliyoruz mesela en son çalışmamızda 350 hasta alabildik iki yıllık pandemi boyunca ama insanlar bir günde 350 Covid hastası görüyorlar. Doğal olarak da bu elinizin kuvvetini azaltıyor. Az hasta görmek beni etkileyenlerden bir tanesi ... Akademik destekler bu konuda düşünürsek akademik destekler üniversiteden zor alınması, ... Ben 4 yıldır cebimden kongreye gidiyorum, herhangi bir şekilde bir kongreye gitmek de 8.000-10.000 TL. Hani bu konuda da büyük bir destek olmadı. Hani bu konularda şey var, etkiliyor akademik desteklerin olmaması. Mesela bir çalışma yaptık. Benim 50 tane hayvanım boşa gitti. Elli tane hayvan kestim laboratuvarda, işte kitle spektrometresi bakabilecek, bir kimse vardı, sonra üniversiteden ayrılmış X Üniversitesine gitmiş, spektrometreye bakacak kimse yok. Kanlar kaldı sonra bozuldu kanlar, 50 tane hayvanı boşa öldürdüm çalışma gitti."*

İkinci tema kapsamında DÜTF'de bilimsel araştırma yapmaya dair zorluklarsa benzer biçimde araştırma projelerine fon bulamama, yayınların kabul alma aşamasında yaşanan zorluklar, etik kurullardan müdahaleli araştırmalar için onay almada yaşanan sorunlar, araştırma için destek personelin olmaması olarak bildirilmiştir. Ancak DÜTF'deki hasta profilinin zenginliği, nadir, özellikli ve zor hastaların çokça görülmesi araştırma yapma açısından olumlu bir faktör olarak bildirilmiştir.

DÜTF'de akademik camiaya ilişkin yöneticilerin liyakatli kişilerin kadroya alınmasındaki sorumluluğu, olumlu rol modellerin önemi vurgulanmış, akademik camiadaki rekabetçi ortam

ve bunun getirdiği incitici ilişki paternleri, çok sayıda açılan yeni üniversiteler ve burada istihdam edilen düşük nitelikli akademisyenler, yan yollardan faydalanarak akademik kariyer yapma motivasyon kırıcı faktörler olarak dile getirilmiştir.

D8ECP: "*.... Mesela üniversiteler arası kurula ben dört beş senedir bir dilekçe yazdım ve ben artık doçentlik sınavlarına katılmıyorum dedim. Yani bir belirleyici bir insan olmak istemiyorum dedim. Çünkü bu anlamda da çok ciddi bir kalite düşüklüğü var. Tamamen şu anda PDF dosyası üzerinden doçent atıyoruz, yani ben yapmıyorum o günaha imza atmadığım için memnunum ama eskiden hani bir merhale kat etmiş, zaman, ter akıtmış, kan akıtmış insanlar, akademik kariyeri hissediyordun yani şu üniversitenin şu devlet hastanesi eğitim kurumunda, eğitim hastanesinden sınava giriyor o insanı tanıyorsun gayretlerini biliyorsun, çalışmalarını biliyorsun. Şimdi zaten biliyorsun masaüstü yayıncılık yapılıyor yani o yaptığı çalışmaların birincisi ikincisi olması bana hiçbir anlamı yok. Ah, bu anlamda ciddi bir şey var kirlenme de var bu anlamda. Tabii Kongreye gidiyoruz bir sürü profesör görüyoruz, tanımıyorum yani ben çok yaşlı değilim. XX yaşındayım. Tanımadığım profesörler var sağdan soldan bu açtıkları otoban tıp fakültesi diyorum ben onlara E5 kenarında açılanlardan millet işte o Anadolu'dan geliyor. Onlardan bir tanesi kadrolu XXX ne bileyim işte hemşirelik okulundan profesör oluyor. Anlatabildim mi ya XXX uzmanı, doçent olmuş has bel kader bir şekilde profesörün kadrosuna hemşirelik okulundan giriyor. Yani böyle olunca tabi akademik şeyin dokusu bozuluyor. Bu anlamda böyle bir kirlenme var açıkçası yani. Ben hatırlıyorum biz XXXX yılında aynı zamanda doçentlik sınavına girdik biz doçentlik sınavına girerken bütün Türkiye'de yedi kişi doçentlik sınavına girdi ve bir iki sene öncesinden kongreden ben yedinci senemde yedi senelik uzmanlıktan sonra doçentlik sınavına girmeye hak kazanabildim. Hocalarım "evet yavrucuğum girebilirsin" dediler. Böyle hakikaten bir şeyleri tamamlamak ve olgunlaşma o kozadan çıkana kadar bir şeyler başarmak zorunluluğu vardı. Herkes parmağıyla gösteriyordu "bu giriyor bak sınava" şeklinde bilinirdi. Şimdi bir liste açıklanıyor. Her dönemden sonra yirmi otuz kişi birden doçent olmuş. Ya benim için bir anlamı yok dolayısıyla bu anlamın da. Hani ben bazı hastalarımda bile profesör doktor XXX diye açar ya telefonu doktor XX diyorum yani ……. nasıl söyleyeyim değersizleşti bu anlamda doku acayip illa sırf bizim değil ….. yani dolayısıyla bu akademik doku giderek şeyini kaybetti. O pırıltısını kaybetti açıkçası*"

6.3.3. Ülke koşullarının etkisi

Analiz sonucunda klinik eğiticilik ve eğiticilik motivasyonuna ilişkin üçüncü bağlamsal unsur ülke koşulları olarak belirlenmiştir. Tablo 10'da görüldüğü gibi bu bağlamda, "sağlık ve

yükseköğretim politikaları", "yıkıcı ekonomik koşullar" ve "ülkedeki toplumsal, siyasi, ekonomik ortam ve ikim" olmak üzere üç tema belirlenmiştir.

Tablo 10. Klinik eğitim ve eğiticilik motivasyonu üzerinde belirleyici olan ülke koşulları

Tema	**Yan tema**	**Öne çıkan betimlemeler**
Sağlık ve yüksek öğretim politikaları	Yüksek öğretim ve tıp fakültelerinin durumu	Çok sayıda yeni üniversite, tıp fakültesinin açılması, akademisyen sayısında hızlı artış, yükseköğretimde niteliğin düşüş, fırsat eşitliliğinin olmaması, etik olmayan, profesyonel dışı davranışlar, baskı, devlet sektöründen özel sektöre ve eğitim sektöründen hizmet sektörüne doğru nitelikli iş gücü kayması, üniversitelerin eğitim kalitesinde düşüş, kurumlarda akademisyenlerin nicelik ve niteliğinde düşüş, tıp fakültelerinde toplam kontenjan artışı ve puan barajının düşürülmesi, düşük nitelikli öğrencilerin tıp fakültesine girmesi, üniversitelerde özlük haklarının yetersizliği.
	Sağlık politikaları ve oluşturduğu iklim	Performans sistemi ve etkisi, sağlık ve eğitimde özelleştirme eğilimi, sağlığın ticarileştirilmesi, kamu üniversitelerinin desteklenmemesi, özel kurumlara yönelim, kamu kurumlarında yaşanan kayıplar, afiliyasyonlar, tam gün yasası, sağlık politikaları ve sağlıkta şiddetin artışı, hekimlerin politik kaygılarla hedef gösterilmesi, hekimin ve hekim emeğinin değersizleştirilmesi, hekimlerin itibarsızlaştırılması; olumlu faktörler olarak ülkede büyük hastanelerin varlığı ve sağlık hizmetinde yurtdışından geri olmaması.
Yıkıcı ekonomik koşullar	Yüksek enflasyon, aylık gelirin yaşam koşulları nedeniyle yetersiz kalması, tam gün yasasının etkisi	Ekonomik kriz, zorlayıcı maddi koşullar, İstanbul'da yaşam koşulları ve kaygılar, yetersiz ücretlendirme, yaşam koşullarının zorlaşması, gelecek endişesi, enflasyon, ek iş yapma mecburiyeti, gelir eşitsizliği, gelir eşitsizliğinin küreselleşmesi; kamu ve özel sektör arasındaki ücret farkı, tam gün yasası, sağlık çalışanları ve nitelikli akademisyenlerin özele yönelmesi, mesai dışı çalışma
Ülkedeki toplumsal, siyasi, ekonomik ortam ve iklim	Demokrasi, adalet, siyasi ve ekonomik istikrar, liyakat sorunları nedeniyle geleceğe dair ümitsizlik, kaçış, hekimlerin itibarsızlaştırılması	Genel olarak her alanda yaşanan istikrarsızlık, toplumda eşitlik, hak, adalet duygusunun zedelenmiş olması, liyakatin göz ardı edilmesi, biat kültürü, bir şeylerin değişeceğine yönelik, geleceğe yönelik umudun yitirilmesi, gelir dağılımdaki uçurum, emek ile gelirin ilişkinin ortadan kalkması, emeğin karşılığı olmayan kazançların, toplumsal kesimlerin ortaya çıkmış olması, ülkedeki maddi manevi koşullar nedeniyle yurtdışında çalışma ya da yurtdışına göç eğiliminde artış, ülke koşullarının öğrencilerin kariyer seçim ve yönelimleri üzerine etkisi, toplumsal dejenerasyon ve akademiye yansımaları, eğitimin niteliğinde düşüş, sağlıkta şiddetin artması, hekimliği değersizleştirici siyasi söylem.

Her iki fakültede de ülke koşulları ile ilgili olarak dile getirilen ifadeler ağırlıklı olarak olumsuz yöndedir. Her iki Fakültede ülke koşullarına ilişkin ortaya çıkan olumsuz faktörler "sağlık ve yükseköğretim politikaları", "ekonomik sorunlar" ve ülkedeki toplumsal, siyasi ve ekonomik ortam ve iklim" temaları altında şu şekilde sıralanmıştır: yüksek öğretim ve özelinde tıp fakültelerinin durumu, performans sisteminin etkisi, sağlık politikaları ve sağlıkta şiddetin artışı, ekonomik koşullar, ülkedeki maddi manevi koşullar nedeniyle yurtdışında çalışma ya da yurtdışına göç eğiliminde artış, ülke koşullarının öğrencilerin kariyer seçim ve yönelimleri üzerine etkisi ve genel ülke koşulları.

Olumlu görüşler VÜTF'de, yurtdışı kökenli iki öğretim üyesi tarafından ifade edilmiştir. Bir öğretim üyesi gelir adaletsizliğinin global bir fenomen olduğunu, toplumun geneline göre kendini daha güvende hissettiğini ve bu nedenle haline şükrettiğini ifade etmiştir.

V4EDYD: "*şey diyorsunuz şükrediyorsunuz yani bulunduğum meslek, konum ve kurumda her şey garanti. Hani düzenli gelirim, küçük bile olsa düzenli geliyor ve diğer normal vatandaşlardan zaten orta direk diye bir şey kalmadı. Biz de artık orta direk değiliz artık ve maddi gücü çok çok düşük insanları görünce şükrediyorsunuz. Düşünün ne haldeyiz ama bu sadece Türkiye'nin kaderi mi hayır yurt dışındaki bir sürü insanlarla konuşuyorum. Balkanlardaki ülkelerin çoğunu bildiğim için hemen hemen dünyada ee artık anormal bir gelir adaletsizliği olmaya başladı ve biz kendimizi şanslı hissediyoruz kendimizi orta direk olarak görüyoruz ama biz orta direk de değiliz..... mesela şöyle şükrederek çalışıyoruz ve diyoruz ki beterin beteri var*"

Bir diğer öğretim üyesi ülkede büyük hastanelerin olması, tedavi ya da girişim yöntemleri açısından yurtdışından geri olmaması, tıbbi malzeme, laboratuvar incelemeleri ya da görüntüleme açısından herhangi bir sorun yaşanmaması ve sağlık turizminde yer edinmiş olmasını olumlu faktörler olarak sıralamıştır.

Sağlık ve yüksek öğretim politikaları kapsamında yükseköğretim ve tıp fakültelerinin durumuna ilişkin olarak çok sayıda yeni üniversite ve tıp fakültesinin açılması, paralelinde akademisyen sayısında hızlı artış ile genel olarak yükseköğretimde niteliğin düşüşü, devlet sektöründen özel sektöre ve eğitim sektöründen hizmet sektörüne doğru nitelikli iş gücü kayması dolayısıyla üniversitelerin eğitim kalitesinde düşüş, kurumlarda akademisyenlerin nicelik ve niteliğinde düşüş, tıp fakültelerinde toplam kontenjan artışı ve puan barajının düşürülmesi dolayısıyla düşük nitelikli öğrencilerin tıp fakültesine girmesi, üniversitelerde özlük haklarının yetersizliği ifade edilmiştir.

V5EDP: "*ülke koşullarında yani öğretim üyeleri arasında hep şey konuşuruz, biz yani klinisyenler eğitimciler arasında ülkemiz içerisinde ülkemiz ile ilgili şöyle bir şey var, herkes şundan dert yanıyor, çok fakülte var. Yani her şehirde bir ve birkaç tane, büyükşehirlerde birkaç tane yani bu kadar çok fakülte tıp fakültesinden bahsediyorum bu kadar çok fakülte, öğretim üyelerinin sayısı az, öğretim üyelerinin bu kadar çok fakülteye kalifiye deneyimli öğretim üyesi bulmak zor ve yani kalifiye olmayan öğretim üyeleri ile akredite olmayan eğitim programları ile bu tıp eğitimini temel bilimleri ve klinik bilimleri nasıl aktaracağız, nasıl aktarıyor, aktarılıyor bunlar ve böyle akredite olmayan eğiticilik nosyonuna yeteri kadar sahip olmayan eğiticiler tarafından, uygun olmayan fiziki mekanlarda ve hasta sayıları ile tıp eğitiminin sürdürülüyor olması ve bir şekilde formalitelerin tamamlanıp tıp eğitimini tamamlamış olma diplomasını alıp sahaya çıkan hekimlerin sayısının artması, sadece tıp alanında daha profesyonel olan ve kendini bilen kişileri doğrusu şey yapıyor, tedirgin ediyor, olumsuz etkiliyor. …… Yine zaman içerisinde sağlık çalışanlarının eğitime de gönül verenlerin ücretlendirilmelerindeki kamuda da öyle ücretlendirmelerinin iyi olmadığı yetersiz olduğu düşüncesi eğitimi olumsuz etkiliyor. Kamu ve özel sektör son yıllarda kamu özel sektör yarışması özel sektörün hizmet alanındaki özel sektörün cazip fiyatlar ile doktorlara kanca atması ve akademisyenlerin de aklını çelmesi onları hizmet sektörüne çekmesi isim yapmış, sevilen camiada eğitici yönü ile de bilinen sevilen ama bir şekilde parayı da seven kişilerin eğitim alanından özel sektöre hizmet alanına yüksek fiyatlarla geçiyor olması bu da bir realite, gerçek. Bu kamuda da yıllarca çalışmış deneyim sahibi öğretim üyeleri bir noktadan sonra şey yapabiliyor özel sektöre daha yüksek fiyatlarla ve artık eğitimden de vazgeçmek suretiyle….. şunu anlayabiliriz ve kısmen anlamlı olabilir kamu eğitim sektöründen özel eğitim sektörüne geçse bu daha yumuşak bir geçiş ve anlaşılabilir bir şey. Yine eğitim içinde kaldığını varsayabiliriz ama tamamen hizmet sektörüne ve flash flash isimli hastanelere çok yüksek fiyatlarla geçen hekimler eğitim profesyonellerinin olması diğerlerini de cezbediyor, celp ediyor. …… Ve yine tıp fakültesine girişlerde puan barajının artık oldukça alt seviyelere düşmesi nerdeyse artık tıp isteyen herkesin kendine bir fakülte bulabileceği, barajların kalkabileceği durumlar oldu. Dolayısı ile hani buralardan mezun olup bir şekilde has bel kader bir uzmanlık alanı için o şansı da yakalamış olan birisi bir eğiticinin karşısına geldiği zaman onun çok yetersiz bir kapasiteye sahip olduğu, iletişim becerisi açısından, genel kültür olarak hekimlik davranışları, analitik güç, değerlendirme teorik bilgi donanımı bakımından yetersiz olduğu görülüyor. Tüm bunların yaşanıyor olması olumsuz faktörler olarak söyleyebilirim ama*

bunlar olumsuz faktör ama bir eğitimcinin içinde gerçekten öğretme misyonu hedefi varsa hiçbir faktör onu olumsuz etkileme."

V12EDD: "*Bütün toplumda oluşan bir şey var dejenerasyon var. Bunun da yansımasını görüyorsunuz. Hani akademik camiaya yansımalarını görüyorsunuz bunun hem arz açısından hem de talep açısından düşünmek lazım. Çok hani nüfusu güçlü ve yoğun bir ülkeyiz eğitimin kalitesinin belli oranda ben azaldığını düşünüyorum. Özellikle bu tıp fakültelerinin üniversitelerin çok yoğun açılması hastanecilik veya tıp fakültesi açısından düşünürseniz her özel hastanenin bir tıp fakültesine afiliye olması gibi veya işte ne bileyim ben konuşmamızın başında XX Üniversitesi tıp fakültesinin kurucularındanım ben. 200.000 nüfuslu bir şehre bir tıp fakültesi kuruyorsunuz, işte 20 tane öğrenci alıyorsunuz 50 tane öğrenci alıyorsunuz. Tabi bunların hani öğrencilerin eğitilmesi, üniversite sonrasında iş bulabilmeleri onlara istihdam sağlamanız gibi oradan bakarsanız yani oradan yaklaşırsanız aslında çok iyi değil. Bir de dediğim gibi akademisyenlerin de ben kalitesinin azaldığını düşünüyorum, çok yoğun talep olmasından hızlıca hani akademisyenlik gerekliliğinin karşılanması adına hızlıca insanların eğitim kadrolarına alınmalarını ve bu konuda …… ne derler yetkin olan akademisyenin sayısının da azaldığını ben düşünüyorum öyle*"

Yeni açılan kurumlarda çalışacak nitelikli akademisyenlerin bulunamaması nedeniyle geçici görevlendirmelerin gündeme gelmesi ve tam gün yasasının öğretim üyelerinin kamu üniversitelerinden ayrılmalarına dolayısıyla eğiticilikten vazgeçmelerine yol açtığı, bu nedenle bazı eğitim kurumlarında eğitici kalmadığı bazılarında ise eğitici kalmayan kurumların kontenjanlarının bunlara devri nedeniyle aşırı sayıda asistan görevlendirildiği dolayısıyla eğitim şartlarının kötüleştiği ve eğitim kalitesinin düştüğü aşağıdaki ifadelerden görülmektedir.

D8ECP: "*YÖK'ten bir yazı geldi. Çevre üniversiteler Anadolu'daki üniversitelere rotasyon başlatıyorlar şimdi öncelikle diyor minimum altı ay, maksimum iki yıl. Öncelikle gönüllülük esasına göre olmak üzere diyor. .....: Minimum 6 ay maksimum 2 yıl olmak üzere işte Anadolu'daki üniversitelere İstanbul'daki Ankara'daki büyük şehirlerdeki şeylerden yararlansınlar işte çocuklar öğretim üyelerinden yararlansınlar ülkenin her tarafına eşit. Ya tamam söylediğin güzel laflar da. Yani oraya ben mi dedim sana Çemişgezek Üniversitesi Tıp Fakültesi aç diye Kars'a….. açma dedik sonra şimdi doldurmaya çalışıyorsun. Gitmez tabii adam yani kim gidecek dolayısıyla yani işte kim gidecek yani zorlarsa insanlar istifa edecekler yani. Zaten şu anda çok azız yani biz bile çok yüzde yüz randımanlı çalışmıyoruz. Ben çok mutlu değilim açıkçası. Yani eski hayal ettiğim şeyi koltuğu doldurmuyorum yani net*

olarak bunu söylüyorum ama o işte kalan birkaç kişiyi de kaybedecekler yani. Ondan sonra işte halimiz belli yani liyakat esası güdülmeden yapılan konumlandırmalar, atamalar yani sonuç olarak motivasyon yok."

D9ECD: "*önceden ben genç yaşta ayrılan öğretim üyesi sayısını çok az görürdüm XXXXX Tıp Fakültesi için söylüyorum şimdi daha erkenden ayrılmaya başladı insanlar çünkü ciddi şeyleri var ekonomik kaygıları var mevcut tam gün yasasının uygulanması katı bir şekilde uygulanması insanların tam gün yasasından dolayı kamu dışında serbest çalışma izinlerinin olmaması, bir de yaşam koşullarının her geçen gün zorlaşması ister istemez insanları erkenden kamudan ayrılmaya zorluyor ya da çalışma saatlerini mesai saatlerinin dışına taşırmasına neden oluyor bu da ister istemez eğitime yansıyor maalesef*."

D11KDP: "*Nereye gidiyoruz? Ben de bilmiyorum ama ee, bu şartlar altında benim yaşıtlarımın çoğu bu beş altı yıl evvel emekli oldu gitti, hepsi özele geçti. Şu anda ne o Sigorta Hastanesi mi deniyordu, eğitim araştırma hastanelerinin XXXXXXX kliniklerindeki hocaların neredeyse yüzde doksanı özele geçtiği için şu anda eğitici kıvamında bir kişi var mesela bir klinikte. Onun için de yetmiyor bu bir kişi olması gene iyi, asistanı eğitebilir diyorlar ama eskiden beş kişi beş hoca olan yer yer tamamen boşalmış olduğu için onun asistanlarının veya ona gelecek asistanları o bir tanenin başına koyuyorlar ve şu anda son TUS'ta on dokuz tane asistan gelecek. Bir hastaneye on dokuz zaten ellerinde on yedi tane varmış ve düşünsenize bu insanları nerede istihdam edecek, nereye oturtacak? Hani poliklinik aç! Açalım. Nerede? Oda yok. Sahra hastanesine mi yapacağım bahçeye. Bize de öyle olacak muhtemelen ama bize o kadar fazla gelmiyor şu anda ama gene de o son benim asistanlığımdan beri olan en yüksek sayıyı yaşıyoruz. Bir sürü asistanımız var. Biz hiç bu kadar asistan görmedik. Yani sonuçta klinik kapasitesi de yetmiyor, fiziksel olarak da yetmiyor. Yani açayım bir poliklinik de onlar da çalışsın yok, yer yok. Yani birini servise gönderiyoruz, işte dördünü aşağıya koyuyoruz, bir tanesini özel polikliniklere koyuyoruz, işte biri ortacı oluyor aradan randevusuz gelenlere baksın diye, işte dördünü beşini rotasyona gönderiyoruz. Zaten bir yılları rotasyon ile geçiyor ya bizimkilerin, o şekilde idare ediyoruz. Yani bunun üstüne böyle bir on tane daha gelirse saçımı, başımı yolabilirim yani mümkün değil yok. Yani çocukların kapalı incecik dolap bile yok neyle alacağız*"

D14KDC: "*Üniversite hizmet üretiyor ama para üretemiyor çünkü ..... Çünkü ufak işler para üretiyor Türkiye'de. Sağlık sisteminde ne kadar komplike böyle ağır kimsenin*

istemediği şeyler yaparsanız o kadar zarar ediyorsunuz. Üniversite de hep zarar ediyor o yüzden destek de görmediği için zaten o yüzden çok büyük bir maddi sıkıntı içerisinde."

Kamudan özele ve özel kurumlar arasında üniversitelerdeki öğretim üyesi hareketliliğinin nedenleri VÜTF'den bir öğretim üyesi tarafından finansal nedenler, mobbing ve meslek etiği başlıklarında aşağıda verilen ifadelerle özetlenmiştir.

V5EDP: "*yani bunda ben üç tane başlık söyleyebilirim 1) birinci sıraya finansal nedenleri koyabilirim yani bu kaymalarda özelden özele, özelden genele genelden gerçi yani özelden kamuya finansal nedenlerle geçiş çok olan bir şey değildir ama kamudan özele geçişlerde finansal nedenler birinci sırada. Yani daha yüksek gelir elde etmek için bu kayışlar oluyor yani kurumdan ayrılanlar. İkinci faktör* mobbing *faktörü iş hukukunun olmaması fırsat eşitliğinin olmaması bir sağlık profesyonellerinin, hekimin çalıştığı kurumda fırsat eşitliğini gözlemlemediği anda, eşit muameleye tabi olmadığını, bazı kişilerin daha ayrıcalıklı olduğunu gördüğü durumlarda ayrılabiliyor yani bu paradan hani bunu bağımsız olarak düşünebiliriz fırsat eşitliğinin kurum içinde olmaması bunu söyleyebilirim maddi durumu söyledim. Bir de kurum da etik olmayan uygulamalara şahit olmak. Bunu ben kurum dışı olarak söylüyorum. Ben çalıştığım kurumda meslek etiği bakımından hiçbir olumsuzlukla karşılaşmadım zaten hani kurumda halen duruyor olmamın en önemli sebeplerinden bir tanesi de bu hekimin vicdani kanaatleri ile ve meslek ilkelerine bağlı olarak ahlaki ve etik ilkelere bağlı olarak çalışıyor olması hekimlik pratiğini bağımsız olarak uygulayabiliyor olması, hekimlik uygularken bir baskı altında kalmaması. Yani sen şu kadar hasta görmelisin bu kadar test istemelisin, yani daha çok ameliyat yap, yani endikasyonlarını biraz daha genişlet, daha çok hasta ameliyat et, tahlil iste, tomografi isteme sayılarını arttır yani bu gibi kaygılarla yöneticiler tarafından bir sağlık çalışanına bir şey empoze yapılıyorsa bu etik ahlaki olmayan davranışlar nedeniyle de kurumlar arası geçişler olabilir*"

Üniversitelerde özlük haklarının durumu hal-i hazırda vakıf üniversitesinde çalışmakta olan bir akademisyenin kamu üniversitesinde çalışırken özlük hakları ile ilgili olarak yaşamış olduğu sorun ülkede akademisyenlerin özlük haklarının durumuyla ilgili ekstrem bir duruma işaret etmektedir.

V8ECD: "*Ülkede akademisyen olmak çok zor. Üniversitede olmanın maalesef bir şeyi yok artık. Ben mesela üniversiteye ilk başladığım zaman XXX Üniversitesine ilk başladığım zaman dediler ki 'hocam gel üniversiteye başlayacaksın'. ... Yani gel dediler başla ... XX'e*

geldiğimde kadrom yoktu, düz doktor kadrosu da alamadım, beni işçi kadrosuna soktular üniversitede. Benim ilk kadrom YYY Kömürcülük Ltd Şti'nde bir memur gibiydim ben. Hatta o gün ben girdim XXX Üniversitesine ondan sonra nöbet parası alamıyorum, hiçbir şey alamıyorum, özlük hakkım çok az, sadece düz maaş allıyorum. ..... Almanya'da bir toplantı vardı oraya gidecektim başvurmaya vize almak için .... ben doktorum hekimim gideceğim ama diyorlar ki 'senin çalıştığın yer XX Kömürcülük, sen diyorlar nerede doktorluk yapıyorsun?' Ben dedim ki 'XXX üniversitede bir hocayım ben'. Ondan sonra bu 1,5 yıl sürdü bu olay. Sonra yardımcı doçentlik kadrosu geldi. Tepeden başka bir arkadaş girdi o kadroya ben yine giremedim, 2,5 yıl sonra bu arada ikinci bir kadro açıldı, yine tepeden başka biri geldi ben yine giremedim."

İkinci yan tema olan "sağlık politikaları ve oluşturduğu iklim" kapsamında klinik hizmet odaklı performans sisteminin etkisini DÜTF'de çalışan bir öğretim üyesi farklı bir bakış açısıyla değerlendirmiştir. Eğitim hizmetlerinin performans sistemi içinde layıkıyla yer almaması dolayısıyla performans sistemi eğitim kurumunda çalışanların eğitim hizmetinde görevlendirilme karşılığında ödediği bir haraca ya da harca dönüştüğünü belirtmiştir.

D1EDP: "*tıp fakültesinde öğretim üyelerini malum üç tane görevi vardır biri hizmet, biri araştırma, biri de eğitim görevi. Türkiye'de belki son zamanlarda en önemli sıkıntılardan bir tanesi hizmetin hep ön plana çıkarılması. Tabii eğitim hastanelerinde 1. ve 2. Basamak hastanelerde gayet doğal olması gereken bu ama 3. Basamak hastanelerin üniversite hastaneleri ile eğitim araştırma hastanelerini söylüyorum bu şekilde değerlendirmeye sınıflamaya, görevlendirmeye başladığımız zaman maalesef araştırma ve eğitim kısmı kesinlikle aksıyor. ..... büyük çelişkiler, büyük sıkıntılar var bir öğretim üyesinin veya bir servis sorumlusunun bir eğitim araştırma hastanesinde performansını nasıl değerlendirdiği ile ilgili, şimdi özel sektör daha performansı neye göre değerlendiriyor .... Ya da yani özel sektörde arkadaşlarım da çok, onlardan bildiğim kulaktan dolma bir bilgi ama eğitim için hiç bir görevlendirme veya bunun karşılığı bunun performansları diye bir şey söz konusu değil. O görevinizi yapıyorsunuz. Hizmette yaptığınız hizmete göre de maaşınızı alıyorsunuz eğitime harcadığınız zamanınızın parasını da hizmetinizden kesiyorlar. Yani size o kurumda çalışma hakkının karşılığı olan bir ne diyelim haraç mı diyelim .... ne isim verirseniz itibar olarak da değerlendirebilir, kaba da değerlendirilebilir, onun parasını sizden alıyorlar."*

Sağlık politikaları ile ülkedeki toplumsal, siyasi ve ekonomik ortam ve iklim kapsamında hekimlerin politik kaygılarla hedef gösterilmesi, hekimin ve hekim emeğinin

değersizleştirilmesi, hekimlerin itibarsızlaştırılması ve sonucunda sağlıkta şiddetin artması şeklinde her iki kurumda da olumsuz faktörler olarak ortaya konmuştur.

V5EDP: "*Sağlık politikalarında son yıllarda sağlıkta şiddetin yaşanıyor olması, kendinde böyle bir özgüven hisseden ve maalesef yerel ya da kamu sağlık politikalarında populist yaklaşımlarla hak sahibi dediğimiz hastalarımızı hizmet almakta hak sahibi olan hastaları bazı yanlış politik söylemlerle kendilerini çok özgüvencede hissetmeleri ve hekimlere, sağlık hizmeti sunanlara saldırgan bir tavırla zaman zaman baş göstermesi böyle olayların, bunların medyada duyulması ve bu kişilere hak ettikleri cezalandırmaların yapılmaması, hatta bazı birincil ağızlardan 'hekim tabi ki yapacak, hizmet sunacak, hizmet vermek zorunda zaten, siz hekimden bunu isteyin, istemelisiniz tabi ki yapacaklar' gibi söylemlerin zamanında politik söylem olarak söylenmesi, gerek hizmet sektöründe çalışanları gerek eğitim sektöründe çalışan sağlık profesyonellerinin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen faktörler oluyor*."

V8ECD: "*bir hekim olarak ya da üniversite de hoca olarak zaten negatif yönde şeydesiniz. Bilinçli olmak Türkiye'de maalesef zor iyi bir şey değil çok bilgili olmak da iyi bir şey değil. Yaptığımız işin maalesef kıymeti kalmadı artık. Hekimlik için bile kalmadı, hekimliğin de bir değeri yok. Doktor tabi ki bakacak falan tarzı bir yaklaşım da var maalesef. Doktor şey gibi mesela hedef gösterilen bir şey haline geldi*"

D2EDD: "*Şu an hekimlere olan tavır, tutum özellikle bu vatandaşlık vatandaşlar tarafından hekimlerin darp edilmesi, kendini güvende hissetmeme,……. Hekimlerde yani çevre baskısı. Çok özür diliyorum bundan. Hani böyle hani dayak yeme, yaşam güvenliğini tehdit etme, yaşamını idame ettirmeme, güvende hissetmeme…"*

D4ECYD: "*Ama en birinci değişmesini hayal ettiğim şey şu an başımızda bulunanlar tarafından hitabet şekli. Yani aynı konumda olabiliriz, aynı paraya çalışabiliriz. Daha azına da çalışırız fark etmez ama hitabet şekli insanı çok rahatsız ediyor. Ee çünkü hani siz ömrünüzü vermişsiniz uğraşmışsınız didinmişsiniz, onu bir anda silip atıp farklı şeyler gündeme getirebiliyorlar. E mesela işte göçmen politikasıyla bile yine denk tutuluyor mesela. Ne bileyim Türkiye sekiz milyon göçmen aldı Suriye'den diyor işte bir milyon Almanya aldı. Almanlar hep işte oradan buradan Türkiye'den teröristleri aldı diyor mesela benim birçok arkadaşım Almanya'ya gitti doktor olarak çalışmaya. Ama bunların hepsini bir anda terörist olarak ilan edebiliyor. Çok kolay silip atıyor ve o da motivasyonu çok ciddi etkiliyor bence.*

Bu nefret söylemleriyle dolu ortam bence çalışma motivasyonumu ve akademik verimliliğimi en fazla düşüren şey nefret ortamı. İnsanların birbirine düşman edilmeye çalışıldığı ortam…… devlet kurumlarının dengesizliği, gelir eşitsizliği ve devlete karşı her zaman çalışıyor olmanın ve oradan karşıdan gelen nefret içerikli söylemler insanın motivasyonunu kırdığı için sadece bizim kurumdan değil diğer devlet kurumlarından bir ayrılış trendi var bu aralar ve bunu gayet makul buluyorum."

Cerrahi branştan bir kadın öğretim üyesi şiddetin rutin haline geldiğini ve kendisinin buna duyarsızlaştığını söylese de kaygılarını gelecek nesil meslektaşlarına yansıtmakta olduğu anlaşılmaktadır.

D10KCP: "*Hani beni bireysel olarak çok negatif etkilemedi. Bireysel olarak hani çünkü cerrahım. Çapa'nın Acilinde yıllarca nöbet tuttum ……..Çapa'nın acil cerrahisinde bir sürü mobinge maruz kaldım. Fiziksel ve sözlü tacize maruz kaldım. Artık bunlar böyle şey oldu bizim için normal oldu, o açıdan beni bireysel olarak çok etkilemiyor. Ama gelecek nesil için çok kaygılıyım gerçekten. Haklılar demotive olmakta yani kimse o kadar emek karşılığında bu muameleyi hak etmiyor*."

Devlet Üniversitesinden bir öğretim üyesi sağlık politikalarının ürünü olarak sağlığın ticarileşmesi, hekimin insanca yaşam şartlarına ulaşabilmek için özel sektörde çalışmaya itilmesi, bu piyasa koşullarında çalışmanın birey olarak hekim davranışına etkisi, sağlıkta sevk zincirinin işletilmemesi ve dolayısıyla sistemdeki aşırı hasta yükü ve performans sisteminin etkilerinin üniversite hastanesinin niteliğini bozduğunu aşağıdaki ifadelerle dile getirmiştir.

D8ECP: "*politik kesin yani tamamen sağlık sağlığın ticarileşmesi her ne kadar diyeceksin yani paradoksun muayenehanen var özel çalışıyorsun ama yani bu benim seçimim değil ben isterdim akademik ortamda çok geçim kaygısı, çocuğumun okul parasını düşünmeyeyim, sağlık sigortasını düşünmeyeyim, ondan sonra belli bir yaşam kalitesini sürdürebileyim ama ticarete girince tabii ki de. Yani kar etme üzerine kurulu bir sistemdir ticaret, neyin ticaretini yaparsanız yapın, ben şimdi pasif olabilir miyim? Tabii ki de en iyisini yapıp yani öyle çalışmak istiyorum ama sistem denilen 'sağlık'. Bu konuda, tabii ki de özel hastane olmalı, özel çalışan insanlar da olmalı. Ama akademik ortamların çok ciddi bir yani kamuya hizmet açık olarak randımanlı bir şekilde çalışması lazım. Öyle bir şeyin de işte beş dakikada bir hasta randevuları, performanstı derken biliyorsun yani rezillikleri dolayısıyla böyle bir üniversite kliniği olmaz. Yani bizim zamanımızda bizim polikliniklerimizde burnu akan,*

hapşıran, aksıran, boğazı ağrıyan insan gelmezdi benim asistanlığımda hepsi kanserdi, ileri hastalıklardı, ……. ne bileyim kazalardı ve bunlar devlet hastanelerinden sigorta hastanelerinden sevkli hastalardı çoğu….. tersiyer kliniktik, yani üniversitede yani basamak hizmeti vardı. ”

Analiz sonucunda ülke koşulları bağlamında belirlenen ikin tema “ekonomik koşullar” olmuştur. Ülkenin ekonomik şartları ve bunların günlük hayata yansımaları, İstanbul’da yaşam koşullarının zorluğu, gelecek korkusu, enflasyon, yaşam konforu sağlamak için altına girilen borçlar (ev, araba, vb.), tam gün yasasının yürürlüğe girmesi, geçimini sağlamak için ek iş yapma mecburiyeti, devlet eğitimi kurumlarında verilen eğitim hizmetinden memnuniyetsizlik dolayısıyla ailelerin özel eğitim kurumlarını tercih etmesi ve çocukların eğitim giderlerinin aile bütçesine bindirdiği yük bu başlıkta dile getirilen konulardır.

V1KCD: “ *Yakın zamanda bir arkadaşım var …. Doçent oldu. O da gayet seviyor asistan eğitimini, ……. Ama şöyle …diyor ‘bu parayla çocuk okutmaya çalışıyorsun ……. İki çocuğum için yetmiyor bu para’ diyor. Gitti özel hastaneye. Şimdi yani sen devlette bulmuşsun iyi bir doktor asistan eğitimi yapıyor, şey yapıyor. O çocuğunu özel okulda okutamadığı için o paraya karı koca çalışarak iki doktor, o yüzden oradan ayrılıyor. ….. Şimdi yani akademisyenler eğitim vermekten para kazanamıyorlar. Yani sonuçta insanlar ailelerini geçindirecek para kazanacaklar. ….. Yani çok üzgünüm yani eğitim yerler altında. Eğitim değil amaç para kazanmak. Her şey para üzerine kurulmuş, para odaklı. Yani bir şeyler oluyor hasbelkader biz de insanları yetiştirmeye çalışıyoruz. Yani bilmiyoruz artık ne olacak*”

V2ECP: “*Büyük resme baktığımızda önce ülkenin, sonra dünyanın durumu zaten bütün herkeste hayal kırıklığı yaratan bir şey. Biz bile acaba Almanca mı çalışıp gidip Almanya’da mı çalışsak psikolojisine girdik. Yani o kadar çok kişi bunu yapıyor ki. İsveççe öğrenen var Norveççe öğrenen var. O yüzden ülkenin maddi manevi, neticede biz de burada yaşıyoruz koşulları doların artması, zamlar, ekonomik kaygılar, hepsi herkesin girdiği borçlar ev almışsın, araba almışsın onların taksitlerinin altında boğulmalar insanı biraz da kendine yöneltiyor. O da hem eğitim işlerini hem de hastane içindeki yüz gülüşlerini azaltan bir şey.*”

V15KCD: “*evet sabah kalktığınızda benzin fiyatını duyunca akşam yattığınızdaki insanların çaresizliğini görünce ben doğal olarak etkileniyorum tabi*”

Ekonomik koşullar DÜTF'de daha sıklıkla dile getirilmiştir. Bunun nedeni DÜTF'deki gelirlerin VÜTF'ye kıyasla çok daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. DÜTF'de tam gün yasasına göre çalışan pek çok öğretim üyesi burada çalışmaya devam edebilmelerini bekar ve çocuksuz olmalarına, ailelerinden maddi destek almalarına ya da eşlerinin kazançlarının nispeten iyi olmasına dayandırmakta ve kurumdan maddi nedenlerle ayrılanları haklı görmektedirler. Dahili branşlarda gelir sıkıntısının cerrahi branşlara göre daha fazla olmasıyla birlikte cerrahi branşlarda elde edilen gelir farkının özel sektörle kıyaslandığında aradaki makasın çok daha açık olduğu anlaşılmaktadır.

D2EDD: "*Yani özellikle son dönemde iyice bu aşikar oldu çünkü maddi şartların zorluğu hekimleri çok ciddi anlamda sarsıyor. Bununla beraber iyice aşikar olan maddi sorunlar benim asistanlarım şey diyor yani konuşuyoruz ben aldıkları maaşlarda bir de Şehremini'de kiralar beş bin altı bin liraya çıktı. "Benim aldığım maaş belli, ben ne yapacağım, inanın bilmiyorum" diyor. Yani bu çocuk Türkiye de ilk yüze girmiş ihtisas sınavında Türkiye ikincisi olmuş, Bunu kesinlikle hak etmiyor. Yani böyle bir şey canla başla çalışıyor. Yani şu an bunlar çok belirleyici ve ne yazık ki işte bu var olan hekimlerin göçü aşikar oldu memleketin bu durumu"*

D4ECYD: *"….. Bir de tabi kazandığımızla devamlı savaşarak çocuğumu okula gönderebilme, işte ne bileyim çocuğu bir özel okulda okutacağız diye bir tarafımızı yırtma gereksinimi benim biraz motivasyonumu kötü etkiliyor. Hala bizim ufaklığı dedesinin okutuyor olması biraz gurur kırıcı Türkiye'de. Ama iki doktor karı koca olarak gerçekten yeterli maddi serbestiye sahip değiliz ne yazık ki şu aşamada İstanbul şartlarında*."

D9ECD: "*maddi koşullar insanların işte ek iş yapmak zorunda kalmaları ek iş yaparken normal mesailerinin dışına taşmaları bunun hem özel hayatlarına hem şeye yansıması kaçınılmaz. Yani bir yandan işte özellikle ….. İstanbul gibi metropolde insanların her geçen gün zorlaşan yaşam koşullarında adaptasyon çabası işte ister istemez kamuda çalışanların özel sektörde ……. işte ekonomik dengeleri sağlayabilmek için mesai dışına çalışmalarının taşması ister istemez eğitime motivasyona da yansıyor yani ve bunu inkar etmek doğru olmaz…….*"

D11KDP: "*yani cerrahlarınkini kötü etkiliyor çünkü adam çok az para alıyor ve onunla bir aile geçindiremiyor dolayısıyla dışarıda ameliyat yapmaya gidiyor …… yani o çünkü bir*

ameliyat yapsa iki üç aylığını birden almış olacak gidiyor o da. Yani sonuçta ülkenin koşulları belli "

D15EDP: "*öyle bir kolay yoldan emek karşılığı olmayan kazançlar var ve öyle bir kesim var ki bunlar toplumsal şeyi de belirliyorlar, ölçüleri belirliyorlar, tüketim kültürünü belirliyorlar, iyi okulu onlar belirliyor. Yani okul, diğer hizmetler falan, tüketim kültürü. Dolayısıyla biz işte kendisince hani toplumda belli bir yeri olan bir hekim de hani bunlar böyle oraya gitmeye çalışıyor. Oraya gitmeye çalıştığın zaman bunun normal hekimlikle karşılanacak bir yönü yok. Büyük bir gelir dağılım eşitsizliği var. Şimdi diyelim ki Türk Almanya'da bir hekimle asgari ücret arasında kaç fark vardır, düşünün. Bizde kaç fark var? Bizde şu anda düşük olmasına rağmen bizim ücretlerimiz çok küçük olmasına rağmen önemli farklar var. Şimdi bir de bunu daha öbür kesimleri düşünün. Çok büyük fark var ve bu belirleyici oluyor. Dolayısıyla da hekimler şey olmuyor, tatmin olmuyorlar. Bu adaletsizlik duygusu var. Dolayısıyla bir kısmı onlarla yarışmaya kalkıyor. O zaman da çıkmaz yollar, mutsuz oluyor. Kamu hizmetleri yeterli olmadığı için kamu diğer hizmetler, eğitim yani bu çok belirleyici oluyor. Yani ve insanlar çocuklarını okutabilmek için bütün varını yoğunu oraya veriyorlar çocuklar için.*"

Ülkedeki toplumsal, siyasi, ekonomik ortam ve iklim nedeniyle yurtdışında çalışma ya da yurtdışında yaşama eğiliminde artışın ülke şartlarının verimli çalışma imkan vermemesi, kötüye gitmesi, gelecek kaygısı, hekimliğin kıymetinin bilinmemesi, hekimlere saygı ve itibar gösterilmemesi, sağlıkta şiddet, ekonomik nedenler, geleceğe güvensizlik, ülkenin geleceğine ümidini kaybetmek gibi nedenlere bağlandığı, yurtdışına gitmeyi hedefleyen öğrencilerin kendilerini geliştirme hedeflerini ülkeye değil gitmeyi düşündükleri ülkelerin şartlarına göre ayarlamaları dolayısıyla eğitimin içeriğine ilgililerini kaybetmeleri, hem öğretim üyelerinin hem öğrencilerin olumsuz etkilenmesi dolayısıyla öğretim üyesinin motivasyonunun düşmesine yol açtığı ortaya konmuştur.

V11EDYD "*....çocuklar gitmek istiyor, herkes gitmek istiyor, e çocuklar gitmek isteyince de bizim moralimiz bozuluyor. Dört beş asistan başladı dördü yurt dışına gitti, bir asistan kaldı. Bir şey de diyemiyoruz çocuklara hepsi kazandı ve gitti. Amerika'ya gitti İngiltere'ye gitti dört çocuğu kaybettik dört tane pırıl pırıl gerçekten çok iyi beş asistanımız vardı beş asistan başlattık biz bu dönem, dördü gitti yani bu şekilde etkiliyor olabilir belki side effects olarak etkisi olabilir ama biz yine gelen öğrencilere öğretmeye devam edeceğiz*"

D4ECYD: ” *şu an eminim ben dahil buradaki kliniğimizden bir kişiye bir tane yurt dışından ki bu sınırı geçin, Bulgaristan dahil iş teklifi gelse herkes gider. Yani bir kişi durmaz burada tahminim. İşte aramızda dil bariyeri olanlar var aramızda denklik sınavı bariyeri olanlar var. Bu şekilde kurumda hizmet vermeye devam ediyorlar. Sonuçta biraz alışkanlık haline dönüştü. Bizim yaşadığımız ortamda kalma ve o ortamda survive isteğimiz bir alışkanlık haline dönüştü. Ama bunun aksine alışabilsek götürseler kurumdan üç kişiyi Kanada'da iki sene tutup çalıştırsalar bir daha ömürleri boyunca geleceklerini düşünmüyorum. Çünkü Türkiye maddi manevi bir akademik düşünen bir insanın, yani verimli bir insanın verimini sürdürebileceği bir ülke olmaktan çıktı ne yazık ki*.”

D7KDP: “*en iyi öğrencilerimizin yurt dışına gitmesi beni çok üzüyor ve gerçekten yurt dışına gitmek istiyor hepsi. Yani bu bir faciadır bence yani mevcut düzenin bize yaptığı en büyük kötülük budur bence*.”

D9ECD: “*yani önceden yurt dışına gitmeyi planlayan öğrenci sayısı çok daha azdı ama her geçen gün bu artıyor gelecek kaygısı var, şiddet en önemlisi, ekonomik nedenler bunlar ister istemez daha fakülte sıralarında iken insanların yurt dışını düşünmelerine neden oluyor*”

D12KDD: “*hani kimi para için ayrıldı kimi yurtdışına gitmek için ayrıldı. Herkesin haklı bir sebebi var ben hiçbir şey diyemem haklılar. Herkes haklı yani sonuçta bunlar vazgeçmek için önemli nedenler yani. Yurt dışına gitmek ülkenin geleceğinden ümidini kaybetmek…”*

D14KCD*:” o ülkenin problemleriyle alakalı aslında daha çok geleceği görememek her şey kötüye gidiyor biz de öyle hissediyoruz. Doktorluğun çok bir kıymeti yok ülkemizde, hani saygı bayağı azaldı, maddi gelir tabii azaldı hani bir de çok meşakkatli olunca yurtdışında daha iyi şartlar sağlanabiliyor mu diye maalesef o yola gidiyorlar maalesef* “

Genç bir öğretim üyesi yurtdışına gidiş eğiliminin kendisini ve kariyeri konusunda verdiği kararları sorgulamasına yol açtığın ve huzursuz ettiğini aşağıdaki ifadelerle anlatmıştır.

D13KDYD: “*Şu beni çok etkiliyor. Son zamanlarda bunu kendim de çok çok düşünüyorum öğrencilerin bizim buradaki verdiğiniz eğitime çok fazla yatırımı olmamaları ve yurtdışını düşünüyor olmaları beni motivasyon olarak çok etkiliyor. Yani TUS'a yönelik ya da Türkiye'deki bir hekimliğe yönelik bir şey almak istememeleri hep yurt dışı sınavlarına çalışmak istemeleri. Mesela ben bir arkadaşı bir öğrenci arkadaşı mecburi hizmete de*

hazırlamak istiyorum aslında. Kendi mecburi hizmet örneklerimden veriyorum Birinci basamakta neler yaşayabileceklerini pratisyenlik mecburiyetlerimden örnekler veriyorum. Hani pratisyenken XXX nasıl işlerine yarar diye ama bakıyorum ki hiç burada mecburi hizmete falan zaten katılmayacaklar ve direkt mezuniyet diplomaları alır almaz yurt dışına çıkacaklar. Bu beni çok etkiliyor motivasyon olarak. Bir de şöyle bir şey etkiliyor, bu da bence kişisel bir şey olabilir. Genç arkadaşlar kaçıyorlar, gidiyorlar ben kalıyorum burada kalacağım. Kalacak mıyım? Kalayım mı? Kalmayayım mı? Onlar mı doğru şeye karar mı veriyor. Ben burada kalarak birazcık böyle eski moda mıyım? Eski moda mı? düşünüyorum buna kişisel olarak benim arkada çalışan bir mekanizma sanki böyle gidecek kişiler ben buna katılıyorum. Falan hani o birazcık beni düşündürüyor. Nitelikli sağlık hizmetlerine ulaşmayı insanların önemsememesi beni çok korkutuyor ilerisine yönelik bunları söyleyebilirim."

Ülkedeki toplumsal, siyasi, ekonomik ortam ve iklimin öğrencilerin seçim ve yönelimleri üzerine etkisi, öğrencilerin uzmanlık eğitimi seçimlerinde eskiden prestijli kabul edilen zor branşlar yerine daha az sorumluluk gerektiren ya da maddi getirisi yüksek branşlara eğilimin artması şeklinde öğretim üyeleri tarafından olumsuz bir faktör olarak belirtilmiştir.

V5EDP: "*Sonra sağlık uygulamalarında para getirici faaliyetlerin çok konuşuluyor olması kozmetik sektörüne, plastik cerrahiye, estetik cerrahiye, bariatrik cerrahiye olan ilginin artması diğer temel bilimlerde ve ana branşlarda çaba gerektiren temel branşlara ilgiyi azaltıcı yönlerden bir tanesi öyle olduğunu görüyorum*."

D2EDD: "….. *mesleki seçimleri sırasında kendilerini en çok koruyacakları alanda bulunan üst alanları seçmeme, performans sistemindeki dağılım nedeniyle bu işin tamamen özellikle ise zor branşların genel cerrahi, beyin cerrahi, iç hastalıkları, çocuk bunların tercih edilememesi, daha çok ise kozmetik sektörün çok önde olması ve bunun getirdiği maddi getiriler götürüler……. mesleki seçimlerde de benim iki küçük çocuğum var …. Bizi görüyorlar. Biz kesinlikle hekim olmayacağız diyorlar*."

Ülkede liyakatın gözardı edilmesi, DÜTF'de öğretim üyeleri tarafından siyasi yapının yönetimde liyakatı hiçe sayan bir kadrolaşma içinde olmasının, herşeyin siyasileşmesinin, politize olmasının olumsuz etkileri üzerinden şu şekilde vurgulanmıştır.

D7KDP: **"***Bütün liyakat sahibi insanların olmaması işte en üstten en aşağıya kadar hiçbir yerde liyakat yok. Yani yöneticilik öyle liyakata değil, tamamen siyasete dayanıyor.*

Üniversitede de öyle tamamen politize olmuş durumda bu çok can sıkıcı. Ama herhalde artık bizim yani başka bir stili görmediğim için, değişiği nasıl olur bilmediğim için yani ona kendimi adapte etmişim. Hani gerçekten liyakat sahibi bir insan mesela direktörümüz olsa ya da hani kısmen hani gene anabilim dalı başkanlığını kendin yapıyorsun falan, o belki bir olumlu etkisi olabilir, seçebiliyorsunuz yani. Ama başka bir şey bilmiyorum ama bu çok rahatsız ediyor ve sonuçları beni de etkiliyor. Her ne kadar ben motivasyonumu kırmamaya çalışsam da korkunç sistemin yani liyakata, bilgiye değer vermeyen sistemi her yerde görüyoruz bu bir gerçek. Üzülüyorum gelecek için "

D10KCP: "*Adalet yok, eşitlik ve adalet söz konusu bile değil. Yani bir kere zaten liyakat usulü çalışmıyor sistem biat usulü. O yüzden yani kendi kurumum için değil şimdi yani bütün Türkiye için."*

Genel anlamda ülke koşullarının istikrarsızlığı; DÜTF'den bir öğretim üyesi tarafından siyasi ve ekonomik durum, eşitlik, hak ve adalet açısından ülkenin istikrarsız durumda olması bunlardan en önemlisi olarak adaletin işlememesinin hissettirdiği güvensizlik ve kaygı bir öğretim üyesi tarafından aşağıda yer alan ifadelerle vurgulanmıştır.

D12KDD: "*yani eğitim gerçekten güzel ve gerçekten önemli. Bir ülkenin ayakta kalmasını sağlayan en önemli unsur yani, sadece tıp eğitimi değil, temelden olan eğitim bütün eğitim hayatı gerçekten çok önemli..... .... Yani eğitici aslında zaten hep gönüllü insan. Yani her koşulda, aslında gönüllü insan. Sadece ülkenin koşulları biraz daha iyi olsa, iyiye gitse biz yine güzel bir şekilde eğitimimize devam ederiz. Her ne koşulda olursak olalım yani zaten devam ediyoruz. Ama ülkenin içinde bulunduğu koşullar gerçekten insanı bir çıkmaza sokuyor. Yani artık bir yerde her şeyi bırakıp hani kendi geleceğimi ve ailemin geleceğini koruma altına almam gerektiğini düşünerek yola hareket ediyorsunuz. Yani en önemli şey ülkenin istikrarı diye düşünüyorum orada ..... yok sadece ekonomik değil siyasi yani eşitlik, hak, adalet yani ülkenin tüm bir ülkeyi ülke yapan her şey bunların içinde adalet en çok korkutan şey. Yani ekonomik istikrarsızlık, bir şekilde çözülür Yani bir takım politikalar geliştirilir düzeltilir de adaletsiz bir ülke insanı en çok korkutan şey. Yani gelecekte ben hak aradığımda nasıl hakkımı savunacağım. O aşamaya, o noktaya geldiğimizde çıkmaza girersek o zaman önümüzü göremiyoruz demektir"*

6.4. Katılımcıları Klinik Eğiticilerin Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Önerileri

Son olarak eğiticilerin eğitici motivasyonlarını artırmaya yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu kapsamda, VÜTF öğretim üyelerinin klinik eğiticilerin motivasyonunu artırmak için alınacak önlemler konusundaki önerileri şu şekilde olmuştur: eğitim işlerinde öğretim üyelerine destek olmak üzere bir öğrenci sekreteri istihdam edilmesi, performans sistemi içinde eğitim vermekten kaynaklanan kayıpların kompanse edilmesi, öğretim üyelerinin özelliklerine ve tercihlerine uygun teşviklerin devreye sokulması, adil ücret politikasının uygulanması, eğitim yönetimine hizmet veren, ders yükü fazla olan ve bilimsel yayın üreten öğretim üyelerinin ayrı ayrı ödüllendirilmesi, ders saati ücreti verilmesi, akademik kadro ile hizmet kadrosunun çalışma şartlarının farklılaştırılması, öğretim üyeleriyle yönetim arasındaki iletişimin artırılması, öğretim üyelerinin eğitim yönetimindeki süreçlerden haberdar edilmesi, konseylerin, hasta danışma kanallarının oluşturulması, çalışanların yönetime ve sorunların çözümüne ortak edilmesi, sorunların çözümünde çalışanların görüşlerine başvurulması, eğitim ve sağlık hizmetinin birbirini engellemeyecek hatta destekleyecek şekilde planlanması, klinik öğretim üyelerine sağlık hizmetlerinin dışında araştırma ve eğitim hizmetleri için de mesai saati içinde zaman tahsis edilmesi, adil iş yükü dağılımı sağlanması, bilimsel araştırma faaliyetlerinin desteklenmesi ve teşvik edilmesi, hizmet içi eğitimlerin verilmesi, eğitici eğitimlerinin yapılması, bölümler arasındaki iletişimin artırılması için organizasyonların yapılması, kongre ve mesleki etkinliklere katılımın desteklenmesi, hasta sayısı ve çeşitliliğinin artırılması, öğretim üyelerinin birlikte sosyalleşeceği organizasyonların kaynaştırıcı etkinliklerin yapılması, öğretim üyesi sayısının artırılması, öğrenci kontenjanının azaltılması, derslik sayısının artırılması.

Bu noktada DÜTF'de öğretim üyelerinin önerileri; eğitici eğitimlerinin verilmesi, eğitim faaliyetlerinin maddi karşılığının olması, kurum içindeki ve kurumlar arası rekabetin şeffaf hale getirilmesi- başarıların görünür hale gelmesinin sağlanması, eğitime emek verenlerle iletişim toplantılarının yapılması ve sorunların birinci elden öğrenilmesi böylelikle küçük sorunların ufak dokunuşlarla çözülebilmesi, öğretim üyelerinden sık sık geribildirim alınması, fiziki altyapının hızla iyileştirilmesi, özlük haklarının iyileştirilmesi, öğretim üyesinin gelirinin özelde çalışma ihtiyacı duymayacağı seviyeye getirilmesi, makul ekonomik koşulların sağlanması, manevi ve maddi ödüllendirme sistemlerinin kurulması, üniversitelerin bütçelerinin artırılması, sekreter, güvenlik, kat personeli gibi yardımcı personellerin sayısının ve niteliğinin artırılması, ortamın iyileştirilmesi, güzelleştirilmesi, hekimlerin ve akademisyenlerin itibarının iade edilmesi, hekime yönelik şiddetin caydırıcı cezalarla önlenmesi, üniversitelerin özel hastanelerle rekabet edebilecek altyapıya kavuşturulması ve

hasta profilinin iyileştirilmesi, öğretim üyesi yemekhanesinin açılması, bilgisayar vb donanımın iyileştirilmesi, öğrenci sayısının azaltılması, üniversiteye başka hastanelerin ve başka kurumlarda çalışan eğiticilerin afiliye edilmesinin sağlanmasıdır. Genç bir öğretim üyesi tarafından dile getirilen ve kendisi tarafından da bir ütopya olarak nitelenen öneri "öğretim üyesinin maddi ve manevi açıdan kafasında soru işareti hiç olmayacak şekilde çalışabileceği bir dönem ve ülke şartları sağlanması" şeklinde ifade edilmiştir.

7. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu tez çalışması mezuniyet öncesi tıp eğitiminde klinik eğitimde görev alan öğretim üyelerinin motivasyon kaynaklarını ve bunları etkileyen faktörleri ortaya koymak üzere yapılmıştır. Yapılan literatür taramasına göre çalışma ülkemizde bu amaçla yapılan ilk niteliksel araştırmadır. Farklı bağlamların etkisinin ortaya konması amacıyla çalışma ülkemizde en yaygın olarak tıp eğitiminin verildiği iki kurumda, DÜTF ve VÜTF'de gerçekleştirilmiştir. Bu tez çalışmasından elde edilen verilerle yazılan "Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Eğitim Yönetimi Faktörleri: Niteliksel Bir Araştırma" başlıklı makale ulusal hakemli bir dergide yayınlanmak üzere kabul edilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular klinik eğiticilik motivasyonuna ilişkin bireysel kaynaklar, diğer insan kaynakları ile eğiticilik motivasyonunu üzerinden belirleyen olan bağlamsal faktörler kategorileri altında sınıflandırılmıştır. Tartışma bölümünde de aynı yapı korunmuş; aşağıda yer alan araştırma soruları göz önünde bulundurularak ilerlenmiştir.

1) Kamu ve vakıf üniversitelerine bağlı tıp fakültelerinde klinik eğitimde görev alan eğiticilerin eğiticiliğe ilişkin motivasyon kaynakları nelerdir?
2) Klinik eğiticilik motivasyonunu etkileyen faktörler/bağlamsal unsurlar nelerdir?
3) Klinik eğiticilik motivasyon kaynakları ve bunları etkileyen faktörler/bağlamsal unsurlar açısından devlet ve vakıf tıp fakültesi arasında nasıl bir benzerlik ve farklılık bulunmaktadır?

Her iki kurumdan çalışmaya katılan öğretim üyelerinin yaş ortalamaları birbirine oldukça yakındır (VÜTF =47,2 / DÜTF= 48,26). Buna rağmen kurumdaki kıdem yıllarına ve eğiticilik kıdem yıllarına bakıldığında iki kurumun çalışanları arasında ciddi farklar vardır. Vakıf Üniversitesinde ortalama çalışma süresi 8,3 yıl iken DÜTF'de bu süre iki katını aşarak 17,46 yıla çıkmaktadır. Benzer tablo eğiticilik süresine de yansımıştır (VÜTF= 8,36 yıl / DÜTF= 12,08 yıl). Bu durumda benzer yaş grubunda olmalarına rağmen DÜTF öğretim üyelerinin daha uzun süre aynı kurumda çalışmış oldukları ve daha uzun süreli bir eğiticilik geçmişlerinin olduğu söylenebilir. Akademik kadro DÜTF'de ağırlıklı olarak Fakültenin kendi mezunlarından oluşan VÜTF'ne göre daha deneyimli öğretim üyeleridir. Yine, DÜTF öğretim üyeleri büyük oranda mezun olur olmaz ya da mecburi hizmetin ardından aynı kurumda uzmanlık eğitimine başlayan ve daha asistanlıktan itibaren mezuniyet öncesi tıp eğitiminde görev alan bir gruptur. Bu durum çalışma verilerine de yansıyan yüksek kurum aidiyetleri ile tutarlılık göstermektedir. Diğer taraftan VÜTF öğretim üyelerinin tamamı farklı fakültelerden

mezun olmuş ve daha önce farklı kurumlarda çalışmışlardır; öğretim üyelerinin büyük çoğunluğunun (13/15) eğitim yönetiminde tanımlanmış dönem koordinatörü, staj koordinatörü, eğitim sorumlusu gibi görevlerinin bulunmasına rağmen günlük eğiticiliğe ayrılan süreleri daha azdır. Bu durum DÜTF'de öğrenci sayısının daha az olması ile bağlantılandırılabileceği gibi esasen daha büyük bir olasılıkla sağlık hizmeti verme baskısının daha yoğun olmasıyla da açıklanabilir.

Devlet ve Vakıf Tıp Fakültelerinde Klinik Eğiticilerin Motivasyon Kaynakları başlığı altında, birinci ve üçüncü araştırma sorusu kapsamında klinik eğiticilerin eğitici motivasyon kaynaklarına ilişkin bulgular DÜTF ve VÜTF özelinde tartışılmıştır.

Bu tez çalışmasının bulgularına göre her iki kurumdaki öğretim üyelerinin eğiticilikle ilgili içsel motivasyonlarının yüksek olduğu, eğiticiliği sevgi, mutluluk, tutku, heyecan, hoşlanma, keyif, tatmin, zevk alma, özenme ve istek gibi olumlu duygularla eşleştirdikleri, eğiticiliğe ve eğitime değer verdikleri, önem atfettikleri, bu konuda sorumluluk hissettikleri, kendileri adına geliştirici buldukları, genç insanlarla etkileşimde olmaktan hoşnut oldukları ve öğrencilerden aldıkları geribildirimleri önemsedikleri, öğrencilerin kendi alanlarına ilgi duymasından, bu ilgiyi artırmış olmaktan memnuniyet duydukları görülmektedir. Bütün bu bulgular literatürde yayınlanmış araştırmalarla uyum içindedir (Dybowski ve Harendza, 2014; Gray ve Fine, 1997; Hanson ve ark., 2022; Lochner ve ark., 2012; May ve ark., 2012; Orsini ve ark., 2024; Watt ve ark., 2024). Bunlardan Lochner ve arkadaşlarının 2012 yılında yayınladığı İtalya'da gerçekleştirilen niteliksel araştırmada İtalya Bolzano/Bozen'de Sağlık Meslek Okulu'ndan sekiz eğitici ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Eğiticilerin içsel motivasyonlarını ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışma sonuçlarında konu alanına ilgi, kendi disiplini için heyecan duyma, öğreterek kendi konu alanı bilgisi dağarcığını geliştirme, öğrencilerin gelişmesine ilgi duyma, bilgi aktarma ve insanları eğitme, kendi eğiticilik becerilerini geliştirme, öğrencilerle / gençlerle ilişki kurma, öğrencilerden kısa, orta ve uzun vadede geribildirim alma şeklinde belirtilen hususlar bu tez çalışmasında da elde edilen bulgular arasında da yer almaktadır. May ve arkadaşlarının 2012'de Almanya'da Göttingen, Hannover, Magdeburg ve Ulm Üniversitelerinden öğrencilerin saha eğitimlerinde görev alan Aile Hekimleri ile yaptıkları araştırmada ise iki ölçek; Rosenberg Mesleki Değer Ölçeği (*Rosenberg Occupational Values Scale*) ve Güncel Motivasyon Anketi (*Current Motivation Questionnaire*) kullanılmıştır. Söz konusu çalışmada katılımcıların içsel motivasyonunun yüksek ve en baskın motivasyon türü olduğu görülmüş; başkalarına yardım etmek, öğretmeye ilgi duymak, kendi alanının (aile hekimliği) anlaşılmasını sağlamak, bu alana ilişkin bilgi ve tecrübe aktarmak en

yüksek puan alan ölçek önermeleri olmuştur. May ve arkadaşlarının elde ettiği sonuçlar bu çalışmayla uyum içindedir. Stephens ve Somerville (2025)'in Çinli pratisyen hekim eğiticilerin motivasyon ve eğitici gelişim ihtiyaçları konusunda 88 makale ile yapmış oldukları güncel derlemede eğitim motivasyonlarının arkasında yatan nedenler öğretirken öğrenmek, liderlik ve terfi alabilmek için gereklilik olması şeklinde belirlenmiş; sadece % 7 oranında eğiticiliği sevmek şeklinde bildirilmiştir. Çinli pratisyen hekimlerin eğiticilik motivasyonu ile ilgili elde edilen sonuçlar bu çalışmadan bazı noktalarda farklılık göstermektedir. Bu fark motivasyonun bağlamsal unsurlardan etkilendiğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Yine aynı çalışmada eğiticiliğe isteksizliğin nedenleri arasında kendini yetersiz hissetme, eğitim tecrübesinin olmaması, yoğun klinik çalışma, buna ayıracak zamanın olmaması ve eğitim hizmetin karşılığının olmaması olarak raporlanmıştır. Bunlardan yoğun çalışma, zaman kısıtlılığı ve eğitim hizmetinin karşılığının olmaması her iki çalışmanın ortak bulgusu olup, içsel motivasyonun ve özyeterlik algısının düşüklüğü bu çalışmadan farklıdır. Bu fark, bu tez çalışmasının katılımcı grubunun üniversite öğretim üyeleri olmasıyla açıklanabilir. Van den Berg ve arkadaşlarının (2013) Utrecht Üniversitesi Tıp Merkezi öğretim üyelerinin iş bağlılığı ve motivasyonu hakkında yaptıkları araştırmada motivasyonu en çok artıran faktörler; kendi uzmanlık alanında ders vermek, üst yöneticiden gelen açık takdir, küçük gruplara ders vermek, öğretme performansına dair geribildirim almak, ders içeriğini özgürce belirleyebilmek olarak sıralanmıştır. Motivasyon artışı üzerine en düşük etkili faktörler ise; orta ve büyük gruplara ders vermek, eğitim araştırması yapma fırsatı bulmak olarak belirlenmiştir. Bu tez çalışmasında küçük ve büyük grup eğitimlerini karşılaştıran ya da motivasyon faktörleri arasında sayan herhangi bir öğretim üyesi olmamıştır. Yine eğitim araştırmaları da dile getirilmemiş, ancak bunun dışındaki bulguların ortak olduğu görülmüştür. Eğiticilerin öğretme motivasyonları üstüne etkili ek faktörlerin başında öğrencilerin motive olması, öğretimin takdir edilmesi, eğitimin açık bir biçimde planlanması ve uygun öğretim olanaklarının sağlanması yer almaktadır. Van den Berg'in çalışmasının sonuçları bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Peters ve arkadaşlarının (2009) çalışması, Harvard Tıp Fakültesi'nde birinci basamakta bakım (primary care) veren öğretim üyelerinin işe alım, elde tutma ve motivasyonlarını incelemiştir. Ücret artışlarının, öğretim üyelerinin elde tutulma oranlarını artırdığı görülmüş; 600 $ ödenen dönemde elde tutma oranı % 78 iken, bu oran 2,500 $ ödendiğinde % 89'a yükselmiştir. Doğrudan ödeme alan öğretim üyelerinin elde tutulma oranları, dolaylı ödeme alanlara göre anlamlı derecede yüksek (P<.0001) bulunmuştur. Söz konusu çalışmada motivasyonel faktörler; iyi bir öğrenciye sahip olmak, öğretim üyelerinin devamlılığı için en önemli faktör olarak belirtilmiştir (%73). Ücret yalnızca % 8 oranında en önemli faktör olarak belirtilmiş ve

öğretim tatmini hiç birinci sırada yer almamıştır (ortalama sıralama: 4,2). Tatmin kaynakları noktasında ise öğretim üyelerinin % 82'si iyi bir öğrenciye sahip olmayı birinci sırada belirtmiş; dışsal ödüller (örneğin ücret), tatmin açısından daha az önemli bulunmuştur. Aynı çalışmada motivasyon dinamikleri; araştırma ve içsel faktörlerin (iyi bir öğrenciyle çalışmak) öğretim motivasyonu üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, klinik eğitmenlerin motivasyonunu anlamada kritik bir rol oynamaktadır. Dışsal ve içsel faktörler arasında denge açısından ücret artışı gibi dışsal ödüller, öğretim üyelerinin işe devam oranlarını artırmak için etkili bir araç olarak belirlenmiş, ancak öğretim tatmini üzerindeki etkileri sınırlı bulunmuştur. Wright ve arkadaşlarının (2004) çalışmasında ise, akademik hekimlerin motivasyon faktörleri, Rosenberg Mesleki Değerler Ölçeği'nin modifiye edilmiş versiyonu kullanılarak 13 madde üzerinden değerlendirilmiştir. Motivasyon faktörleri, faktör analizi sonucunda üç ana kategoriye ayrılmıştır. Kendini ifade etme (self-expression) kategorisi, özel yeteneklerin kullanımı, yaratıcılığa izin verilmesi, akademik başarıya ulaşma gibi faktörlerden oluşmuştur. İkinci kategori insanlara yardım etme ve onların ilerlemesine katkı sağlamadır. Dışsal ödüller (extrinsic rewards) kategorisi ise güvenli bir gelecek, sosyal statü ve maddi kazanç fırsatlarını içermiştir. Bartle ve Thistlethwaite (2014) Avustralya Queensland'da tıp eğiticisi (*Medical Education Registrar*) olmayı seçen genç hekimlerle bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sorularından biri genç doktorları eğitici olmaya motive eden faktörlerin neler olduğudur. Çalışmada 12 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve eğiticilerin içsel motivasyonunun, öğrencilere daha iyi bir eğitim sağlama ve kötü eğitim deneyimlerini düzeltme isteği, genç doktorların gelişimine katkıda bulunma arzusundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Olumlu ve olumsuz rol modellerin de burada etkili olduğu bildirilmiştir. Rol modellerin etkisi bu çalışmada da özellikle DÜTF öğretim üyeleri arasında dile getirilmiş, ancak bu tez çalışmasında rol modeller sadece olumlu motivasyon unsuru olarak bildirilmiştir.

Bu çalışmanın bulgularına dönersek yukarıda ele alınan araştırmalarda ortaya çıkan bulgulara ek olarak her iki kurumda aileden rol modellerin eğiticilik konusunda motivasyon unsuru olduğunu gösteren örnekler ve özerk çalışmadan duyulan memnuniyet ifade eden öğretim üyeleri vardır. İki kurumdaki öğretim üyelerinin içsel motivasyonları açısından temel bir fark duyguların arkasında yatan temel güdü gibi durmaktadır. Vakıf Üniversitesinde öğretim üyelerinin içsel motivasyonunun yine kendilerine dönük bir özelliği olduğu "eğiticiliği seviyorum çünkü güncel kalmamı sağlıyor / gençleştirici etkisi var / öğrenmemi sağlıyor / beni geliştiriyor / vs." gibi bir öz faydacı yönü barındırdığı oysa DÜTF'deki bazı öğretim üyelerinde de benzer motivasyonlar bulunsa da içsel motivasyonun çok daha ağırlıklı olarak manevi tatminle bağlantılandırıldığı görülmektedir. Yine hemen hemen bütün DÜTF öğretim

üyelerinde çok belirgin olarak kendini gösteren kurum aidiyeti diğer bütün olumsuz faktörleri bastıracak kadar güçlüdür. Bu öğretim üyeleri sıraladıkları altyapı, malzeme, imkân ve personel eksikliği, maddi yetersizlik, akademik yükseltme koşullarındaki çetinlik gibi olumsuz koşullara rağmen kurumlarında çalışmaktan ve eğitim vermeye devam etmekten vazgeçmemektedirler. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı üzerinden belirtmek gerekirse, bunların daha çok aidiyet ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına işaret ettiğini söylemek mümkündür (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021).

Devlet üniversitesinde belirgin olan bir diğer nokta, bir öğretim üyesinin sözlerinde ifade bulduğu gibi; "*Başından beri, doğumumuzdan beri yarışan bir topluluğuz ve yarışan kesimin de hep en üstünde yer aldık. En başarılıları olduk. İşte ne bileyim üniversite sınavında ben işte ilk bilmem kaça girdim, yok TUS'ta ilk bilmem kaça girdim, hep yarışın içindeydim ve hep yarışta başarılı olan oldum ve şu anda da başarısız olmak istemiyorum. Azimli ve hırslı bir toplumuz.*" Yarışma, azim ve hırs olmuştur. Azimlerini ve hırslarını rasyonalize etmiş çok dirençli bir insan grubu olarak ortaya çıkan bu grubun motivasyonel dinamikleri daha çok McClelland Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı'yla açıklanmaya uygun görünmektedir (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021). Bu kuramda üç öğrenilmiş ihtiyaç başarı, bağlılık ve güç ihtiyacıdır. Öğretim üyelerinin kurumlarına ve aynı kurumda çalışan camiaya bağlılıkları, zoru başarma, zorluklarla başa çıkma arzularıyla birleşmekte ve özellikle özerk çalışma imkânı ve destek bulduklarında her koşulda verimli ve üretken olabilmektedirler (Ten Cate, Kusurkar, & Williams, 2011). Bu üç ihtiyaç doğru orandaki kum, çakıl ve çimentonun sağlam ve dayanıklı betonu oluşturması gibi öğretim üyelerinde doğru oranlarda sağlanır ve doyurulursa kurum için çok güçlü bir dayanak oluşturacaktır.

Bu tez çalışmasında her iki kurumda da öğrencilerden kaynaklanan en önemli olumlu motivasyon kaynakları öğrencilerin öğrenmeye ilgisi, merakı ve öğrenme isteği olarak belirlenmiştir. Van den Berg ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında da öğrencilerin motive olmaları motivasyonu artırıcı en önemli etken olarak belirtilmiştir. Bunun paralelinde öğrencilerin motivasyonunun düşük olması en önemli motivasyon kırıcı faktördür. Bu tez çalışmasının bulgularına göre öğretim üyeleri bir önceki bölümde de görüldüğü gibi en kısa özetle eğitimin öğrenciler ve kendileri için geliştirici olmasını ve manevi tatmin sağlamayı beklemektedirler. Bu bulgular Orsini ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan bir derlemenin sonuçları ile uyumludur. Her iki çalışmada da eğiticiler harcadıkları emeğin sonucunda öğrenmenin gerçekleştiğini, öğrencilerin geliştiğini, başarılı olduklarını yani çabalarının

olumlu bir çıktıya yol açtığını görmek istemekte; bu çabalarının öğrenciler ve yöneticiler tarafından takdir edilmesini, olumlu geribildirimler almayı, emeklerine değer verilmesini beklemekte ve bunun da kendilerini tatmin edecek sonuçlar doğuracağını bildirmektedirler. Bütün bunları Vroom'un Beklenti Kuramı'yla açıklamak mümkündür (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021). Bu çalışmada her iki kurumdan elde edilen verilere göre motive öğrenciler eğiticinin motivasyonunu artırırken öğrencilerin öğrenmeye ya da derse ilgi göstermemeleri, öğrenmeye yatırım yapmamaları, disiplinsiz davranışlarıyla değersizlik algısı yaratmaları öğretim üyelerinin beklentilerini boşa çıkarmakta ve motivasyonlarını kırmaktadır. Hanson ve arkadaşları (2022) da yaptıkları araştırmada öğrencinin katılımını olumlu, çaba sarfetmemesini ve saygı göstermemesini ise olumsuz motivasyon faktörü olarak bulmuşlardır. Hanson ve arkadaşları (2022) ise öğrencilerin etkisini Özbelirleme kuramının bağlılık ihtiyacı ile ilişkilendirmişlerdir. Dybowski ve Harendza (2014), 15 öğretim üyesiyle odak gruplar vasıtasıyla veri topladıkları niteliksel çalışmalarında benzer veriler elde etmişlerdir. Anılan çalışmada eğiticiler öğrencilerin davranışlarını giderek artan oranda saygısız bulmakta ve bundan olumsuz etkilenmektedir. Yine aynı çalışmada eğiticiler öğrenci sirkülasyonunun yüksek olmasının ve gelişmelerini takip edemeden öğrenci gruplarına tekrarlayıcı şekilde aynı şeyleri anlatmanın motivasyonlarını olumsuz etkilediğini, bunun yerine uzun süre aynı öğrenciyle çalışmanın eğitim kalitesini artıracağını bildirmişlerdir. Waters ve arkadaşlarının 2018 yılında yayınladığı bir derlemede ise öğrencilerin klinik eğiticiler üzerine olumlu etkileri şu şekilde sıralanmıştır: eğlenceli, gençleştirici, tıbba duyulan heyecanı yenileyici, memnuniyet verici, öğrenmeye katkıdan dolayı keyif verici, güncel kalmayı sağlayıcı, konsantrasyonu artırıcı, öğretici, geliştirici anlamda bilgi eksiklerini ortaya koyan, mesleki anlamda geliştirici. Olumsuz etki olaraksa; ek zaman ve emek gerekliliği olarak bildirilmiştir. Sayılan bütün bu bulgular bu tez çalışmasının bulgularıyla da örtüşmektedir. Öte yandan bu tez çalışmasına katılan öğretim üyeleri dersler sırasında öğrencilerle etkileşime girebilmeyi istemekte ancak artmış öğrenci kontenjanlarının bunun önündeki en önemli engellerden biri olduğunu belirtmektedirler. Öğrencilerin etkisi açısından kurumlar, branşlar ya da demografik özelliklere göre belirgin bir fark ortaya konmamıştır.

Meslektaşların öğretim üyelerinin motivasyonu üzerine etkisi hem olumlu hem olumsuz yöndedir. Bir camia olarak özellikle DÜTF'de öğretim üyelerinin çoğu eğitimi ve öğretim faaliyetlerini varlık nedenleri olarak görmektedir. Her iki kurumda öğretim üyeleri ait oldukları camianın itibarı açısından eğitime önem ve değer veren, rol model olan, tecrübeli, iyi eğitici olmanın yanında konu alanının uzmanlığında da önde gelen, otör kabul edilen öğretim üyelerinin varlığını, iş ve eğitim yükünün ortaklaşa adilane paylaşılmasını, öğretim üyelerinin

birbiriyle ve öğrencilerle iyi ilişkiler içinde olmasını motivasyon artırıcı unsurlar olarak ortaya koymuştur. Bu faktörler aynı zamanda camianın grup normlarını oluşturmaktadır. Meslektaşların grup normlarına uygun davranması motivasyonu artırıcı yönde etki ederken grup normlarından farklı davranış sergilemeleri yani eğitimi ihmal etmeleri, meslek standartlarının altında kalmaları, eğitim iş yükünü başkalarının sırtına yüklemeleri motivasyonlarını kırmaktadır.

Öğretim üyelerinin birbiriyle dayanışma, dostluk ve barış içinde olmaları, hak arayışında ortak hareket etmeleri, zor hastaların çözümünde ortaklaşabilmeleri ve multidisipliner yaklaşım sergileyebilmeleri, ekip çalışması yürütebilmeleri, iş yükünü ortaklaşa hakça paylaşabilmeleri, astlar ve üstler arasında adil ilişkilerin kurulması, meslektaşlarına ve kuruma bağlılık, sadakat göstermeleri grup birliğini yapılandırmakta ve motivasyonu artırmaktayken aşırı rekabet, çatışma, ben merkezcilik ve özellikle kurumun bekasını garantiye almadan kurumdan ayrılmalar grup birliğini zedelemekte ve öğretim üyelerinin motivasyonu üzerine olumsuz yönde etki etmektedir. Ortaya çıkan bu durum Mayo'nun Motivasyon Kuramı'na uymaktadır (Reeve, 2021). Bu kurama göre çalışanların performansı grup normlarına ve grup birliğine bağlıdır ve çalışanlarla iyi ilişkiler kurulduğunda verimlilikleri artmaktadır. Hanson ve arkadaşlarının (2022) Özbelirleme Kuramı çerçevesinde gerçekleştirdikleri çalışmada meslektaşların desteği ve işbirliği bağlılık ihtiyacı ile bağlantılandırılmış ve meslektaşların desteğinin varlığı olumlu motivasyon faktörü olarak belirlenmiştir.

Bu tez çalışmasında meslektaşların etkisi açısından iki kurum arasında bazı farklar olduğu gözlenmiştir. Devlet Üniversitesinde asistanlıktan profesörlüğe uzanan kademeli hiyerarşik yapının ve her bir basamağın rol ve sorumluluklarının kurum normları içinde belli olmasının çatışmaları en azından şimdilik azalttığı anlaşılmaktadır. Ancak genç bir doktor öğretim üyesinin "*O da öğretim üyesi, ben de öğretim üyesiyim*" şeklinde dile gelen tepki ve söylemlerinde nesil farklılıklarıyla birlikte bu durumun değişebileceğinin ön belirtileri vardır. Devlet Üniversitesinde öğretim üyelerinin farklı alanlarda ileri uzmanlığa yönelmiş olmalarının da çatışmaları nispeten azaltan bir diğer etken olduğu ileri sürülebilir. Yine mezuniyet sonrası eğitimin yoğun bir şekilde sürdürülüyor olması ve asistanların varlığı hizmet yükünü nispeten hafifletmenin yanı sıra teamüllere uygun ancak ilgili yönetmeliklere aykırı bir şekilde asistanların mezuniyet öncesi tıp eğitimi hizmeti içerisinde doğrudan görev almasını sağlamaktadır. Cerrahi branşlarda kurum dışı çalışma nedeniyle eğitim hizmetlerini aksatma davranışının dahili branşlara göre nispeten daha yaygın olduğu ve bu durumun eğitimi önceliklendiren meslektaşlarda hoşnutsuzluk yarattığı anlaşılmaktadır.

Vakıf Üniversitseinde ise akademik yapının daha düzensiz , anabilim dalı başkanı ve diğerleri şeklinde daha belirsiz olduğu, bölümler arasında iç işleyiş ve güç dengesi açısından farklılıklar görüldüğü, asistanların olmamasının özellikle cerrahi branşlarda genç ya da kıdemsiz meslektaşların hem hizmet hem de eğitim açısından aşırı iş yükü ve angarya altında kalmasına yol açtığı bunun da motivasyonu kırdığı, akademik ilerlemeyi olumsuz yönde etkilediği anlaşılmıştır. Kurumdan ayrılmalar, ayrılan kişi eğitim ya da hasta bakım hizmetlerinde önemli katkıları olan biriyse üzüntüyle karşılanmakla birlikte haklı görülmekte ve karar desteklenmektedir. Bu tür kişilerin kaybı ayrılanlara değil onları kuruma kazandırmak ve bağlamak için çaba göstermeyen kurum yöneticilerine karşı küskünlük ve kızgınlık şeklinde olabilmektedir. Devlet Üniversitesinde ise kurumdan ayrılmalar ağırlıklı olarak maddi koşullara bağlanmakta, giden öğretim üyelerinin yerinin doldurulmasının zorluğu ve eksikliklerinin eğitim üzerine olumsuz etkisi nedeniyle, bunu haklı görmekle birlikte diğer bir yönden kırgınlık ya da küskünlük ortaya çıkardığı görülmüştür. Lowenstein ve arkadaşları (2007) tarafından Colorado Üniversitesi Tıp Fakültesinde yapılan araştırmada akademisyenlerin % 42'si beş yıl içinde kurumdan ayrılmayı düşündüğü ve % 40'nın kariyerlerinin tatmin edici bir şekilde ilerlemediğini ifade etmişledir. Diğer nedenler arasında şunlar sıralanmıştır: aile ve kariyer dengesini sağlamanın zorluğu, öğretim ve klinik hizmetlerin idare tarafından takdir edilmemesi, yüksek kaliteli öğretim ve klinik hizmetlerin terfi süreçlerinde yeterince ödüllendirilmemesi, akademik ilerleme hakkında düzenli geri bildirim alamama, bölümlerde güçlü bir akademik topluluğun bulunmaması, etkili bir fakülte gelişim programının bulunmaması. Yine mentorluk eksikliği de ayrılma niyetiyle ilişkilendirilmiş, kurumsal yönetime dahil olma fırsatlarının yetersiz olduğu belirtilmiştir. Bu durum, akademik bağlılığı olumsuz etkileyen bir diğer önemli faktördür. Lowenstein ve arkadaşlarının çalışmasında belirtilen faktörler bu tez çalışmada elde edilen olumsuz motivasyon faktörleri arasında yer almakla beraber özellikle DÜTF'de olmak üzere kurumdan ayrılma nedenleri her iki kurumda da daha çok ekonomik koşullara bağlanmıştır. Lowenstein ve arkadaşlarının çalışmasında ise ekonomik durum bir sorun olarak hiç gündeme gelmemiştir. Bu durum büyük olasılıkla her iki ülkedeki gelir düzeylerinin ve ülkelerin ekonomik koşullarının farklılığından kaynaklanmaktadır.

Öğretim üyelerinin eğiticilik motivasyonu üzerine hastaların olumlu etkisi esasen birkaç yolla olmaktadır. Bunlardan ilki hastaların olumlu yaklaşım ve iyi insani ilişkiler göstererek eğitimde işbirliği sergilemeleri, iletişime açık olmaları, öğrencilerin sağlık hizmetleri sürecine aktif katılımlarına rıza göstermeleri ve destek olmalarıdır. Bunlar eğitim sürecinin yürütülmesine olanak veren ve katkı sağlayan önemli hususlardır. İkinci faktör ise hastaların bir eğitim

materyali olarak ilginç, eğitim açısından önemli ya da öncelikli hastalıklarının bulunması ve bu hastalığın tipik ya da patognomik belirti ve bulgular göstermeleri, nadir ya da çözümü zor bir hastalıklarının bulunmasıdır. Öte yandan hasta başı eğitimlerde hekim bir yandan da sağlık hizmeti vermeye devam etmekte hasta-hekim ilişkileri ve klinisyenlik açısından rol model olmaktadır. İçe içe yürüyen bu süreçleri başarıyla yürütmek ve yönetmek eğiticinin iş tatmini ve özyeterlik algısına da olumlu yönde etki yaparak motivasyonunu artırabilmektedir.

İki kurum arasında hastaların eğiticilerin eğiticilik motivasyonları üzerine etkisi açısından fark yaratan en önemli özellik VÜTF'de hastaların doğrudan ücret ödeyerek hekimin karşısına gelmelerinin ortaya çıkardığı durumlardır. Örneğin bu nedenle hastalar daha talepkâr olmakta, kendilerini bir eğitim kurumu hastanesine değil de özel bir hastaneye gitmiş gibi hissetmekte ve bu şekilde konumlandırmaktadırlar. Vakıf Üniversitesinde öğretim üyeleri DÜTF'ye göre hastayı memnun etme baskısını daha çok hissetmektedirler. Uzun süreli yürütülen olumlu hasta hekim ilişkilerinin eğitimde hastaların işbirliğini artırdığı bildirilmiştir. Devlet Üniversitesi ise, bir öğretim üyesinin ifadesinde görüldüğü gibi, hasta profilinin daha önce hastalığına çare bulmak için ortalama 10,4 sağlık başvurusu yapmış ve sonuç alamamış kişilerden oluştuğu ve bu kişilerin kuruma son ümitlerini bağladığını, kurumda her düzeyde öğrencilerin varlığı nedeniyle eğitimin içinde ve bir parçası olmayı yadırgamadıkları anlaşılmakta, bu da hasta hekim ilişkisinin dinamiklerinde fark yaratmaktadır.

Bu başlık altında, ikinci ve üçüncü araştırma sorusu kapsamında klinik eğiticilerin eğitici motivasyonları üzerinde belirleyici olan faktörlere, bağlamsal unsurlara ilişkin bulgular devlet ve vakıf üniversiteleri özelinde tartışılmıştır. Bu kapsamda sırayla kurumsal faktörler, akademik camianın etkisi ve ülke koşullarının etkisi ele alınmıştır.

Bu tezde görüşme içeriklerinin analizinden elde edilen bulguların işaret ettiği kurumsal faktörler; altyapı ve donanım, sağlık bakım hizmet şartları, eğitimin ve klinik hizmetin yönetimi, eğitim programı, kurum kültürü ve iklimi olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede eğitim ve sağlık süreçlerinin yürütüldüğü fiziksel ve sosyal ortamlardan iş yüküne ve personel eksikliğine, bölümlerarası ilişkilerden eğitim ve sağlık bakım sürelerinin yönetiminde yaşanan sorunlara, eğitici ve hasta niteliğinden planlı iyi işleyen eğitim programı olmamasına, kurumun önceliklerinden, politikalarından kurum kültürüne kadar geniş bir dağılım olduğu görülmüştür.

Altyapı ve donanım: Farklı düzeyde de olsa her iki kurumda altyapı ve donanım yetersizlikleri eğitimin yürütülmesinde zorluklara yol açmakta, öğretim üyelerinin iş yükünü artırmakta ve eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla altyapı yetersizlikleri eğiticilerde ciddi bir motivasyon kaybına yol açmaktadır. Vakıf Üniversitesinde altyapı ve donanım eksiklikleri

dersliklerle ve eğitim mekanlarıyla sınırlıyken DÜTF'de buna ek olarak kütüphane, hasta odaları, tuvaletler, asansörler hatta yıkılan ve inşaatı başlamamış ya da devam etmekte olan binalar, eskiyen, bozulan, kullanılmaz hale gelen her türden donanım söz konusudur. Van den Berg ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında da öğrencilerin motivasyonunun düşük olması ile birlikte olanakların yetersizliğinin (*poor facilities*) de en önemli motivasyon kırıcı faktör arasında olduğu görülmüştür. Altyapı ve donanım eksikliğinin motivasyona etkisi Motivasyon-Hijyen Kuramı ya da Herzberg'in İki Faktör Kuramı'na göre değerlendirilebilir (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021). Bu kurama göre motivasyonel faktörler ve hijyen faktörleri bulunmaktadır. Motivasyonel faktörlerin varlığı kişinin memnuniyetini artırırken hijyen faktörlerinin yokluğu kişide memnuniyetsizliğe, doyumsuzluğa yol açabilmektedir. Bu kurama göre altyapı ve donanım eksiklikleri eğiticilerin motivasyonu üzerinde hijyen faktörleri olarak etki ederek memnuniyetsizliğe yol açtığı ileri sürülebilir. Altyapı ve donanım eksiklikleri hizmet ve eğitim koşullarını da zorlaştırmakta ve eğitici motivasyonunu olumsuz etki etmektedir.

Sağlık bakım hizmet şartları: Hizmet şartları her iki kurumda da olumsuz motivasyon faktörü olarak etki etmektedir. Ancak VÜTF'de hizmet şartlarının zorluğu daha çok ekreter, hemşire, asistan, uzman doktor ve öğretim üyesi gibi her düzeydeki insan kaynakları eksikliğinden kaynaklanmaktayken DÜTF'de de yeterli hemşire ve kat görevlisi olmadığı için servis kapatılması örneğinde olduğu gibi istihdam bir sorun olmakla birlikte altyapı eksikliğinin etkisinin daha da yaygın olduğu ve ağırlık kazandığı anlaşılmaktadır. Hizmet şartlarının iyileştirilmesi için bağışlara bel bağlanmak durumunda kalındığı anlaşılmaktadır. Hizmet şartları da alt yapı ve donanım gibi hijyen faktörlerini oluşturmakta ve şartların yetersizliği memnuniyetsizliğe ve motivasyon kaybına yol açmaktadır. Her iki kurumda da aşırı iş yükü ve zamansızlık hem hizmet şartlarını hem eğitim koşullarını olumsuz yönde etkileyerek olumsuz bir motivasyon faktörü olarak ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde Watt ve arkadaşlarının (2024) çalışmasında rekabet açısından zorlayıcı iş koşulları ve zaman kısıtlılığı eğitim önünde en önemli engel olarak bildirilmiştir. Dahlstrom ve arkadaşlarının (2005) çalışmasında da iş yükü nitelikli eğitimi sürdürmek en önemli dışsal olumlu etken olarak bulunmuştur.

İki kurum arasında hizmet şartları açısından en önemli fark DÜTF'de yerleşmiş bir hastaya multidisipliner yaklaşım kültürü ve bunu destekleyecek düzenlemelerin varlığı olumlu etkenler olarak belirtilirken VÜTF'de en azından bazı bölümlerde dayanışma, ortak karar alma ya da danışma imkanının yeterli olmaması olumsuz etkenler olarak ifade edilmiştir.

Eğitim programı ve koşulları: Eğitim koşulları her iki kurumda da altyapı ve donanım yetersizliklerinden doğrudan etkilenmekte, öğrenci kontenjanlarının gittikçe artması sorunları daha da yakıcı hale getirmektedir. Eğitim koşulları VÜTF'de hasta beklentilerinin yüksek, eğitim konusunda işbirliğine eğilimlerinin daha düşük olmasından, hasta çeşitliliği ve bazı branşlarda daha belirgin olmak üzere hasta sayısının düşüklüğünden, destek personeli eksikliğinden olumsuz yönde etkilenmektedir. Devlet Üniversitesinde ise hasta profili eğitim açısından olumlu bir faktör olarak ortaya konmuştur. Eğitim koşullarına ilişkin olumsuz faktörler Motivasyon-Hijyen Kuramı ya da Herzberg'in İki Faktör Kuramı'na göre hijyen faktörleri olarak etki etmektedir (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021).

Eğitimin ve klinik hizmetin yönetimi: Bu kapsama, VÜTF'de eğitim yönetimi altındaki tüm alt temaların olumsuz motivasyon faktörleri olarak rol oynadığı görülmüştür. Öğretim üyeleri adil yönetim şartlarında çalışmak istemektedirler. İş yükünün, görev ve sorumlulukların paylaştırılmasında, yapılan işlerin ve verilen emeğin ya da ürünlerin değerlendirilmesinde adil yaklaşım beklemektedirler. Adaletin eksikliği öğretim üyelerinde performans düşüklüğüne, verimlilik azalmasına ve memnuniyetsizliğe yol açarak motivasyonu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu Adams'ın Eşitlik Kuramı ile açıklanabilecek bir durumdur (Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021). Bu noktada DÜTF'de son dönemde iş başında olan yönetimin yapısı ve kurumun oturmuş göreneklerine göre devam eden işleyiş nedeniyle adalet ihtiyacının bir gündem maddesi olmadığı ancak yönetim değişiklikleri ile bunun değişkenlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Adil eğitim yönetimi yaklaşımı da yine VÜTF'ye özgü bir başlık olarak dikkat çekmekte, yönetimin ölçme değerlendirme sonuçlarına ve öğrenci ile öğretim üyesi arasındaki ilişkiye doğrudan müdahil olmasının neticesinde ortaya çıkmaktadır. Her iki durum da öğretim üyelerinin adalet inancını yaralamakta ve bu durum motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Öğrenci öğretim üyesi arasındaki ilişkiye ve ölçme değerlendirme sonuçlarına müdahale eğiticinin özerklik algısına da halel getirmekte ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Nitekim Ryan ve Deci'nin Özbelirleme Kuramı'na göre özerklik ihtiyacının doyurulmaması bireyde memnuniyetsizlik yaratarak motivasyonun düşmesine yol açabilmektedir (Bandhu ve ark., 2024; Gagne ve Deci, 2005; Orsini ve ark., 2024; Reeve, 2021).

İstihdam eksikliği her iki kurumda da başlı başına ciddi bir olumsuz faktör olarak ortaya çıkmakta, eğitimin ve sağlık bakım hizmetinin kalitesini düşürmekte, iş yükünü artırmakta, verimliliği düşürmekte ve kurumun itibarını zedeleyici sonuçları olabilmektedir. Özellikle

DÜTF'de istihdam eksikliğinin etkileri Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının her bir basamağı ile ilişkilendirilebilir (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021). Fizyolojik ihtiyaçlar (beslenme, hijyen), güvenlik, sosyalleşme, aidiyet ve kendini gerçekleştirme basamaklarının her biri doğrudan istihdam yetersizliğinin sonuçlarından etkilenmekte ve motivasyonu düşüren bir rol oynamaktadır. Vakıf Üniversitesinde ise bu durum daha çok iş yükünü artırıcı, akademik ilerlemeyi engelleyici ve çalışanlar arasında iş adaletini bozan bir faktör olarak ortaya çıkarak Adams'ın Eşitlik Kuramı ya da Maslow'un en üst basamağı olan kendini gerçekleştirme ihtiyacıyla açıklanabilecek bir motivasyon kırıcı etken olarak devreye girmektedir (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021, Yılmaz ve Demir, 2021).

Yönetim desteğinin eksikliği bu tez çalışmasında yine daha çok VÜTF'ye özgü bir motivasyon kırıcı faktör olarak ortaya konmuştur. Hanson ve arkadaşlarının (2022) çalışmasında yönetim desteği pozitif bir motivasyon unsuru olarak bildirilmiştir. Yönetim desteği dışsal bir motivatör olarak Özbelirleme Kuramının bağlılık ihtiyacına karşılık gelmektedir. Orsini ve arkadaşlarının 2024 tarihli derlemesinde de destekleyici liderliğin olumlu motivasyon faktörü olduğu belirtilmektedir. Bu tezde VÜTF'de bu eksikliğin hissedilmesinde yönetimin öğretim üyeleri ile iletişiminde kopukluğun da rol oynadığı anlaşılmıştır. Kurumsallaşmanın tamamlanamamış olması da burada bir etken gibi görünmektedir. Kuralların ve işleyişin belirsizliği ya da öğretim üyeleri tarafından bilinmemesi yanında var olan kuralların işletilmesinde de sorunlar olduğu, öğretim üyelerinin bu sorunlar karşısında kendilerini yalnız hissettikleri anlaşılmaktadır. Yine öğretim üyelerinin iş yükünü azaltacak ve çalışma şartlarını kolaylaştıracak önlemlerin alınmaması yönetime duyulan güveni azaltmaktadır. Bütün bunlar temel ihtiyaçlar olan güvenlik ve adalet ihtiyaçlarıyla çelişmekte ayrıca Locke'nin Hedef Belirleme Kuramındaki motivasyon şartlarını da ihlal etmektedir (Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021). Nitekim bu kurama göre eğiticilere net, seviyelerinin altında olmayan, zorlayıcı ancak gerçekleştirilebilir, benimseyerek bağlanabilecekleri hedefler koymak, geribildirimle yol göstermek motivasyonu artırabilmektedir.

Yönetim kapsamında belirlenen bir diğer durum performans sistemi, ücretlendirme ve ödüllendirme olmuştur. Bu durum her iki kurumda eğiticiliğe ilişkin olumsuz motivasyon süreçlerini devreye sokmaktadır. Vakıf Üniversitesinde ücretler ve ücretlendirme koşulları arasında farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Zira bir takım öğretim üyeleri açıkça gelirlerinin baktıkları hasta sayısına orantılı olarak değiştiğini belirtirken bazı öğretim üyeleri de aldıkları ücretin ne kadar çok hasta bakarlarsa baksınlar hep aynı kalmasından yakınmaktadırlar. Bu aynı

kurum içinde ücretlendirme açısından farklı yaklaşımların bulunduğunu düşündürmektedir. Her iki kurumda da eğitim sağlık bakım hizmeti odaklı performans sisteminde karşılık bulmamakta öğretim üyesi eğitime ve bilimsel çalışmalara ayıracağı zamanı hasta bakım hizmetlerinden kesmek durumunda kaldığı için bunlara zaman ayırdığı oranda geliri düşmektedir. Yine, DÜTF'de gelirler öğretim üyelerinin ailelerinin geçimini ve çocuklarının eğitim ihtiyaçlarını rahatça sağlayabilecekleri düzeyin altında kalmakta bu nedenle kişiler ya mesai saati dışında çalışmak ya da kurumdan ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Bu faktör açısından kadın ve erkek öğretim üyeleri ile bekar ve aile kurmuş öğretim üyeleri arasında fark vardır ve bu durum öğretim üyeleri tarafından açıkça dile getirilmektedir. Eşlerinin kazancı iyi olan ya da aile kurmamış olan öğretim üyeleri kendilerini nispeten rahat hissederken evli ve çocuklu öğretim üyelerinin aile bütçesindeki en ciddi gider kalemini çocuklarının eğitim masrafları oluşturmaktadır. Eğitim hayatları boyunca ülkenin en başarılı öğrencileri arasında olmuş daha sonra ülkenin en itibarlı sağlık kurumlarından birinde en iyi eğiticiler arasında yer almış olan öğretim üyeleri kendi çocuklarının iyi eğitim alamaması kaygısıyla baskı altında çalışmaktadırlar. Ücretlerin düşük olması kurumda kaliteli yeni nesil eğiticilerin işe başlamasına da engel olmaktadır. Her iki kurumda ödüllendirme mekanizmalarının da pek çalışmadığı iyi eğitimcilerin teşvik edilmesi için herhangi bir sistematik yaklaşımın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle VÜTF'de öğretim üyeleri eğitime verdikleri katkının yönetim tarafından tanınmasında eksiklikler olduğunu ve bunun motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini bildirmişlerdir. Hanson ve arkadaşları (2022) kuruma katılan değerin tanınmasının eğiticiler tarafından olumlu bir motivasyon faktörü olarak algılandığını, Özbelirleme Kuramının bağlılık ihtiyacı ile ilişkilendirerek bildirmişlerdir. Bütün bunlar Vroom'un Beklenti Kuramı ve Adams'ın Eşitlik Kuramı'yla çeliştiği gibi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki hemen tüm basamakları da ihlal etmektedir (Bandhu ve ark., 2024; Hoy ve Miskel, 2020; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021). Hal-i hazırdaki performans sistemi, ücretlendirme yaklaşımı, takdir ve ödüllendirmenin olmaması eğiticilerin motivasyonu üzerine olumsuz yönde etki etmektedir. Kumar ve arkadaşlarının 2002'de yayınladıkları ABD'de Michigan'da yapılmış bir araştırmada, gönüllü eğiticilerin kongre katılım ve ulaşım ücretlerinin ödenmesi ya da kayıt ücretlerinde indirim, eğitimin karşılığını ödeme, ücretsiz e-posta ve internet erişimi, kütüphane kaynaklarına ücretsiz erişim ve öğretim üyesi desteği istedikleri bildirilmiştir.

Kurum kültür ve iklimi: Bu noktada, VÜTF'de öğretim üyeleri, kendilerini geliştirme fırsatları tanındığı ve gelişimin eğitimlerle desteklendiği bildirilmiştir. Bu öğretim üyelerinin motivasyonu üzerine olumlu etkisi olan bir yaklaşımdır. Ancak kurumun sağlık hizmeti odaklı

politikalar güttüğü ve hastanelerinin eğitim araştırma hastanesi değil hizmet hastanesi gibi yapılandırılmış ve yönetilmekte olduğu anlaşılmaktadır. Kurumun vakıf üniversiteleri arasında bir marka değeri olduğu, halen kurumsallaşmanın gelişmekte olduğu, kurumun çalışanlarına sahip çıkma tutumu göstermediği öğretim üyelerinin ise kuruma bağlılıklarının zayıf olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri eğitim konusunda verdikleri çabaların yönetim tarafından takdir edilmediğini hissettiklerini belirtmişlerdir. Kurum ikliminin öğretim üyelerini eğiticilikten çok klinisyenlik yönünde motive ettiği anlaşılmaktadır. Benzer şekilde Dybowski ve Harendza (2014)'nın çalışmasında da eğiticiliğin üstler tarafında takdir görmediği ve akademik kariyerde yükselme açısından bilimsel araştırma kadar değer verilmediği bildirilmiştir.

Kurum kültürü açısından DÜTF ise saygın ve köklü bir eğitim kurumu olma ancak başta altyapı, donanım, özlük hakları ve istihdam olmak üzere pek çok yönden yıpranmışlık sergileme yönünde ifadeler belirlenmiştir. Kurumun hastalığına başka yerlerde çare bulamamış hastalara umut olan, konusunda otör olmuş hocaları yetiştiren ve bünyesinde barındıran bir merkez ve en başarılı öğrencilerin seçtiği fakültelerden biri olarak itibarını koruduğu görülmüştür. Kurumda çalışmaya ve eğitim vermeye devam eden öğretim üyeleri, yüksek rekabetin hüküm sürdüğü bu kurumun bir üyesi olma onuruna tutunmakta, adeta "her şeye rağmen eğitim, hizmet ve kuruma vefa" düsturuyla kurumu ayakta tutmakta, eğitimi destekleyen yönetimlerin işbaşında olduğu dönemlerde biraz soluk bulabilmektedir. Kurum iklimine eğitim açısından rol model olmuş bazı hocaların da ciddi katkıda bulunmuş olduğu söylenebilir. Bu hocaların en azından bazılarının sadece olumlu rol model olmakla kalmayıp kendilerinden sonraki nesillerden eğitimi ve kurumu sahiplenmek adına kendilerine halef seçmiş oldukları anlaşılmaktadır. Rol modellerin eğiticilik açısından önemli etkisinin olduğu Bartle ve Thistlethwaite (2014)'in çalışmasından da bildirilmiştir. Yazarlar Avustralya Queensland'da tıp eğitimi personeli olmayı seçen genç hekimlerle bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sorularından biri genç doktorları eğitici olmaya motive eden faktörlerin neler olduğudur. Çalışmada 12 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve eğiticilerin içsel motivasyonunun, öğrencilere daha iyi bir eğitim sağlama ve kötü eğitim deneyimlerini düzeltme isteği, genç doktorların gelişimine katkıda bulunma arzusundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Olumlu ve olumsuz rol modellerin burada etkili olduğu aktarılmıştır. Olumlu rol modeller öykünmeye yol açmakta, olumsuz rol modeller ise daha iyisini yapma, eğitimi düzeltme isteği uyandırmaktadır. Rol modellerin etkisi bu çalışmada da özellikle DÜTF öğretim üyeleri arasında dile getirilmiştir ancak burada rol modeller sadece olumlu motivasyon unsuru olarak bildirilmiştir.

Bu yönleriyle iki kurumun zaman baskısı dışında birbirinden tamamen farklı iklimlerde olduğu söylenebilir. Ağır iş yükü nedeniyle hissedilen zaman yetersizliği iki kurumda da egemendir. Motivasyon açısından bu farklı kurum iklimlerinin eğiticiler üzerindeki etkisinin VÜTF'de daha zayıf ve olumsuz DÜTF'de ise çok güçlü ve olumlu yönde olduğu söylenebilir. Rekabet gücü, özyeterlik algısı, başarı, güç ve özerklik ihtiyacı yüksek, bağlılık ihtiyacı doyurulmuş öğretim üyelerinin DÜTF'de zorlu koşullara rağmen motivasyonları artabilmiştir. Bu durum Alderfer'in Varlık-Bağlılık-Güç Kuramı, McClelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı, Mayo'nun Motivasyon Kuramı, Bandura'nın Öz Yeterlilik Kuramı ve Ryan ve Deci'nin Özbelirleme Kuramıyla uyum içindedir (Bandhu ve ark., 2024; Lunenburg ve Ornstein, 2013; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021).

Kurum kültürü bağlamında adalet ve demokrasi ihtiyacı daha çok VÜTF öğretim üyeleri tarafından dile getirilmiştir. Özellikle iş yükü dağılımı, kurumda öğretim üyeleri arasındaki ve öğretim üyeleri ve öğrenciler arasındaki ilişkilerde adil yaklaşım ihtiyacı kendini göstermektedir. Kurumda kuralların ve işleyişin herkes ve tüm taraflar nezdinde bilinir bir şeklide netleştirilmemiş olması özellikle öğrencilerle ilişkilerde sorun yaşanmasına yol açıyor gibi görünmektedir. Yönetimin bu tür sorunlarda öğretim üyesini yalnız bırakmasının ardında muhtemelen bu tür bir yönetim açığı yatıyor olabilir. Öğretim üyeleri arasındaki çatışmalarda ve hatta iş yükü dağılımındaki dengesizliklerde ise kurum menfaatlerinin (bireysel olarak söz konusu öğretim üyesinin kuruma kazandırdığı gelir ya da kuruma sağladığı repütasyon vb.) ağır basması dolayısıyla adil değerlendirme yapılamıyor olabilir. Anabilim dallarının iç işleyişlerinde ciddi farklılık olduğu özellikle cerrahi branşlarda hiyerarşik yapının ve adaletsizliğin daha aşikâr olduğu anlaşılmaktadır. Her halükârda bu tür durumlar öğretim üyelerinin motivasyonunu kırıcı nitelikte olabilmektedir. Bu noktada, DÜTF'de ise belirgin hiyerarşik yapının, oturmuş işleyiş, rol ve sorumluluk yapısının demokrasiye ya da adalete doğrudan katkısından çok çatışmaları azaltıcı etkisi dolayısıyla adalet ihtiyacının pek dile getirilmediği, bunda anabilim dallarının kendi iç işleyişlerinde özerk bırakılmasının da etkisi olduğu görüşmüştür.

Akademik camianın etkisi bağlamında eğiticilerin eğiticilik motivasyonları "akademik kültür, ortam ve iklim" ve "bilimsel çalışmalarda zorluklar" olmak üzere iki tema üzerinden ele alınmıştır. Genel olarak farklı özellikler dile getirilse de her iki kurumda akademik camianın içinde bulunduğu koşullar daha çok olumsuz motivasyon faktörleri olarak vurgulanmıştır. Liyakatsizlik, biat kültürünün yaygınlaştırılması, siyasi kadrolaşma, akademide özlük haklarının durumu, akademik unvanların kazanç artırma yolunda bir araca dönüştürülmesi,

niteliksiz akademisyenlerin sayısı artarken nitelikli akademisyenlerin ekonomik nedenler yüzünden akademiden ayrılmak zorunda kalması, akademik ilerleme konusunda çevre baskısı olumsuz motivasyon faktörleri olarak ortaya konmuştur. Akademik camianın içinde bulunduğu durum kendisini bu camianın bir mensubu olarak hisseden öğretim üyelerinde motivasyon düşüklüğüne yol açmaktadır. Bu durum Mayo'nun Motivasyon Kuramı'na uygundur (Reeve, 2021). Bu kuram doğrultusunda, öğretim üyeleri mesleklerinin kadim normlarına uygun davranmayan özgecilik, yetkinlik, eğitime değer atfetme gibi değerleri, ortak hedefleri benimsemeyen kendileriyle dayanışmaya girmeyen akranlarıyla birlik ve bağlılık ilişkisi kuramamakta ve bu onların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Akademik yükseltme koşullarının ağırlıklı olarak bilimsel yayın yapmaya bağlanması ancak bilimsel faaliyetlerin kurumlar tarafından yeterince desteklenmemesi, ağır iş yükünün bilimsel çalışma yapma önünde ciddi bir engel teşkil etmesi, bölümler arasında bilimsel araştırma açısından işbirliği olmaması, yukarıda bahsedilen akademik yükselme konusundaki baskıyla birleşince eğitici motivasyonu üzerinde ciddi bir olumsuz faktör olarak etki etmektedir. Benzer şekilde Bartle ve Thistlethwaite (2014), tıp eğitimi personelinin eğitime motive olmalarına rağmen akademik kariyere ilgi duymamalarının en önemli nedenini bilimsel araştırma yapma zorunluluğu olarak bildirmişlerdir. Pollart ve arkadaşlarının (2014), 2011-2012'de Amerika'da 14 tıp fakültesinde yaptıkları çalışmada da işyerinden ya da çalıştığı bölümden memnun olmayan ve kurumdan ayrılmayı düşünen öğretim üyelerinin eğitime ayırdıkları süreden memnun olmalarına rağmen hasta bakım hizmetlerine ayırdıkları süreyi fazla ama bilimsel araştırmaya ayırabildikleri süreyi az bulduklarını ve bunun da iş memnuniyetine yansıdığını bildirmişlerdir. Her iki araştırmanın bulguları bu tez araştırmasının bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Ülkede halihazırda işler durumda ve kendine yeterli bir sağlık sistemi bulunsa ve öğretim üyeleri "yoksulluk sınırının" üzerinde ve düzenli bir gelire sahip olsa da genel olarak ülke koşulları öğretim üyeleri üzerinde olumsuz motivasyon faktörleri olarak etki etmektedir.

Hem devlet hem vakıflar kanalıyla çok sayıda tıp fakültesinin açılması, dolayısıyla genel olarak öğretim üyesi, öğrenci ve eğitim niteliğinde düşüş, tam gün yasası ve ekonomik koşullar nedeniyle nitelikli öğretim üyelerinin hizmet sektörüne kayması, akademisyenlerin özlük haklarının yetersizliği, performans sisteminin eğitimi baltalayıcı niteliği, sağlıkta özelleşme ve hekimlere yönelik itibarsızlaştırma ve şiddette artış, ülkenin genel ekonomik koşulları ve yaşam şartlarının zorlaşması, tıp fakültesi öğrencileri ve hekimler arasında yurtdışına göç eğiliminde artış, ülke koşulları nedeniyle tıp fakültesi öğrencilerinin geliri yüksek, riski düşük, çalışma

koşulları nispeten rahat branşlara eğilimlerinin artışı ve bu nedenle sağlık yükünü ağırlıklı olarak çeken ana branşlarda nitelikli öğrenci sayısında azalma, yönetimde ve akademik kadro istihdamında liyakatın gözardı edilmesi, adam kayırmacılık ve ekonomi başta olmak üzere genel anlamda ülke koşullarının istikrarsızlığı hekimlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Eser ve arkadaşlarının (2024), 2022 yılında ülke çapında 39 tıp fakültesinde 9.881 beş ve altıncı sınıf tıp fakültesi öğrencisiyle yapmış oldukları çalışmada öğrencilerin %70,7'sinin kariyerine yurtdışında devam etmeyi ve bunların yaklaşık %60'ının geri dönmemeyi istediği ortaya konmuştur. Bu tablodaki her başlık Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki basamaklarla ilişkilendirmek mümkündür (Bandhu ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021). Temel yaşamsal ihtiyaçların karşılığı olan gelir, güvenlik ihtiyacının karşılığı olan özlük haklar, sosyal ihtiyaçlara karşılık gelen liyakatli ve nitelikli bir grubun üyesi olma ve onlarla iyi ilişkiler sürdürebilme, hizmet verdiği toplum, öğrenciler, meslektaşları ve sağlık ekibinin diğer üyeleri, üstleri ve astları tarafından takdir edilme ve saygı görme ve bir hekim, bir eğitici, bir bilim insanı, içinde yaşadığı mikro ve makro çevrenin bir bireyi olarak kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ülke şartlarından topyekûn olumsuz yönde etkilenmektedir. Öğretim üyelerinin buna rağmen işlevselliklerini ve üretkenliklerini devam ettirebilmeleri özyeterlilik algısı, başarı, otonomi ve güç ihtiyacı yüksek bireyler olmalarıyla açıklanabilir ve Alderfer'in Varlık-Bağlılık-Güç Kuramı, McClelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı, Bandura'nın Öz Yeterlilik Kuramı ve Ryan ve Deci'nin Özbelirleme Kuramlarıyla ilişkilendirilebilir (Bandhu ve ark., 2024; Gagne ve Deci, 2005; Orsini ve ark., 2024; Passer ve Smith, 2011; Reeve, 2021; Yılmaz ve Demir, 2021).

Bu bölümde, son olarak, nitel desenli bu tez araştırmasında analiz sonucunda elde edilen bulgular dikkate alınarak sonuç ve öneriler sıralanmıştır. Ancak daha önce, sıralanan sonuç ve önerilerin daha sağlıklı ele alınması adına araştırmanın güçlü yönleri ve sınırlıkları açıklanmıştır.

Araştırmanın kapsamının devlet ve vakıf tıp fakültesi olarak belirlenmiş olması hem devlet tıp fakültelerindeki hem de son yıllarda sayıları hızla artan vakıf tıp fakültelerindeki klinik eğiticilik motivasyonuna ilişkin tabloya yönelik önemli işaretler sunulmasına imkân vermiştir. Üstelik tezin nitel bir araştırma olarak tasarlanmış ve yürütülmüş olması klinik eğiticilerin eğiticilik motivasyonlarına ilişkin çok yönlü ve derinlikli veriler elde edilmesini sağlamıştır. Yine görüşme içeriklerinin bağlamsal açıdan da analiz edilmiş olması, sadece eğiticilerin eğiticilik motivasyon kaynaklarının ortaya çıkarmamış, aynı zamanda bu motivasyonlar

üzerinde belirleyici olan kurumlara ve topluma/ülkeye ait bağlamsal unsurları da görünür kılmıştır.

Ancak araştırmanın sadece iki tıp fakültesi ve İstanbul ili ile sınırlı olması, ülkeye yönelik daha kapsamlı bir tablonun ortaya çıkarılabilmesi için bu alanda yeni çalışmalar yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmalarla, eğiticilik motivasyonunun bireysel ve bağlamsal faktörlerin etkisi altında olması nedeniyle, farklı bölge ve kurumlarda kuruma özgü paternlerin ortaya çıkarılması, dolayısıyla ülkedeki tablonun daha kapsayıcı bir şekilde ortaya serilmesi mümkün olacaktır. Bu çalışmanın bir diğer kısıtlılığı katılımcıların her şeye rağmen kurumlarda eğitim hizmeti vermeye devam eden gruptan olmasıdır. Çeşitli nedenlerle eğiticilik motivasyonunu kaybederek kurumlardan ayrılanlar hakkındaki veriler ancak geride kalanların görüşlerinden elde edilmiştir ve bu da çok sınırlı kalmıştır. Üçüncü kısıtlılık, katılımcı niteliğine ilişkindir. Araştırma her kurumdan on beşer kişilik bir örneklemle yapılmıştır ve bu örneklem sayısıyla doygunluğa ulaşılmıştır. Yine araştırmaya katılanlar amaçlı örnek yöntemine uygun olarak zengin ve çeşitli veri elde edilebilecek kişiler arasından seçilmiştir. Ancak yine de örneklem içinde yer alan kişilerin popülasyonun tamamına göre eğitim açısından daha motive bireyler olması bir olasılık olabilir ve bu da elde edilen içerikler üzerinde belirleyici olabilir.

Bu tezde elde edilen bulguların işaret ettiği sonuçları genel olarak şu şekilde ifade etmek mümkündür. Öncelikle klinik eğiticilik motivasyonları çok kaynaklıdır (bireysel, meslektaşlar arası, öğrenci, hasta, kurumsal). İkinci olarak eğitici motivasyonu üzerinde kuruma ve ülkeye ait çok sayıda bağlamsal unsurun (sistem, politikalar, işleyişler, ortam, iklim, kültür) belirleyici etkileri söz konusudur. Eğiticilik motivasyonunun bu çok yönlü ve karmaşık doğası kurumlarda bu konunun, söz konusu durum dikkate alınarak ele alınmasını, gerekli planlamaların, düzenleme ve iyileştirmelerin bu yönde yapılmasının gerekliliğini gündeme getirmektedir. Bazı ortak yönlere rağmen devlet ve vakıf üniversitesinde farklı tabloların ortaya çıkmış olması, bu konuyu aynı zamanda, kurumlardan bağımsız olarak ulusal ölçekte ele alınması ve gerekli planlama ve düzenlemelere gidilmesi gereken bir durum olarak önümüze koymaktadır. Bunun daha sağlıklı ve kanıta dayalı olarak yapılabilmesi için de, nitel araştırmalar başta olmak üzere farklı bölge ve kurumlarda bu yönde yeni araştırmalar yürütülmesine, bu yöndeki kanıtların güçlendirilmesine ihtiyaç vardır. Bu tez çalışmasında elde edilen veriler daha geniş çapta verilerin toplanmasına aracılık edecek bir ölçeğin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Bu genel sonuç ve öneriler sonrasında daha özelde ifade etmek gerekirse, araştırma bulgularından hareketle, öğretim üyelerinin motivasyonunun yükseltilmesi için alınacak önlemler şu şekilde sıralamak mümkündür: eğitimi önceliklendirecek şekilde eğitim ve sağlık

bakım süreçlerinin birlikte planlanması, eğitim ve sağlık bakım hizmetinde adil ve işleyen bir yönetiminin sağlanması, olumlu, destekleyici bir ortamın/iklimin oluşturulması, kurum kültürünün bu yönde iyileştirilmesi, kurumun itibarının artırılabilmesi için iyi ürün vermeyi sağlayacak ilkelerle yola çıkılarak gerekli şartların sağlanması, öğretim üyelerinin iş yükünün azaltılması, öğretim üyelerine ve emeklerine değer verildiğinin gösterilmesi ve performans sisteminin eğitim açısından yeniden düzenlenmesi, eğitim hizmetlerinin maddi açıdan karşılıksız bırakılmaması.

Araştırma bulgularıyla ortaya çıkan bu durum tıp eğitiminin iki ana tarafı olan eğiticiler ve öğrenciler adına iki önemli sonucuna/etkiye işaret etmektedir: (1) öğretim üyeleri onlara sunulan ve çoğunlukla olumlu olmayan kaynak ve şartlara rağmen hala eğiticilik rollerini sürdürmeye çalışmaktadır, ancak bunun bu şekilde daha ne kadar sürdürülebileceği ortada bir soru olarak durmaktadır; (2) öğrenciler, en azından azımsanmayacak kadar önemli bir kısmı, gün geçtikçe bu ülkeyi, bu şartlarda eğitim alınacak ve hekimlik yapılacak bir ülke olarak görmemeye, bu yönde adımlar atmaya başlamıştır. Analizlerde de ortaya çıktığı gibi, son zamanlarda eğiticilerin eğiticilik motivasyonu üzerindeki belirleyici faktörlerden birisi artan yurtdışına göç olgusudur.

Yine, öğretim üyeleri bir taraftan hem sağlık hem eğitim hizmeti verirken öte taraftan da bilim üretmek ya da akademik ilerlemeleri için bilimsel çalışma yapma yükümlülüğünün altında ezilmektedir. Sistem öğretim üyesini eğitici olarak istihdam ederken performansını ağırlıklı olarak sağlık hizmeti ve özellikle yapılan muayene ve müdahaleler üzerinden değerlendirmekte ve akademik ilerlemeyi de bilimsel faaliyetler ve yayın yapma performansıyla bitiştirmektedir. Esasında sağlık hizmeti, eğitim ve araştırma faaliyetlerinin birbirini beslemesi ve desteklemesi beklenirken öğretim üyeleri vicdanları, temel ihtiyaçları ve itibarları arasında sıkışmakta ve varlıklarını sürdürebilme, daha verimli ve başarılı olabilme, kendilerini güvende hissetme, saygı görme, aidiyet hissetme, nitelikli ürünler vererek başarılı olabilme, özerklik ve güç ihtiyaçları arasında bir denge kurma noktalarında zorlanmaktadırlar. Mikro-, mezzo- ve makro-bağlamın özellikleri de bu çabayı kolaylaştıracak nitelikte olmadığında eğiticilerin her şeye rağmen ayakta duruma ve eğiticilik rollerini sürdürme için tek dayanak noktaları kendi kaynakları, çabaları, özyeterlik algıları ve dayanıklıkları olabilmektedir. Oysa tüm bu noktalarda kurumsal ve ulusal düzeyde hem gerekli düzenlemelerin yapılması hem de süreç içinde oluşturulan çeşitli sistemlerle eğiticilerin desteklenmesi, onlara gerekli rehberliğin sunulması gerekmektedir. Bu noktada hem eğitici gelişimine yönelik sistemlere hem de

eğitici/sağlık çalışanı sağlığını iyileştirmeye, bu yönlerde rehberlik, mentörlük sunan sistemler oluşturmaya ihtiyaç vardır.

İnsan sağlığı insanın varlığının ön koşuludur. Sağlığın korunması, sürdürülmesi, kazandırılması ve esenlendirilmesi hizmetlerinin nitelikli bir biçimde sunulması nitelikli hekimleri gerektirir. Nitelikli hekimlerin yetiştirilmesi için ise nitelikli tıp eğitimi kurumları ve nitelikli eğitim programları gerekmektedir. Klinik eğiticiler tıp eğitiminin olmazsa olmaz bir unsuru olarak eğitimin niteliği üzerinde doğrudan etkilidirler. Bu noktada eğiticilik de dahil olmak üzere yüksek motivasyonun sağlanması ve sürdürülmesi bireyin performansını ve yaşadığı eğiticilik hayatının niteliğini artıracaktır. Bunun için tıp eğitiminin niteliğini artırma hedefi olan tüm tarafların klinik eğiticilerin motivasyonunu artıracak şartların sağlanmasına ve sürdürülebilir kılınmasına ilgi ve çaba göstermesi gerekmektedir. İçsel motivasyonu yüksek ve dirençli bir grup olduğu anlaşılan klinik eğiticiler uygun şartlar (alt yapı, insan kaynağı, eğitim programı, sağlık hizmet süreçleri, sistem, politika, ortam, iklim, kültür) sağlandığında nitelikli iş gücünün yurtdışına göçünü engelleyebilecek yüksek verimlilikli ve uluslararası alanda rekabet gücü olan ürünler verebilecektir. Sağlık çok hızlı bilgi birikimi oluşan bir alan olup her tür girdisinde global hareketlilik çok yüksek orandadır. Nitelikli tıp eğitimi hem ülke bekası açısından hem de global anlamda önem arz eden bir değerdir.

8. KAYNAKLAR

Balcı, A. (n.d.). Eğitim yönetimi. *TÜBİTAK Bilim Yayınları.* Erişim tarihi ve adresi: 12.12.2024. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/egitim_yonetimi

Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica, 244*, 104177. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177

Bartle, E., Thistlethwaite, J. (2014). Becoming a medical educator: motivation, socialisation and navigation. *BMC Medical Education,* 14, 110. https://doi.org/10.1186/1472-6920-14-110

Bawa, M. A. (2017). Employee motivation and productivity: A review of literature and implications for management practice. *International Journal of Economics, Commerce and Management, 5*(12), 662. http://ijecm.co.uk/

Callahan, R. E. (1962). Reform conscious America discovers the efficiency expert. In *Education and the cult of efficiency*: A study of the social forces that have shaped the administration of the public schools (pp. 19–41). University of Chicago Press.

Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri* (M. Bütün, & S. B. Demir, çev. ed.; 4. baskı). Siyasal Kitabevi. (Orijinal basım tarihi 2011)

Çelik, H. & Ekşi, H. (2015) *Nitel Desenler Gömülü Teori*. İstanbul: Edam Yayıncılık; s:19-34.

Dahlstrom, J., Dorai-Raj, A., McGill, D., Owen, C., Tymms, K., & Watson, D. A. (2005). What motivates senior clinicians to teach medical students?. BMC medical education, 5, 27. https://doi.org/10.1186/1472-6920-5-27

Dybowski, C., & Harendza, S. (2014). 'Teaching is like nightshifts...': A focus group study on the teaching motivations of clinicians. *Teaching and Learning in Medicine*, *26*(4), 393–400. https://doi.org/10.1080/10401334.2014.910467

Dybowski, C., Sehner, S., & Harendza, S. (2017). Influence of motivation, self-efficacy, and situational factors on the teaching quality of clinical educators. *BMC Medical Education, 17*, 84. https://doi.org/10.1186/s12909-017-0922-5

Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, *53*(1), 109–132. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153

Eser, E., Cil, E., Sen Gundogan, N. E., Col, M., Yildirim Ozturk, E. N., Thomas, D. T., Sunter, A. T., Arslan, H. N., Citil, R., Onder, Y., Picakciefe, M., Dede, B., Demirel, C., Aydin, N., Caglayan, C., Aker, A. A., Borlu, A., Durmus, H., Can, G., Siddikoglu, E., … Turan, M. (2024). Push and Pull Factors of Why Medical Students Want to Leave Türkiye: A Countrywide Multicenter Study. *Teaching and learning in medicine*, *36*(5), 588–600. https://doi.org/10.1080/10401334.2023.2229810

etymonline. (n.d.). Motive. *Online Etymology Dictionary*. Erişim tarihi ve adresi: 01.12.2024. https://www.etymonline.com/word/motive

Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 331–362. https://doi.org/10.1002/job.322

Gray, J., & Fine, B. (1997). General practitioner teaching in the community: A study of their teaching experience and interest in undergraduate teaching in the future. *The British Journal of General Practice, 47*(423), 623–626.

Greenberg, J. (2011). *Behaviour in Organizations* (10th ed.). Prentice Hall.

Gulpinar M. A. (2024). A Model proposal for qualitative data analysis, interpretation and reporting: Contextuality, reflectivity and narrativity. *Primary Health Care Research & Development*. *25*(e55): 1–11. https://doi.org/10.1017/S1463423624000562

Gülpınar M. A. (2021). Yeni Bir Anlam Çerçevesi/Paradigma Arayışı. *Tıp Eğitimi Dünyası*. 20(60): 82-100.

Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee motivation and its role in improving the productivity and organizational commitment at higher education institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business, 6*(1), 17–28. https://doi.org/10.17687/JEB.0601.02

Hanson, E.R., Gantwerker, E.A., Chang, D.A., Nagpal A.S. (2022). To teach or not to teach? Assessing medical school faculty motivation to teach in the era of curriculum reform. *BMC Medical Education* 22, 363. https://doi.org/10.1186/s12909-022-03416-5

Haque, M. F., Haque, M. A., & Islam, S. (2014). Motivational theories: A critical analysis. *ASA University Review, 8*(1), 61–68.

Harden, R. M., & Crosby, J. (2000). AMEE Guide No 20: The good teacher is more than a lecturer the twelve roles of the teacher. *Medical Teacher, 22*(4), 334–347. https://doi.org/10.1080/014215900409429

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2020). Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama (Çev. Turan, S.). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. (Orijinal eser 7. baskı).

Kumar, A., & Kallen, D. J. (2002). Volunteer faculty: What rewards or incentives do they prefer? *Teaching and Learning in Medicine, 14*(2), 119–123. https://doi.org/10.1207/S15328015TLM1402_10

Kusurkar, R. A., Croiset, G., Mann, K., Custers, E., & ten Cate, O. (2012). Have motivation theories guided the development and reform of medical education curricula? A review of the literature. *Academic Medicine, 87*(6), 735–743. https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318255b8e1

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1*(2), 86–115.

Kümbetoğlu, B. (2015). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma* (4. baskı). Bağlam Yayıncılık.

Lochner, L., Wieser, H., & Mischo-Kelling, M. (2012). A qualitative study of the intrinsic motivation of physicians and other health professionals to teach. *International Journal of Medical Education, 3*, 209–215. https://doi.org/10.5116/ijme.508b.98aa

Lowenstein, S.R., Fernandez, G. & Crane, L.A. (2007). Medical school faculty discontent: prevalence and predictors of intent to leave academic careers. *BMC Medical Education* 7, 37 https://doi.org/10.1186/1472-6920-7-37

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

May, M., Mand, P., Biertz, F., Hummers-Pradier, E., & Kruschinski, C. (2012). A survey to assess family physicians' motivation to teach undergraduates in their practices. *PLOS ONE*, *7*(9), e45846. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0045846

McCullough, B., Marton, G. E., Ramnanan, C. J., & et al. (2015). How can clinician-educator training programs be optimized to match clinician motivations and concerns? *Advances in Medical Education and Practice*, *6*, 45–54. https://doi.org/10.2147/AMEP.S73901

Mdookh, W. & Yıldırım, I. (2023). Factors that Increase and Decrease Teachers' Motivation: The example of Gaza. *BUEFAD* Volume 12, Issue 1, 167-179 dergipark.org.tr/buefad https://doi.org/10.14686/buefad.1015451

Miner, J. B. (2008). Organizational Behaviour 5: From Unconscious Motivation to Role-Motivated Leadership. M. E. Sharp.

Ordonez, F. J., Alvero-Cruz, J. R., Rosety, I., Fornieles, G., & et al. (2013). Motivation of clinical teachers at schools of sports medicine: Taking part is what really counts. *Apunts Med Esport*, *48*(180), 131–136. https://doi.org/10.1016/j.apunsmed.2013.01.003

Orsini, C., Evans, P., Binnie, V., Ledezma, P., & Fuentes, F. (2016). Encouraging intrinsic motivation in the clinical setting: Teachers' perspectives from the self-determination theory. *European Journal of Dental Education*, *20*, 102–111. https://doi.org/10.1111/eje.12123

Orsini, C., Imafuku, R., Jennings, B., Neufeld, A., Tricio, J., & Kusurkar, R. A. (2024). What influences clinical educators' motivation to teach? A BEME systematic review and framework synthesis based on self-determination theory: BEME Review No. 90. *Medical Teacher*, 1–9. https://doi.org/10.1080/0142159X.2024.2412166

Passer, M. W., & Smith, R. E. (2011). *Motivation and Emotion in Psychology: The Science of Mind and Behaviour* (International Edition, 5th ed.). McGraw Hill.

Peters, A. S., Schnaidt, K. N., Zivin, K., & et al. (2009). How important is money as a reward for teaching? *Academic Medicine*, *84*, 42–46. https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31819434bb

Pollart, S.M., Novielli, K.D., Linda Brubaker, L., Shannon Fox, S., Dandar, V., David M. Radosevich, D.M., Misfeldt, M.L. (2014). Time Well Spent: The Association Between Time and Effort Allocation and Intent to Leave Among Clinical Faculty. *Academic Medicine,* August90(3) https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000458

Ratanawongsa, N., Howell, E. E., & Wright, S. M. (2006). What motivates physicians throughout their careers in medicine? *Comprehensive Therapy*, *32*(4), 1159–1190.

Reeve, J. (2021). *Motivasyon ve Duyguyu Anlamak* (Çev. İşözen, H., Erbay, E. Ö., & Tasa, H.). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. (Orijinal eser 6. baskı).

Shiraev, E. B., & Levy, D. A. (2016). *Cross-Cultural Psychology: Critical Thinking and Contemporary Applications* (5th ed.). Routledge Taylor & Francis Group.

Sott, I., & Sazegar, P. (2006). Why community physicians teach students (or not): Barriers and opportunities for preceptor recruitment. *Medical Teacher, 28*(6), 563–565. https://doi.org/10.1080/01421590600974269

Spinoza, B. (2023). Ethica (Latince-Türkçe). Alfa Yayınları.

Stephens, T. N., & Somerville, S. (2025). Perceived faculty development needs and motivations of Chinese general practice trainers: a narrative review of the literature. BMC medical education, 25(1), 41. https://doi.org/10.1186/s12909-025-06650-9

Tavakol, M. & Sandars J. (2014) Quantitative and qualitative methods in medical education research: AMEE Guide No 90: Part I. *Medical Teacher*, 36: 746–756

Ten Cate, T. J., Kusurkar, R. A., & Williams, G. C. (2011). How self-determination theory can assist our understanding of the teaching and learning processes in medical education. AMEE guide No. 59. *Medical teacher*, 33(12), 961–973. https://doi.org/10.3109/0142159X.2011.595435

Van den Berg, B. A. M., Bakker, A. B., & ten Cate, T. J. (2013). Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical center. *Perspectives on Medical Education, 2*, 264–275. https://doi.org/10.1007/s40037-013-0071-5

Varpio, L., Martimianakis, M.A., Mylopoulos, M. (2015). Qualitative research methodologies: embracing methodological borrowing, shifting and importing. In: Cleland J, Durning S. *Researching Medical Education*. West Sussex: Wiley Blackwell; p:245-255.

Waters, L., Lo, K., & Maloney, S. (2018). What impact do students have on clinical educators and the way they practise?. *Advances in health sciences education : theory and practice*, 23(3), 611–631. https://doi.org/10.1007/s10459-017-9785-y

Watt, N.A., Backhouse, S., Ansari, S., Dwyer, K. M., McLeod,J., Phelps, G., Deborah Leach, D., Armitage, J.A. (2024) Understanding barriers, enablers and motivational factors for Australian healthcare educators teaching university students on clinical placement using the validated Physician Teaching Motivation Questionnaire. *BMC Medical Education*, 24, 900. https://doi.org/10.1186/s12909-024-05886-1

Wright, S. M., & Beasley, B. W. (2004). Motivating factors for academic physicians. *Mayo Clinic Proceedings, 79*(9), 1145–1150. https://doi.org/10.4065/79.9.1145

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. baskı). Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, K., & Demir, K. (Ed.). (2021). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Uygulama*. Pegem Akademi.

Yükseköğretim Kurumu. (2020). *Mezuniyet öncesi tıp eğitimi ulusal çekirdek eğitim programı 2020*. TıpDEK. Erişim tarihi ve adresi, 15.01.2025, https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Ulusal-cekirdek-egitimi-programlari/mezuniyet-oncesi-tip-egitimi-cekirdek-egitimi-programi.pdf

9. ÖZGEÇMİŞ

10. BİLİMSEL FAALİYETLER

11. EKLER

Ek 1. XXXXX Üniversitesi Tıp Fakültesi'nin araştırma izni

Ek 2. XXXXX Tıp Fakültesinin araştırma izni

Ek 3. XXXXX Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun araştırma onayı

Ek 4. Katılımcılara Uygulanan Aydınlatılmış Onam Formu (2 Sayfa)

ASGARİ BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Derinlemesine Görüşme

Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

Merhaba,

"Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Faktörler" başlıklı araştırmaya katılımcı olarak davet edilmiş bulunmaktasınız. Bu çalışma bir doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Söz konusu araştırma tıp fakültelerinde klinik eğitimde eğitici motivasyonunu etkileten faktörlerin neler olduğunu, bu bağlamda Vakıf üniversiteleri ve devlet üniversitelerinde, farklı branşlarda, farklı kıdemde, farklı akademik unvanlara sahip kadın ve erkek öğretim üyeleri arasında bir fark olup olmadığını, varsa bu farkların neler olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmaya katılmak için [redacted] Tıp Fakültesi'nde ya da [redacted] Tıp Fakültesi'nde klinik bilimlerde öğretim üyesi olmanız ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmanız yeterlidir.

Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde sizinle yüz yüze bir görüşme yapılacaktır. Sizden görüşmeler sırasında samimi ve dürüst cevaplar vermeniz beklenmektedir. Çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına bağlı olup, katılmama ya da istediğiniz zaman gerekçeli ya da gerekçesiz olarak çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz.

Sizinle yapılacak görüşme bir saat civarında vaktinizi alacaktır. Görüşmeler sırasında ses kaydı alınacaktır. Görüşmeden elde edilen veriler sadece araştırma amaçları ile bağlantılı olarak kullanılacak ve bilimsel bir yayın haline getirilecektir. Veriler analiz ve raporlama aşamalarında isim açıklanmadan işlenecektir. Bu araştırmaya katılmanız durumunda bu yolla herhangi bir kazanç elde etmeniz ya da bu nedenle bir zarara uğramanız söz konusu değildir. Ancak araştırmanın sonuçlarının; ülke çapında büyük ölçekte Yükseköğretim Kurulu (YÖK), Ulusal Tıp Eğitimi Akreditasyon Kurulu (UTEAK), Türk Tabipleri Birliği, tıp eğitimini değerlendirme ve geliştirme alanında çalışan Tıp Dekanlar Konseyi (TIPDEK) gibi yarı resmi oluşumlarla bu alanda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri, tıp fakülteleri, daha küçük ölçekte ise buralarda hizmet veren öğretim üyeleri ve eğitim alan öğrenciler tarafından ya da bunların yararına kullanılacağı, uluslararası düzeyde ise tıp eğitimi politikalarında söz sahibi olan ve akıl yürüten tüm taraf, kurum, kuruluş ve kişiler için işe yarar veriler sağlayacağı beklenmektedir.

1

ASGARİ BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

Bilgilendirilmiş gönüllü olur formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen kişi tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli ya da gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum.

Söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün;

Adı Soyadı:_____

İmzası:

Tarih:_____/_____/_____

Açıklamayı yapan araştımacının;

Adı Soyadı:_____

İmzası:

Tarih:_____/_____/_____

Ek 5. Katılımcılara Uygulanan Demografik ve Mesleki Veri Anketi

Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

ÖĞRETİM ÜYESİ ANKETİ

Tarih_____/_____/_____

Ad Soyadı:_____

Akademik Unvan:_____

Uzmanlık Alanı:_____

Doğum Tarihi:_____

Cinsiyeti:_____

Doğum Yeri:_____

e-mail:_____

Telefon:_____

Mezun olduğunuz Tıp Fakültesi:_____

Fakülteden mezuniyet tarihiniz:_____

Uzmanlık mezuniyet tarihiniz ve kurum:_____

Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?_____

Kaç yıldır mezuniyet öncesi tıp eğitiminde görev alıyorsunuz?_____

Eğiticilik günde ortalama ne kadar vaktinizi alıyor?_____

İdari göreviniz var mı? Varsa açıklar mısınız, lütfen?_____

_____

1

Ek 6. Derinlemesine Görüşmelerde Kullanılan Rehber Form

Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

ÖĞRETİM ÜYESİ DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME AÇILIŞ SORULARI

Merhaba ,

"Klinik Eğitimde Eğitici Motivasyonunu Etkileyen Faktörler" başlıklı araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkürler. Bu çalışma bir Doktora Tezi kapsamında yürütülmektedir. Söz konusu araştırma tıp fakültelerinde klinik eğitimde eğitici motivasyonunu etkileyen faktörleri ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Birazdan sizinle bir saat civarında sürecek bir görüşme yapacağım, görüşmeler sırasında sorulara cevap vermeme hakkına sahipsiniz, ancak yanıtlarınızın samimi ve dürüst olmasını bekliyoruz. Çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına bağlı olup, katılmama ya da istediğiniz zaman gerekçeli ya da gerekçesiz olarak çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz.

Görüşmeler sırasında ses kaydı ve bazen de elle notlar alınacaktır. Görüşmeden elde edilen veriler sadece araştırma amaçları ile bağlantılı olarak kullanılacak ve bilimsel bir yayın haline getirilecektir. Veriler analiz ve raporlama aşamalarında isim açıklanmadan işlenecektir.

AMAÇLAR : Neden eğiticilik yapıyorsunuz? Eğiticilik yapmayı seviyor musunuz? Eğiticilikle ilgili olarak sizi motive eden faktörler neler? Eğiticilikle ilgili olarak motivasyonunuzu kıran faktörler neler? Motivasyonunuzu artırmak için ne yapılabilir? / Motivasyonunuzu neler artırabilir?

SORULAR

Tıp Fakültesi'nde çalışmaya başlama hikayenizi anlatır mısınız (nasıl, neden)? Burada işe başlarken eğiticiliğin işin içindeki yeri hakkında bir fikriniz var mıydı? Beklentileriniz nelerdi? Nelerle karşılaştınız?

Sizce tıp fakültesinde eğitici olmak nasıl bir şey? (Klinikte, derslik, poliklinik, hastabaşı, ameliyathane vb ortamlarda teorik ve pratik eğitim- bilgi ve beceri aktarma- ölçme değerlendirme, eğitim içeriğini belirleme, rol model olma, mentörlük, koçluk, eğitim materyali hazırlama, eğitim programına katkı, planlama, düzenleme, öğrenmeye yol gösterici lik vb.) Neler yaşıyorsunuz, nasıl hissediyorsunuz? Sizce önemi ya da değeri açısından neler söylemek istersiniz? Seviyor musunuz yoksa 'olmasa daha iyi olur' mu dersiniz?

Bireysel özelliklerinizi açısından kendinizi klinik eğitici olarak nasıl görüyorsunuz? (uygun, yeterli, faydalı, olumlu, olumsuz,…)

Eğiticilik açısından klinik bilimler ve temel bilimler arasında bir fark var mı? Varsa nasıl farklar var? Bu farklar sizi ve diğer klinik eğiticilerin motivasyonunu nasıl etkiliyor?

Klinikte eğitim verirken (teorik, pratik) öğrencilerin etkisi hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Klinikte eğitim verirken hastaların etkisi hakkında neler söyleyebilirsiniz?

Kurumun hangi şartları sizin ya da diğer eğiticilerin motivasyonunu etkiliyor (altyapı, fiziki koşullar, öğrenme kaynakları, destek kadro, akademik kadro, yönetim, kurum içi demokrasi ve kararlara katılım, iş yükü dağılımı, performans)? Bu konuda görüşleriniz neler?

Genel olarak büyük ölçekte akademik camianın koşullarının, iç dinamiklerinin sizin ya da diğer eğiticilerin eğiticilik motivasyonu üzerine etkisi ile ilgili neler söylersiniz?

Ülke koşullarının sizin ya da diğer eğiticilerin eğiticilik motivasyonu üzerine etkisi ile ilgili neler söylersiniz?

Klinikte eğitim vermekten mutlu musunuz? Hangi koşullarda daha istekli/ hevesli bir eğitici olabilirdiniz?

Hevesinizi motivasyonunuzu kıran şeyler var mı? Bunlar neler?

Eğiticilik motivasyonunuz açısından göreve ilk başladığınız zamanla bugün arasında bir fark var mı? Bu farkı ne yaratmış olabilir?

Gözlemlerinize göre diğer eğiticilerin klinik eğitime karşı tutumları nasıl? Kurumdan ayrılanlar hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizin böyle bir şey düşündüğünüz oluyor mu?

Genel olarak akademisyenlerin eğitimde daha hevesli olmasını sağlamak için neler yapılabilir? Siz şartları değiştirebilecek olsanız neleri değiştirirdiniz, neler yapardınız? Sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı?

1