



T.C.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK KURUMLARINDAKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA
İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ**

BUSE EROĞLU

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. OSMAN E. HAYRAN

İSTANBUL-2015



T.C.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK KURUMLARINDAKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA
İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ**

BUSE EROĞLU

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. OSMAN E. HAYRAN

İSTANBUL-2015

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 içerisinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Tez Sahibinin

Adı ve Soyadı

İmza

Buse EROĞLU



TEŞEKKÜR

Meslek yaşamını örnek aldığım, çalışmamın gerçekleşmesinde yardımlarını esirgemeyen değerli danışmanım, **Prof. Dr. Osman E. HAYRAN' a**, hayatım boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen **sevgili aileme**, araştırmamın şanlıurfa ayağında her aşamasında yardımcı olan, her zaman sevgi ve ilgisiyle yanımda olup, desteğini esirgemeyen sevgili arkadaşım **Mustafa EYMÜR' e** teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BEYAN	i
TEŞEKKÜR	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
1.ÖZET	1
2.ABSTRACT	2
3.GİRİŞ VE AMAÇ	3
4.GENEL BİLGİLER	7
4.1.İş Doyumu Kuramları	11
4.1.1. Gereksinim kuramları.....	11
4.1.2. Bilişsel (Süreç) kuramları	16
4.1.3. Pekiştirme kuramları	19
4.1.4. Sosyal öğrenme kuramları.....	20
4.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	21
4.2.1. İş doyumunu etkileyen bireysel özellikler	21
4.2.2. İş doyumunu etkileyen çevresel ya da örgütsel özellikler	21
4.3. Sağlık Hizmetlerinde İş Doyumu	30
5.GEREÇ VE YÖNTEM	31
6.BULGULAR..	32
7.TARTIŞMA.....	71

8.SONUÇ.....	79
9.ÖNERİLER	80
10.KAYNAKLAR DİZİNİ	81
11.EKLER.....	87
12.ÖZGEÇMİŞ	93

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	33
Tablo 2. Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	34
Tablo 3. Araştırma Grubunun Öğrenime Göre Dağılımı.....	34
Tablo 4. Araştırma Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	35
Tablo 5. Araştırma Grubunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımı.....	35
Tablo 6. Araştırma Grubunun Çocuğu Dışında Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişisi Olmasına Göre Dağılımı.....	36
Tablo 7. Araştırma Grubunun Mesleğe Göre Dağılımı.....	36
Tablo 8. Araştırma Grubunun Meslekteki Toplam Yıla Göre Dağılımı.....	37
Tablo 9. Araştırma Grubunun Hastanedeki Toplam Yıla Göre Dağılımı.....	38
Tablo 10. Araştırma Grubunun Çalıştığı Bölüme Göre Dağılımı.....	39
Tablo 11. Araştırma Grubunun Bölümdeki Toplam Yıla Göre Dağılımı.....	40
Tablo 12. Araştırma Grubunun Yönetici Görevine Göre Dağılımı.....	41
Tablo 13. Araştırma Grubunun Bölümdeki Çalışma Nedenine Göre Dağılımı.....	41
Tablo 14. Araştırma Grubunun Çalıştığı Kurumun Kişisel Bilgi, Beceri ve Yetenekleri Geliştirici İmkan Sunmasına Göre Dağılımı.....	42

Tablo 15. Araştırma Grubunun Günlük Ortalama Çalışma Saatine Göre Dağılımı.....	43
Tablo 16. Araştırma Grubunun Meslek Seçimine Göre Dağılımı.....	44
Tablo 17. Araştırma Grubunun Mesleği Kişiliğine Uygun Bulmasına Göre Dağılımı.....	45
Tablo 18. Araştırma Grubunun Mesleki Bilgilerini Tazelemek İçin Faaliyete Katılmasına Göre Dağılımı.....	46
Tablo 19. Araştırma Grubunun Faaliyete En Son Katıldığı Zamana Göre Dağılımı.....	47
Tablo 20. Araştırma Grubunun Katıldığı Faaliyet Türüne Göre Dağılımı.....	48
Tablo 21. Araştırma Grubunun Gelir Algısına Göre Dağılımı Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	49
Tablo 22. Araştırma Grubunun Minnesota Doyum Ölçeğine Göre Genel Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	50
Tablo 23. Araştırma Grubunun Yaş Grupları Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	51
Tablo 24. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	52
Tablo 25. Araştırma Grubunun Öğrenim Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	53

Tablo 26. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	54
Tablo 27. Araştırma Grubunun Çocuk Sayısı Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	55
Tablo 28. Araştırma Grubunun Çocuğu Dışında Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişisi Olması Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	56
Tablo 29. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	57
Tablo 30. Araştırma Grubunun Meslekteki Toplam Yıl Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	58
Tablo 31. Araştırma Grubunun Hastanedeki Toplam Yıl Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	59
Tablo 32. Araştırma Grubunun Çalıştığı Bölüm Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	60
Tablo 33. Araştırma Grubunun Bölümdeki Toplam Yıl Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	61
Tablo 34. Araştırma Grubunun Yönetici Görevi Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	62

Tablo 35. Araştırma Grubunun Bölümdeki Çalışma Nedeni Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	63
Tablo 36. Araştırma Grubunun Çalıştığı Kurumun Kişisel Bilgi, Beceri ve yetenekleri Geliştirici İmkan Sunması Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	64
Tablo 37. Araştırma Grubunun Meslek Seçimi Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	65
Tablo 38. Araştırma Grubunun Mesleği Kişiliğine Uygun Bulması Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	66
Tablo 39. Araştırma Grubunun Mesleki Bilgilerini Tazelemek İçin Faaliyete Katılması Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	67
Tablo 40. Araştırma Grubunun Faaliyete En Son Katıldığı Zamana göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	68
Tablo 41. Araştırma Grubunun Katıldığı Faaliyet Türüne göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	69
Tablo 42. Araştırma Grubunun Gelir Algısına göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	70

1.ÖZET

SAĞLIK KURUMLARINDAKİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ

Araştırma İstanbul ilindeki Eyüp Devlet Hastanesi ve Şanlıurfa ilindeki Viranşehir Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin, iş doyum düzeylerini ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, kesitsel olarak yapılmıştır. Araştırma kapsamına, her iki hastanede çalışan 440 sağlık personelinden, anket uygulamasını kabul eden 314 sağlık personeli alınmıştır (katılım: %71.4).Veriler Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmış, SPSS 18.0 paket programında değerlendirilmiştir.

Araştırmada iş doyumunu puan ortalaması yönünden arasında önemli farkın bulunduğu faktörlerin; meslek, çalışılan birim, meslek seçimi, mesleğin kişiye uygunluk durumu, çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kimsesinin olması, çalıştığı kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumu, çalışma nedeni ve gelir düzeyi olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda iki hastane arasında farkın istatistiksel olarak önemli olduğu faktörlerin; yaş, meslek, bölüm, çalışma nedeni, meslek seçimi ve gelir düzeyi olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen sonuçlar ışığında; sağlık personelinin iş doyumunu dolayısıyla hizmetin etkinliğini artırmak amacıyla, yöneticilere ve iş doyumunu ile ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara yardımcı olabilecek öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Personeli, İş Doyumu, Devlet Hastanesi

2. ABSTRACT

JOB SATISFACTION OF HEALT STAFF IN HEALT INSTITUTIONS

This cross-sectional study was conducted among health staff of Eyüp State Hospital in İstanbul and Viranşehir State Hospital in Urfa to determine the job satisfaction levels and the factors affecting job satisfaction. Among 440 health staff working in two hospitals, a total of 314 (participation: 71.4%) who accepted to participate in the survey were included in the study. The data was collected through self-administered questionnaire forms. Questionnaire included questions regarding demographic and professional caharacteristics of the participants, and short form of Minnesota Job Satisfaction Scale. Collected data was analyzed by SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows) 18.0 package program.

In the study it has been found that the factors that have a high point in terms of the average job satifaction are as follows=job; the department, job choice, how suitable the job is the person, whether they have depent family, whether the person has a managing duty, whether the company provides possibilities to improve personal knowledge, skills and abilities, why the person works, and amount of income.

According to result of the study the factors that are significant about the different between the hospital are reported to be whether the person has a someone else to look after apart from the child, job and the departmant the person works in.

Recommendations in accordance with the study findings were presented for health administrators to increase the job satisfaction level of the staff, and therefore the efficiency of the service, and to the researchers to help them perform future studies concerning job satisfaction.

Keywords: Medical Staff, Job Satisfaction, State Hospital

3. GİRİŞ

İş doyumunun çalışan açısından oldukça önemli olduğu herkesçe bilinmektedir. İş doyumunun çalışanın mutluluğuna katkıda bulunacağı, doyumsuzluğunun da çalışanın işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik, mutsuzluk, memnuniyetsizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe işten beklentilerinin artacağı, bu gelişmelere işletmelerin cevap vermemesi durumunda oluşan iş doyumsuzluğunun önemli sorunların kaynağı olabileceğinin farkında olunmalıdır. (Erdoğan,1996).

Günümüzde endüstrileşme sonucu makine becerisi bireyin becerisinin yerini almış ve iş bölümü giderek artmıştır. Bu değişim, bireyleri emeğinin karşılığını görememe ve kendisi ile gururlanma duygusundan mahrum bırakmıştır. Böylece çalışanlar işe gittikçe yabancılaşmış, doyumsuzluk meydana gelmiş ve işin kendileri için bir anlam taşımadığından yakınır duruma gelmişlerdir. İş doyumsuzluğu, çalışanlarda mutsuzluğa sebep olmuştur (İncir, 1996).

Çalışanlar belirli istek ve gereksinimlere sahiptirler. Bu istek ve gereksinimlerini doyurabilmek için işletmede çalışmayı kabul ederler. İhtiyaçları karşılandığı sürece de doyumlu olurlar ve işletme amaçlarını gerçekleştirmek için birleşip, hareket ederler. İhtiyaçları karşılanmadığında ise doyumsuz olurlar ve işletme amaçlarını engelleyici davranışlar içine girerler (Ulusal, 1998).

Çalışanlar iş seçiminde, işin kendisi, yeri, fiziki koşulları, işin gerektirdiği bilgi düzeyi, amacı, ücreti, güvenlik vb. bireysel ihtiyaçları ön planda tutmaları, iş doyumunun temelini bireysel ihtiyaçların oluşturduğunu göstermektedir. Çalışanların işlerinden aldıkları doyum, çoğunlukla iş ve işle ilgili her şeyin ihtiyaçlarını karşılama derecesine bağlıdır.

Bilindiği gibi çalışanların istek ve ihtiyaçlarını üst kademelere iletmeleri, yöneticilerin de gerekli emir ve talimatları çalışanlara iletmeleri iyi bir iletişim sisteminin kurulmasıyla mümkündür.

Açık bir iletişim sistemi kurulamazsa, çalışanlar neyi, nasıl, hangi amaçla, ne kadar sürede, ne miktar ve özellikte yapacaklarını tam olarak bilemezler.

Çalışanlar, kendi istek ve ihtiyaçlarını, iş ile ilgili görüş ve önerilerini üst kademelere iletemediklerinde ya da ihtiyaç duydukları konulardaki bilgiler kendilerine aktarılmadığında diğer bir deyişle üst kademeler iletişim kanallarını kapattığında huzursuzluk duyar ve moral bozukluğu içine düşerler. Bu da çalışanda doyumsuzluk ve şikâyetlere neden olur. (Ulusal, 1998).

İş doyumunu sağlayan, çalışanın beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, çalışanın süreklilik gösterdiği, iş doyumunu sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut iş görenlerde devamsızlıkların artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş doyumunun örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir. İş görenlerin işlerine yabancılaşmaları ve doyumsuzlukların artması örgüt içerisinde ani grevler, işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların oluşmasına neden olabilmektedir (Erdoğan, 1996)

Bu nedenle, çalışandan en etkili biçimde yararlanılması yanında onların isteklendirilmeleri ve korunmaları önemlidir. İş doyumunu ekip çalışmasında önemli bir öğedir. Çünkü günümüzde hızlı değişen teknoloji ve karmaşık örgütsel problemler bir işi tek başına yapmayı imkansız hale getirmiştir.

Çalışanlar artık işlerini sadece emir alıp, yeteneklerinin bir parçasını kullanarak yapmaktan doyum alamamaktadırlar. Bu nedenle örgüt, çalışanlarda iş doyumunu sağlamayı amaçlamalıdır.

Yönetici veya işverenin, çalışana karşı tutum ve davranışı, iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.(Yetim, 2011)

Hayatının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışana karşı, üstlerin arkadaşça, dostça davranmaları, onları takdir etmeleri, ödüllendirmeleri, iş göreni mutlu edecektir. Yöneticilerin başarısı; çalışanların işletme amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına ve işveren ile çalışanın yöneticiye destek vermesine bağlıdır.

İş doyumunun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler çalışanın iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar;

Birincisi doyumsuz çalışan işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu davranış örgüte büyük zarar verir.

İkincisi iş doyumunu yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar.

Üçüncüsü doyuma ulaşan çalışan olumlu davranışlarını hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında, aile çevresinde sürdürür. Hayata daha dinamik ve pozitif bakar. Doyumsuz iş gören ise hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında sorunludur. Ailesine sorunlarını yansıtır ve onları da mutsuz eder (Özkalp- Çiğdem, 2005).

İş doyumunun önemini kavrayan yöneticiler, çalışanın iş doyumunu ölçmek için iş doyumunu araştırmaları yaparlar. Belirli aralıklarla yapılan iş doyumunu ölçümleri, yönetim politika ve uygulamalarının (iş geliştirmesi, yönetici eğitimi, katılımlı yönetim, grup kararları, çalışana sosyal yardım, prim ya da özendirme sistemleri vb.) başarısının ölçümünde kullanılacak standartları ya da ölçütleri oluşturur. İş doyumunu, örgütün ekonomik amaçlarına ulaşmasında araç olarak da kullanılabilir.

İş doyumsuzluğu kurumun ekonomik amaçlarına ulaşılmasında olumsuz etki yapacağı (işe devamsızlık, iş gücü devri ve düşük iş başarımı nedeniyle verimliliğin düşmesi) düşüncesinden iş doyumunu gerçekleştirilmeye çalışılır (Baysal, 1993). İş doyumunu hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl görmezden gelemezler. İş doyumunu sağlandığından daha çabuk bozulabilir (genellikle daha çabuk); bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak, hatta aylık olarak düzenli ve dikkatlice izlenmesi-korunması gerekir (Eroğlu, 1996) .

Sağlık çalışanında iş doyumunun yüksek olması demek verilen sağlık hizmetinin daha kaliteli ve verimli olması demektir. Hastaneler çok çabuk gerginliklerin çıkabildiği, memnuniyetsizliğin olabildiği, çalışanın motivasyonunu

düşürebilecek olumsuzlukların yaşanma ihtimalinin yüksek olduğu çalışma ortamına sahiptir.

Çalışma saatlerinin düzensizliği, hastaların psikoloji, yaptığı hatanın ya da küçük bi dikkatsizliğin, hizmet sunulan kişide dönülmez hasara yol açabileceği bilinciyle çalışan sağlık personelinin iş doyumunu diğer birçok mesleğe göre daha fazla önem arz eder. Gergin, sürekli yakınan personel hizmet sunduğu kişilerede zararlı olabilmektedir. Bunlardan sebep sağlık personelinin iş doyumunu etkileyen faktörler yöneticilerce belirlenip, bu doğrultuda çalışmalar yapılmalıdır.

Konunun önemi dikkate alınarak araştırmamız İstanbul'da yer Eyüp Devlet Hastanesi ve Şanlıurfa'da yer alan Viranşehir Devlet Hastanesi sağlık çalışanında iş doyumunu ve iş doyumuna etki eden faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır.

4.GENEL BİLGİLER

İş doyumu-memnuniyet kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya çıkmıştır.1930'lu yıllarda yapılan araştırmalarda çalışanın iş yerindeki motivasyon, huzur ve mutluluğunun, kalitesini ve verimliliğini artırdığının görülmesi, iş doyum kavramını önemli hale getirmiştir.(Aydın, 2000)

1980'li yıllarda özellikle ABD 'de yöneticiler , örgütsel kültürün; çalışanları ve örgütleri etkileyebilme gücünü fark ettikçe, örgütsel kültür konusundaki yayınların ilgi çekiciliği gittikçe artmıştır. Bununla beraber iş tatmini de örgütsel araştırmalar başlığında genişçe bir biçimde incelenmiştir.

İş doyumu, hem küresel bir yapı hem de çok yönlü kavram olarak ölçülmüş ve tanımlanmıştır.(Demir, 2007)

Çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma hayatına yönelik; psikolojik, toplumsal ve ekonomik ihtiyaçlarının, özlem, istek ve beklentilerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışma ihtiyaçları örgütlerince karşılandığı sürece, işlerine karşı bağlılıkları gelişmekte ve işlerinden doyum sağlamaktadırlar. Genel olarak iş doyumu; psikolojik ve sosyolojik boyutları olan ve çalışanın bireysel ihtiyaçları ile kurumun beklentileri arasındaki orta yolun bulunmasıdır.(Yıldız, 2003)

Hem örgütsel düzeyde yapılan, hem de bu örgütlerin değişik iş ve meslek alanlarındaki uygulanması incelendiğinde "iş doyumu" ile ilgili farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir.(Taşdemir,1999)

Demir'in aktardığına göre Locke iş doyumunu: *'bireyin işinden beklediği şeyler ile işin kendisine sunduğunu düşündüğü şeyler arasındaki algılanmış ilişkinin bir fonksiyonu'* olarak tanımlamaktadır.(Demir, 2007)

İş doyumu, çalışanın yaptığı iş ve bu işi yaptığı ortamdan duyduğu tatmindir.. Aynı şartlarda çalışan iki çalışandan biri işinden doyum sağlarken diğer çalışan işinden doyum sağlamayabilir. Bunun nedeni iş doyum kavramının duygusal

bir kavram olması ve dolayısıyla algılanmasının da kişiler arasında farklılık göstermesidir.(Çetinkanat, 2000)

Vara' nın aktardığına göre Ergenç; '*çalışanların iş doyumuna ulaşabilmesi için gereksinimlerinin doyurulması gerekmektedir*' demiştir. (Vara,1999)

Söylemez' in aktardığına göre Porter, Lowler ve Hockman iş doyumunu çalışanın işe ve çalıştığı örgüte karşı geliştirdikleri bir düşünce olarak tanımlamışlardır. Bu kuramcılara göre çalışan; örgüt için gösterdiği çabalarını, örgüte olan bağlılığını vb karşılığında işten elde ettiği ve elde etmeyi istediklerini karşılaştırır. Yaptığı karşılaştırmalar sonucunda beklentilerinin karşılandığını düşünürse işe karşı doyum oluşurken tam tersi durumda eğer yaptıklarının karşılığı olarak elde ettiklerinin yetersiz olduğunu düşünürse çalışanda iş doyumсуuzluğu oluşur.(Söylemez, 2000)

Tor'un aktardığına göre Hockman ve Oldman iş doyumunu: '*çalışanların işten duyduğu mutluluk*' şeklinde tanımlamış.(Tor, 2001)

Akçamete ise '*iş görenin iş ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanmasıdır*' demiştir.

Söylemez' in aktardığına göre Locke iş doyumunu ; çalışanın yaptığı işin özelliğine göre, ücret, çalışma koşulları, işinde yükselme ve gelişme imkanları gibi işe yönelik boyutlar ile bunların işinde karşılanması ve karşılanmaması sonucu olan düşünce olarak belirtilmektedir.(Söylemez, 2000)

İş doyum ya da doyumсуuzluğu kişiden kişiye, toplumdan topluma değişebilir. Herkesin beklenti ve ihtiyaçları farklıdır. Genel olarak net biçimde sıralanabilecek ölçüleri olmamasına rağmen, mantıklı bir takım ölçüler koymakta mümkündür. Bu bağlamda, kişilerin elde ettikleri imkanların seviyesi, beklenti ve ihtiyaç seviyelerine yakın ise işten doyum, uzak ise doyumсуuzluk meydana gelir.

Eroğlu' na göre iş doyum, bireylerin iş ve işle ilgili olan şeylerin bütününden; yani işin kendisinden, iş yerindeki yöneticilerden, çalışma arkadaşlarından ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, bu doğrultuda da emek harcadığı, rahatlatıcı ve huzur verici bir duygudur. (Eroğlu, 1996)

Bingöl'e göre; İş doyumu, çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığının yanında , bireysel ve fizyolojik duygularının belirtisidir. İş doyumu, çalışanın işten elde ettiği maddiyat ile, iş arkadaşlarıyla çalışmaktan zevk alması ve beraber bir ürün meydana getirmesinin verdiği mutluluktur.

Çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ile yakın bir ilişki içinde olan iş doyumu aşağıdaki etmenler ile ilgilidir:

- . Doyum, çalışanın işten elde ettiği maddiyatla ile ilgilidir.
- . Doyum, iş güvenliği ile ilgilidir.
- . Doyum, işin zevk verme kabiliyeti ve kişiye uygunluğu ile ilgilidir.
- . Doyum, üretmenin verdiği his ile ilgilidir.
- . Doyum, iş arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkilerle ilişkilidir.
- . Doyum, örgütün genel durumu ile ilgilidir.
- . Doyum, yöneticinin tutumu ile ilgilidir.
- . Doyum, sendikal ilişkiler ile ilgilidir. (Bingöl, 1996)

Telman ve Ünsal' a göre iş doyumunun önemli olmasının nedeni : birincisi, çalışan işinde üstün performans gösterirse yönetici tarafından ödüllendirilir ve bunun sonucunda çalışanda yüksek iş doyumu meydana gelir; ikincisi ise, yüksek iş doyumu hisseden çalışan , örgütüne daha yararlı olur daha yüksek bir performans gösterir. Yani çalışan işinden doyum sağladıkça, performansı da aynı doğrultuda artar. (Telman-Ünsal, 2004)

Yetim, iş doyumunu şu şekilde ifade etmiştir: “İş tatmini, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam tatminlerini doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi, onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkindir.” (Yetim, 2001)

Birleşmiş Milletler İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü iş stresini ”iş stresi için gerekleri, çalışanın ihtiyaçları, kapasitesi ya da kaynaklarıyla uyumadığı zaman oluşan zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir.” olarak tanımlamıştır.

Gudanowski’ ye (1995) göre; çalışanın işine veya işteki tecrübelerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali, çalışanın işinden aldığı haz ve işine karşı olan tutumunun sonucudur (Bozkurt,2008) .

Yapılan tanımlara göre diyebiliriz ki; iş doyumunu duygusal bir durumdur ve iş doyumsuzluğu bireyin kendisi ve çevresindekileri de olumsuz etkilemektedir.

4.1. İş Doyumu Kuramları

İş yaşamında, insanın davranışlarını belirleyen çeşitli faktörler vardır. Örgütlerde çalışanın iş doyumunun incelenmesinde güdülenme kuramlarından yararlanır. Güdülenme kuramları;

- gereksinim kuramları,
- süreç kuramları,
- pekiştirme kuramı ve
- sosyal öğrenme kuramı

olarak 4 grupta incelenecektir.

4.1.1. Gereksinim kuramları

Gereksinim kuramları kısaca, benzer işlerde çalışan kişilerin güdülenmelerindeki farklılığı açıklamaya çalışırlar (Çetinkanat, 2000)

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı: İş doyumunu açıklarken en çok başvurulan kuram Maslow'un geliştirdiği İhtiyaçlar Hiyerarşisi' dir.(Orhan, 1997)

1943'de Maslow iş doyumunu, ihtiyaçların doyurulması ile bağdaştırmıştır .

Maslow'un kuramı üç temel varsayıma dayanır:

a) Bireyin gösterdiği bütün davranışlar, belirli ihtiyaçlarını gidermeye yöneliktir. Bireyin davranışını sadece giderilmeyen ihtiyaçları etkileyebilir, doyuma ulaşan ihtiyaçları bireyde motivasyon yapıcı olarak etkilemez.

b) Bireyin ihtiyaçları, önem sırasına göre bir hiyerarşi içindedir ve temel ihtiyaçlardan (yemek yeme, barınma, cinsellik gibi) , daha karışık (benlik, başarıma, ait olma gibi) ihtiyaçlara doğru sıralanır.

c)Birey en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, bir sonraki ihtiyaç bu sefer davranışı verilen görevini başarıyla yerine getirme ihtiyacının giderilmesine yönelir. (Söylemez, 2000)

Kuramcıya göre bireyin ihtiyaçları, temel fizyolojik ihtiyaçlardan kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına kadar giden hiyerarşik bir yapıdadır.(Vara, 1999- Aksayan, 1990). Bu ihtiyaçların oluşturduğu hiyerarşi şöyledir;

1.Fizyolojik ihtiyaçlar; acıkma, susuzluk, barınma, cinsellik vb. fiziksel ihtiyaçlar

2.Güvenlik ihtiyaçları; güvenliği sağlama, duygusal ve fiziksel tehlikelerden korunma.

3.Sosyal ihtiyaçlar; sevgi, arkadaşlık, ait olma duygusu ve kabul görme

4.Saygınlık ihtiyaçları; kişinin kendisine saygısı, özerklik ve başarıma duygusu, şöhret, statü ve dikkat çekme.

5.Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları; yeteneklerini sonuna kadar kullanma dürtüsü (Orhan, 1997)

Maslow kuramına göre, örgütteki bireyler ihtiyaçlar hiyerarşisinin değişik düzeylerinde olabilirler, bu yüzden örgütler çeşitli güdüleyici faktörleri kullanabilmelidirler. Aşağıdaki tabloda genel doyum ve örgütsel faktörlerin değişik gereksinim düzeylerinde kullanılması gösterilmektedir (Çetinkanat ,2000).

Gereksinim düzeyleri	Genel doyum etkenleri	Örgütsel etkenler
1.Fizyolojik	Yiyecek, içecek v.b	a.Ödemeler b.Hoş bir çalışma ortamı c.Kafeterya
2.Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	a.Güvenli çalışma koşulları b.Örgütsel olanaklar c.İş güvenliği
3.Sosyal	Sevgi, iyi ilişkiler, ait olma	a.Birlikte iyi çalışan iş grupları b.Arkadaşça denetim c.Profesyonel ilişkiler
4.Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	a.Sosyal tanınma b.Ünvan c.Yüksek statülü iş d.İşten alınan geri bildirim
5.Kendini gerçekleştirme	Gelişme İlerleme Yaratıcılık	a.Anlamlı bir iş b.Yaratıcılık için olanaklar c.İşte amaçlarına ulaşma d.Örgütte ilerleme

Şekil1: Maslow'un gereksinim hiyerarşisinin örgütlere uygulanması (Çetinkanat, C. , 2000)

Maslow'un modelini benimseyenlerin yanında eleştirenler de vardır. Eleştirenler, ihtiyaçların belli bir sırayı izlemediğini, kesin çizgilerle birbirinden ayrılmadığını ve bir ihtiyacın karşılanırsa bile devam edebileceğini düşünmektedirler. Eleştirenlerin olmasına rağmen, ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı; basit, anlaşılır ve mantıklı olmasından dolayı günümüzde de en bilinen motivasyon teorisidir.(Söylemez, 2000)

İki etken kuramı: Motivasyon-hijyen teorisi olarak bilinmektedir. Bu kuram Frederic Herzberg tarafından ortaya atılmıştır. Maslow'un kuramından sonra bu alanda adı en çok geçen ikinci kuramdır. (Orhan, K., 1997). İş doyumunun; doyum ya da doyumsuzluk olmak üzere ikili özelliğini yansıtır (Aksayan,1990).

Bu kurama göre iş ortamında, doyum ve doyumsuzluğa neden olan etkenler birbirinden farklıdır . Doyum sağlayan etkenler işin kendisine yönelik öğelerden oluşurken doyumsuzluğa neden olan etkenler ise işin çevresine yönelik öğelerden oluşmuştur. (Aksayan, 1990- Aydın, 2000)

İş doyumuna sebep olan değişkenler ,işin kendisinden kaynaklanan yani işin içsel niteliğinden kaynaklanan değişkenler; başarı, tanınma, işin kendisi, ilerleme ve sorumluluktur (Horozoğlu, 1995).

Bu değişkenlerin olması bireyde iş doyumunda artışa neden olurken, yokluğu iş doyumsuzluğuna yol açmaz. Herzberg, işin kendisinden kaynaklanan etkenleri 'güdüleyiciler' olarak adlandırmıştır (Aksayan,1990).

İş doyumsuzluğuna yol açan değişkenler; yönetim, ücret, denetim, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları ile ilişkilidir(Horozoğlu, 1995). Bu değişkenlerin yokluğu bireyde iş doyumsuzluğuna yol açarken, varlığı iş doyumuna sebep olmaz. Herzberg, işin çevresinden kaynaklanan etkenlere ' koruyucular ya da hijyen' demektedir.. Kurama göre iş doyumunu ve doyumsuzluğunun zıttı yoktur. İş doyumunun zıttı iş doyumsuzluğu değil, iş doyumunun olmamasıdır. Aynı şekilde iş doyumsuzluğunun zıttı iş doyumunu değil, iş doyumsuzluğunun olmamasıdır. (Aksayan, 1990).

Herzberg'in kuramına uygun yapılan araştırmalar Herzberg'in teorisini desteklerken tam tersi onun kuramına uygun olmayan araştırmalar bu düşüncüyü doğrulamamışlardır. (İnce, 2003)

ERG kuramı: Clayton Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram Maslow ve Herzberg'in teorilerinde kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yapısı ihtiyaçları temelde üç gruba ayırmıştır;

1.Varolma ihtiyacı: Fiziki ve maddiyat açısından olan ihtiyaçlardır (Özdamar, 2003). Birey bu ihtiyaçlarını: ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir. (Çetinkanat,2000)

2.Aidiyet ihtiyacı: Çevresindekilerle ile iyi ilişkiler kurma ihtiyacıdır (İnce-2003) Bu ihtiyaçlar işte, iş arkadaşları ile olan sosyal ilişkilerle; iş dışında ise arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir (Çetinkanat, 2000).

3.Gelişme ihtiyacı: Kendini geliştirme ve yeteneklerini artırma ihtiyacıdır (İnce, 2003) Bir iş; mücadele ve yaratıcılığı içeriyorsa gelişme ihtiyaçlarını doyurabilir. Bu ihtiyaçların tam olarak doyumu söz konusu değildir. Çünkü kişi yeteneklerini geliştirdikçe, yeni yetenekleri ortaya çıkar bu sefer de o yeteneklerini gelişime ihtiyacı ortaya çıkar (Çetinkanat,2000).

Mc Clelland ‘ın Başarı-Güç Kuramı: Yaklaşım; başarıma, güç ve bağlılık kurma ihtiyacına dayanır.

Başarma ihtiyacı bireyin başarıya verdiği önemdir. Güç ihtiyacı başkalarını etkileme, statü oluşturma ve bunu koruma ihtiyacıdır. Bağlılık kurma ihtiyacı ise, başkaları ile ilişki kurma, bir gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmedir.(Koçel, 2005).

Başarma ihtiyacı; kişinin kendisine göre ulaşılması zor hedefler belirleyerek bunlara ulaşmaya çalışmasıdır. Bazıları için başarı, bu başarının sonucunda elde edecekleri ödülünden daha önemli olmaktadır. Bilinmeyeni keşfetme, daha önce kimse tarafından ulaşılmayana ulaşma, herhangi bir işi daha önce yapılmadığı kadar iyi yapma başarıma ihtiyacıyla ilgilidir.

Güç kazanma ihtiyacı, insanın çevresine hakim olma isteğinin sonucu ortaya çıkmıştır. Bu yüzden insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerin de etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmadan çekinmezler. Üstün olmak için başvurulacak tüm çabalar bireyleri başka insanlarla çekişme ve çatışmaya itebilir.

Bu durum insanın güçlü olma arzusunun frenlemesine sebep olur. Bu nedenle, bireylerin güç kazanma ihtiyacının seviyesi bireylerde farklılık gösterir. (Eren, 2001).

Bağlılık ihtiyacında ise, sosyalleşme, bireyler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verilmektedir. Kendi kendini yöneten ve iyi bir işbirliğiyle çalışan takımların oluşması için çalışanın bağlılık ihtiyacının yüksek olması gerekir. Bağımsız çalışmayı tercih eden bağlılık ihtiyacı olmayan çalışan, etkin bir takım üyesi olamaz.

4.1.2.Süreç(Beklenti) kuramları

Bu kuram, çalışanın, işin sonuçlarına ulaşmak için belirli davranışsal özellikleri neden seçmeleri gerektiğini araştırır. İş doyumunu değerler, beklentiler ve gereksinimler ile bunların etkileşiminden yola çıkarak araştırır.

Vroom 'un Beklenti Teorisi: Bireysel farklılıkların motivasyondaki önemini inceleyen teorilerin en önemlisidir.

Bu teoriye göre, motivasyon üç faktörün bir ürünüdür:

· **Değer (Valence):** Bireyin kazanılması olası getiri ve ödüllere verdiği değerlerdir. çalışanın ödül ya da getirilere yüklediği farklı değerlerir.

· **Araçsallık (Instrumentality) :** Bireyin görevi tanımlar tanımlamaz, vaat edilen ödülü alacağına olan inancıdır.

· **Beklenti (Expectancy):** Bireyin harcayacağı çaba sonucunda işi tamamlayabileceğine olan inancının kuvvet derecesidir.

Sonuç olarak, ihtiyaçlar çalışanın davranışa güdülenebilmesi için yeterli değildir. Çalışanın ihtiyaçla beraber bir beklentiye sahip olması gerekir. Çalışanın çabaları karşılığında işten elde etmeyi bekledikleri değerler, ödüller ve amaçlar bulunmaktadır.

İş doyumunu bu beklentiler karşılandığında meydana gelir. Çalışanın iş ve iş ortamından elde ettiği sonuçlar, elde etmeyi bekledikleri sonuçlardan daha düşükse iş doyumunsuzluğu ortaya çıkar.

Çalışanın, sonuç için; istekli olması , çaba göstermesi ve sonuca ulaşabileceği beklentisi onu yüksek performansa yöneltir ve bu da doyuma ulaşmasını sağlar. (Kuşluyan ve Kuşluyan,2005)

Porter- Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı: Kurama göre, iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgili olmaktadır.

Çalışanın işinde göstermiş olduğu çaba ödüllendirilmekte ve ödüller doyuma yol açmaktadır. Bu ödül-doyum ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenmektedir. Birey kendi çabaları ve performansı sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünürse iş doyumunsuzluğu oluşur. Porter ve Lawler'a göre örgütlerde bireylerin çaba, güdülenme ve başarısını olumsuz etkileyen rol çatışmaları bulunur.

Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, sınırların net biçimde belli olmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkar. Rol çatışmalarının az olduğu örgütlerde güdülenme kolaylaşmaktadır (Eren, 1993)

Adams'ın Eşitlik Kuramı: Bu kurama göre bireyler kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri karşılaştırır ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kişilerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışırlar. Bunu yaparken bireyler; kendilerinin örgüte sağladıkları emekleri, zekaları, bilgi, deneyim ve yetenekleri ile buna bağlı olarak ortaya koydukları başarılarını göz önüne alırlar.

Bireylerin örgütten sağladıkları ödüller; ücret ve statü artışları, primler, ikramiyeler ve benzeri sosyal yardımlar, yön yönetsel yetkiler ile iş güvenliği ve çalışma koşullarını iyileştirme gibi şeylerdir.. Bireyler ödül adaletini belirlemek için örgüte kattıkları ve karşılığında örgütten aldığı ödüllerin oranı ile, bir diğer kişinin örgüte kattıkları ve karşılığında aldığı ödüllerin oranını karşılaştırırlar. (Balcı, 1992)

Çalışanlar, karşılaştırma yaptıkları kişileri seçerken onların inanç ve yeteneklerinin kendilerinininkiyle benzer olmasına önem verirler. Yaptığı karşılaştırma sonucunda kişinin çıktı-girdi oranı, diğerlerinininkinden düşükse, bu farkı azaltmak amacıyla ya sonucun daha fazla olması için emek verir daha çok çaba sarf eder veya işini yavaşlatarak girdilerinde azaltma yolunu seçer. Eğer eşitliği sağlayamazsa, ya karşılaştırma yapmaktan vazgeçer, ya başka bir karşılaştırma grubu seçer veya ki imkan varsa ilk tercih olarak ona hakkını verecek bir başka yerde iş arar.

Karşılaştırma sonucunda, kendi oranının diğerlerinden fazla olduğunu düşünürse, eşitliği sağlamak için örgüte kattıklarını düşürmeyi tercih etmez. Bu durumda birey, daha fazla iş yapmak için daha fazla çaba gösterir.

Locke'ın Bireysel Amaçlar ve İş Başarın Kuramı: Bu kuramda başlıca iki görüş vardır: Birincisi, bireyin kendisi için koyduğu hedefler büyük ölçüde onun davranışını yönlendirir. Dolayısıyla iş başarımını etkileyen önemli bir motive edici unsur da kişinin hedefleridir. İkincisi, örgüt tarafından verilen özendiricilerdir ve bireyin hedeflerini etkileyerek iş başarımı üzerinde etkili olurlar. Başka deyişle, özendiricilerle çalışanın davranışları arasındaki ilişki, çalışanın kendileri için koydukları hedefler yoluyla olmakta, bu amaçlar bu ilişkide aracılık yapmaktadır. Bu ilişki aşağıdaki şekilde görülebilir;

Çevresel olaylar → Algılama → Değerlendirme → Amaç belirleme → İş Başarımı (Özendiriciler gibi).” şeklindedir. (Onaran, 1981)

Çevresel olaylar; özendiriciler, kişiler ve faaliyetler gibi unsurlardır. Bunun gibi çevresel olayları kendi duygu ve düşüncelerine göre algılayan birey, kendi değer yargılarına göre bu unsurlara ilişkin değerlendirmelerde bulunur. Bu değerlendirmenin sonucunda, bu çevresel olayın örneğin belli bir özendiricinin kendisi için bir değerinin ya da anlamının olduğu sonucuna ulaşırsa, birey hedef belirlemeye yönelecektir.

Bu hedeflerin bireyin davranışında motive edici bir güç olmasıyla, iş başarısının yükseldiği görülecektir. Yani kuramın en önemli değişkenleri hedef belirleme ile iş başarımıdır.(Aşıkoglu, 1996)

4.1.3. Pekiştirme kuramları

Pekiştirme kuramlarında en iyi bilinen, psikolog B.F. Skinner'in pekiştirme kuramıdır (Çetinkanat, 2000).

Alçıkaya' nın (1999) aktardığına göre, bireyin davranışının içgüdüsel olmadığını söyleyen Skinner, davranışı, kişinin içinde bulunduğu çevre koşullarının biçimlendirdiğini savunur.

Pekiştirme kuramları ile ilgili teknikleri kullanmak davranış değiştirme olarak bilinir. Davranışın değişmesi bazı durumlarda gereklidir.

Çetinkanat' ın (2000) aktardığına göre; Onaran' ın da belirttiği gibi, davranış değiştirme yöntemini olarak yönetim çalışandan ne tür davranış beklediğini, karşılığında da ödüllerin neler olacağını çalışana anlatarak kullanılabilir.

Davranışı değiştirmede kullanılan dört tip pekiştirme vardır: olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, söndürme ve cezadır. Söndürme ve ceza davranışı azaltmayı, olumlu ve olumsuz pekiştirme davranışı artırmayı amaçlamaktadır (Çetinkanat, 2000)

4.1.4. Sosyal öğrenme kuramı

Sosyal öğrenme kuramını Bandura ve arkadaşları geliştirmişlerdir. Bu kuramda; davranışlarımızın çeşitli bireysel ve çevresel etkenlerin karşılıklı etkileşimi ile öğrenilerek oluştuğu görüşü savunulur.

Yani davranışların çoğu; sosyal çevreyi gözleyerek, taklit ederek, tarafların karşılıklı etkileşimi ile öğrenilir (Çetinkanat, 2000).

4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışan bireylerin iş doyum düzeyini etkileyen etkenler iki ana grupta toplanarak incelenebilir:

1. Bireysel özellikler

2. Çevresel ya da örgütsel özellikler

4.2.1. İş doyumunu etkileyen bireysel özellikler

Yaş: Herzberg yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi ‘U’ şeklinde eğriyle tanımlamaya çalışmış. Çalışma yaşamına erken başlayan kişilerde yüksek olan iş doyumunu 30’lu yaşlara doğru düşer ve yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonlarına doğru yükselmeye devam eder.

Deneyimle ve tecrübeye iş doyumunu artmaktadır.

Eskişehir Devlet Hastane’ si ve Yunus Emre Devlet Hastanesi’nde yapılan araştırmada, sağlık çalışanının iş doyum düzeylerini ölçmek için Minnesota Doyum Ölçeği ve İş Betimlemesi Ölçeği kullanılmıştır. Yaş değişkenine göre iş betimlemesi ölçeği “genel iş doyumunu” boyutu değerlendirildiğinde; yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür. En yüksek iş doyumunu 60 yaş ve üstü, en düşük iş doyumunu ise 21–30 yaş grubu sağlık çalışanında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ileri analizlerde anlamlı farkların 41–50 ile 21–30 yaş grubu sağlık çalışanı arasında olduğu bulunmuştur. Yaş değişkenine göre “şimdiki işiniz”, “genel olarak işiniz” ve “terfi olanakları” alt boyutları arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunurken; “şimdiki ücretiniz”, “yönetim” ve “birlikte çalışılan kişiler” alt boyutları arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmamıştır.

Minnesota doyum ölçeğinin “genel doyum” boyutu incelendiğinde; yaş arttıkça iş doyumunu artmış fakat, 51–60 yaş grubunda iş doyumunu düşmüş, 60 ve üzeri yaş grubunda tekrar yükselmiştir. Ölçeğin alt boyutları değerlendirildiğinde, yaş değişkenine göre “içsel doyum” (başarı, takdir edilme, terfi vs.) ve “dışsal doyum” (yönetim biçimi, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları vs.) alt boyutları arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı bulunmuştur. İlerleyen yaşla beraber, kurumda geçen sürede gelişen ve değişen şartlar, örgütsel ve çevresel faktörlerin etkisi, çalışanın iş doyum düzeyinde iniş ve çıkışlara neden olabilmektedir. (Derin,2007)

İstanbul’un Avrupa Yakası’nda, üç eğitim ve araştırma ile üç üniversite hastanesinde hemşirelerin iş doyumunu ve örgüt kültürü algılarını belirlemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada, Minnesota İş Doyum Ölçeği’ nin alt boyutlarının karşılaştırılması yapılmıştır. Yaş gruplarına göre hemşirelerde “içsel doyum” istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. “26-30” yaş grubunda olan hemşirelerin, “36 yaş grubu ve üzeri” olan hemşirelere göre “içsel doyum” (başarı, takdir edilme, terfi vs.) anlamlı şekilde düşük bulunmuştur. Hemşirelerde “dışsal doyum” (yönetim biçimi, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları vs.) ise istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 25 yaş ve altı olan hemşirelerin, “26-30” ve “31-35” yaş gruplarında olan hemşirelere göre “dışsal doyum” anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. “Genel doyum” da istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş, 25 yaş ve altı olan hemşirelerin, “26-30” yaş grubunda olan hemşirelere göre “genel doyum” anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin yaş gruplarına göre “içsel doyum” istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur. Yaş grubu “26-30” olan hemşirelerin, yaş grubu “31-35” yaş grubu ve “36 yaş üzeri” olan hemşirelere göre “içsel doyum” istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Hemşirelerin yaş gruplarına göre “dışsal doyum” istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Yaş grubu “36 yaş ve üzeri” olan hemşirelerin, yaş grubu “25 yaş ve altı” ve “26-30” yaş arası olan hemşirelerin “dışsal doyum” istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin yaş gruplarına göre “genel doyum” ise istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Yaş grubu “36 yaş ve üzeri” olan hemşirelerin, yaş grubu “25 yaş ve altı” ve “26-30” yaş arası olan hemşirelere göre “genel doyum” istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Özel hastanede çalışan hemşirelerin yaş gruplarına göre “içsel, dışsal ve genel doyum” istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.(Şahin, 2011)

Cinsiyet: Araştırmaların bir kısmı, iş doyumunda cinsiyetin önemli rol oynadığını belirtse de, bazı araştırmalarda bunun tam tersine iş doyumunda cinsiyetin önemli olmadığı söylemektedir. Kadınların iş doyumunun düşük olduğunu belirten araştırmalarda bu sonucu, kadınların toplumumuzdaki yüklenen rolleri (eşlik ve annelik) öncelikli olması nedeniyle çalışma yaşamında üst düzey gereksinimler gidermeyi amaçlamamasına bağlamışlardır.

İstanbul ili, Avrupa Yakası’nda bulunan beş eğitim ve araştırma hastanesinde ve bir devlet hastanesinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin, cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik ölçeğinin alt boyut puanları ile iş doyumunu ölçeğinin genel doyum ve alt boyut puanları incelendiğinde, kadın hemşirelerle erkek hemşireler arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu farklılığın araştırmaya katılan bayanların sayısının, erkeklerin sayısından çok daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. (Karahaliloğlu, 2013)

Ankara’da, İller Bankası’nın çalışanları üzerinde, yönetsel davranış biçimlerinin çalışanların iş doyumuna etkisini incelemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Araştırmaya katılanların iş doyumunu düzeyleri cinsiyet özelliklerine göre; “Performans değerlendirmeleri, terfi ve ödüllendirmeler adil ve objektif yapılmaktadır” ile “Birlikte çalıştığım arkadaşarımdan memnunum” kadın ve erkeklerin iş doyumunu puanları arasında çok az düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Erkeklerin puan ortalamaları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bunların dışında yapılan diğer iş doyumunu değişkenlerine göre kadın ve erkek çalışanların puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermemiş ve istatistiksel olarak da anlamlı düzeyde olmadığı anlaşılmıştır.(Artık, 2009)

Medeni hal: İş hayatında medeni durum verimliliği etkileyebilmektedir. Evli sağlık çalışanın aldıkları sorumluluk ve düzenli hayatın olumlu etkisi iş yaşamlarını da etkileyebilmektedir. Sağlık çalışanın evli ve çocuklu olması, süt emzirmesi işteki verimini etkileyebilmekte, sorumluluğunu üstlendiği birinin olması ya da olmaması göre beklenti ve gereksinimleri değişebilmektedir. Çalıştığı bölüme göre iş yoğunluğu değişen ve iş yükü artan bekâr sağlık çalışanları, ekstra bir durumda öncelikli olarak görevlendirilmeleri durumunda moral bozukluğu yaşayabilmektedirler.

İstanbul'da, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi, İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, İ.Ü. Kardiyoloji Enstitüsü ve Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmada, medeni durumlarına göre iş ve yaşam doyumları incelendiğinde evli ve bekâr hemşireler arasında iş doyumunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.(Turgut,2010)

Öğrenim: Eskişehir ilinde bulunan Eskişehir Devlet Hastanesi ve Yunus Emre Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanın iş doyumlarını ölçmek için araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada, sağlık çalışanın eğitim durumuna göre İş Betimlemesi Ölçeği "genel iş doyumunu" ve Minnesota Doyum Ölçeği "genel doyum" boyutu puan dağılımları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu puanının da arttığı görülmektedir fakat, puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. En yüksek iş doyumunu puanı lisansüstü mezunlarında çıkarken, en düşük iş doyumunu puanı ise lise mezunlarında bulunmuştur. Bu sonucun sebebi hekimlerin iş doyumlarının diğer meslek üyelerinden daha yüksek çıkmasına da bağlı olabileceği ve ayrıca, eğitim düzeyi düşük bireylerin beklentilerinin sınırlı olması, doyumsuzluk yaratan etmenlerden etkilenmemeleri ya da olumlu etkilenmeleri nedeniyle iş doyum puanları eğitim seviyesi yüksek bireylerden daha fazla çıkabilme olasılığına bağlanmıştır. (Derin,2007)

Kişilik: Eskişehir ilinde, Anadolu Üniversite'ndeki öğretim elemanları üzerinde, örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna olan etkilerini incelemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda, kişiliğin alt boyutlarından uyumluluk ve duygusal dengelilik puanları ile toplam kişilik (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelilik, deneyime açıklılık) puanlarının örgütsel iletişimde önemli olduğu tespit edilmiştir. Uyumluluk alt boyutunun medya kalitesi, yatay iletişim ve örgütsel iletişim doyumunun toplam puanı ile duygusal dengelilik alt boyutu ise örgütsel iletişim doyumunun tüm boyutlarıyla (iletişim iklimi, üstlerle iletişim, örgütsel bütünleşme, medya kalitesi, yatay iletişim, örgüt bilgisi, geribildirim) anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklığın örgütsel iletişimle etkileşimi bulunmamıştır.(Şimşek, 2011)

İş Deneyimi, Hizmet Süresi Faktörü ve Sağlık Çalışanları: Her sağlık kurumunun örgütsel yapısı ve politikaları farklılık gösterdiğinden dolayı sağlık çalışanı bulunduğu örgütün düzenine ve işleyişine uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Öğrendiği bilgi ve uygulamalar, çalıştığı birime göre yeniden şekillenmektedir. Tedaviyi uygulama şekli (acil, servis, yoğun bakım gibi birimlerde değişebilmekte), çalışma şekli (gündüz, vardiya sistemi), hastalara yaklaşım (bilgi vererek ya da bilgilendirmeden tedaviyi uygulama), kişiler arası iletişim (resmi ya da samimi yaklaşım) vs. değişebilmektedir. Bu değişime uyum ya da uyumsuzlukta kazanılan ya da kaybedilen deneyim-deneyimsizlik sağlık çalışanına (stres, moral bozukluğu yapması vs.) ve sağlık kurumuna (zaman kaybı ve ekonomik olarak) zarar verebilmekte ve iş doyumunu etkileyebilmektedir. Sağlık kurumlarındaki kötü çalışma koşulları, beklenti içerisinde olan sağlık çalışanını olumsuz yönde etkilemekte ve çalışma yılı arttıkça, sağlık çalışanının yaptığı değerlendirmesine, karşılaştırmasına ve kabullenmesine göre iş doyumunu algısı değişebilmektedir.

İstanbul'da, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi, İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, İ.Ü. Kardiyoloji Enstitüsü ve Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla araştırma yapılmıştır.

Yapılan araştırmada çalışma yıllarına göre, 21 yıl ve üzeri ameliyathanede çalışan hemşirelerin anlamlı bir fark olmasa da iş doyum düzeylerinin daha yüksek, yaşam doyum düzeylerinin ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir. (Tutgut, 2010)

Aynı işyerinde geçirilen süre: Bazı araştırmalar, bireylerin işe ilk defa başlamalarından hemen sonra, doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, daha sonra bu düzeyin düştüğünü göstermiştir.(Aksayan,1990-Taşdemir,1999)

4.2.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel ya da çevresel özellikler

Çalışanların iş doyumlarındaki değişiklikler, bireysel özelliklerin yanında iş ortam ve koşullarının etkisiyle oluşmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu çalışmalarında, sadece bireysel farklılıklar ile değil aynı zamanda iş ortamının çeşitli yönleri ile de ilgilenilmelidir.

Smith, Kendall ve Hulin beş iş doyumunu boyutundan bahsetmiştir. Bunlar;

- işin kendisi,
- cret,
- yükselme olanakları,
- denetim ve iş arkadaşları olarak sıralanabilir .

İşin kendisi: alışan yaptığı işin ya kendisi ya da diğerleri açısından bir anlamı olsun ister. Çoğu alışan önemli bir iş yaptığını düşünerek bundan doyum sağlar (Pişkin,2011)

Poyrazoğlu'nun (1992) aktardığına göre işin içeriği;

- a. Bireyin yeteneklerini, yükselme becerilerini kullanmaya elverişli olması,
- b. Öğrenmeye imkan sağlaması
- c. İşin yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa olanak vermesi,
- d. Denetim biçiminin demokratik olması,
- e. İşin buluşlara, yeniliklere açıklığı,
- f. İşin sorun çözmeye dayanması unsurlarına dayanmaktadır .

İşin kalitesi yükseldikçe, çalışanlarında işten doyumları da artar.(Poyrazoğlu, 1992).

İşin kendisi ile ilgili ele alınan özelliklerden birçoğunun çalışanın zihinsel çabasını ve yeteneğini gerektirdiği görülmektedir. Yeni şeyler öğrenme, yaratıcılık, güçlüklerle baş edebilme, sorumluluk alma gibi bu özellikler, çalışanların zihinsel yeteneğini aşan miktarlarda olduğunda, çalışan birey zorlanacak, başarısız olduğunu hissedecek ve dolayısıyla doyumsuz olacaktır (Aksayan, 1990)

Ücret: Adil bir ücret dağılımının olduğu algısı, sağlık çalışanlarında iş doyumunu açısından önemlidir. Bu nedenle ücret faktörü, iş doyumunu etkilemesi açısından yapılan çalışmalarda ele alınmıştır.

Eskişehir ilinde bulunan Eskişehir Devlet Hastanesi ve Yunus Emre Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanının iş doyumlarını ölçmek için araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada sağlık çalışanının gelir düzeyi değişkenine göre İş Betimlemesi Ölçeği "genel iş doyumunu" boyutu incelendiğinde gelir düzeyini yüksek olarak algılayan sağlık çalışanının iş doyum puanı, orta ve düşük olarak algılayan sağlık çalışanına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.(Derin, 2007)

Yönetim ve Denetim Biçimi: Bireylerin çalıştığı iş yerinde yönetimin ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda oldukça önemlidir. Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına imkan veren, ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimleri, bireylere daha yüksek doyum sağlamaktadır. Bununla beraber yöneticilerin dostça, hoş ve samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunları ile ilgilenmesi durumunda iş doyumunun önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. (Aksayan,1990- Vara,1999).

Birlikte çalışılan kişiler: İş ortamı bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılama özelliği taşır. Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler iş doyumunda belirgin bir rol oynar.(Vara,1999)

Grup dayanışması yüksek olan, çalışma arkadaşları arasında uyumlu ilişkiler bulunan ve gruptaki birey sayısı az olan çalışma gruplarında çalışanların iş doyumunu daha yüksektir. Özellikle işin çok tekrarlı ve can sıkıcı olduğu durumlarda, çalışma arkadaşları ile uyumlu ilişkiler, doyumun en önemli nedenlerinden birisidir. (Aksayan, 1990)

4.3. Sağlık Hizmetlerinde İş Doyumu

Söylemez, “Sağlık Çalışanının İş Doyumuyla İlgili Bir Meta Analizi Çalışması” konulu bilim uzmanlığı tezinde, 1989 yılından 2000 yılına kadar hemşirelerde iş doyumunu ile ilgili yapılmış sekiz tezi incelemiştir. Sonuçta yaş, servis, görev, çalışma şekli ve süresi açısından hemşirelerin iş doyumunun farklılıklar gösterdiğini vurgulamıştır (Söylemez, 2000).

Aydın’ın “Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişiler Arası Çatışmalara Olan Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinde sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun nötr düzeyden yüksek düzeye doğru bir kayma gösterdiği ve iş doyumunu yüksek olan hemşirelerin daha az çatışma yaşadıkları bulunmuştur (Aydın, 2000).

Pişkin’in yaptığı “Malatya Turgut Özal Tıp Merkezi’nde Çalışan Sağlık, İdari, Teknik ve Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki Personeli İş Doyumu” başlıklı bilim uzmanlığı tezi incelendiğinde çalışan iş doyumunun genel olarak orta düzeyde olduğu; en memnuniyetsiz olunan alanın ücret, en memnun olunan alanın ise çalışanlarla ilişkiler olduğu, erkeklerin bayanlara göre iş doyumunu yüksek çıkarken medeni durum, eğitim, üst eğitime devam edip etmeme, meslek, çalışma şekli, çalışma statüsü, çalıştığı bölüme atanma şekli yönünden gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamadığı görülmüştür. Çalışmaya başlama nedeni yönünden gruplar arasında anlamlı fark çıkarken işe kendi isteği ile başlayanların puan ortalamasının en yüksek olduğu görülmüştür (Pişkin, 2001).

Demir’ in ‘Çalışanlarda İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler(Diyarbakır Çocuk Hastalıkları Hastanesi Örneği)’ adlı yüksek lisans tezinde;

Diyarbakır Çocuk Hastalıkları Hastanesi çalışanlarında doyum düzeyi bireysel faktörlerde en yüksek seviyededir. Yaptıkları işi kendilerine uygun görürler ve eğitimlerini de yaptıkları işe yönelik aldıklarına düşünürler.

Doyum düzeyi işletme politikalarında en düşük seviyededir. Kendisini grubun bir üyesi olarak görmeme, yönetimden kaynaklanan olumsuzluklar, çalışma şekillerinin değerlendirilmesindeki yanlışlıklar çalışmada doyumsuzluğa neden olmaktadır.(Demir, 2014)

Güleç' in '*Rotasyonla Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi*' adlı yüksek lisans tezinde; Hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğu hemşireliği isteyerek seçerken, mesleğini severek yaptığı, çalıştığı bölümden ve ekip ilişkilerinden memnun olduğu ve mesleğini uygularken kendine güvendiği saptandı.(Güleç, 2009)

Bütün çalışanlarda iş doyumunu önemli bir konudur fakat sağlık çalışanında daha fazla önem arz eder. Çünkü sağlık çalışanınin doyumlu olması demek iyi, daha kaliteli, sağlık hizmeti sunması demektir. İnsanların sağlığıyla birebir ilişkili sağlık çalışanı ve iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalardan özetle yaş ve çalışılan süre değişkenleri ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki olduğu, kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha düşük olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Mesleklere göre incelendiğinde ise pratisyen hekimlerin ve hemşirelerin; ayrıca, meslek seçiminin doğru olmadığını düşünenlerin, işinden ayrılma düşüncesinde olanların iş doyumlarının, diğerlerinden daha düşük olduğu söylenebilir.

5.GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma İstanbul ili Eyüp semtinde bulunan Eyüp Devlet Hastanesi ve Urfa ili Viranşehir ilçesinde bulunan Viranşehir Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanının iş doyum düzeylerini ve etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla kesitsel olarak Mayıs-Eylül 2015 Tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini; Eyüp ve Viranşehir Devlet Hastanesi'nde çalışan toplam 440 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yapılmamış tüm sağlık çalışanına ulaşılmaya çalışılmış fakat bazı kişilere; ankete katılmak istememesi, bazı kişilerin izinde olması vb. sebeplerle ulaşılamamıştır. Eyüp Devlet Hastanesi sağlık çalışanından 184 kişi ve Viranşehir Devlet Hastanesi' sağlık çalışanından 130 kişiye anket uygulanmıştır.

Araştırmamızda sağlık çalışanına ilişkin tanıtıcı bilgilerin elde edilebilmesi için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu; iş doyum düzeylerini ölçmek için ise Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Literatür bilgilerini temel alarak iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirtilen değişkenlere göre, araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu 22 sorudan oluşmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Eyüp Devlet Hastanesi ve Viranşehir Devlet Hastanesinde çalışan sağlık çalışanının iş doyumlarını ölçmek için, Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve ülkemizde 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış bu ölçek kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 maddeden oluşan beşli likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir araçtır.

Değerlendirmede her ifade için çok memnunum, memnunum, kararsızım, memnun değilim, hiç memnun değilim şeklinde ki beş seçenektan birisinin seçilmesi istenir. “çok memnunum” seçeneği beş puan, “memnunum” dört, “kararsızım” üç, “memnun değilim” iki ve “hiç memnun değilim” seçeneğini işaretleyen bir kişinin aldığı puan ise birdir.

Ankette genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle bulunmaktadır.

Araştırmaya başlamadan önce kişisel bilgi formu ve iş doyum ölçeklerinin uygulanacağı hastaneler ile resmi yazışma yapılmış ve bu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli izinler kurumlar ve kişilerden alınmıştır.

Her iki hastanenin çalışan servislerinden, bünyesinde çalışan tüm sağlık çalışanınin sayıları hakkında bilgi alınmış ve bu doğrultuda anketler dağıtılmıştır. Anketler hastanelerde ki ilgili sorumlulara verilip bir süre sonrada geri teslim alınmıştır.

Verilerin istatistiksel değerlendirilmesi SPSS 18.0 paket programında yapılmıştır. Verilerin analizi sırasında tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmış, gereken yerlerde önemlilik testleri ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalar verinin türüne ve grup sayısına bağlı olarak ANOVA, T-Testi, Ki-kare gibi yöntemlerle analiz edilmiştir.

Kullanılan iş doyum ölçeğinin iç tutarlılığı ölçülmüş ve yüksek olduğu (Cronbach $\alpha=0.949$) görülmüştür.

6.BULGULAR

Araştırmada; Eyüp Devlet Hastanesi ve Viranşehir Devlet Hastanesi' nde çalışan sağlık çalışanları, araştırmamızın grubunu oluşturmuştur. Araştırma grubunu oluşturan sağlık çalışanlarının, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği”’ nden elde edilen verileri istatistiksel olarak analiz edilmiş; elde edilen bulgular karşılaştırmalı olarak aşağıda verilmiştir.

Aşağıdaki tabloda araştırma grubunun yaş gruplarına göre dağılımı hastane bazında incelenmiştir.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
17-20	-	-	3	2.3
21-30	31	16.8	33	25.4
31-40	73	39.7	57	43.8
41-50	74	40.2	35	26.9
51-60	6	3.3	2	1.5
$\chi^2= 12.056$		$p= 0.017^*$		

Tablo 1' de belirtildiği gibi araştırmamız sonucunda tüm sağlık çalışanının % 76'sının 31-50 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farkın olduğu ve bu farka sebep olanın '17-20 yaş' grubunun olduğu görülmüştür. Viranşehir hastanesi çalışanının Eyüp hastanesi çalışanından daha genç bir yapıya sahip olduğu dikkati çekmektedir.

Tablo 2' de araştırma grubunun cinsiyete göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Kadın	131	71.2	86	66,2
Erkek	53	28.8	44	33,8
$\chi^2= 0.907$		$p=0.341$		

Tablo 2' de belirtildiği gibi sağlık çalışanının büyük çoğunluğu olan 217 kişinin (% 69. 1) kadın olduğu görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farkın olmadığı görülmüştür.

Tablo 3' de personelin öğrenim durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Lise	62	33.7	44	33.8
Ön Lisans	33	17.9	31	23.8
Lisans	26	14.1	23	17.7
Yüksek Lisans(Uzmanlık)	6	3.3	8	6.2
Doktora	57	31.0	24	18.5
$\chi^2=7.982$		$p=0.092$		

Araştırmamız sonucunda tüm sağlık personelinin öğrenim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, Eyüp sağlık personelinden 57 kişinin (% 31.0) , Viranşehir personelinden ise 24 kişinin (% 18.5) doktora mezunu olduğu görülmüştür.

Aşağıda verilen tabloda çalışanların medeni durumuna göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Evli	133	72.3	93	71.5
Bekar	39	21.2	34	26.2
Dul	2	1.1	2	1.5
Boşanmış	10	5.4	1	0.8
$\chi^2= 5.667$ $p=0.129$				

Tablo 4’ te belirtildiği gibi, hastaneler arasında medeni duruma göre farkın önemli olmadığı, her iki hastanede de sağlık çalışanlarının çoğunluğunun evli olduğu görülmüştür.

Tablo 5’ de çalışanların çocuk sayısına göre dağılımı incelenmiştir.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Yok	67	36.4	56	43.1
1	69	37.5	32	24.6
2	41	22.3	35	26.9
3 ve üzeri	7	3.8	7	5.4
$\chi^2= 5.900$ $p=0.117$				

Tabloda da görüldüğü gibi, Eyüp hastanesindeki sağlık çalışanlarının çoğunluğunun bir çocuğu, Viranşehir hastanesindeki sağlık çalışanlarının ise iki çocuğu olduğu görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında çocuk sayısı değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farkın olmadığı görülmüştür.

Aşağıdaki tabloya baktığımızda, çalışanların çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişi olması durumuna göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 6. Araştırma Grubunun Çocuğu Dışında Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi Olması Durumuna Göre Dağılımı

Çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişi olması durumu	Eyüp Hastanesi (n:117)		Viranşehir Hastanesi(n:74)	
	n	%	n	%
Var	9	7.7	11	14.9
Yok	108	92.3	63	85.1
$\chi^2 = 2.488$ $p=0.115$				

Tablo 6’ da görüldüğü gibi, çalışanların çoğunluğunun çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişi olmadığı görülmüştür.

Araştırma grubunun meslek değişkenine göre dağılımı Tablo 7’ de incelenmiştir.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine Göre Dağılımı

Meslek	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Uzman-Hekim	57	31.0	34	26.2
Hemşire-Ebe	91	49.5	61	46.9
Sağlık Teknisyeni	36	19.6	35	26.9
$\chi^2 = 2.537$ $p=0.281$				

Tabloda da görüldüğü hastaneler arasındaki farkın önemli bulunmadığı, her iki hastanede de sağlık çalışanlarının çoğunluğunu hemşire- ebe meslek grubunun oluşturduğu görülmüştür.

Araştırma grubunun mesleğinde geçirdiği süreye göre dağılımı Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8. Araştırma Grubunun Meslekte Toplam Çalışma Süresine (yıl olarak) Göre Dağılımı

Mesleğinde toplam çalışma süresi (yıl olarak)	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
5 yıldan az	7	3.8	32	24.8
5-10 yıl	27	14.8	24	18.6
11-15 yıl	63	34.4	41	31.8
16-20 yıl	55	30.1	25	19.4
21-25 yıl	25	13.7	7	5.4
26-30 yıl	6	3.3	-	-
$\chi^2= 40.131$ p=0.000*				

Tabloda da görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının çoğunluğunun mesleğinde 11-15 arası yıl geçirdiği görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında meslekteki toplam yıl değişkeni açısından istatistiksel olarak farkın önemli olduğu ve bu farka sebep olanın mesleğinde ‘5 yıldan az’ süre geçirdiğini söyleyen grubun olduğu görülmüştür. Eyüp hastanesinde çalışanların mesleki çalışma sürelerinin Viranşehir hastanesindekilere kıyasla daha uzun olduğu dikkati çekmektedir.

Tablo 9’ da araştırma grubunun hastanede geçirdiği süreye göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 9. Araştırma Grubunun Hastanedeki Toplam Çalışma Süresine (yıl olarak) Göre Dağılımı

Çalışılan hastanedeki çalışma süresi (yıl)	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
5 yıldan az	52	28.3	59	45.4
5-10 yıl	102	55.4	58	44.6
11-15 yıl	28	15.2	12	9.2
16-20 yıl	2	1.1	-	-
Cevapsız	-	-	1	0.8
$\chi^2= 13.040$ p=0.011				

Tabloda da görüldüğü gibi çalışanların çoğunluğunun hastanede 5-10 yıldır çalıştığı görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında hastanede geçen toplam yıl değişkeni açısından istatistiksel olarak önemli farkın olduğu ve bu farka sebep olan grubun hastanedeki çalışma süresi ‘5 yıldan az’ olanlar olduğu görülmüştür. Bir önceki tablo ile uyumlu olarak Viranşehir hastanesi çalışanın bu hastanedeki çalışma süreleri, Eyüp hastanesi çalışanın kendi hastanelerindeki çalışma sürelerine göre önemli şekilde kısa olduğu dikkati çekmektedir.

Aşağıdaki Tablo 10' da araştırma grubunun çalıştığı bölüme göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 10. Araştırma Grubunun Çalıştığı Bölüme Göre Dağılımı

Çalışılan birim	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Ameliyathane	22	12.0	19	14.6
Laboratuvar	23	12.5	18	13.8
Servisler	50	27.2	31	23.8
Yoğun bakım	23	12.5	11	8.5
Acil	10	5.4	14	10.8
Radyoloji	12	6.5	11	8.5
Poliklinik	44	23.9	26	20.0
$\chi^2= 5.743$		$p=0.453$		

Tabloda da görüldüğü gibi hastaneler arasında önemli bir farklılık bulunmadığı, her iki hastanede de sağlık çalışanınin çoğunlukla servisler ve polikliniklerde çalıştığı görülmüştür.

Tablo 11’ de araştırma grubunun çalıştığı bölümdeki çalışma süresine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 11. Araştırma Grubunun Çalışılan Bölümdeki Çalışma Süresine (yıl) Göre Dağılımı

Çalışılan bölümdeki çalışma süresi (yıl)	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
5 yıldan az	87	47.3	81	62.3
5-10 yıl	68	37.0	35	26.9
11-15 yıl	23	12.5	9	6.9
16-20 yıl	2	1.1	-	-
21-25 yıl	1	0.5	-	-
Cevapsız	3	1.6	5	3.8
$\chi^2= 11.465$	$p=0.043$			

Tabloda da görüldüğü gibi çalışanların çoğunluğunun hastanede 10 yıldan daha az süredir çalıştığı görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında bölümde ki toplam süre açısından istatistiksel olarak önemli farkın olduğu ve bu farkın çalıştığı bölümde ‘5 yıldan az’ süre geçirdiğini söyleyen gruptan kaynaklandığı görülmüştür.

Araştırma grubunun yönetici görevi olmasına göre dağılımı Tablo 12’ de verilmiştir.

Tablo12. Araştırma Grubunun Yönetici Görevi Olmasına Göre Dağılımı

Yönetici görevi	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Var	21	11.4	15	11.5
Yok	162	88.0	115	88.5
Cevapsız	1	0.5	0	0.0
$\chi^2= 0.709$ $p=0.701$				

Tabloda da görüldüğü gibi çalışanların % 11.5’ i gibi çok az kısmının yönetici görevi olduğu görülmüştür.

Tablo 13’ de araştırma grubunun çalıştığı bölümdeki çalışma nedenine göre dağılımı incelenmiştir.

Tablo 13. Araştırma Grubunun Çalışılan Bölümdeki Çalışma Nedenine Göre Dağılımı

Çalışılan birimdeki çalışma nedeni	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Uzmanlık alanım\eğitimime uygun	121	65.8	83	63.8
Kendi isteğimle görevlendirildiğim için	20	10.9	24	18.5
İsteğim dışında görevlendirildiğim için	43	23.4	23	17.7
$\chi^2= 4.345$ $p=0.114$				

Tabloda görüldüğü gibi çalışanların % 14’ ü gibi çok az kısmının bölümde kendi isteğiyle görevlendirildiği için çalıştığı görülmüştür.

Tablo 14' de çalışanların günlük ortalama çalıştığı süreye göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 14. Araştırma Grubunun Günlük Ortalama Çalışma Süresine (saat) Göre Dağılımı

Günlük çalışma süresi(saat)	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
8 saatten az	1	0.5	-	-
8 saat	10	5.4	37	28.5
8 saatten fazla	101	54.9	46	35.4
Cevapsız	72	39.1	47	36.2
$\chi^2 = 34.062$ $p = 0.000^*$				

Tabloda görüldüğü gibi çalışanların çoğunluğunun 8 saatten fazla çalıştığı görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında günlük ortalama çalıştığı süre açısından istatistiksel olarak önemli farkın olduğu ve bu farkın günlük ortalama 8 saat çalıştığını söyleyen gruptan kaynaklandığı görülmüştür.

Tablo 15’ te araştırma grubunun çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici imkân sağlama durumu göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 15. Araştırma Grubunun Çalışılan Kurumun Kişisel Bilgi, Beceri ve Yetenekleri Geliştirici İmkân Sağlama Durumuna Göre Dağılımı

Çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici imkân sağlama durumu	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Evet	76	41.3	65	50.0
Hayır	98	53.3	50	38.5
Kısmen	10	5.4	15	11.5
$\chi^2=8.387$ p=0.015*				

Tabloda da görüldüğü gibi çalışanların çoğunluğunun çalıştığı kurumun böyle bir imkân sağlamadığını düşündüğü görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici imkân sağlama durumu açısından istatistiksel olarak önemli farkın olduğu ve bu farkın, ‘hayır’ diyen gruptan kaynaklandığı görülmüştür.

Tablo 16' da personelin mesleğini seçme değişkenine göre dağılımı sunulmuştur.

Tablo 16. Araştırma Grubunun Meslek Seçimine Göre Dağılımı

Meslek seçimi	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Kendi isteğimle	140	76.1	91	70.0
Ailemin isteğiyle	38	20.7	23	17.7
İş olanağı sebebiyle	6	3.3	16	12.3
$\chi^2=9.626$ p=0.008*				

Tabloda da görüldüğü gibi personelin çoğunluğunun mesleğini kendi isteğiyle seçtiği görülmüştür.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında meslek seçimi açısından istatistiksel olarak önemli farkın olduğu ve bu farkın mesleğini iş olanağı sebebiyle seçen gruptan kaynaklandığı görülmüştür.

Tablo 17' de çalışanların mesleği kişiliğine uygun bulma durumuna göre dağılımı incelenmiştir.

Tablo17. Araştırma Grubunun Mesleği Kişiliğe Uygun Bulma Durumu Göre Dağılımı

Mesleği kişiliğe uygun bulma durumu	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Uygun değil	8	4.3	7	5.4
Kısmen uygun	21	11.4	18	13.8
Uygun	83	45.1	63	48.5
Çok uygun	72	39.1	42	32.3
$\chi^2= 1.695$ $p=0.638$				

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunun mesleği kişiliğine uygun-çok uygun bulduğu ve bu açıdan hastaneler arasında önemli bir farkın bulunmadığı saptanmıştır.

Tablo 18’ de çalışanların mesleki bilgilerini tazelemek için faaliyete katılma durumuna göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 18. Araştırma Grubunun Mesleki Bilgilerini Tazelemek İçin Faaliyete Katılma Durumuna Göre Dağılımı

Mesleki bilgilerini tazelemek için faaliyete katılma durumu	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Evet	13	7.1	34	26.2
Hayır	171	92.9	96	73.8
$\chi^2= 23.482$ $p=0.000^*$				

Tabloda da görüldüğü gibi çalışanlardan çok az bir kısmı faaliyete katılmıştır.

Yapılan test sonucuna göre hastaneler arasında mesleki bilgilerini tazelemek için faaliyete katılma durumu açısından istatistiksel olarak önemli farkın olduğu, Viranşehir hastanesinde bu tür faaliyetlere katılma yüzdesinin (% 26.2) Eyüp hastanesine göre (% 7.1) daha fazla olduğu saptanmıştır.

Tablo 19’ da araştırma grubunun en son faaliyete katıldığı zaman durumuna göre dağılımı incelenmiştir.

Tablo 19. Araştırma Grubunun En Son Faaliyete Katıldığı Zaman Durumuna Göre Dağılımı

Faaliyete en son katılma zamanı	Eyüp Hastanesi (n:13)		Viranşehir Hastanesi(n:34)	
	n	%	n	%
Son 6 ay içinde	9	69.2	21	61.8
6-12 ay	1	7.7	7	20.6
1 yıldan önce	1	7.7	4	11.8
Cevaplanmayan	2	15.4	2	5.9
$\chi^2= 1.182$ $p=0.757$				

Tabloda da görüldüğü gibi hastaneler arasında bu açıdan farkın önemli olmadığı, her iki hastanede de çalışanların yarıdan fazlasının son 6 ay içerisinde faaliyete katıldığı görülmüştür.

Tablo 20’de mesleki bilgilerini tazelemek için faaliyete katılan sağlık çalışanının katıldığı faaliyete göre dağılımını sunulmuştur.

Tablo 20. Araştırma Grubunun Katıldığı Faaliyet Türüne Göre Dağılımı

Mesleğimde kendimi geliştirmek için	Eyüp Hastanesi (n:13)		Viranşehir Hastanesi(n:34)	
	n	%	n	%
Kurs ve seminerlere katılım	4	30.8	10	29.4
Hizmet içi eğitilere katılım	2	15.4	16	47.1
Kongre	11	7.7	2	5.9
Cevaplanmayan	6	46.2	2	17.6
$\chi^2=4.360$ $p= 0.225$				

Tabloda da görüldüğü gibi hizmet içi eğitime katılma yüzdesi (% 47.1) ilk sırada yer almıştır.

Tablo 21’ de personelin aylık kişisel gelirini algılama durumuna göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 21. Araştırma Grubunun Aylık Kişisel Geliri Algılama Durumuna Göre Dağılımı

Aylık kişisel geliri algılama durumu	Eyüp Hastanesi (n:184)		Viranşehir Hastanesi(n:130)	
	n	%	n	%
Yüksek düzeyde	36	19.6	23	17.7
Orta düzeyde	106	57.6	82	63.1
Düşük düzeyde	42	22.8	25	19.2
$\chi^2=0.984$ $p= 0.611$				

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastane çalışanlarının yarısından fazlasının gelirini orta düzeyde algıladığı ve bu açıdan hastaneler arasında farkın önemli olmadığı görülmüştür.

Tablo 22. Araştırma Grubunun Minnesota Doyum Ölçeğine Göre İş Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)
	<i>Doyum puanı</i> <i>Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı</i> <i>Ort ± SS</i>
İş doyumu	3.51±0.970	3.35±0.999
T	1.383	
P	0.168	

İki hastanede araştırmaya katılan sağlık personelinin Minnesota Doyum Ölçeğinden aldığı puan ortalamaları incelendiğinde; Eyüp hastanesi sağlık personelinin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı saptanmıştır.

Tablo 23' te sağlık personelinin yaş gruplarına göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 23. Araştırma Grubunun Yaş Gruplarına göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Yaş	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	p değeri
17-20 yaş	-	4.33±0.577	-
21-30 yaş	3.81±0.817	3.31±1.069	2.102 0.040
31-40 yaş	3.35±1.132	3.26±0.922	0.519 0.605
41-50 yaş	3.56±0.842	3.43±1.073	0.730 0.476
51-60 yaş	3.14±3.513	3.97±0.601	-1.505 0.183
F	2.056	1.096	
P	0.108	0.361	

Tabloda da grldği gibi her iki hastanede de yaş grupları arasında doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmakla birlikte; Eyüp hastanesindeki 21-30 yaş grubu personelin Viranşehir hastanesindeki yaşlıtlarına göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 24' te personelin cinsiyet değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 24. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Cinsiyet	Eyüp Hastanesi	Viranşehir Hastanesi	t testi p değeri
	(n=184)	(n=130)	
	<i>Doyum puanı</i> <i>Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı</i> <i>Ort ± SS</i>	
Kadın	3.50±1.042	3.26±1.066	1.639 0.103
Erkek	3.52±0.772	3.53±0.836	-0.033 0.974
T	-0.116	-1.426	
P	0.908	0.156	

Tablo 24' te görüldüğü gibi her iki hastanede de erkek sağlık personelinin iş doyum puanının kadınlardan daha yüksek olduğu fakat aradaki farkın istatistiksel yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır. ($p>0.05$)

Tablo 25’ te sağlık personelinin öğrenim durumuna göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı incelenmiştir.

Tablo 25. Araştırma Grubunun Öğrenim Durumu Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Öğrenim durumu	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Lise mezunu	3.40±1.13	3.10±1.010	0.976 0.174
Ön lisans mezunu	3.68±0.91	3.60±0.99	0.640 0.739
Lisans mezunu	3.44±0.93	3.42±0.86	0.408 0.528
Yüksek lisans mezunu	3.85±1.03	3.42±0.96	0.725 0.434
Doktora mezunu	3.52±8.11	3.55±0.88	0.486 0.883
F	0.661	1.470	
P	0.620	0.215	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de öğrenim düzeyine göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p>0.05$). Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Eyüp hastanesindeki lise ve yüksek lisans mezunu personelin Viranşehir hastanesindeki aynı öğrenim düzeyinde olan personele göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Personelin medeni duruma göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı Tablo 26' da verilmiştir.

Tablo 26. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Medeni Hal	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Evli	3.49±0.97	3.31±0.985	0.690 0.195
Bekar	3.68±0.90	3.39±1.062	0.299 0.208
Dul	3.95±0.565	3.92±0.530	0.046 0.968
Boşanmış	3.03±1.183	-	-1.140 0.284
F	1.401	0.668	
P	0.244	0.573	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de medeni duruma göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Eyüp hastanesindeki bekar personelin Viranşehir hastanesindeki bekar personellere göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 27’de araştırma grubunun çocuk sayısına göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 27. Araştırma Grubunun Çocuk Sayısı Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çocuk sayısı	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Yok	3.70±0.893	3.41±1.019	0.283 0.090
Bir	3.46±1.009	3.46±0.958	-0.015 0.988
İki	3.48±0.991	3.11±1.052	0.421 0.568
Üç ve üstü	3.71±0.92	3.64±0.629	0.206 0.868
F	2.123	1.062	
P	0.099	0.368	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de çocuk sayısına göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Eyüp hastanesindeki çocuğu olmayan personelin Viranşehir hastanesindeki çocuğu olmayan personele göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 28’ de personelin çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişi olma durumu değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı incelenmiştir.

Tablo 28. Araştırma Grubunun Çocuğu Dışında Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişisi Olma Durumu Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişisi olma	Eyüp Hastanesi (n=117)	Viranşehir Hastanesi (n=74)	t testi p değer
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Var	2.62±1.130	3.16±0.923	-0.934 0.367
Yok	3.57±0.930	3.40±1.014	0.439 0.217
T	-3.372	-1.041	
P	0.001*	0.300	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişisi olmayan sağlık personelinin iş doyum puanının olanlardan daha yüksek olduğu; Eyüp hastanesinde aradaki farklılığın istatistiksel yönden önemli olduğu fakat Viranşehir hastanesinde önemli olmadığı saptanmıştır.

Tablo 29’ da araştırma grubunun mesleğine göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 29. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Meslek	Eyüp Hastanesi (n:184)	Viranşehir Hastanesi (n:130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Hekim- Uzman Hekim	3.55±0.833	3.52±0.864	0.78 0.859
Hemşire-Ebe	3.28±1.113	3.23±1.028	0.278 0.782
Sağlık Teknisyeni	4.02±0.453	3.41±1.068	3.172 0.002
F	8.339	1.000	
P	0.000*	0.371	

Tabloda da görüldüğü Eyüp hastanesinde mesleğe göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). İleri analiz sonucu bu farklılığın, sağlık teknisyenleriyle hemşire- ebe grubu arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 30' da personelin meslekteki toplam yılına göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 30. Araştırma Grubunun Mesleğindeki Toplam Yıl Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Meslekte toplam yıl	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
5 yıldan az	3.95±0.611	3.45±0.967	1.304 0.200
5-10 yıl	3.62±1.066	3.33±0.967	0.986 0.329
11-15 yıl	3.37±1.028	3.21±0.994	0.781 0.437
16-20 yıl	3.63±0.905	3.32±1.156	1.273 0.207
21-25 yıl	3.45±0.976	3.98±0.649	-1.356 0.185
26-30 yıl	3.25±0.768	-	-
Cevapsız	2.70± -	2.91± -	-
F	0.838	0.803	
P	0.542	0.550	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de meslekte toplam yıla göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Viranşehir hastanesindeki meslekte 20-25 yıl grubunda olan personelin Eyüp hastanesindeki aynı yıl grubundaki personellere göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 31’ de araştırma grubunun hastanedeki toplam yılına göre iş doyumu puan ortalamalarının dağılımı incelenmiştir.

Tablo 31. Araştırma Grubunun Çalışılan Hastanedeki Toplam Yıl Değişkenine Göre İş Doyumu) Puan Ortalamalarının Dağılımı

Hastanede Çalışma Süresi	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
5 yıldan az	3.53±0.985	3.46±0.954	0.410 0.682
5-10 yıl	3.45±1.023	3.28±1.019	1.003 0.317
11-15 yıl	3.68±0.755	3.24±1.188	1.369 0.171
16-20 yıl	3.75±0.970	2.95± -	-
F	0.466	0.425	
P	0.707	0.736	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de hastanede toplam yıla göre doyumu puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) . Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Eyüp hastanesinde, hastanede çalışma süresi 11-15 yıl grubunda olan personelin Viranşehir hastanesindeki aynı yıl grubundaki personele göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 32’de personelin çalıştığı bölüme göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 32. Araştırma Grubunun Çalışılan Bölüm Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çalışılan bölüm	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Ameliyathane	4.16±0.338	3.33±0.905	4.025 0.000
Laboratuvar	4.19±0.413	3.58±1.041	2.591 0.013
Servisler	3.31±1.198	3.24±1.124	0.250 0.804
Yoğun bakım	2.817±1.074	3.49±0.901	-1.795 0.082
Acil	3.15±0.603	3.23±0.894	-0.252 0.848
Radyoloji	3.65±0.312	3.71±0.935	-0.194 0.848
Poliklinikler	3.46±0.848	3.21±1.035	1.085 0.282
F	7.517	0.593	
P	0.000*	0.736	

Tabloda da görüldüğü gibi Eyüp hastanesi ameliyathane ve laboratuvarında çalışan personel, Viranşehir hastanesinde aynı bölümde çalışan personele kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Tabloda da görüldüğü gibi Eyüp hastanesinde çalışılan bölüme göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$).

İleri analizlerde farklılığın tüm birimlerde çalışanlar arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 33' te araştırma grubunun bölümdeki toplam yılına göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 33. Araştırma Grubunun Çalıştığı Bölümdeki Toplam Yıl Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çalışılan Bölümdeki Çalışma Süresi	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
5 yıldan az	3.44±1.061	3.41±0.997	0.410 0.682
5-10 yıl	3.59±0.908	3.08±0.932	1.003 0.317
11-15 yıl	3.48±0.795	3.47±1.061	1.369 0.171
16-20 yıl	3.75±0.424	-	-
21-25 yıl	2.65± -	-	-
Cevapsız	4.13±1.250	3.87±1.248	0.298 0.783
F	0.606	1.503	
P	0.696	0.217	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de bölümdeki toplam yıla göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Eyüp hastanesinde bölümdeki çalışma süresi 5-10 yıl grubunda olan personelin Viranşehir hastanesindeki aynı yıl grubundaki personellere göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 34' te çalışanların yönetici görevi olma durumuna göre iş doyum puanı ortalamalarının dağılımı incelenmiştir.

Tablo 34. Araştırma Grubunun Yönetici Görev Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Yönetici görevi olma	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Var	3.90±0.792	3.61±0.809	1.091 0.283
Yok	3.47±0.979	3.32±1.020	1.201 0.231
T	1.948	1.04	
P	0.053	0.300	

Tablo 34' te görüldüğü gibi, her iki hastanede de yönetici görevi olan sağlık personelinin iş doyum puanının yönetici görevi olmayanlardan daha yüksek olduğu fakat aradaki farkın istatistiksel yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 35’ te sağlık personelinin b6l6mdeki çalışma nedenine g6re iş doyum puan ortalamalarının dağılımları g6sterilmektedir.

Tablo 35. Araştırma Grubunun alışma Nedeni Değişkenine g6re iş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımları

Çalışma Nedeni	Ey6p Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Uzmanlık alanım olduğu için	3.85±0.727	3.58±0.894	2.413 0.017
Kendi isteğimle g6revlendirildiğim için	3.50±0.704	3.04±1.034	1.675 0.101
İsteğim dışında g6revlendirildiğim için	2.55±1.037	2.87±1.100	-1.176 0.244
F	41.579	6.497	
P	0.000*	0.002*	

Tabloda da g6r6ld6đu gibi Ey6p hastanesinde b6l6mde uzmanlık alanı olduğu için çalışan personel, Viranşehir hastanesinde b6l6mde aynı nedenle çalışan personele kıyasla daha y6ksek iş doyumuna sahiptir. Tabloda da g6r6ld6đu gibi her iki hastanede de b6l6mdeki çalışma nedenine g6re doyum puanı y6n6nden istatistiksel olarak 6nemli bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$).

İleri analiz sonucunda bu farkın : “isteğim dışında g6revlendirildim” diyen sağlık personeli ile “uzmanlık alanım/eğitimime uygun” ve “kendi isteğimle g6revlendirildim” diyen sağlık personeli arasında olduğu g6r6lm6řt6r.

Tablo 36’ da araştırma grubunun çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumuna göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 36. Araştırma Grubunun Çalışılan Kurumun Kişisel Bilgi, Beceri ve Yetenekleri Geliştirici Olanaklar Sağlama Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumu	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Evet	3.89±0.754	3.72±0.853	1.234 0.219
Hayır	3.21±1.046	2.86±1.050	1.911 0.058
Kısmen	3.53±0.723	3.38±0.717	0.499 0.623
F	11.707	12.316	
P	0.000*	0.000*	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumuna göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$).

İleri analiz sonucunda bu farkın; ‘hayır’ diyenler ile ‘evet ya da kısmen’ diyenler arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 37’ de çalışanların meslek seçimine göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 37. Araştırma Grubunun Meslek Seçimi Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Meslek seçimi	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Kendi isteğiyle	3.81±0.732	3.50±0.992	2.742 0.006
Ailemin isteğiyle	2.59±1.030	2.91±1.059	-1.160 0.251
İş olanağı sebebiyle	2.33±1.048	3.18±0.760	-2.105 0.048
F	40.089	3.569	
P	0.000*	0.031*	

Tabloda da görüldüğü gibi Eyüp hastanesinde mesleğini kendi isteğiyle ve iş olanağı sebebiyle seçen personel, Viranşehir hastanesindeki aynı sebeple mesleğini seçen personelden daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de meslek seçimine göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$).

İleri analiz sonucunda bu farkın; Eyüp hastanesinde ‘kendi isteğiyle’ mesleğini tercih edenlerle, ‘ailesinin isteğiyle’ ve ‘iş olanağı’ sebebiyle tercih edenler arasında olduğu, Viranşehir hastanesinde ise farklı olarak ‘kendi isteğiyle’ mesleğini tercih edenlerle ‘ailesinin isteğiyle’ tercih edenler arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 38' de çalışanların mesleğini kişiliğine uygun bulmasına göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı incelenmiştir.

Tablo 38. Araştırma Grubunun Mesleğin Kişiyeye Uygunluk Durumu Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Mesleğin Kişiyeye Uygunluk Durumu	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Uygun değil	2.25±1.100	2.95±0.969	-1.299 0.216
Kısmen uygun	2.90±1.131	3.07±1.031	-0.482 -0.633
Uygun	3.55±0.889	3.18±1.041	2.290 0.023
Çok uygun	3.78±0.818	3.0±0.785	-0.114 0.909
F	10.509	4.567	
P	0.000*	0.005*	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de mesleğin kendine uygunluğuna göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$).

Tablo 39’ da araştırma grubunun faaliyete katılma durumuna göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 39. Araştırma Grubunun Mesleki Bilgilerini Tazelemek İçin Faaliyete Katılma Durumuna göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Mesleki bilgilerini tazelemek için faaliyete katılma durumu	Eyüp Hastanesi (n:184)	Viranşehir Hastanesi (n:130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Evet	3.82±0.858	3.53±0.771	1.097 0.279
Hayır	3.49±0.975	3.29±1.065	1.533 0.126
T	1.167	1.218	
P	0.245	0.225	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de faaliyete katılma durumuna göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 40' ta araştırma grubunun en son faaliyete katılma zamanına göre iş doyum puanı ortalamalarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 40. Araştırma Grubunun En Son Faaliyete Katılma Zamanı Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

En Son Faaliyete Katılma Zamanı	Eyüp Hastanesi (n=13)	Viranşehir Hastanesi (n=34)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Son 6 ay içinde	3.54±0.787	4.01±0.801	-0.474 0.643
6-12 ay içinde	3.32±0.676	2.55± -	1.240 0.223
1 yıldan önce	3.63±1.045	4.35±-	0.921 0.363
Cevapsız	4.02±0.601	2.95± -	0.460 0.152
F	0.449	1.547	
P	0.720	0.276	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de en son faaliyete katılma zamanına göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 41’ de personelin katıldığı faaliyet türüne göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı sunulmuştur.

Tablo 41. Araştırma Grubunun Katıldığı Faaliyet Türü Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Faaliyet Türü	Eyüp Hastanesi (n=13)	Viranşehir Hastanesi (n=34)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı Ort ± SS</i>	
Kurs-seminer	3.40±0.840	3.90±0.908	0.615 0.543
Hizmet içi eğitim	3.39±0.757	4.07±0.106	0.350 0.729
Kongre	4.25±0.000	4.25± -	1.064 0-294
Cevapsız	3.90±0.677	3.59±1.120	0.336 0.183
F	1.366	0.215	
P	0.272	0.884	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de katıldığı faaliyet türüne göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$) . Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Viranşehir hastanesindeki personelin, Eyüp hastanesindeki kurs-seminer ve hizmet içi eğitime katılanlara göre yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 42' de çalışanların gelir düzeyine göre iş doyum puan ortalamalarının dağılımı incelenmiştir.

Tablo 42. Araştırma Grubunun Gelir Düzeyi Değişkenine göre İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Gelir Düzeyi	Eyüp Hastanesi (n=184)	Viranşehir Hastanesi (n=130)	t testi p değeri
	<i>Doyum puanı</i> <i>Ort ± SS</i>	<i>Doyum puanı</i> <i>Ort ± SS</i>	
Yüksek düzeyde	3.84±0.845	3.55±0.971	1.200 0.235
Orta düzeyde	3.87±0.585	3.48±0.945	3.443 0.001
Düşük düzeyde	2.31±0.889	2.74±1.000	-1.829 0.072
F	75.065	6.319	
P	0.000*	0.002*	

Tabloda da görüldüğü gibi her iki hastanede de katıldığı faaliyet türüne göre doyum puanı yönünden istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunmaktadır ($P<0.05$) . Her iki hastanede de bu farklılığın nedeni; düşük gelir düzeyi algılayan sağlık personeli ile orta ve yüksek gelir düzeyi algılayan sağlık personeli arasında olduğu görülmüştür.

7. TARTIŞMA

Sağlık Çalışanının Sosyo-Demografik Meslek ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Eyüp ve Viranşehir devlet hastanesinde araştırmaya katılan sağlık personelinin bireysel özellikleri genel olarak değerlendirildiğinde; Viranşehir hastanesi personelinin daha genç bir yaş yapısına sahip olduğu ($p<0.05$); ancak cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum ve çocuk sayısı yönünden birbirine benzer olduğu, aralarından istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Her iki hastane çalışanlarının meslekler ve çalışılan bölümler açısından da benzer bir dağılıma sahip olduğu, ebe-hemşire grubunun çoğunluğu oluşturduğu ve çalışılan bölümler arasından da servislerin ilk sırada yer aldığı saptanmıştır. Hastaneler arasında personelin mesleklerindeki süreleri ve aynı bölümdeki çalışma süreleri arasında önemli farklılık bulunmaktadır. Eyüp hastanesi personelinin gerek meslekte geçen süreleri gerekse aynı hastanede çalışma süreleri Viranşehir hastanesine kıyasla istatistiksel olarak önemli şekilde uzun bulunmuştur ki bu durum hastaneler arasındaki yaş dağılımının farklılığı ile uyumlu bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Personelin yönetim görevinin olup olmaması ve çalışılan bölümdeki çalışma gerekçeleri açısından hastaneler arasında önemli bir fark olmadığı saptanmış, günlük çalışma sürelerinin ise Eyüp hastanesinde Viranşehir'e kıyasla önemli şekilde daha uzun olduğu görülmüştür.

Her iki hastane çalışanlarının meslek seçimi ve mesleği kişiliğine uygun bulma açısından da benzer bir dağılıma sahip olduğu, çoğunluğun mesleğini kendi isteğiyle seçtiği ve kişiliğine uygun bulduğu saptanmıştır. Personellerin çok az bir kısmının mesleki bilgilerini tazelemek adına faaliyete katıldığı ve katılanların çoğunluğunun son 6 ay içinde katıldığı görülmektedir.

Aradaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte; Viranşehir hastanesi personelinin hizmet içi eğitime katılım oranı, Eyüp hastanesine kıyasla fazladır.

Sağlık Çalışanının İş Doyumuna İlişkin Bulguların İncelenmesi

Eyüp devlet hastanesi örneklem grubumuzun genel olarak Minnesota Doyum Ölçeğinden aldığı ortalama puana bakıldığında “İş Doyum” puanının 3.51 ± 0.970 olduğu, Viranşehir devlet hastanesinde ise bu ortalamanın 3.35 ± 0.999 olduğu görülmektedir. Tüm grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak önemli olmamakla birlikte Eyüp devlet hastanesi sağlık personelinin iş doyumunun daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. (Tablo 23)

Bana göre bu sonuçta hastanelerin konumlarının etkisi var. Şöyle ki Eyüp Devlet Hastanesi Haliç kenarında oldukça merkezi bir yerde bulunurken Viranşehir Devlet Hastanesi güneydoğuda fazlaca sıcağın hakim olduğu bir bölgede konumlanmaktadır.

İş doyumunu puan ortalamalarının yaş gruplarına dağılımı incelendiğinde her iki hastane personelinin kendi içindeki yaş gruplarına göre puan dağılımının önemli bir farklılık göstermediği; Eyüp hastanesindeki 21-30 yaş grubundakilerin puan ortalamasının Viranşehir hastanesindeki yaşlılarına göre yüksek olduğu; diğer yaş grupları açısından hastaneler arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır. (Tablo 24)

Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında; Deveci’ in hemşirelere yönelik yaptığı çalışmasında bizim sonucumuza paralel olarak iş doyumunu puanının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Şahin ise hemşirelere yönelik yaptığı çalışmasından bizim sonucumuzdan farklı olarak iş doyum puanının yaşa göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve 20-24 yaş grubunun en yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır. (Deveci, 2014)

Her iki hastanede de; erkek sağlık personelinin iş doyumunun kadınlardan daha yu'ksek olduğu ama arasındaki farkın istatistiksel yu'nden anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). (Tablo 25)

Deveci' nin sağlık personellerine yu'nelik yaptığı çalışmasında bizim sonucumuza paralel olarak iş doyumunu puanının cinsiyete göre olan farklılığının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır Koyutürk'n ise yaptığı araştırma sonucunda erkek personellerin, kadın personellerden daha yu'ksek iş doyumuna sahip olduğu ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. (Deveci, 2014)

İş doyumunu puan ortalamalarının oğrenim durumuna göre dağılımını incelendiğinde her iki hastane personelinin oğrenim durumuna göre puan dağılımının önemli bir farklılık göstermediği; Eyüp hastanesinde yu'ksek lisans mezunu sağlık personelinin puan ortalamasının. Viranşehir hastanesinde ise ön lisans mezunu personelin ortalamasının yu'ksek olduğu; istatistiksel açıdan önemli olmadığı saptanmıştır. (Tablo 26)

Benzer araştırmalara baktığımızda, Karahaliloğlu' nun yaptığı araştırmada cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin oğrenim durumuna göre; iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bizim araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Aynı şekilde Küçük' te yaptığı araştırmasında oğrenim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki saptamamıştır. Buna karşılık Koyutürk ve Deveci yaptığı çalışmalarda oğrenim durumu ile iş doyumunu arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptamıştır. (Deveci, 2014- Koyutürk, 2015-Küçük, 2014)

Her iki hastanede de; dul sağlık personelinin iş doyumunun bekar ve evlilerden daha yu'ksek olduğu ama arasındaki farkın istatistiksel yu'nden anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). (Tablo 27)

Derin'in hemşirelere yönelik yaptığı çalışmasında sağlık personelinin evli sağlık diğer sağlık personelinden daha yüksek iş doyumunu puanına sahip olduğu görülmüştür. Fakat bizim çalışmamızda olduğu gibi arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı çıkmamıştır.

Aksayan ise hemşirelere yönelik yaptığı çalışmasında evli personelin bekar personellere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır. (Aksayan, 1990-Derin. 2007)

İş doyumunu puan ortalamalarının, sahip olunan çocuk sayısına göre dağılımı incelendiğinde her iki hastanede üç ve üstü çocuk sahibi olan personelin iş doyumunu puanının daha yüksek olduğu; sahip olunan çocuk sayısına göre olan farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). (Tablo 28)

Diğer araştırmalar incelendiğinde; Çiftçi, yaptığı çalışmada çocuk sayısına göre; iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamış ($p>0.05$). Bizim araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Derin, yaptığı çalışma sonucunda çocuk sayısına göre iş doyumunu puanı arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptamıştır. (Çiftçi, 2014- Derin, 2007)

Her iki hastanede de; çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kişisi olmayan sağlık personelinin iş doyumunun olanlardan daha yüksek olduğu; bu farkın yalnızca Eyüp hastanesi personeli için istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). (Tablo 29)

Konuyla ilgili yapılan bir araştırma olan Karahaliloğlu' nun yaptığı çalışmada hemşirelerin bakmakla yükümlü kişilerin varlığına göre iş doyumunu puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($p>0.05$). Bizim araştırma sonucunu destekler niteliktedir. (Karahaliloğlu, 2013)

İş doyumunu puan ortalamalarının mesleğe göre dağılımı incelendiğinde; Eyüp hastanesi personelinin mesleklere göre puan dağılımının önemli bir farklılık

gösterdiği ($p < 0.05$). Viranşehir hastanesi personelinin ise istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p > 0.05$) (Tablo 30).

Aynı konuya sahip bir çalışma olan Derin' in yaptığı çalışmada bizim çalışmamızdan farklı olarak sağlık personelinin meslek puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel yönden anlamlı olduğu görülmüştür.(Derin, 2007)

İş doyumu puan ortalamalarının meslekte toplam yıla göre dağılımı incelendiğinde her iki hastane personelinin meslekte toplam yılına göre puan dağılımının önemli bir farklılık göstermediği; Eyüp hastanesinde mesleğinde toplam yılı 5 yıldan az olan sağlık personelinin puan ortalamasının. Viranşehir hastanesinde ise 21-25 yıl olan personelin ortalamasının yüksek olduğu; istatistiksel açıdan önemli bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır (Tablo 31).

Benzer araştırmalardan biri olan, Yıldız ve arkadaşlarının yaptığı araştırma sonucunda da meslekte geçirilen süre ile doyum düzeyi arasında ilişki bulunamamıştır. Diğer araştırma olan Küçük yaptığı çalışmada meslekteki toplam yıl ile iş doyumu puanı arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptamıştır. (Küçük, 2014- Yıldız ve ark. , 2003)

İş doyumu puan ortalamalarının hastanedeki toplam yıla göre dağılımı incelendiğinde; her iki hastane personelinin hastanede toplam yılına göre puan dağılımının önemli bir farklılık göstermediği; hastaneler arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır ($p > 0.05$). (Tablo 32)

Konuyla ilgili araştırmalardan olan, Karahaliloğlu'nun yaptığı çalışmada hastanede çalışma yılı değişkenine göre iş doyumu puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Güleç de yaptığı çalışmada hastanede çalışma süresiyle iş doyumu toplam puanı arasında anlamlı fark saptamamıştır. Piyal ve ark. ise iş doyumunun çalışmaya başladıktan iki yıl sonra azalmaya başladığını, onuncu yıldan sonra ise arttığını saptamışlardır. (Güleç, 2009- Karahaliloğlu. 2013- Piyal ve ark.2000)

İş doyumu puan ortalamalarının çalışılan bölüme göre dağılımı incelendiğinde; Eyüp hastanesi personelinin puan dağılımının istatistiksel olarak önemli bir farklılık gösterdiği. Viranşehir hastanesi personelinin ise çalışılan bölüme göre önemli bir farklılık göstermediği saptanmıştır .(Tablo 33)

Benzer araştırma yapan Güleç, çalışmasında farklı birimde çalışan hemşirelerin iş doyumu puanı arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. (Güleç, 2009)

Her iki hastanede de; yönetici görevi olan sağlık personelinin iş doyumunun yönetici görevi olmayanlardan daha yüksek olduğu ama arasındaki farkın istatistiksel yönden anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). (Tablo 34)

Benzer araştırmalardan biri olan Demir' in yaptığı çalışmada, bizim sonucumuzdan farklı olarak sağlık personelinin yöneticilik görevine göre iş doyumu puan farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (Demir, 2014)

İş doyumu puan ortalamalarının bölümdeki çalışma nedenine göre dağılımı incelendiğinde iki hastanede personelin bölümdeki çalışma nedenine göre puan dağılımının önemli bir farklılık gösterdiği; bölümünde uzmanlık alanı olduğu için çalışan personelin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). (Tablo 35)

Konuyla ilgili yapılan çalışmalardan olan Karahaliloğlu' nun yaptığı araştırmada. kurumda çalışma nedeni değişkenine göre; iş doyumu puanları incelendiğinde gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Aydın' ın araştırmasında ise bölümde kendi isteği ile çalışan hemşirelerin. iş doyum puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. (Aydın, 2000- Karahaliloğlu, 2013)

İş doyumunu puan ortalamalarının çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; her iki hastane personelinin çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumu değişkenine göre puan dağılımının önemli bir farklılık gösterdiği, evet diyenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır ($p<0.05$) . (Tablo 36)

Benzer araştırma olan Derin' in yaptığı çalışma sonucu da bizim sonucumuzu destekler nitelikte, personelin çalışılan kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumu değişkenine göre puan dağılımının önemli bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.(Derin, 2007)

İş doyumunu puan ortalamalarının mesleği kişiliğe uygun bulmasına göre dağılımı incelendiğinde her iki hastane personelinin puan dağılımının önemli bir farklılık gösterdiği, mesleğini kendi çok uygun bulanların daha fazla doyuma sahip olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). (Tablo 38)

Konuyla ilgili yapılan araştırma sonucunda; Aydın'ın hemşirelere yönelik yaptığı çalışmasında mesleği kendine çok uygun bulan hemşirelerde, diğer hemşirelere göre, mesleği kendine kısmen uygun bulan hemşirelerde, uygun bulmayan hemşirelere göre iş doyumunu daha yüksek olduğu görülmüştür. (Aydın, 2000)

Her iki hastanede de; mesleki bilgilerini tazelemek için faaliyete katılan sağlık personelinin iş doyumunun katılmayanlardan daha yüksek olduğu; bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). (Tablo 39)

Aynı içerikli araştırmalardan Aksayan' ın hemşirelere yaptığı araştırmada, faaliyete katılma durumuna göre iş doyumunu puanı arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. (Aksayan, 1990)

İş doyumunu puan ortalamalarının gelir düzeyine göre dağılımı incelendiğinde her iki hastane personelinin gelir düzeyine göre puan dağılımının önemli bir farklılık gösterdiği, Eyüp hastanesindeki personelin gelirini orta düzeyde olduğunu düşünenlerin , Viranşehir hastanesinde ise gelirinin yüksek olduğunu düşünenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. ($p<0.05$) (Tablo 42)

Konuyla ilgili Aşti' nin çalışmasında, gelir durumunu yüksek olarak belirten hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olduğu ve çıkan değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir . (Aşti, 1993)

8.SONUÇ

Araştırmamız sonucunda sağlık personelinin genel olarak iş doyumunu etkileyen faktörler: çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kimsesinin olması, meslek, çalışılan birim, çalışma nedeni, çalıştığı kurumun kişisel bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirici olanaklar sağlama durumu, meslek seçimi, mesleğin uygunluk durumu, gelir düzeyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamız sonucunda sağlık personelinin genel olarak iş doyumunu: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, okul öncesi dönemde çocuğu olma durumu, mesleki kıdem, çalıştıkları hastane ve bölümdeki çalışma süreleri, yönetim görevi, günlük ortalama çalışma süresi ve mesleğinde kendini geliştirmek için yapılan faaliyetlerin etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamız sonucunda iki hastanedeki örneklem gruplarımızın; cinsiyet, öğrenim, medeni hal, çocuk sahibi olma, çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu kimsesi olma, bölüm, yönetici görevi olma, çalışmakta olduğu bölümdeki çalışma nedeni, mesleği kendine uygun bulma, faaliyete katılma ve gelir gibi değişkenlere göre arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür.

Araştırmamız sonucunda iki hastanenin sağlık personelinin bireysel ve mesleki özellikleri ile iş doyum puanlarını karşılaştırdığımızda: meslek, çalışılan bölüm ile iş doyum ortalama puanı arasındaki fark Eyüp devlet Hastanesi için anlamlıyken Viranşehir Devlet Hastanesi için anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamız sonucunda iki hastanenin sağlık personelinin bireysel ve mesleki özellikleri ile iş doyum puanlarını karşılaştırdığımızda: çalışmakta olduğu birimdeki çalışma nedeni, çalıştığı kurumun kişisel gelişim imkanı sağlaması, mesleklerini seçmeleri, mesleklerinin uygunluğu ve gelir ile iş doyum ortalama puanı arasındaki fark ikisinde de anlamlı olduğu sonucuna ulaşıldı.

9.ÖNERİLER

Çalışanların işlerinden memnun olmaları, doyum sağlamaları oldukça önemlidir. İş doyumunu sağlamış personel en başta mutlu bir birey olur, mutlu birey daha verimli çalışır, etrafına daha yararlı olur, bu da doğrudan hizmette kaliteyi etkiler. Bu sebeple yöneticilerin personel için kurumda iş doyumunu artırıcı faaliyetler yapması bu yönde yaklaşımı olması gerekmektedir. Biz araştırmamızda doğu-batı karşılaştırması yaparak iş doyumunu etkileyen faktörleri inceledik. Araştırmamız sonucunda ulaşılan iş doyumunu artırıcı öneriler olarak;

Bireye yönelik:

Meslek seçimini, kişisel özellikleri ve beklentileri doğrultusunda seçebilirler, mesleğini kendine uygun bulan kişilerin iş doyumunu daha yüksektir.

Ailelere yönelik ;

Meslek kişinin hayatını etkileyecek bir seçim olduğundan bu kararı birey kendi vermeli, çünkü mesleğini ailesinin isteğiyle seçen kişilerde doyum puanı daha düşüktür.

Yöneticiye yönelik:

İmkânlar elverdiği sürece personeli kendi istediği bölümde istihdam ettirmeye özen gösterebilirler, olduğu bölümde kendi isteğiyle çalışan kişilerde iş doyum puanı daha yüksektir.

Kurumunda çalışan kişilere kendilerini geliştirici imkânlar sağlanabilir. Kurumun imkânı varsa kişilerin maaşlarında düzenleme yapılabilir.

10.KAYNAKÇA

Aksayan, S., Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul,1990

Aşkoğlu, M. İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon, Kütahya,1996

Aştı, N., Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul, 1993,

Artık, S.. Yönetmel Davranış Biçimlerinin İş Doyumuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi , ss.81, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İşletme Bölümü, Ankara, 2009,

Aydın, R.. Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışmalara Olan Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul, 2000

Balcı, E. , Ödüller-Güdüleme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri, ss:72, Adım yayınevi, Ankara,1992.

Başaran, İ.E. Yönetimde İnsan İlişkileri, ss.:263-270, Ankara: Kadioğlu Matbaası,.1992

Bingöl, Dursun. Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum, 1990

Bingöl, D. . Personel Yönetimi. , ss. 266-267. Beta yayınevi, İstanbul, 1996,

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1):1-18, İstanbul, 2008.

Çetinkanat, C. , Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, ss.; 9-30, Anı Yayıncılık, Ankara , 2000.

Çiftçi, M., Eğitim Araştırma Hastanesi Ameliyathane ve Yataklı Servis Biriminde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumunun Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik, İstanbul, 2014

Davis, Keith. İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviri Kemal Tosun, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları, Yayın no:199, İstanbul,1988.

Demir, A., Hemşirelerin Çalışma Ortamlarında Stres Oluşturan Faktörlerin İrdelenmesi, Toplum ve Hekim, ss. 300-307, 2003

Demir. F.. Çalışanlarda İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler(Diyarbakır Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul. 2014

Demir, N. , Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini: Plastik Sektöründe Bir Araştırma, ss.: 197-279, Türkmen Kitapevi, 2007

Derin, N.. Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler, Yüksek lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı, Eskişehir, 2007

Deveci, S., Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi(Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireler Örneği),Yüksek Lisans Tezi , Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetim Bilim Dalı, İstanbul, 2014

Eren, C. Yönetim Psikolojisi. ss .357. İstanbul: Beta Yayın, 1993

Eren, Erol,, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, İstanbul, 2004,

Eren, Erol , Yönetim ve Organizasyon (5.Basım), ss.: 579-604, Beta Yayınevi. İstanbul. 2001

Erdoğan, İlhan . İşletme Yönetiminde Davranış, Avcıol Basın-Yayın, İstanbul,1996.

Eroğlu, Feyzullah . Davranış Bilimleri, ss:147-252, Beta Yayınevi, , İstanbul, 1996.

Genç, Nurullah. Zirveye Götüren Yol Yönetim, Timaş Yayınları, İstanbul,1994.

Güleç, D.. Rotasyon İle Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi, Yüksek lisans Tezi,Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, İstanbul, 2009.

İnce, Ö.. İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2003.

İncir, Gülten. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme(İş Doyumu),Milli Prodüktive Merkezi Yayınevi, 1990,

Horozoğlu, Ş. , Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O. Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Ankara. 1995.

Karahaliloğlu, N., Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, s.64,Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul, 2013.

Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar (10.Basım), Arıkan Basım Yayım Dağıtım , İstanbul, 2005.

Koyutürk, A. , Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Bir Kamu Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 2015

Kuşlovan, Ş., Kuşlovan, Z., “Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin iş gören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir Örneği”, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi S.16, ss.108-203 , Nevşehir, 2005.

Küçük, S., Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetim Bilim Dalı, İstanbul, 2014).

Onaran, Oğuz, Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, ss. 138. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara,1981.

Orhan, K. , İş Doyumu ve Değerler, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü Bilim Dalı, İzmir, 1997.

Özkalp E. Çiğdem K, Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Esb Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları No.149. Eskişehir, 2005.

Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N., Piyal, B., Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 53 (4): 241-250, Ankara, 2000.

Sarpkaya, Ruhi, Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği, Amme İdare Dergisi, Eylül;3:33, ss:111-124, 2000

Söylemez, D., Sağlık Personelinin İş Doyumuyla İlgili Bir Metaanalizi Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul, 2000.

Şimşek, E. , Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri, ss,171. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Anabilim Dalı, Eskişehir, 2011.

Taşdemir, G. , Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Empatik Eğilim ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir,1999.

Telman, Nursel. - Ünsal, Pınar, Çalışan Memnuniyeti, ss.21, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2004.

Tor, S. , Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karaman, 2011.

Turgut, E. , İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma, ss.70. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetme Bilim Dalı, İstanbul, 2010.

Ulusal E, İş Doyumu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir, 1998.

Vara, Ş., Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, 1999.

Yetim, Ünsal , Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri , ss.163, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 2001.

YILDIZ, N.,YOLSAL, N., AY, P., KIYAN, A., İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu, İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66:1, İstanbul, 2003

Z, Şahin, Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşireler İle Bir Vakıf Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Stres ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, ss,86-87, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul, 2011.

11.EKLER

EK. 1

Değerli katılımcı,

Bu anket Eyüp ve Viranşehir Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemek üzere bilim uzmanlığı tezi gereği hazırlanmıştır, Ankette adınızı belirtmeniz gerekmemektedir, Sonuçlar kişilere göre değil yaş, cinsiyet meslek grubu gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak değerlendirilecektir.

Lütfen her soru için kendinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.

Anketi doldurarak araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

Buse EROĞLU

KİŞİSEL TANITIM FORMU

1-Yaşınız:

2-Cinsiyetiniz a)Kadın b)Erkek

3-Öğrenim durumunuz:

a)İlkokul mezunu

b)Ortaokul mezunu

c)Lise mezunu

d)Ön lisans mezunu

e)Lisans mezunu

f)Yüksek lisans (uzmanlık)

g)Doktora

4-Medeni durumunuz:

a)Evli b)Bekar c)Dul d)Boşanmış

e)Diğer(açıklayınız).....

17-Meslek seçimimi:

- a)Kendi isteğimle**
- b)Ailemin isteğiyle**
- c)İş olanağı sebebiyle**
- d)Diğer(açıklayınız).....**

18-Sizce mesleğiniz size ne derece uygun?

- a)Uygun değil**
- b)Kısmen uygun**
- c)Uygun**
- d)Çok uygun**

19-Mesleki bilgilerinizi tazelemek için bir faaliyete katıldınız mı?

- a)Evet**
- b)Hayır**

20-En son ne zaman bir faaliyete katıldınız?

- a)Son 6 ay içinde**
- b)Son 6-12 ay içinde**
- c)1 yıldan daha önce**

21-Ne tür bir faaliyete katıldınız?

.....

22-Sizce aylık kişisel geliriniz:

- a)Yüksek düzeyde**
- b)Orta düzeyde**
- c)Düşük düzeyde**

EK 2**MİNNESOTA DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda işinizi ifade eden cümlelerden ne derece memnun olduğunuzu

HMD: Hiç Memnun Değilim **MD:** Memnun Değilim **K:** Kararsızım
M: Memnunum **ÇM:** Çok Memnunum ifadelerini kullanarak değerlendiriniz.

		HMD	MD	K	M	ÇM
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Şanlıurfa İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

ŞANLIURFA İLİ KAMU HASTANE BİRLİĞİ GENEL
SEKRETERLİĞİ - ŞANLIURFA KHİBGS TIBBİ
HİZMETLER BİRİMİ
05/06/2015 11:26 - 74617813 - 430 - 475
0010917653

Sayı : 74617813/430
Konu : Anket Çalışması Hakkında

VİRANŞEHİR DEVLET HASTANESİ YÖNETİCİLİĞİNE

İstanbul Medipol Üniversitesi Tezli Yüksek Lisans Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencisi Buse EROĞLU'nun 27.05.2015 tarihli dilekçesi ektedir. Buse EROĞLU'nun; "Sağlık Çalışanlarında İş Doyum Düzeyinin İncelenmesi" konulu anket çalışması yapması Genel Sekreterliğimizce uygun görülmüştür. Öğrencinin anket çalışması için hastanenize müracaat etmesi halinde gerekli kolaylığın sağlanması hususunda;

Gereğini rica ederim.

Uzm. Dr. Faruk GÜNAK
Tıbbi Hizmetler Başkanı

EKLER:
1- Yazı (16 sayfa)

Şanlıurfa Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Tıbbi Hizmetler Başkanlığı
NİŞLİŞ TİF: 0 414 318 24 46 Fax: 0 414 318 24 30 mail: nevzat.calis@saglik.gov.tr

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden e812ec3f-f855-4e4f-b765-a07bdec10e41 kodu ile erişebilirsiniz.

EK 4

Evrak Tarih ve Sayısı: 26/05/2016-31092



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 97175836-799
Konu : Araştırma İzni (Buse EROĞLU)

İSTANBUL EYÜP DEVLET HASTANESİNE

Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Bölümü öğrencisi Buse EROĞLU'nun "Sağlık Kurumlarındaki Sağlık Çalışanlarında İş Doyum Düzeyinin Araştırılması" konulu bitirme tezini Prof. Dr. Osman Erol HAYRAN danışmanlığında kurumunuzda yapabilmesi uygun görülmüştür. Anket çalışmalarının yapılması sırasında gerekli hassasiyetin gösterilmesi hususunda;
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

EKLER :
Anket (4 sayfa)

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Telefon:02123861330/2047 Faks:0212 386 13 31
e-Posta: havva.ozer@beyoglubirlik.gov.tr
Elektronik imzalı suretine:<http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/6L309LD> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Havva OZER
Eğitim, Araştırma ve Geliştirme

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

12. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Buse	Soyadı	Eroğlu
Doğum Yeri	Bafra	Doğum Tarihi	25.06.1992
Uyruğu	T.C.	TC Kimlik No	61534258824
E-mail	buseroglumail.com	Tel	-

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Yüksek Lisans		
Lisans	İstanbul Medipol Üniversitesi	2015
Lise	Bolu Anadolu Öğretmen Lisesi	2010

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.			-
2.			-
3.			-

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	orta	zayıf	zayıf

* Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

Yabancı Dil Sınav Notu #								
KPDS	YDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE

Başarılmış birden fazla sınav varsa, tüm sonuçlar yazılmalıdır

KPDS: Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavı; YDS: Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı; IELTS: International English Language Testing System; TOEFL IBT: Test of English as a Foreign Language-Internet-Based Test TOEFL PBT: Test of English as a Foreign Language-Paper-Based Test; TOEFL CBT: Test of English as a Foreign Language-Computer-Based

Test; FCE: First Certificate in English; CAE: Certificate in Advanced English; CPE: Certificate of Proficiency in English

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	63.50	65.76	64.97
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft office	iyi
spss	iyi

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

Uluslararası ve Ulusal Yayınları/Bildirileri/Sertifikalari/Ödülleri/Diğer