

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BEYTEPE ASKER HASTANESİNDE ÇALIŞAN SAĞLIK PERSONELİNİN
İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMUNUN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Arif AKTAŞ

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

AĞUSTOS 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BEYTEPE ASKER HASTANESİNDE ÇALIŞAN SAĞLIK PERSONELİNİN
İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMUNUN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Arif AKTAŞ

1203813040

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Suat KASAP

THK Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203813040 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi "Arif AKTAŞ", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Beytepe Asker Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Suat KASAP

Türk Hava Kurumu Üniversitesi


.....

Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Aliye MAVİLİ AKTAŞ

Selçuk Üniversitesi


.....

Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi


.....

Yrd. Doç. Dr. Suat KASAP

Türk Hava Kurumu Üniversitesi


.....

Tez Savunma Tarihi: 29 Ağustos 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Beytepe Asker Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22 / 08 / 2014

Arif AKTAŞ



ÖNSÖZ

Sağlık alanında iş doyumunu önem arz etmekte olup, sürekliliği olan sağlık hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için sağlık çalışanlarının iş doyumunun olumlu yönde artırılması önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenlerle, bu araştırmada; Asker Hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu ilişkinin olumlu yönde artırılması için önerilerde bulunulması amacıyla tanımlayıcı bir çalışma yapılmıştır.

Bu araştırma elli yataklı klinik hizmetlerinin yürütüldüğü mevcut branşlar dâhilinde yatarak tedavi ve ameliyat edilmesi gereken hastalar için tıbbi hizmetler veren birinci basamak bir sağlık kuruluşu olan, Ankara ilindeki Beytepe Asker Hastanesi çalışanlarına yönelik yapılmıştır.

Bu çalışmada iş doyumunu ile yaşam doyumunun arasındaki olumlu ve olumsuz yönler incelenerek olumlu olan yönlerin artırılması amacıyla “hastanede çalışan personelin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ilişki vardır” ana hipotezine bağlı olarak 18 alt hipotez oluşturulmuştur.

Araştırmayı büyük emek ve zaman harcayarak özenle okuyup eksik kaldığım noktalarda beni yönlendiren saygıdeğer tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Suat KASAP hocama sonsuz teşekkürler.

Araştırmanın her anında sabır ve anlayışla yanımda yer alan, yüksek lisans öğrencisi sevgili eşim Hanife AKTAŞ’a, sonsuz teşekkürler.

Ablam Huriye CEYLAN’ın ve eniştem Atakan CEYLAN’ın araştırmaya verdikleri katkı ve destekler için teşekkürler.

Ağustos 2014

Arif AKTAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. ASKERİ HASTANE	3
1.1 Gülhane Askeri Tıp Akademisi	3
1.2 Beytepe Asker Hastanesi	4
1.2.1 Tarihçe	5
1.2.2 Misyonu	6
1.2.3 Vizyonu	6
İKİNCİ BÖLÜM	8
2. İŞ DOYUMU	8
2.1 İş Doyumunun Tanımı	8
2.2 İş Doyumunun Önemi	9
2.3 İş Doyumunu İle İlgili Kavramlar	10
2.3.1 İş Doymu ve Güdülenme	10
2.3.2 İş Doymu ve Moral	11
2.3.3 İş Doymu ve İşe Bağlılık	12
2.3.4 İş Doymu ve İnsan Psikolojisi	12
2.4 İş Doymu Kuramları	13
2.4.1 Çift Faktör Kuramı	13
2.4.2 Eşitlik Kuramı	13
2.4.3 Sosyal Etki Kuramı	14
2.4.4 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	14
2.4.5 Başarma İhtiyacı Kuramı	15
2.4.6 ERG Kuramı	15
2.4.7 Vroom'un Beklenti Kuramı	15
2.4.8 Lawler-Porter'in Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı	15
2.4.9 Amaç Kuramı	16
2.5 İş Doymunu Etkileyen Faktörler	16
2.5.1 İş Doymunu Etkileyen Bireysel Faktörler	16
2.5.1.1 Kişilik	16
2.5.1.2 Yaş	17
2.5.1.3 Cinsiyet	17
2.5.1.4 Medeni durum	17
2.5.1.5 Meslek – statü – kıdem	18
2.5.1.6 Sosyal kültürel çevre	19
2.5.1.7 Çocuk sahibi olma	19

2.5.1.8	Öğrenim durumu.....	20
2.5.1.9	Çalışma süresi- deneyim- aynı iş yerinde geçirilen süre.....	20
2.5.1.10	Değer yargıları.....	21
2.5.1.11	Zekâ	21
2.5.2	İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Faktörler	22
2.5.2.1	İşin niteliği- işin yapısı	22
2.5.2.2	Ücret	23
2.5.2.3	Statü	23
2.5.2.4	Terfi	24
2.5.2.5	Çalışma koşulları	24
2.5.2.6	Çalışma arkadaşları ve iletişim.....	24
2.5.2.7	Güvenlik	25
2.5.2.8	Yönetim yaklaşımı.....	25
2.5.2.9	Ödüllendirme	25
2.6	İş Doyumunun Faydaları.....	26
2.6.1	Çalışan Açısından Faydaları	26
2.6.1.1	Yüksek Moral	26
2.6.1.2	İşe bağlanma	27
2.6.1.3	İş yerinde bütünleşme.....	27
2.6.2	Kurum Açısından Faydaları	27
2.7	İş Doyumsuzluğu	28
2.7.1	İş Doyumu Sağlanamadığında Ortaya Çıkan Olumsuzluklar	28
2.7.1.1	Birey açısından	29
2.7.1.2	Kurum açısından.....	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		31
3. YAŞAM DOYUMU		31
3.1	Yaşam Doyumu Tanımı	31
3.2	Yaşam Doyumunun Benzer Kavramlarla Olan İlişkisi.....	32
3.2.1	Mutluluk.....	32
3.2.2	Öznel İyi Olma	32
3.3	Yaşam Doyumunun Önemi.....	33
3.4	Yaşam Doyumu Kuramları	33
3.4.1	Ereksel Kuram.....	33
3.4.2	Haz ve Acı Kuramı.....	33
3.4.3	Etkinlik Kuramı.....	34
3.4.4	Yukarıdan Aşağıya Aşağıdan Yukarıya Kuramı.....	34
3.4.5	İlişkilendirici Bağ Kuramı.....	34
3.4.6	Yargı Kuramı	34
3.5	Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	34
3.5.1	Kişisel ve Demografik Faktörler	35
3.5.2	İş İle İlgili Faktörler	36
3.5.3	Çevresel Faktörler ve Toplumsal Faktörler.....	36
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		37
4. İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ		37
BEŞİNCİ BÖLÜM		40
5. YÖNTEM		40
5.1	Amacı ve Önemi	40
5.2	Kapsamı	40
5.3	Hipotezler.....	40
5.4	Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemleri.....	42

ALTINCI BÖLÜM	43
6. BULGULAR	43
6.1 Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular.....	43
6.1.1 Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	43
6.1.2 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	44
6.1.3 Katılımcıların Medeni Haline Göre Dağılımı.....	44
6.1.4 Katılımcıların Çocuklarının Olup Olmadığı Durumu.....	45
6.1.5 Katılımcıların Eğitim Durumları.....	45
6.1.6 Katılımcıların Meslekte Çalışma Yılları.....	46
6.1.7 Katılımcıların Hastanede Çalışma Yılları.....	46
6.1.8 Katılımcıların Hastanedeki Görevleri.....	47
6.1.9 Katılımcıların Aylık Gelirleri.....	47
6.2 İş Doyumu ve Yaşam Doyumu ile İlgili Bulgular.....	48
6.2.1 İş Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	48
6.2.2 Yaşam Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	50
6.2.3 İş Doyumu Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri.....	50
6.2.4 Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Doyumu İle İlişkileri.....	52
6.2.5 Yaş İtibariyle İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	52
6.2.6 Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu.....	53
6.2.7 Çocuklarının Olup Olmadığına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu.....	54
6.2.8 Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	55
6.2.9 Meslekte Çalışma Yılına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	57
6.2.10 Hastanede Çalışma Yılına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	59
6.2.11 Hastanedeki Görevine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	60
6.2.12 Aylık Gelire Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	62
6.2.13 İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	65
6.2.14 İş Doyumunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Regresyon Analizi Sonuçları.....	65
YEDİNCİ BÖLÜM	68
7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	68
KAYNAKÇA	71
EKLER	82
Ek-A Türk Silahlı Kuvvetleri Asker Hastaneleri Listesi.....	83
Ek-B Veri Toplam Formu.....	85
Ek-C Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliğinin Araştırma İçin İzin Belgesi.....	90
Ek-D Araştırma Amaçlı Anketleri Değerlendirme Kurulu Kararı.....	91
Ek-E GATA Etik Kurul Kararı.....	93
ÖZGEÇMİŞ	95

TABLO LİSTESİ

Tablo 6.1	: Katılımcıların cinsiyetine göre dağılımı.	43
Tablo 6.2	: Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı.	44
Tablo 6.3	: Katılımcıların medeni haline göre dağılımı.	44
Tablo 6.4	: Katılımcıların çocuklarının olup olmadığına göre dağılımı.	45
Tablo 6.5	: Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı.	45
Tablo 6.6	: Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre dağılımı.	46
Tablo 6.7	: Katılımcıların hastanede çalışma yıllarına göre dağılımı.	46
Tablo 6.8	: Katılımcıların hastanedeki görevlerine göre dağılımı.	47
Tablo 6.9	: Katılımcıların aylık gelirine göre dağılımı.	47
Tablo 6.10	: İş doyumu sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları.	48-49
Tablo 6.11	: Yaşam doyumu sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları.	50
Tablo 6.12	: İş doyumu değişkenlerinin yaşam doyumu ile ilişkileri.	51
Tablo 6.13	: Yaşam doyumu değişkenlerinin iş doyumu ile ilişkileri.	52
Tablo 6.14	: Yaş itibarıyla iş doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizi.	52
Tablo 6.15	: Yaş itibarıyla yaşam doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizi.	53
Tablo 6.16	: Medeni durumlarına göre iş doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.	53
Tablo 6.17	: Medeni durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.	53
Tablo 6.18	: Çocuklarının olup olmadığına göre iş doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.	54
Tablo 6.19	: Çocuklarının olup olmadığına göre yaşam doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.	54
Tablo 6.20	: Eğitim durumlarına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.	55
Tablo 6.21	: Eğitim durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.	56
Tablo 6.22	: Meslekte çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.	57
Tablo 6.23	: Meslekte çalışma yılına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.	58
Tablo 6.24	: Hastanede çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.	59
Tablo 6.25	: Hastanede Çalışma Yılına Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.	60
Tablo 6.26	: Hastanedeki görevine göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.	60

Tablo 6.27 :	Hastanedeki görevine göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.	61
Tablo 6.28 :	Aylık gelire göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	63
Tablo 6.29 :	Aylık gelire göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	64
Tablo 6.30 :	İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki korelasyon analizi.	65
Tablo 6.31 :	İş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki regresyon analizi sonuçları.....	65

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 6.1	: Eğitim durumlarına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	55
Şekil 6.2	: Eğitim durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	56
Şekil 6.3	: Meslekte çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	57
Şekil 6.4	: Meslekte çalışma yılına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	58
Şekil 6.5	: Hastanede çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	59
Şekil 6.6	: Hastanedeki görevine göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	61
Şekil 6.7	: Hastanedeki görevine göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	62
Şekil 6.8	: Aylık gelire göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	63
Şekil 6.9	: Aylık gelire göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.....	64

KISALTMALAR

TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri
GATA : Gülhane Askeri Tıp Akademisi

ÖZET

BEYTEPE ASKER HASTANESİNDE ÇALIŞAN SAĞLIK PERSONELİNİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMUNUN İNCELENMESİ

AKTAŞ, Arif

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Suat KASAP

Ağustos 2014, 110 sayfa

Bu araştırma Beytepe Asker Hastanesi'nde çalışan personelin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin olumlu ve olumsuz sonuçlarını ve bu sonuçların iş hayatına yansıyan etkilerinin belirlenmesine yöneliktir.

Bu çalışmada öncelikle Literatür taraması yapılmış daha sonra Minnesota iş doyumunu ve yaşam doyumunu anketi kullanılarak katılımcıların anketlere verdikleri yanıtlar T testi ve ANOVA testi yöntemi ile analiz edilmiş son olarak da danışman görüşlerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Sonuç olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur. İş doyumunun artışı yaşam doyumunun artışı da beraberinde getireceğinden iş yaşamı bireylerde oldukça önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Yaşam Doyumu.

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION FOR BEYTEPE MILITARY HOSPITAL HEALTH CARE PERSONAL

AKTAŞ, Arif

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: PhD Assistant Professor Suat KASAP

August 2014, 110 page

This research is aimed to identify positive and negative results of the relation between job satisfaction and life satisfaction of the health care personal in Ankara Beytepe Military Hospital and the effects of these results that is reflected to work life.

In this study, initially, literature search has been done, then by using Minnesota job satisfaction and life satisfaction survey, the replies of the survey participants have been analysed with T test and ANOVA test method and lastly, prepared with the supervisor opinions.

Consequently, there is a direct proportioned relation between job satisfaction and life satisfaction. Work life is quite important for individuals because an increase in job satisfaction will bring an increase in life satisfaction as well.

Key Words: Job Satisfaction, Life Satisfaction.

GİRİŞ

İş doyumu kavram olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkmış, gün geçtikçe de önemi artmıştır. Özellikle 1940'lı yıllarda daha fazla alana ve kitleye yayılarak daha da önemli hale gelmiştir. İş doyumu kavramını bireyin işine karşı duyguları, tepkileri, beklenti ve istekleri gibi ifadelerle tanımlayabiliriz. Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirdiklerinden iş doyumu ve yaşam doyumu son derece önemlidir.

İlk kez Neugarten (1961) tarafından öne sürülen yaşam doyumu kavramını, bir insanın ne istediğiyle, neye sahip olduğunun karşılaştırılması sonucunda elde edilen durum olarak tanımlayabiliriz.

Günümüzde hızla ilerleyen teknoloji vesilesiyle bazı sektörlerde insan gücüne olan ihtiyaç azalsa da bu durum sağlık sektörü için henüz geçerlilik kazanmış değildir. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı bu araştırmada iş doyumu ve yaşam doyumu kavramlarını ele alarak olumlu ve olumsuz yönlerinin belirlenip olumlu yönlerinin artırılması hedeflenmiştir.

Hastanede çalışan bireylerin eğitim, yaş, cinsiyet, medeni durum, karakter, meslek ve benzeri farklılıklarından dolayı birim amirlerinin bu farklı özelliklere sahip çalışanların davranışlarını hastanenin misyon, vizyon ve amaçları doğrultusunda yönetmesi oldukça zordur. Hastanelerde sunulan hizmetin kalitesini çalışan personel belirlediğinden bu kişilerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olması sunulan hizmetin kalitesinin de yüksek olmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın amacı, Ankara Beytepe Asker Hastanesi'nde çalışan personelin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin olumlu ve olumsuz sonuçlarını ve bu sonuçların iş hayatına yansıyan etkilerinin belirlenmesine yöneliktir.

Bu araştırmada asıl olarak iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin olumlu yönlerinin artırılabilmesi için önerilerde bulunarak tanımlayıcı bir çalışma yapılmıştır.

Birinci bölümde Askeri Hastaneler, Gülhane Askeri Tıp Akademisi ve Beytepe asker hastanesinin amaç ve hizmetlerine yönelik bilgi verici açıklamalara değinildi. İkinci bölümde iş doyumunun tanımı, önemi, iş doyumunu ile ilgili kavramlar, iş doyumunu kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun faydaları ve iş doyumunsuzluğu ele alındı. Üçüncü bölümde yaşam doyumunun tanımı, yaşam doyumunun benzer kavramlarla olan ilişkisi, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumunu kuramları ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler araştırıldı. Dördüncü bölümde ise iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelendi.

Minnesota iş doyumunu anketi ve yaşam doyumunu anketi kullanılarak İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Anket sorularına verilen cevaplara yönelik istatistiksel veriler elde edilmiştir. Bu veriler T testi ve Anova testinden yararlanılarak sonuçlara ulaşılmış ve bu sonuçlar göz önüne alınarak yorumlama yapılmış, önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ASKERİ HASTANE

Hasta, yaralı, hastalıktan şüphelenen veya sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyen askerlerin ve aile bireylerinin, ayaktan veya yatarak müşahede, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite edildiği askeri sağlık kurumudur.

Askeri hastanelerden sadece asker ve aileleri değil, sivil hastalar da faydalanabilmekte, muayene ve tedavi olabilmektedir. Yalnız hastanelere göre değişen kontenjanları bulunmaktadır. Askeri hastanelerin hasta sayılarının büyük çoğunluğunu asker ve aileleri oluşturmaktadır.

Tarihteki savaşlara bakıldığında askeri sağlık hizmetlerinin sunumunun önemi büyüktür. Savaşlarda ihtiyaç olan insan gücü savaşın kazanılmasında fayda sağlamaktadır. Askeri sağlık hizmetleri ile savaş öncesinde, esnasında ve sonrasında insanların beden ve ruh sağlığının iyileştirilerek hayatlarını idame etmeleri sağlanmakta; savaşın ortaya çıkardığı insan üzerindeki olumsuz etkilerini acılarını, sakatlıklarını gidermeye çalışarak, can kayıplarının engellenmesi amaçlanmaktadır ve böylelikle askeri bir amaca da hizmet vermektedir.

Bütün askeri hastaneler TSK Sağlık Komutanlığına bağlıdır. TSK Sağlık Komutanlığı da TSK Genel Kurmay Başkanlığına bağlıdır. Askeri hastaneler yatak sayılarına göre sınıflandırılmakta olup, en büyükleri Gülhane Askeri Tıp Akademisidir.

1.1 Gülhane Askeri Tıp Akademisi

Türk Silahlı Kuvvetlerinin sağlık hizmetlerini karşılayan ve karşılamak için daha bilgili ve deneyimli tabip, sağlık astsubayı ve hemşire yetiştiren askeri kurumdur. Gülhane Askeri Tıp Akademisi; Askeri Tıp Fakültesi ve Eğitim Hastanesi olarak iki bölümden oluşmaktadır. Hastanede sağlık hizmetleri ile birlikte,

muvazzaf tabip ve diş tabibi subaylara tıpta uzmanlık eğitimi, tabip ve diş tabibi subaylar, sağlık astsubayları ve ordu hemşirelerine staj eğitimi verilmektedir. Sağlık hizmetlerine ilişkin uygulamalı eğitim ve oğretimler yapılmaktadır. Bununla birlikte birçok dalda sağlık hizmetleri verilmektedir.

TSK'nın ihtiyaç duyduğu sağlık personeli GATA'da eğitim gördükten sonra GATA ve diğer asker hastanelerde barışta ve savaşta sağlık hizmetlerine büyük katkı sağlamaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde bulunan askeri hastaneler listesi alfabetik olarak Ek-1'de sunulmuştur. Beytepe Asker Hastanesi, Türk Silahlı Kuvvetlerinin bünyesinde hizmet veren asker hastanelerinden biri olup, aşağıda hastane hakkında genel bilgiler verilecektir.

1.2 Beytepe Asker Hastanesi

Beytepe Asker Hastanesi Baştabıplığı Beytepe – ankaya / Ankara'da Elli yataklı kapasite ile ocuk Sağlığı ve Hastalıkları, Enfeksiyon Hastalıkları, Göğüs Hastalıkları, Nöroloji, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları ve İç Hastalıkları olmak üzere Dahili Branşlarda, Genel Cerrahi, Kadın Hastalıkları ve Doğum, Ortopedi, Diş Hastalıkları, roloji, Göz Hastalıkları olmak üzere Cerrahi Branşlarda, 103 kişilik personel kadrosuyla hizmet vermektedir. Bu branşlar atanan hekimlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Klinik hizmetlerinin yrtldğu mevcut branşlar dâhilinde yatarak tedavi ve ameliyat edilmesi gereken hastalar için tıbbi hizmetler veren birinci basamak bir sağlık kuruluşudur.

Hastaneye bağlı olan Beytepe Asker Hastanesi Baştabıplığı Birinci Basamak Muayene, Aile Sağlığı Merkezi ve Oran Polikliniğinde; bir aile hekimi ve 1 pratisyen tabip tarafından poliklinik hizmetleri yürütülmektedir. Oran Polikliniği yerleşim yeri olarak, ankaya Oran'da bulunan Milli Savunma Bakanlığı Lojmanları içerisinde hizmet vermektedir. Acil hastalık ya da yaralanma durumlarında ilk müdahaleyi yapmak üzere bir acil birimi bulunmaktadır. Ayrıca Oran Polikliniğinde Tam Kan Rutin, Sedim, ASO, CRP gibi tetkiklerin yapıldığı laboratuvar kısmı ile radyoloji birimi bulunmaktadır.

Beytepe Asker Hastanesi Baştabıplığında, poliklinik hizmetleri hazırlanan haftalık çalışma planlarına göre yürütülmektedir. Tüm poliklinikler randevu ile hizmet vermektedir. Acil, gazi ve 65 yaş üzeri hastalar randevusuz muayene

olabilmektedir. Muayene ve tedavi için müracaat eden hastaların kayıt kabul işlemlerinin yapılabilmesi için kimlik bilgilerin ve hak sahibi olduğunu gösteren kimlik kartlarının yanlarında bulundurulmalıdır.

Hastane Acil Servisinde, acil tıbbi müdahale gerektiren her hasta veya yaralıya, modern tıp biliminin gerektirdiği acil tıbbi müdahaleyi, eşit, ulaşılabilir, kaliteli ve süratli olarak etkin bir şekilde sunmayı amaçlamaktadır. Acil Servis 24 saat esasına göre çalışmakta olup, hastaların kayıt ve kabulü ile başlayan süreç; hastaların değerlendirilmesi, yaşamını tehlikeye atabilecek sorunların saptanması, doğru zamanda doğru işlemin, gerekli tedavinin zamanında yapılması ve tespit edilen sorunlarına ilişkin olarak ilgili bölümlere transfer edilmesi ile tamamlanmaktadır.

1.2.1 Tarihçe

26 Aralık 1995 tarihinde Ankara-Beştepe'de 100 Yataklı Jandarma Asker Hastanesinin teşkil edilmesi amacıyla, Genelkurmay Başkanlığına teklifte bulunulmuş, 06 Aralık 1996 tarihinde hastanenin teşkil edilmesine yönelik İçişleri Bakanlığı onayı alınmasını müteakip, 17 Aralık 1996 tarihinde hastanenin Jandarma Okullar Komutanlığı kompleksi içerisinde inşa edilmesine karar verilmiştir.

05 Mayıs 2003 tarihinde hasta bakımına yönelik hazırlıklar tamamlanmış, ilk hasta yapılan törenle kabul edilerek kayıtlara işlenmiştir.

Hastanenin resmi açılışı ise 16 Haziran 2003 tarihinde Genelkurmay Başkanı Orgeneral Sayın Hilmi ÖZKÖK tarafından yapılmıştır.

Jandarma Genel Komutanlığı Lojistik Başkanlığına bağlı olarak faaliyetlerine başlayan Ankara Jandarma Hastanesi Jandarma Genel Komutanlığının 03 Şubat 2005 tarihli emirleriyle Jandarma Eğitim Komutanlığına bağlanmıştır.

Genelkurmay Başkanlığının 10 Haziran 2005 tarihli emirleriyle Ankara Jandarma Asker Hastanesi olan hastanenin ismi Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliği olarak değiştirilmiştir.

Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliği, 17 Ekim 2005 tarihinden itibaren TSK Sağlık Komutanlığı başlısı olarak faaliyetlerine devam etmiş olup; 08 Eylül 2008 tarihinden itibaren ise Ankara Sağlık Hizmetleri Bölge Komutanlığına bağlanmıştır (www.gata.edu.tr/beytepe/tarihce.asp 14.04.2014 19:34).

1.2.2 Misyonu

Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliği web sitesinde misyonunu şöyle yayınlamıştır: “Sorumluluk alanındaki ve başvuran hak sahibi personelin yeniden sağlığına kavuşturulması için modern tıp imkânlarını kullanarak, teşhis ve tedavide etkinlik sağlamak, akademik kuruluşlar ve eğitim hastaneleriyle müşterek çalışmalar yaparak, interaktif katılımlı toplantılar düzenlemek ve bünyesindeki sağlık personelinin sürekli eğitimi ile modern sağlık hizmeti veren bir hastane olmaktır.” (www.gata.edu.tr/beytepe/misyon_vizyon.asp 14.04.2014 19:37).

1.2.3 Vizyonu

Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliği web sitesinde vizyonunu şöyle yayınlamıştır: “Çağdaş bilimin ışığında günün gereklerine uygun tıp hizmetlerini sunarak etkin ve verimli tanı ve tedavi ilkelerini ön plana alan, kesintisiz sağlık hizmetini ihtiyaç duyan bireylere zamanında vermek; tıbbi ve sosyal yönden insana sevgiyle yaklaşımı ve onun en güç durumda olduğu hastalık gibi önemli bir olgu karşısında güler yüz sevgi ve şefkati ön plana alarak, yönlendirici ve pozitif bilimsel tedavi konsepti ile birleştiren, hastalara uygulayan, okuyan, yenilikleri takip eden, sorgulayarak cevap arayan, hastalarına önce zarar vermeme ana ilkesini düstur edinen, Atatürkçü Düşünce Sistemine ve modern bilime gönülden bağlı, tercih edilir bir sağlık kurumu olmaktır.” (www.gata.edu.tr/beytepe/misyon_vizyon.asp 14.04.2014 19:37).

Hastanede çalışan bireylerin sosyo-demografik özellikleri, farklı karakterlere ve mesleklere sahip olmaları gibi değişkenlerden dolayı bu farklı niteliklere sahip çalışanların hastanenin misyon, vizyon ve amaçları doğrultusunda yönetebilmesi oldukça zordur. Hastane yönetiminde hizmet kalitesi de, hem yönetim hem de insan sağlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Hizmet kalitesinin artmasıyla birlikte hasta ve hasta yakını memnuniyeti de doğru orantılı bir şekilde artış gösterecektir. Hastanelerde sunulan hizmetin kalitesi çalışan personelin katkılarıyla ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle Beytepe Asker Hastanesinde çalışan personeline iş doyumunu ve yaşam doyumunu anketi uygulanarak, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma yapılacak ve elde edilen anket sonuçlarına

dayanarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı ve yönleri belirlenmeye çalışılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

2.1 İş Doyumunun Tanımı

İş, genel bir tanımla, insanın yaşamını sürdürmesi için gerçekleştirdiği zihinsel ve bedensel faaliyetlerin bütünüdür (Acar, 2007). Doyum terimi ise; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamlarını taşımaktadır. İhtiyaçların karşılanması sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanır (Karcıoğlu, 2009). Doyum, oldukça sübjektif bir kavramdır. Bunun nedeni doyumun bireyin bizzat kendisi tarafından hissedilen bir duygu olmasıdır. Dışarıdan gözlemlene olanağı oldukça sınırlıdır. Doyuma ulaşmış ve ulaşmadığı yine duyguyu yaşayan insanın dışarı vurumu ile kendini gösterir (Şahin, 2011).

Bireyin işi, yaşamına anlam katan en önemli doyum alanlarından biridir. İş doyumunu; çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur (Demir, 2007). İş doyumunu, kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu, 2009). Bir başka ifade ile iş doyumunu, bireyin, toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma gurubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Eroğlu, 2009; Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005). Davis ve John (1989)'a göre iş doyumunu, kişinin işine sahip olduğu olumlu etki ya da duygulardır şeklinde tanımlanmıştır.

Bireylerin işlerinden aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ile ilgili, gereksinimlerini ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. İş doyumu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, işine ve çalıştıkları kuruma karşı geliştirdiği duyguların bir belirtisidir. İş doyumu dendiğinde, işten elde edilen maddi çıkarlar ile personelin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve işini yapmaktan sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. Buna göre iş doyumu, bir çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da olumlu duygusal durumu ifade etmektedir. İş görenin işinden duyduğu doyumun derecesi ise, duyduğu bu haz ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesine eşit olmaktadır (Başaran, 1991).

2.2 İş Doyumunun Önemi

İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. Çalışanın işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkiler (Başaran, 2008).

İş gören günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, hatta özel yaşamından daha fazla zamanını işine ayırmak zorunda kalmaktadır. Kişi çoğu zaman işi ile ilgili çalışmalarını, bu olmasa bile işinde sahip olduğu psikolojiyi aile yaşantısına taşımaktadır. Yani iş, birey için yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir yere sahiptir (Öztürk, Özdemir, 2003). İşten doyum sağlayan bir iş yaşamının, çalışanın hem bedensel, hem de ruhsal sağlığına olumlu etki yapması da olağandır (Başaran, 2008).

İş doyumu bireyin tüm yaşam doyumunu etkiler. İş doyumunun yetersiz olduğu durumlarda, yaşam doyumu da düşük olabilir (Davis, 1988). İş doyumunun artmasıyla bireyinde toplum içerisinde mutlu bir birey olmasını, bu da beraberinde toplumun mutluluğunu sağlamış olacaktır (Bingöl, 1986).

İş doyumu iki nedenden dolayı önem taşımaktadır. Birincisi, çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de işleri için önem taşımasıdır. İkincisi, yöneticiler için işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından karşımıza çıkmaktadır (Daniel ve ark., 1983).

İş doyumu her meslek için önemlidir. Sağlık alanında çalışan bireyler açısından bakıldığında, sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, çok dikkat ve sürekli çalışmayı gerektirmesi nedeniyle iş doyumunun daha da önemli olduğu açıktır (Demir, 2007).

Kurumun sahip olduğu tüm maddi değer ve varlıklar, ancak insan kaynakları aracılığı ile kurumsal amaçlara hizmet edebilir. Bir kurumun elinde ne kadar gelişmiş donanım ve nitelikli personel bulunursa bulunsun insan kaynakları isteklendirilip harekete geçirilmedikçe kuruma yarar sağlayamaz (Can ve ark., 1995).

Hastaneler, gelişmiş ve pahalı araç ve gereçleri kullanmasına rağmen, emek yoğun sektörleri arasında yer almaktadır. Yani hastanelerde yapılan faaliyetler profesyonelleşmiş çalışan gruplarının ortak ve uyumlu çalışmalarıyla gerçekleşebilmektedir. Bir hastanenin başarısı, mevcut insan kaynaklarını amaçları doğrultusunda, istekli biçimde harekete geçirmesine bağlıdır (Vural, v.d., 1999). İş doyumunu yüksek olan çalışanların işteki performansları daha yüksek, işe devamsızlıkları, yeni bir iş arama isteği daha azdır (Öztürk ve Özdemir,2003).

Hastanelerde çalışanların etkili ve verimli bir hizmet verebilmeleri işlerinden doyum sağlamalarıyla mümkün olabileceğinin altı çizilmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005). Etkili verimli çalışan personel sayesinde hasta (müşteri) memnuniyeti sağlanacak ve bunun sonucunda kuruma ve hastaya olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

2.3 İş Doyumunu İle İlgili Kavramlar

İş doyumunu ile doğrudan ilgili bazı kavramların ilişkisi aşağıda sıralanmıştır.

2.3.1 İş Doyumu ve GÜdülenme

Güdülenme, çalışanların işletmeye bağlılıklarının artırılması, bireylerden kaynaklanan kurumsal sorunların çözülmesi ve bireyin işine gönüllü olarak daha çok eğilerek sonuçta bireysel bir doyuma ulaşmasının gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerin tümüdür (Bayraktaroğlu 2006).

Bacharach ve Mitchell'e göre tüm çalışmaları, açık ya da gizlice iş doyumunun üretiminde artışa neden olduğunu kabul etmekte ve güdülenmeye bağlamaktadırlar. Schultz'a göre de doyum güdülenmenin gerçekleşmesinden doğmakta ve yeni doyum kaynakları diğer güdüleri üretmektedir (Balcı, 1985).

Güdülenme, altı aşamalı bir süreç içinde gerçekleşir. Bunlar;

1. Doyumsuzluğun personelce duyulması,

2. Personeli gerilime iten gereksinim doyurulması için elverişli bir ortamın bulunması (ortam arama),
3. Uygun ortam bulan gereksinimlerin, personelin istekleri olarak su yüzüne çıkması (istem),
4. Artan gerilimi gidermek için gereksinimleri doyuracak seçeneklerin aranması (seçenek arama),
5. Personelin seçtiği seçeneği uygulamak için eyleme geçmesi (sınama),
6. Doyum aşamasıdır. Bu aşamada çalışan doyuma ulaştığında ya yeniden güdülenerek bu aşamaların başına geri döner ya da kaygı geliştirir (Başaran, 1982).

Luthans'a (2001) göre personelin güdülenmesine aşağıdaki etmenler etkili olmaktadır:

- a. Yaratıcılık,
- b. Esnek yararlar,
- c. Maddi imkânlar,
- d. Görüşlerini sorma,
- e. Katılmalı yönetim,
- f. Yeniden değerlendirmeci yönetim.

Gereksinimler karşılanmadığı sürece doyum, güdülenmenin bir ön koşuludur denebilir. Çünkü insanı, doyurulmuş gereksinimler değil doyurulmamış gereksinimleri güdüler (Bursalıoğlu, 2002).

Güdülenme kuramlarından yararlanılmasındaki temel amaç, çalışanda çalışma arzusu yaratacak faktörleri bularak onların gereksinimlerini doyumak ve işe istekle gelmelerini sağlamaktır (Acar Arasan, 2010).

2.3.2 İş Doyumu ve Moral

Moral, çalışanların ya da kurum üyelerinin bir bütün olarak kuruma karşı olumlu tutumu ya da bağlılık duygusudur. Moral, bir bireyin iş öğeleri, çalışma koşulları, gözetmen, yönetici ve kurumuna karşı ilgisi ve bunlarla özdeşleşme duygusudur (Koçak, 2006).

İş görenler, değer verilip verilmediklerini, saygı duyulup duyulmadıklarını gözlemler. Neticede çalışanın moral düzeyini etkileyen pozitif ve negatif duygular ortaya çıkar. Moral, çalışanın kendini işe vermesini ve işten doyum almasını

etkileyen en önemli faktördür (İnce ve Gül, 2005). İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar, daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işletmeye olan yararları artar (Eren, 2001).

Düşük moral, çalışanın bedensel rahatsızlıklarına, işten ayrılmasına, gruplarından kopmasına, iş kazası geçirmesine, devamsızlığına v.b. olumsuz davranışlara yol açabilmekte ve kurumu zarara sokabilmektedir. Bu yüzden düşük moralin, iş doyumunun düşük olmasına benzer sonuçlar meydana getirdiği söylenebilir (Samadov, 2006).

2.3.3 İş Doyumu ve İşe Bağlılık

İşe bağlılık gösteren kişilerin; işe etkin bir biçimde katılma, işini yaşamanın merkezi olarak görme ve kendisine olan öz saygısının temeli olarak algılama ve kendisini iş performansı ile tanımlaması gibi davranışlar ve özellikler göstereceklerini savunur (İnce ve Gül, 2005).

İş doyumсуuzluğu sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan çalışanlar, kurum içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. Bu tür çalışanlar da her konuyla ilgili sık şikâyetler, kurum içinde ve dışında kurum hakkında olumsuz eleştiriler, diğer çalışanların morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Akıncı, 2002).

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, iş yerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanı sıra başka tepkilerde geliştirirler. Bunlar arasında iş yerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak ve benzeri sayılabilir (Sun, 2002).

2.3.4 İş Doyumu ve İnsan Psikolojisi

Kişinin kurumla bütünleşmesinde önemli bir faktör olan insan psikolojisi; rıza gösterme, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç unsuru vardır (İnce ve Gül, 2005). Bu faktörle iş doyumсуuzluğuna olumlu ve olumsuz yönde etki yapmaktadır.

Kornhauser (1965) yapmış olduğu çalışmada iş doyumu ve ruh sağlığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Çetinkanat, 2002). Aşağılayıcı, sıkıcı, hayal kırıklığı yaratan bir iş yapmanın, iş doyumsuzluğuna ve ruh sağlığının bozulmasına yol açabileceği söylenebilir.

2.4 İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu açıklamak üzere geliştirilen kuramlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.4.1 Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg ve arkadaşı Mausner, Snyderman üniversitesi öğrencilerinin yardımlarından da faydalanarak yaptıkları araştırmalarda güdülenmede Herzberg Modeli diye bilinen “Çift Faktör kuramı” geliştirmişlerdir. Kişide iş doyumu ve iş doyumsuzluğu yaratan faktörleri iki ayrı boyut üzerinde incelemişlerdir (Uyargil, 1988).

Bunlar İçsel etmenler ve dışsal etmenler olarak ele alınmıştır. İşin içeriğinde bulunan içsel etmenler olan sorumluluk, otonomi, kendine saygı, kendini kanıtlama fırsatları güdüleyici etmenleridir. Dışsal etmenler ise işin fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçları karşılayan özellikleri ile fiziki çalışma şartları, ücret ve diğer ödemeler şirket politika ve uygulamaları gibi daha alt düzey ihtiyaçlara cevap veren doyumsuzluğu engelleyici etmenlerdir (Herzberg, 1968, Akt. Yüksel, 2007).

İçsel etmenler güdüleyici veya motive edici etmenler olarak adlandırılır. Dışsal etmenler ise koruyucu yada hijyen etmenleri olarak adlandırılmaktadır.

Herzberg, işte doyum sağlamanın en geçerli yolunun başarılı olmak ve sorumluluk olduğunu ifade etmektedir (Budak ve Budak, 2004).

2.4.2 Eşitlik Kuramı

Adams (Akt. McCormick ve Ilgen, 1987) tarafından geliştirilen “eşitlik kuramı,” çalışanların kendilerini benzer pozisyonlarda ve benzer şekilde işe katkıda bulunan (eşit çaba, eşit düzeyde eğitim vb.) diğer çalışanlarla işin karşılığında elde ettikleri ödüller (ücret, çalışma koşulları, terfi vb.) açısından karşılaştırdıklarını, bu

karşılaştırmanın sonucunda, eğer diğer çalışanlarla eşit ödüller elde etmediklerine inanırlarsa iş doyumsuzluğu yaşayacaklarını öne sürer.

Bu kurama göre çalışanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları diğer çalışanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırmaktadır. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman eğitim ve hizmet içi eğitim, iş için önemli olan girdilerdir. Çıktılar ise; ücret, statü ve işin düzeyini kapsamaktadır. İş gören bu karşılaştırmalar sonucunda eşitsizlik durumunda ise haksızlığa uğradığını algılayacaktır. Dengesizlik çalışanların karşılaştırmaya yapmasına neden olmakta bu da iş için gösterecekleri çabaya yansımaktır (Ceylan, 1998).

2.4.3 Sosyal Etki Kuramı

“Sosyal etki kuramı” çalışanların iş doyumunun grup normlarını ve kurumsal iklim değişkenleri gibi faktörlerden etkilendiği görüşü üzerinde durur. Thomas ve Griffin (1993), çoğunluğu laboratuvar deneyi olan on çalışmayı gözden geçirdikten sonra sosyal faktörlerin iş doyumunu etkilediği kuramı desteklemektedir (Telman ve Ünsal 2004).

Salancik and Pfeffer (1997), iş doyumunu kuramlarını tartışmaya açmış ve insanların işlerinden ne derece doyum aldıklarının sadece kendileriyle ilgili bilgileri göz önüne alarak değil, benzer işlerde çalışanları gözleyerek ve onların doyumları hakkında çıkarımlar yaparak da belirleyebildiğini öne sürmüşlerdir. Örneğin, bir fabrikada çalışan işçi grubu içinde işinden doyumsuz olanlar varsa bu durum diğer çalışanları da etkileyecek ve sonuçta diğer çalışanlar da işlerinden doyumsuz olduklarına kanaat getireceklerdir. Aynı durumun tersi de söz konusu olabilir (Telman ve Ünsal 2004).

2.4.4 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Kişilerde var olan ve giderilmesi gereken ihtiyaçların kısmen ya da tamamının giderilmesi sonucunda kişide doyum duygusu yaratılacağı görüşü üzerine geliştirilen kuramdır. Kişi ihtiyaçları giderildiğinde doyum alacak, giderilmemesi durumunda doyumsuzluk duyacaktır (Uyargil,1988).

Bu yaklaşıma göre kişinin ihtiyaçları beş ana grupta toplanmıştır; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, değer ihtiyaçları, kendini tamamlama ihtiyaçlarıdır.

2.4.5 Başarma İhtiyacı Kuramı

David McClelland diğer kuramlardan farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını ileri sürmektedir. Bu kurama göre çalışma yaşamında etkili olan üç temel güdü söz konusudur: Bunlar, başarı gereksinimi, güç gereksinimi, bağlanma gereksinimidir (Budak ve Budak, 2004).

2.4.6 ERG Kuramı

Clayton Alderfer (1972), Maslow'un gereksinimler hiyerarşisini başka bir şekilde ifade etmektedir. Maslow'un modeli özellikle çalışma yaşamı için geliştirilmemişken, Alderfer kuramında kurumlardaki insan gereksinimlerine yönelik bir uyarılama yapmaya çalışmıştır (Porter, vd., 2003). Kuramında gereksinimleri Varoluş (Existence), İlişki kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) gereksinimleri olarak üç grupta incelemiştir (www.e-motivasyon.net/Alderfer-in-E.R.G.-Kuramı-Existence-Relatedness-Growth-Theory.html 02.05.2014).

2.4.7 Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, iş yaşamında güdülenmede öncü Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından temelini almış ve Victor Vroom (1964) tarafından kurumsal davranışa etkin bir biçimde formüle edilmiştir (Çetinkanat, 2000). Bu kurama göre insan gereksinimlerinin davranışı başlatmaya yetmeyeceği, bireyin bir davranışta bulunması sonucu gereksinmesinin giderileceği konusunda bir beklentisinin de olduğu ileri sürülmüştür (Budak ve Budak, 2004).

2.4.8 Lawler–Porter'in Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı

İşletmelerde güdülenme konusu ile ilgili araştırmaların temel hedefi performans ile iş doyumu arasında ilişki olup olmadığını incelemektedir. Bu kuram, Vroom'un kuramının bu yönde geliştirilmiş şeklidir (Acar Arasan, 2010).

2.4.9 Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından 1968 yılında ortaya atılan bu kurama göre, insanlar çevrelerini algılayıp yorumlarlar, daha sonra da bu algılarını kendi değer yargılarına göre değerlendirirler. Yani herkes, kendi “değer anahtarı”na göre neyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış, kendine yararlı ya da zararlı olduğuna karar verir. Buna göre, kişi kendine birtakım amaçlar saptar; ilerideki davranışlarını da artık bu amaçlara göre yöneltir.

Amaç kuramına göre, bireylerin belirledikleri amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirlemektedir. Buna göre, erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen bireyler, elde edilmesi kolay amaç belirleyen kişilere oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2005 ve Gannon, 1979) (www.e-motivasyon.net/Locke-un-Amac-Saptama-Kuramı-Goal-Setting-Theory.html 02.05.2014).

2.5 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Türkiye’de sağlık kuruluşlarının temelini oluşturan birinci ve ikinci basamak sağlık kurum ve kuruluşlarında görev almakta olan hekim ve hekim dışı sağlık personelinin sağlık sistemi içinde önemli bir yer teşkil etmesi açısından yaptıkları işten memnun olmaları ve iş doyumunu sağlamaları önem arz etmektedir. Toplumsal bir görev üstlenmekte olan sağlık çalışanlarının kişisel memnuniyet ve iş doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen birçok unsur bulunmaktadır (Topçu, 2009). Bu unsurları bireysel faktörler ve kurumsal faktörler olarak iki ana grup olarak değerlendirilmektedir.

2.5.1 İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

2.5.1.1 Kişilik

Kişilik, bireyin kendi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Kişiliğin birçok yönleri, insanların kurum içindeki davranışlarında kendisinde gösterir (Öcal, 2008). İş doyumunda bireyin kişilik yapısı önemli bir faktördür ve kişiden kişiye değişir. Genelde iş yerinde az tatmin olanların, genel yetenekleri sınırlı, çevreye uyum sağlayamayan, insan ilişkileri

zayıf, fazla sınırlı belirliler gösteren, kişisel konumlarından hoşnut olmayan çalışanlar oldukları görülmektedir. Kendine güvenen, kişiler arası ilişkileri ve aile hayatı düzgün bireylerin iş doyumunu daha yüksek olmaktadır (Çalışır, 2012).

2.5.1.2 Yaş

Herzberg yaş ile iş doyumunu arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Bingöl, 2006). Bu ilişkiyi irdelemek gerekirse, işe başlayan genç bir birey, hayatının monotonlaştığını düşünen bir birey, hayatında ve işinde olgunlaşmış bir birey olarak değerlendirmek gerekir. Çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan iş doyumunu, otuz yaşına doğru düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna kadar yükselmektedir. Bu görüşe göre ise yeni başlayan bir çalışanın iş doyumunu, yeni duruma alışma sürecinde olması ya da bir iş bulmuş olması nedeniyle, yüksek olacaktır. Zamanla monotonluktan kaynaklanan bıkkınlıkla kişi orta yaşlarda düşük iş doyumuna sahip olacaktır. Bir süre sonra doyumsuzluğun üstesinden gelmek için gösterdiği çabalar ya da durumunu kabullenme sonucu iş doyumunda artış gözlenecektir (Derin, 2007). Yaş, iş doyumuna doğrudan etki eden ve bu konuda belirleyici olan bireysel faktör olarak değerlendirilmelidir.

2.5.1.3 Cinsiyet

Araştırma bulguları, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşın, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir (Aksungur, 2009).

Çalışanların erkek ya da kadın olmaları da çalıştıkları işe bağlı olarak beklentilerin farklılaşmasına neden olmaktadır (Öcal, 2008). İş doyumunda cinsiyet farklılığı önemli bir faktördür. Kadınlarla erkeklerin yaptığı işler, bu işlerden duyduğu beklentiler ve toplumdaki rolleri birbirinden farklıdır. Bu da iş doyumunu düzeyinde farklılıklara neden olmaktadır (Çalışır, 2012).

2.5.1.4 Medeni durum

Medeni durum açısından iş doyumuna bakıldığında, bekâr çalışanların doyum düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Bunun nedeni evli çalışanların üstlenmiş oldukları sorumluluklar ile maddi ödüllere daha fazla önem vermesi gösterilmektedir (Sürek, 2007).

Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir. Yapılan bir araştırmada evliliğin kişiye, kişiler arası ilişkiler ve stresle başa çıkma deneyimi kazandırdığı bildirilmektedir. Bazı araştırmalarda da iş doyumunu ve medeni durum arasında ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir (Topal, 2008).

2.5.1.5 Meslek – statü – kıdem

Farklı meslek gruplarının iş doyumları arasında önemli farklılıklar olduğu saptanmış ve bu farklılıkların mesleğin saygınlığı, iş üzerindeki denetim, çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi ve mesleki topluluklar olmak üzere dört temel etkenden etkilendiği düşünülmüştür (Topal, 2008).

Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli meslekleri olanların iş doyumunu da yüksek çıkmaktadır. İşlerindeki statüleri yüksek olan kişiler kişisel egolarını da tatmin etmektedirler. Genellikle sorumlulukları, başkaları üzerindeki hâkimiyeti artan kişiler daha fazla memnun olmaktadır (Özdemir, 1989). Yapılan bir araştırmaya göre yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleğe karşı ilgi, mesleğin gerektirdiği yeteneklere sahip olma, meslek için yeterli hazırlık, mesleki eğitimle gerekli bilgi, beceri ve davranışlar da mesleki doyumunu etkileyen faktörler arasında alınmaktadır (Uyer, 1993).

İşcan ve Timuroğlu'nun 2006 yılında yapmış oldukları bir çalışma sonucunda da kıdem arttıkça iş doyumunun da doğru orantılı olarak arttığı görülmüştür (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Kıdemli çalışanlar yeni bir iş arayışına girdiklerinde daha donanımlı oldukları için daha fazla iş imkânına sahip olabilmektedirler (Sürek, 2007).

Statü, iş doyumuna doğrudan etkisi olduğu söylenebilecek bireysel bir faktördür. “Statü, bir bireyin sosyal sistem içindeki ve bulunduğu mevkiinin belirlediği hak ve görevlerdir (Eren, 2008).

Yapılan araştırmalar sonucu kurum içindeki yeri yüksek düzeyde olan birey, düşük düzeyde olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Aynı şekilde yönetici konumunda olan kişiler, diğer çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir

(Aksayan, 1990). İşlerindeki statüleri büyük olan kişiler, kişisel egolarını da tatmin etmektedirler. Genellikle sorumlulukları, başkaları üzerindeki hâkimiyeti artan kişiler daha fazla memnun olmaktadır (Özdemir, 1989).

Yapılan bazı çalışmalarda da statüsü yüksek olan bireylerde iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedeni; bireyin yaptığı işin prestiji, aldığı ücretteki farklılık ve işin sağladığı özerklik olarak sıralanabilir (Keser, 2003).

2.5.1.6 Sosyal kültürel çevre

Bireyin içinde doğup büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği soyso – kültürel çevrenin, bireye aşılacağı tutum ve değerler açısından ise karşı tutumlarını etkileyebileceği düşünülmüş, bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Kentsel kesimdekilerin daha az çaba gerektiren kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimdekilerin ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varılmıştır (Baysal Can, 1981).

İnsanlar buldukları kültürel çevreye uyum sağlayarak yaşar ve sürekli etkileşim halinde bulunurlar. Bireyler yaşadıkları bu çevrede kültürel değerleri öğrenerek çalışma hayatı içerisinde uygular. Böylece her kültür kendine özgü bir çalışan modeli oluşturacaktır (Dil, 2005). İnsanlar çalışma hayatında yaptıkları faaliyetlerle içinde buldukları çevre ve toplum tarafından beğenilmek, takdir edilmek isterler. Bu sosyal çevrede ve toplumun kültürel değerleri ile yetişen birey, yaşamaya devam ettiği toplumun aşılacağı tutum ve değerlerle işine karşı olan tutumu, beklenti ve değerleri uyumlu olduğu sürece iş doyumunu düzeyi de artacaktır (Karadağ, 2013).

2.5.1.7 Çocuk sahibi olma

Yapılan araştırmalarda çocuk sahibi olmakla veya olmamakla iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada işin kendisi boyutundan doyum düzeyleri, çocuk sahibi olmayan hemşirelerin işin kendisi boyutundan sağladıkları doyum düzeyinden yüksektir. Gelişme olanakları boyutunda da çocuk sahibi hemşirelerin iş doyumunun çocuk sahibi olmayan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunda sebep çocuk sahibi hemşirelerin daha ileri yaşlarda olması, dolayısıyla gelişme olanakları ile işin

kendisi boyutunda iş doyumunun artış göstermesi çocuk sahibi olup, olmama konusunda açık bir görüş belirtmek olası değildir (Şener, 2002).

Çocuk sahibi olmanın iş doyumuna etkisini inceleyen araştırmalar da ise çocuğu olan hemşirelerin işlerinden daha doyumlu olduklarının tespit edildiği bildirilmektedir (Güneş, 2007).

2.5.1.8 Öğrenim durumu

Eğitim bir kişinin yaşamını ekonomik açıdan güvence altına alıyor olmasının dışında kişinin sosyal çevresini de belirler. Kişinin aldığı eğitim ile yaptığı işinin paralellik göstermesi iş doyumunu arttırabilmektedir. Kişinin meslek seçimi de ilgi duyduğu alanlardan ziyade istemediği bir meslekte iş doyumuna ulaşması imkânsızdır (Sürek, 2007).

Yapılan bazı iş doyumunu araştırmalarında eğitim düzeyinin artması halinde işten beklentilerinde artması durumunda iş doyumunun da kaçınılmaz olabilmektedir. İngiltere’de yapılan bir çalışmada eğitim seviyesi yüksek çalışanların, daha az eğitime sahip kişilere göre daha fazla iş doyumunu yaşadıkları görülmüştür (Baştemur, 2006).

Eğitim iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Eğitim bireyin kendine güvenini artırır, bireysel yeteneklerinin gelişmesine yol açar, daha iyi performans göstermesine neden olur. Hemen hemen tüm mesleklerde eğitim seviyesi bireye prestij sağlar. Eğitim imkânları sağlayan kurumlarda çalışanların kuruma bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Görülen o ki; eğitim düzeyi arttıkça iş doyumuna da artmaktadır. Ancak bunu her durumda söylememiz mümkün değildir. Alınan eğitimin yapılan işle veya beklentilerle uyumlu olmaması, iş doyumuna da neden olabilmektedir. Eğitim düzeyi iş doyumuna ters etkide bulunabilmektedir (Karadağ, 2013).

2.5.1.9 Çalışma süresi- deneyim- aynı iş yerinde geçirilen süre

Uzun süre aynı işte çalışanların iş tecrübesi artar ve dolayısıyla iş doyumuna da yüksek olur. Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçeği

olmayan beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Gerçekçi olmayan beklentiler çalışanın kişiliğinde zamanla değişikliğe uğramaktadır. Bazı çalışanlar iş deneyimleri arttıkça, beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarladıkça, iş doyumunu bulabilmekte; bazıları ise geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmemekte dolayısıyla iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2008).

Sağlık çalışanlarında, iş tecrübesi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı, olumlu bir ilişki ortaya çıkarılmıştır. Aynı alanda veya aynı kurumda çalışma süresi fazla olan kişilerin iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür (Öcal, 2008).

Çalışanların hizmet yılları arttıkça buna paralel olarak iş doyumunun da artacağı düşünülmektedir. Bu durumun nedeni olarak; uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve işiyle bütünleşen çalışanların işlerine karşı uyumları fazla olacağından daha fazla doyuma ulaşacakları, buna karşılık daha fazla ücret ve yükselme beklentisi içinde bulunan genç çalışanların ise yaşlı çalışanlara göre daha az doyuma ulaşabilecekleri gösterilmektedir (Güner, 2007).

2.5.1.10 Değer yargıları

Değerlerin; çalışanların iş yerindeki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir ve bireyler arasında paylaşılan değerler, bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında ilişkiler kurduğu görülmektedir. Bu sayede ortak iletişim sistemi, belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaktadır. Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarından dolayı koordinasyon, iş doyumunu ve işe bağlılık artmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994).

2.5.1.11 Zekâ

Zekâ düzeyi ile iş doyumunu arasında tek başına önemli bir ilişki bulunmamakla beraber, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekânın iş doyumunda önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Pek çok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeye uymayan durumlarda iş doyumsuzluğunun görüldüğü araştırmalarla ortaya konmuştur (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.5.2 İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Faktörler

Çalışanların yaşamlarının büyük bir kısmını işte geçirdiği düşünülürse iş doyumunun ne kadar önemli bir konu olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. İş, çalışanların önem verdiği şeyleri ne kadar fazla sağlıyorsa, çalışanın işten alacağı doyum o kadar fazla olacaktır. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda gereksinimleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadırlar (Aslan, Ünal, ve Aslan, 1996).

2.5.2.1 İşin niteliği- işin yapısı

Kurumsal faktörlerin ilki işin kendisidir. Yani kişinin işiyle ilgili bilgi ve beceriye sahip olması ve işinde bunu kullanabilmesi ile ilgilidir. İşin çeşitliliği, yaratıcılığa açık olması, yeni bilgiler öğrenim fırsatının olması, işin zorluk derecesi, monotonluk, sorumluluk, işin bağımsızlığı, işin zenginleştirilmesi, karmaşıklığı, zevkli olması ve başarı duygusunu tattırması bu kapsamda yer almaktadır (Aksayan, 1990). İşin monoton oluşu, sorumluluğun olmayışı, çok yetenek gerektirmeyen ve eğitim olanağı olmayan işler kişinin iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Uyer, 1993).

Kişinin işini sevmesi, işiyle ilgili kararlara katılabiliyor olması, bilgi ve becerisini kullanıyor olması iş yükü ne kadar çok olursa olsun işinden sıkılmayacaktır. Buda beraberinde iş doyumunu getirecektir. Yine işin zihinsel yönüyle zor olması, kişide zor işi başarma isteği uyandırır, eğer ki başarabiliyorsa buda beraberinde iş doyumunu getirir. İşin fiziksel yönüyle zor oluşu ise yorucu, ağır işleri kapsadığı için doyumsuzluğa neden olabilecektir (Erdoğan, 1999).

Toplumun gözünde, bireyin mesleği ile ilgili olarak genel kanısı ve tavrı iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Toplum gözünde sıklıkla ihtiyaç duyulan, sosyal mesleklerde bu durum daha çarpıcı olarak göze çarpmaktadır. Toplumun genel kanısı, mesleğin saygın ve herkesin idealinde olabilecek meslek grubu olduğunda; çalışan iş doyumunu sağlamakta güçlük çekmez şeklindedir (Topçu, 2009).

Yapılan işin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir (Topçu, 2009).

İşin zorluk derecesi iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir iş, çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde doyum bulacaktır. Bunun yanında fiziksel zorluğun iş doyumunu açısından doyum faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli olmamaktadır. Çalışan; bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorundaysa, bu durumda ortaya sıkıntı ve moral bozukluğu çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaracaktır (Sevimli ve İşcan, 2008).

2.5.2.2 Ücret

Çalışanlar, aldıkları ücretin yeterli, az veya fazla olup olmadığını değerlendirirken, bir taraftan aldıkları ücretin günlük sosyal ve fiziksel ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığına, diğer taraftan çalıştıkları kurumda benzer işler için çalışanlara ve benzer statüdeki çalışanlara verilen ücretin miktarına bakarlar. Ücretlerini kuruluştaki diğer çalışanların ücretleriyle karşılaştırırlar. Ücretin iş doyumunda etkili olması için performansa dayalı olması, eşit işe eşit ücretin uygulanması, beklentiyi karşılaması gerekmektedir (Karadağ, 2013).

Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Topçu, 2009).

2.5.2.3 Statü

Toplumsal statü yönüyle yüksek bir pozisyonda olma, unvanın yönetsel oluşu, iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Topçu, 2009). Sağlık çalışanlarında iş doyumunu etkileyen kurumsal faktörlerden biri de kişinin, toplum içinde mesleğinde sağladığı statüsüdür. Statü arttıkça, genelde iş doyumunu da artmaktadır (Çalışır, 2012).

2.5.2.4 Terfi

İnsanlar çalıştıkları iş yerinde başarılı olduklarında bir üst seviyeye yükselmek, terfi etmek isterler. Kişi işinde yükselme olanağının olduğunu görebildiğinde ve adil bir şekilde yapıldığına inandığı oranda iş doyumuna ulaşır (Keser, 2003 ve Aksayan, 1990).

Yükselme; çalışana, bireysel ilerleme, gelişme ve kendini gerçekleştirme imkânı verir. Bu imkân, bireyin özgüvenini artırır ve kendini güçlü görmesini sağlar. Yükselme bireye güçlü bir prestij sağlar ve yüksek bir doyum verir (Karadağ, 2013).

2.5.2.5 Çalışma koşulları

Çalışma ortamı temiz, rahat ve güvenli olmalıdır. Çalışma ortamı çalışanın ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte donanımlı ve yeterli fiziki özelliklere sahip olduğundan çalışanın iş doyumunu pozitif etkilenmektedir (Argon, 1996).

2.5.2.6 Çalışma arkadaşları ve iletişim

Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler de iş doyumunu açısından önem taşımaktadır. Sağlık çalışanlarında, grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyum düzeyini etkileyebilmektedir. Kurum içindeki sosyal ilişkilerin iyi ya da kötü olması doyumunu etkilemektedir (Öcal, 2008).

İletişim, bilgi ve anlayışın bir bireyden diğerine geçirilmesi sürecidir ve temel olarak insanlar arasında bir anlam köprüsüdür. Sağlık çalışanlarında bireyler arası iletişim, bilgi, fikir ve duyguların bir kimseden diğerine geçme sürecidir; ancak bu sürecin oluşabilmesi için, mutlaka bireyler arası bir ilişkinin kurulmasına gereksinim duyulmaktadır (Öcal, 2008). İletişim, insanları birbirine bağlayan ve onları sosyal bir grup halinde ve uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlayan bir bağıdır. Bu bağın iki insanı birbirine bazen yakınlaştırıcı, bazen de uzaklaştırıcı rol oynadığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Eğer, etkin bir grup çalışması arzu ediliyorsa, bu grubu oluşturan bireyler arasında bilgi, fikir ve duyguların karşılıklı olarak aksamadan iletilmesi gereklidir (Çalışır, 2012).

2.5.2.7 Güvenlik

İş güvenliği, iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır. Birey çalıştığı kurumda kendisine değer verildiğini hisseder, kurumunda fiziksel, ekonomik ve sosyal açıdan güvenli bir iş ortamı olduğunu bilir ise işe olan güveni artacak, daha verimli, doyumlu çalışacaktır (Erdoğan, 1999).

Soysal ve fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmanın kişinin işine karşı olumlu duygular hissetmesine yol açacağı ve iş doyumunu artırabileceği belirtilmektedir. İşyerinden çıkarılma konusunda belirsizliğin veya korkusunun olmaması, çalışanın iş doyumunu artırmasında önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Güner, 2007 ve Engin, 1999).

Güvenlik konusu aynı zamanda sağlığı da ilgilendiren bir kavramdır. Birey sağlığı için tehlike arz eden ortamda çalışmak istemez. Her türlü güvenlik önlemlerinin alındığı bir ortamda çalışmak bireyi mutlu kılacaktır (Taşdemir, 1999).

2.5.2.8 Yönetim yaklaşımı

İş yeri veya kurumun yönetiminin ve yöneticilerinin niteliği, çalışanların iş doyumunda önemlidir. Kurumda geliştirilen personel politikaları, kurumun işleyişindeki iletişim ve birey odaklı yaklaşım, ekip çalışması, kararlara çalışanların katılımı, yönetim biçiminin çalışanlara daha yüksek doyum sağladığı bilinmektedir. “Çalışanın içinde bulunduğu kurumun; doğası, yönetimi, iletişim sistemi, uygulanan kurum politikası, kurumun içinde bulunduğu toplumca tanınmış olması, hizmet çevresinin geniş ve etkin olması, çalışanın işten doyumunda önem taşımaktadır.” (Başaran, 2004). Yöneticilerin samimi yaklaşımları, iş dışında çalışanların sağlık ve bireysel sorunları ile de ilgilenmesi çalışma ortamının kalitesini, ikili ilişkilerde kalitenin artmasını dolayısıyla iş doyumunu artırmaktadır (Karadağ, 2013).

2.5.2.9 Ödüllendirme

Sağlık çalışanlarında, ödül sistemi mümkün olduğunca basit bir biçimde, olabildiğince kısa bir zaman süresinde, doğrudan başarı ile ilişkilendirilmesi gerekir ki çalışanlar çabaları sonucunda neler kazandıklarını görebilmelidirler. Çalışanlara performanslarının karşılığı verilmeli ve kurumun başarısına olan katkıları takdir

edilmelidir. Bu ödülleri ekonomik değeri olan maddi ödüller olabileceği gibi yazılı ve sözlü olarak takdir edilme, küçük bir teşekkür, isim ile hitap etmek gibi manevi yönlü olanlar da olabilir (Sevimli ve İşcan, 2005). Sağlık çalışanlarında maddi ve manevi ödüllendirme motivasyonu ve iş performansını artıran önemli faktörler arasındadır. Motivasyon ve performansı artan çalışanın genelde iş doyumunu da, iş yerinde iş verimi de artmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin ara da ödüllendirme yöntemini kullanmaları uygun ve iyi olur (Çalışır, 2012).

2.6 İş Doyumunun Faydaları

Çalışma ortamındaki doyum, çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel durumunu değil, aynı zamanda bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da etkiler (Parlar, 2008).

2.6.1 Çalışan Açısından Faydaları

Çalışan açısından iş doyumunun faydalarını yüksek moral, işe bağlanma ve iş yerinde bütünleşme olarak üç başlık toplamak mümkündür. Bu başlıklar aşağıda kısaca ele alınmıştır.

2.6.1.1 Yüksek moral

İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar. Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar:

- a. Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- b. İş görenler, çalışmaya daha istekli olur.
- c. Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- d. İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- e. Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- f. Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.
- g. Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.

- h. Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır (Demir, 2010).

2.6.1.2 İşe bağlanma

Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin sağlanabilmesi, işinde isteyerek ve zevkle çalışabilmesi için bazı koşulların varlığı gereklidir. Çalışan yaptığı isten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağlayabilmelidir. İşletme yöneticisi bu duyguları tattırabilmelidir. Bu durumun sonucu çalışanın işyerine karşı olan bağlılık ve motivasyonunun sağlanması büyük ölçüde kolaylaşacaktır (Demir, 2010).

2.6.1.3 İş yerinde bütünleşme

Çalışanların bulunduğu işyerine uyumu, verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü kişi kurumla uyum içerisine girince, kurumun amaçları ve araçlarını benimseyecektir. Çalışan, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum amaçların gelişmesine de o ölçüde katkıda bulunacaktır. İsi yavaşlatma, bolum veya gruplar arası dengenin bozulması sekinde görülebilecek bazı aksamalar yok edilecektir. İşyerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır. Ayrıca, yöneten ve yönetilenler grubunun işyerinde beklentilerini elde etmesi sonucu bu gruplar arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki grup arasında sürtüşme ve çekişmeler minimum düzeye inecek, işyerinin sürekliliği sağlanacaktır (Erdoğan, 1983).

2.6.2 Kurum Açısından Faydaları

İş doyumunun yeterince sağlandığı bir işyeri ortamında; yüksek moral, çalışanın işine bağlanması ve işyerinde bütünleşme sağlanması açısından fayda sağlanacaktır (Topçu, 2009).

Çalışan; iş görmeye içten gelen uyarılmışlıkla istekli olacak, daha enerjik ve hevesli olarak zor durumlarda bile ekip çalışması mantığı içerisinde kolaylıkla üstesinden gelecektir. İş doyumunu olan birey; yöneticilerine ve aynı işyeri ortamında bulunan iş arkadaşlarına karşı bir bağlılık duyar, mevcut kuralları ve yönetmelikleri

ihlal etmeyerek daha disiplinli çalışır. Böyle istekle ve şevkle çalışılan iş ortamında işe devamsızlık veya personel hareketliliği kavramlarından şikâyetçi olunmayacaktır (Topçu, 2009).

Çalışanın işine bağlanması bir anlamda yöneticinin maharetine, iş tecrübesine ve değişen iş koşullarına ne kadar çabuk ve kolay modifiye olabilmesine bağlıdır. Bu değişen koşullara uyma sürecinde; durumun, personele mecburiyetten değil de işin kendi doğası gereği olduğunu izah edebilmeli, sorumluluk vermekten çekinmemeli ve personeline güvendiğini hissettirebilmelidir (Topçu, 2009).

Yöneten ve yönetilenler olarak aynı işyeri ortamında karşılıklı beklentilerin sağlandığı durumda; işyerinde bütünleşme sağlanacak, etkin ve verimli hizmet sunulacaktır. Çalışan, ortak amaçlar için hep birlikte gayret gösterecektir (Topçu, 2009).

2.7 İş Doyumsuzluğu

İş doyumsuzluğunun kendisi başlı başına hoş olmayan ruhsal bir durumdur ve aynı zamanda ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir etkidir. Özellikle işin yeteneklerini kullanmaya elverişli olmamasından kaynaklanan doyumsuzluğun, bireyden bireye farklılık gösterecek derecede kaygı yarattığı gösterilmiştir (Aksayan, 1990).

Bir kurumda iş doyumunun düşük olması, o kurumun koşullarının bozulduğunu gösteren en önemli göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir (Çalışkan, 2005 ve Acar, 2007). İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, işi yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer kurumsal sorunların arkasında yer alan temel nedenlerden görülmektedir (Çalışkan, 2005). Bunun maliyeti ise kurum için oldukça yüksektir (Güney, 2007).

2.7.1 İş Doyumu Sağlanamadığında Ortaya Çıkan Olumsuzluklar

İş doyumu sağlanamadığı durumda ortaya çıkan olumsuzlukları gerek birey açısından gerekse işletme açısından ayrı ayrı incelemek gerekir (Topçu, 2009).

2.7.1.1 Birey açısından

Kurumda kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan kurumsal insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine, kuruma ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır. Çalışana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan çalıştığı işyerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlandığını görmekle işe ve işyerine karşı yabancılık duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır (Dicle ve Dicle, 1989).

İşyerinde yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiye ya da eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2008).

Çalışan, bedensel ve zihinsel gücünü kullanarak çalıştığı kuruma ve kendisine fayda sağlamaktadır. İş doyumsuzluğu nedeniyle çalışan işini şevkle yapamamakta, yaptığı işten zevk alamamakta bunun sonucunda çalışan işe gitmekte isteksizlik yaşamaktadır. İşe gitme zorunluluğu, çalışanda önemli kaygı ve gerilim yaratmaktadır. Çalışanın beden ve ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bunun sonucunda baş ağrısı, yorgunluk, bulantı, mide ve kalp rahatsızlıkları gibi bedensel rahatsızlıklar ile kaygı, korku, gerilim, saldırganlık, içe kapanma gibi ruhsal tepkiler ortaya çıkmaktadır.

2.7.1.2 Kurum açısından

Nasıl ki insanda açlık duygusu mide sancısı veya halsizlik biçiminde kendini gösterirse, bozuk moralde kendini düşük doyum, işi yavaşlatma, geçimsizlik, hırçınlık gibi şekillerde kendini gösterir. Düşük doyum büyük bir olasılıkla, personel devir hızının yüksek olması sonucunu da doğurur bu da yetişmiş iş gücünün kaybı demektir (Topçu, 2009).

Özet olarak, düşük moral seviyesinin işyerine verebileceği zararları şu şekilde açıklayabiliriz: iş görenin düşük morale sahip olması sonucu iş yavaşlatmaları, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler çalışan devir hızındaki yükseklik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkmaktadır (Topçu, 2009).

Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde kendilerini bulmaktadırlar. Yeni çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olmayan çalışan, işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir (Sevimli ve İşcan, 2008).

İş doyumsuzluğu, çalışanın işte hata yapma ve iş kazası gibi riskleri arttırabilmektedir. Bu riskler kurum için zaman ve maddi kayba neden olmaktadır. Bununla birlikte iş doyumsuzluğu neticesinde çalışanın işe devamsızlığı ve çalıştığı kurumdan ayrılma isteğinde artış görülmektedir. Bu da işgücü kaybı ile iş veriminin düşmesi gibi faktörleri de beraberinde getirerek verdiği hizmet açısından kurumun yeterliliğini, güvenilirliğini, sürekliliğini tehlikeye düşürmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

3.1 Yaşam Doyumu Tanımı

İlk kez Neugarten (1961) tarafından öne sürülen yaşam doyumu kavramı, bir insanın ne istediğiyle, neye sahip olduğunun karşılaştırılması sonucunda elde edilen durumdur.

Yaşam doyumu bir bütün olarak yaşamda alınan doyum ya da tercih edilen kriterler göre, kişinin yaşam kalitesinin genel değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (İbrikçi ve Pektekin, 1992; Acar, 2003; Tümüklü, 1992).

Yaşam doyumu bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisidir (Özdevecioğlu, 2003). Bir başka tanıma göre yaşam doyumu; bireyin kendisine sunulan yaşam koşulları ve yaşadığı olaylardan edindiği tecrübelerinin etkileşiminden doğan sonuçlara göre değişen amaçları ile gerçekleştirdikleri, elde ettikleri arasındaki algıladığı farktır (Dündar, 1993).

Yaşam doyumu bireyin yaşamına ilişkin genel değerlendirmeleri içeren öznel bir yargıdır (Yetim, 1992). Yaşam doyumu, kişinin bütün yaşamı dikkate alındığında yaşamına ilişkin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri ve hayata karşı genel bir tutumudur (Acar Arasan, 2010).

Yaşam doyumu öznel iyi olmanın bilişsel bileşeni olup bireyin kendisine yüklediği kriterler ve yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırılmaları, dolayısıyla da yaşamı hakkında değer biçmesini ifade etmektedir. Yaşam doyumu, kişinin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde kişinin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir (Çeçen 2007).

Yaşam doyumu üç kategoride gruplandırılarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumu birinci grupta, iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak

tanımlanmaktadır. İkinci grupta, insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı sorusu üzerinde durularak, kişilerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler araştırılmış ve kendini mutlu görmeyen hiçbir insanın mutlu olmadığı ifade edilmiştir. Üçüncü grupta mutluluk, günlük yaşamın akışı üzerine kurulmaktadır. Günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması şeklinde ifade edilmektedir (Özer ve Karabulut 2003, Vara 1999).

3.2 Yaşam Doyumunun Benzer Kavramlarla Olan İlişkisi

Yaşam doyumu, kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın bütün boyutlarını içerir. Yaşam doyumu kavramı, mutluluk ve öznel esenlik (öznel gönenc veya öznel iyi olma) gibi kavramlarla da ifade edilmektedir.

3.2.1 Mutluluk

Yaşam doyumu genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Mutluluk, moral vb. gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder (Yılmaz, Keser ve Yorgun 2010).

Mutluluk ise yaşamın somut koşullarına daha az dayanan ve bu anlamda ayakları yere daha az basan bir kavramdır. Hep belli bir hedefe ileride ulaşılması beklenen belirli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Kişi bir amaç veya hedefe ulaştığında veya gereksinimini doydurduğunda mutluluk gerçekleşir (Dikmen, 1995).

Pozitif psikolojinin kurucularından Seligman (2007) daimi mutluluğun temel boyutlarını; belirlenmiş mutluluk alanı ve istemli denetim olarak belirlemiştir. Bu sınıflandırmanın bir benzeri 2005 yılında ortaya atılmış ve mutluluk değişkeni üzerinde genetik olarak belirlenmiş mutluluk derecesinin %50, çevresel faktörlerin %10 ve mutlulukla ilgili etkinliklerin %40 etkisi olduğu belirlenmiştir.

3.2.2 Öznel İyi Olma

Öznel iyi olma kavramı daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır. Öznel iyi oluş alanı kişinin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Dikmen, 1995).

3.3 Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumu, iyi olma ve mutluluğun pozitif sonuçları ortaya çıktıkça bu kavramların önemi de artmaktadır (Koç Çakan, 2013).

Mutlu bireylerin mutsuzlara göre daha güçlü sosyal ilişkiler kurmaları, intiharı düşünmemeleri, ilişkilerinde yüksek doyum sağlamaları, olaylar karşısında uygun tepkiler vermeleri, daha sağlıklı olmaları, işyerlerindeki başarılarının yüksek olması, kurumla iyi iletişim sağlamaları mutluluk kavramının bireyin tüm hayatına pozitif etkilerini göstermektedir (Diener and Seligman, 2002; Lyubomirsky, King, and Diener, 2005; Prieto, Diener, Tamir, Scollon, and Diener, 2005; Sirgy ve diğerleri, 2006).

Frish (2006) iyi hissetmeyi, bireyin kendisini ödüllendirmesi olarak görmekte ve yüksek yaşam doyumunun hayatın önemli alanlarında iyi şeyler yapıldığına işaret ettiğini düşünmektedir. Başarının başarıyı getirmesi gibi, tutarlı bir mutluluk ve yaşam doyumu da; kendine güveni, iyimserliği, öz yeterliliği, hoşça gider olmayı, sosyalliği, etkinliği, enerjiyi, pro-sosyal davranışları, fiziksel iyi olmayı, zorluk ve stres ile etkili başa çıkabilmeyi, esnekliği, özgünlüğü ve hedefe ilişkin davranışı geliştirmektedir. Sonuç olarak mutlu insanlar beşeri ve sosyal sermayeyi artırmakta, daha çalışkan, sağlıklı ve kendine yeterli olmaktadır.

3.4 Yaşam Doyumu Kuramları

3.4.1 Ereksel Kuram

Bu kuram, mutluluğun belirlenen gereksinimlerin sağlanması ya da amaçlara erişilebilmesi gibi durumlarda ortaya çıkacağını belirtir. Wilson tarafından 1960'larda ortaya atılan kurama göre "gereksinimlerin tatmin edilmesi mutluluğa, tatmin edilememesi mutsuzluğa neden olur" (Wilson, 1967).

3.4.2 Haz ve Acı Kuramı

Bu kuram gereksinim kuramını temel almaktadır. Eğer bireyin ihtiyaç ve amaçları tam anlamı ile doyurulursa en büyük mutluluğa ulaşılacağı düşünülmektedir (Akt. Gümüş, 2006).

3.4.3 Etkinlik Kuramı

Bu kuram bireyin mutluluğunun, iyi yapılan ve pozitif sonuçlanan etkinliklerle sağlanabildiği görüşüne dayanmaktadır. Bu kuramın ilk ve önemli temsilcilerinden olan Aristoteles, mutluluğun erdemli etkinliklerden geldiğini ileri sürmüştür (Koç Çakan, 2013).

3.4.4 Yukarıdan Aşağıya Aşağıdan Yukarıya Kuramı

Aşağıdan yukarıya kuramı, mutluluğun, yaşamda karşılaşılan olaylara bağlı olarak, kısa süreli haz ve acıların tamamı olduğunu ifade ederek tümevarımcı bir yaklaşım izlemektedir (Koç Çakan, 2013).

Yukarıdan aşağıya kuramında ise mutluluk, genel bir şahsi özellik olarak bireyin olaylara tepkisini belirlemektedir (Diener, 1984).

3.4.5 İlişkilendirici Bağ Kuramı

Bu kuramın özünde bellek hatırlama şartlama koşullama gibi bilişsel ilkeler bulunmaktadır (Gümüş, 2006).

Bu yaklaşıma göre; bireylerin olaylara yükledikleri anlamlar önemlidir. Birey için pozitif olaylar bireyce içsel faktörlere bağlanıyorsa, bu en büyük mutluluk kaynağıdır (Schwarz and Clore, 1983).

3.4.6 Yargı Kuramı

Bu kurama göre yaşam doyumu bazı standartların gerçek durumlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu kuramda bireyin kullandığı standartlar ön plandadır (Acar Arasan, 2010).

3.5 Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurları, Schmitter (2008) şu şekilde sıralamaktadır:

1. Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
2. Yaşamı anlamlı bulmak,

3. Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
4. Olumlu bireysel kimlik,
5. Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
6. Ekonomik güvenlik,
7. Sosyal ilişkiler.

2001 yılında İngiltere’de yapılan geniş çaplı bir araştırmada ise bu etmenler şöyle sıralanmıştır (Donovan ve Halpern, 2002).

1. Sosyo-demografik değişkenler, yaş, cinsiyet, iş, etnik köken, yaşanan ev tipi, evi olup olmamak ve imtiyazlı bir sınıftan olup olmamak,
2. Elde edilen gerçek gelir, harcama ve birikim yapma davranışı, kişilerin istediklerini alabilmelerini sağlayan gelirin bir yansıması olan sahip olunan değerler,
3. Bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı,
4. Spor yapmak, sinema ya da tiyatroya gitmek, yerel gruplara katılmak v.b. etkinliklerde rol almak,
5. Yaşanılan bölgenin güvenli olup olmaması, komşular ve sosyal çevrenin durumu.

Görüldüğü gibi yaşam doyumunu etkileyen etmenler bireyin kişisel özelliklerinden fiziksel ve ruhsal yapısına, mali konulardaki tutumlarından sosyal etkinliklerine kadar çok geniş bir alanı kapsamaktadır (Tomrukçu, 2010).

Yaşam doyumunu kavramının kişiden kişiye, toplumdan topluma, ülkeden ülkeye farklı algılanma düzeylerine bağlı olarak; yaşam doyumuna etki eden etmenlerde de farklılıkların olduğu görülmektedir (Tomrukçu, 2010).

Günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler gibi unsurlar da yaşam doyumunu etkilemektedir (Keser, 2005). Yaşam doyumuna etki eden faktörler 4 ana başlık altında toplayabiliriz. Bunlar; kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörlerdir.

3.5.1 Kişisel ve Demografik Faktörler

Bu kategoride bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durum, kişilik özellikleri, benlik saygısı v.b. yer almaktadır.

3.5.2 İş İle İlgili Faktörler

Çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkânları iş ilgili faktörler arasındadır.

3.5.3 Çevresel Faktörler ve Toplumsal Faktörler

Boş zaman, aile, iş, evlilik gibi çeşitli yaşam alanlarındaki durumunun kişinin doyum düzeyini etkilemesinin yanı sıra, bireyin alternatif iş bulabilme imkânı, sendikal hakları, bireyin yaşadığı ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum v.b. durumlarda bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Toplumsal faktörler içinde bireyin sosyal ilişkileri, üye olduğu sosyal organizasyonlar, aile ve akrabaları ile ilişkileri aile izolasyonu ve hemşerilik gibi faktörler bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Doğum ile ölüm arasında geçen süreyi yaşam olarak tanımlamak mümkündür. Bireyler doğum ile ölüm olayı arasında geçen sürede birtakım ihtiyaçlara gereksinim duymaktadırlar. Bu ihtiyaçlar hayatlarını idame ettirebilmek, ihtiyaçlarını gidermek ve yaşam kalitesini yükseltmek ve benzeri durumlar olarak düşünülebilir. Maslow teorisinden de bilindiği üzere insan ihtiyaçları sınırsızdır ve her ihtiyaç giderildiğinde yeni ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. İnsanlar karşılaştıkları her yeni ihtiyacı giderebilmek ve hayatlarının sürekliliği sağlayabilmek için çalışmak zorundadırlar. İnsan ömrü ortalaması yaklaşık olarak yetmiş beş yıldır ve bu yetmiş beş yılın yaklaşık yirmi beş yılı da çalışarak geçmektedir. Bu geçen yıllar kişilerin en önemli ve en güzel yılları yani gençlik çağı olduğu gerçeği de dikkate alındığında iş yaşamının önemi daha fazla değer kazanmaktadır.

Çalışma yaşamı sadece ihtiyaçların giderilmesine yönelik değildir bunun yanı sıra insanlar statü, saygınlık ve tanınma gibi durumlara da ihtiyaç duymaktadırlar. Ayrıca yapılan işin sonuçları aile ve toplum hayatına da doğrudan yansımaktadır. İş ve yaşam iç içe olduğundan bireyler iş anlamında doyuma ve yaşam anlamında doyuma ulaştıklarında, hayatlarından son derece memnun, yaptıkları işlerde de verimli ve başarılı olacaklardır.

İnsanların sürdürdükleri yaşamda mutlu olabilmeleri ve hayatlarının bir anlam kazanabilmesi için temel unsurların başında yaşam doyumu ve iş doyumu kavramları gelmektedir. Personelin çalışma koşulları dikkate alındığında yaşam doyumu ve iş doyumunun yüksek olması önemli olmaktadır (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011).

Yaşam doyumu kavramı bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamındaki doyumu tanımlamaktadır. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi önemsendiğinde iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır. Pek çok insanın yaşamında işin merkezi bir öneme sahip olması, işdoyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli bir unsurdur (Keser, 2005).

İnsanların yaşamlarında mutlu olmaları ve doyum sağlamaları için gerekli olan diğer önemli bir unsur da, işlerinden almış oldukları doyumdur. İnsanların yaşamlarından doyum almaları için işlerinden de aynı oranda mutlu ve tatmin olmaları gerekir. Bu bağlamda da karşımıza, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki çıkmaktadır (Dikmen, 1995).

Yaşam doyumu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesini ifade etmektedir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması yaşam doyumunu artırır. İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bu yüzden yaşam doyumunun artırılmasında iş doyumu önemli bir faktördür (Gümü, 2006).

İş doyumu ve yaşam doyumu hayatın büyük bir alanını kapladığından birçok akademik çalışmada yer almış bilimsel bulgulara dayanarak bu iki kavrama daha pozitif anlamlar kazandırılmaya çalışılmıştır. İş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerini ölçmek için sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan Likert tipi ölçek yönteminden yararlanılmaktadır. Likert tipi ölçek Rennis Likert tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte 5'li, 7'li, 9'lu ve 11'li kategorilerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcılara çeşitli ifadeler sunulmuş, sunulan bu ifadelere katılıp katılmadıkları ve katılma ya da katılmama dereceleri belirlenmeye çalışılır. Bu araştırmada iş doyumu anketi olarak Minnesota iş doyumu anketi kullanılmış, katılımcılara 5'li Likert tipi ölçek yöntemi uygulanmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota iş doyum ölçeği Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik kazandırma çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota ölçeği çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla akademik çalışmalarda kullanılan uluslararası geçerliliği olan ve en fazla kullanılan bir ölçek türüdür. Minnesota ölçeği içsel faktörler, dışsal faktörler ve toplam doyum faktörleri olmak üzere 20 sorudan oluşmaktadır. Yaşam doyumu anketinde ise 7'li Likert tipi ölçek yöntemi uygulanmıştır.

Yapılan araştırmalar neticesinde iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu grlmştir. Çalışanların iş yaşamı ne derece iyileştirilmiş ve tatmin edici olursa idame ettirdiği yaşamı da o derece tatmin edici olmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5.1 Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı Ankara'daki Beytepe Asker Hastanesi'nde çalışan personelin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin olumlu ve olumsuz sonuçlarını ve bu sonuçların iş hayatına yansıyan etkilerini belirlemeye yöneliktir.

Bu araştırmada asıl olarak iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin olumlu yönlerinin arttırılabilmesi için önerilerde bulunarak tanımlayıcı bir çalışma planlanmıştır.

5.2 Kapsamı

Bu araştırma Ankara ilinde bulunan Beytepe Asker Hastanesi çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Bu hastane elli yataklı klinik hizmetlerinin yürütüldüğü mevcut branşlar dâhilinde yatarak tedavi ve ameliyat edilmesi gereken hastalar için tıbbi hizmetler veren birinci basamak bir sağlık kuruluşudur. Bu hastanede çalışan personel sayısı 103'tür. Çalışan 103 kişiye yönelik; Sosyo - Demografik Özellikler (9 Soru), İş doyumu Anketi (20 Soru) ve Yaşam Doyum Anketi (5 Soru) olmak üzere toplam 34 soruluk bir anket düzenlenerek çalışanlara dağıtılmıştır. Dağıtılan soru formlarınının 91 adedi geri dönmüş olup tamamı değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

5.3 Hipotezler

Bu araştırmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasında bir ilişkinin olup olmadığı var olduğu düşünülürse, olumlu ve olumsuz yönlerinin incelenerek olumlu olan yönlerin artırılması amacıyla "hastanede çalışan personelin iş doyumu ile

yaşam doyumu arasında ilişki vardır” ana hipotezine bağlı olarak 18 alt hipotez oluşturulmuştur. Bu alt hipotez başlıkları aşağıda belirtilmiştir.

1. İş doyumu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
2. İş doyumu düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.
3. İş doyumu düzeyi katılımcının medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.
4. İş doyumu düzeyi katılımcının çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.
5. İş doyumu düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
6. İş doyumu düzeyi katılımcının meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
7. İş doyumu düzeyi katılımcının hastanede çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
8. İş doyumu düzeyi katılımcının mesleğine (hastanedeki görevine) göre farklılık göstermektedir.
9. İş doyumu düzeyi katılımcının ekonomik açıdan tatmin durumuna (aylık gelirine) göre farklılık göstermektedir.
10. Yaşam doyumu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
11. Yaşam doyumu düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.
12. Yaşam doyumu düzeyi katılımcının medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.
13. Yaşam doyumu düzeyi katılımcının çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.
14. Yaşam doyumu düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
15. Yaşam doyumu düzeyi katılımcının meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
16. Yaşam doyumu düzeyi katılımcının hastanede çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.
17. Yaşam doyumu düzeyi katılımcının mesleğine (hastanedeki görevine) göre farklılık göstermektedir.
18. Yaşam doyumu düzeyi katılımcının ekonomik açıdan tatmin durumuna (aylık gelirine) göre farklılık göstermektedir.

5.4 Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemleri

Bu araştırmada veri toplama yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır.

İlk bölüm sosyo-demografik sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular ile çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sahipliği durumu, meslekte çalışma yılı, hastanede çalışma yılı, hastanedeki görevi ve aylık gelir durumu bilgileri edinilmiştir.

İkinci bölümde Minnesota ölçeği kullanılarak iş doyumu düzeyi ile ilgili bilgiler edinilmiştir. Minnesota ölçeği çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla akademik çalışmalarda kullanılan uluslararası geçerliliği olan ve en fazla kullanılan bir ölçek türüdür. Minnesota ölçeği içsel faktörler, dışsal faktörler ve toplam doyum faktörleri olmak üzere 20 sorudan oluşmaktadır. İçsel faktörler 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., ve 20. sorulardan oluşmaktadır. Dışsal faktörler 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., ve 19. sorulardan oluşmaktadır. Toplam doyum faktörleri ise soruların tamamını kapsamaktadır. İş doyumunun ölçülmesinde gözleme tekniğinden yararlanmak oldukça zordur. Anket yönteminde ise çalışanların pozisyonları, stratejileri, politikaları ve amir tepkileri gibi kısıtlanmalar nedeniyle tamamen açık ve net cevaplar alınamayabilir. Ancak iş doyumunu ölçümü direk olarak çalışanların vereceği bilgilere dayanır. Bu sebeple ölçümün doğru ve güvenilir olması için katılımcıların doğru ve güvenilir bilgi vermesi ile birlikte kullandığımız ölçeğin de amacına uygun ve tutarlı olması gerekmektedir.

Üçüncü bölümde ise Diener ve arkadaşlarının geliştirdiği beş sorudan oluşan yaşam doyumu ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, az katılıyorum, kararsızım, az katılmıyorum, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum yanıtlarından oluşan 7'li Likert tipi ölçek kullanılarak yaşam doyumu düzeyi ile ilgili bilgiler edinilmiştir, bu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Köker tarafından yapılmıştır.

Anket hastanede çalışan personelin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamaya uygun olarak 34 sorudan oluşmaktadır. Hazırladığımız anketteki sorulara verilen cevaplarla elde ettiğimiz veriler sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan likert tipi ölçek kullanılarak ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve T testi uygulanarak değerlendirilmeye alınmıştır.

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

6.1 Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular

Beytepe Asker Hastanesinde çalışan personelin sosyo-demografik özelliklerini belirleyen: cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sahipliği durumu, meslekte çalışma yılı, hastanede çalışma yılı, hastanedeki görevi ve aylık gelir durumu hakkında bilgiler aşağıda ayrı başlıklar altında gösterilmiştir.

6.1.1 Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 6.1’de sunulmuştur.

Tablo 6.1: Katılımcıların cinsiyetine göre dağılımı.

Cinsiyet	F	%
Erkek	65	71,4
Kadın	26	28,6

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde %71,4’lük bir dilimle 65’i erkek, %28,6’lık bir dilimle 26’sı kadın çalışan personelden oluşmaktadır. Bu oranlara bakıldığında ankete katılanların büyük çoğunluğunu evli çalışanlar oluşturmaktadır.

6.1.2 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı Tablo 6.2’de sunulmuştur.

Tablo 6.2: Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı.

Yaş Aralıkları	F	%
20-29 Yaş	24	26,4
30-39 Yaş	44	48,4
40-49 Yaş	22	24,2
50 ve Üzeri	1	1,1

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde 20-29 yaş arasında olanlar %26,4’ünü, 30-39 yaş arasında olanlar %48,4’nü, 40-49 yaş arasında olanlar %24,2’sini, 50 yaş ve üzeri olanlar %1,1’ini oluşturmakta olup büyük oranını 30-39 yaş arasında olanlar oluşturmaktadır.

6.1.3 Katılımcıların Medeni Haline Göre Dağılımı

Katılımcıların medeni haline göre dağılımı Tablo 6.3’te sunulmuştur.

Tablo 6.3: Katılımcıların medeni haline göre dağılımı.

Medeni Hal	F	%
Evli	65	71,4
Bekâr	26	28,6

Katılımcıların medeni haline göre dağılımı incelendiğinde %71,4’lük bir dilimle 65’i evli, %28,6’lık bir dilimle 26’sı bekâr çalışan personelden oluşmaktadır. Bu oranlara bakıldığında ankete katılanların büyük çoğunluğunu evli çalışanlar oluşturmaktadır.

6.1.4 Katılımcıların Çocuklarının Olup Olmadığı Durumu

Katılımcıların çocuklarını olup olmadığına göre dağılımı Tablo 6.4'te sunulmuştur.

Tablo 6.4: Katılımcıların çocuklarının olup olmadığına göre dağılımı.

Çocuklarının Olup Olmadığı	F	%
Evet	62	68,1
Hayır	29	31,9

Katılımcıların çocuklarının olup olmadığına göre dağılımı incelendiğinde %68,1'lik bir dilimle 62'si çocuk sahibi, %31,9'luk bir dilimle 29'u ise çocuğu bulunmayan çalışan personelden oluşmaktadır. Bu oranlara bakıldığında ankete katılanların büyük çoğunluğunu çocuk sahibi olan çalışanlar oluşturmaktadır.

6.1.5 Katılımcıların Eğitim Durumları

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 6.5'te sunulmuştur.

Tablo 6.5: Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı.

Eğitim Durumu	F	%
Lise	7	7,7
Ön lisans	19	20,9
Lisans	45	49,5
Lisansüstü	20	22

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %7,7'lik bir dilimle 7'si lise, %20,9'luk bir dilimle 19'u ise ön lisans, %49,5'lik bir dilimle 45'i lisans, %22,0'lık bir dilimle 20'si lisansüstü mezundur. Bu oranlara bakıldığında ankete katılanların çok az bir kısmı genel eğitim seviyesi ortalamasının altında büyük çoğunluğu lisans eğitimini tamamlamış ortalama seviyede, bir kısmı da ortalamanın üzerinde seyretmektedir.

6.1.6 Katılımcıların Meslekte Çalışma Yılları

Katılımcıların meslekte çalışma yıllarına göre dağılımı Tablo 6.6'da sunulmuştur.

Tablo 6.6: Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre dağılımı.

Meslekte Çalışma Yılı	F	%
1-5 Yıl	25	27,5
6-10 Yıl	11	12,1
11-15 Yıl	27	29,7
16- 20 Yıl	20	22
21 Yıl ve Üzeri	8	8,8

Katılımcıların meslekte çalışma yıllarına göre dağılımı incelendiğinde 1-5 yıl aralığını %27.5'i, 6-10 yıl aralığı %12,1'i, 11-15 yıl aralığı %29,7'si, 16-20 yıl aralığını %20.0'si, 20 yıl ve üzeri %8,8'ini oluşturmakta olup büyük oranını 11-15 yıl aralığını oluşturmaktadır.

6.1.7 Katılımcıların Hastanede Çalışma Yılları

Katılımcıların hastanede çalışma yıllarına göre dağılımı Tablo 6.7'de sunulmuştur.

Tablo 6.7: Katılımcıların hastanede çalışma yıllarına göre dağılımı.

Hastanede Çalışma Yılı	F	%
1-5 Yıl	58	63,7
6-10 Yıl	21	23,1
11-15 Yıl	8	8,8
16- 20 Yıl	4	4,4

Katılımcıların hastanede çalışma yıllarına göre dağılımı incelendiğinde 1-5 yıl aralığını %63.7'si, 6-10 yıl aralığı %23,1'i, 11-15 yıl aralığı %8,8'i, 16-20 yıl aralığını %4.4'ü, oluşturmakta olup büyük oranını 1-5 yıl aralığını oluşturmaktadır.

6.1.8 Katılımcıların Hastanedeki Görevleri

Katılımcıların hastanedeki görevlerine göre dağılımı Tablo 6.8’de sunulmuştur.

Tablo 6.8: Katılımcıların hastanedeki görevlerine göre dağılımı.

Hastanedeki Görevler	F	%
Tabip Subay	19	20,9
Subay	10	11
Sağlık Astsubayı	20	22
Astsubay	7	7,7
Hemşire	16	17,6
Sivil Memur	19	20,9

Katılımcıların hastanedeki görevlerine göre dağılımı incelendiğinde %20,9’luk bir dilimle 19 kişi tabip subay, %11,0’lik bir dilimle 10 kişi subay, %22,0’lik bir dilimle 20 kişi sağlık astsubayı, %7,7’lik bir dilimle 7 kişi astsubay (sağlık astsubayı olmayan), %17,6’lık bir dilimle 16 kişi hemşire, %20,9’luk bir dilimle 19 kişi (hemşire olmayan) sivil memurdur. Bu oranlara bakıldığında ankete katılan çalışanların çoğunluğunu sağlık astsubayı oluşturmaktadır.

6.1.9 Katılımcıların Aylık Gelirleri

Katılımcıların aylık gelirlerine göre dağılımı Tablo 6.9’da sunulmuştur.

Tablo 6.9: Katılımcıların aylık gelirine göre dağılımı.

Aylık Gelir Durumu	F	%
1500-2000 TL	5	5,5
2001-2500 TL	31	34,1
2501-3000 TL	21	23,1
3001-3500 TL	12	13,2
3501 TL ve Üzeri	22	24,2

Katılımcıların aylık gelirleri incelendiğinde 1500-2000 TL aralığı %5.5'ini, 2001-2500 TL aralığı %34,1'ini, 2501-3000 TL aralığı %23,1'ini, 3001-3500 TL aralığını %13.2'sini, 3501 TL ve üzeri %24,2'sini oluşturmakta olup büyük oranını 2001-2500 TL aralığı oluşturmaktadır.

6.2 İş Doyumu ve Yaşam Doyumu ile İlgili Bulgular

İş doyumu ve yaşam doyumu anket sonuçları analiz edilerek veriler ayrı başlıklar altında tablolara dönüştürülerek açıklanmıştır.

6.2.1 İş Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İş doyumu sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 6.10'da sunulmuştur.

Tablo 6.10: İş doyumu sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları.

İş Doyumu İle İlgili İfadeler			1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
1)	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	f	8	44	17	14	8	2,67	1,116
		%	8,8	48,4	18,7	15,4	8,8		
2)	Tek başına çalışma olanağının olması bakımından	f	9	43	21	11	7	2,6	1,074
		%	9,9	47,3	23,1	12,1	7,7		
3)	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	f	7	35	24	15	10	2,85	1,135
		%	7,7	38,5	26,4	16,5	11		
4)	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	f	9	40	16	19	7	2,73	1,136
		%	9,9	44	17,6	20,9	7,7		
5)	Amirim emrindeki kişileri idare tarzı açısından	f	18	29	23	10	11	2,64	1,261
		%	19,8	31,9	25,3	11	12,1		
6)	Amirim karar verme yeteneği bakımından	f	12	39	20	10	10	2,64	1,179
		%	13,2	42,9	22	11	11		
7)	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	f	14	46	24	5	2	2,29	0,873
		%	15,4	50,5	26,4	5,5	2,2		
8)	Bana sabit bir iş imkanı sağlaması bakımından	f	13	53	11	10	4	2,33	1,001
		%	14,3	58,2	12,1	11	4,4		

Tablo 6.10: (Devam) İş doyumu sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları.

İş Doyumu İle İlgili İfadeler			1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
9)	Başkalrı için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilme bakımından	f	19	54	11	1	6	2,13	0,98
		%	20,9	59,3	12,1	1,1	6,6		
10)	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	f	15	48	20	6	2	2,25	0,889
		%	16,5	52,7	22	6,6	2,2		
11)	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması açısından	f	13	41	19	10	8	2,55	1,138
		%	14,3	45,1	20,9	11	8,8		
12)	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından	f	5	48	20	13	5	2,62	0,986
		%	5,5	52,7	22	14,3	5,5		
13)	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	f	6	34	16	26	9	2,98	1,154
		%	6,6	37,4	17,6	28,6	9,9		
14)	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	f	4	15	22	30	20	3,52	1,139
		%	4,4	16,5	24,2	33	22		
15)	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	f	7	28	18	28	10	3,07	1,172
		%	7,7	30,8	19,8	30,8	11		
16)	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından	f	12	40	23	10	6	2,54	1,068
		%	13,2	44	25,3	11	6,6		
17)	Çalışma şartları bakımından	f	9	48	12	20	2	2,54	1,014
		%	9,9	52,7	13,2	22	2,2		
18)	Çalışma arkadaşlarımlın birbiriyle anlaşmaları açısından	f	28	41	10	9	3	2,1	1,055
		%	30,8	45,1	11	9,9	3,3		
19)	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından	f	10	28	17	25	11	2,99	1,234
		%	11	30,8	18,7	27,5	12,1		
20)	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	f	16	42	23	5	5	2,35	1,015
		%	11	30,8	18,7	27,5	12,1		

Katılımcıların iş doyumu ile ilgili hazırlanan sorulara verdikleri yanıtlara bakıldığında “iş içinde terfi olanağımın olması açısından” ifadesi 3.52 ile en yüksek ortalamada, “çalışma arkadaşlarımlın birbiriyle anlaşması açısından” ifadesi 2.1 ile en düşük ortalamada yer almaktadır.

6.2.2 Yaşam Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İş doyumu sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 6.11’de sunulmuştur.

Tablo 6.11: Yaşam doyumu sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları.

Yaşam Doyumu İle İlgili İfadeler			1	2	3	4	5	6	7	Ort.	Std. Sap.
1)	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın	f	7	29	30	4	11	5	5	3,2	1,586
		%	7,7	31,9	33	4,4	12,1	5,5	5,5		
2)	Hayatımdan memnunum	f	11	45	20	5	5	3	2	2,62	1,331
		%	12,1	49,5	22	5,5	5,5	3,3	2,2		
3)	Hayat şartlarım mükemmel	f	7	13	29	10	14	12	6	3,78	1,685
		%	7,7	14,3	31,9	11	15,4	13,2	6,6		
4)	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	f	7	41	17	5	12	4	5	3,07	1,625
		%	7,7	45,1	18,7	5,5	13,2	4,4	5,5		
5)	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim	f	6	8	15	11	6	24	21	4,75	1,947
		%	6,6	8,8	16,5	12,1	6,6	26,4	23,1		

Katılımcıların yaşam doyumu ile ilgili hazırlanan sorulara verdikleri yanıtlara bakıldığında “Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim” ifadesi 4.75 ile en yüksek ortalama, “hayatımdan memnunum” ifadesi 2.62 ile en düşük ortalama yer almaktadır.

6.2.3 İş Doyumu Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri

İş doyumu değişkenlerinin yaşam doyumu ile ilişkileri Tablo 6.12’de sunulmuştur.

Tablo 6.12: İş doyumu değişkenlerinin yaşam doyumu ile ilişkileri.

İş Doyumu İle İlgili İfadeler		Yaşam Doyumu Korelasyon Kat Sayıları
1)	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	0,387
2)	Tek başına çalışma olanağının olması bakımından	0,286
3)	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	0,236
4)	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	0,404
5)	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	0,162
6)	Amirimin karar verme yeteneği bakımından	0,166
7)	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	0,093
8)	Bana sabit bir iş imkânı sağlaması bakımından	0,189
9)	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilme bakımından	0,214
10)	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	0,260
11)	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması açısından	0,331
12)	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından	0,497
13)	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	0,301
14)	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	0,301
15)	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	0,406
16)	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından	0,305
17)	Çalışma şartları bakımından	0,181
18)	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından	0,413
19)	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından	0,436
20)	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	0,471

6.2.4 Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Doyumu İle İlişkileri

Yaşam doyumu değişkenlerinin iş doyumu ile ilişkileri Tablo 6.13'te sunulmuştur.

Tablo 6.13: Yaşam doyumu değişkenlerinin iş doyumu ile ilişkileri.

Durum		İş Doyumu Korelasyon Kat Sayısı
1)	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın	0,417
2)	Hayatımdan memnunum	0,427
3)	Hayat şartlarım mükemmel	0,492
4)	Hayatımda şimdiye kadar istediği önemli şeyleri elde ettim	0,395
5)	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim	0,314

6.2.5 Yaş İtibariyle İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaş itibariyle iş doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.14'te sunulmuştur.

Tablo 6.14: Yaş itibariyle iş doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Yaş Aralıkları	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
20-29 Yaş	2,6979	0,69976	1,333	0,269
30-39 Yaş	2,5864	0,66581		
40-49 Yaş	2,6500	0,56632		
50 Yaş ve Üzeri	1,4000	---		

Yaş itibariyle yaşam doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.15'te sunulmuştur.

Tablo 6.15: Yaş itibariyle yaşam doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Yaş Aralıkları	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
20-29 Yaş	3,7167	1,53896	5,087	0,003
30-39 Yaş	3,0864	0,98868		
40-49 Yaş	4,1273	1,33886		
50 Yaş ve Üzeri	1,0000	---		

Yaş faktörü açısından iş doyumu ve yaşam doyumunu incelediğinde hastane çalışanlarının iş doyumunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yaşam doyumu açısından ise anlamlı bir fark bulunmaktadır.

6.2.6 Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu

Medeni durumlarına göre iş doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu Tablo 6.16’da sunulmuştur.

Tablo 6.16: Medeni durumlarına göre iş doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Evli	65	2,5577	0,65001	0,199	0,656	1,396
Bekâr	26	2,7692	0,66001			1,387

Medeni durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu Tablo 6.17’de sunulmuştur.

Tablo 6.17: Medeni durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Evli	65	3,3138	1,34488	2,030	0,158	-1,937
Bekâr	26	3,9000	0,19231			-2,041

Medeni durum açısından iş doyumu ve yaşam doyumunu incelediğinde eşleştirilmiş iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlemlenmiştir.

6.2.7 Çocuklarının Olup Olmadığına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu

Çocuklarının olup olmadığına göre iş doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu Tablo 6.18’de sunulmuştur.

Tablo 6.18: Çocuklarının olup olmadığına göre iş doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.

Çocuk Olup Olmadığı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Evet	62	2,5492	0,63585	0,895	0,347	-1,475
Hayır	29	2,7655	0,68597			-1,434

Çocuklarının olup olmadığına göre yaşam doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu Tablo 6.19’da sunulmuştur.

Tablo 6.19: Çocuklarının olup olmadığına göre yaşam doyumuna ilişkin bağımsız gruplar t testi sonucu.

Çocuk Olup Olmadığı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Evet	62	3,2968	1,31061	0,786	0,378	-1,976
Hayır	29	3,8759	1,28554			-1,990

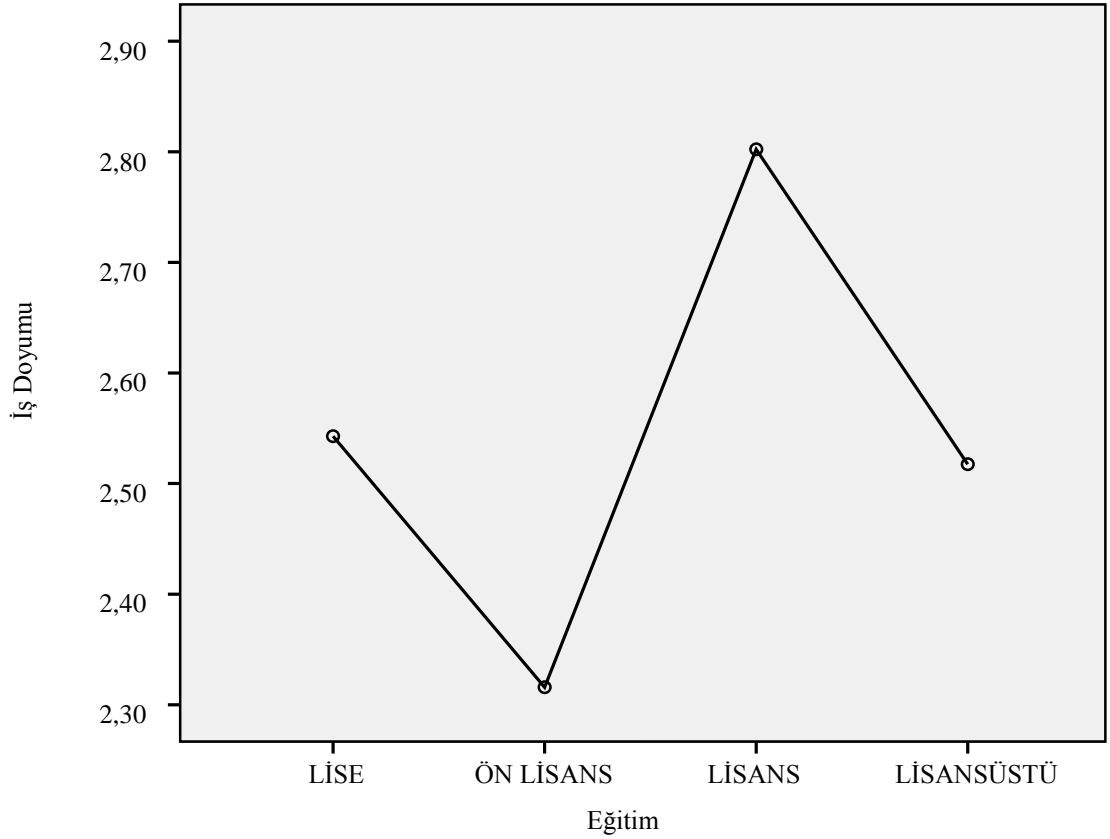
Çalışanların çocuklarının olup olmadıkları durumuna göre iş doyumu ve yaşam doyumunu incelediğinde eşleştirilmiş iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlemlenmiştir.

6.2.8 Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Eğitim durumlarına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.20’de ve Şekil 6.1’de sunulmuştur.

Tablo 6.20: Eğitim durumlarına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Lise	7	2,5429	0,60030	2,882	0,040
Ön lisans	19	2,3158	0,66145		
Lisans	45	2,8022	0,60132		
Lisansüstü	20	2,5175	0,70005		



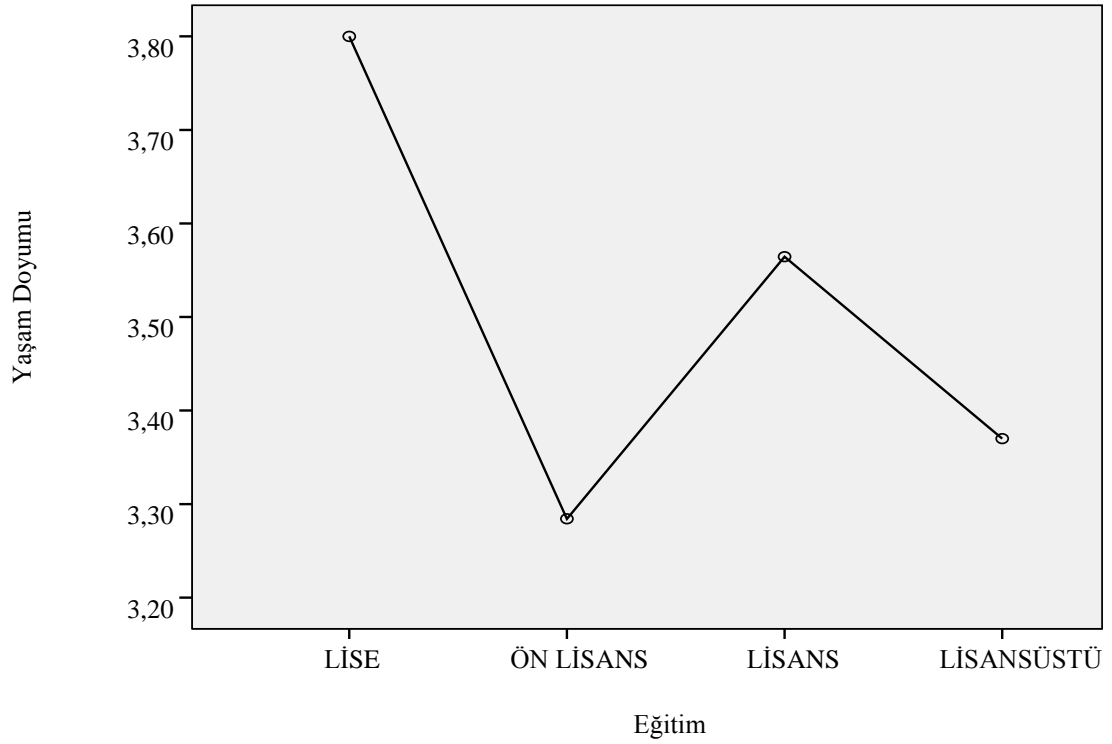
Şekil 6.1: Eğitim durumlarına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Eğitim durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.21’de ve Şekil 6.2’de sunulmuştur.

Tablo 6.21: Eğitim durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Lise	7	3,8000	1,23828	0,374	0,772
n lisans	19	3,2842	1,48071		
Lisans	45	3,5644	1,16642		
Lisansüstü	20	3,3700	1,57517		

Eğitim durumlarına göre tek yönlü varyans analizi incelemesinde; mezun olunan okula göre personelin iş doyumlarına bakıldığında ($p > 0,040$) sonucuna ulaşılmıştır. Aynı personelin yaşam doyumlarına bakıldığında ise ($p < 0,772$) sonucu elde edilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde Lisansüstü eğitimini tamamlamış olan personelin iş ve yaşam doyumları diğer personellere oranla daha yüksektir denilebilir.



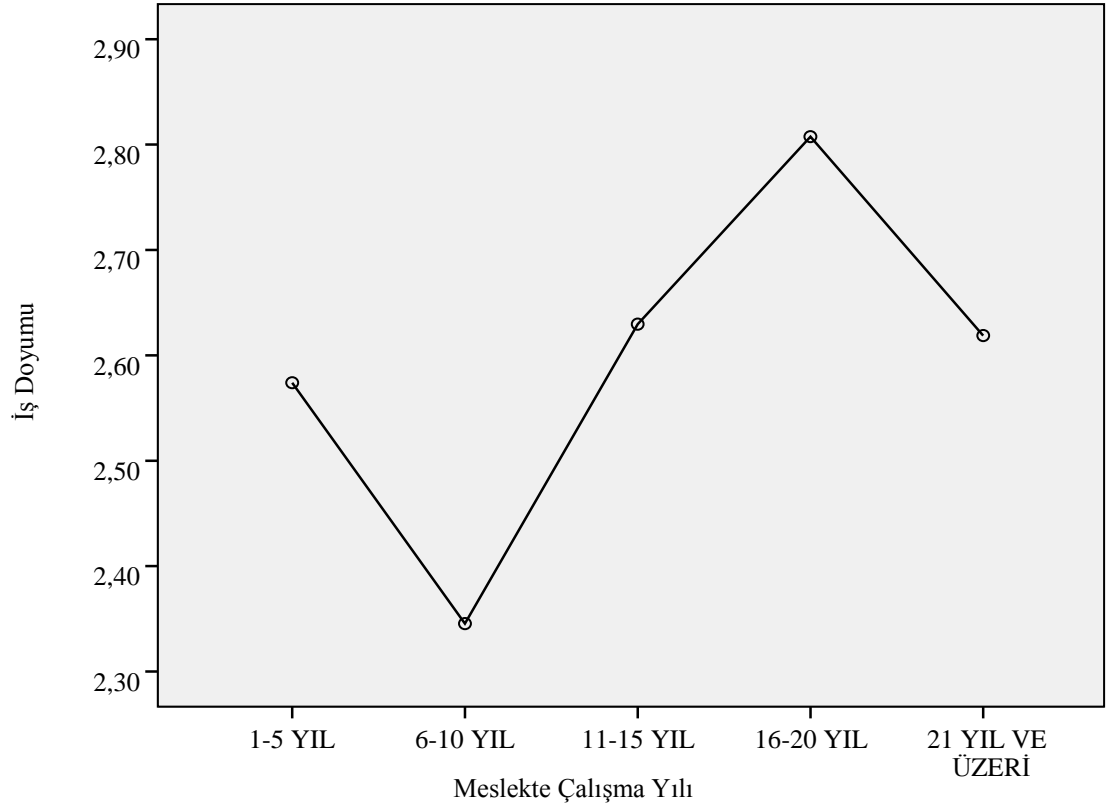
Şekil 6.2: Eğitim durumlarına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

6.2.9 Meslekte Çalışma Yılına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Meslekte çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.22’de ve Şekil 6.3’te sunulmuştur.

Tablo 6.22: Meslekte çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Meslekte Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1-5 Yıl	25	2,5740	0,65194	0,918	0,457
6-10 Yıl	11	2,3455	0,72851		
11-15 Yıl	27	2,6296	0,71162		
16-20 Yıl	20	2,8075	0,58248		
21 Yıl ve üzeri	8	2,6181	0,54178		



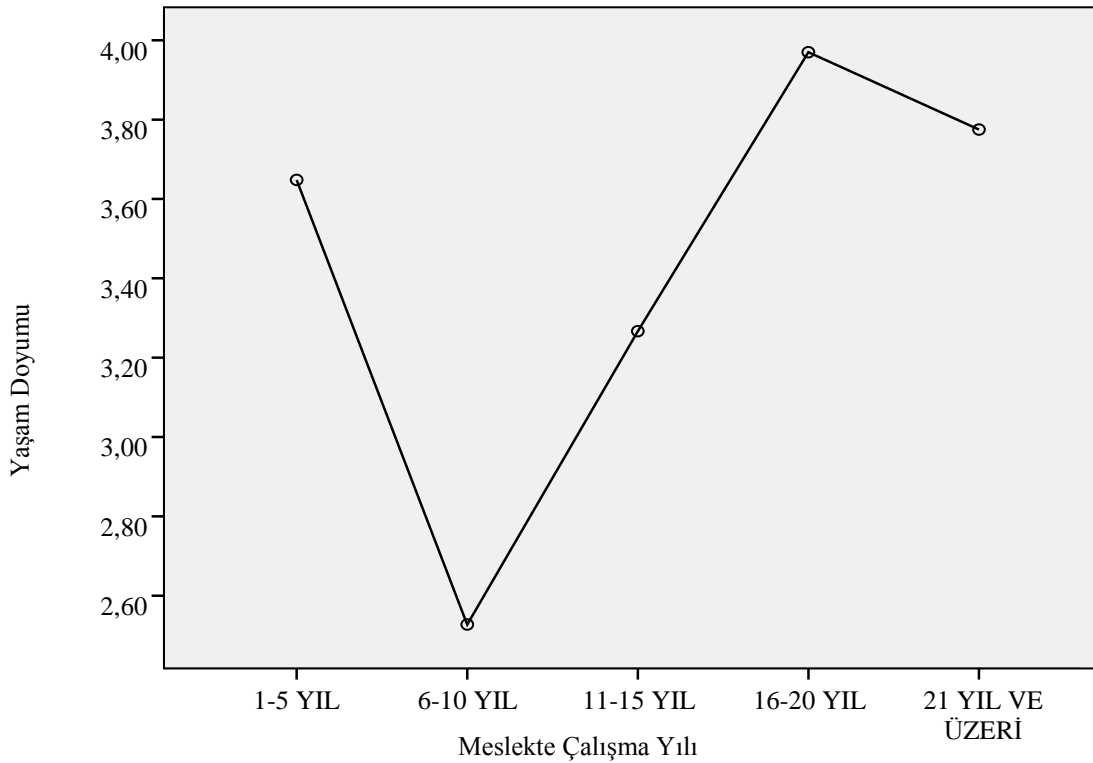
Şekil 6.3: Meslekte çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Meslekte çalışma yılına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.23’te ve Şekil 6.4’te sunulmuştur.

Tablo 6.23: Meslekte çalışma yılına göre yaşam doyumuyla ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Meslekte Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1-5 Yıl	25	3,6480	1,21145	2,670	0,037
6-10 Yıl	11	2,5273	1,96015		
11-15 Yıl	27	3,2667	0,88230		
16-20 Yıl	20	3,9700	1,25367		
21 Yıl ve üzeri	8	3,7750	1,53600		

Meslekte çalışma yılları açısından iş doyumu ve yaşam doyumunu incelediğinde hastane çalışanlarının iş doyumunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yaşam doyumu açısından ise anlamlı bir farkın olduğu gözlemlenmiştir.



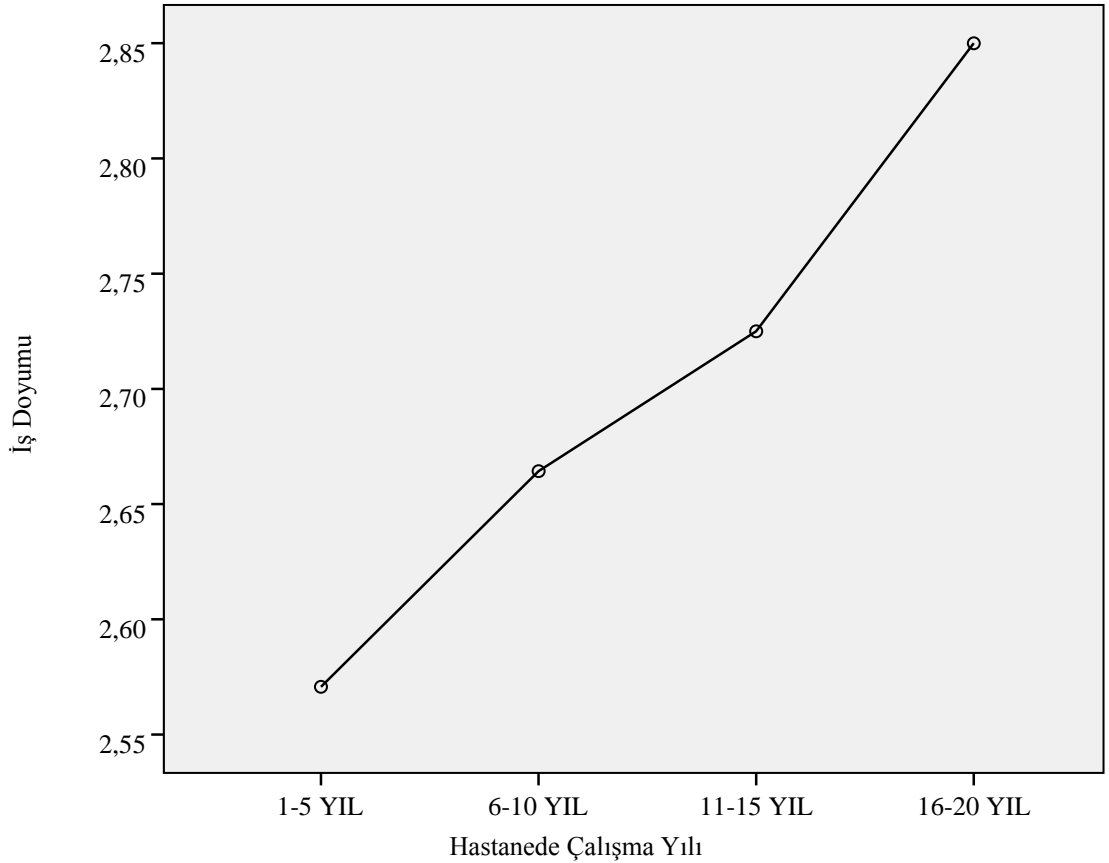
Şekil 6.4: Meslekte çalışma yılına göre yaşam doyumuyla ilişkin tek yönlü varyans analizi.

6.2.10 Hastanede Çalışma Yılına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Hastanede çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.24'te ve şekil 6.5'te sunulmuştur.

Tablo 6.24: Hastanede çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Hastanede Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1-5 Yıl	58	2,5707	0,69308	0,365	0,778
6-10 Yıl	21	2,6643	0,59480		
11-15 Yıl	8	2,7250	0,61120		
16-20 Yıl	4	2,8500	0,63509		



Şekil 6.5: Hastanede çalışma yılına göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Hastanede Çalışma Yılına Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablo 6.25'te sunulmuştur.

Tablo 6.25: Hastanede çalışma yılına göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Hastanede Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1-5 Yıl	58	3,4655	1,37873	0,673	0,571
6-10 Yıl	21	3,3048	1,09840		
11-15 Yıl	8	3,6500	1,19881		
16-20 Yıl	4	4,3000	1,96299		

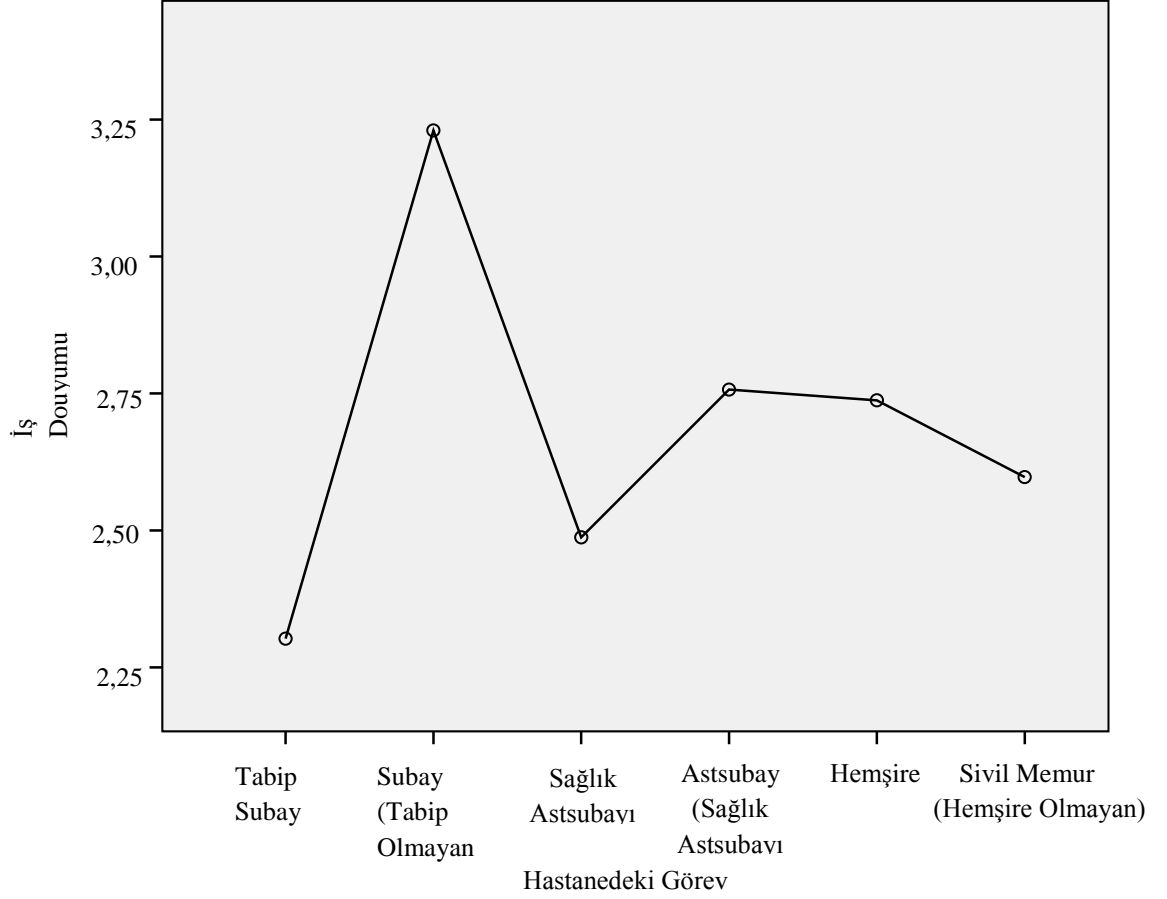
Çalışanların hastanede çalışma yılı durumuna göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu incelediğinde eşleştirilmiş iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlemlenmiştir.

6.2.11 Hastanedeki Görevine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Hastanedeki görevine göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.26'da ve Şekil 6.6'da sunulmuştur.

Tablo 6.26: Hastanedeki görevine göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi

Hastanedeki Göreviniz	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Tabip Subay	19	2,3026	0,61044	3,329	0,009
Subay	10	3,2300	0,47329		
Sağlık Astsubayı	20	2,4875	0,81852		
Astsubay	7	2,7571	0,65283		
Hemşire	16	2,7375	0,49109		
Sivil Memur	19	2,5974	0,51572		

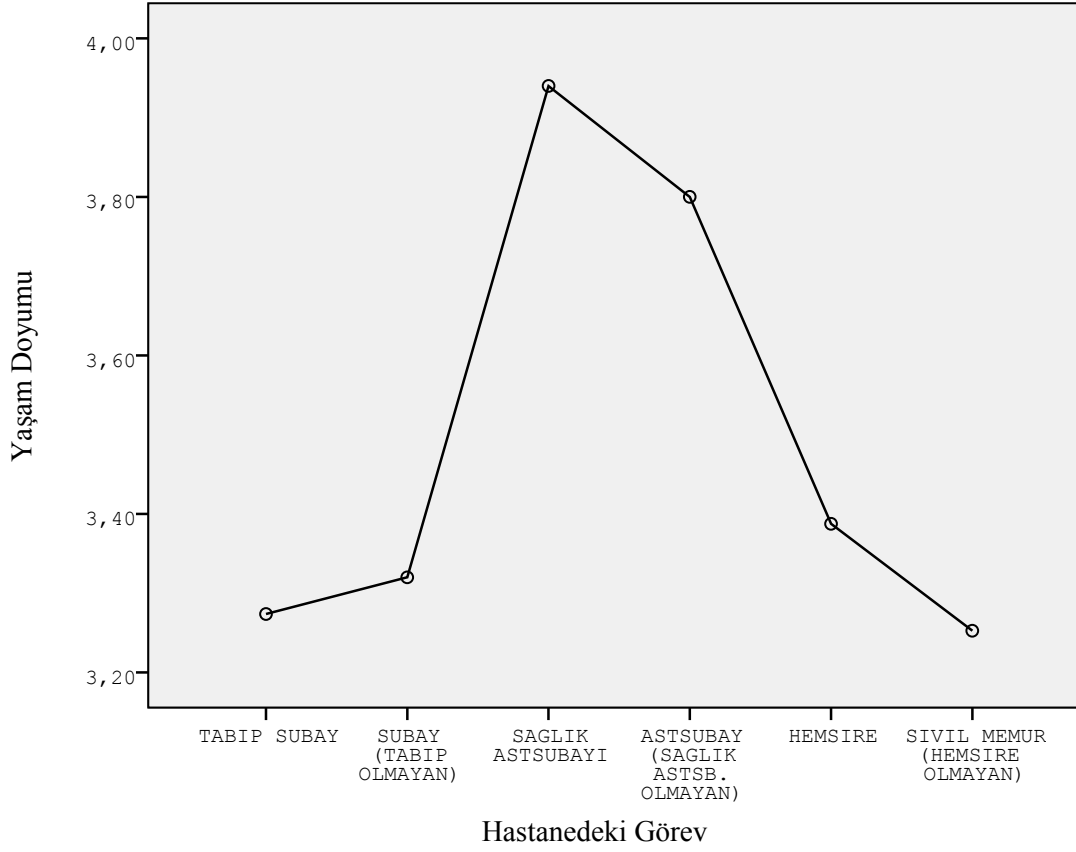


Şekil 6.6: Hastanedeki görevine göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Hastanedeki görevine göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.27’de ve Şekil 6.7’de sunulmuştur.

Tablo 6.27: Hastanedeki görevine göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Hastanedeki Göreviniz	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Tabip Subay	19	3,2737	1,53364	0,805	0,549
Subay	10	3,3200	0,45412		
Sağlık Astsubayı	20	3,9400	1,34884		
Astsubay	7	3,8000	1,85472		
Hemşire	16	3,3875	1,20768		
Sivil Memur	19	3,2526	1,27513		



Şekil 6.7: Hastanedeki görevine göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

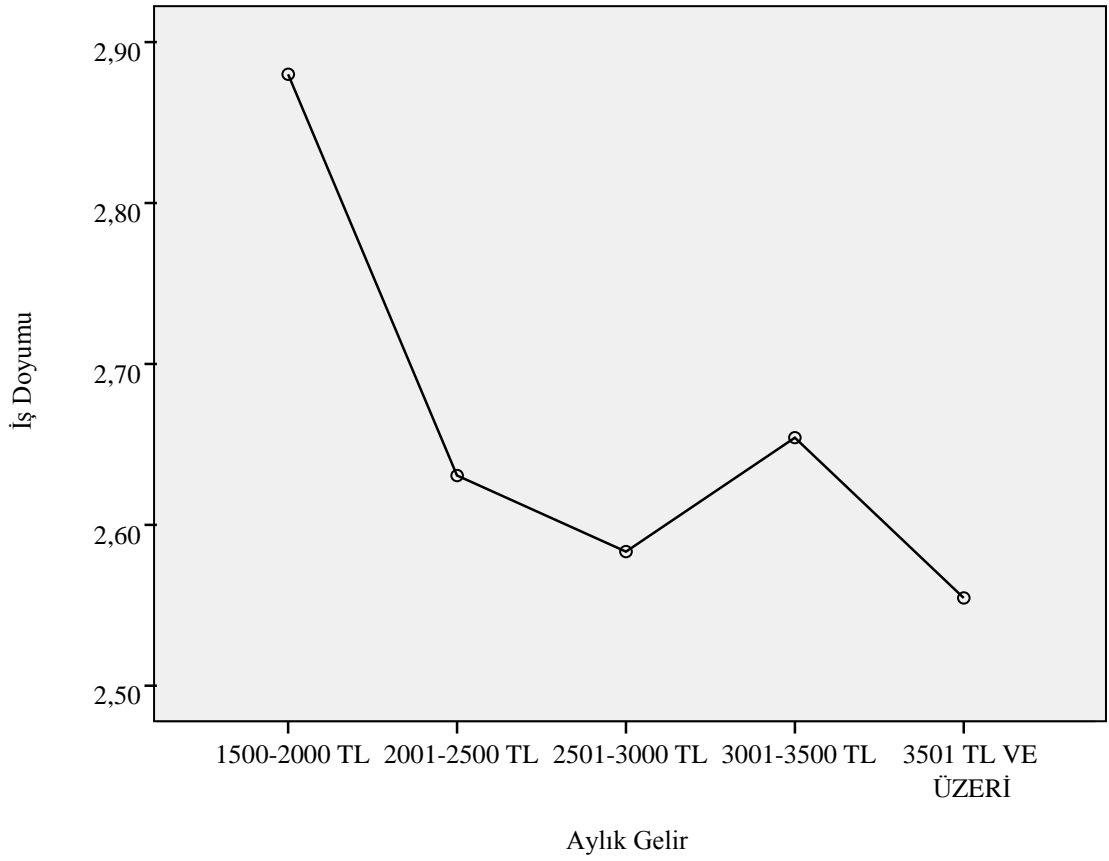
Personelin hastanedeki görevine göre iş doyumu ve yaşam doyumu incelediğinde hastane çalışanlarının iş doyumunda anlamlı bir fark bulunurken yaşam doyumuna ilişkin anlamlı bir fark bulunamamıştır.

6.2.12 Aylık Gelire Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Aylık gelire göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.28'de ve Şekil 6.8'de sunulmuştur.

Tablo 6.28: Aylık gelire göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Aylık Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1500-2000 TL	5	2,8800	0,50324	0,268	0,898
2001-2500 TL	31	2,6306	0,70234		
2501-3000 TL	21	2,5833	0,51970		
3001-3500 TL	12	2,6542	0,67705		
3501 TL ve Üzeri	22	2,5545	0,75686		

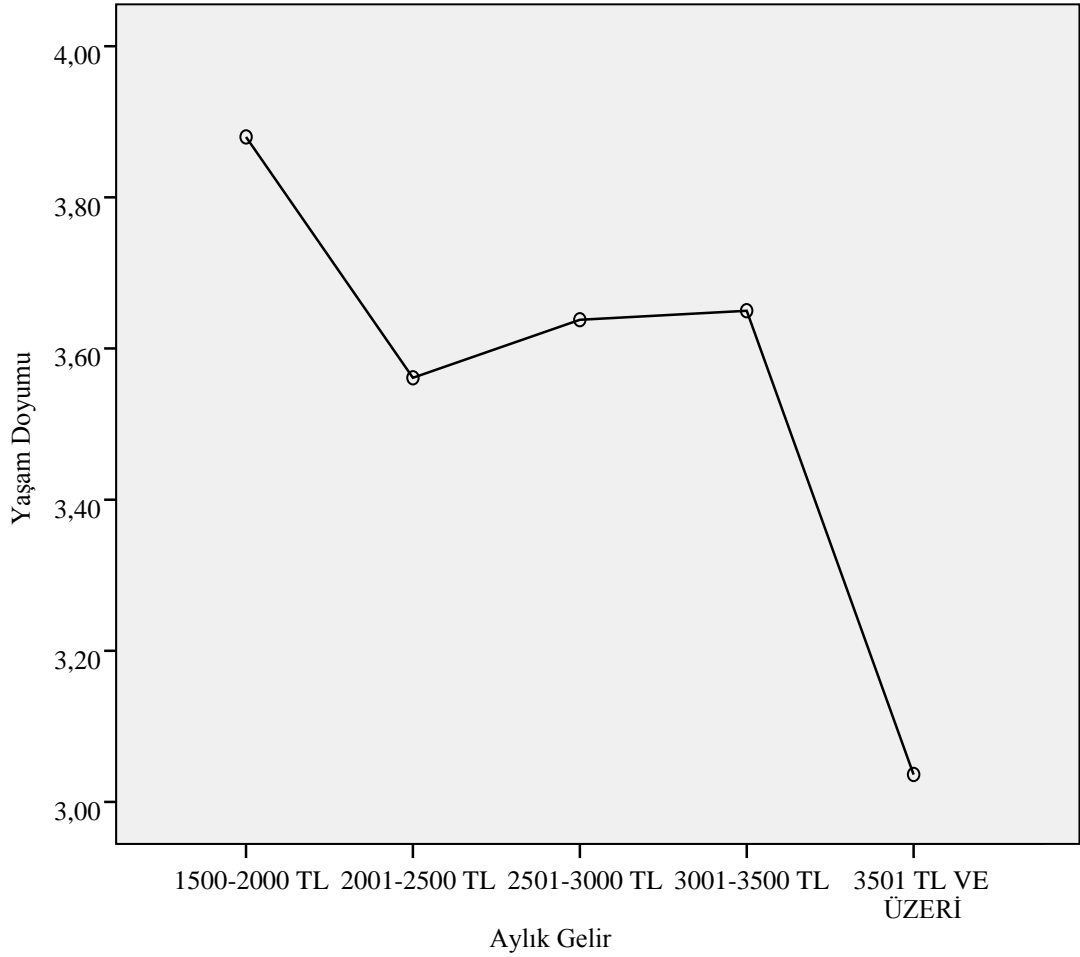


Şekil 6.8: Aylık gelire göre iş doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Aylık gelire göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi Tablo 6.29'da ve Şekil 6.9'da sunulmuştur.

Tablo 6.29: Aylık gelire göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Aylık Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1500-2000 TL	5	3,8800	1,11893	0,881	0,479
2001-2500 TL	31	3,5613	1,29555		
2501-3000 TL	21	3,6381	1,37930		
3001-3500 TL	12	3,6500	1,15089		
3501 TL ve Üzeri	22	3,0364	1,43910		



Şekil 6.9: Aylık gelire göre yaşam doyumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi.

Çalışanların aylık gelire göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu incelediğinde eşleştirilmiş iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlemlenmiştir.

6.2.13 İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki korelasyon analizi Tablo 6.30'da sunulmuştur.

Tablo 6.30: İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki korelasyon analizi.

	Ortalama	Standart Sapma	p
İş Doyumu	2,6181	0,65627	0,501
Yaşam Doyumu	3,4813	1,32362	

6.2.14 İş Doyumunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Regresyon Analizi Sonuçları

İş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki regresyon analizi sonuçları Tablo 6.31'de sunulmuştur.

Tablo 6.31: İş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki regresyon analizi sonuçları.

Değişkenler	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hatası	F
İş Doyumu	0,501	0,251	0,242	0,57131	29,760

Araştırmaya katılan Beytepe Asker Hastanesi personelinin %71.4'ü ile çalışanların 65'i erkek, %48.4'ü 30-32 yaş arası, %71.4'ü evli, %68.1'i çocuk sahibi, %49.5'i lisans mezunu, %29.7'si 11-115 yıl arası meslekte hizmet vermekte, %63.7'si 1-5 yıl grubunda hastanede çalışmakta, %22'si sağlık astsubayı grubunda, %34.1 'i 2001-2500TL aylık gelire sahip olmaktadır.

Yaşam doyumunu ölçek sonuçlarına göre Beytepe Asker Hastanesi personelinin verdikleri cevaplarda “Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim” ifadesi 4.75 ile en yüksek ortalama bulunmaktadı. “Hayatımdan memnunum”

ifadesi ise 2.62 ile en düşük ortalama da yer almaktadır. Bu neticeler incelendiğinde personel hayatından çok memnun olmasa da yaşam düzenlerinde herhangi bir değişiklik yapmayı düşünmemektedirler, bunun nedeninin de tutum ve alışkanlıklardır diyebiliriz.

İş doyumu ölçek sorularına verilen cevaplara göre en yüksek ortalama da 0,497 değeriyle “iş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından” ifadesi yer almaktadır. 0,471 değeriyle “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadesi ikinci en yüksek ortalama da yer almaktadır. En düşük ortalamalara bakıldığında 0,093 değeriyle “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından” ifadesi birinci, 0,162 değeriyle “amirim emrindeki kişileri idare tarzı açısından” ifadesi de ikinci en düşük ortalama da yer almaktadır. Bu sonuçlar incelendiğinde hastanenin işleyişi ile ilgili herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır. Alınan kararlar zamanında yerine getirildiğinden personele geri dönüşler kısa sürede olmakta ve personel uzun bir süre geçmeden yaptığı işin karşılığını aldığından başarı tatminini de yaşayabilmektedir. Çalışanlar verdikleri hizmette vicdanen huzurludur.

Yaş faktörü açısından iş doyumu ve yaşam doyumunu incelediğinde ($p > 0,269$) hastane çalışanlarının iş doyumunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yaşam doyumunu açısından ise ($p < 0,003$) anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Medeni durum açısından iş doyumu ($p > 0,656$) ve yaşam doyumunu ($p > 0,158$) incelediğinde eşleştirilmiş iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Çalışanların çocuklarının olup olmadıkları durumuna göre iş doyumu ($p > 0,347$) ve yaşam doyumunu ($p > 0,378$) incelediğinde eşleştirilmiş iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür.

Eğitim durumu açısından iş doyumu ve yaşam doyumunu incelemesinde mezun olunan okula göre personelin iş doyumlarına bakıldığında ($p < 0,040$) anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı personelin yaşam doyumlarına bakıldığında ise ($p > 0,772$) anlamlı bir fark bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde lisansüstü eğitimini tamamlamış olan personelin iş ve yaşam doyumları diğer personellere oranla daha yüksektir denilebilir.

Meslekte çalışma yılları açısından iş doyumu ve yaşam doyumunu incelediğinde ($p > 0,457$) hastane çalışanlarının iş doyumunda anlamlı bir fark

bulunmamaktadır. Yaşam doyumu açısından ise ($p < 0,037$) anlamlı bir farkın olduğu gözlemlenmiştir. Meslekte çalışma yılı arttıkça iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinde azalma olduğu gözlemlenmiştir.

Beytepe Asker Hastanesi personelinin hastanede çalışma yılı durumuna göre iş doyumu ($p > 0,778$) ve yaşam doyumu ($p > 0,571$) incelediğinde eşleştirilmiş iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Personelin hastanedeki görevine göre iş doyumu ve yaşam doyumu incelediğinde ($p < 0,009$) hastane çalışanlarının iş doyumunda anlamlı bir fark bulunurken yaşam doyumuna ilişkin ($p > 0,549$) anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Çalışanların görev ve yetki alanları arttıkça ya da diğer bir ifadeyle rütbeleri yükseldikçe iş doyumu düzeylerinde artış meydana geldiği, yaşam doyumlarına ilişkin herhangi bir değişikliğin olmadığı gözlemlenmiştir.

Çalışanların aylık gelirlerine göre iş doyumu ($p > 0,898$) ve yaşam doyumu ($p > 0,479$) incelendiğinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

İş doyumu değişkenleri ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişki ele alındığında anlamlı ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir. İş doyumu değişkenlerinin yaşam doyumu ile ilişkileri incelendiğinde “İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından” ifadesinin en yüksek korelasyon değerine sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle personel hastanenin işleyişinden memnundur diyebiliriz. Personel kısa sürede yaptığı işin karşılığını aldığından başarı tatminini de kısa sürede yaşayabilmektedir.

Yaşam doyumu değişkenlerinin iş doyumu ile ilişkileri incelendiğinde “Hayat şartlarım mükemmel” ifadesinin en yüksek korelasyon değerine sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuca bakarak personel hayatından çok memnun olmasa da yaşam düzenlerinde herhangi bir değişiklik yapmayı düşünmemektedirler diyebiliriz.

YEDİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İş doyumunu kavram olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkmış, gün geçtikçe de önemi artmıştır. Özellikle 1940'lı yıllarda daha fazla alana ve kitleye yayılarak daha da önemli hale gelmiştir. İş doyumunu kavramını bireyin işine karşı duyguları, tepkileri, beklenti ve istekleri gibi ifadelerle tanımlayabiliriz. Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirdiklerinden iş doyumunu ve yaşam doyumunu son derece önemlidir.

Günümüzde hızla ilerleyen teknoloji vesilesiyle bazı sektörlerde insan gücüne olan ihtiyaç azalsa da bu durum sağlık sektörü için maalesef henüz geçerlilik kazanmış değildir. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramlarını ele alarak olumlu ve olumsuz yönlerini belirleyip olumlu yönlerinin artırılması amacıyla bu çalışmada;

Birinci bölümde Askeri Hastaneler, Gülhane Askeri Tıp Akademisi ve Beytepe asker hastanesinin amaç ve hizmetlerine yönelik bilgi verici açıklamalara değinildi. İkinci bölümde iş doyumunun tanımı, önemi, iş doyumunu ile ilgili kavramlar, iş doyumunu kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun faydaları ve iş doyumunsuzluğu ele alındı. Üçüncü bölümde yaşam doyumunun tanımı, yaşam doyumunun benzer kavramlarla olan ilişkisi, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumunu kuramları ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler araştırıldı. Dördüncü bölümde ise iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelendi.

Yaşam doyumunu ölçek sonuçlarına göre Beytepe Asker Hastanesi personelinin verdikleri cevaplarda “Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmedim” ifadesi en yüksek ortalama da bulunurken, “Hayatımdan memnunum” ifadesi ise en düşük ortalama da yer almaktadır. Buradaki çelişki personelin hayatından çok memnun olmamasına karşın yaşam düzenlerinde herhangi bir değişiklik yapmayı

düşünmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumun nedeni ise yıllar boyunca süre gelen alışkanlıklar olduğunu düşünüyorum.

İş doyumu ölçek sorularına verilen cevaplara göre hastanenin işleyişi ile ilgili herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır. Personel uzun bir süre geçmeden yaptığı işin karşılığını aldığından başarı tatminini yaşayabilmektedir. Çalışanlar verdikleri hizmette vicdanen huzurludur.

Yaş faktörü iş doyumu bakımından çok fazla etkili olmazken yaşam doyumu bakımından önem arz etmektedir. Çünkü 30-40 yaş arası grupta iş bireylerin hayatında önemli bir yer tutarken, 40 yaş ve sonrasında bu önemin giderek azaldığı görülmüştür.

Medeni durum açısından iş doyumu ve yaşam doyumunu incelediğinde anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Çalışanların çocuk sahibi olup olmadıkları iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sebep olmamaktadır.

Eğitim durumu açısından iş doyumu ve yaşam doyumu ele alındığında mezun olunan okul iş doyumuna olumlu etkisi söz konusu iken yaşam doyumuna ise herhangi bir etki söz konusu değildir. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumu ve yaşam düzeyi oranları da yükselmektedir.

Meslekte geçirilen yıllar çalışanların iş doyumlarına etki etmezken yaşam doyumlarını ise önemli ölçüde etkilemektedir. Yıllar geçtikçe bireylerin yaşam doyumu düzeylerinde azalma olduğu gözlemlenmiştir.

Hastane çalışanlarının hizmet sürelerine ilişkin veriler iş doyumu ve yaşam doyumu kavramları üzerinde yüksek bir etki oranına sahip değildir.

Çalışanlar üst kademelere yükseldikçe iş doyumu düzeylerinde artış meydana getirirken, yaşam doyumlarına ilişkin herhangi bir değişikliğin olmadığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların aylık geliri iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Araştırma neticesinde çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumu ve yaşam düzeyi oranları da yükseldiğinden hareketle, personelin gelişimine katkı sağlayacak gerek hizmet içi eğitim gerekse kurum dışından alınacak olan bireysel eğitimlere destek verilerek hem iş doyumu hem de yaşam doyumu açısından olumlu bir katkı sağlanabilir.

Görevde yükselme imkânlarının sunulması çalışanları yapılan işe karşı daha azimli ve hevesli kılacağından iş doyumu düzeylerinde yükselme meydana gelecektir.

Hastane personelinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerine katkı sağlanabilmesi için ödül ve ücret kavramları uygulaması yapılabilir. Çalışanların motivasyonu artırılırsa olumlu bir geri dönüş olacaktır. Ödüllendirmeye yönelik stratejiler, uzun dönemde kurumların hedeflerini daha da ileriye götürebilir.

İş doyumu ve yaşam doyumu birbirleriyle ilişkilidir. Ancak iş doyumunda anlık çıkan sorunların yaşam doyumunu etkilememesi için farkındalık eğitimlerine ihtiyaç vardır. Bu farkındalık eğitimlerinin kurum politikaları içine yerleştirilmesinin çalışanları tükenmeden koruyan özelliğe sahip bir etki gösterebilir.

KAYNAKÇA

- Abelson, M. A. (1986). A Model For The Health Service Administrators Health Care Management Review. *Stretagic Management Of Turnover*, 11-13.
- Acar Arasan, B.N. (2010). Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Acar, E. (2007). Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 3(1), 1-18.
- Acar, N.V. (2003). *Terapötik İletişim*. Ankara: US-A Yayıncılık.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminin Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (4), 1-25.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etmenlerinin İncelenmesi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Argon, G. (1996). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı*. İstanbul: Uyer G. (Ed.) Personel Yönetimi, 163-165.
- Aslan, H., Ünal, M., Aslan, O. (1996). Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyleri. *Düşünen Adam Dergisi*, 4, (3), 48.
- Atay, Ö. (2012). Antalya Kamu Hastaneleri Diyaliz Merkezi Sağlık Çalışanlarında Stres ve İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Aykanat, S. ve Tengillimoğlu, D. (2003). Hastanelerde Sağlık Personelinin Motive Eden Faktörlere İlişkin Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2), 72-77.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin Doyumu. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 208.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: BRC Basım, 263-270.
- Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Baytok Karaca, S. (2001). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Beytepe 2014. Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliği Tarihçesi, Vizyonu, Misyonu. (http://www.gata.edu.tr/beytepe/misyon_vizyon.asp 14.04.2014 19:37). (<http://www.gata.edu.tr/beytepe/tarihce.asp> 14.04.2014 19:34).
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H., (2007) Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Haccettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bingöl, D. (1986). *İş Tatmini, İş Veren ve Toplum Açısından Önemi*. İstanbul.
- Bingöl, N. (2006). Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. 5. Baskı. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitap Evi.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Can, H., Akgün, A., ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitap Evi, 317.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. İstanbul: Gebze Teknoloji Enstitüsü Yayınları.
- Çalışır, H. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A.B., Bilge, A., Keskin, G.Ü. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (6), 213-220.
- Çeçen, A. Rezan. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaşam Doyumu Düzeylerine Göre Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. Mersin Üniversitesi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 180-190.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (2002). İş Doyumu ve Tükenmişlik. *Eğitim Araştırmalar Dergisi*, 9, 186-193.
- Davis, K. and John, W. (1989). *Newstrom Human Behavior At Work Organizational Behavior*, 8.Edition, Mc. Graw Hill Book Company, New York, 177.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. (K. Tosun Çev.), İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yayın No. 199, İstanbul.
- Demir, S. (2010). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından

İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personeli İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Dicle, Ü. ve Dicle, A. (1989). Motivasyon. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*. 7.

Diener, E. and Seligman, M.E.P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Buletin*, 95 (3), 542-575.

Dikmen, A.A. (1995). Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Dil, M. (2005). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Donovan, N. and Halpern D. (2002). *Life Satisfaction*. London: Cabinet Office Strategy Unit.

Dündar, S. (1993). Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı, *Yönetim Dergisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü, 15, 49-55.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.

Erdoğan, İ. (1999). İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını*, İstanbul.

Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. 7. Baskı. İstanbul: Ekspres Grafik Baskı Sistemleri, 563.

Eren, E. (1989). Yönetim Psikolojisi, Yön Ajans, İstanbul, 139.

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 7. Baskı. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım.

- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul, 34.
- Erkmen, T. ve Şencan H. (1994). Örgüt kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. Dokuz Eylül Üniversitesi. İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir, 144.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış Bilimleri*. 9.Baskı. İstanbul: Beta Basım, 412-414.
- Feldman, D. C. and Arnold, H. J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. Mc Graw-Hill International Book Company, Auckland, 192.
- Frisch, M. B. (2006). *Quality Of Life Therapy*. Applying A Life Satisfaction Approach To Positive Psychology And Cognitive Therapy, New Jersey: John Wiley and Sons.
- Greenberg J. and Baron R. A. (2000). *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey, 177.
- Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güneş, N. (2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güney, S. (2007). (Ed.) *Yönetim ve Organizasyon*. 2.Basım. Ankara.
- Güven, M., Bakan, İ., Yeşil, S. (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. Celal Bayer Üniversitesi. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 134.

- İbrikçi, S. ve Pektekin, Ç. (1992). Çeşitli Hizmet Alanlarında Çalışan Hemşirelerde Ruh Hastalıklarında Eğilimin Araştırılması. 2. *Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildiriler Kitabı* 362-370.
- İnce, M. ve Gül, H.(2005). *Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitap Evi.
- İnce, S. (2005). Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde Çalışanların İş Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İpek, H. (2003). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan hemşirelerin İş Doyumu ve Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünü İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi. *İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 21, 1.
- Karabulut, Ö. Ö. ve Özer, M. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatric Dergisi*, 6(2), 72-74.
- Karadağ, N. (2013). Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireler Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş Yerlerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M.K., Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, Bir Uygulama, *Yönetim Dergisi*, 20, 59-63.
- Kaynak, T., Adal, Z., v.d. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul.
- Keser, A. (2003). *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*. Alf Aktüel Yayını.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4,77-96.
- Koçak, T. (2006). Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Aralarındaki İlişki (Ankara İli), Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kök, B. S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi. *İdari İktisadi Bilimler Dergisi*, 20, 1.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes Of Job Satisfaction*. Hand Book Of Industrial And Organizational Commitment. Journal Of Organizational Behavior, 9, 1297-1308.
- Luthans, F. (2001). *Organizational Behaviour*. ABD: MC. Graw-Hill.
- Maden Turgut, E. (2010). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mc Cormick, E.J. and Ilgen, D. (1987). *Industrial and Organizational Psychology*. 8th edition. London: Allen and Unwin.
- Musal, B., ve Ergin, S. (1993). Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyum ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 4, 22-26.
- Öcal, Ö. (2008). İş - Aile Çalışması ve İş Tatmini- Yaşam Tatmini. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özaltın, H. (1997). *TSK'de Görevli Hekim ve Hemşirelerin İş Doyumu*. GATA 2. Baştabip Oryantasyon Kurs Kitabı, Ankara: 106-112.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. Erciyes Üniversitesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, Ocak-Haziran 2007.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 22-24 Mayıs 2003, Afyon.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149, 128-136.

- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Arttırılması. Atatürk Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 191.
- Parlar, S. (2008). Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7 (6), 547-554.
- Prieto, C. K., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., and Diener, M. (2005). Integrating The Diverse Definitions Of Happiness: A Time-Sequentel Framework Of Subjective Well-Being. *Journal Of Happiness Studies*, 6, 261-300.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitap Evi, 340-341.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Schmitter, C. (2003). Life Satisfaction In Centenarians Residing In Long-Term Care.
- Schwarz, N. and G. L. Clore, (1983). Mood, Misattribution and Judgements of Well Being: Informative and Directive Functions of Affective States, *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 513-523.
- Seligman, M. E. P. (2007). *Gerçek Mutluluk*. Kalıcı Doyum Potansiyelinizi Geliştirmek İçin Yeni Olumlu Psikolojinin Kullanılması. Ankara: HYB Basım Yayın.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5, (1-2).
- Sun, H.Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sürek, M. (2007). İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Şahal, E. (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Şahin, Z. (2011). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşireler ile Bir Vakıf Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Stres ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şener, T., Emine; Acuner., M.A. (2002). Hemşirelerin İş doyumu Düzeyleri: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni* (3), 85-92.
- Taşdemir, G. (1999). Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Empatik Eğilim ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Telman, N., ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyet*. 1. Baskı, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, Sayfa:11-27.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Topal, E. (2008). Hekim ve Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Topçu, M. Ü. (2009). Malatya İl Merkezinde çalışan Sağlık Personelinin İş doyumu Etkileyen Faktörler. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. 1. Baskı. Ankara: Özkan Matbaacılık, 82-102.
- Türnüklü, A. (1992). İş Görenlerin İş Doyumları ve Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkiler. Uzmanlık Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Uyargil, C. (1988). İş Tatmini ve Bireysel Özellikler Türkiye’de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, İstanbul, 5-8.
- Uyer, G. (1993). *Hemşirelik ve Yönetim*. Ankara: Hürbilek Matbaacılık.
- Ünsar, S., Taştan, İ., Ünsar, S., Dindar, İ. (2006). İş Tatmin Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Verimlilik Dergisi* (2), 131-134.
- Vural, G. Eroğlu K., Kavuncubaşı Ş. (1999). Hemşerilikte Önderlik Davranışı ve İş Doyumu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 3(3), 14-18.
- Wilson, W. (1967). CarreIates of Avawed Happiness, *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1977), Minnesota Satisfaction Quesitionnaire. Erişim Adresi ve tarihi (http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/MSQ%201977%20Short%20form.pdf).
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Yetim, Ü. (1992). Kişisel Projeler Açısından Yaşam Doyumu (Life Satisfaction In Terms Of Personal Projects). Unpublished PhD Thesis, Ege University, Institute of Social Sciences, İzmir.
- Yıldırım, A. (2008). Sağlık Çalışma Ortamını Etkileyen Faktörler, *Hastane Dergisi*, Adana, 2(30), 1.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, 62-1, 253-278.
- Yılmaz, G.; Keser, A.; Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., Deniz, M.E. (1999). İş ve Yaşam Doyumu Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3).

Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitap Evi.

EKLER

1. Ek-A Türk Silahlı Kuvvetleri Askeri Hastaneleri Listesi.....	83
2. Ek-B Veri Toplam Formu.....	85
3. Ek-C Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliğinin Araştırma İçin İzin Belgesi.....	90
4. Ek-D Araştırma Amaçlı Anketleri Değerlendirme Kurulu Kararı	91
5. Ek-E GATA Etik Kurul Kararı.....	93

Ek-A Türk Silahlı Kuvvetleri Asker Hastaneleri Listesi

Adana Asker Hastanesi
Ağrı Asker Hastanesi
Aksaz Asker Hastanesi
Ankara Mevki Asker Hastanesi
Ardahan Asker Hastanesi
Balıkesir Asker Hastanesi
Beytepe Asker Hastanesi
Bursa Asker Hastanesi
Çanakkale Asker Hastanesi
Çorlu Asker Hastanesi
Diyarbakır Asker Hastanesi
Edremit Asker Hastanesi
Elazığ Asker Hastanesi
Erzincan Asker Hastanesi
Eskişehir Asker Hastanesi
Etimesgut Asker Hastanesi
Gelibolu Asker Hastanesi
Girne Asker Hastanesi
Gölcük Asker Hastanesi
Gümüşsuyu Asker Hastanesi
Hakkâri Asker Hastanesi
Isparta Asker Hastanesi
İzmir Asker Hastanesi
Kasımpaşa Asker Hastanesi
Kayseri Asker Hastanesi
Konya Asker Hastanesi
Malatya Asker Hastanesi

Mareşal Çakmak Asker Hastanesi

Merzifon Asker Hastanesi

Sarıkamış Asker Hastanesi

Şırnak Asker Hastanesi

Tatvan Asker Hastanesi

Van Asker Hastanesi

www.gata.edu.tr/uestmenu/uestmenum/saghizkom.asp 14.04.2014 19:46

Ek-B Veri Toplam Formu

Değerli meslektaşlarım,

Bu araştırma hastanede çalışan sağlık personelinin iş ve yaşam doyumu düzeylerinin ve ilişkisinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Araştırmada; Sosyo - Demografik Özellikler (9 Soru), İş doyumu Anketi (20 Soru) ve Yaşam Doyum Anketi (5 Soru) bulunmaktadır. İş doyumu anketi ve yaşam doyumu anketindeki sorular, uluslararası geçerliliği olan ölçeklerde kullanılan sorulardan oluşmaktadır.

Bu anketle elde edilecek veriler, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği yüksek lisans tez çalışmam için kullanılacaktır, başka amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmaya katılmayı kabul ediyorsanız lütfen aşağıdaki sorulara içtenlikle cevap veriniz.

Katılımınız ve ayırdığınız zaman için sizlere teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Arif AKTAŞ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Sağlık Kurumları İşletmeciliği

Yüksek Lisans Öğrencisi

SAĞLIK PERSONELİNİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

- 1) Cinsiyetiniz :
 - a) Erkek
 - b) Kadın
- 2) Yaşınız :
 - a) 20-29
 - b) 30-39
 - c) 40-49
 - d) 50 ve üzeri
- 3) Medeni Durumunuz:
 - a) Evli
 - b) Bekâr
- 4) Çocuğunuz var mı?
 - a) Evet
 - b) Hayır
- 5) Eğitim Durumu:
 - a) Lise
 - b) Ön Lisans
 - c) Lisans
 - d) Lisansüstü
- 6) Meslekte Çalışma Yılıınız:
 - a) 1-5 yıl
 - b) 6-10 yıl
 - c) 11-15 yıl
 - d) 16-20 yıl
 - e) 21 yıl ve üzeri
- 7) Hastanede Çalışma Yılıınız:
 - a) 1-5 yıl
 - b) 6-10 yıl
 - c) 11-15 yıl
 - d) 16-20 yıl
 - e) 21 yıl ve üzeri
- 8) Hastanedeki Göreviniz:
 - a) Tabip Subay
 - b) Subay (Tabip Olmayan Subaylar İşaretleyecektir.)
 - c) Sağlık Astsubayı
 - d) Astsubay (Sağlık Astsubayı Olmayan Astsubaylar İşaretleyecektir.)
 - e) Hemşire
 - f) Sivil Memur (Hemşire Olmayan Sivil Memurlar İşaretleyecektir.)
- 9) Aylık Geliriniz:
 - a) 1500-2000 TL
 - b) 2001-2500 TL
 - c) 2501-3000 TL
 - d) 3001-3500 TL
 - e) 3501 TL ve üzeri

Tablo B.1: İş Doyumu Anketi

	Şimdiki İşimden	Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirim (ilk amir) emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6	Amirim (ilk amir) karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8	Bana sabit bir iş imkânı sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					

Tablo B.1 (Devam): İş Doyumu Anketi

	Şimdiki İşimden	Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımın birbiri ile anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Tablo B.2: Yaşam Doyumu Anketi

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Az Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın							
2	Hayatımdan memnunum							
3	Hayat şartlarım mükemmel							
4	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim							
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.							

Ek-C Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliğinin Araştırma İçin İzin Belgesi

**ARAŞTIRMAYA KATILAN TÖM BİRİMLERİN VE ELEMANLARIN ARAŞTIRMA
HAKKINDA BİLGİLENDİRİLDİĞİNE DAİR BELGE**

"Asker Hastanesinde alışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi" isimli araştırmanın Beytepe Asker Hastanesinde yÖrÖtÖlmesi uygundur.



Halil ATILGAN
J.Tbp.Alb.
Baştabip

Ek- D Araştırma Amaçlı Anketleri Değerlendirme Kurulu Kararı

HİZMETE ÖZEL

HİZMETE ÖZEL
T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
ANKARA

HRK.EĞT. : 50687469-3730- 836 -14/ Eğt.Öğt.(3) 1511- 1116- 28 Mart 2014

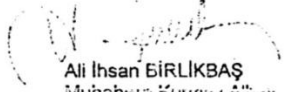
KONU : Anket Talepleri

BEYTEPE ASKER HASTANESİ BAŞTABIPLIĞINA

1. Askeri birliklerde görev yapan personelin yürüttükleri bilimsel araştırmalar kapsamında uygulayacakları anketler incelenmesi maksadıyla GATA Komutanlığına gönderilmiştir.
2. Söz konusu anketler GATA Komutan Bilimsel Yardımcılığı bünyesinde kurulu Araştırma Amaçlı Anketleri Değerlendirme Kurulu tarafından incelenmiştir.
3. Yapılan anket incelemelerine ilişkin değerlendirme EK'tedir.

Arz ederim.

GATA KOMUTANI NAMINA


Ali İhsan BİRLİKBAŞ
Muhabere Kurmay Albay
Kurmaya Başkanı

Eki _____ ;
EK-A (Anket İnceleme Sonuçları)

DAĞITIM :
Gereği :
TSK Sağ.K.İliğine
Beytepe Asker Hst.Bştbp.İliğine
Ankara Mevki Asker Hst.Bştbp.İliğine

Bilgi _____ ;
GATA K.Bil.Yrd.cılığına

HİZMETE ÖZEL
Bağlantı Noktası: Eğt.Uzm.Ahmet ŞİMŞEK (Tel:2185)

HİZMETE ÖZEL

HİZMETE ÖZEL

HRK. EĞT. : 50687469-3730- 896 -14/ Eğt. Ögt. (3) 1511

28 Mart 2014

ANKET İNCELEME SONUÇLARI

Sıra Nu.	Araştırmacının Kimliği	Görev Yeri	Araştırma Konusu	Uygulanacağı Yer	Değerlendirme	Açıklama
1.	J.Sağ.Üçvş. Arif AKTAŞ	Beylepe Asker Hastanesi	Beylepe Asker Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi	Beylepe Asker Hastanesi	Uygun Olduğu Değerlendirilmiştir. 5'inci ve 6'ncı sorulardan elde edilecek sonuçların yayınlanmasının TSK Sağlık Komutanlığı emirlerine maruz olduğu değerlendirilmektedir.	Anket formularının uygulanmadan önce TS < Sağlık Komutanlığına gönderilmesi, anket uygulanmasından elde edilen sonuçların yayınlanmadan önce TSK Sağlık K.ğünden onay alınması gerektiği değerlendirilmektedir.
2.	Sağ.Kd.Bçvş. Selahattin AKYÜZ	Ankara Mevki Asker Hastanesi	Kalite ve Akreditasyon Çalışmalarının Hastane Personeli Tarafından Değerlendirilmesi	GATA Personeli ile Ankara Mevki Asker Hastanesi Personeli	Uygun Olduğu Değerlendirilmiştir.	


Sırdar B. KILINCI
Kurmay Albay
Hrk.ve Eğt. Ş.Md.

HİZMETE ÖZEL
Bağlantı Noktası: Eğt. Üzm. Ahmet ŞİMŞEK (Tel:2185)

Ek- E GATA Etik Kurul Kararı

HİZMETE ÖZEL

T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTAN BİLİMSEL YARDIMCILIĞI
ANKARA

EĞT.ÖĞT. : 50687469-1491 - 134 - 14/1648.4- 402
KONU : GATA Etik Kurulu Kararı.

25 Şubat 2014


J. Sağ. Üçvş. Arif AKTAŞ'a

- İLGİ: (a) GATA Komutan Bilimsel Yardımcılığı'nın 19 Haziran 2009 tarihli, EĞT.ÖGT:0510-44-09/İd.İşl.(1648) sayılı ve "Araştırma Amaçlı Anketlerin Değerlendirilmesi" konulu yazısı
(b) Gülhane Askeri Tıp Akademisi Etik Kurulu Yönergesi (GATA Y 69-1 (C)).

1. GATA Etik Kurulu'nun 12 Şubat 2014 günü yapılan 32'nci oturumunda, Beytepe Asker Hastanesi'nde görevli J. Sağ. Üçvş. Arif AKTAŞ'ın sorumlu araştırmacılığını yaptığı "Beytepe Asker Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı, tek merkezli, tanımlayıcı çalışma olan araştırma dosyası ile ilgili GATA Etik Kurulu'nun kararı EK-A'dadır.

2. Anket uygulaması yapılacak tüm çalışmalar için (a) emir gereği GATA Anket Kurulundan onay almak şartıyla araştırmalarını uygulayabileceklerdir.

Rica ederim.


Mustafa BAŞBOZKURT
Profesör Tabip Tuğgeneral
GATA Komutan Bilimsel Yardımcısı,
Askeri Tıp Fakültesi Dekanı ve
Eğitim Hastanesi Baştabibi

EKİ :
EK-A (1 Adet Etik Kurul Raporu)

HİZMETE ÖZEL
Bağlantı Noktası : Svl.Me.NARAY (Tel : 2298)

HİZMETE ÖZEL


T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
ETİK KURUL TOPLANTI RAPORU

OTURUM NO : 32
OTURUM TARİHİ : 12 Şubat 2014
OTURUM BAŞKANI : Prof.Diş Tbp.Alb.Yaşar Meriç TUNCA
OTURUM SEKRETERİ : Doç.Tbp.Alb.Muharrem UÇAR

GATA Etik Kurulu'nun 12 Şubat 2014 günü yapılan 32'nci oturumunda, Beytepe Asker Hastanesi'nde görevli J. Sağ. Üçvş. Arif AKTAŞ'ın sorumlu araştırmacılığını yaptığı "Beytepe Asker Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doymu ve Yaşam Doymu İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı, tek merkezli, tanımlayıcı çalışma olan araştırma dosyası değerlendirildi.

Araştırma dosyasının amaç, yöntem ve yaklaşım bakımından etik ilkelere UYGUN olduğuna karar verildi.

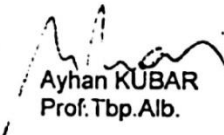
BAŞKAN


Y. Meriç TUNCA
Prof.Diş Tbp.Alb.

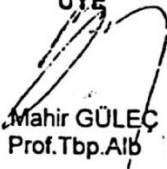
ÜYE

TOPLANTIYA KATILMADI
Semih GÖRGÜLÜ
Prof.Tbp.Alb.

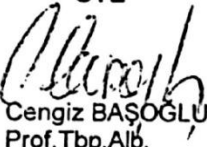
ÜYE


Ayhan KUBAR
Prof.Tbp.Alb.

ÜYE


Mahir GÜLEC
Prof.Tbp.Alb.


ÜYE


Cengiz BAŞOĞLU
Prof.Tbp.Alb.

ÜYE

TOPLANTIYA KATILMADI
Cemil YILDIZ
Prof. Tbp. Alb.


ÜYE


Ergun TOZKOPARAN
Prof.Tbp.Alb.


ÜYE


Muharrem UÇAR
Doç.Tbp.Alb.


ÜYE


Emine İYİGÜN
Doç.Dr.Hv.Sağ.Alb.

ÜYE


Harun TUĞCU
Doç.Tbp.Alb.

ÜYE


Cengiz Han AÇIKEL
Doç.Tbp.Alb.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER :

Adı Soyadı : Arif AKTAŞ
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Akşehir / 1986
Medeni Hali : Evli
Adres : İlçe Jandarma Komutanlığı Lojmanları Gercüş / Batman
E-Posta Adresi : arifaktas2009@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 0505 281 59 49

EĞİTİM :

Lise : GATA Sağlık Astsubay Hazırlama ve Sınıf Okulu (2000-2003)
Ön Lisans : GATA Sağlık Astsubay Meslek Yüksek Okulu (2003-2005)
Lisans : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi (2005-2009)
Yüksek Lisans : Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans (2012-2014)

MESLEKİ DENEYİM :

1. 2006 - 2009 3. J. Eğt. Tb. K.lığı Revir Baştabipliği Emirdağ /Afyonkarahisar (Shh.Tek.Astsb.)
2. 2009 - 2010 23. J. Snr. Tb. K.lığı Revir Baştabipliği Silopi / Şırnak (Shh. Tek. Astsb.)
3. 2010 - 2011 J. Komd. Tb. K.lığı Görümlü / Şırnak (Shh.Tek.Astsb.)
4. 2011 - 2014 Beytepe Asker Hastanesi Baştabipliği Beytepe / Ankara, Tüketim Malzemeleri Mal Saymanlığı, Mal Sorumlusu (Tıbbi Malzemeler)

5. 2012 – 2012 (İlk 6 Ay) Yurt Dışı Geçici Görev, Revir Baştabipliği (Sağlık Astsubayı) Afganistan
6. 2014 - İlçe J. K.lığı, J. Asyş. Komd. Bl. K.lığı Gercüş / Batman (Sağlık Astsubayı)

KATILDIĞI EĞİTİM VE KURSLAR:

1. Sağlık Astsb. Staj Eğitimi (2005-2006)
2. Üreme Sağlığı Ve Aile Planlaması Eğitimi (2006)
3. İç Güvenlik Harekatı Kursu (2009)
4. Sağlık Malzemeleri Mal Sorumlusu Kursu (2012)

YABANCI DİL:

İngilizce

Almanca